

Forschungsprojekt unterstützt durch Fördergelder des Jubiläumsfonds der

Österreichischen Nationalbank

(Projektnummer: 16029)

# **Herausforderungen des demographischen Wandels – Strategien und Konzepte der Politik und Wirtschaft**

Österreich im Ländervergleich mit

Deutschland, Großbritannien und Schweden

Center für Strategische Analysen

Projektleitung: Dr. Walter Feichtinger

AutorInnen: Dr. Rastislav Báchora, MMag<sup>a</sup>. Katharina Leitner, Mag<sup>a</sup>. Eva Steinheimer

# Inhaltsverzeichnis

1	Einführung in die Problematik .....	12
1.1	Darstellung des Themas .....	12
1.1.1	Untersuchungsfelder: Politik und Wirtschaft .....	15
1.1.1.1	Politik .....	15
1.1.1.2	Wirtschaft .....	16
1.1.2	Lebenswelten .....	17
1.1.3	Der Ländervergleich .....	17
1.2	Ziele und forschungsleitende Fragestellung .....	18
1.3	Vorgehensweise und Struktur der Studie .....	20
1.4	Methodik .....	21
1.5	Stand der Forschung .....	22
1.5.1	Allgemeiner Forschungsstand .....	23
1.5.2	Studien länderübergreifender Forschungsprojekte .....	24
1.5.3	Forschungsstand in Deutschland .....	25
1.5.4	Forschungsstand Österreich .....	26
1.5.5	Themenrelevante Arbeiten zu Österreich .....	28
1.5.6	Das eigene Forschungsvorhaben .....	30
2	Konzeptueller Rahmen und Befund internationaler Herausforderungen .....	31
2.1	Demographie .....	31
2.1.3	Methoden der Demographie .....	32
2.1.4	Klassische Theorien .....	33
2.1.5	Mikrosoziologische Ansätze .....	35
2.2	Demographischer Wandel .....	36
2.2.1	Begriffsbeschreibung des demographischen Wandels .....	37
2.2.2	Versuch einer anwendungsorientierten Definition .....	41
2.2.3	Demographischer Übergang vs. Demographischer Wandel .....	42
2.3	Erster Befund: Globale Perspektiven .....	46
2.3.1	Varianten der weltweiten Bevölkerungsentwicklung bis 2100 .....	46
2.3.2	Geburtenraten und Altersverteilung der Weltbevölkerung .....	48
2.4	Zweiter Befund: Aussichten der EU .....	50
2.4.1	Entwicklungstendenzen der EU-Bevölkerung .....	51
2.4.2	Ausländische Bevölkerung .....	54
2.4.3	Exkurs: Migrationsströme aufgrund von Naturkatastrophen und Konflikten .....	57
3	Länderanalysen .....	60
3.1	Österreich .....	61
3.1.1	Zahlen, Daten, Fakten .....	61
3.1.1.1	Gesamtbevölkerung .....	61
3.1.1.2	Geburtenbilanz .....	61
3.1.1.3	Fertilitätsrate .....	61
3.1.1.4	Zuwanderung .....	62
3.1.1.5	Migrantische Bevölkerung .....	64
3.1.1.6	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung .....	66
3.1.1.6.1	Allgemein .....	66
3.1.1.6.2	Entwicklung nach Alter und Erwerbsfähigkeit .....	67
3.1.1.7	Sozialsystem .....	69
3.1.1.7.1	Finanzierung .....	69
3.1.1.7.2	Sozialausgaben .....	70
3.1.1.7.3	Sozialquote .....	70
3.1.1.8	Politisches System .....	71
3.1.1.9	Allgemeine Problemwahrnehmung des „demographischen Wandels“ im Land .....	71
3.1.2	Gesamtstaatliche Konzepte/Maßnahmen zum demographischen Wandel .....	72
3.1.2.1	Arbeitsprogramm der Bundesregierung 2013-2018 .....	72
3.1.2.2	Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel der Bundesregierung und Sozialpartner: Wachstum und Arbeitsplätze durch gezielte Investitionen .....	73
3.1.2.3	Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020 .....	74
3.1.2.4	Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) .....	74

3.1.2.5.	Österreichisches Raumentwicklungskonzept – ÖREK 2011 .....	75
3.1.2.6.	STRAT.AT – Partnerschaftsvereinbarung Österreichs zur Umsetzung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds 2014-2020 .....	76
3.1.2.7.	Vernetzungsplattform Demografischer Wandel .....	77
3.1.2.8.	Koordinierte FTI-Strategien und -Maßnahmen für Mobilität und Lebensqualität vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Roadmap der FTI-AG 3 „Lebensqualität und demografischer Wandel“ zur Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung .....	78
3.1.2.9.	Handbuch Vereinbarkeit Familie und Beruf .....	79
3.1.2.10.	Staatspreis „Unternehmen für Familien“ .....	80
3.1.2.11.	Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	80
3.1.2.12.	Familie & Beruf Management GmbH .....	80
3.1.1.1.1	Unternehmen für Familien .....	81
3.1.1.1.2	Auditprozesse .....	81
3.1.2.12.1.	Audit „berufundfamilie“ .....	82
3.1.2.13.	Jugendstrategie – Strategische Ziele 2013-2020 .....	83
3.1.2.14.	Demenzstrategie .....	83
3.1.2.15.	Expertenkonferenz „Demographische Herausforderungen – Familie braucht Partnerschaft“ .....	84
3.1.2.16.	NESTOR <sup>GOLD</sup> .....	84
3.1.2.17.	IKT der Zukunft: benefit – demografischer Wandel als Chance .....	85
3.1.3.	Wirtschaftliche Konzepte/Maßnahmen/Strategien .....	85
3.1.3.1.	Gemeinsame Maßnahmen, Strategien und Konzepte der Sozialpartner .....	86
3.1.3.1.1.	Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme .....	86
3.1.3.1.2.	Studie zum Thema „Migration und Integration“ .....	86
3.1.3.1.3.	Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen .....	87
3.1.3.1.4.	Initiative www.arbeitundalter.at .....	87
3.1.3.2.	Arbeiterkammer .....	88
3.1.3.2.1.	Abhängigkeitsquoten-Rechner .....	89
3.1.3.2.2.	Informationsbroschüre „Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold im Unternehmen“ .....	90
3.1.3.2.3.	Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ .....	90
3.1.3.2.4.	Veranstaltung und Publikation „Europa altert – na und?“ .....	91
3.1.3.2.5.	Informationen via Publikationen .....	91
3.1.3.3.	Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) .....	92
3.1.3.3.1.	Grundsatzprogramm des ÖGB 2013-2018 .....	92
3.1.3.4.	Wirtschaftskammer Österreich (WKO) .....	93
3.1.3.4.1.	Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung .....	95
3.1.3.4.2.	Demografie-Check .....	96
3.1.3.4.3.	Broschüre: „Zukunftsmarkt Best Ager: Trends und Handlungsempfehlungen für Ihr Unternehmen“ .....	96
3.1.3.4.4.	Flyer „Demografie und Wirtschaft“ .....	97
3.1.3.4.5.	Working in Austria auf <a href="http://advantageaustria.org">advantageaustria.org</a> .....	97
3.1.3.4.6.	Werbemaßnahmen für die Rot-Weiß-Rot-Karte .....	98
3.1.3.4.7.	Informationsbroschüre „Vielfalt in Unternehmen – So unterstützen Sie erfolgreich Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund“ .....	98
3.1.3.4.8.	Charta der Vielfalt .....	99
3.1.3.4.9.	„Migration und Gesundheit“ – mehrsprachige Informationskampagne für Unternehmer .....	100
3.1.3.4.10.	WK-Wahl: Ansprechen von MigrantInnen .....	100
3.1.3.4.11.	Dossier: Demografie und Verkehr .....	101
3.1.3.4.12.	Bundesland-spezifische Maßnahmen .....	101
3.1.3.4.13.	Weitere Maßnahmen WKO .....	102
3.1.3.5.	Industriellenvereinigung (IV) .....	102
3.1.3.5.1.	Perspektive 50+ – Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie .....	103
3.1.3.5.2.	Pensionsmodell der Zukunft .....	104
3.1.3.6.	Gemeinsame Maßnahmen, Strategien und Konzepte mehrere Institutionen .....	104
3.1.3.6.1.	future.monitor .....	104
3.1.3.6.2.	Informationsbroschüre „Studieren & Arbeiten in Österreich“ .....	105
3.1.3.6.3.	Diskussionspapier „Zuwanderung gestalten. Ein zukunftsorientiertes Migrationsmodell“ .....	106

3.1.3.6.4.	Mentoring für MigrantInnen .....	107
3.1.4.	Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien .....	107
3.1.4.1.	SPÖ .....	107
3.1.4.2.	ÖVP .....	110
3.1.4.3.	FPÖ .....	113
3.1.4.4.	GRÜNE .....	115
3.1.4.5.	NEOS .....	118
3.1.2	Zusammenfassung und Ausblick .....	120
3.1.2.1	Ausblick .....	122
3.2	Deutschland .....	124
3.2.1	Zahlen, Daten, Fakten .....	124
3.2.1.1	Gesamtbevölkerung .....	124
3.2.1.2	Geburtenbilanz .....	124
3.2.1.3	Fertilitätsrate (= Geburtenziffer) .....	124
3.2.1.4	Zuwanderung .....	125
3.2.1.5	Migrantische Bevölkerung .....	127
3.2.1.6	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung .....	128
3.2.1.7	Sozialsystem .....	130
3.2.1.7.1	Finanzierung .....	130
3.2.1.7.2	Sozialausgaben .....	130
3.2.1.7.3	Sozialquote .....	131
3.2.1.8	Politisches System .....	131
3.2.1.9	Allgemeine Problemwahrnehmung im Land .....	132
3.2.2	Gesamtstaatliche Konzepte/Maßnahmen zum demographischen Wandel .....	133
3.2.2.1	Von der Enquetekommission zur Strategie .....	134
3.2.2.1.1	Problemwahrnehmung .....	135
3.2.2.1.2	Die Enquetekommission .....	138
3.2.2.2	Demografiebericht .....	139
3.2.2.2.1	Grundlagenmaterialien für den Demografiebericht .....	139
3.2.2.2.2	Inhaltliche Schwerpunkte des Demografieberichtes .....	141
3.2.2.2.2.1	Familie und Gesellschaft .....	142
3.2.2.2.2.2	Migration und Integration .....	143
3.2.2.2.2.3	Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Forschung .....	144
3.2.2.2.2.4	Alterssicherung .....	146
3.2.2.2.2.5	Gesundheit und Pflege .....	146
3.2.2.2.2.6	Ländliche Räume, Stadtbevölkerung und Mobilität .....	147
3.2.2.2.2.7	Staat und Verwaltung .....	148
3.2.2.2.3	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen des Demografieberichtes .....	149
3.2.2.3	Strategische Grundlagen .....	150
3.2.2.3.1	Die Demografiestrategie und ihre strategischen Handlungsfelder .....	150
3.2.2.3.1.1	Familie .....	151
3.2.2.3.1.2	Arbeitswelt .....	151
3.2.2.3.1.3	Leben im Alter .....	153
3.2.2.3.1.4	Ländliche Regionen und Stadtpolitik .....	154
3.2.2.3.1.5	Wachstum und Wohlstand .....	155
3.2.2.3.1.6	Aspektes des Staates .....	155
3.2.2.3.2	Erster und zweiter Demografieipfel .....	156
3.2.2.3.2.1	„Familie als Gemeinschaft stärken“ .....	157
3.2.2.3.2.2	„Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ .....	158
3.2.2.3.2.3	„Selbstbestimmtes Leben im Alter“ .....	158
3.2.2.3.2.4	„Allianz für Menschen mit Demenz“ .....	158
3.2.2.3.2.5	„Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft“ .....	159
3.2.2.3.2.6	„Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ .....	159
3.2.2.3.2.7	„Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ .....	160
3.2.2.3.2.8	„Bildungsbiografien fördern“ .....	160
3.2.2.3.2.9	„Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ .....	161
3.2.2.3.3	Zusammenfassung und Schlussfolgerung der Demografiestrategie und der Demografieipfel .....	161
3.2.2.4	Weiterentwicklung der Strategie 2015 .....	162

3.2.2.4.1	Prozess der konzeptuellen Weiterentwicklung .....	162
3.2.2.4.2	Die „weiterentwickelte Demografiestrategie“ für Wohlstand und Lebensqualität .....	164
3.2.2.4.3	Zusammenfassung.....	166
3.2.2.5	Ergebnisse des Demografiekongresses .....	166
3.2.2.5.1	Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“ .....	167
3.2.2.5.1.1	Vorsitzführung .....	167
3.2.2.5.1.2	Ziele/Handlungsfelder.....	167
3.2.2.5.1.3	Schwerpunkte und Projekte.....	167
3.2.2.5.2	Arbeitsgruppe: „Jugend gestaltet Zukunft“ .....	170
3.2.2.5.2.1	Vorsitzführung .....	170
3.2.2.5.2.2	Ziele/Handlungsfelder.....	170
3.2.2.5.2.3	Schwerpunkte und Projekte.....	170
3.2.2.5.3	Arbeitsgruppe: „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ .....	171
3.2.2.5.3.1	Vorsitzführung .....	171
3.2.2.5.3.2	Ziel/Handlungsfelder .....	171
3.2.2.5.3.3	Schwerpunkte und Projekte.....	172
3.2.2.5.4	Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ .....	174
3.2.2.5.4.1	Vorsitzführung .....	174
3.2.2.5.4.2	Ziele/Handlungsfelder.....	175
3.2.2.5.4.3	Schwerpunkte/Projekte .....	175
3.2.2.5.5	Arbeitsgruppe „Allianz für Menschen mit Demenz“ .....	179
3.2.2.5.5.1	Vorsitzführung .....	179
3.2.2.5.5.2	Ziele/Handlungsfelder.....	180
3.2.2.5.5.3	Schwerpunkte/Projekte .....	180
3.2.2.5.6	Arbeitsgruppe „Regionen im demographischen Wandel stärken“ .....	183
3.2.2.5.6.1	Vorsitzführung .....	183
3.2.2.5.6.2	Ziele/Handlungsfelder.....	183
3.2.2.5.6.3	Schwerpunkte/Projekte .....	184
3.2.2.5.7	Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ ....	184
3.2.2.5.7.1	Vorsitzführung .....	184
3.2.2.5.7.2	Ziele/Handlungsfelder.....	184
3.2.2.5.7.3	Schwerpunkte/Projekte .....	185
3.2.2.5.8	Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ .....	189
3.2.2.5.8.1	Vorsitzführung .....	189
3.2.2.5.8.2	Ziele/Handlungsfelder.....	189
3.2.2.5.9	Arbeitsgruppe: „Bildungsbiografien fördern“ .....	193
3.2.2.5.9.1	Vorsitzführung .....	193
3.2.2.5.9.2	Ziele/Handlungsfelder.....	193
3.2.2.5.9.3	Schwerpunkte/Projekte .....	193
3.2.2.5.10	Arbeitsgruppe: „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ ....	196
3.2.2.5.10.1	Vorsitzführung .....	196
3.2.2.5.10.2	Ziele/Handlungsfelder.....	196
3.2.2.5.10.3	Schwerpunkte/Projekte .....	197
3.2.3	Wirtschaftliche Konzepte/Maßnahmen/Strategien zum demographischen Wandel .....	201
3.2.3.1	IHKs und DIHK.....	201
3.2.3.1.1	Vorstandsbeschluss „Demografischer Wandel und Gesundheitswirtschaft – Herausforderungen und Chancen“ .....	202
3.2.3.1.2	IHK Fachkräftemonitor Bayern .....	203
3.2.3.1.3	Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ .....	203
3.2.3.1.4	Fachkräftesicherung 2012 – Unternehmen und Politik vor neuen Herausforderungen.	204
3.2.3.1.5	Best-Practice-Beispiele „Demografischer Wandel“. Einzelhandel, Dienstleistungen und Tourismus .....	205
3.2.3.2	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) .....	205
3.2.3.2.1	Geschäftsbericht für die Jahre 2010 bis 2013 .....	206
3.2.3.2.2	„Initiative Strukturpolitik 2020plus“ .....	207
3.2.3.2.3	ZuWaGs – Zusammen Wachsen – Arbeit Gestalten: Das Demografie- und Tarifprojekt .....	208
3.2.3.3	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Ver.di .....	208
3.2.3.4	Gemeinsame Maßnahmen.....	210
3.2.3.4.1	Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ .....	210

3.2.3.4.2	Charta der Vielfalt.....	211
3.2.4	Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien .....	211
3.2.4.1	Position der CDU/CSU.....	211
3.2.4.2	Position der SPD.....	215
3.2.4.3	Position der Linken.....	218
3.2.4.4	Position der Grünen .....	219
3.2.5	Zusammenfassung und Ausblick .....	221
3.2.5.1	Ausblick.....	223
3.3	Schweden.....	225
3.3.1	Zahlen, Daten, Fakten.....	225
3.3.1.1	Gesamtbevölkerung .....	225
3.3.1.2	Geburtenbilanz.....	225
3.3.1.3	Fertilitätsrate .....	225
3.3.1.4	Zuwanderung .....	226
3.3.1.5	Migrantische Bevölkerung.....	229
3.3.1.6	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung .....	229
3.3.1.7	Das politische System Schwedens .....	231
3.3.1.7.1	Verfassung und Regierungssystem .....	231
3.3.1.7.2	Öffentliche (regionale) Verwaltung .....	232
3.3.1.7.3	Parteienlandschaft.....	232
3.3.1.8	Der schwedische Sozialstaat .....	233
3.3.1.8.1	Das schwedische Pensionssystem.....	233
3.3.1.8.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	236
3.3.1.9	Allgemeine Problemwahrnehmung im Land .....	237
3.3.1.9.1	Begriffe .....	237
3.3.1.9.2	Aktualität einer Diskussion des demographischen Wandels.....	238
3.3.2	(Gesamt)Staatliche Konzepte, Strategien und Maßnahmen.....	240
3.3.2.1	Nordische Zusammenarbeit .....	240
3.3.2.1.1	Handbuch für Nordische Kommunen und Regionen .....	241
3.3.2.1.2	Nordisches Demographieprogramm und ausgewählte Einzelprojekte.....	242
3.3.2.1.2.1	Nordisches Demographieprojekt „Eigenes Geld“ („Egna Pengar“).....	243
3.3.2.1.2.2	Grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den Provinzen Hedmark und Dalarna .....	243
3.3.2.2	Nationale Strategien und Regierungsinitiativen .....	244
3.3.2.2.1	Nationale Strategie für regionalen Wettbewerb, Unternehmerschaft und Beschäftigung 2007-2013 .....	244
3.3.2.2.2	Globalisierungsrat 2007-2009.....	245
3.3.2.2.2.1	Bericht: Schweden in einer alternden Welt.....	246
3.3.2.2.3	Zukunftskommission 2011-2013 .....	246
3.3.2.2.4	Nationale Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020 .....	248
3.3.2.2.5	Die Regierung Löfven 2014-dato.....	252
3.3.2.2.5.1	Das Regierungsprogramm.....	252
3.3.2.2.5.2	Staatskanzlei für Strategie- und Zukunftsfragen (Kansliet för strategi- och framtidsfrågor) .....	255
3.3.2.2.6	Pensionsgruppe .....	256
3.3.2.2.6.1	Teilprojekt Gleichgestellte Pensionen.....	256
3.3.2.2.7	Långtidsutredningen 2015.....	257
3.3.2.2.7.1	Teilbericht „Regionale demographische Entwicklung“ .....	258
3.3.3	Wirtschaftliche Konzepte.....	260
3.3.3.1	Sveriges Kommuner och Landsting.....	260
3.3.3.2	Landsorganisationen (LO) .....	262
3.3.3.2.1	Kongress 2012 .....	263
3.3.3.2.2	Kongress 2016 .....	264
3.3.3.2.3	Demographischer Wandel und LO-Themen .....	265
3.3.3.2.4	Teilgewerkschaft Kommunal .....	266
3.3.3.3	Svenskt Näringsliv.....	267
3.3.3.3.1	Migration .....	267
3.3.3.3.2	Alterung der Bevölkerung.....	268
3.3.3.3.3	Aktive Arbeitsmarktpolitik .....	269
3.3.3.3.4	Weitere Themen.....	269
3.3.4	Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien .....	270

3.3.4.1	Sozialdemokratische Partei .....	270
3.3.4.1.1	Bildungswelt .....	271
3.3.4.1.2	Arbeitswelt.....	271
3.3.4.1.3	Betreuungswelt .....	271
3.3.4.1.4	Partizipationswelt.....	272
3.3.4.1.5	Migration .....	272
3.3.4.2	Umwertpartei – die Grünen.....	272
3.3.4.2.1	Bildungswelt .....	272
3.3.4.2.2	Arbeitswelt.....	273
3.3.4.2.3	Betreuungswelt .....	273
3.3.4.2.4	Partizipationswelt.....	273
3.3.4.2.5	Migration .....	273
3.3.4.3	Moderate Sammlungspartei .....	274
3.3.4.4	Schwedendemokraten .....	276
3.3.4.5	Zentrumspartei .....	277
3.3.4.6	Linkspartei .....	277
3.3.4.7	Liberale .....	278
3.3.4.8	Christdemokraten.....	279
3.3.5	Zusammenfassung und Ausblick .....	279
3.3.5.1	Das Thema demographischer Wandel in Schweden .....	279
3.3.5.1.1	Bildungswelt .....	281
3.3.5.1.2	Arbeitswelt.....	282
3.3.5.1.3	Betreuungswelt .....	285
3.3.5.1.4	Partizipationswelt.....	286
3.3.5.2	Ausblick.....	286
3.4	Großbritannien .....	290
3.4.1	Zahlen, Daten, Fakten .....	290
3.4.1.1	Gesamtbevölkerung .....	290
3.4.1.2	Geburtenbilanz.....	290
3.4.1.3	Fertilitätsrate .....	290
3.4.1.4	Zuwanderung .....	291
3.4.1.5	Migrantische Bevölkerung.....	291
3.4.1.6	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung .....	292
3.4.1.7	Wirtschafts- und Sozialsystem.....	294
3.4.1.7.1	Sozialausgaben.....	295
3.4.1.7.2	Sozialquote.....	296
3.4.1.8	Politisches System .....	296
3.4.1.9	Allgemeine Problemwahrnehmung im Land .....	297
3.4.2	Gesamtstaatliche Konzepte/Maßnahmen zum demographischen Wandel .....	297
3.4.2.1	Government Office for Science .....	297
3.4.2.1.1	Future of demographic change.....	298
3.4.2.1.1.1	Future of ageing .....	298
3.4.2.1.1.2	Future of cities .....	299
3.4.2.2	Papier: Emerging economies: demographic change .....	300
3.4.2.3	Report: Demographic change and the environment.....	300
3.4.2.4	Research: Savings, beliefs and demographic change.....	300
3.4.2.5	House Of Lords Committee on Public Service and Demographic Change .....	301
3.4.2.5.1	Report: Ready For Ageing? .....	301
3.4.2.5.2	Government Response to the House of Lords Select Committee on Public Service and Demographic Change Report of Session 2012-13: ‘Ready For Ageing?’.....	302
3.4.2.6	Policy-Paper 2009: Building a Society for all Ages .....	303
3.4.2.7	Regionale Ebene .....	303
3.4.3	Wirtschaftliche Konzepte/Maßnahmen/Strategien zum demographischen Wandel .....	305
3.4.3.1	British Chambers of Commerce (BCC).....	305
3.4.3.1.1	Pension reform: Limiting the squeeze on business .....	305
3.4.3.1.2	A Business Plan for Britain: Expectations of the next UK government .....	306
3.4.3.2	Trade Union Congress (TUC).....	306
3.4.3.2.1	Studie: Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions .....	306
3.4.3.2.2	Guide: Managing age .....	307
3.4.3.3	Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien .....	307

3.4.3.3.1	The Conservative Party .....	307
3.4.3.3.2	The Labour Party .....	307
3.4.3.3.3	Liberal Democrats.....	308
3.4.3.3.4	UKIP .....	308
3.4.4	Zusammenfassung und Ausblick .....	309
3.4.4.1	Ausblick.....	311
4	Präsentation der Forschungsfragen – Ableitungen und Empfehlungen .....	313
4.1	Erste Forschungsfrage.....	313
4.1.1	Bevölkerungsstruktur.....	313
4.1.2	Schlussfolgerung erste Forschungsfrage.....	316
4.2	Zweite Forschungsfrage.....	316
4.2.1	Maßnahmen der Politik.....	316
4.2.1.1	Österreich.....	316
4.2.1.2	Deutschland .....	319
4.2.1.3	Schweden.....	322
4.2.1.4	Großbritannien.....	325
4.2.2	Schlussfolgerung Maßnahmen der Politik .....	327
4.2.3	Maßnahmen der Wirtschaft.....	328
4.2.3.1	Österreich.....	328
4.2.3.2	Deutschland .....	331
4.2.3.3	Schweden.....	333
4.2.3.4	Großbritannien .....	335
4.2.4	Schlussfolgerung Maßnahmen der Wirtschaft .....	336
4.3	Dritte Forschungsfrage .....	337
4.3.1	Bildungswelt .....	338
4.3.1.1	Österreich.....	338
4.3.1.2	Deutschland .....	338
4.3.1.3	Schweden.....	339
4.3.1.4	Großbritannien .....	339
4.3.2	Arbeitswelt.....	340
4.3.2.1	Österreich.....	340
4.3.2.2	Deutschland .....	340
4.3.2.3	Schweden.....	343
4.3.2.4	Großbritannien .....	344
4.3.3	Betreuungswelt .....	344
4.3.3.1	Österreich.....	344
4.3.3.2	Deutschland .....	345
4.3.3.3	Schweden.....	345
4.3.3.4	Großbritannien.....	346
4.3.4	Partizipationswelt.....	346
4.3.4.1	Österreich.....	346
4.3.4.2	Deutschland .....	346
4.3.4.3	Schweden.....	347
4.3.4.4	Großbritannien .....	347
4.3.5	Schlussfolgerung Dritte Forschungsfrage .....	347
4.4	Vierte Forschungsfrage.....	348
4.4.1	Übersicht Empfehlungen .....	353
5	Abschlussbemerkung.....	355
6	Interviews .....	357
7	Abbildungsverzeichnis .....	358
8	Tabellenverzeichnis.....	360
9	Literaturverzeichnis.....	361
9.1	Einleitung.....	361
9.2	Länderanalysen.....	368
9.2.1	Österreich.....	368
9.2.2	Deutschland .....	375
9.2.3	Großbritannien .....	384
9.2.4	Schweden.....	387



## Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice (AMS)
AK	Kammer für Arbeiter und Angestellt
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BAS	Bundesministerin für Arbeit und Soziales (D)
BAGSO	Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen
BBAdW	Brandenburgische Akademie der Wissenschaften
BCC	British Chamber of Commerce
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIP	Brutto Inlandsprodukt
BGF	Betrieblichen Gesundheitsförderung
BKA,	Bundeskanzleramt (Ö)
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (D)
BMEL	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (D)
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (D)
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Ö)
BMBF	Bundesministeriums für Bildung und Forschung (D)
BMEIA	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (Ö)
BMF	Bundesministerium für Finanzen (D)
BMI	Bundesministerium für Inneres (Ö)
BMFWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
BMFJ	Bundesministerium für Familien und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit (D)
BMG	Bundesministerium für Gesundheit (Ö)
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (D)
BMVBS	Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (D)
BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Ö)
CDU	Christdemokratische Union
CP	Conservative Party
CSU	Christlich-soziale Union
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DUP	Democratic Unionist Party
DYB	Demographic Yearbook
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung
EMFF	Europäischer Meeres- und Fischereifonds (EMFF)
Et. al	und andere
EU	Europäische Union
ESF	Europäischer Sozialfonds
FDP	Freie Demokratische Partei (D)
FFG	Die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FP	Folkpartiet Liberalerna / Liberale Volkspartei
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreichs
FRANK	Team Frank Stronach
FTI	Forschung, Technologie und Innovation
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung (D)
GPEW	Green Party of England and Wales
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung

GSR	Gemeinsamer Strategischer Rahmen
HDI	Human Development Index
HIS	Institut für Höhere Studien
IS	Islamischer Staat
IOM	International Organisation for Migration
IZA	Institut zur Zukunft der Arbeit
IV	Industriellenvereinigung
KF	Kohäsionsfond
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LD	Liberal Democrats
LDC	least developed countries
LP	Labour Party
M	Moderata samlingspartiet / Moderate Bürgerpartei (Schweden)
MH	Migrationshintergrund
Mio	Millionen
MP	Miljöpartiet de Gröna / Partei der Grünen (Schweden)
Mrd	Milliarden
NAP	Nationaler Aktionsplan Integration
NEOS	Das Neue Österreich und Liberales Forum
NGO	Non Governmental Organization
NRO	Nichtregierungsorganisation
OeNB	Österreichische Nationalbank
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖIHS	Österreichische Interdisziplinäre Hochschulstudie
ÖIF	Österreichischen Integrationsfonds
ÖPIA	Österreichische Plattform für interdisziplinäre Altersfragen
ÖREK	Österreichisches Raumentwicklungskonzept
ÖROK	Österreichische Raumordnungskonferenz
ÖVP	Österreichische Volkspartei
RWR-Karte	Rot-Weiß-Rot-Karte
S	Sveriges Socialdemokratiska arbetarparti / Schwedische Sozialdemokratische Arbeiterpartei
S.	Seite
SCB	Statistiska centralbyrån / Statistisches Amt (Schweden)
SD	Sverigedemokraterna / Schwedendemokraten
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschland
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreichs
SWH	Kammer für Wirtschaft und Handel (Schweden)
TUC	Trades Union Congress
UK	United Kingdom
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe
UNFCCC	United Nations Framework Convention on Climate Change
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
UNO	United Nations Organisation
V	Vänsterpartiet / Linkspartei (Schweden)
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VID	Institut für Demographie der Akademie der Wissenschaften
WIFO	Institut für Wirtschaftsforschung
WKO	Wirtschaftskammer Österreichs
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

## **Kurzzusammenfassung**

Die Studie untersucht jene Strategien, Konzepte und Maßnahmen, die von der Politik und der Wirtschaft in den Ländern Österreich, Deutschland, Schweden und Großbritannien eingeleitet wurden, um möglichen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel begegnen zu können. Der demographische Wandel wird dabei als Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung im Hinblick auf das steigende Durchschnittsalter sowie auf die Diversifizierung, basierend auf der zahlenmäßigen Zunahme von Personen mit Migrationshintergrund, verstanden. Dies wird weder als positiv noch negativ, sondern als eine Tatsache gewertet. Die Maßnamensetzung in den Referenzstaaten wird systematisch analysiert, indem vier so genannte Lebenswelten (Bildungswelt, Arbeitswelt, Betreuungswelt, Partizipationswelt) definiert wurden. Diese Lebenswelten wurden als jene identifiziert, bei denen künftig stärker ausgeprägte Auswirkungen des demographischen Wandels zu erwarten sein werden.

Aus der Untersuchung geht hervor, dass die anstehenden Herausforderungen des demographischen Wandels in Österreich von der Politik – anders als in Deutschland, Schweden und Großbritannien – kaum berücksichtigt wurden. Zwar haben sich Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit der Thematik auseinandergesetzt, jedoch fanden diese Konzepte in der realen Politikgestaltung keinen entsprechenden Niederschlag. Abschließend wird auf jene Maßnahmen in den Referenzstaaten verwiesen, die in Österreich als Vorbild dienen könnten.

# 1 Einführung in die Problematik

## 1.1 Darstellung des Themas

Während grundsätzlich „demographischer Wandel“<sup>1</sup> als die Veränderung der Zusammensetzung einer Bevölkerung eine normale Erscheinung und für sich betrachtet weder positiv noch negativ zu werten ist, wird in der öffentlichen Debatte darunter vor allem die Alterung der Bevölkerung in Europa und Japan sowie die fortschreitende Diversifizierung der Bevölkerung durch Migration verstanden.<sup>2</sup> Wesentliches Merkmal der allgemeinen Wahrnehmung ist die alle soziale Schichten umfassende und gesamtstaatliche Tragweite der bevölkerungsbezogenen Veränderungsprozesse. Im Jahr 2013 verlautbarte der für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Inklusion zuständige EU-Kommissar, Laszló Andor, dass alle gesellschaftspolitischen Bereiche vom demographischen Wandel betroffen seien und in Zukunft noch viel stärker sein würden.<sup>3</sup> Dadurch werde künftig jede/r direkt oder indirekt einen Bezug zu einem der vielfältigen Aspekte des demographischen Wandels haben. Konsequenterweise müssten daher rechtzeitig die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Zukunft geschaffen werden.<sup>4</sup>

Das vom Komplex des demographischen Wandels im Sinne von Alterung und Diversifizierung der Bevölkerung abgedeckte Themenspektrum ist sehr vielschichtig. Städteplanung<sup>5</sup>, Verkehrssicherheit<sup>6</sup>, Bildungswesen<sup>7</sup>, Gesundheitsversorgung<sup>8</sup> und

---

<sup>1</sup> „Demographie“ wird im Folgenden grundsätzlich mit „ph“ geschrieben. Lediglich wenn die Originalschreibweise mit „f“ erfolgte (z.B: Demografiebericht in Deutschland), greifen auch die AutorInnen auf diese Schreibweise zurück.

<sup>2</sup> Nauck, Bernhard/Tabuchi, Rokuro: One or two pathways to individual modernity? The effects of education on Family formation among women in Japan and Germany. In: James, K.S./ Skirbekk, Vegard/Van Bavel, Jan (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2012 – Special Issue on Education and the Global Fertility Transition, 2012, S. 49-76, hier S. 49ff.

<sup>3</sup> Andor, László: Investing in Europe's people is the key to restoring prosperity, online abrufbar unter [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-13-385\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-385_en.htm?locale=en) [02.09.2014].

<sup>4</sup> European Peoples Party: Resolution adopted at the EPP Congress, Dublin (Ireland), 6<sup>th</sup>-7<sup>th</sup> March 2014 – Together towards an age friendly society in Europe, online abrufbar unter <http://dublin2014.epp.eu/wp-content/uploads/2014/03/Together-towards-an-age-friendly-society-in-Europe.pdf> [02.09.2014].

<sup>5</sup> Bürklin, Thorsten/Spiegel, Erika/Peterek, Michael/Kreisl, Peter: Der demographische Wandel und die Stadtentwicklung – Demographischer Wandel. Dokumentation Fachveranstaltung am 28. Oktober 2008 im Rahmen des Demographie-DIALOGS im Kreis Offenbach, S. 28. Online abrufbar unter [http://www.kreis-offenbach.de/PDF/Der\\_demografische\\_Wandel\\_und\\_die\\_Stadtentwicklung\\_Dokumentation.PDF?ObjSvrID=350&ObjID=4134&ObjLa=1&Ext=PDF&WTR=1&ts=1339488306](http://www.kreis-offenbach.de/PDF/Der_demografische_Wandel_und_die_Stadtentwicklung_Dokumentation.PDF?ObjSvrID=350&ObjID=4134&ObjLa=1&Ext=PDF&WTR=1&ts=1339488306) [25.02.2016].

<sup>6</sup> Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen: Mitteilungen – Wirtschaft und Verkehr. StGB NRW-Mitteilung 597/2008 vom 26.08.2008, online abrufbar unter <http://www.kommunen-in-nrw.de/mitgliederbereich/mitteilungen/detailansicht/dokument/demografischer-wandel-und-verkehrssicherheit.html?cHash=f32322b8ad5cb1c135afcdel1eeaba99> [26.08.2014].

Integrationsmaßnahmen für MigrantInnen<sup>9</sup> werden genauso wie die Organisation der Altenpflege<sup>10</sup> als Herausforderungen im Zusammenhang damit gesehen. Hinzu kommen spezifische Bereiche wie die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die internationale Sicherheit in Hinblick auf künftige Konflikte<sup>11</sup>, wirtschaftliche Standortnachteile von Gemeinden<sup>12</sup> oder die Frage der Anpassung von psychophysischen Fähigkeiten von ArbeitnehmerInnen<sup>13</sup> an die Anforderungen moderner Produktionsprozesse bei einem laufend erhöhten Pensionsantrittsalters. Diese grobe Auswahl von einzelnen Facetten zeigt, dass Aufzählung von Demographie-bezogenen Themen sehr vielfältig sind und in alle gesellschaftspolitischen Felder reichen. Zudem können die einzelnen Themen nicht klar voneinander getrennt werden, sondern greifen vielmehr ineinander. Somit können unterschiedlichste gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Bereiche aus der Perspektive des demographischen Wandels betrachtet werden. Darüber hinaus gehört der demographische Wandel zu jenen sozialen Phänomenen, die nicht nur gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Themenschwerpunkte im internationalen, nationalen und kommunalen Kontext erfassen, sondern auch eine bedeutende persönliche und somit eine individuell erfahrbare Dimension einschließen.

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts stehen Themen im Zusammenhang mit den Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzung zunehmend im Mittelpunkt von öffentlich-medialen Diskursen. Das Ausmaß der Qualität und Quantität der in der Öffentlichkeit ausgetragenen Debatten kann dabei selbst als ein „diskursiver Prozess“ bezeichnet werden, bei dem auch die Geschlechterverhältnisse in unterschiedlichen Kontexten – insbesondere in Bereichen des

---

<sup>7</sup> Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildungsbericht 2014. Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. 2014, S. 151f.

<sup>8</sup> Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Demographischer Wandel und Gesundheitswirtschaft – Herausforderungen und Chancen. 2011.

<sup>9</sup> Grimm, Michaela: Demographic Challenges: Immigration and Integration – an EU Perspective, Economic Research and Corporate Developpe, Working Paper 157, December 2010. S. 14f.

<sup>10</sup> Handelsblatt: Im Jahr 2030 fehlen 113.000 Pflegekräfte, 06.12.2010, <http://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur/nachrichten/demografischer-wandel-im-jahr-2030-fehlen-112000-pflegekaefte-seite-all/3656950-all.html> [26.08.2014].

<sup>11</sup> Libicki, Martin C./Shatz, Howard J./Taylor, Julie E.: Global Demographic Change and Its Implications for Military Power, online abrufbar unter <http://www.rand.org/pubs/monographs/MG1091.html> [26.08.2014].

<sup>12</sup> Bürklin, Thorsten/Spiegel, Erika/Peterek, Michael/Kreisl, Peter: Der demographische Wandel und die Stadtentwicklung – Demographischer Wandel. Dokumentation Fachveranstaltung am 28. Oktober 2008 im Rahmen des Demographie-Dialogs im Kreis Offenbach, S. 28. Online abrufbar unter [http://www.kreis-offenbach.de/PDF/Der\\_demografische\\_Wandel\\_und\\_die\\_Stadtentwicklung\\_Dokumentation.PDF?ObjSvrID=350&ObjID=4134&ObjLa=1&Ext=PDF&WTR=1&ts=1339488306](http://www.kreis-offenbach.de/PDF/Der_demografische_Wandel_und_die_Stadtentwicklung_Dokumentation.PDF?ObjSvrID=350&ObjID=4134&ObjLa=1&Ext=PDF&WTR=1&ts=1339488306) [25.02.2016].

<sup>13</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Factsheet 5 – Demographischer Wandel in der Arbeit – körperlich schwere Arbeit belastet Ältere schwer, BIBB/BAuA 2012.

Erwerbslebens sowie der Familienplanung – zu berücksichtigen sind.<sup>14</sup> Aufgrund genderspezifischer Sichtweisen und Problemdarstellungen, vor allem was die so genannte „Fruchtbarkeitsziffer“<sup>15</sup> und die damit zusammenhängende „Geburtenrate“<sup>16</sup> anbelangt, erhalten alle bevölkerungsabhängigen Entwicklungen eine zusätzliche gesellschaftspolitische Gewichtung.<sup>17</sup>

Im Allgemeinen beinhalten die in der Öffentlichkeit ausgetragenen Diskussionen verstärkt die Aufforderung an politische und wirtschaftliche EntscheidungsträgerInnen, sich besser auf die Herausforderungen des demographischen Wandels vorzubereiten, was insbesondere von Nichtregierungsorganisationen (NRO, englisch: NGO)<sup>18</sup> sowie europäischen Kooperationsnetzwerken eingemahnt wird.<sup>19</sup> Einen wesentlichen Beitrag für die gesellschaftspolitische Bewusstseinsbildung leisten zudem BürgerInnen-Initiativen auf kommunaler und regionaler Ebene.<sup>20</sup>

Die Diskussionen um den „demographischen Wandel“ und dessen Folgen erfordern eine besondere Sensibilität, da mit dieser Thematik auch die persönlichen Einstellungen und Bezugspunkte sowie die Lebensplanung von BürgerInnen in westlichen Industriestaaten angesprochen werden. Eine umsichtige Herangehensweise an Fragestellungen betreffend die Bevölkerungsentwicklung ist daher – vor dem Hintergrund der Leiden in totalitären Regimen in Europa im 20. Jahrhundert – streng geboten. Demographische Prozesse dürfen nicht ideologisch missbraucht werden.<sup>21</sup>

---

<sup>14</sup> Goldmann, Monika/Mütherich, Birgit/Stackelbeck, Martina/Tech, Daniel (Hrsg.): Projektdokumentation: Gendermainstreaming und demographischer Wandel. 2003, S. 126.

<sup>15</sup> Die allgemeine Fruchtbarkeitsziffer drückt „Lebendgeborene eines Kalenderjahres, bezogen auf tausend Frauen im Gebäralter von 15 bis 44 oder 49 Jahren“ aus. Siehe: Gabler Wirtschaftslexikon, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/fertilitaetsmasse.html?referenceKeywordName=Fruchtbarkeitsziffer> [26.02.2016].

<sup>16</sup> Allgemeine Geburtenrate ist die „Anzahl der Lebendgeborenen je 1.000 Einwohner in einem bestimmten regionalen Raum (z.B. Land, Gemeinde etc.)“. Siehe: MedKolleg: Lexikon. <http://www.med-kolleg.de/medizinlexikon/g/geburtenrate.htm> [02.09.2014].

<sup>17</sup> Gender-Kompetenz-Zentrum: Geburtenraten. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/sachgebiete/demographischerwandel/geburten> [02.09.2014].

<sup>18</sup> Der Begriff Nichtregierungsorganisationen (NRO) wird in dieser Studie mit der Abkürzung der englischen Bezeichnung für Non Governmental Organization (NGO) verwendet.

<sup>19</sup> Demographic Change Regions Network: Who We Are? <http://dcrn.eu/who-we-are> [26.02.2016]; European Urban Knowledge Network: Demographic Change [http://www.eukn.org/Dossiers/Demographic\\_Change](http://www.eukn.org/Dossiers/Demographic_Change) [26.08.2014]; Springer, Axel: Der demographische Wandel ist das größte Problem, Die Welt, 11.09.2013, <http://www.welt.de/wirtschaft/article119905748/Der-demografische-Wandel-ist-das-groesste-Problem.html> [02.09.2014].

<sup>20</sup> König, Armin: Illingen 2030 – Bürger planen Zukunft im demographischen Wandel: ein außergewöhnliches Konzept mit Einwohnerbeteiligung. In: IHK Saarland (Hrsg.): Älter, weniger und trotzdem erfolgreich? Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels. 2007, S. 77-80.

<sup>21</sup> Birg, Herwig: Die demographische Zeitwende. 2005, S. 18.

Aufgrund der Komplexität der einzelnen Themenaspekte des demographischen Wandels sind wissenschaftliche Disziplinen aufgerufen, Forschungsschwerpunkte so zu setzen, dass gesellschaftspolitisch relevante Erkenntnisse in den unterschiedlichsten Facetten des Phänomens generiert und als Beurteilungshilfen für politische und wirtschaftliche EntscheidungsträgerInnen bei ihren Handlungsmaßnahmen genutzt werden können. Daraus sollte sich in weiterer Folge ein Mehrwert für die Menschen im Alltag ergeben. Diesen Anforderungen versuchen die AutorInnen<sup>22</sup> der vorliegenden Forschungsarbeit insofern nachzukommen, als sie Maßnahmen untersuchen, die von der Politik<sup>23</sup> und Wirtschaft<sup>24</sup> in Österreich, Deutschland, Schweden und Großbritannien gesetzt werden, um die Herausforderungen des demographischen Wandels besser bewältigen zu können. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf zwei wesentlichen Merkmalen des demographischen Wandels: (1) auf dem Alter und somit auf der Altersverteilung der Bevölkerung und (2) der zunehmenden Diversifizierung der modernen westlichen Gesellschaft – also dem Phänomen der Migration und des steigenden Anteils an Personen mit so genanntem „Migrationshintergrund“ in den Gesellschaften der untersuchten Staaten.

### **1.1.1 Untersuchungsfelder: Politik und Wirtschaft**

Die Forschungsarbeit widmet sich der Erhebung und Analyse von Zielen, Strategien und Konzepten der Politik und Wirtschaft, die im Hinblick auf den demographischen Wandel geplant bzw. bereits verwirklicht werden. Diese beiden Untersuchungsfelder beinhalten eine Reihe von themenspezifischen Faktoren, die analog in den jeweiligen Untersuchungsländern dargestellt werden.

#### **1.1.1.1 Politik**

Das Untersuchungsfeld „Politik“ umfasst in erster Linie die Regierungspolitik in den jeweiligen Staaten. Im Mittelpunkt des Forschungsvorhabens stehen in einem ersten Schritt

---

<sup>22</sup> Studien und Publikationen, wie beispielsweise die vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank (ÖNB) finanzierte Studie „Integration von Personen mit Migrationshintergrund beim Militär – Österreich im Ländervergleich mit Deutschland, Schweden und Großbritannien“ und dem daraus resultierenden Buch von Bächora, Rastislav/Leitner, Katharina/Matiasek, Hanns: „Integration im Schützengraben – Migrationshintergrund – Militär – Sozialer Frieden“. 2013. Das Buch zeigt auf, dass der demographische Wandel zunehmend die gesamtgesellschaftlichen Prozesse und vor allem das gemeinschaftliche Zusammenleben dominiert. Eines der zentralen Ergebnisse dieses von Walter Feichtinger geleiteten und vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank (OeNB) finanzierten Forschungsprojekts (2011-2012) ist, dass die immense Bedeutung der Auswirkungen des demographischen Wandels in Deutschland, Schweden und Großbritannien erkannt wurde. Somit stellt die vorliegende Studie eine Anknüpfung an die vorhergehenden Forschungsergebnisse dar.

<sup>23</sup> Der Begriff Politik umfasst die Regierungspolitik sowie die in den einzelnen Ländern vertretenen politischen Parteien (siehe Tabelle 1).

<sup>24</sup> Unter dem Begriff Wirtschaft werden (gesetzliche) InteressensvertreterInnen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen subsumiert (siehe Tabelle 2).

jene Maßnahmen, die von den Regierungen der untersuchten Länder zum Thema „demographischer Wandel“ aufgestellt und eingeleitet wurden. In einem zweiten Schritt werden die Konzepte in Hinblick auf den demographischen Wandel der einzelnen politischen Parteien, die in den nationalen Parlamenten für den Gesetzgebungsprozess verantwortlich sind, analysiert. Ausgehend von den österreichischen Parteien, werden die jeweiligen ideell- und wertorientierten Schwesternparteien der anderen Länder in ihrer Positionierung und Maßnahmensetzung hinsichtlich des demographischen Wandels untersucht.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über diese zu untersuchenden Parteien:

<b>Politik</b>			
<b>A</b> <b>Nationalrat</b>	<b>D</b> <b>Bundestag</b>	<b>SWE</b> <b>Reichstag</b>	<b>UK</b> <b>Unterhaus</b>
Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ)	Sozialdemokratische Partei Deutschland (SPD)	Socialdemokraterna (S)	Labour Party (LP)
Österreichische Volkspartei (ÖVP)	Christdemokratische Union (CDU)	Moderaterna (M)	Conservative Party (CP)
Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ)	/	Sverigedemokraterna (SD)	Democratic Unionist Party (DUP)
Die Grünen	Grüne/Bündnis 90	Miljöpartiet de Gröna (MP)	Green Party of England and Wales (GPEW)
NEOS	/	/	/
/	/	Liberalerna (FP)	Liberal Democrats (LD)
/	Die Linke	Vänsterpartiet (V)	
		Centerpartiet (C)	
		Kristdemokraterna (KD)	

**Tabelle 1: Die zu untersuchenden politischen Parteien in den jeweiligen nationalen Legislativorganen; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen.**

### 1.1.1.2 Wirtschaft

Um das Feld „Wirtschaft“ in den zu untersuchenden Ländern möglichst vergleichbar erschließen zu können, werden die jeweiligen (gesetzlichen) VertreterInnen von ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen ins Zentrum des Forschungsinteresses gestellt. Zu beachten ist hier allerdings, dass diese keine in sich geschlossene Einheit darstellen, sondern durch unterschiedliche branchenzentrierte AkteurInnen charakterisiert werden.

In Tabelle 2 werden die AkteurInnen im Feld „Wirtschaft“ dargestellt.

<b>Wirtschaft</b>			
<b>A</b>	<b>D</b>	<b>SWE</b>	<b>UK</b>
Wirtschaftskammer Österreichs (WKO)	Deutsche Industrie und Handelskammer (DIHK)	Svenskt Näringsliv	British Chamber of Commerce (BCC)
Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	Landsorganisationen (LO)	Trade Union Congress (TUC)
		Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)	

**Tabelle 2: VertreterInnen der Wirtschaftsinteressen in den jeweiligen Staaten; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen.**



### 1.1.2 Lebenswelten

In den Ableitungen der hier vorliegenden Forschungsarbeit werden die vielfältigen individuellen und gesellschaftlichen Aspekte, die vom demographischen Wandel beeinflusst werden, in Überkategorien zusammengefasst. Diese Überkategorien werden als „Lebenswelten“ bezeichnet. Sie stellen individuell und sozial erfassbare Lebensräume aber gleichzeitig auch Projektionsflächen für politisches und wirtschaftliches Handeln dar, wie in Tabelle 3 gezeigt wird.

Lebenswelten			
Arbeitswelt	Bildungswelt	Betreuungswelt	Partizipationswelt
Alterskohortenspezifische Gegebenheiten und Erfordernisse/Modelle;  Spezifischer Bedarf (Fachkräftemangel);  Veränderung des Bedarfs/Perspektiven;  Arbeitszeitmodelle;	Schulsysteme: Einfluss des demographischen Wandels auf Konzepte von Vorschule, Volksschule bis zur Universität;  Veränderungen in primärer, sekundärer und tertiärer Bildung;	Aktuelle und zukünftige Betreuungsanforderungen kranker und/oder älterer Menschen als gesellschaftspolitische Herausforderung;	Veränderungen der Wahlbevölkerung;
Ausbildungsförderungen und Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmodelle;	Ausbildung von Fachkräften;  Anpassung an Bedarf in Arbeitswelt;	Betreuung von Angehörigen als (un)entgeltliche Tätigkeit;	Maßnahmen zur Einbindung aller gesellschaftsgruppen in politische Prozesse;
Altersabhängige Tätigkeiten;	Besondere Sprachförderung;	Leistbare Betreuung bei Altenpflege und Kinderbetreuung;	Immer mehr BürgerInnen ohne Staatsbürgerschaft;
Arbeits- und Pensionsmodelle;	„Lebenslanges Lernen“; Umschulungsmaßnahmen Bildungsangebot für Ältere;	Einbindung der älteren Gesellschaft;	Anpassung der politischen Parteien an die neuen Gegebenheiten;

**Tabelle 3: Lebensbereiche, die vom demographischen Wandel beeinflusst und hier als „Lebenswelten“ bezeichnet werden; Quelle: Eigentwurf AutorInnen.**

Diese in vier Kategorien unterteilten Lebenswelten sind als jene gesellschaftspolitischen Bereiche zu verstehen, die im Mittelpunkt politischer und wirtschaftlicher Steuerungsmaßnahmen bei der Bewältigung von Folgen des demographischen Wandels stehen sollten. Infolgedessen nehmen auch die Ableitungen, die sich aus der Studie ergeben, auf diese Systematik der Lebenswelten Bezug.

### 1.1.3 Der Ländervergleich

Die systematische Untersuchung der gesetzten und geplanten Vorkehrungen in anderen europäischen Staaten soll Schlussfolgerungen ermöglichen. Zudem sollen die dargestellten Maßnahmen als Anregungen für österreichische EntscheidungsträgerInnen dienen. Der

Vergleich Österreichs mit den Ländern Deutschland, Schweden und Großbritannien scheint aus folgenden Überlegungen heraus sinnvoll und zielführend:

- **Deutschland** hat eine ähnliche Gesellschaftsstruktur wie Österreich und das Funktionieren des deutschen Wirtschaftssystems ist für die gesamtwirtschaftlichen Prozesse der EU, insbesondere für Österreich, essentiell. Wirtschaftliche und politische Maßnahmen werden im Kontext gesellschaftspolitischer Herausforderungen in Österreich deshalb berücksichtigt, weil die österreichische Wirtschaft von der deutschen abhängig ist. Auch österreichische PolitikerInnen orientieren sich in vielerlei Hinsicht an ihren deutschen KollegInnen und somit kommt diesem Nachbarland eine besondere Bedeutung zu.
- **Schweden** ist vor allem durch sein sozialstaatliches Modell und die ähnlichen Gesellschaftsstrukturen mit Österreich verbunden. Zudem gilt Schweden in vielen Bereichen für österreichische EntscheidungsträgerInnen als Vorbild.
- **Großbritanniens** gesellschaftspolitische Entwicklungen weisen in unterschiedlichen Kontexten auf künftige kontinentaleuropäische Trends hin. Daher sind gesellschaftspolitische Prozesse in Großbritannien sowie entsprechende Regularien im Vergleich zu jenen in der restlichen EU weiter vorangeschritten. Aus der Untersuchung von britischen wirtschaftlichen und politischen Steuerungsmaßnahmen können daher Lehren für Österreich gezogen werden.

## **1.2 Ziele und forschungsleitende Fragestellung**

Ziel des Forschungsvorhabens ist eine systematische Untersuchung der beschlossenen Strategien, Konzepte sowie beabsichtigten und durchgeführten Maßnahmen in den Bereichen Wirtschaft und Politik im Hinblick auf die Auswirkungen des demographischen Wandels in Österreich, Deutschland, Schweden und Großbritannien.

Für jeden untersuchten Staat werden jeweils in den Bereichen Politik und Wirtschaft die Maßnahmen, die in Hinblick auf den demographischen Wandel gesetzt wurden, erhoben und analysiert. Hierbei spielen jeweils die Bereiche „Alter“ und „Migrationshintergrund“ (MH) die entscheidende Rolle.

Daraus ergeben sich folgende konkrete Teilziele:

**Ziel 1:** Beschreibung, wie sich der demographische Wandel in Österreich, Deutschland Schweden und Großbritannien gestaltet und künftig weiter entwickeln wird.

**Ziel 2:** Darstellung, in welcher Form der demographische Wandel in den untersuchten Ländern im Kontext von Wirtschaft und Politik thematisiert wird.

**Ziel 3:** Beschreibung, Analyse und Systematisierung von konkreten Maßnahmen, die in den untersuchten Ländern von Wirtschaft und Politik getroffen werden, um die Folgen des demographischen Wandels zu steuern.

**Ziel 4:** Untersuchung, welche Maßnahmen konkret in den Bereichen der vier Lebenswelten (Bildungs-, Arbeits-, Betreuungs- und Partizipationswelt) in Österreich und den Referenzländern getroffen werden.

**Ziel 5:** Aufstellung von Ableitungen und Empfehlungen für österreichische EntscheidungsträgerInnen im Bereich Wirtschaft und Politik.

Das Forschungsinteresse fokussiert auf die folgende forschungsleitende Fragenstellung:

1. Wie gestaltet sich in den jeweiligen Staaten konkret der demographische Wandel und wo gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede?
2. Welche Maßnahmen werden von der Politik und Wirtschaft vor dem Hintergrund der Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung geplant und welche werden bereits jetzt umgesetzt?
3. In welchem Ausmaß betreffen die eingeleiteten Maßnahmen die Bereiche der Lebenswelten (Bildungswelt, Arbeitswelt, Betreuungswelt und Partizipationswelt)?
4. Welche Ableitungen sind für wirtschaftliche und politische EntscheidungsträgerInnen in Österreich aus der Untersuchung des systematischen Ländervergleiches zu ziehen?

Die forschungsleitenden Fragen implizieren eine Reihe von Subfragestellungen, die sich jeweils auf detaillierte Aspekte der Untersuchungsfelder fokussieren. In nachfolgender Tabelle werden einige dieser „operativen“ Sub-Fragen, aufgeteilt nach Wirtschaft und Politik, zum weiterführenden Verständnis angeführt.

Wirtschaft	Politik
<b>Wirtschaftszweige:</b> Welche sind vom demographischen Wandel am meisten betroffen? Werden brancheninterne Vorkehrungen getroffen? Wie sehen diese aus?	<b>Regierungspolitik:</b> Welche Maßnahmen gibt es auf welcher Ebene (Bundes-, Landes-, Gemeinde- und Bezirksebene) in Hinblick auf den demographischen Wandel? Welche Reformen in welchen Bereichen wurden vorangetrieben?
<b>Personalrekrutierung:</b> Gibt es einen Personalmangel? Falls ja, in welchen Bereichen? Welche Maßnahmen werden gesetzt, um diesen auszugleichen? Werden gezielt MigrantInnen angeworben? Falls ja, in welchen Bereichen? Aus welchen Ländern?	<b>Strategiepapiere:</b> Welche Nationalen Aktionspläne oder Strategien gibt es, um a) den demographischen Wandel einzuschränken bzw. zu verhindern und b) um mit den Folgen des demographischen Wandels umzugehen?
<b>FacharbeiterInnenausbildung:</b> Wird bereits jetzt bei der Facharbeiterausbildung auf die künftige Entwicklung geachtet? Gibt es Konzepte und Strategien?	<b>Partei politik:</b> Welche Parteien haben welche Konzepte und Maßnahmen betreffend des demographischen Wandels?
<b>Arbeitszeitmodelle:</b> Welche Arbeitszeitmodelle gibt es in Hinblick auf die alternde ArbeitnehmerInnenschaft? Welche Strategien haben die Wirtschaft im Allgemeinen und die Betriebe im Besonderen?	<b>WählerInnenstimmenfang:</b> Von welchen Parteien werden welche Strategien verfolgt, junge, alte sowie migrantische WählerInnen anzusprechen?
<b>Umschulungen:</b> Werden in Hinblick auf die längere Lebensarbeitszeit MitarbeiterInnen umgeschult?	<b>Generationenfrage:</b> Welche Rolle spielt die immer älter werdende Bevölkerung im Verhältnis zu den JungwählerInnen?
<b>Sprach- und Kulturtraining:</b> Finden für MitarbeiterInnen aufgrund von kultureller Vielfalt besondere Bildungsmaßnahmen statt?	<b>Personalentscheidungen:</b> Welche Möglichkeiten und Notwendigkeit bestehen in den jeweiligen Parteien, EntscheidungsträgerInnen, SpitzenkandidatInnen usw. an das veränderte WählerInnenpotenzial anzupassen? Werden z.B. verstärkt MigrantInnen bzw. Personen mit Migrationshintergrund oder ältere Personen in Entscheidungsgremien aufgenommen?
<b>Gesundheitsförderung:</b> Werden Maßnahmen getroffen, um ArbeitnehmerInnen lange gesund im Arbeitsprozess zu erhalten?	

**Tabelle 4: Auszug weiterführende Sub-Fragen zum demographischen Wandel betreffend Wirtschaft und Politik; Quelle: Eigentwurf AutorInnen.**

### 1.3 Vorgehensweise und Struktur der Studie

Die Studie gliedert sich in vier Kapitel. Nach der Einführung in die Thematik werden die theoretisch-konzeptuellen Rahmenbedingungen erläutert. Dabei werden einerseits inhaltliche Aspekte normativer Begriffsbestimmungen dargelegt, andererseits wird eine Verständnisvertiefung für die kritische Auseinandersetzung mit der Thematik aus dem Blickwinkel unterschiedlicher sozialwissenschaftlicher Disziplinen angestrebt. Im Anschluss an den konzeptuellen Teil erfolgt ein erster empirischer Befund über die Auswirkungen des demographischen Wandels auf der internationalen und der regionalen Ebene. Dazu werden Zahlen, Daten und Fakten präsentiert, die im öffentlichen Diskurs die Wahrnehmung von BürgerInnen beeinflussen und ein entschlossenes Handeln der Politik und Wirtschaft einfordern.

Den Kernpunkt der empirischen Untersuchung bildet die Länderanalyse, in der Österreich mit Deutschland, Schweden und Großbritannien verglichen wird. Diese Untersuchung beinhaltet vier in sich geschlossene Unterkapitel, die zusammen die empirische Länderstudie darstellen. Diese Länderteile sind einheitlich gegliedert, was dem/der LeserIn die Handhabung der vorliegenden Forschungsarbeit erleichtern soll. Nach einer statistischen Darstellung der gegenwärtigen Bevölkerungszusammensetzung sowie Prognosen für deren künftige Entwicklungen folgt eine kurze Beschreibung des politischen, sozialen und wirtschaftlichen Systems des jeweiligen Landes. Darauf aufbauend werden die Maßnahmen der Politik und Wirtschaft, die im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel getroffen wurden, beschrieben und analysiert.

Im letzten Kapitel werden die Ergebnisse aus den einzelnen Länderuntersuchungen gegenübergestellt und die Erkenntnisse in Form von Ableitungen und Empfehlungen für österreichische EntscheidungsträgerInnen präsentiert.

## **1.4 Methodik**

Um die genannten Fragestellungen bearbeiten zu können, wird ein Methodentool aus sozialwissenschaftlichen Disziplinen, unter anderem aus den Bereichen der Politikwissenschaft, der Kultur- und Sozialanthropologie sowie der Zeitgeschichte, eingesetzt. Zunächst werden gemäß dem „methodischen Essentialismus“ eine präzise definatorische Abgrenzung sowie eine inhaltliche Vertiefung der Begriffe vorgenommen. Zum vertiefenden Problemverständnis führt die Grounded Theory<sup>25</sup>, die unter anderem besagt, dass Theorien auf Basis von empirischem Datenmaterial gebildet werden, die die Grundlage für brauchbare Erklärungen und Interpretationen schaffen. Mittels der Methoden der Inhalts-, Text-, Dokumenten- und Aggregatdatenanalyse wird Erkenntnisgewinnung aus internen und externen Primär- und Sekundärquellen erzielt. Schließlich werden zur Informationsgewinnung halbstandardisierte Interviews eingesetzt, um ExpertInnenwissen erschließen zu können.

Die Auswahl der Zielgruppen für die Interviews wurde durch die Forschungsfragen festgelegt und gestaltet sich wie folgt:

- VertreterInnen der Wirtschaftskammer und Pendants in den anderen Ländern;
- VertreterInnen der Industriellenvereinigung und Pendants in den anderen Ländern;
- ArbeitnehmerInnenvertretungen;

---

<sup>25</sup> Siehe dazu: Strauss, L. Anselm: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. Wilhelm Fink Verlag 1998, S. 25ff; Przyborski, Anja/Wohlrab- Sahr, Monika: Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldebourg Wissenschaftsverlag 2009, S.189.

- VertreterInnen der in den Parlamenten vertretenen Parteien;
- VertreterInnen von Regierungen.

Konkret wurden für vorliegende Studie 26 ExpertInnen aus allen vier Vergleichsländern interviewt. Die mündlichen Gespräche hatten eine Dauer von 40 bis 120 Minuten. Zudem fanden zahlreiche informelle Gespräche mit ExpertInnen statt.

## 1.5 Stand der Forschung

Zum Thema Demographie und demographischer Wandel gibt es eine große Bandbreite an unterschiedlichen Quellen. Aufgrund der Tatsache, dass sich unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen mit den Themenkomplexen der Demographie beschäftigen, ist das gewählte Untersuchungsfeld als eine inter- und transdisziplinäre Querschnittmaterie zu bezeichnen.<sup>26</sup> Grundsätzlich wird die Entwicklung der Demographie von internationalen, nationalen und regionalen Institutionen sowie Forschungseinrichtungen in vielfältigen Kontextualisierungen untersucht. So werden die globalen Bevölkerungsentwicklungen von der UNO im Demographic Yearbook (DYB)<sup>27</sup> und von der EU im Demography Report dargestellt, in dem die Trends des Älterwerdens sowie die zunehmende ethnische Diversifizierung der Bevölkerung eine Bestätigung finden.<sup>28</sup> In Österreich wird die Bevölkerungsentwicklung von der Statistik Austria<sup>29</sup>, in Deutschland vom Statistischen Bundesamt<sup>30</sup>, in Schweden von der Statistiska centralbyrån (SCB)<sup>31</sup> und in Großbritannien von UK National Statistics<sup>32</sup> erfasst und analysiert.

---

<sup>26</sup> Barlösius, Eva: Die Demographisierung des Gesellschaftlichen. Zur Bedeutung der Repräsentationspraxis. In: Barlösius, Eva/Schiek, Daniela (Hrsg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands. 2007, S. 9-35, hier S. 13.

<sup>27</sup> United Nations Organization: Demographic Yearbook, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2.htm> [26.02.2016].

<sup>28</sup> European Commission: Demography Report 2010, Older, more numerous and diverse Europeans, S. 14.

<sup>29</sup> Statistik Austria, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/gender-statistik/demographie/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/demographie/index.html) [26.02.2016].

<sup>30</sup> Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Internationales/Thema/BevoelkerungArbeitSoziales/Demografie/Demografie.html> [26.02.2016].

<sup>31</sup> Statistik Schweden, <http://www.scb.se/> [26.02.2016].

<sup>32</sup> UK National Statistics, <http://www.statistics.gov.uk/hub/population> [26.02.2016].

### 1.5.1 Allgemeiner Forschungsstand

Thematisch werden im Untersuchungsfeld der Demographie unterschiedliche Aspekte von international führenden WissenschaftlerInnen behandelt: Beispielsweise Interessensgegensätze zwischen „Alt“ und „Jung“ (Christiane Hug-von Lieven, 2007)<sup>33</sup>, Untersuchungen von Geburtenraten im Kontext der Querschnittsmaterie Integration und Migration (David Coleman, 2009<sup>34</sup>; Gijs Beets/Frans Villekens, 2009)<sup>35</sup>, Bildung und Fertilität (Jan Van Bavel, 2012)<sup>36</sup>, Länderanalysen zu Bildung und Geburtenraten (Bilal F. Barakat/Rachel E. Durham, 2012).<sup>37</sup> Ein Basiswerk über die Risiken des demographischen Wandels vor dem Hintergrund der sozialen Sicherheit verfasste Christoph Borgmann (2005) und berücksichtigte dabei die längeren Lebensspannen.<sup>38</sup> Forschungsergebnisse zum vorliegenden Thema wurden von Gallina Andronova Vincelette<sup>39</sup> (2013) erbracht. Sie zeigt auf, dass der Alterungsprozess in der EU massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat und die wirtschaftliche Entwicklung gefährdet. Hinsichtlich der Thematik „Personen mit Migrationshintergrund“ macht Kirk Scott (2013) auf die Herausforderungen der zweiten Generation aufmerksam und verdeutlicht, dass man sich bezüglich der künftigen Bevölkerungsentwicklung vermehrt mit den Nachkommen von ZuwanderInnen im Bildungssystem beschäftigen wird müssen.<sup>40</sup>

Neben den Auswirkungen des demographischen Wandels auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen müssen auch konkrete politische Aspekte berücksichtigt werden, die vor allem die Partizipation der älteren und ethnisch heterogeneren Wahlbevölkerung an politischen Entscheidungsprozessen betreffen. Grundlagerecherche zum Thema betrieb Michale Jones-Correa (1998) und belegte, dass beim WählerInnenverhalten

---

<sup>33</sup> Hug-von Lieven, Christiane: Kinderlosigkeit in Deutschland – Ein Problemaufriss aus ministerieller Perspektive. In: Barlösius, Eva/Schiek, Daniela (Hrsg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands. 2007, S. 49-58, hier S. 49.

<sup>34</sup> Coleman, David: Migration and its consequences in 21<sup>st</sup> century Europe. In: Coleman, David/Ediev, Dalkhat (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2009 – Special issue on “Impact of migration on demographic change and composition in Europe”. 2009, S. 1-18, hier S. 3ff.

<sup>35</sup> Beets, Gijs/Villekens, Frans: The global economic and international migration: An uncertain outlook. In: Coleman, David/Ediev, Dalkhat (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2009 – Special issue on “Impact of migration on demographic change and composition in Europe”. 2009, S. 19-38, hier S. 29ff.

<sup>36</sup> Van Bavel, Jan: The reversal of gender inequality in education, union formation and fertility in Europe. In: James, K.S./ Skirbekk, Vegard/Van Bavel, Jan (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2012 – Special Issue on Education and the Global Fertility Transition, 2012, S. 127-154, hier S. 132.

<sup>37</sup> Barakat, F. Bilal/Durham, E. Rachel: Unskilled Mayors and Graduate Famers – Educational Fertility Differentials by Occupational Status and Industry in Six European Countries, European Demographic Research Paper, Vienna Institute of Demography, No1/2012, S. 33.

<sup>38</sup> Borgmann, Christoph: Social Security, Demographics and Risks. 2005.

<sup>39</sup> European Commission, The Fourth Demography Forum Report, 6.-7. May Brussels. 2013, S. 8, online abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=878&furtherEvents=yes> [26.02.2016].

<sup>40</sup> Ebd.

von MigrantInnen auch das Geschlecht eine wesentliche Rolle spielt.<sup>41</sup> Wichtige Erkenntnisse über strukturelle Voraussetzungen der politischen Beteiligung von MigrantInnen wurden durch Arbeiten von Göran Anderson (2003)<sup>42</sup> und Anaïs Faure Atger (2009)<sup>43</sup> erbracht. Obwohl die Bedeutung der migrantischen WählerInnenschichten erkannt wurde, spielt jedoch der demographische Wandel in diesen genannten Forschungen keine Rolle.

### **1.5.2 Studien länderübergreifender Forschungsprojekte**

Wichtige Erkenntnisse über die dynamischen Veränderungen der Bevölkerungsstruktur werden unter anderem im Rahmen von internationalen und länderübergreifenden Forschungsprojekten erzielt. An dieser Stelle seien die bedeutenden Projekte „Survey of Health, Aging and Retirement (SHARE)“ und die vom Forschungsinstitut Oxford Economics durchgeführte Untersuchung unter dem Titel „Delivering Public Service for Future“ genannt.

Im laufenden Projekt SHARE wurden mittels multidisziplinären Verfahren Mikrodaten zu Gesundheit, sozioökonomischem Status, Sozialstrukturen sowie Familiennetzwerken in 19 europäischen Staaten von Personen im Alter „50+“ erhoben. Dabei wurden laut Angaben der Projektdurchführenden bis dato ca. 150.000 Interviews geführt.<sup>44</sup> Auf der Basis der SHARE-Daten sind Sammelbände, Monographien aber auch policy-relevante Berichte entstanden, wie etwa der von Axel Börsch-Supan/Martina Bradt/Howard Litwin/Guglielmo Weber (2013)<sup>45</sup> herausgegebene Band zum Themenschwerpunkt der Solidarität zwischen den Generationen im Kontext der Wirtschaftskrise oder das Werk der Herausgeber Henriette Engelhardt/Thomas Leopold (2013)<sup>46</sup> über empirische Untersuchungen zur immer älter werdenden Bevölkerung in europäischen Staaten und die damit verbundenen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Aktuell hat das Forschungsinstitut Oxford Economics im Auftrag von Accenture die Kostenentwicklung für öffentliche Dienstleistungen bis zum Jahr 2025 in zehn Ländern

---

<sup>41</sup> Jones-Correa, Michael: Different Paths: Gender, Immigration and Political Participation, *International Migration Review* Vol. 32/No.2 1998, S. 326-349.

<sup>42</sup> Anderson, Göran: Immigrants and Political Participation – Background, Theory, and Empirical Suggestions, 2003.

<sup>43</sup> Faure Atger, Anaïs: Education and Political Participation of Migrants and Ethnic Minorities in the EU – CEPS Special Report. 2009. Online abrufbar unter [http://aei.pitt.edu/14572/1/Includ-ED\\_AFA\\_Literature\\_Review.pdf](http://aei.pitt.edu/14572/1/Includ-ED_AFA_Literature_Review.pdf) [26.02.2016].

<sup>44</sup> SHARE: <http://www.share-project.org/> [26.02.2016].

<sup>45</sup> Börsch-Supan, Axel/Brandt, Martina/Litwin, Howard/Weber, Guglielmo (Hrsg.): Active ageing and solidarity between generations in Europe: First results from SHARE after the economic crisis.2013.

<sup>46</sup> Engelhardt, Henriette/Leopold, Thomas (Hrsg.): Alternde Gesellschaften in Europa. Empirische Untersuchungen mit Daten des SHARE. 2013.



verglichen. Untersucht wurde in diesem Rahmen der Einfluss demographischer und wirtschaftlicher Veränderungen auf die jeweiligen Staatshaushalte.<sup>47</sup>

### 1.5.3 Forschungsstand in Deutschland

Sowohl die Grundlagenforschung als auch die angewandte Forschung werden in unterschiedlichen institutionellen Rahmen in Deutschland betrieben. Bemerkenswert ist, dass öffentliche Einrichtungen zielgerichtet Wissensgenerierung zum Thema „Demographie“ betreiben und die Ergebnisse unmittelbar der Politik und Verwaltung zu Gute kommen. Neben diesen öffentlichen Einrichtungen gibt es eine Reihe von Forschungsinstituten, die ebenfalls einen wichtigen Beitrag für die Erforschung der Bevölkerungsveränderung leisten. Die wirtschaftlichen Aspekte der Thematik werden von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) in eigenen Studien zu folgenden Themen veröffentlicht: „Demographischer Wandel gestalten“ (2009) sowie „Demographischer Wandel und Gesundheitswirtschaft“ (2009).<sup>48</sup> Zudem ließ die DIHK im Jahr 2010 auch Befragungen zum Thema „demographischer Wandel“ bei Unternehmen durchführen. Die 28.000 Antworten der Unternehmen wurden ausgewertet und in einer Kurzstudie präsentiert.<sup>49</sup>

Wichtige Beiträge zum Wissensbestand über demographische Teilaspekte liefern die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAdW) und die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina sowie die Forschungstätigkeit von Thomas Zwick. In einer Publikation der BBAdW gemeinsam mit Leopoldina wurden die Geburtenraten im gesellschaftlichen Kontext behandelt (2012).<sup>50</sup> Wichtige Grundlagentexte dieser gemeinsamen Forschungsgruppe finden sich im Werk „Zukunft mit Kindern, Fertilität und gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz“, unter anderen herausgegeben von Gunter Stock/Hans Bertram/Alexia Fürnkranz-Prskawetz (2012).<sup>51</sup>

Wesentliche Beiträge liefern auch außeruniversitäre Forschungsinstitute wie das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).

---

<sup>47</sup> Die Studie ist online abrufbar unter <http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-Delivering-Public-Service-for-the-Future-112812.pdf> [26.02.2016].

<sup>48</sup> Deutsche Industrie- und Handelskammer: Demographie, <http://www.dihk.de/themenfelder/standortpolitik/allgemeine-wirtschaftspolitik/demografie> [26.02.2016].

<sup>49</sup> Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Arbeitsmarkt und Demografie Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensumfrage zur Demografie und den Folgen für den Arbeitsmarkt, 2010.

<sup>50</sup> BBAW/Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina: Zukunft mit Kindern. Mythen, Kernaussagen und Empfehlungen zu Fertilität und gesellschaftlicher Entwicklung, 2012.

<sup>51</sup> Stock, Günter/Bertram, Hans/Fürnkranz-Prskawetz, Alexia/Holzgreve, Wolfgang/Kohli, Marti/Staudinger, Ursula. M. (Hrsg.): Zukunft mit Kindern, Fertilität und gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. 2012.

Für vorliegende Studie sind vor allem folgende Publikationen relevant: „Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers” (2013)<sup>52</sup> – erstellt von einem AutorInnenkollektiv unter der Leitung von Werner Eichhorst; „Neue Anforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt“ (2013) von Karina Doorley/Werner Eichhorst/Michael J. Kendzia/Florian Buhlmann<sup>53</sup>; „Unterstützende Dienstleistungen für ältere Menschen im europäischen Vergleich“ (2012) von Annette Angermann/Werner Eichhorst<sup>54</sup> und „Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020“ von Holger Bonin/Marc Schneider/Hermann Quinke/Tobias Arens.<sup>55</sup>

#### 1.5.4 Forschungsstand Österreich

Die Forschungslandschaft in Österreich ist im Unterschied zu Deutschland dadurch gekennzeichnet, dass es keine staatlichen Institute gibt, die etwa mit dem deutschen „Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung“ vergleichbar wären. Somit gibt es keine genuinen Arbeiten, die vordergründig z.B. die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Ebenen der öffentlichen Verwaltung (Bund, Land, Region, Kommune) in den Fokus wissenschaftlicher Untersuchung stellen würden.

Als die bedeutendste Forschungseinrichtung im Bereich der Demographieforschung gilt das Institut für Demographie der Akademie der Wissenschaften (VID). Das VID veröffentlicht jährlich eine Vielzahl von Publikationen, als ein „flagship project“ kann dabei das „Vienna Yearbook of Population Research“ bezeichnet werden, ein jährlich erscheinender Sammelband mit spezieller thematischer Ausrichtung. Die Ausgaben der Jahre 2008-2014 beinhalteten folgende relevante Schwerpunkte:

- „Can policies enhance fertility in Europe?” (2008)
- „Impact of migration on demographic change and composition in Europe” (2009)
- „Education and demography” (2010)
- „Reproductive decision-making” (2011)

---

<sup>52</sup> Eichhorst, Werner et. al.: Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers, Report based on a study conducted for the European Parliament, Report No. 53, 2013. Online abrufbar unter [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_53.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_53.pdf) [26.02.2016].

<sup>53</sup> Buhlmann, Florian/Doorley, Karina/Eichhorst, Werner/Kendzia, Michael J.: Neue Anforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt. Kurzexpertise für die Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ des Deutschen Bundestages, Report No. 51. 2013. Online abrufbar unter [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_51.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_51.pdf) [26.02.2016].

<sup>54</sup> Angermann, Annette/Eichhorst, Werner: Unterstützende Dienstleistungen für ältere Menschen im europäischen Vergleich. Studie in Zusammenarbeit mit der Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa. 2012. Online abrufbar unter [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_45.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_45.pdf) [26.02.2016].

<sup>55</sup> Arens, Tobias/Bonin, Holger/Schneider, Marc/Quinke, Hermann: Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Report No. 9. 2007.

- „Education and the Global Fertility Transition“ (2012)
- „Determinants of unusual and differential longevity“ (2013)
- „Health, Education, and Retirement over the Prolonged Life Cycle“ (2014)<sup>56</sup>

Von besonderer Bedeutung für das vorliegende Forschungsthema ist die VID-Studie von Dimiter Philipov/Julia Schuster (2010), in der die Auswirkungen der Migration auf die Größe und das Alter der Population in Europa dargestellt werden.<sup>57</sup> Neben dem erwähnten VID sind das European Center for Social Welfare Policy and Research, das Institut für höhere Studien (IHS) sowie die Österreichische Plattform für interdisziplinäre Altersfragen (ÖPIA) wichtige Forschungseinrichtungen mit themenrelevanten Untersuchungen. Wesentliche Arbeiten dieser Einrichtungen der letzten Jahre sind:

### **Center for Social Welfare Policy and Research**

- “The Future fo Welfare in a Global Europe”, Bernd Marin (2015)<sup>58</sup>
- “Beyond the ‘Guest Worker’ Agreement. Portability of Pensions and Health Insurance for Pensioners in the Migration Corridors Austria/Germany vs. Turkey”, Fuchs (2015)<sup>59</sup>
- “Active Ageing Index: A Legacy of the European Year 2012 for Active Ageing and Solidarity between Generations”, A. Zaidi A (2015)<sup>60</sup>
- „Welfare in an Idle Society? Reinventing Retirement, Work, Wealth, Health, and Welfare”, Bernd Marin (2013)<sup>61</sup>;
- „Facts and Figures on Healthy Ageing and Long-term Care in Europe and North America” (2012)<sup>62</sup>;
- „Ageing Populations in Post-Industrial Democracies: Comparative Studies of Policies and Politics“, Herausgeber: Pieter Vanhuyse und Achim Goerres (2012)<sup>63</sup>;
- „Exclusion from Material Resources among Older People in EU Countries: New Evidence on Poverty and Capability Deprivation“, Policy Briefs, Zaid A. (2011).<sup>64</sup>

<sup>56</sup> VID, Vienna Yearbook of Population Research, <http://www.oeaw.ac.at/vid/yearbook/index.html> [26.02.2016].

<sup>57</sup> Philipov, Dimiter/Schuster, Julia: Effect of Migration on Population Size and Age Composition in Europe, European Demographic Research Papers 2, Vienna Institute of Demography of the Austrian Academy of Sciences. 2010.

<sup>58</sup> Marin, Bernd: The Future of Welfare in a Global Europe. 2015.

<sup>59</sup> Fuchs: Beyond the „Guest Worker“ Agreement. Portability of Pensions and Health Insurance for Pensioners in the Migration Corridors Austria/Germany vs. Turkey. Policy Briefs 08/2015. 2015.

<sup>60</sup> Zaidi, A: Active Ageing Index: A Legacy of the European Year 2012 for Active Ageing and Solidarity between Generations. Policy Briefs 04/2015. 2015.

<sup>61</sup> Marin, Bernd: Welfare in an Idle Society? Reinventing Retirement, Work, Wealth, Health, and Welfare. 2013.

<sup>62</sup> European Centre: Facts and Figures on Healthy Ageing and Long-term Care in Europe and North America. 2012, [http://www.euro.centre.org/detail.php?xml\\_id=2079](http://www.euro.centre.org/detail.php?xml_id=2079) [26.02.2016].

<sup>63</sup> Vanhuyse, Pieter/ Goerres, Achim (Hrsg.): Ageing Populations in Post-Industrial Democracies: Comparative Studies of Policies and Politics. 2012.

<sup>64</sup> Zaidi, A.: Exclusion from Material Resources among Older People in EU Countries: New Evidence on Poverty and Capability Deprivation Policy Briefs. 2011.

## IHS

- “When Is The Best Time To Give Birth?”, Sylvia Frühwirth-Schnatter, Christoph Pamminer, Andrea Weber, Rudolf Winter-Ebmer (2014)<sup>65</sup>
- “Auswirkungen von finanziellen Anreizen auf das Pensionsantrittsalter“, Tibro Hanappi, Erich Heil, Sandra Muellbacher (2014)<sup>66</sup>
- “Too Old to Work, Too Young to Retire?”, Andrea Ichino, Guide Schwerdt, Rudolf Winter-Ebmer, Josef Zweimüller (2013)<sup>67</sup>
- „Immigration and the Welfare State in Austria“, Christian Keuschnigg, Thomas Davoine, Helmut Hofer, Philipp Schuster, Research Report, Institute for Advanced Studies, Vienna (2012)<sup>68</sup>

## ÖPIA

Im Rahmen der ÖPIA wird unter der Leitung von Georg Ruppe und Andreas Stücker die erste Grundlagenarbeit in Form einer interdisziplinären Hochaltrigenstudie (ÖIHS)<sup>69</sup> durchgeführt. Im Rahmen einer Pilotstudie und der ersten Erhebungswelle der ÖIHS 2013-2014 wurden insgesamt 410 Personen im Alter von 80 bis 85 Jahren in Wien und der Steiermark befragt. In den kommenden Jahren soll die ÖIHS im Längsschnitt fortgeführt und sukzessive zu einer nationalen (d.h. alle österreichischen Bundesländer umfassenden) Hochaltrigenstudie ausgebaut werden. 2015-2018 wird die zweite Erhebungswelle der Studie in Niederösterreich, der Steiermark und Wien durchgeführt.<sup>70</sup> Diese Studie wird einen wichtigen Beitrag zum österreichischen Wissensstand in diesem Themengebiet leisten.

### 1.5.5 Themenrelevante Arbeiten zu Österreich

Zum Thema demographischer Wandel im Kontext von Wirtschaft und Politik ist der Stand der Forschung in Österreich nicht besonders ausdifferenziert und lässt auf einen wissenschaftlichen Nachholbedarf schließen. Karl Schipfer (2005) hat eine erste Kurzanalyse über die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das regionale und kommunale Leben erstellt. Seine zentrale Botschaft lautet, dass der demographische Wandel die

---

<sup>65</sup> Frühwirth-Schnatter, Sylvia/Pamminer, Christoph/Weber, Andrea/Winter-Ebmer, Rudolf: When Is The Best Time To Give Birth? Economics Series 308/2014. 2014.

<sup>66</sup> Hanappi, Tibor/Heil, Erich/Muellbacher, Sandra: Auswirkungen von finanziellen Anreizen auf das Pensionsantrittsalter. Eine Analyse mit dem Mikrosimulationsmodell IREA. Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Finanzen. Research Reports 2014. 2014.

<sup>67</sup> Ichino, Andrea/Schwerdt, Guido/Winter-Ebmer, Rudolf/Zweimüller, Josef: „Too Old to Work, Too Young to Retire? Economics Series 302/2013. 2013.

<sup>68</sup> Keuschnigg, Christian/Davoine, Thomas/Hofer, Helmut/Schuster, Philipp: Immigration and the Welfare State in Austria, Research Report, Institute for Advanced Studies. 2012.

<sup>69</sup> ÖPIA: Interdisziplinäre Hochaltrigenstudie, <http://www.oepia.at/hochaltrigenstudie> [26.02.2016].

<sup>70</sup> ÖPIA: Interdisziplinäre Hochaltrigenstudie, [http://www.oepia.at/hochaltrigkeit/?page\\_id=17](http://www.oepia.at/hochaltrigkeit/?page_id=17) [26.02.2016].

finanziellen Handlungsmöglichkeiten der Kommunen beeinträchtigen wird.<sup>71</sup> Als eine Grundlagenstudie kann auch jene von Karoline Mitterer (2006) bezeichnet werden, in der die künftige Bevölkerungsentwicklung österreichischer Städte aufgezeigt wird.<sup>72</sup> Mit einer Kurzstudie zum Thema demographischer Wandel und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat sich auch die Sozialpartnerschaft (2011) einschlägig geäußert.<sup>73</sup> Dabei wurde hauptsächlich der Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen thematisiert.<sup>74</sup>

Was die Forschungslage zum Thema politische Partizipation anbelangt, so gibt es keine Studie, die als Grundlagenarbeit bezeichnet werden könnte. Zwar wurde die Thematik von der Politikwissenschaft aufgegriffen, jedoch nicht umfassend erforscht. Eine interessante Arbeit wurde von Johannes Matzinger (2012) verfasst, jedoch wurde die Bevölkerungsentwicklung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels nicht aufgegriffen.<sup>75</sup>

Eine wesentliche Grundlage der bisherigen Forschungen stellt die Studie (2010) des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung (WIFO) dar, die in Form von fünf Teilberichten veröffentlicht wurde. Vier dieser Teilberichte sind auf einen jeweils spezifischen Aspekt des demographischen Wandels fokussiert, allerdings standen regionale Problemfelder auf der Ebene der Bundesländer im Mittelpunkt der Untersuchung und keine gesamtstaatliche Perspektive. Der abschließende Studienabschnitt gibt Empfehlungen für Handlungsmaßnahmen ab. Trotz der bundesländerspezifischen Untersuchungsebene und des dadurch fehlenden gesamtstaatlichen Blickes auf die Problematik, galten die Teilberichte als Grundlagenarbeiten für das eigene Forschungsvorhaben. Hinsichtlich der migrantischen Bevölkerung als eigener Faktor beim demographischen Wandel haben die wissenschaftlichen Arbeiten von Heinz Fassmann<sup>76</sup> einen großen Stellenwert.

---

<sup>71</sup> Schipfer, Rudolf Karl: Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich. Auswirkungen auf Regionen und Kommunen, Paper des Institutes für Familienforschung Nr. 51 | 2005, S. 18. Online abrufbar unter [http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working\\_Paper/wp\\_51\\_demographischer\\_wandel.pdf](http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_51_demographischer_wandel.pdf) [26.02.2016].

<sup>72</sup> Mitterer, Karoline: Österreichischer Städtetag 2006 – Demographischer Wandel in Österreich – ein Überblick. 2006. Online abrufbar unter [http://www.kdz.eu/de/webfm\\_send/133](http://www.kdz.eu/de/webfm_send/133) [26.02.2016].

<sup>73</sup> Bad Ischler Dialog 2011 – Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme Positionen der österreichischen Sozialpartner, [http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/badischl\\_2011/2011-10-07Studie%20konsolidiertEndg.pdf](http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/badischl_2011/2011-10-07Studie%20konsolidiertEndg.pdf) [26.02.2016].

<sup>74</sup> Ebd.

<sup>75</sup> Matzinger, Johannes: Politische Partizipation von MigrantInnen in Österreich – Eine Sekundäranalyse zur Variable „Migrationshintergrund“ im European Values Study 2008, Diplomarbeit an der Universität Wien. 2012.

<sup>76</sup> Fassmann, Heinz/Franz, Yvonne (Hrsg.): Integration Policies at the Local Level: Housing Policies for Migrants. Examples from New York, St. Paul, Antwerp, Vienna and Stuttgart. ISR-Forschungsbericht Heft 36. 2010; Fassmann, Heinz/Bade, Klaus J./Neumann, Ursula/Bommes, Michael et.al.: Einwanderungsgesellschaft 2010, Jahresgutachten des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration. 2010; Fassmann, Heinz/Bosswick, Wolfgang/Kohlbacher, Joseph/Lüken-Klassen, Doris: Housing and Residential Segregation of Migrants. A State-of-the-Art Report (CLIP-Network). ISR-Forschungsbericht 34. 2007.

Die getätigte Darstellung des Standes der Forschung zeigt deutlich, dass in Österreich der demographische Wandel zwar im Rahmen von Kurzstudien thematisiert wurde, es jedoch bis dato keine originäre Monographie gibt, welche die österreichischen Verhältnisse hinsichtlich der wirtschaftlichen und politischen Reaktionen auf den demographischen Wandel im Gesamten erfasst hätte.

#### **1.5.6 Das eigene Forschungsvorhaben**

Aufgrund der Wichtigkeit des Themas des „demographischen Wandels“ besteht die Notwendigkeit, sich mit dem „Problemfeld“ des demographischen Wandels im Rahmen einer komparativen Länderuntersuchung ausführlich auseinanderzusetzen. Insbesondere die Tatsache, dass andere Länder sowohl in der Forschung, als auch in der Maßnahmensetzung hinsichtlich des demographischen Wandels auf fundierte Expertisen verweisen können, regt dazu an, eine systematische Untersuchung der Verhältnisse in Deutschland, Schweden und Großbritannien im gegebenen Themenfeld mit dem Ziel der Wissensgenerierung und der Generierung von Ableitungen, welche für EntscheidungsträgerInnen im Bereich der Wirtschaft und Politik in Österreich eine Orientierungshilfe bieten sollen, durchzuführen. Dies ist auch im Sinne des Arbeitsprogramms der österreichischen Regierung für die Jahre 2013-2018 zu sehen, in dem der demographische Wandel als ein wichtiges Forschungsthema bezeichnet wird.

## 2 Konzeptueller Rahmen und Befund internationaler Herausforderungen

Die Erforschung wesentlicher Parameter des demographischen Wandels, der generell als die Summe mehrerer sozialer Phänomene zu verstehen ist, ist die Aufgabe unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen mit forschungsspezifischen Methoden, Fragestellungen und Theorien. Vor diesem Hintergrund ist eine „wissenschaftliche Standortbestimmung“ der vorliegenden Forschungsarbeit erforderlich und eine Auseinandersetzung mit konzeptuellen Ansätzen, Terminologie-geleiteten Fragestellungen der Demographie sowie weiterer relevanter Begriffe in ihrem sozialwissenschaftlichen Verständniskontext unumgänglich. Eine Skizzierung theoretischer Ansätze, um Bevölkerungsprozesse aus wissenschaftlicher Sicht fassbar zu machen, wird ebenfalls durchgeführt. Dies soll zusätzlich die Vielschichtigkeit der Thematik vor dem Hintergrund einer theoretisierbaren Herangehensweisen an das Untersuchungsthema verdeutlichen. Bevor eine Darstellung und Analyse der zentralen Terminologie(n) erfolgt, wird eine disziplinäre Standortbestimmung im Sinne einer thematischen Zugehörigkeit demographischer Fragestellungen aus sozialwissenschaftlicher Sicht durchgeführt.

### 2.1 Demographie

Volkszählungen zum Zwecke der Steuereinhebung oder der Einberufung zum Militärdienst sind bereits aus der Zeit der frühen Hochkulturen in Ägypten, der Antike oder aus den Dynastien chinesischer Kaiser bekannt. Weiterführende analytische Darstellungen der Bevölkerung wurden in Europa schon im 15. Jahrhundert durchgeführt, aber umfassende methodische Erfassungsmethoden wurden erstmals von John Grauts unter dem Titel „Natural and Political Observations Made Upon the Bills of Mortality“ 1662 verfasst.<sup>77</sup>

Der Begriff Demographie selbst leitet sich von den griechischen Wörtern „demos“ – dem Volk – und „graphein“ – *(be)schreiben* ab. Er wurde vom belgischen Statistiker Achille Guillard im Jahr 1855 geprägt. Zielsetzung war die „Analyse der Bevölkerungsstruktur und Bevölkerungsentwicklung“.<sup>78</sup> Unter Bevölkerung wird „die Gesamtheit aller Personen in

---

<sup>77</sup> Horrington, Austin/Marshall, Barbara I./Müller, Hans-Peter (Hrsg.): Ecyclopedia of Social Theory. 2006, S. 130.

<sup>78</sup> Reinhold, Gerd (Hrsg.): Soziologie-Lexikon<sup>3</sup>. 1997, S. 105.

einem bestimmten Gebiet“ verstanden.<sup>79</sup> Der Bevölkerungsbegriff kann neben räumlichen auch kulturelle Faktoren beinhalten:

„Sie [die Bevölkerung, Anm. d. Verf.] bildet eine strukturierte Ganzheit, die nach demografischen, räumlichen, kulturellen und administrativen Merkmalen zu gliedern ist.“<sup>80</sup>

Bevölkerungsentwicklungen wurden bereits im 19. Jahrhundert im Kontext politischer und wirtschaftlicher Prozesse untersucht, wodurch die weitere wissenschaftliche Auseinandersetzung mit entsprechenden Fragestellungen, aber auch die Wahrnehmung der zu untersuchenden Materie selbst gesellschaftspolitischen Einflussfaktoren ausgesetzt waren.<sup>81</sup>

In unterschiedlichen Definitionen (siehe dazu unten) gelten folgende Begriffe als „zentrale Variable“ der Demographie:

- Bevölkerungsgröße;
- Altersstruktur;
- Geschlechtsstruktur;
- Fruchtbarkeitsraten;
- Sterblichkeit;
- Migration.

Im Allgemeinen wird der praktisch anwendbare Gesichtspunkt der Demographie in allen Definitionen angesprochen, kommt aber in der Begriffsbeschreibung der Politikwissenschaft am stärksten zum Ausdruck (siehe dazu unter 2.2.1. Begriffsbeschreibung des demographischen Wandels). Die Bezeichnung demographischer Daten als „unentbehrliches Mittel für Politik und Verwaltung“ deutet auf die realpolitische Nutzung der Demographie hin. Bemerkenswert erscheint in der soziologischen Darstellung der Hinweis auf die Wurzeln der Demographie im 17. Jahrhundert und die Verknüpfung mit „ökologischen und politischen Fragestellungen“. Dadurch wird nicht nur die mögliche Interdisziplinarität konkreter Forschungsfragen aus der wissenschaftlichen Perspektive ersichtlich, sondern auch die hohe Relevanz für Realthemen der Wirtschaft und Politik.

### **2.1.3 Methoden der Demographie**

Die Demographie als Bevölkerungswissenschaft kann auf unterschiedliche Methoden und Theorien verweisen, die zum Verständnis von Bevölkerungsveränderungen führen. Neben der „Tafelmethode“ zur Erhebung der Überlebensfähigkeit sowie des Heiratsalters eines

---

<sup>79</sup> Fuchs-Heinritz, Werner/Lautman, Rüdiger/Rammstedt, Otte/Wienhold, Hanns (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie<sup>4</sup>. 2007, S. 90.

<sup>80</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Bevölkerungswissenschaft, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2215/bevoelkerungswissenschaft-v8.html> [26.02.2016].

<sup>81</sup> Ebd.



Jahrganges, gehören auch Methoden der empirischen Sozialforschung zum Methodentool der Demographie.<sup>82</sup> Zum Standardrepertoire der Demographie zählen Verfahren zur Bestimmung folgender Faktoren:

- Bevölkerungsstatistik – erfasst Umfang und Struktur der Bevölkerung;
- Fertilitätsmaß – Verhältniszahlen der Geburten (Geburtenhäufigkeit)<sup>83</sup>;
- Mortalitätsmaß – Verhältniszahlen der Mortalität (Sterblichkeit)<sup>84</sup>;
- Migration – Internationale und zwischenstaatliche Wanderung<sup>85</sup>;
- Mobilitätsziffer – Gesamtzahl der Wanderungsfälle bezogen auf Wohnsitz.<sup>86</sup>

Die Erfassung demographischer Daten wird durch komplexe Verfahren erreicht, die dann in der Fachliteratur aber auch in amtlichen Statistiken mittels Fachtermini zusammengefasst werden. Zwar sind diese Erhebungsverfahren aus wissenschaftlich-methodologischer Sicht sehr wichtig, für die breite Öffentlichkeit sowie für wirtschaftliche und politische EntscheidungsträgerInnen sind jedoch jene Ergebnisse aussagekräftig, die mittels Fachterminologie präsentiert werden. Ein sehr häufig verwendeter Begriff ist jener des Wanderungssaldos. Das „Wanderungsvolumen“ pro 1.000 EinwohnerInnen wird als Mobilitätsziffer ausgedrückt. Die daraus errechnete Differenz zwischen Fort- und Zuzügen ist das „Wanderungssaldo“, das auch als „Wanderungsbilanz“ oder „Nettowanderung“ bezeichnet wird. Sind in einem Gebiet mehr Menschen zugezogen, dann spricht man von einem Zuwanderungsüberschuss, sind mehr weggezogen von einem Abwanderungsüberschuss.<sup>87</sup>

#### 2.1.4 Klassische Theorien

Neben Erhebungsverfahren werden auch theoretische Modelle und spezifische „Theorien der Bevölkerung“ der Demographie respektive der Bevölkerungswissenschaft und der Bevölkerungssoziologie zugerechnet. Grundsätzlich bezeichnet eine Bevölkerungstheorie

---

<sup>82</sup> Ebd.

<sup>83</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Fertilitätsmaße, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2218/fertilitaetsmasse-v10.html> [26.02.2016].

<sup>84</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mortalitätsmaße, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2219/mortalitaetsmasse-v9.html> [26.02.2016].

<sup>85</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Migration, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/440/migration-v12.html> [26.02.2016].

<sup>86</sup> Bezeichnung der amtlichen Statistik für die Gesamtzahl der Wanderungsfälle (Summe der Zu- und Fortzüge) einer jeweiligen Bevölkerung innerhalb eines Zeitabschnitts bezogen auf je 1.000 EinwohnerInnen. Sie gibt Aufschluss über die Häufigkeit, mit der EinwohnerInnen eines Gebietes ihren Wohnsitz wechseln. (Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mobilitätsziffer, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2220/mobilitaetsziffer-v9.html> [26.02.2016]).

<sup>87</sup> De Lange, Norbert/Geiger, Martin/Hanewinkel, Vera/Pott, Andreas: Bevölkerungsgeographie. 2014, S. 138.

einen „Zusammenhang relativ dauerhafter Erkenntnis, die sich aus der Erforschung des Gegenstandes Bevölkerung in Geschichte, Gesellschaft und Politik ergeben hat.“<sup>88</sup>

Eine Unterscheidung der gängigen Theorien kann auch auf der Grundlage von makro- und mikrosoziologischen Konzepten und Modellen erfolgen. So können die Theorien von Thomas Robert Malthus sowie jene des demographischen Übergangs (siehe weiter unten) zu den makrosozialen Theorien gezählt werden. Wichtige theoretische Beiträge liefert insbesondere die Bevölkerungssoziologie mit traditionellen Konzepten des Malthusiasmus, Ideen der Gesellschaftsentwicklung nach Karl Marx, Max Weber und Daniel Bell sowie dem Konzept der postindustriellen Gesellschaft.<sup>89</sup>

Der britische Nationalökonom Robert Thomas Malthus verfasste 1798 ein „Essay on the Principle of Population“, in dem er Bevölkerungswachstum und Nahrungsknappheit thematisierte. Er machte deutlich, dass die Bevölkerung exponentiell, aber die Nahrungsmittel nur linear anwachsen.<sup>90</sup> Malthus sah darin den Grund für soziale Konflikte und beeinflusste mit dieser Theorie zahlreiche TheoretikerInnen und ForscherInnen, unter anderem auch Charles Darwin. In den 1960er Jahren erfuhren diese Konzepte eine erneute Popularität und führten zur Etablierung des Neo-Malthusiasmus.<sup>91</sup> Während Malthus, sowie die meisten ÖkonomInnen seiner Zeit, keine Zusammenhänge zwischen Löhnen der ArbeiterInnen und dem Bevölkerungswachstum erkannte, stellte Karl Marx den Faktor „Arbeit“ und „Arbeitskraft“ in den Mittelpunkt seines Denkens über die gesellschaftlichen Zusammenhänge und somit auch über die Bevölkerungsentwicklung.<sup>92</sup>

Max Weber wiederum gilt nicht nur als einer der Gründerväter der deutschen Soziologie, sondern wird neben Karl Marx, Émile Durkheimer und Joseph Schumpeter auch zu den Klassikern der Wirtschaftssoziologie gezählt.<sup>93</sup> In seinem Werk „Wirtschaft und Gesellschaft“ stellt Weber konzeptuelle Zusammenhänge zwischen wirtschaftlichen Prozessen und Auswirkungen auf die Gemeinschaft und das Individuum dar, wodurch in weiterer Folge

---

<sup>88</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Bevölkerungswissenschaft, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2215/bevoelkerungswissenschaft-v8.html> [26.02.2016].

<sup>89</sup> Reinhold, Gerd (Hrsg.): Soziologie-Lexikon<sup>3</sup>. 1997, S. 58.

<sup>90</sup> Brown, Lester R./Gardner, Gary/Halweil, Brian: Beyond Malthus – Nineteen Dimensions of the Population Challenges, The Worldwatch Environmental Alert Serien. 1999, S. 23.

<sup>91</sup> Alagina, Peter S./Marsh, Meredith: AP Human Geography, Barron's Educational Series. 2008, S. 126f.

<sup>92</sup> Vries, Peer: Ursprünge des modernen Wirtschaftswachstums: England, China und die Welt in der frühen Neuzeit, Schriftenreihe der FRIAS School of Economics. 2013, S. 219.

<sup>93</sup> Swedberg, Robert: Grundriss der Wirtschaftssoziologie. 2009, S. 21.

gesamtgesellschaftliche Entwicklungen beeinflusst werden.<sup>94</sup> Max Weber prägte das Wirken des US-amerikanischen Soziologen Daniel Bell, der schließlich den Begriff der „post-industriellen Gesellschaft“ vom französischen Entwicklungssoziologen Alain Touraine aufgriff und eine Theorie des gesellschaftlichen Wandels entwarf. Die Kernaussage seiner Theorie besagt, dass technischer Fortschritt für die Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung ausschlaggebend ist. Laut Bell sind die Geburtenzahlen dem „Wandel von Wertvorstellungen“ aber auch „wirtschaftlichen Schwankungen“ unterworfen.<sup>95</sup>

### **2.1.5 Mikrosoziologische Ansätze**

Zu den mikrosoziologischen Theorien und Ansätzen zählen die theoretischen Konzepte des generativen Verhaltens, Theorien über Geburtenrückgang, Wanderungsbewegungen, Integration und Migration sowie über den Alterungsprozess.<sup>96</sup> Das Konzept des „generativen Verhaltens“ wird im Folgenden kurz dargelegt:

Im Allgemeinen erfassen Bevölkerungsvorgänge alle „Ebenen des Menschendaseins“. Darunter fallen „Familien- und Lebenszyklen, Arbeitsformen, Existenzsicherung und Generationenvertrag“, wodurch „demographische Indikatoren“ wichtige Rückschlüsse auf die „Gesellschaftsordnung“ zulassen.<sup>97</sup> Im Konzept des generativen Verhaltens wird die Bevölkerung hinsichtlich ihrer Nachwuchsplanung und den ereigneten Todesfällen im Kontext von Generationen beurteilt. Zentrales Forschungsinteresse des generativen Verhaltens ist die „Kinderlosigkeit von potentiellen Eltern – Männer und Frauen, die zwar in der Lage sind, Kinder zu zeugen und zu gebären, es aber nicht tun.“<sup>98</sup> Dadurch werden andere wissenschaftliche Thesen hinterfragt.

„Insbesondere die von Sozialanthropologen vertretene These, dass Elternschaft eine biologische Konstante ist, die dem unabdingbaren Wunsch folgte, sich zu reproduzieren und seine Gene weiterzugeben, wird der in der Soziologie zunehmend in Frage gestellt.“<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> Roth, Günther: Fernand Braudel und Max Weber. Ein strukturgeschichtlicher Vergleich. In: Sprondel, Walter M./Seyfarth, Constans (Hrsg.): Max Weber und die Rationalisierung des sozialen Handelns. 1981, S. 59-80, hier S. 68f.

<sup>95</sup> Bell, Daniel: Die nachindustrielle Gesellschaft. 1996, S. 23.

<sup>96</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Bevölkerungswissenschaft, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2215/bevoelkerungswissenschaft-v8.html> [26.02.2016].

<sup>97</sup> Reinhold, Gerd (Hrsg.): Soziologie-Lexikon<sup>3</sup>. 1997, S. 58.

<sup>98</sup> Steinbach, Anja: Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen. In: Anja Steinbach (Hrsg.): Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen. Festschrift für Bernhard Nauck zum 60. Geburtstag. 2005, S. 13-23, hier S. 15.

<sup>99</sup> Ebd.

Hinsichtlich des „generativen Verhaltens“ stellt nach Gerhard Mackenroth die „Bevölkerungsweise“ eine wichtige Größenordnung dar. Darunter wird ein „prozessierendes System“ eines Gleichgewichtes von „Produktion und Reproduktion“ auf der Basis von materiellen, technischen, biologischen Bedingungen, generativen Verhaltens und übergreifender Werte verstanden.<sup>100</sup> Zudem prägte Mackenroth auch den Begriff „generative Struktur“, die zentrale Variable der Demographie wie Heiratsverhältnisse, Fruchtbarkeit und Sterblichkeit umfasst.<sup>101</sup> Konzepte des „generativen Verhaltens“ erfüllen nicht nur einen wissenschaftlichen Zweck, sondern werden auch für realpolitische Maßnahmengestaltungen herangezogen. Theoretische Modelle wurden insofern bestätigt, als dass Familie und Familienplanung dynamischen Prozessen unterworfen sind. Familienplanung und die Bevölkerungsentwicklungen wurden in (West)Deutschland auf der Basis des „generativen Verhaltens“ bereits seit den 1960er Jahren genau untersucht und daraus politische Rückschlüsse gezogen. So wurde 1979 nach der Veröffentlichung des „dritten Familienberichtes“ erstmals eine „bevölkerungspolitische Programmatik“ im Sinne der „Nachwuchssicherung“ eingefordert.<sup>102</sup> Konzepte des degenerativen Verhaltens behandeln demnach die Geburtenrückgänge und erhalten zunehmend auch politische Bedeutung, da sie eng mit dem demographischen Wandel verbunden sind.

## **2.2 Demographischer Wandel**

Bei der Untersuchung des demographischen Wandels, der im Fokus unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen steht, kommen die Methoden und theoretischen Erklärungsansätze aus dem Bereich der Demographie sowie der Bevölkerungssoziologie zum Einsatz. Besondere thematische Schwerpunkte mit einer verstärkten Relevanz für politische Entscheidungsprozesse werden von der Politikwissenschaft gesetzt, allerdings sind Forschungsarbeiten grundsätzlich als interdisziplinäre Untersuchungen konzipiert.<sup>103</sup> Trotz der vordergründigen semantischen Ableitung des demographischen Wandels von Konzepten der Demographie im engeren und der Bevölkerungswissenschaft im weiteren Sinne, wird eine Analyse von Definitionen zum Zwecke der wissenschaftlichen Präzisierung sowie inhaltlicher Abgrenzung zu anderen Demographie-relevanten Problemfeldern vorgenommen. Danach

---

<sup>100</sup> Esser, Hartmut: Soziologie – Allgemeine Grundlage<sup>3</sup>. 1999, S. 280f.

<sup>101</sup> Reinhold, Gerd (Hrsg.): Soziologie-Lexikon<sup>3</sup>. 1997, S. 58.

<sup>102</sup> Herlth, Alois/Kaufmann, Franz-Xaver/Quitmann, Joachim/Simm, Regina/Strohmeier, Peter K.: Familienentwicklung – generatives Verhalten im familialen Kontext, Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft Jg. 8, 4/1982, S. 523-545, hier S. 524f.

<sup>103</sup> Butterwegge, Christoph: Sozialstaat, demographischer Wandel und Generationengerechtigkeit – Betrachtungen aus der Perspektive einer kritischen Politikwissenschaft. In: Künemund, Harald/Szydlik, Marc (Hrsg.): Generationen – Multidisziplinäre Perspektiven. 2009, S. 209-228, hier S. 209f.

wird die Theorie des demographischen Überganges in Beziehung zum demographischen Wandel gesetzt und näher erläutert.

### 2.2.1 Begriffsbeschreibung des demographischen Wandels

An dieser Stelle wird zunächst exemplarisch eine allgemeine Begriffsklärung präsentiert und mit einer politikwissenschaftlichen, soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Definition verglichen. Da der demographische Wandel nicht nur gesellschaftliche, sondern vor allem politische und wirtschaftliche Folgen hat, stehen interdisziplinäre Untersuchungen in der Pflicht, sich diesem Phänomen eingehend zu widmen. Nichtsdestotrotz lassen sich disziplinspezifische Forschungsschwerpunkte erkennen wie anhand der Definitionen aufgezeigt wird.

#### a) Allgemeine Definition<sup>104</sup>

„Mit dem Begriff ‚demographischer Wandel‘ wird die **Veränderung** der Zusammensetzung der Altersstruktur einer Gesellschaft bezeichnet. Der Begriff ist zunächst weder positiv noch negativ behaftet und kann sowohl eine Bevölkerungszunahme als auch eine Bevölkerungsabnahme bezeichnen. Die demographische Entwicklung wird dabei von folgenden **drei Faktoren** beeinflusst:

- der Fertilität/ Geburtenrate;
- der Lebenserwartung;
- und dem Wanderungssaldo.

Die **Entwicklung** der **Bevölkerungszahl** ergibt sich also aus der Summe des Wanderungssaldos und des Geburten- oder Sterbeüberschusses [Fettgedruckte Wörter gemäß Originaltext, Anm. d. Verf.].<sup>105</sup>

#### b) Definition der Politikwissenschaft

Ein politikwissenschaftliches Verständnis des demographischen Wandels lautet:

„Begriff für die dynamische Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung, in dessen Zentrum die Betrachtung der Fertilität (Geburtenrate), Mortalität (Sterberate) und des primären von ihnen abhängigen Altersaufbaus der Bevölkerung steht, für dessen Strukturbeschreibung das Modell der Alterspyramide benutzt wird.“<sup>106</sup>

#### c) Definition der Soziologie

Aus der Sicht der Soziologie ist der demographische Wandel eine

---

<sup>104</sup> Die folgende Definition wurde dem bundesweiten Informations- und Nachrichtenportal für Gründer und Unternehmer in Deutschland entnommen. Da keine wirtschaftlich ausgerichtete Zielsetzung der terminologischen Darstellung vorliegt, kann die Begriffsbeschreibung als allgemeine Definition bezeichnet werden. Die Gründung des Portals erfolgte durch Matthias Storch, Sebastian Grehn und Michael Pott im Jahr 2005 und das Portal gilt als eines der meist besuchten Onlineportale für Gründer und Unternehmer in Deutschland. (förderland.de: über uns, <http://www.foerderland.de/ueber-uns/> [26.02.2016].

<sup>105</sup> Onlineportal förderland.de: Stichwort: Der demographische Wandel, <http://www.foerderland.de/itoffice/personal/talent-management/demographischer-wandel/> [15.10.2014].

<sup>106</sup> Nohlen, Dieter: Demographischer Wandel. In: Nohlen, Dieter/Grötz, Florian (Hrsg.): Kleines Lexikon der Politik<sup>5</sup>. 2011, S. 82.

„verallgemeinernde Beschreibung von Veränderung der vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Bevölkerungsstruktur (z.B. rückläufige Geburtenziffern, Veränderung der Altersstruktur) und der daraus resultierenden Probleme.“<sup>107</sup>

#### **d) Definition der Wirtschaftswissenschaft**

Im Springer Gabler Wirtschaftslexikon wird nicht „demographischer Wandel“, sondern „demographische Alterung“ definiert. Die Begründung lautet, der demographische Wandel sei ein:

„Ausdruck, der sich für die Vorgänge der demografischen Alterung in der Öffentlichkeit und Presse eingebürgert hat. Demografische Alterung ist jedoch der wissenschaftlich korrekte Ausdruck.“<sup>108</sup>

Somit ist im wirtschaftswissenschaftlichen Verständnis die demographische Alterung

„(...) als Vorgang aufzufassen, der das Durchschnittsalter einer Bevölkerung (Medianalter, in dem sich eine Bevölkerung zwei gleich große Teile Älterer und Jüngerer teilt) ansteigen lässt. In jungen, wachsenden Bevölkerungen kann es bei 20 Jahren liegen, in Europa liegt es aktuell bei 40 Jahren. So gesehen altern die Bevölkerungen weltweit, jedoch von unterschiedlichen Altersstufen aus. In Europa und Ostasien ist demografische Alterung am weitesten fortgeschritten: Der Anteil älterer Menschen einer Bevölkerung (60 Jahre und älter) wächst dort vergleichsweise rasch an. Das bewirken zwei Komponenten: (a) ein Jugendrückgang wegen geburtenschwacher Jahrgänge („Alterung vom Fuße“ der Bevölkerungspyramide her), und (b) eine steigende Lebenserwartung in den hohen Altersklassen („Alterung vom Fuße“ her). Der Jugendrückgang (a) ist mit zwei Dritteln an diesem Vorgang beteiligt. Beide Komponenten (a und b) erhöhen das besagte Medianalter mit folgender Wirkung: Bis 2050 wird in den modernen Gesellschaften ein Drittel der Bevölkerung 60 Jahre und älter sein.“<sup>109</sup>

Da die zitierten Definitionen des demographischen Wandels unterschiedliche Fokussierungen aufweisen, ist ein Vergleich notwendig, um etwaige Mängel identifizieren und für die vorliegende Forschungsarbeit entsprechende Schlussfolgerungen ziehen zu können. Hervorzuheben sind zwei inhaltliche Aspekte: Erstens, die wertende Haltung gegenüber dem demographischen Wandel und zweitens die aufgezeigten Merkmale der Veränderung in der Bevölkerungsstruktur.

Auffallend ist, dass drei von vier Definitionen den Wandel nur vor dem Hintergrund der Altersstruktur darstellen und dies auch werten. Lediglich die als allgemeine Definition bezeichnete Beschreibung des Begriffes nimmt keine Wertung des demographischen Wandels

---

<sup>107</sup> Fuchs-Heinritz, Werner/Lautman, Rüdiger/Rammstedt, Otte/Wienhold, Hanns (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie<sup>4</sup>. 2007, S. 124f.

<sup>108</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: demografischer Wandel, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/895002/demografischer-wandel-v3.html> [15.10.2014].

<sup>109</sup> Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: demografische Alterung, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2581/demografische-alterung-v9.html> [15.10.2014].

vor. Somit wird in dieser Definition gegenüber der Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung eine explizit neutrale Position eingenommen, in der betont wird, dass der Begriff „weder positiv noch negativ behaftet“ ist. Der politikwissenschaftliche Ansatz geht von „dynamischen Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzung“ aus, erläutert jedoch nicht weiterführend, in welcher Form sich diese ändert. Somit könnte auch dieser Definition eine neutrale Haltung zugesprochen werden, wenn nicht die Altersverteilung als zentrales Merkmal in den Mittelpunkt gerückt würde. Gerade dies könnte im gesellschaftspolitischen Kontext bereits suggerieren, dass diese Entwicklung problematisch sei.

In der Begriffsklärung der Soziologie wird vor allem die „gegenwärtige und zukünftige Bevölkerungsstruktur“ primär mit rückläufigen Geburtenziffern und der Alterung der Bevölkerung in Verbindung gebracht und hebt ausdrücklich die „daraus resultierenden Probleme“ hervor. Zwar werden die Konsequenzen der veränderten Bevölkerungsstruktur in der soziologischen Beschreibung als „Probleme“ im Plural (!) erwähnt, diese werden aber nicht näher konkretisiert.

Die Herangehensweise des Springer Gabler Wirtschaftslexikons, das den demographischen Wandel als eine von der „Öffentlichkeit und Presse“ geprägte und somit unwissenschaftliche Begrifflichkeit bezeichnet, ist abzulehnen. Die synonyme Gleichsetzung des demographischen Wandels mit den Merkmalen der „demographischen Alterung“ ist deshalb falsch, weil es der empirisch nachweisbaren Charakteristik der Veränderungsprozesse in Europa, auf welche sich die Definition bezieht, nicht entspricht. Vielmehr ist die immer älter werdende Bevölkerung nur ein Teil des Phänomens, welcher vom demographischen Wandel implizit erfasst wird. Ein wesentlicher Teil der Begriffsklärung in der Definition des Wirtschaftslexikons ist zudem streng genommen keine terminologische Merkmalsbeschreibung eines Begriffes, sondern eine deskriptive Darstellung des Alterungsprozesses. Die Altersstruktur als das alleinige Merkmal des demographischen Wandels anzuführen und diesen somit mit demographischer Alterung gleichzusetzen, ist empirisch nicht haltbar und daher unwissenschaftlich.

Betrachtet man die Merkmale, die dem demographischen Wandel in den Begriffsklärungen der einzelnen Disziplinen zugeschrieben werden, dann hebt sich die allgemeine Definition insofern ab, als diese als einzige auch das Wanderungssaldo berücksichtigt. Abstrahiert man aus den Begriffsklärungen (a-d) die für den demographischen Wandel relevanten Merkmale –

also jene Faktoren, die für die Veränderungen der westlichen Staaten mit „post-industrieller“ Gesellschaftsstruktur ausschlaggebend sind – ergeben sich folgende Merkmale:

- (veränderte) Fertilität (Geburtenrate);
- (höhere) Lebenserwartung;
- Wanderungssaldo.

Völlig unberücksichtigt bleiben dabei die Faktoren und Prozesse, die auf die Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung aufgrund von Personen mit Migrationshintergrund zurückzuführen sind. Zwar wird in der allgemeinen Definition das Wanderungssaldo erwähnt, jedoch nicht weiter ausgeführt. Weder die politikwissenschaftliche noch die soziologische Begriffsklärung haben die Migration und somit die Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung erwähnt. Dies ist insofern bemerkenswert, als unzählige Studien den demographischen Wandel im Kontext der verstärkten ethnischen Diversifizierung der Bevölkerung thematisieren. Elke Bruckner bringt es hinsichtlich Deutschland auf dem Punkt:

„Sie [die Bevölkerung Deutschlands, Anm. d. Verf.] wird in Zukunft bunter sein, d.h. der Anteil der Einwohner mit Zuwanderungsgeschichte wird weiter zunehmen. Schon von daher sind die Themen demographischer Wandel und Migration eng miteinander verknüpft.“<sup>110</sup>

Dies bedeutet, dass der demographische Wandel auch durch Migration und somit der ethnischen Pluralisierung verändert wird. Somit müssen folgende Faktoren für den demographischen Wandel angeführt werden:

- Veränderte Altersstruktur mit höherer Anzahl von älteren Menschen;
- Allgemeiner Jugendrückgang insbesondere bei der autochthonen Bevölkerung;
- Ethnische Diversifizierung der Gesellschaft.

Die genannten Definitionen entsprechen somit weder den realen gesellschaftspolitischen Gegebenheiten, noch weitergehenden wissenschaftlich-operationellen Anforderungen. Zudem weisen die terminologischen Darstellungen keine disziplinspezifische Schwerpunkte auf, wie zunächst angenommen wurde. Auch die nicht erwähnte Bedeutung des demographischen Wandels für gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Prozesse wird als ein Mangel der oberen Begriffsbestimmungen aufgefasst. Daher muss eine Realdefinition zum Zwecke der wissenschaftlichen Operationalisierung aufgestellt werden, um primär die in dieser Forschungsarbeit aufgestellten Forschungsfragen eingehend beantworten und somit die Forschungsziele erreichen zu können.

---

<sup>110</sup> Bruckner, Elke: Migration und demographischer Wandel. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). 2012, S. 5.



### 2.2.2 Versuch einer anwendungsorientierten Definition

Der theoretische Erkenntnisstand sowie empirisch belegbare Erscheinungen lassen den Schluss zu, dass eine zeitgemäße Definition des demographischen Wandels zwei elementare Dimensionen beinhalten muss:

- a) Zentrale Variablen der Demographie und
- b) Soziokulturelle Merkmale.

Diese beiden „Dimensionen“ erfassen die Bevölkerungszusammensetzung in den Bereichen des Alters und den damit zusammenhängenden Erscheinungen wie etwa dem Geburtenrückgang. Aber auch der soziokulturelle Status wie der Migrationshintergrund wird dadurch zu einem wichtigen Element. Veränderungsprozesse der Bevölkerung stellen in weiterer Folge Herausforderungen dar, die in einer Begriffsklärung notwendigerweise konkretisiert werden müssten. Da der demographische Wandel umfassende gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische und administrative Anpassungsmaßnahmen erfordert, müssen in der Definition jene Bereiche erforscht werden, in denen mit Herausforderungen zu rechnen ist. In der vorliegenden Forschungsarbeit werden diese als vier Lebensbereiche deklariert:

- Arbeitswelt;
- Bildungswelt;
- Betreuungswelt;
- Partizipationswelt.

Unter Berücksichtigung aller themenrelevanten Aspekte lautet daher die für die vorliegende sozialwissenschaftliche Untersuchung zweckorientierte Definition des demographischen Wandels wie folgt:

„Demographischer Wandel ist die Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung und ist grundsätzlich weder positiv noch negativ zu werten. Wesentliche Merkmale dieser Veränderung sind Fertilität, Lebenserwartung und das Wanderungssaldo. Diese Veränderungsprozesse sind in westlich geprägten, demokratischen und marktwirtschaftlich ausgerichteten (post-industriellen) Staaten durch die zahlenmäßige Zunahme von älteren gegenüber jüngeren Personen sowie durch steigende Zahlen von Personen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zur autochthonen Bevölkerung charakterisiert. Dies stellt gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Herausforderungen unter anderem in den Lebensbereichen Arbeit, Bildung, Betreuung und politischer Partizipation dar.“<sup>111</sup>

Mit dieser Begriffsdarstellung können die dem demographischen Wandel zugrundeliegenden Phänomene erfasst und kann das Hauptaugenmerk auf das Alter und den Migrationshintergrund gelegt werden. Da der Begriff Migrationshintergrund selbst

---

<sup>111</sup> Die Definition basiert auf den konzeptuellen Arbeiten von Rastislav Báchora, Walter Feichtinger und Katharina Leitner.

unterschiedliche Interpretationen zulässt, aber auch länderspezifische Variationen aufweist, wird zwecks Verständniserweiterung die Definition der United Nations Economic Commission For Europe (UNECE) präsentiert. Unter Personen mit Migrationshintergrund wird im Folgenden verstanden:

„The group of persons with a foreign background is composed of those persons whose parents were born outside the country. The persons in this group may or may not have directly experienced an international migration.“<sup>112</sup>

Wesentliche Aspekte des demographischen Wandels werden in der vorliegenden Arbeit also unter den Aspekten der Zunahme der älteren und migrantischen Bevölkerungsteile an der Gesamtbevölkerung betrachtet.

### **2.2.3 Demographischer Übergang vs. Demographischer Wandel**

Der demographische Wandel wird, wie bereits erwähnt, erst in jüngster Zeit als ein sozialwissenschaftliches Untersuchungsgebiet wahrgenommen und wird dabei oft dem demographischen Übergang – auch als demographische Transformation bezeichnet – gegenübergestellt. Zwischen diesen beiden Bevölkerungsphänomenen muss vor allem aus wissenschaftlicher Sicht streng unterschieden werden, da sie zwei völlig unterschiedliche demographische Entwicklungen in einem historischen und zeitgeschichtlichen Kontext der Modernisierung des gesellschaftspolitischen Lebens beschreiben. Der demographische Übergang (Englisch: „demographic transition“) beschreibt, analysiert und interpretiert die Veränderungen im „Reproduktionsmodus“ seit Mitte des 18. Jahrhunderts.<sup>113</sup> Das ursprüngliche Konzept basiert auf den Forschungsarbeiten von Warren S. Thompson aus dem Jahr 1929<sup>114</sup>, in dem er die Veränderungen der letzten 200 Jahre untersuchte. Aufbauend darauf prägte Frank Notestein 1945 den Begriff der „demographic transition“ und untersuchte die weltweiten Bevölkerungsveränderungen.<sup>115</sup> Diese Forschungsansätze des demographischen Überganges werden im „Demographic Transition Model“ (DTM) zusammengefasst. Dabei handelt es sich um ein Modell, das Gemeinsamkeiten von demographischen Veränderungen in größeren zeitlichen und geographischen Strukturen

---

<sup>112</sup> United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): Conference of European Statisticians Recommendations for the 2010 Censuses of Population and Housing, Prepared in cooperation with the Statistical Office of the European Communities (EUROSTAT). 2006, S. 90. Online abrufbar unter [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/CES\\_2010\\_Census\\_Recommendations\\_English.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/CES_2010_Census_Recommendations_English.pdf) [13.10.2014].

<sup>113</sup> Nohlen, Dieter: Demographischer Wandel. In: Nohlen, Dieter/Grötz, Florian (Hrsg.): Kleines Lexikon der Politik<sup>5</sup>. 2011, S. 82.

<sup>114</sup> Giddens, Anthony: Sociology<sup>6</sup>. 2009, S. 569.

<sup>115</sup> Münz, Rainer/Ulrich, Ralf: Demographischer Übergang – Theorie und Praxis. 2012. Online abrufbar unter <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/auswirkungen/demografischeruebergang.html> [03.11.2014].

erfasst.<sup>116</sup> Im Modell des demographischen Übergangs werden unterschiedliche Phasen (englisch: *stages*) von bevölkerungsbezogenen Veränderungsprozessen beschrieben, die primär den Rückgang von Geburten zu erklären versuchen und Ländervergleiche anstellen. Zunächst war die Bevölkerungsentwicklung durch hohe Geburten- und Sterbeziffern charakterisiert, danach kam es zu einer Zwischenphase und schließlich wurden beide Werte verringert – also sowohl die Geburtenraten als auch die Sterbefälle gingen zurück.<sup>117</sup>

Theoretische Konzepte des demographischen Überganges oder der demographischen Transformation versuchen den Rückgang der Geburten- und Sterbeziffer vor dem Hintergrund geschichtlicher Modernisierungsprozesse zu erklären. Die zunächst im 18. und 19. Jahrhundert beobachteten Bevölkerungsveränderungen hatten grundsätzlich mehrere Gründe und lassen sich unter anderem auf die Verbesserung der Nahrungsmittelproduktion sowie deren Verteilung und auf verbesserte hygienische und gesundheitliche Maßnahmen für weite Teile der Bevölkerung zurückführen.<sup>118</sup> Blieben diese Modernisierungerscheinungen mit den damit zusammenhängenden demographischen Veränderungen zunächst auf industrialisierte Staaten der damaligen Zeit beschränkt, erfassten diese Prozesse mit einer zeitlichen Verzögerung auch Länder anderer Weltregionen. Bis heute lassen sich Bevölkerungsentwicklungen von Staaten gemäß der Kategorisierung des demographischen Überganges von „archaischen“ zu „modernen“ demographischen Verhältnissen einteilen. So hat der Transformationsprozess hin zu einer modernen Demographie zum Beispiel in Ruanda erst vor Kurzem begonnen.<sup>119</sup> Aus wissenschaftlicher Perspektive besteht der Prozess des demographischen Überganges insgesamt aus fünf Phasen.

**Phase 1:** Die erste Phase stellen vorindustrielle Gesellschaften mit einer hohen Geburten- und Sterberate dar. Für die hohe Geburtenrate ist neben religiösen und kulturellen Traditionen das Nichtvorhandensein einer Familienplanung verantwortlich. Die hohe Sterblichkeitsziffer ist auf einen Mangel an Nahrungsmitteln und sauberem Trinkwasser, auf ein Fehlen adäquater medizinischer Einrichtungen sowie auf Seuchen und Kriege zurückzuführen.<sup>120</sup>

---

<sup>116</sup> Giddens, Anthony: *Sociology*<sup>6</sup>. 2009, S. 569.

<sup>117</sup> Ebd., S. 569f.

<sup>118</sup> Fuchs-Heinritz, Werner/Lautman, Rüdiger/Rammstedt, Otte/Wienhold, Hanns (Hrsg.): *Lexikon zur Soziologie*<sup>4</sup>. 2007, S. 672.

<sup>119</sup> Münz, Rainer/Ulrich, Ralf: *Demographischer Übergang – Theorie und Praxis*. 2012.

<sup>120</sup> Hanlon, Phil: *Demographic Transition – keeping people healthy*, S. 4, [http://www.afternow.co.uk/sites/default/files/The%20Demographic%20Transition\\_0.pdf](http://www.afternow.co.uk/sites/default/files/The%20Demographic%20Transition_0.pdf) [03.11.2014].

**Phase 2:** In dieser Phase führen Modernisierungsprozesse zu einem Sinken der Sterberate bei unverändert hoher Fruchtbarkeit. Dadurch kommt es zu einem rasanten Anstieg der Bevölkerungszahlen. In Europa wurden diese Veränderungen durch die Industrielle Revolution beschleunigt. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts befinden sich in dieser Phase unter anderem Jemen, Afghanistan, das Palästinensische Autonomiegebiet und afrikanische Länder der Sub-Sahara-Region.<sup>121</sup>

**Phase 3:** In der dritten Phase des demographischen Überganges kommt es zu einer Stabilisierung der Bevölkerungsentwicklung. Die Geburtenrate sinkt aufgrund der allgemeinen Verbesserung der Lebensverhältnisse, höheren Löhnen bei gleichzeitiger Steigerung der Ausgaben pro Kind, des Rückgangs der Kindersterblichkeit und der Änderung der Werthaltung gegenüber Kinderarbeit und Urbanisierung.<sup>122</sup>

**Phase 4:** Durch eine geringe Geburten- und Sterberate kommt es zu einer Stabilisierung, in der die Fruchtbarkeit sogar unter die Reproduktion gelangen kann. Die Ursachen dafür sind vielfältig, in der Literatur werden die niedrige Kindersterblichkeit, der hohe Bildungsgrad, die Zugänglichkeit zu Verhütungsmitteln sowie ein verminderter Kinderwunsch von Frauen angeführt. Der Rückgang der Sterbefälle wiederum hängt mit der Verbesserung der medizinischen Versorgung, hoher Lebensqualität und den Hygienestandards zusammen.<sup>123</sup>

**Phase 5:** In dieser Phase liegt die Geburtenrate deutlich unter jener der Sterbeziffer, was eine Schrumpfung der Bevölkerung zur Folge hat. Staaten, die sich in dieser Phase befinden, weisen unterschiedliche sozio-ökonomische Besonderheiten auf. Somit kristallisieren sich mehrere Ländergruppen heraus, die durch niedrigere Geburtenraten charakterisiert sind.

Zur ersten dieser Ländergruppen gehören jene, die eine sozio-ökonomische Wende von einer manufakturbasierten hin zu einer dienstleistungs- und informationsgeleiteten Industrie vollzogen haben. Mit einer deutlichen Bevölkerungsschrumpfung ist Deutschland, Italien, Spanien, Griechenland, Portugal und vor allem Japan konfrontiert.<sup>124</sup>

Eine zweite Gruppe bilden jene Länder, die zwar eine niedrigere Geburten- als Sterberate aufweisen, aber aufgrund der geburtenreichen Jahrgänge davor keine Schrumpfung der

---

<sup>121</sup> Ebd., S. 5.

<sup>122</sup> Ebd., S. 6.

<sup>123</sup> Ebd., S. 7.

<sup>124</sup> Ebd., S. 8; Giddens, Anthony: *Sociology*<sup>6</sup>. 2009, S. 569.

Bevölkerung verzeichnen. Zu dieser Gruppe gehören China und insbesondere Hong Kong, Südkorea, Thailand, Singapur und Kuba.<sup>125</sup>

Eine weitere Kategorie stellen ehemalige postkommunistische Staaten Ostmittel- und Osteuropas dar. Die gesellschaftspolitischen und sozioökonomischen Folgewirkungen der politischen und wirtschaftlichen Systemtransformation nach dem Fall der kommunistischen Regime, aber auch die jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrisen, führen in Teilen der ostmitteleuropäischen und osteuropäischen Staaten zu einem Schrumpfen der Bevölkerung. Anzuführen sind in diesem Kontext vor allem Russland, die Ukraine aber auch die baltischen Staaten, deren Bevölkerung zusätzlich durch die Abwanderung junger Menschen in den Westen verringert wird.<sup>126</sup>

Hinsichtlich der demographischen Übergänge von hoher zu niedriger Geburtenrate gibt es zwischen den Ländern unterschiedlicher Weltregionen einen wesentlichen Unterschied. Während in Europa und Nordamerika dieser Prozess von internen Entwicklungen ausgelöst und beschleunigt wurde, sind in Entwicklungsländern vor allem exogene Einflüsse für diese Bevölkerungsentwicklung verantwortlich. Zu diesen Außenfaktoren lassen sich unter anderem der Import von Medikamenten, Schädlingsbekämpfungsmittel, Malariaprophylaxe sowie Verhütungsmittel anführen.<sup>127</sup> Trotz dieser Einflüsse von außen wächst die Bevölkerung der Entwicklungsländer weiter stark an. Künftig werden sich die Verhältniszahlen der Bevölkerungsgröße von Industriestaaten und Entwicklungsländern verstärkt zugunsten der Länder in Asien und in Afrika verschieben. Eine wesentliche Rolle spielt dabei die hohe Geburtenrate in den Entwicklungsländern, aber auch die zunehmende Kinderlosigkeit von jungen Frauen vor allem in Europa. Aufgrund des gegenwärtigen und in Zukunft noch verstärkten Geburtenrückganges in den Industriestaaten sprechen einige ExpertInnen von der zweiten demographischen Transformation.<sup>128</sup> Zwar umfasst der demographische Wandel über die Geburtenrückgänge hinausgehende Phänomene, doch gerade im weltweiten Vergleich der Bevölkerungsentwicklung wird die demographische Entwicklung hinsichtlich der Überalterung und des geringen Bevölkerungswachstums sowie der ethnischen Diversifizierung einzelner Staaten Europas ersichtlich.

---

<sup>125</sup> Hanlon, Phil: Demographic Transition – keeping people healthy, S. 8, [http://www.afternow.co.uk/sites/default/files/The%20Demographic%20Transition\\_0.pdf](http://www.afternow.co.uk/sites/default/files/The%20Demographic%20Transition_0.pdf) [03.11.2014].

<sup>126</sup> Ebd.

<sup>127</sup> Münz, Rainer/Ulrich, Ralf: Demographischer Übergang – Theorie und Praxis. 2012.

<sup>128</sup> Fuchs-Heinritz, Werner/Lautman, Rüdiger/Rammstedt, Otte/Wienhold, Hanns (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie<sup>4</sup>. 2007, S. 672.

## 2.3 Erster Befund: Globale Perspektiven

Der Zuwachs der Bevölkerung in Entwicklungsländern gepaart mit unterschiedlichen negativen Entwicklungen in diesen Staaten wird zur Auswanderung von Personen aus den Entwicklungsländern führen. Europa wird – als eine Region von vielen – von den Auswirkungen dieser Migrationsbewegungen betroffen sein und langfristig eine Diversifizierung der eigenen Bevölkerung – als einen wesentlichen Faktor des demographischen Wandels – beobachten können. Aufgrund unterschiedlicher Negativfaktoren in den Ursprungsländern werden viele Menschen gezwungen sein, ihre Heimat zu verlassen und somit wird die Zuwanderung in höher entwickelte Länder ansteigen, wodurch der Grad an ethnischer und kultureller Heterogenität zunehmen wird.

Als Destabilisierungsfaktoren entwicklungsschwacher Regionen, die zwar nicht explizit mit dem Bevölkerungsanstieg zusammenhängen aber dadurch begünstigt werden, zählen soziale Spannungen, Ressourcenknappheit, Konflikte und Kriege sowie Seuchen.<sup>129</sup> Aber auch durch klimatische Veränderungen sowie Umweltkatastrophen und den dadurch verursachten Folgewirkungen wird die Migrationsmotivation von Personen in den betroffenen Gebieten steigen.

Vor diesem Hintergrund sind internationale Trends der Bevölkerungsentwicklung zu berücksichtigen, weshalb im Folgenden ein Überblick darüber gegeben wird:

### 2.3.1 Varianten der weltweiten Bevölkerungsentwicklung bis 2100

Mit der Erfassung der globalen Bevölkerungsentwicklung beschäftigen sich unterschiedliche nationale und internationale wissenschaftliche Einrichtungen aber auch internationale Organisationen wie die UNO oder die Weltbank. Den Beiträgen der „Population Division“ des „Departments for Economic and Social Affairs“ der UNO kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu, da diese demographischen Daten seit 1946 zu weiterführenden entwicklungspolitischen Zwecken verwendet werden.<sup>130</sup>

Im Jahr 2013 wurde der seit 1950 regelmäßig erstellte UNO-Bericht über die globalen Trends der Bevölkerungsentwicklungen veröffentlicht und die wesentlichen demographischen

---

<sup>129</sup> Institute for the Study of International Migration, Georgetown University: The Crisis Migration Project, Project paper. 2013, S. 3, [http://www.un.org/esa/population/meetings/elevthcoord2013/Crisis\\_Migration\\_Summary\\_Report-Final-February2013.pdf](http://www.un.org/esa/population/meetings/elevthcoord2013/Crisis_Migration_Summary_Report-Final-February2013.pdf) [05.11.2014].

<sup>130</sup> UNO: About United Nations Population Division, <http://www.un.org/en/development/desa/population/about/index.shtml> [05.11.2014].

Entwicklungstendenzen präsentiert.<sup>131</sup> Dieser Bericht – in der Fachliteratur „2012 Revision“ genannt – basiert auf vielschichtigen Arbeitsprozessen und komplexen methodologischen Erhebungsverfahren. Insgesamt deckt der Bericht einen Zeithorizont von 150 Jahren mit der weltweiten Datenlage des Jahres 2010 ab. Als Stichjahr für die Prognosen wurde die angenommene Bevölkerungszahl der Jahresmitte 2013 verwendet. Für die Ermittlung der Trends der Bevölkerungsentwicklung der kommenden neun Jahrzehnte bis zum Jahrhundertwechsel 2100 wurden die vergangenen sechzig Jahre – also seit den 1950er – herangezogen, wodurch auf mögliche weitreichende Veränderungen in der Zukunft hingewiesen werden kann.<sup>132</sup>

Gemäß UNO betrug die Weltbevölkerung im Jahr 2013 7,2 Mrd. Menschen, was einen Anstieg um zwei Mrd. Menschen in den letzten 15 Jahren bedeutet. Die globale Gesamtpopulation stieg vor allem im 20. Jahrhundert rasant an. Die nachfolgende Tabelle zeigt, in welchem Jahr die jeweilige Milliardengrenze erreicht wurde.

<b>Jahr</b>	<b>Anzahl der Menschen</b>
2011	7 Mrd.
1999	6 Mrd.
1987	5 Mrd.
1974	4 Mrd.
1960	3 Mrd.
1927	2 Mrd.
1804	1 Mrd.

**Tabelle 5: Milliardengrenze; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen; Daten entnommen aus Worldometers.**<sup>133</sup>

Für die weiterführenden Prognosen wurden im gesamten UNO-Bericht vier Varianten der Weltbevölkerungsentwicklung für die Stichjahre 2050 und 2100 errechnet, die im Folgenden kurz erläutert werden:

**a) Kontinuierliches Wachstum**

Bei einem konstanten Bevölkerungswachstum würde laut UNO die Weltbevölkerung im Jahr 2100 fast 30 Mrd. Menschen betragen.<sup>134</sup>

**b) Hohes Wachstum**

Bei dieser Variante würde die Weltbevölkerung 10,9 Mrd. Menschen im Jahr 2050 und 16,6 Mrd. Menschen im Jahr 2100 ausmachen.<sup>135</sup>

<sup>131</sup> UNO: The World Population Prospects – The 2012 Revision, Key Findings and Advance Tables. 2013, [http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/WPP2012\\_%20KEY%20FINDINGS.pdf](http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/WPP2012_%20KEY%20FINDINGS.pdf) [05.11.2014].

<sup>132</sup> UNO: World Population Prospects – The 2012 Revision, Methodology of the United Nations Population Estimates and Projections. 2014, S. 1, [http://esa.un.org/unpd/wpp/Documentation/pdf/WPP2012\\_Methodology.pdf](http://esa.un.org/unpd/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_Methodology.pdf) [05.11.2014].

<sup>133</sup> Worldometers: World Population, <http://www.worldometers.info/world-population/> [05.11.2014].

<sup>134</sup> UNO: The World Population Prospects – The 2012 Revision, Key Findings and Advance Tables. 2013, S. 4, [http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/WPP2012\\_%20KEY%20FINDINGS.pdf](http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/WPP2012_%20KEY%20FINDINGS.pdf) [05.11.2014].

### *c) Mittleres Wachstum*

Mit dem von der UNO errechneten Mittelwert der demographischen Entwicklung würde die Welt im Jahr 2050 insgesamt 9,6 Mrd. und 10,9 Mrd. 50 Jahre später haben.<sup>136</sup>

### *d) Niedriges Wachstum*

Die Niedrigwachstums-Variante würde zunächst ein leichtes Anwachsen der Bevölkerung im Jahr 2050 gegenüber dem Ausgangspunkt der Berechnungsgrundlage ausmachen und würde für die kommenden Jahrzehnte eine Schrumpfung der Weltbevölkerung zur Folge haben. In der „2012 Revision“ wurden für die beiden Stichjahre 2050 und 2010 die Bevölkerungszahlen mit 8,3 Mrd. und 6,8 Mrd. Menschen angegeben.<sup>137</sup>

Bemerkenswert bei diesen Variantenerhebungen ist, dass nur minimale Unterschiede in der Fruchtbarkeit auf lange Sicht eine enorme Differenz zwischen den einzelnen errechneten Varianten ergeben. So ergibt sich die hohe Wachstumsrate (Variante b) bei einer um 0,5 Kinder höheren Fruchtbarkeitsrate im Durchschnitt als beim errechneten Mittelwert (Variante c). Bei der niedrigen Wachstumsvariante (Variante d) wurde wiederum die Geburtenrate um 0,5 Kinder im Durchschnitt verringert.<sup>138</sup> Die errechnete Differenz zwischen der höheren und niedrigeren Entwicklungsmöglichkeit beträgt im Jahr 2100 nahezu 10 Mrd. Menschen.

## **2.3.2 Geburtenraten und Altersverteilung der Weltbevölkerung**

Als Basis für demographische Größenordnungen in den nächsten Jahrzehnten kann die mittlere Wachstumsvariante der „2012 Revision“ herangezogen werden. ExpertInnen gehen davon aus, dass sich das gegenwärtige Fruchtbarkeitsniveau auf einem niedrigeren Wert einpendeln wird. Im UN-Bericht wird die globale Geburtenrate zu Beginn des 21. Jahrhunderts mit 2,53 Kindern pro Frau angegeben. Die „Mittelvariante“ sieht für die Jahre 2045-2050 eine Fruchtbarkeitsrate von 2,24 und für 2100 1,99 Kinder pro Frau weltweit vor.<sup>139</sup>

Gegenwärtig weisen die am meisten entwickelten Regionen der Welt eine Fruchtbarkeitsrate von 1,66 auf und laut UNO wird sich diese in den nächsten Jahrzehnten geringfügig erhöhen. Die Berechnungsgrundlage für die weiteren demographischen Prozesse sieht eine jährliche Nettozuwanderung von 2,4 Mio. Menschen in diese entwickelten Regionen vor, die durch einer höheren Fruchtbarkeit der zugewanderten Frauen aus den schwächer entwickelten

---

<sup>135</sup> Ebd.

<sup>136</sup> Ebd.

<sup>137</sup> Ebd.

<sup>138</sup> Ebd., S. 2.

<sup>139</sup> Ebd., S. 4.



Regionen eine Gesamtschrumpfung verhindern. Laut Prognosen der mittleren Berechnungsvariante sollen die am meisten entwickelten Staaten mit einer Gesamtbevölkerung von 1,25 Mrd. 2013 auf 1,3 Mrd. bis 2050 steigen. ExpertInnen gehen aber davon aus, dass sich von 2050 auf 2100 die Zahl der Menschen in den entwickelten Industriestaaten auf 1,28 Mrd. verringern wird.<sup>140</sup> Jene Staaten, die weder zu den am meisten entwickelten, noch zu den am wenigsten entwickelten Ländern gehören, sollen künftig eine niedrigere Fruchtbarkeitsrate als 2013 aufweisen und von 5 Mrd. Menschen in der Gegenwart auf 6,3 Mrd. Menschen im Jahr 2050 anwachsen. Bis zum Jahr 2100 sollen in den Staaten dieser Regionen 6,6 Mrd. Personen leben.<sup>141</sup> Mit wesentlichen Herausforderungen werden gemäß UN-ExpertInnen künftig die am wenigsten entwickelten Staaten – in der Fachliteratur als „least developed countries“ (LDC) bezeichnet – konfrontiert sein. Während die entwickelten Industriestaaten bis 2050 bzw. 2100 nur dank einer Nettoeinwanderung insgesamt nicht schrumpfen werden, wird in der „UN-Mittelwachstumsberechnung“ die Zahl der Bevölkerung in LDC’s rasant anwachsen. Im Jahr 2013 lebten in den 49 am wenigsten entwickelten Staaten insgesamt 898 Mio., 2050 sollen es bereits 1,8 Mrd. und 2100 sogar 2,9 Mrd. Menschen sein.<sup>142</sup>

Neben den Prognosen für die absoluten Bevölkerungszahlen, deutet insbesondere die Altersverteilung in den entwickelten und weniger entwickelten Regionen sowie den LDC’s gravierende Unterschiede an. Die UNO zieht Kinder bis 15 Jahre und „junge Personen“ im Alter zwischen 15-24 Jahren als eine Größenordnung für die Vergleichsanalyse heran. In den entwickelten Staaten leben gegenwärtig 206 Mio. Kinder (16 % der Gesamtbevölkerung) und diese Zahl soll bis 2050 nur geringfügig auf 210 Mio. anwachsen und bis 2100 auf 202 Mio. abfallen. „Junge Personen“ werden von derzeit 152 Mio. (12 % der Gesamtbevölkerung) auf 142 Mio. im Jahr 2050 und auf 138 Mio. im Jahr 2100 schrumpfen.<sup>143</sup>

Völlig anders gestaltet sich die Situation in den weniger entwickelten Regionen. Diese verzeichnen 28 % Kinder und 18 % „junge Personen“. In den LDC’s ist die jetzige Bevölkerung noch jünger: 40 % werden als Kinder erfasst und 20 % sind im Alter von 15-24 Jahren. In absoluten Zahlen ausgedrückt wird die Zahl der Kinder und „jungen Personen“, die in weniger entwickelten Regionen leben, mit 1,7 Mrd. bzw. 1,1 Mrd. im Jahr 2013 angegeben.

---

<sup>140</sup> Ebd., S. 4.

<sup>141</sup> Ebd.

<sup>142</sup> Ebd.

<sup>143</sup> Ebd., S. 3.

Diese große Zahl an Kindern und „jungen Personen“ stellt eine enorme gesellschaftspolitische und sozioökonomische Herausforderung für Staaten der betroffenen Regionen dar.<sup>144</sup>

Die Zahl der „Generation 60+“ wird in den höher entwickelten Staaten rasant steigen. Von 287 Mio. im Jahr 2013 wird sie auf 417 Mio. Personen im Jahr 2050 anwachsen und 32 % der Gesamtbevölkerung ausmachen, 2100 werden es 34 % sein. In weniger entwickelten Regionen werden im Jahr 2050 nur 19 % der „Generation 60+“ angehören, fünfzig Jahre später wird die Gruppe allerdings bereits auf 27 % der Gesamtbevölkerung angestiegen sein.<sup>145</sup>

Laut der mittleren Wachstumsvariante der „2012 Revision“ wurde 2013 in den am meisten entwickelten Regionen der Höhepunkt der Zahl der produktiven und arbeitsfähigen Bevölkerung im Alter von 25-65 Jahren mit insgesamt 608 Mio. Menschen erreicht. Bis 2050 sollen es nur noch 533 Mio. und 2100 sogar nur noch 504 Mio. sein. Hingegen wird sich diese Zahl in den weniger entwickelten Regionen im gleichen Zeitraum von 2,6 Mrd. auf 3,7 Mrd. im Jahr 2050 und 4,1 Mrd. 2010 erhöhen.<sup>146</sup>

Unausgeglichene Bevölkerungsentwicklungen in unterschiedlichen Weltregionen, eine junge Bevölkerung in den weniger entwickelten Regionen, insbesondere in den LDC's und eine alternde Bevölkerung in den höher entwickelten Staaten deuten auf vielschichtige globale Veränderungsprozesse hin, die den demographischen Wandel weltweit im Allgemeinen und Europa im Besonderen betreffen. Daher lohnt ein Blick auf die Ausformungen des demographischen Wandels auch auf EU-Ebene.

## **2.4 Zweiter Befund: Aussichten der EU**

Die derzeitige Europäische Union ist geprägt von einer relativ hohen Lebenserwartung und einer niedrigen Geburtenrate. Die Babyboom-Generation der 1950er und 1960er Jahre kommt langsam in den Ruhestand, jüngere geburtenarme Jahrgänge haben eine geringe Fruchtbarkeitsziffer, wodurch die Bevölkerung auf Dauer älter wird. Die EU-Kommission sah daher in einer amtlichen Mitteilung im Jahr 2006 vor allem aus Gründen der „ökonomischen Effizienz“ sowie „sozialer Gerechtigkeit“ dringenden Reformbedarf.<sup>147</sup> Dies zeigt deutlich, dass die EU zu Beginn des 21. Jahrhunderts den demographischen Wandel als ein

---

<sup>144</sup> Ebd.

<sup>145</sup> Ebd., S. 4.

<sup>146</sup> Ebd.

<sup>147</sup> EU-Kommission: Mitteilung der Kommission – Die demographische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance, KOM(2006)571, Brüssel 12.10.2006, S. 15, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0571&from=DE> [06.11.2014].

wesentliches Problem sieht. Als oberste Exekutivinstitution konzipierte die EU-Kommission Maßnahmen, die sich vor allem der Alterung der Gesellschaft widmen. Bevor auf die spezifische Problemwahrnehmung der EU hinsichtlich des demographischen Wandels eingegangen wird, sollen Zahlen über die Bevölkerungsentwicklung in der EU das Problembewusstsein des demographischen Wandels von der europäischen Perspektive aus kurz skizzieren.

#### 2.4.1 Entwicklungstendenzen der EU-Bevölkerung

Die Bevölkerung der 28 EU-Mitgliedsländer betrug mit Stichtag 1. Jänner 2015 insgesamt 508.191.116 Menschen.<sup>148</sup> Dies entspricht ca. 7 % der Weltbevölkerung. Aus Sicht der EU stellen die „drastisch“ fallende Geburtenrate und der damit einhergehende Zuwachs an älteren Personen die wesentlichen demographischen Herausforderungen dar. Das EU-Statistikamt beschreibt die Situation hinsichtlich der niedrigen Fertilität wie folgt:

„Seit den 1960er Jahren bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts sank die Zahl der Lebendgeburten in der EU-27 [noch vor der Aufnahme Kroatiens in die EU, Anm. d. Verf.] drastisch von 7,5 Mio. auf einen Tiefststand von 5,0 Mio. im Jahr 2002. Darauf folgte ein leichter Anstieg der Zahl der Lebendgeburten; so kamen 2008 in der EU-27 5,4 Mio. Kinder zur Welt, worauf in dem Zeitraum 2009-2011 die Zahl wiederum jährlich sank.“<sup>149</sup>

Zwar weisen die Geburtenraten in den einzelnen EU-Staaten unterschiedliche Werte auf, aber im Gesamten gibt es eine fallende Tendenz. Mit 1,6 Kindern pro Frau ist die Fruchtbarkeitsrate in der EU weit unter dem „Bestandserhaltungsniveau“ von einer Rate von 2,1 Kindern.<sup>150</sup> Daher sehen es ExpertInnen als die primäre Aufgabe der Politik, dieser Entwicklung entgegenzusteuern.<sup>151</sup>

Deutschland weist mit 1,4 Kindern pro Frau eine der niedrigsten Geburtenraten und Irland mit 2,1 die höchste Geburtenrate auf. Im Jahr 2011 hatten nur Rumänien, Polen, Lettland, Portugal und Zypern eine niedrigere Rate als Deutschland. Eine deutlich unter dem „Bestandserhaltungsniveau“ liegende Fruchtbarkeit hat weitreichende Folgen: „Bei einer Geburtenrate von statistisch 1,4 Kindern je Frau wird jede Elterngeneration nur noch zu etwa

---

<sup>148</sup> EUROSTAT: Bevölkerung am 1. Januar 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00001&plugin=1> [23.02.2016].

<sup>149</sup> EUROSTAT: Statistik zur Fruchtbarkeit, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Fertility\\_statistics/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Fertility_statistics/de) [05.11.2014].

<sup>150</sup> Bundeszentrale für politische Bildung: Demographischer Wandel und Migration in Europa, Focus Migration, Kurzdossier Nr. 24, Dezember 2013, S. 4.

<sup>151</sup> Rürup, Bert/Ranscht, Anja: Familienpolitik und soziale Sicherung, S. 2f, [http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Demographiebericht\\_Ruerup\\_Ranscht.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Demographiebericht_Ruerup_Ranscht.pdf) [06.11.2014].

zwei Dritteln durch Kindern ersetzt (...).<sup>152</sup> Besonders ausgeprägt ist in Deutschland auch die Kinderlosigkeit von 40-44 Jährigen Frauen. So hatten zu Beginn der zweiten Dekade im 21. Jahrhundert 22 % in dieser Altersgruppe keine Kinder.<sup>153</sup> Eine vergleichende Darstellung der Geburten in der EU wird durch das Europäische Statistikamt Eurostat mittels der Bruttogeburtensziffer durchgeführt, die Geburten auf je 1.000 EinwohnerInnen errechnet. Die folgende Tabelle zeigt die Unterschiede in den einzelnen Staaten zum Zeitpunkt 2013 auf. Die im Folgenden untersuchten Staaten sind gelb hervorgehoben.

Belgien	11,2	Litauen	10,1
Bulgarien	9,2	Luxemburg	11,3
Tschechien	10,2	Ungarn	9,2
Dänemark	10,0	Malta	9,2
<b>Deutschland</b>	<b>8,5</b>	Niederlande	10,2
Estland	10,3	<b>Österreich</b>	<b>9,4</b>
Irland	15,0	Polen	9,6
Griechenland	8,5	Portugal	7,9
Spanien	9,1	Rumänien	8,8
Frankreich	12,3	Slowenien	10,2
Kroatien	9,4	Slowakei	10,1
Italien	8,5	Finnland	10,7
Zypern	10,8	<b>Schweden</b>	<b>11,8</b>
Lettland	10,2	<b>Vereintes Königreich</b>	<b>12,2</b>

**Tabelle 6: Geburten pro 1.000 EinwohnerInnen in der EU im Jahr 2013; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen; Daten entnommen vom Eurostat.**<sup>154</sup>

Zwar weisen einige EU-Staaten, wie z.B. Frankreich oder die Niederlande, eine relative hohe Geburtenrate auf, jedoch sind auch für diese Staaten die Prognosen für die nächsten Jahrzehnte nicht positiv.<sup>155</sup> Das Durchschnittsalter der EU-Bevölkerung wird sich demnach in der Zukunft stark erhöhen, in den einzelnen Mitgliedsländern wird die Bevölkerung jedoch unterschiedlich altern.

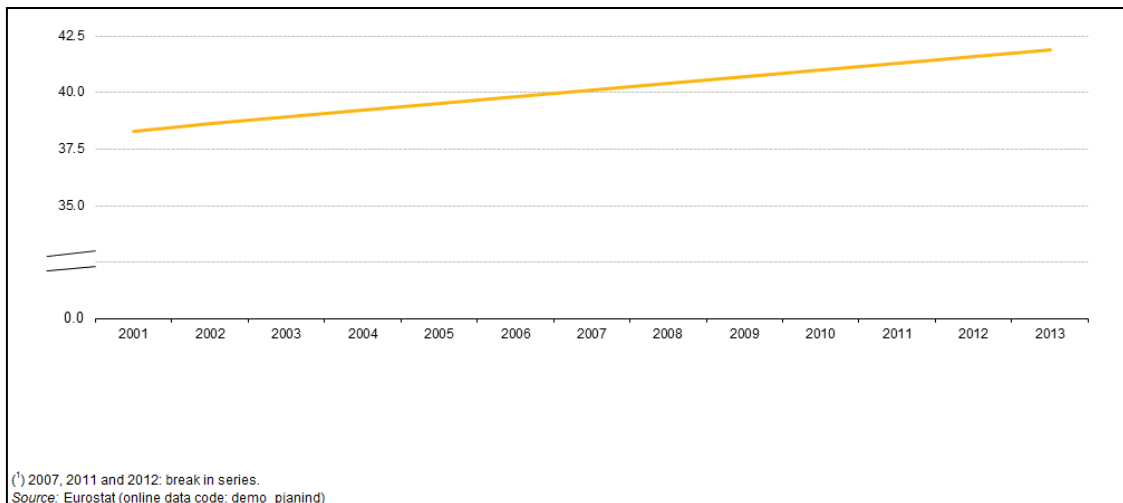
<sup>152</sup> Staeck, Florian: EU-Staaten altern unterschiedlich, Ärzte Zeitung online, 10.04.2014, [http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html) [17.11.2014].

<sup>153</sup> Siems, Dorothea: Deutschland droht 2020 der Einbruch der Gerten, Die Welt, 07.11.2013, <http://www.welt.de/politik/deutschland/article121657126/Deutschland-droht-2020-Einbruch-der-Geburtenzahl.html> [06.11.2014].

<sup>154</sup> EUROSTAT: Bruttogeburtensziffer in der EU 2013, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00112&language=de> [06.11.2014].

<sup>155</sup> Bundeszentrale für politische Bildung: Demographischer Wandel und Migration in Europa, Focus Migration, Kurzdossier Nr. 24, Dezember 2013, S. 4.

In der folgenden Abbildung ist das Ansteigen des Durchschnittsalters der EU-Bevölkerung in den Jahren 2001 bis 2013 klar ersichtlich:



**Abbildung 1: Durchschnittsalter der EU-Staaten (28) von 2001 bis 2013;**

**Quelle:** Eurostat: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Median age of population, EU-28, 2001%E2%80%9313 %28years%29\\_YB14.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Median_age_of_population_EU-28_2001%E2%80%9313_%28years%29_YB14.png) [26.02.2016].

Die Lebenserwartung der EU-BürgerInnen beträgt im Durchschnitt 79,7 Jahre und ist um fast mehr als 10 Jahre höher als der globale Durchschnittswert von 67,9 Jahren.<sup>156</sup> Die Überalterung der Bevölkerung ist derzeit in Deutschland und in Italien am höchsten. Gehören im Durchschnitt 18,2 % der EU-BürgerInnen der Generation 65+ an, sind es in Deutschland 20,7 %. Übertroffen wird dieser Wert zum Stichjahr 2014 lediglich von Italien, wo 21,2% dieser Altersklasse angehören. Irland verzeichnet mit einem Anteil von 12,2% der 65-Jährigen gemessen an der Gesamtbevölkerung den niedrigsten Wert.<sup>157</sup>

Die unterschiedliche Entwicklung der EU-Mitgliedsstaaten kann auch an den Prozentanteilen der unter 15-Jährigen veranschaulicht werden. Dieser liegt im EU-Durchschnitt bei 15,6%. Deutschland weist hier mit 13,1% im Vergleich zu anderen Staaten wie z.B. Großbritannien (17,6 %) oder Frankreich (18,6%) einen sehr niedrigen Wert auf.<sup>158</sup>

Ein weiterer Indikator ist der „Altenquotient“, der das Verhältnis der Anzahl älterer Menschen (65+) zur Anzahl jüngerer Menschen (Altersgruppe 15 bis 64) in einer Gesellschaft angibt.

<sup>156</sup> EUROSTAT: Die Bevölkerung Europas im Vergleich zur Weltbevölkerung, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/European\\_population\\_compared\\_with\\_world\\_population/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/European_population_compared_with_world_population/de) [26.02.2016].

<sup>157</sup> Staeck, Florian: EU-Staaten altern unterschiedlich, Ärzte Zeitung online, 10.04.2014, [http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html) [17.11.2014].

<sup>158</sup> Ebd.

Während dieser Wert in der Slowakei mit 18,4% am geringsten ist, liegt er in Deutschland bei 31,3% und in Italien sogar bei 32,7 %.<sup>159</sup>

Das EU-Statistikamt geht davon aus, dass sich bis 2060 die Relation der Personen über 65 Jahren und jener im erwerbsfähigen Alter (15-64) ungünstig entwickeln wird. So werden im Jahr 2060 auf eine Person über 65 weniger als zwei Erwerbsfähige entfallen.<sup>160</sup> Das macht einen durchschnittlichen EU-Altenquotienten von 52,55 % aus, jedoch werden erhebliche Regionalunterschiede innerhalb der EU vorliegen. Während ExpertInnen davon ausgehen, dass Deutschland im Jahr 2060 einen Altenquotienten von 59,89 % haben wird, soll dieser Wert z.B. in Polen 65,59 % und in Rumänien 64,77 % oder gar 67,99 % in Litauen betragen.<sup>161</sup>

#### **2.4.2. Ausländische Bevölkerung**

Wie es die Zahlen der „2012 Revision“ der UNO dargelegt haben, werden die Bevölkerungen der Staaten in den am meisten entwickelten Regionen der Welt nicht nur insgesamt älter, sondern aufgrund von Zuwanderung ethnisch diversifizierter. Eine bereits einkalkulierte Nettoeinwanderung in entwickelte Regionen soll laut UN-ExpertInnen bis zum Jahr 2050 bzw. 2100 die Schrumpfung der Gesamtbevölkerungszahl der betroffenen Staaten verhindern. In diesem Zusammenhang stellt daher Migration einen wesentlichen Faktor der Veränderungsprozesse der Bevölkerung dar, der in Zukunft an Bedeutung noch zunehmen wird. Bereits jetzt ist in vielen Staaten Westeuropas die ethnische Diversifizierung eine wesentliche Charakteristik des demographischen Wandels. Dabei kann generell zwischen Personen mit Migrationshintergrund unterschieden werden, die bereits die Staatsbürgerschaft des entsprechenden Einwanderungslandes erworben haben und jenen, die als Angehörige eines Drittstaates in der EU leben. Es kann konstatiert werden, dass die Einwanderung aus Drittstaaten für weitere demographische Prozesse eine essentielle Einflussvariable ist und diese Personen eine eigene demographische Kategorie darstellen. Ohne diese EinwanderInnen hätte in vielen westlichen EU-Mitgliedsländern eine Bevölkerungsschrumpfung bereits in einem weit höheren Maß eingesetzt. Auch in dieser Statistik nimmt Deutschland einen besonderen Stellenwert ein:

„Deutschland verzeichnet seit 1972 Geburtendefizite, die durch Einwanderungsüberschüsse kompensiert bzw. überkompensiert werden. Es ist unter

---

<sup>159</sup> Ebd.

<sup>160</sup> EUROSTAT: Die Bevölkerung Europas im Vergleich zur Weltbevölkerung, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/European\\_population\\_compared\\_with\\_world\\_population/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/European_population_compared_with_world_population/de) [26.02.2016].

<sup>161</sup> Staeck, Florian: EU-Staaten altern unterschiedlich, Ärzte Zeitung online, 10.04.2014, [http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html) [17.11.2014].

den großen Industrieländern der Welt das Land mit der höchsten Zuwanderung und nahm im Vergleich zu den USA und Westeuropa mit großem Abstand die meisten Asylbewerber und Flüchtlinge auf. Die Zahl der Zuwanderungen pro Jahr erreichte schon 1970 die gleiche Größenordnung wie die Zahl der Geburten im Inland.<sup>162</sup>

Laut Statistikamt der EU lebten mit Stichtag 1. Januar 2013 insgesamt 20,4 Mio. Menschen als Drittstaatsangehörige in der EU, was 4,1 % der Bevölkerung ausmacht.<sup>163</sup> Insgesamt waren 13,7 Mio. EU-BürgerInnen in einem anderen Mitgliedsland registriert und von diesen stellten RumänInnen die größte Gruppe dar. Das EU-Statistikamt führt insbesondere Nichtstaatenangehörige in den jeweiligen EU-Staaten an, also jene Menschen, die nicht die Staatsbürgerschaft des Landes haben, in dem diese wohnen. Dies können sowohl andere EU-BürgerInnen als auch Drittstaatsangehörige sein. In absoluten Zahlen wiesen 2013 folgende EU-Staaten die meisten Nichtstaatenangehörige auf:

- Deutschland: 7,7 Mio.;
- Spanien 5,1 Mio.;
- Vereinigtes Königreich 4,9 Mio.;
- Italien 4,4 Mio.;
- Frankreich 4,1 Mio..<sup>164</sup>

Eine weitere relevante Personengruppe sind jene Personen, die in einem Land außerhalb der EU geboren wurden, aber in einem der Mitgliedsstaaten leben. Insgesamt zählte man im Jahr 2013 33,5 Mio. Menschen zu dieser Kategorie, von welchen aber bereits viele die Staatsbürgerschaft eines der EU-Mitgliedsländer erworben haben. Jene Personen, die bereits die Staatsbürgerschaft eines EU-Landes erworben haben, werden dann statistisch nicht mehr als Drittstaatsangehörige geführt.

Von den 20,5 Mio. Drittstaatsangehörigen im Jahr 2011 waren Menschen aus allen Kontinenten vertreten. Dabei zeigte sich folgende Verteilung gemäß der Herkunft:

- Europa: 37,2 %;
- Afrika: 24,9 %;
- Asien: 21,3 %;
- Amerika: 15,8 %;
- Ozeanien 0,8 %.<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> Brig, Herwig: Dynamik der demografischen Alterung, Bevölkerungs-Schrumpfung und Zuwanderung in Deutschland, <http://www.bpb.de/apuz/27634/dynamik-der-demografischen-alterung-bevoelkerungs-schrumpfung-und-zuwanderung-in-deutschland?p=all> [18.11.2014].

<sup>163</sup> EUROSTAT: Statistiken zu Wanderungsströmen und Migrationsbevölkerung, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/de) [17.11.2014].

<sup>164</sup> EUROSTAT: Migration and Migrant Population (Daten vom Mai 2014), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics) [18.11.2014].

Innerhalb der Kontinente zeigt sich wiederum, dass laut Eurostat mehr als die Hälfte der 7,6 Mio. Drittstaatsangehörigen in der EU, die aus europäischen Staaten in die EU gezogen sind, aus der Türkei, Albanien und Ukraine kommen.<sup>166</sup> Unter den AfrikanerInnen sind mehrheitlich Menschen aus Nordafrika vertreten, wobei StaatsbürgerInnen aus Marokko und Algerien die zahlenmäßig stärkste Gruppe bilden. Eine weitere Kategorisierung der Herkunftsländer von Drittstaatsangehörigen wird vom EU-Statistikamt anhand des Human Development Index (HDI) der UNO vorgenommen. Gemäß UNO lassen sich alle Staaten einer der vier HDI-Kategorien zuordnen: a) „Very High Human Development“, b) „High Human Development“, c) „Medium Human Development“, d) „Low Human Development“.<sup>167</sup>

Die 20,5 Mio. Drittstaatsangehörigen in der EU im Jahr 2011 lassen sich wie folgt nach diesem Schema kategorisieren:

**a) High Human Development**

Insgesamt entfallen 44,8 % (ca. 9,18 Mio. Menschen) auf diese Gruppe. Fast die Hälfte dieser Personen stammt aus der Türkei, Albanien und Russland.<sup>168</sup>

**b) Medium Human Development**

Mit 9,7 Mio. Menschen oder einem Gesamtanteil von 47,6 % stammen die meisten Drittstaatsangehörigen aus einem Land mit einem mittleren HDI. Ein Fünftel dieser Personen kommt aus Marokko, die Herkunftsländer China und Ukraine sind ebenfalls stark vertreten.<sup>169</sup>

**c) Low Human Development**

Am wenigsten vertreten sind Menschen aus den am schlechtesten entwickelten Staaten. Immerhin lassen sich allerdings ca. 1,6 Mio. oder 7,6 % aller Drittstaatsangehörigen dieser Kategorie zurechnen. Zahlenmäßig stark vertreten sind in dieser Kategorie Menschen aus Nigeria und dem Irak.<sup>170</sup>

Ein aussagekräftiger demographischer Indikator betreffend die Nichtstaatenangehörigen in den EU-Staaten ist das Durchschnittsalter der Bevölkerung. Das EU-Statistikamt gab zu Beginn des 21. Jahrhunderts das Durchschnittsalter der EU-Bevölkerung mit 41,2 Jahren an,

---

<sup>165</sup> EUROSTAT: Statistiken zu Wanderungsströmen und Migrationsbevölkerung, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/de) [17.11.2014].

<sup>166</sup> Ebd.

<sup>167</sup> United Nations Organization: Human Development Report, <http://hdr.undp.org/en/countries> [18.11.2014].

<sup>168</sup> EUROSTAT: Statistiken zu Wanderungsströmen und Migrationsbevölkerung, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/de) [17.11.2014].

<sup>169</sup> Ebd.

<sup>170</sup> Ebd.



wobei der Durchschnitt der Nichtstaatenangehörigen bei 34,7 Jahren lag.<sup>171</sup> Zudem weisen die Nichtstaatenangehörigen im Durchschnitt eine höhere Geburtenrate auf.<sup>172</sup>

### **2.4.3 Exkurs: Migrationsströme aufgrund von Naturkatastrophen und Konflikten**

Aufgrund negativer Faktoren wie Naturkatastrophen und Krisen ist es denkbar, dass sich Migrationsbewegungen in die EU nicht nur mittel- bis langfristig, sondern innerhalb kurzer Zeit erhöhen werden und den demographischen Wandel beschleunigen. An dieser Stelle werden einige Beispiele aus der jüngsten Vergangenheit präsentiert, die eine große Anzahl von Menschen zur Emigration aus ihren Heimatländern veranlasst haben.

Prognosen der UNO gehen davon aus, dass in den Jahren 2013-2050 jährlich 2,4 Mio. Menschen aus Entwicklungs- und Schwellenländern migrieren werden. Ab dem Jahr 2050 wird diese Zahl mit einer Million Menschen pro Jahr veranschlagt.<sup>173</sup> Aufgrund unterschiedlicher Krisen prognostizieren ExpertInnen einen verstärkten Wunsch zur Auswanderung unterschiedlicher Personengruppen aus Entwicklungs- und Schwellenländern, da eine Migration jedoch mit erheblichen Kosten verbunden ist, werden sich laut ExpertInnen die realen Wanderungsbewegungen in Grenzen halten.<sup>174</sup> Die Kosten für eine Migration könnte sich nur ein kleiner Teil der potentiellen AuswandererInnen leisten. Dass die Motivation für das Verlassen der Heimat in weniger entwickelten Gebieten aus unterschiedlichen Gründen steigen wird, gilt als Tatsache, wobei primär veränderte Umweltbedingungen sowie bewaffnete Konflikte als Ursache angeführt werden.

Die Schätzungen der Zahlen migrationsbereiter Menschen, die auf negativen Veränderungen umweltbedingter Faktoren basieren, nehmen alarmierende Ausmaße an. Laut dem United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) haben zu Beginn des 21. Jahrhunderts 24 Mio. Menschen wegen belastender Umweltfaktoren ihre Heimat verlassen. Die deutsche Bundesregierung beziffert diese Zahl mit 25-60 Mio. sogar noch höher. Die durch Klimawandel bedingte Migration wird in Zukunft noch steigen. So schätzt das UN-Klimabüro (UNFCCC), dass bis 2050 an die 150 Mio. Menschen aus Umweltgründen gezwungen sein könnten, ihre Heimatstaaten zu verlassen.<sup>175</sup> Unvorhergesehene Ereignisse könnten die Zahl der betroffenen Menschen noch weiter ansteigen lassen. Ein Beispiel einer Naturkatastrophe

---

<sup>171</sup> Ebd.

<sup>172</sup> Bundeszentrale für politische Bildung: Demographischer Wandel und Migration in Europa, Focus Migration, Kurzdossier Nr. 24, Dezember 2013, S. 3.

<sup>173</sup> Bundeszentrale für politische Bildung: Globale Migration in der Zukunft, Kurzdossier Nr. 23, September 2013, S. 4.

<sup>174</sup> Ebd.

<sup>175</sup> Ebd.

aus der Vergangenheit, die viele Menschen zur Auswanderung zwang, war der durch ein Erdbeben verursachte Tsunami in Haiti im Jahr 2010. Laut „International Organisation for Migration“ (IOM) wurden 1,5 Mio. EinwohnerInnen Haitis zu Vertriebenen.<sup>176</sup>

Aber auch bewaffnete Konflikte veranlassen Menschen zur Auswanderung. Da sich künftige Konfliktentwicklungen nicht vorhersagen lassen, sollen einige Beispiele der jüngsten Vergangenheit veranschaulichen, wie unvollständig und somit problematisch Prognosen hinsichtlich der künftigen Migration sind. IOM gibt an, dass im Zuge des Konfliktes und Krieges in Lybien 2011 insgesamt 229.000 Menschen entweder aus dem Unruhegebiet evakuiert wurden oder aus Lybien geflohen sind. Die Zahl der Vertriebenen nahm in den Folgejahren sogar noch dramatischere Ausmaße an. Die bewaffnete Auseinandersetzung mit der Terrororganisation „Islamischer Staat (IS)“ in Syrien und Irak sowie im syrischen Bürgerkrieg führt derzeit zu großen Flüchtlingsströmen. Viele Flüchtlinge und in der Folge AsylwerberInnen stammten im Jahr 2013 und 2014 aus Konflikt- und Kriegsgebieten wie Afghanistan, Eritrea, Somalia, Irak und Pakistan.<sup>177</sup> Mehr als 4 Mio. dürften alleine aus Syrien geflohen sein.

Dass vor allem aufgrund von Kriegen die Migration nach Europa wächst, belegen eindrücklich die Zahlen aus Deutschland. Zu Beginn der Kriege im ehemaligen Jugoslawien Anfang der 1990er Jahre stiegen die Asylanträge in Deutschland auf bis zu 440.000 pro Jahr.<sup>178</sup> Mit knapp 170.000 Asylanträgen im Jahr 1995 (Kriegsende in Bosnien/Herzegowina) setzte eine rückläufige Entwicklung ein und 2008 wurde mit 28.018 Anträgen der niedrigste Wert seit den 1990er verzeichnet. Ein neuer Höhepunkt der Flüchtlingszahlen wurde dann erstmals im Jahr 2014 erreicht. 2014 stellten insgesamt 202.834 Personen einen Asylantrag in Deutschland.<sup>179</sup> Ein „drastischer“ Anstieg von Flüchtlingen wurde dabei aus dem kriegsgeschüttelten Syrien und dem Irak verzeichnet. Im Jahr 2015 erreichten die Antragszahlen einen vorläufigen Höhepunkt. Es wurden 476.649 Asylanträge gestellt,

---

<sup>176</sup> International Organization for Migration: Migration Consequences of Complex Crises: IOM Institutional and Operational Responses, <http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/What-We-Do/docs/Migration-Consequences-of-complex-crises-IOM-institutional-and-operational-responses-2012.pdf> [05.11.2014].

<sup>177</sup> UNHCR: UNHCR report shows leap in asylum applications for industrialized countries, 21.3.2014, <http://www.unhcr.org/532afe986.html> [18.11.2014].

<sup>178</sup> Thail, Merlind: Bitte draußen bleiben, Die Zeit, 02.11.2014, <http://www.zeit.de/2014/43/fluechtlinge-asylbewerber-fluechtlingspolitik> [05.11.2014].

<sup>179</sup> Statista (Das Statistikportal): Anzahl der Asylanträge (insgesamt) in Deutschland von 1995 bis 2014, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/76095/umfrage/asylantraege-insgesamt-in-deutschland-seit-1995/> [05.11.2014].

während es im Jahr davor nur etwa halb so viele (202.834) waren. Für 2016 werden ähnliche Zahlen wie für 2015 erwartet, da im Jänner bereits 52.103 Anträge gestellt wurden.<sup>180</sup>

In Österreich zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, wie folgende Grafik zeigt:

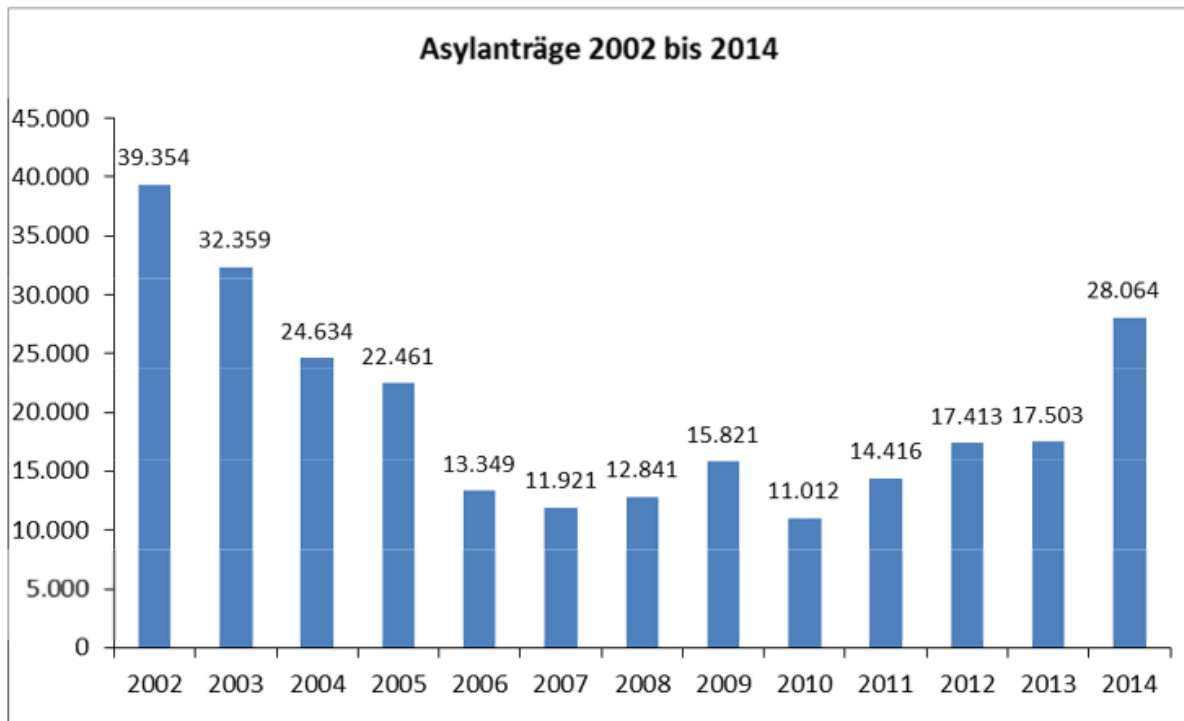


Abbildung 2: Entwicklung der Asylanträge in Österreich 2002-2014; Quelle: B.M.I., Asylstatistik 2014, S. 3.

Im Jahr 2015 stieg die Zahl von Asylanträgen enorm an und betrug für das gesamte Jahr 2015 88.912 Anträge.<sup>181</sup>

Flüchtlingsströme und steigende Zahlen von AsylwerberInnen können mittel- und langfristig demographische Wandlungsprozesse in den EU-Staaten beschleunigen, wobei europaweite Maßnahmen zu treffen sein werden. Deshalb sind Konzepte betreffend des demographischen Wandels auf der EU-Ebene für die Mitgliedsländer wichtig. Von diesen lassen sich auch nationalstaatliche Maßnahmenkataloge ableiten. Vor diesem Hintergrund erscheint der Umgang mit demographischen Veränderungen und vor allem die Wahrnehmung des Wandels seitens der EU entscheidend zu sein.

<sup>180</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Januar 2016, S. 3.

<sup>181</sup> B.M.I., Asylstatistik Dezember 2015, S. 3, [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Asywesen/statistik/files/Asylstatistik\\_Dezember\\_2015.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asywesen/statistik/files/Asylstatistik_Dezember_2015.pdf) [15.05.2016].

### **3 Länderanalysen**

Im Folgenden werden die Länder Österreich, Deutschland, Schweden und Großbritannien auf Grundlage eines einheitlichen Schemas erfasst und dargestellt. Der Aufbau der folgenden Kapitel ist einheitlich. Zunächst erfolgen für jedes Land eine statistische Darstellung der gegenwärtigen Bevölkerungszusammensetzung sowie Prognosen für deren künftige Entwicklungen. Der Fokus liegt dabei auf den Variablen Alter und Migration. Nach einer kurzen Beschreibung des politischen, sozialen und wirtschaftlichen Systems des jeweiligen Staates werden Maßnahmen der Politik und Wirtschaft, die in Hinsicht auf den demographischen Wandel bereits getroffen wurden oder geplant sind, beschrieben.

## 3.1 Österreich

### 3.1.1. Zahlen, Daten, Fakten

Im Folgenden wird ein statistischer Überblick über die Demographie Österreichs und deren zukünftige Entwicklungen gegeben.

#### 3.1.1.1. Gesamtbevölkerung

Am 01.01.2015 betrug die Gesamtbevölkerung Österreichs 8.584.926 Personen.<sup>182</sup> Im Vergleich zum Vorjahr (8.507.786 Personen) bedeutet dies einen leichten Anstieg der Gesamtbevölkerung. Generell ist die österreichische Bevölkerung seit 1984 (7.563.233) stetig gewachsen.<sup>183</sup>

#### 3.1.1.2. Geburtenbilanz

Die Geburtenbilanz ergibt sich aus der Differenz aus Lebendgeborenen und Gestorbenen. Im Jahr 2013 kamen in Österreich rund 79.300 Kinder zur Welt, 79.500 Personen verstarben. Die Geburtenbilanz fiel somit leicht negativ aus. Im Gegensatz dazu war die Geburtenbilanz im Jahr 2014 positiv und es kamen 3.470 mehr Kinder zur Welt als Personen verstorben sind.<sup>184</sup>

Differenziert man diese Zahlen nach Staatsangehörigkeit, so zeigt sich, dass AusländerInnen, die in Österreich leben, stets einen Geburtenüberschuss zu verzeichnen haben, während österreichische StaatsbürgerInnen eine negative Geburtenbilanz aufweisen. Die Geburtenbilanz betrug beispielsweise im Jahr 2014 -7.973 bei österreichischen StaatsbürgerInnen und +11.443 für nicht österreichische StaatsbürgerInnen.<sup>185</sup> Es waren somit die ausländischen StaatsbürgerInnen, die für eine positive Geburtenbilanz in Österreich sorgten.

#### 3.1.1.3. Fertilitätsrate

Frauen in Österreich bekamen im Durchschnitt im Jahr 2014 1,465 Kinder. Das durchschnittliche Fertilitätsalter insgesamt betrug 30,42 Jahre, für das erste lebendgeborene Kind 28,95 Jahre.<sup>186</sup>

---

<sup>182</sup> Statistik Austria, Bevölkerung zu Jahres- und Quartalsanfang, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand\\_und\\_veraenderung/bevoelkerung\\_zu\\_jahres-quartalsanfang/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_zu_jahres-quartalsanfang/index.html) [26.02.2016].

<sup>183</sup> STATISTIK AUSTRIA, Bevölkerungsveränderung seit 1981 nach Staatsangehörigkeit (2015).

<sup>184</sup> Ebd.

<sup>185</sup> Ebd.

<sup>186</sup> STATISTIK AUSTRIA, Demographische Indikatoren (2015).

Ebenso wie bei der Geburtenbilanz zeigt sich ein Unterschied, wenn man die Frauen nach Herkunft oder Staatsbürgerschaft differenziert. Im Inland geborene Frauen brachten im Jahr 2014 im Schnitt 1,36 Kinder zur Welt, im Ausland geborene hingegen 1,85 Kinder. Differenziert man weiter nach dem Herkunftsland, so zeigt sich, dass Frauen aus der Türkei mit 2,40 Kinder und Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien und Kroatien) mit 2,06 Kinder im Jahr 2014 die meisten Kinder bekommen haben.

Das Unterscheidungsmerkmal Staatsbürgerschaft zeigt, dass sich eingebürgerte Frauen dem durchschnittlichen Fertilitätsniveau annähern und im Jahr 2014 durchschnittlich 1,5 Kinder zur Welt brachten. Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bekamen 2014 hingegen mit 1,91 Kinder pro Frau deutlich mehr Kinder. Zudem zeigt sich, dass im Ausland geborene Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes um rund zwei Jahre jünger sind als in Österreich geborene Frauen.<sup>187</sup>

#### **3.1.1.4. Zuwanderung**

Im Jahr 2014 wanderten rund 170.100 Personen nach Österreich zu, während zugleich knapp 97.800 das Land verließen. Daraus ergab sich eine, auch im langfristigen Vergleich hohe Netto-Zuwanderung von rund 72.300 Personen. Für die Zunahme verantwortlich waren auf der einen Seite die gestiegene Zuwanderung von Asylsuchenden und auf der anderen Seite die zunehmende Integration Österreichs in einen gemeinsamen europäischen Wanderungsraum, was sich in einer steigenden Zahl an zugewanderten Arbeitskräften, Familienangehörigen und Studierenden aus der EU auswirkt.<sup>188</sup>

Mit 20.700 Zuzügen hatte 2014 erstmals Rumänien den größten Anteil an zugewanderten Personen, gefolgt von Deutschland (16.800) und Ungarn (14.500).<sup>189</sup> In den Jahren davor waren die meisten ZuwanderInnen stets deutsche StaatsbürgerInnen.<sup>190</sup>

Der Bestand der ausländischen Wohnbevölkerung hat sich im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Er lag Anfang 2014 bei 1,066 Mio. Personen (12,5 % der Bevölkerung) und Anfang 2015 bei rund 1,146 Mio. Personen. Diese Zunahme ist das Ergebnis eines positiven Wanderungssaldos der ausländischen Wohnbevölkerung von 77.700 Personen im Jahr 2014,

---

<sup>187</sup> STATISTIK AUSTRIA, Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2015. 2015, S.9.

<sup>188</sup> Ebd., S.8.

<sup>189</sup> Ebd.

<sup>190</sup> STATISTIK AUSTRIA, Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2014. 2014.

eines Geburtenüberschusses von 11.400 (Geburten minus Sterbefälle) und einer Verringerung aufgrund der Einbürgerungen (-7.700 Fälle).<sup>191</sup>

Folgende Abbildung zeigt den Wanderungssaldo Österreichs von 1961-2014.

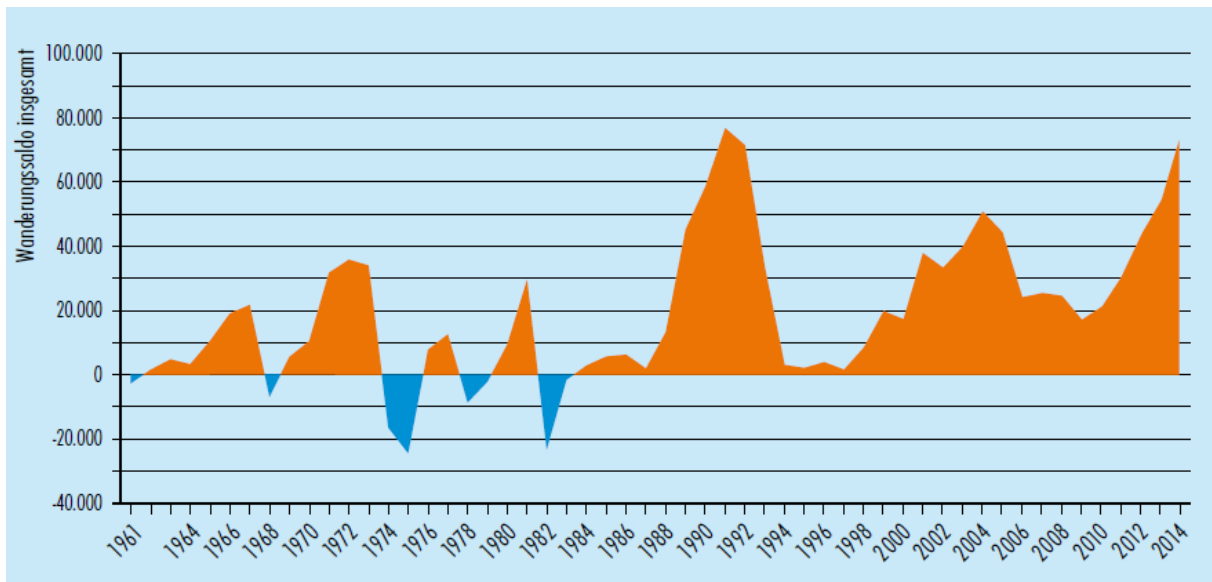


Abbildung 3: Wanderungssaldo Österreichs, Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2015. 2015, S. 25.

<sup>191</sup> STATISTIK AUSTRIA, Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2015. 2015.

Die Zahl der Asylanträge hat vor allem in den letzten beiden Jahren zugenommen. In Folgender Grafik werden die Zahlen der Asylanträge von 2002-2014 dargestellt:

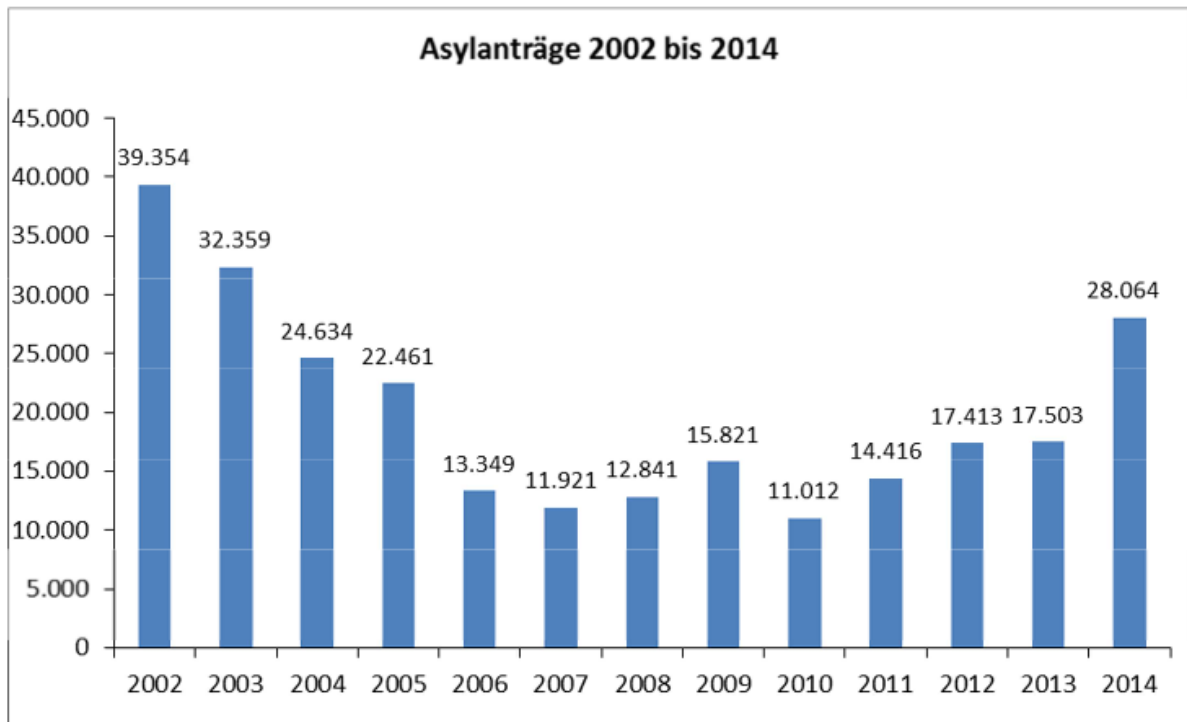


Abbildung 4: Entwicklung der Asylanträge in Österreich 2002-2014; Quelle: BM.I, Asylstatistik 2014, S. 3.

Im Jahr 2015 stiegen die Zahlen von Asylanträgen enorm an und erreichte einen bisherigen Höhepunkt. Die Zahl lag im November 2015 bei 81.127 Anträgen.<sup>192</sup> Für das Jahr 2016 wird erwartet, dass diese Zahl noch steigt.

### 3.1.1.5. Migrantische Bevölkerung

Eine zahlenmäßige Erfassung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund basiert zunächst auf staatsbürgerschaftsrechtlichen sowie weiteren normativen Bestimmungen. Somit werden die in Österreich lebenden MigrantInnen in vier Kategorien von Bevölkerungsgruppen eingeteilt:

#### a) *Ausländische Bevölkerung*

Darunter werden all jene Personen verstanden, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben. Zum Stichtag 01.01.2014 lebten rund 1,066 Mio. AusländerInnen in Österreich, was einem Anteil von 12,5 % an der Gesamtbevölkerung entsprach. Rund 40 % aller ausländischen Staatsangehörigen lebten bereits seit mindestens zehn Jahren in Österreich und weitere 22 % seit mindestens fünf Jahren. Fast 38 % der

<sup>192</sup> BM.I, Asylstatistik November 2015, S. 4.



AusländerInnen sind hingegen erst seit dem 01.01.2009 nach Österreich zugezogen und lebten somit noch keine fünf Jahre in Österreich.<sup>193</sup>

Betrachtet man den Anteil an AusländerInnen an der Gesamtbevölkerung im Laufe der Zeit, so zeigt sich, dass sie sich stetig erhöht hat:

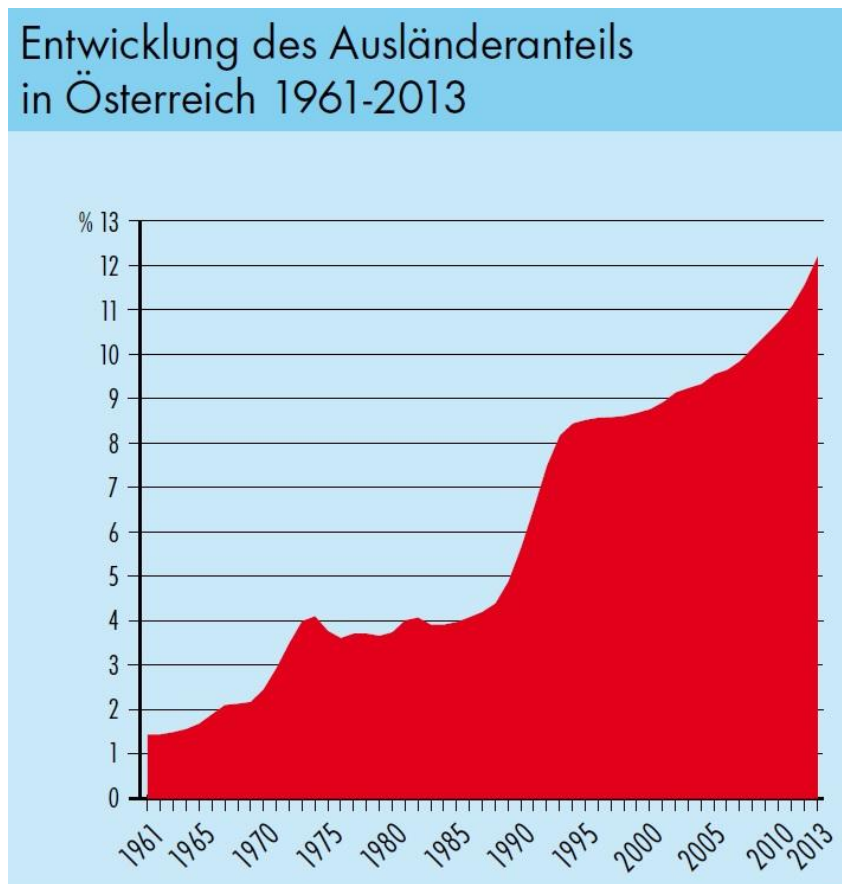


Abbildung 5: Entwicklung des Ausländeranteils, Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2014. 2014, S. 25.

### ***b) Im Ausland geborene Bevölkerung***

Am 01.01.2014 lebten in Österreich rund 1,415 Mio. Menschen oder 16,6 % der Gesamtbevölkerung, deren Geburtsort im Ausland liegt. Etwas weniger als zwei Drittel der im Ausland Geborenen (64 %) besaßen einen ausländischen Pass, während rund 36 % die österreichische Staatsbürgerschaft hatten und größtenteils Eingebürgerte waren.<sup>194</sup>

<sup>193</sup> STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2014. 2014.

<sup>194</sup> Ebd.

### ***c) Bevölkerung ausländischer Herkunft***

Dabei handelt es sich sowohl um ausländische StaatsbürgerInnen als auch um jene Personen, die einen Geburtsort außerhalb Österreichs haben. Am Stichtag 1. Jänner 2014 hatten 1,453 Mio. Personen oder 17,3 % der Gesamtbevölkerung eine ausländische Herkunft.<sup>195</sup>

### ***d) Bevölkerung mit Migrationshintergrund***

Die Statistik Austria definiert den Begriff „Migrationshintergrund“ in Anlehnung an die United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) folgendermaßen: „Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der Ersten Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der Zweiten Generation in Österreich zur Welt gekommen sind.“<sup>196</sup>

Im Durchschnitt des Jahres 2013 lebten rund 1,625 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund oder 19,4 % bezogen auf die Gesamtbevölkerung in Privathaushalten in Österreich. Davon sind etwa 1,197 Mio. Personen der so genannten „ersten Generation“ zuzurechnen, und rund 428.000 Personen der „zweiten Zuwanderergeneration“.

Rund 59 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind ausländische Staatsangehörige, während 41 % im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft sind. Unter der Personengruppe der „Ersten Generation“ ist jedoch nur knapp ein Drittel (32 %) eingebürgert, während bereits zwei Drittel (67 %) der Angehörigen der „Zweiten Generation“ österreichische Staatsangehörige sind.<sup>197</sup>

## **3.1.1.6. Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung**

### ***3.1.1.6.1. Allgemein***

Nach den Ergebnissen der aktuellen Prognose von Statistik Austria wird die Bevölkerung Österreichs in Zukunft anwachsen. Die Statistik Austria berechnet, dass die EinwohnerInnenzahl im Jahresdurchschnitt 2025 bei anhaltender Entwicklung erstmals mehr als 9 Mio. betragen wird. Gegenüber dem derzeitigen Stand (2013) wäre dies ein Plus von

---

<sup>195</sup> Ebd.

<sup>196</sup> Ebd.

<sup>197</sup> Ebd.

6,5 %. Bis 2040 soll nach den Berechnungen die EinwohnerInnenzahl auf 9,41 Mio. (+11,0% zu 2013), bis 2060 schließlich auf 9,62 Mio. (+13,4 % zu 2013) anwachsen.<sup>198</sup>

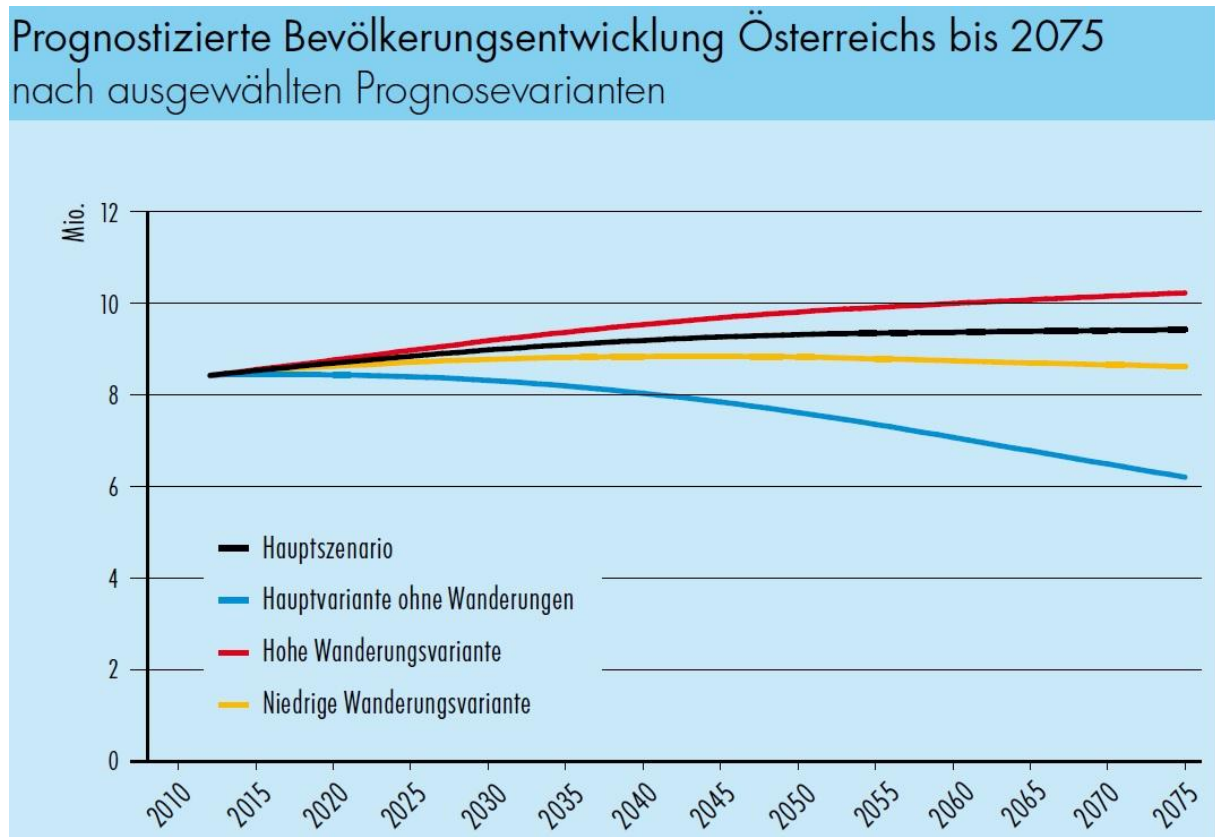


Abbildung 6: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung; Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2014. 2014, S. 25.

### 3.1.1.6.2. Entwicklung nach Alter und Erwerbsfähigkeit

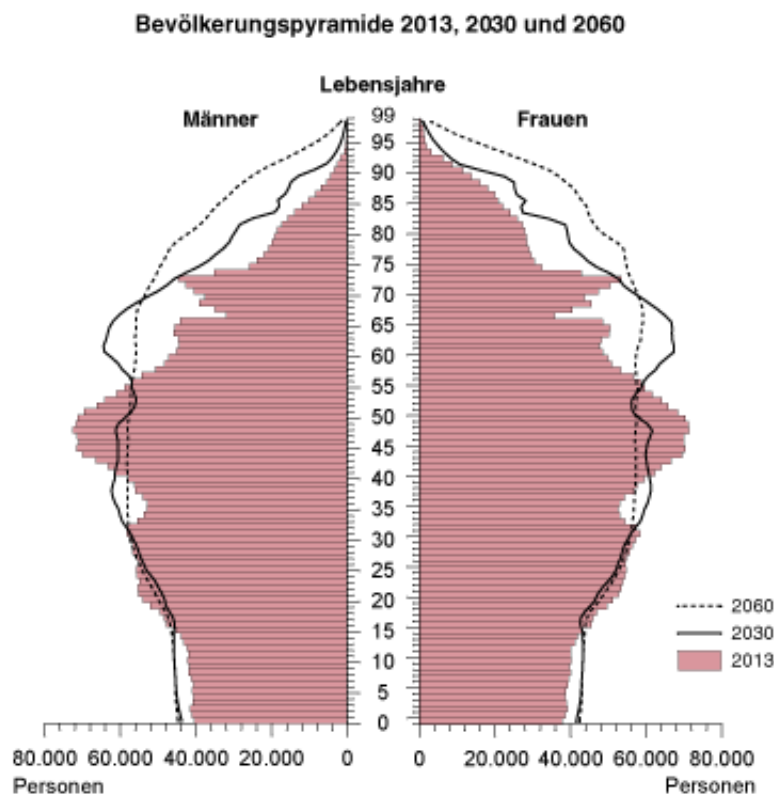
Der Anteil der unter 20-Jährigen an der Gesamtbevölkerung wird langfristig sinken, und zwar von derzeit 20 % auf 19 % ab dem Jahr 2020.

Auch der Anteil der 20- bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung wird sinken. Bis zum Jahr 2030 geht er von 62 % (2013) auf 57 % zurück, 2060 wird er nur mehr 53 % betragen. Dies bedeutet auch einen Rückgang der Personen, die im erwerbsfähigen Alter stehen. 5,24 Mio. Personen standen im Jahr 2013 im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren. Zwar prognostiziert die Statistik Austria bis zum Jahr 2020 noch eine leichte Erhöhung des Erwerbspotenzials auf 5,31 Mio. Personen (+3 %), danach werden jedoch deutlich mehr Menschen ins Pensionsalter übertreten als Jugendliche aus der Ausbildung bzw. Zugewanderte hinzukommen.

<sup>198</sup> Pressemitteilung: 10.908-217/14, Österreichs Bevölkerungszahl wächst stärker als erwartet.

Die wachsende Gruppe ist hingegen jene der Bevölkerung über 65 Jahre. In der jüngeren Vergangenheit sind die Geburtsjahrgänge um 1940 ins Pensionsalter übergegangen, nach dem Jahr 2020 werden es die Baby-Boom-Jahrgänge der späten 1950er- und der 1960er-Jahre sein. Auch werden durch die Zugewinne bei der Lebenserwartung mehr Menschen als früher ein höheres Alter erreichen. Waren im Jahr 2013 1,54 Mio. bzw. 18 % der Bevölkerung 65 Jahre und älter, so werden im Jahr 2020 1,72 Mio. über 65 Jahre alt sein. Bis 2030 steigt ihre Zahl auf 2,17 Mio. (+41 % zu 2013), bis 2060 schließlich auf 2,78 Mio. (+79 % zu 2013). Das ist ein langfristiger Zuwachs um nahezu vier Fünftel des derzeitigen Ausgangsbestandes.

Die Abbildung zeigt die Bevölkerungspyramide in den Jahren 2013 sowie 2030 und 2060. Man sieht deutlich, dass die geburtenstarken Jahrgänge ins Pensionsalter kommen werden.<sup>199</sup>



**Abbildung 7: Bevölkerungspyramide 2013, 2030 und 2060. Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2014.**

<sup>199</sup> STATISTIK AUSTRIA: Pressemitteilung: 10.908-217/14. Österreichs Bevölkerungszahl wächst stärker als erwartet.

### 3.1.1.7. Sozialsystem

Das Sozialsystem Österreichs wird als so genanntes Bismarck-System bezeichnet. Dieses ist dadurch charakterisiert, dass darin zwar sozialstaatliches Denken zum Ausdruck kommt, dem einzelnen jedoch bei Inanspruchnahme der Sozialleistungen gewisse Wahlfreiheiten und Äquivalenzen verbleiben.<sup>200</sup> Zudem wird dieses System vor allem mit dem Konzept der umlagefinanzierten, auf Pflichtmitgliedschaft beruhenden Sozialversicherung identifiziert, bei der in einem eigenen öffentlichen Haushalt – in der Regel getrennt vom allgemeinen Staatshaushalt – vorwiegend durch (Pflicht-)Beitragszahlungen ein Anspruch auf eine Gegenleistung erworben wird.<sup>201</sup>

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bereiche des österreichischen Sozialsystems:

Sozialschutzsysteme	
Sozialversicherung	Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung
Arbeitslosenversicherung (im Rahmen des Arbeitsmarktservices)	v.a. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und aktive Arbeitsmarktmaßnahmen
Universelle Systeme (Leistungen, die unabhängig vom derzeitigen oder früheren Einkommens- und Erwerbsstatus für die gesamte Wohnbevölkerung gewährt werden)	v.a. Familienbeihilfen und Kinderabsetzbetrag, Kinderbetreuungsgeld, Pflegevorsorge und, von der faktischen Wirkung, die Sachleistungen der Gesundheitsversorgung
Bedarfsorientierte Leistungen (Leistungen mit Einkommensprüfungen)	v.a. die Mindestsicherung in der Pensionsversicherung (Ausgleichszulagen), die Notstandshilfe in der Arbeitslosenversicherung, die bedarfsorientierte Mindestsicherung und Stipendien für Schüler/innen und Studierende
Sozialschutz für Beamtinnen/Beamte	eigenes Pensionsrecht
Sozialentschädigung	v.a. Kriegs- und Heeresopfer sowie Verbrechenopfer, Opfer von Impfschäden
Arbeitsrechtlicher Schutz	z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
Betriebliche Formen der Altersvorsorge	z.B. Pensionskassenzusagen, direkte Leistungszusagen
Soziale Dienste	z.B. Senioren- und Pflegeheime, ambulante Dienste, Beratung von Personen (Gewalt, Drogen, Wohnungslosigkeit)

Tabelle 7: Übersicht Bereiche des österreichischen Sozialsystems. Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sozialschutz in Österreich (2014) S. 12.

#### 3.1.1.7.1. Finanzierung

Die Finanzierung der Sozialausgaben erfolgt zu jeweils mehr als einem Drittel über Arbeitgeberbeiträge (2014: 36 %) und durch allgemeine Steuermittel von Bund, Ländern und Gemeinden (36 %) sowie zu mehr als einem Viertel durch Sozialbeiträge der geschützten

<sup>200</sup> Berié, Hermann/Fink Ulf: Europas Sozialmodell – Die europäischen Sozialsysteme im Vergleich. Eine volkswirtschaftliche Analyse. 2000, S. 50.

<sup>201</sup> Winfried Schmähl, Beitrags- versus Steuerfinanzierung in „Bismarckschen Sozialsystemen“, <http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hvbportal/content/contentWindow?contentid=10008.564328&action=b&cacheability=PAGE&version=1391184553> [26.02.2016].

Personen (26 %). Der Anteil der ArbeitgeberInnen hat seit 1980 laufend abgenommen (1980: 39 %). Der Beitrag des Staates ist bis 2001 ebenfalls gesunken (1980: 37 %, 2001: 32 %) und danach wieder leicht bzw. 2009 stark gestiegen und war 2013 mit 36 % seit 1985 am höchsten. Der Finanzierungsanteil der geschützten Personen hat hingegen lange kontinuierlich zugenommen (1980: 23 %, 2005 und 2006: 27 %), ist jedoch seither, vor allem seit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 wieder niedriger (26 %).<sup>202</sup>

### 3.1.1.7.2. Sozialausgaben

Der Großteil der Ausgaben für öffentliche Sozialleistungen (44 %) in Österreich entfällt auf den Bereich „Alter“. Im Jahr 2014 wurden für Altersleistungen rund 42,9 Mrd. Euro ausgegeben. Dieser Anteil ist von 32 % im Jahr 1980 auf 37 % im Jahr 1990 und 39 % im Jahr 2000 somit stetig angestiegen. An zweiter Stelle mit einem Anteil von 25 % (1980: 29 %, 1990 und 2000: 26 %) lagen die Ausgaben für Leistungen im Rahmen der Funktion Krankheit bzw. Gesundheitsversorgung (rund 24,4 Mrd. Euro). Deutlich geringere Ausgabenanteile entfielen auf die anderen Funktionen (Lebenslagen bzw. Sozialrisiken): 10 % für Familien/Kinder, 7 % für Invalidität/Gebrechen, jeweils 6 % für Hinterbliebene und Arbeitslosigkeit sowie 2 % für Wohnen und soziale Ausgrenzung.

Die Sozialausgaben sind zu 69 % Geldleistungen (z.B: Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen, Familien- und Arbeitslosentransfers) und zu 31 % Sachleistungen, wobei dabei die ambulanten und stationären Gesundheitsversorgungsleistungen dominieren.<sup>203</sup>

### 3.1.1.7.3. Sozialquote

Im Jahr 2014 betrug der Anteil der Sozialausgaben gemäß Europäischem System der Integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS) am Bruttoinlandsprodukt (BIP) – ausgedrückt durch die Sozialquote – 30,1 %. Der Anstieg der Sozialausgaben lag in den letzten drei Jahren deutlich über dem BIP-Wachstum.<sup>204</sup>

<sup>202</sup> STATISTIK AUSTRIA, Finanzierung der Sozialausgaben, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialschutz\\_nach\\_eu\\_konzept/finanzierung\\_der\\_sozialausgaben/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialschutz_nach_eu_konzept/finanzierung_der_sozialausgaben/index.html) [26.02.2016].

<sup>203</sup> STATISTIK AUSTRIA, Sozialausgaben, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialschutz\\_nach\\_eu\\_konzept/sozialausgaben/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialschutz_nach_eu_konzept/sozialausgaben/index.html) [26.02.2016].

<sup>204</sup> STATISTIK AUSTRIA, Sozialquote, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialschutz\\_nach\\_eu\\_konzept/sozialquote/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialschutz_nach_eu_konzept/sozialquote/index.html) [26.02.2016].

### **3.1.1.8. Politisches System**

Österreich ist eine demokratische Republik (Art 1 B-VG) sowie ein Bundesstaat, der aus neun selbstständigen Ländern gebildet wird (Art 2 B-VG). Die Gesetzgebung des Bundes übt der Nationalrat gemeinsam mit dem Bundesrat aus, wobei der Nationalrat vom Bundesvolk auf Grund des gleichen, unmittelbaren, persönlichen, freien und geheimen Wahlrechtes der Männer und Frauen, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben, nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt wird (Art 24 und 26 B-VG). Die Gesetzgebungsperiode des Nationalrates dauert fünf Jahre, vom Tag seines ersten Zusammentrittes an gerechnet, jedenfalls aber bis zu dem Tag, an dem der neue Nationalrat zusammentritt (Art 27 B-VG).

Seit den letzten Nationalratswahlen im Jahr 2013 sind folgende Parteien im Nationalrat vertreten:

- Sozialdemokratische Partei Österreichs – SPÖ (26,8 % der Stimmen);
- Österreichische Volkspartei – ÖVP (24,0 %);
- Freiheitliche Partei Österreichs – FPÖ (20,5 %);
- Die Grünen – Die Grüne Alternative – Grüne (12,4 %);
- Team Frank Stronach – FRANK (5,7 %);
- NEOS Das Neue Österreich und Liberales Forum – NEOS (4,96 %).<sup>205</sup>

Die Regierung (Regierung Faymann II) bildet sich seit 16.12.2013 aus SPÖ und ÖVP, wobei Werner Faymann (SPÖ) Bundeskanzler ist. Die beiden Regierungen davor (Regierung Gusenbauer I von 11. Jänner 2007 bis 2. Dezember 2008; Regierung Faymann I von 2. Dezember 2008 bis 16. Dezember 2013) setzten sich ebenfalls aus Ministern der Parteien SPÖ und ÖVP zusammen.<sup>206</sup>

### **3.1.1.9. Allgemeine Problemwahrnehmung des „demographischen Wandels“ im Land**

„Der Wandel der Altersstruktur der Bevölkerung in ganz Europa, der sich seit vielen Jahren durch anhaltend niedrige Geburtenraten ankündigt, wird in Österreich gegenwärtig noch hauptsächlich als Problem für Pensionssicherung, Gesundheitssystem und Altenbetreuung wahrgenommen.“<sup>207</sup> Schipfer vom Österreichischen Institut für Familienforschung kritisierte bereits 2005, dass im österreichischen Diskurs, wenn es um den demographischen Wandel

---

<sup>205</sup> BMI, Endergebnis Nationalratswahl, [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_wahlen/nationalrat/2013/End\\_Gesamt.aspx](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_wahlen/nationalrat/2013/End_Gesamt.aspx) [26.02.2016].

<sup>206</sup> Bundeskanzleramt, Kanzler und Regierungen seit 1945, <https://www.bka.gv.at/site/3355/default.aspx> [26.02.2016].

<sup>207</sup> Schipfer, Rudolf Karl: Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich. Auswirkungen auf Regionen und Kommunen, Papers 2005/5.

geht, vor allem die drei Themen Pensionen, Gesundheitssystem und Altenbetreuung im Vordergrund stehen, sonstige Herausforderungen jedoch nicht erkannt werden.

Betrachtet man die Zeitungsartikel zum Thema „demographischer Wandel“ der letzten Jahre, so wird dort ebenfalls häufig das Thema Alterung der Bevölkerung thematisiert<sup>208</sup>, oftmals wird jedoch auch aufgegriffen, dass die österreichische Bevölkerung vor allem durch Zuwanderung stark anwachsen soll.<sup>209</sup>

### **3.1.2. Gesamtstaatliche Konzepte/Maßnahmen zum demographischen Wandel**

Es gibt in Österreich ca. 40 Nationale Aktionspläne und Strategien.<sup>210</sup> Zwar nehmen einzelne Aktionspläne explizit oder implizit auf den demographischen Wandel Bezug, es findet sich jedoch kein Aktionsplan zum demographischen Wandel an sich. Ansonsten gibt es vereinzelte Strategien und Maßnahmen der Bundesregierung bzw. einzelner Ministerien, die sich mit spezifischen Aspekten oder Folgen des demographischen Wandels beschäftigen. Diese werden im Folgenden kurz näher beschrieben:

#### **3.1.2.1. Arbeitsprogramm der Bundesregierung 2013-2018**

Das Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013-2018<sup>211</sup> spricht den demographischen Wandel zwei Mal explizit an. Zunächst wird für den Bereich Forschung und Innovation festgesetzt, dass die Forschung zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen verstärkt werden soll, wobei die thematische Ausrichtung der demographische Wandel sein

---

<sup>208</sup> Matzenberger, Michael: Mehr Kinderbetreuung in Österreichs alternden Städten, derStandard 23.01.2015, <http://derstandard.at/2000010795668/Mehr-Kinderbetreuung-in-Oesterreichs-alternden-Staedten> [26.02.2016]; ORF.at, Im Schnitt 41,6 Jahre alt, 16.03.2012, <http://orf.at/stories/2094727/2059374/> [26.02.2016].

<sup>209</sup> Kroisleitner, Oona: Bevölkerungswachstum durch Migration statt durch Geburten, derStandard 24.11.2015, <http://derstandard.at/2000026346469/Wachstum-durch-Migration-statt-durch-Geburten> [26.02.2016]; DerStandard, Österreichs Bevölkerung wächst jährlich um 60.000 Menschen, 24.11.2015, <http://derstandard.at/2000026311993/Oesterreichs-Bevoelkerung-waechst-jaehrlich-um-60-000-Menschen> [26.02.2016]; Matzenberger, Michael, Österreichs Bevölkerung wuchs im Vorjahr um 77.000 Menschen, derStandard 11.06.2015, <http://derstandard.at/2000017303320/Oesterreichs-Bevoelkerung-wuchs-im-Vorjahr-um-77000-Menschen> [26.02.2016]; Matzenberger, Michael: Bevölkerung soll stärker wachsen als bisher angenommen, derStandard 20.11.2014, <http://derstandard.at/2000008413599/Oesterreichs-Bevoelkerung-soll-staerker-wachsen-als-bisher-angenommen> [26.02.2016]; Die Presse, Bevölkerung: Österreich knackt die 8,5-Millionen-Marke, 28.05.2014, [http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/3813218/Bevolkerung\\_Oesterreich-knackt-die-85MillionenMarke?offset=75&page=3](http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/3813218/Bevolkerung_Oesterreich-knackt-die-85MillionenMarke?offset=75&page=3) [26.02.2016]; Die Presse, Bevölkerung: Ohne Zuwanderung würde Österreich schrumpfen, 20.11.2014, [http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4599875/Bevolkerung\\_Ohne-Zuwanderung-wurde-Oesterreich-schrumpfen](http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4599875/Bevolkerung_Ohne-Zuwanderung-wurde-Oesterreich-schrumpfen) [26.02.2016]; Die Presse, Bevölkerungszahl: Wien wächst weiter am stärksten, 18.02.2015, [http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4665703/Bevolkerungszahl\\_Wien-waechst-weiter-am-staerkersten](http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4665703/Bevolkerungszahl_Wien-waechst-weiter-am-staerkersten) [26.02.2016];

<sup>210</sup> BMFJ, Nationale Aktionspläne und Strategien, <http://www.bmfj.gv.at/ministerium/jugendstrategie/jugendscreening/nationale-aktionspl-ne-und-strategien.html> [28.01.2016].

<sup>211</sup> Bundeskanzleramt, Bundespressedienst, Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich. Wien, Dezember 2013.



soll.<sup>212</sup> Zudem wird der demographische Wandel explizit im Bereich „Inneres“ angesprochen. Dort heißt es: „Die gesellschaftliche und demographische Entwicklung, unterschiedliche Belastungen im Dienstbetrieb sowie die Gewährleistung der größtmöglichen BürgerInnennähe sind die zentralen Herausforderungen einer modernen Polizei und Sicherheitsverwaltung.“ Es sei daher das Ziel, eine zeitgemäße Polizeiarbeit durch einen zielgerichteten Personaleinsatz sicherzustellen.<sup>213</sup>

Implizit findet sich der demographische Wandel im Arbeitsprogramm der Bundesregierung im Kapitel „Österreich fit für die Zukunft machen“<sup>214</sup>, in dem Maßnahmen zur Familienpolitik sowie zur Integration angeführt sind und im Kapitel „Länger gesund leben und arbeiten“<sup>215</sup>, das sich mit der Alterung der Bevölkerung insofern beschäftigt, als es Maßnahmen im Bereich der Pflege sowie der Pensionen beinhaltet.

### **3.1.2.2. Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel der Bundesregierung und Sozialpartner: Wachstum und Arbeitsplätze durch gezielte Investitionen**

Die Bundesregierung und die Sozialpartner haben einen „Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel“ abgehalten und dazu ein Papier vom 30. Oktober 2015 veröffentlicht. Darin wird der demographische Wandel einmal explizit angesprochen. „Der starke Zuzug in städtische Regionen und die demographische Entwicklung mit einer steigenden Anzahl von Singlehaushalten sorgen dafür, dass leistbarer Wohnraum knapper geworden ist. Gerade in den Ballungsräumen kann das Angebot mit der Nachfrage nicht mithalten, das führt zu steigenden Kosten.“ Im Papier findet sich daher ein Modell zur Schaffung neuer Miet- und Eigentumswohnungen.<sup>216</sup> Zudem beschäftigt sich das Papier implizit im Kapitel „Bewusstseinsbildung zur Beschäftigung älterer Menschen und Bonus-Malus-System“ mit dem demographischen Wandel hinsichtlich der Alterung der Bevölkerung. Das Papier sieht vor, die tatsächliche Entwicklung der Beschäftigung Älterer verbindlich zu messen und stellt ein Bonus-Malus-System vor, das aufbauend auf der Messung, die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) bis 2018 anheben soll.<sup>217</sup>

---

<sup>212</sup> Bundeskanzleramt, Bundespressedienst, Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich. Dezember 2013, S. 30.

<sup>213</sup> Ebd., S. 80.

<sup>214</sup> Ebd., S. 23-38.

<sup>215</sup> Ebd., S. 51-68.

<sup>216</sup> Republik Österreich. Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel: Wachstum und Arbeitsplätze durch gezielte Investitionen. 30. Oktober 2015, <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=61011> [26.02.2016], S. 2.

<sup>217</sup> Ebd., S. 5.

### **3.1.2.3. Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020**

Der NAP Behinderung nimmt drei Mal explizit auf den demographischen Wandel Bezug.<sup>218</sup> Dabei ist jeweils der demographische Wandel hinsichtlich der Alterung der Bevölkerung angesprochen. Es wird betont, dass aufgrund der älter werdenden Bevölkerung auch der Anteil der Personen mit Behinderungen steigen wird, weshalb der Umsetzung von damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen große Bedeutung zukomme.<sup>219</sup>

### **3.1.2.4. Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte)**

Der Zugang zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige wurde 2011 neu geregelt. Grundlage des neuen Modells war die Sozialpartnereinigung von Bad Ischl im Oktober 2010 (siehe dazu 3.3.1. Wirtschaftliche Konzepte).<sup>220</sup> Es wurde ein Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot-Karte“ eingeführt und gesetzlich verankert (§ 41 NAG; §§ 12ff AuslBG).

Ziel der Neuregelung war es, qualifizierten Arbeitskräften (und ihren Familien) eine auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach Österreich zu ermöglichen. Dazu wurde ein kriteriengeleitetes Zulassungssystem eingeführt. Die Kriterien stellen auf Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Alter ab und ergeben eine Punktezahl, die dann – zusammen mit anderen Voraussetzungen – einen Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet. In der Regel erfolgt dieser Arbeitsmarktzugang ohne weitere Arbeitsmarktprüfung im Einzelfall.<sup>221</sup>

Die Rot-Weiß-Rot-Karte umfasst zugleich Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung. Sie wird grundsätzlich für zwölf Monate ausgestellt und berechtigt zur befristeten Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber im Bundesgebiet. Sie steht folgenden Gruppen offen:

- besonders Hochqualifizierten;
- Fachkräften in Mangelberufen;
- sonstigen Schlüsselkräften;
- Absolventen einer österreichischen Hochschule.

Zusätzlich zur Rot-Weiß-Rot-Karte wurde die Rot-Weiß-Rot-Karte plus eingeführt. Diese berechtigt ebenfalls zur befristeten Niederlassung, eröffnet aber einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang. Sie steht InhaberInnen einer Rot-Weiß-Rot-Karte, wenn sie innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens zehn Monate unter den für die Zulassung relevanten

---

<sup>218</sup> Ebd., S. 34, 49, 75.

<sup>219</sup> BMASK: Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Inklusion als Menschenrecht und Auftrag. 2012, S. 34, 49, 79.

<sup>220</sup> Die Sozialpartner Österreich: Einigung der Österreichischen Sozialpartner zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und zur Schaffung eines kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells (Rot-Weiß-Rot-Card). 2010.

<sup>221</sup> Ritzberger-Moser, Anna: Neues aus der Gesetzgebung 2011, ZAS 2012/21.

Bedingungen beschäftigt waren, offen. Zudem richtet sie sich an Familienangehörige (Ehe- und eingetragene PartnerInnen, Kinder bis zum 18. Lebensjahr) von InhaberInnen einer Rot-Weiß-Rot-Karte und von InhaberInnen einer Blauen Karte EU sowie an Familienangehörige von dauerhaft niedergelassenen AusländerInnen.<sup>222</sup>

Ziel der Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte war es, auf diese Weise jährlich 8.000 Schlüssel- und Fachkräfte zu gewinnen.<sup>223</sup> Bis Juli 2014 wurden jedoch seit Einführung insgesamt nur 5.532 Anträge bewilligt.<sup>224</sup>

### 3.1.2.5. Österreichisches Raumentwicklungskonzept – ÖREK 2011

1971 wurde die Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK) als politisches Organ gegründet. Sie setzt sich aus den Mitgliedern der Bundesregierung, den Landeshauptleuten, den PräsidentInnen von Städte- und Gemeindebund sowie (mit beratender Funktion) den Wirtschafts- und Sozialpartnern zusammen. Eine ihrer wichtigsten Aufgaben liegt in der Erstellung und Fortschreibung des Österreichischen Raumentwicklungskonzepts (ÖREK). Das ÖREK wird etwa alle zehn Jahre überarbeitet und ist das gemeinsame Steuerungsinstrument aller österreichischen Regierungsebenen für die räumliche Entwicklung Österreichs.<sup>225</sup> Das aktuelle ÖREK stammt aus 2011 und beschäftigt sich sowohl mit der Zuwanderung als auch mit der Alterung der Gesellschaft unter dem Schlagwort des „demographischen Wandels“.

Der demographische Wandel wird im ÖREK explizit als Einflussfaktor der räumlichen Entwicklung genannt und es wird festgehalten, dass er die Städte ebenso wie die ländlichen Räume vor große Herausforderungen hinsichtlich der Versorgung mit öffentlichen und privaten Gütern und Dienstleistungen (öffentlicher Verkehr, Nahversorgung, soziale Infrastruktur) stelle.<sup>226</sup> Zudem wird die „Anpassung der Institutionen an eine ethnisch vielfältige und demografisch ältere Bevölkerung“ als Ziel des ÖREK formuliert. Ein eigenes

---

<sup>222</sup> Migration.gv.at: Rot-Weiß-Rot-Karte plus, <http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/rot-weiss-rot-karte-plus.html> [28.01.2016].

<sup>223</sup> Die Presse, Rot-Weiß-Rot-Karte weiterhin ein Ladenhüter, 01.02.2014, <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1556681/RotWeissRotKarte-weiterhin-ein-Ladenhuter> [28.01.2016]; Der Standard, Weiter kein Ansturm auf Rot-Weiß-Rot-Card, 29.07.2014, <http://derstandard.at/2000003663534/Weiter-kein-Ansturm-auf-Rot-Weiss-Rot-Card> [28.01.2016].

<sup>224</sup> Ebd.

<sup>225</sup> Geschäftsstelle der Österreichischen Raumordnungskonferenz (ÖROK): Österreichisches Raumentwicklungskonzept ÖREK 2011. 2011, S. 7. Online abrufbar unter [http://www.oerok.gv.at/fileadmin/Bilder/2.Reiter-Raum\\_u\\_Region/1.OEROK/OEROK\\_2011/Dokumente\\_OEROK\\_2011/OEROK\\_2011\\_DE\\_Downloadversion.pdf](http://www.oerok.gv.at/fileadmin/Bilder/2.Reiter-Raum_u_Region/1.OEROK/OEROK_2011/Dokumente_OEROK_2011/OEROK_2011_DE_Downloadversion.pdf) [18.1.2015]

<sup>226</sup> Ebd., S. 14.

Kapitel widmet sich der Zuwanderung, als „entscheidende Größe des demografischen Wandels“.<sup>227</sup>

Der demographische Wandel wird in der ÖREK weiters im Zusammenhang mit der Sicherung der lokalen und regionalen Daseinsvorsorge angesprochen:

„Aufgrund der veränderten demografischen Rahmenbedingungen (Abwanderung und Alterung), der weitgehenden Privatisierung und Liberalisierung und der Mittelknappheit der öffentlichen Haushalte, stehen die Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge vor großen Herausforderungen. Die Einrichtungen der Daseinsvorsorge umfassen dabei die Infrastruktur für Bildung, Gesundheit, Kultur und Soziales, Verkehrsinfrastruktur und öffentliche Verkehrsmittel, Infrastruktur für die Wasser-, Abwasser- und Energieversorgung sowie die Schaffung von leistbarem Wohnraum. Die Sicherung der betriebswirtschaftlich nicht mehr kostendeckenden Erschließung und Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge in ausgewählten Teilräumen stehen dabei oft im Widerspruch zur Wettbewerbsausrichtung öffentlicher Unternehmen und den Budgetzielen der öffentlichen Haushalte. Die Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen, werden umso wichtiger, da der Generationenvertrag durch geänderte Lebensformen und demografische Strukturen neu zu betrachten ist. Welche Einrichtungen in Zukunft von der öffentlichen Hand zu betreiben sind oder von dieser unterstützt werden, welche Standorte dafür in Frage kommen und welche Mindeststandards in einem räumlichen Kontext einzuhalten sind, stellen dabei die zentralen Fragen einer zukünftigen Daseinsvorsorge dar.“<sup>228</sup>

### **3.1.2.6. STRAT.AT – Partnerschaftsvereinbarung Österreichs zur Umsetzung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds 2014-2020**

Die Rechtsvorschriften für die EU-Fondsperiode 2014-2020 sehen vor, dass alle „Europäischen Struktur- und Investitionsfonds“ (Sozialfonds/ESF, Regionalfonds/ERDF, Ländliche Entwicklung/ELER, *Kohäsionsfonds*/ERDF, Fischereifonds/EMFF) auf die Wachstumsstrategie Europa 2020 und ihre Kernziele abgestimmt sein sollen und so die Strategieumsetzung in den Mitgliedstaaten unterstützen. Die finalen Rechtstexte wurden am 20. Dezember 2013 (bzw. am 15. Mai 2014 für den EMFF) im Amtsblatt der Europäischen Union (L347/2013 bzw. für den EMFF L149/2014) publiziert.

Auf EU-Ebene wurde dazu ein Gemeinsamer Strategischer Rahmen (GSR) erstellt. Auf nationaler Ebene ist für jeden Mitgliedsstaat die Erstellung einer sogenannten Partnerschaftsvereinbarung vorgesehen, die das Bindeglied zwischen dem EU-Rahmen und den einzelnen nationalen/regionalen operationellen Programmen der verschiedenen Fonds

---

<sup>227</sup> Ebd., S. 47.

<sup>228</sup> Ebd., S. 50.

darstellt. In der Partnerschaftsvereinbarung werden der nationale Beitrag zu den EU-Zielen sowie konkrete Maßnahmen zu Erreichung der Ziele festgehalten.<sup>229</sup>

Die zwischen Österreich und der Europäischen Kommission abgeschlossene Partnerschaftsvereinbarung trägt den Titel „STRAT.AT 2020“<sup>230</sup> und wurde mit Entscheidung der Europäischen Kommission vom 17. Oktober 2014 genehmigt und liegt nun in einer Version 2 vom 16. Oktober 2015 vor.

Strat.at beschäftigt sich – im Gegensatz zur Partnerschaftsvereinbarung aus Deutschland<sup>231</sup> – nicht explizit mit dem demographischen Wandel.

### **3.1.2.7. Vernetzungsplattform Demografischer Wandel**

Das BMWWF arbeitet in Zusammenarbeit mit dem BMVIT, der FFG und weiteren Partnern an einer Initiative mit dem Ziel der Etablierung strategischer nationaler Vernetzungsplattformen im Kontext der großen gesellschaftlichen Herausforderungen. Derzeit (Jänner 2016) laufen Arbeiten zum Aufbau von vier Pilotinitiativen für den Aufbau von Vernetzungsplattformen in den Bereichen (1) Personalisierte Medizin; (2) Demografischer Wandel; (3) Smart Cities und (4) Nachhaltige Wassersysteme. Diese Arbeiten erfolgen in einem kombinierten bottom-up und top-down Prozess. Die Initiative und die Setzung eines Anreizes durch in Aussicht Stellung einer Förderung (bis zu 100.000 € pro Initiative und Jahr) kommen von den Ministerien (BMWWF in den Fällen 1, 2 und 4 und BMVIT im Fall 3). Die Entwicklung und Umsetzung eines Vernetzungskonzeptes muss von der ForscherInnencommunity bewerkstelligt werden.<sup>232</sup>

Folgende Ziele werden von der Plattforminitiative angeführt:

Strategische Ziele:

- Steigerung der Effizienz des österreichischen Wissenschafts-, Forschungs- und Innovationssystems;
- Aus- und Aufbau von Exzellenz durch verstärkte Spezialisierung;

---

<sup>229</sup> ÖROK: STRAT.AT 2020, <http://www.oerok.gv.at/esi-fonds-at/partnerschaftsvereinbarung-stratat-2020/grundlagen.html> [28.01.2016].

<sup>230</sup> ÖROK: STRAT.AT 2020. Partnerschaftsvereinbarung Österreich 2014-2020. Genehmigte Fassung – Version 2. Zuletzt von der Europäischen Kommission per Durchführungsbeschluss [C(2014) 6962 final] am 16. Oktober 2015 offiziell angenommen. 2015. CCI-Nummer 2014AT16M8PA001, 2014.

<sup>231</sup> BMWI: Umsetzung Esifonds, <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/P-R/partnerschaftsvereinbarung-zwischen-deutschland-und-der-eu-kommision-fuer-die-umsetzung-der-esi-fonds-unter-dem-gemeinsamen-strategischen-rahmen-in-der-foerderperiode-2014-2020-teil-1.property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> [28.01.2016].

<sup>232</sup> BMVIT/BMWWF, Strategische Vernetzungsplattformen im Kontext der Großen Gesellschaftlichen Herausforderungen. Vernetzungsplattformen Infoblatt. November 2015, S. 1.

- Verstärkte Teilnahme österreichischer Einrichtungen an europäischen Initiativen und Programmen;
- Verstärkung des Beitrags von Wissenschaft, Forschung und Innovation zur Lösung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen.

Operative Ziele:

- Strategische Zusammenarbeit der österreichischen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen in Bereichen der großen gesellschaftlichen Herausforderungen (Nationales Alignment);
- Erhöhung der Anschlussfähigkeit an europäische Initiativen und Programme im Bereich Wissenschaft, Forschung und Innovation;
- Verstärkte Einbindung gesellschaftlicher Stakeholder und der Wirtschaft in die Auswahl von Forschungsthemen wie auch in die Verwertung bzw. Umsetzung der Forschungsergebnisse.

Ziel der Vernetzungsplattform „Demographischer Wandel“ ist es, neben der Weiterentwicklung der nationalen Forschungscommunity im Bereich des demografischen Wandels über Disziplinengrenzen hinweg, die Teilnahme am Joint Programming Initiative More Years, Better Lives-Prozess und in den anderen europäischen Initiativen (wie der Forschungsinfrastruktur SHARE oder das Active and Assisted Living Programme) zu fördern.<sup>233</sup>

### **3.1.2.8. Koordinierte FTI-Strategien<sup>234</sup> und -Maßnahmen für Mobilität und Lebensqualität vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Roadmap der FTI-AG 3 „Lebensqualität und demografischer Wandel“ zur Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung**

Im Rahmen der Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung wurde die Arbeitsgruppe FTI-AG3 mit den Themenkreisen Lebensqualität und demografischer Wandel betraut. Es startete ein diesbezüglicher Diskussions- bzw. Abstimmungsprozess der teilnehmenden Ressorts (BKA, BMASK, BMG, BMVIT, BMWFW).

Daraus entstand im September 2015 eine „FTI- und Umsetzungsroadmap“. Diese „Roadmap“ beschäftigt sich mit der Fragestellung, in welche Richtung die relevanten FTI-Förderstrategien und -maßnahmen entwickelt werden müssen, damit die Lebensqualität der Menschen im Mobilitätskontext und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels aufrecht erhalten bzw. verbessert werden kann.

---

<sup>233</sup> BMWFW: Vernetzungsplattform Demographischer Wandel, [https://era.gv.at/object/event/1972/attach/Infoblatt\\_VernetzungsplattformDemographischerWandel.pdf](https://era.gv.at/object/event/1972/attach/Infoblatt_VernetzungsplattformDemographischerWandel.pdf) [28.01.2016].

<sup>234</sup> FTI steht für Forschung, Technologie und Innovation.

Die Inhalte umfassen:

- eine gemeinsame Definition der Begriffe Lebensqualität, Mobilität und demografischer Wandel als Basis für weiterführende Diskussionen;
- Lebenskontexte bzw. FTI-politische Handlungsfelder im Zusammenhang mit Mobilität mit jeweiligen Entwicklungen, Trends und Treibern und daraus abgeleitete Herausforderungen sowie ein Kurzaufsatz diesbezüglicher Forschungsbedarfe;
- prioritäre Themenbereiche, mit Bezug zu den Handlungsfeldern in denen besonders hoher Koordinationsbedarf besteht, samt deren Zielsetzungen und daran anknüpfenden erste Maßnahmen der mitwirkenden Ressorts.

Die Roadmap soll – nach Angaben im Vorwort – den mitwirkenden und weiteren Ressorts dienen, um FTI-relevante Maßnahmen besser ausrichten zu können und damit Synergien im Sinne eines gemeinsamen oder abgestimmten Maßnahmenportfolios nutzen zu können. Weiters soll sie auch der Forschungscommunity einen Überblick und Orientierungsrahmen bezüglich themenrelevanter Forschungsförderungsaktivitäten und begleitender Maßnahmen in die Hand geben.

Die mitwirkenden Ressorts erklären in der Roadmap, diese im Rahmen ihrer thematischen Schwerpunktaktivitäten nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Zudem ist vorgesehen, dass die Roadmap als „lebendes Dokument“ in den nächsten Jahren periodisch erweitert und aktualisiert wird.<sup>235</sup>

### **3.1.2.9. Handbuch Vereinbarkeit Familie und Beruf**

Das BMFJ hat gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich ein Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen herausgegeben. Im Vorwort wird angeführt, dass der demographische Wandel und der dadurch steigende Fachkräftebedarf dazu führe, dass es für Unternehmen wichtiger denn je sei, Familienfreundlichkeit als ihre Marke zu etablieren. Das Handbuch, das 2014 in der 6. Auflage erschienen ist, soll einen ganz konkreten Beitrag dazu leisten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser funktioniert.

Konkret definiert das Handbuch unterschiedliche Handlungsfelder für Familienfreundlichkeit und gibt konkrete Handlungsempfehlungen. So sollen Unternehmen etwa Familienfreundlichkeit in ihrer Unternehmensphilosophie verankern, in ihrer Kommunikation nach innen und außen zum Ausdruck bringen und Vereinbarkeitsprobleme durch flexible

---

<sup>235</sup> Bauer, Hemma/Kraft, Michael/Reiter-Pazmandy, Matthias et. al.: Koordinierte FTI-Strategien und – Maßnahmen für Mobilität und Lebensqualität vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Roadmap der FTI-AG3 „Lebensqualität und demografischer Wandel“ zur Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung. 2015.

Arbeitszeitregelungen in den Griff bekommen. Zudem soll der Wiedereinstieg nach der Kinderpause geplant werden.

Das Handbuch enthält zudem eine Gegenüberstellung der Nachteile einer wenig familienbewussten Personalpolitik und der Vorteile für familienfreundliche Arbeitgeber.<sup>236</sup>

#### **3.1.2.10. Staatspreis „Unternehmen für Familien“**

Das BMFJ zeichnet mit dem Staatspreis „Unternehmen für Familien“ österreichische Unternehmen und Institutionen für besonders herausragende Leistungen im Bereich familienbewusster Personalpolitik aus. Auf diese Weise soll den MitarbeiterInnen ermöglicht werden, sowohl ihre beruflichen Chancen uneingeschränkt nützen, als auch Familie und Beruf optimal vereinbaren zu können. Zentrale Beurteilungskriterien sind unter anderem die Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, die Wiedereinstiegsquote nach der Karenz, Kinderbetreuungs- und Gleichstellungsmaßnahmen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten.<sup>237</sup>

Im Jahr 2014 haben 79 Unternehmen und Institutionen österreichweit am Staatspreis teilgenommen. Aus diesen wurden 15 Nominierungen gekürt sowie in weiterer Folge fünf Staatspreisträger ausgezeichnet.<sup>238</sup>

#### **3.1.2.11. Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Im Jahr 2012 wurde im Rahmen der Abschlussveranstaltung zum Zukunftsforum „Familie und Wirtschaft“ die „Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ präsentiert. Die Charta wurde von einem Gremium von ExpertInnen, in dem auch die Wirtschaftskammer Österreich, die Industriellenvereinigung, der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer vertreten waren, erarbeitet.<sup>239</sup> Das BMFJ verpflichtet sich in der Charta alle drei Jahre ab Unterzeichnung der Charta zu evaluieren, inwieweit sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert hat.<sup>240</sup>

#### **3.1.2.12. Familie & Beruf Management GmbH**

Österreich hat im Jahr 2006 in der Folge eines EU-Projektes zeitgleich mit der Übernahme des EU-Ratsvorsitzes die Familie & Beruf Management GmbH eingerichtet. Damit wurde nicht nur dem EU-Projektergebnis entsprochen, sondern ebenso dem Regierungsprogramm

---

<sup>236</sup> Wirtschaftskammer Österreich: Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen<sup>6</sup>. Mai 2014.

<sup>237</sup> BMFJ: Staatspreis Unternehmen für Familie, <http://www.familienfreundlichsterbetrieb.at/home/> [26.02.2016].

<sup>238</sup> BMFJ: Landeswettbewerbe, <http://www.familienfreundlichsterbetrieb.at/archiv/> [26.02.2016].

<sup>239</sup> BMFJ: Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf, <http://www.bmfj.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf/charta-vereinbarkeit-familie-und-beruf.html> [28.01.2016].

<sup>240</sup> Ebd.



von 2003, welches eine österreichweite Koordinierungsstelle für Vereinbarkeitsmaßnahmen vorgesehen hatte.<sup>241</sup> Die Familie & Beruf Management GmbH steht zu 100 % im Eigentum des Bundes und koordiniert und bündelt Aktivitäten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie familienfreundliche Maßnahmen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene. Ziel ist die optimale Gestaltung einer familienorientierten Lebens- und Arbeitsumgebung. Ihr obliegt die die Umsetzung des Netzwerkes „Unternehmen für Familien“ und von Auditprozessen (siehe dazu unter 3.1.2.12.2. Auditprozesse).<sup>242</sup>

#### **3.1.1.1.1 Unternehmen für Familien**

Aufbauend auf der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ hat das BMFJ durch seine Familie und Beruf Management GmbH die Initiative „Unternehmen für Familien“ gestartet. Unternehmen und Gemeinden können eine so genannte Commitment-Urkunde unterzeichnen und erklären sich damit bereit, „Bewusstsein und Akzeptanz für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt im eigenen Verantwortungsbereich zu schaffen“.<sup>243</sup> Langfristiges Ziel des BMFJ ist es, das „familienfreundlichste Land Europas“ zu werden. „Unternehmen für Familien“ ist in Form eines Netzwerkes organisiert, das neben der Vernetzung der Weitergabe von Informationen dient.<sup>244</sup>

#### **3.1.1.1.2 Auditprozesse**

Die Familie & Beruf Management GmbH konzipiert und entwickelt Auditierungsprozesse für Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Mit diesen Auditprozessen sollen ArbeitgeberInnen, Hochschulen und Gemeinden Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung und nachhaltigen Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen geboten werden. Der Auditprozess ist dabei individuell je nach Bedürfnissen der beteiligten Personen und Institutionen unterschiedlich. Die Umsetzung und Abwicklung des Prozesses wird von erfahrenen UnternehmensberaterInnen (AuditorInnen) und externen Zertifizierungsstellen (z.B. TÜV, quality austria) begleitet und geprüft. Nach erfolgreicher Begutachtung wird vom Bundesministerium für Familien und Jugend ein staatliches Gütezeichen verliehen.<sup>245</sup>

---

<sup>241</sup> Familie und Beruf Management GmbH: Über uns, <http://www.familieundberuf.at/ueber-uns/geschichte/> [28.01.2016].

<sup>242</sup> Familie und Beruf Management GmbH, <http://www.familieundberuf.at/home/> [28.01.2016].

<sup>243</sup> Unternehmen für Familien: Commitment-Urkunde, <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden.html> [28.01.2016].

<sup>244</sup> Unternehmen für Familien, <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/> [28.01.2016].

<sup>245</sup> Unternehmen für Familien: Auditprozesse, <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/wissen/auditprozesse.html> [28.01.2016].

### 3.1.2.12.1. Audit „berufundfamilie“

Das BMFJ hat das Auditierungsverfahren zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen HERTIE-Stiftung ([www.beruf-und-familie.de/](http://www.beruf-und-familie.de/)) in Deutschland entwickelt worden ist, für Österreich adaptiert und das Audit „berufundfamilie“ ins Leben gerufen. Seit dem Jahr 2006 obliegt die Abwicklung der Auditierungsverfahren der Familie & Beruf Management GmbH.<sup>246</sup>

Das Audit „berufundfamilie“ ist ein Personalmanagement-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Durchgeführt wird das Audit „berufundfamilie“ entweder im gesamten Unternehmen oder auch in einzelnen Bereichen. Erfasst wird der Status quo der vorhandenen familienbewussten Maßnahmen. Anschließend wird mit Hilfe eines Kriterienkatalogs systematisch das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial analysiert. Am Ende des maximal sechs Monate dauernden ersten Auditierungsprozesses erfolgt eine Begutachtung durch eine/n lizenzierte/n GutachterIn. Im Fall einer positiven Begutachtung erhält das Unternehmen das Grundzertifikat Audit „berufundfamilie“ für drei Jahre durch das zuständige Bundesministerium verliehen. Mit der Verleihung des Grundzertifikats wird bescheinigt, dass sich das Unternehmen dem Prozess der Auditierung bzw. der Re-Auditierung gestellt und weiterführende Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet hat. Mit dem Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ erhält das Unternehmen das Recht, neben dem österreichischen Gütezeichen auch das europaweit geschützte Markenzeichen „workandfamily audit“ auf Veröffentlichungen, Druckschriften, Produkten sowie zu allgemeinen Kommunikationszwecken zu verwenden.

Unternehmen, die sich nach Ablauf der drei Jahre einer Re-Auditierung (Erarbeitung neuer Ziele) stellen, erhalten bei positivem Abschluss das sogenannte Zertifikat Audit *berufundfamilie* für weitere drei Jahre verliehen. Durch das Förderungsprogramm der Familie & Beruf Management GmbH für das Audit *berufundfamilie* haben Unternehmen die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung für den Auditprozess zu beantragen. Für kleine und mittlere Unternehmen mit 5 bis 50 MitarbeiterInnen steht ein eigenes, verkürztes Verfahren zur Verfügung.<sup>247</sup>

---

<sup>246</sup> BMFJ: Audit Beruf und Familie: <https://www.bmfj.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf/audit-berufundfamilie.html> [28.01.2016].

<sup>247</sup> Familie und Beruf Management GmbH: Audit, <http://www.familieundberuf.at/leistungen/massgeschneiderte-audits/audit-berufundfamilie/> [28.01.2016].

### **3.1.2.13. Jugendstrategie – Strategische Ziele 2013-2020**

Das damalige Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat 2013 eine Jugendstrategie veröffentlicht, in der der demographische Wandel im Vorwort sowie einmal im Fließtext erwähnt wird. Dieser, so wird in der Strategie ausgeführt, führe zu geringeren AnfängerInnenzahlen im Berufsbildungssystem und in der Folge auch zu sinkenden AbsolventInnenzahlen, wodurch die Zahl der im Beschäftigungssystem befindlichen Personen kontinuierlich abnehme. Die Jugendstrategie setzt sich vor diesem Hintergrund mit den Beschäftigungschancen und der tatsächlichen Beschäftigungssituation von Jugendlichen in Österreich auseinander. Als Vision wird dabei die Vollbeschäftigung bei den Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren genannt. Der Schwerpunkt der Vorschläge der Jugendstrategie liegt auf einer Verbesserung der berufs- und praxisorientierten Bildung.<sup>248</sup>

### **3.1.2.14. Demenzstrategie**

Das BMG hat in Kooperation mit dem BMASK einen Prozess zur Erarbeitung einer Demenzstrategie durchgeführt und im Dezember 2015 die Demenzstrategie<sup>249</sup> veröffentlicht.

Die Entwicklung einer österreichweiten Demenzstrategie ist die erste, spezifische Maßnahme des Schwerpunkts „Länger gesund leben und arbeiten“ des Regierungsprogramms 2013-2018. Der demographische Wandel, damit einhergehende steigende Demenz-Prävalenzraten und ein in weiterer Folge ansteigender Betreuungs- und Pflegeaufwand, haben die österreichische Regierung nach eigenen Angaben dazu veranlasst, das Thema Demenz unter dem genannten Schwerpunkt aufzunehmen.<sup>250</sup>

Die Demenzstrategie beinhaltet sieben Wirkungsziele und 21 Handlungsempfehlungen, welche die gemeinsame Grundlage für die Konkretisierung von Zielen und Maßnahmen durch die jeweiligen Organisationen bilden. Die Umsetzung erster Maßnahmen soll 2016 beginnen.<sup>251</sup>

---

<sup>248</sup> Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Jugendstrategie. Strategische Ziele 2013-2020. 2013, S. 14.

<sup>249</sup> Juraszovich, Brigitte/Sax, Gabriele/Rappold, Elisabeth/Pfabigan, Doris/Stewig, Friederike (Hrsg.): Demenzstrategie. Gut Leben mit Demenz. Bundesministerium für Gesundheit und Sozialministerium. 2015.

<sup>250</sup> BMG: Entwicklung der Österreichischen Demenzstrategie: Gut leben mit Demenz, [http://www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Krankheiten/Demenz/Entwicklung\\_der\\_Oesterreichischen\\_Demenzstrategie\\_Gut\\_leben\\_mit\\_Demenz](http://www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Krankheiten/Demenz/Entwicklung_der_Oesterreichischen_Demenzstrategie_Gut_leben_mit_Demenz) [28.01.2016].

<sup>251</sup> Ebd.

### **3.1.2.15. Expertenkonferenz „Demographische Herausforderungen – Familie braucht Partnerschaft“**

Im Rahmen des österreichischen EU-Ratsvorsitzes fand von 2. bis 4. Februar 2006 in Wien die Expertenkonferenz „Demographische Herausforderungen – Familie braucht Partnerschaft“ statt. Diese sollte der Tatsache, dass der demographische Wandel und seine Auswirkungen einen Schwerpunkt in der Arbeit der EU bilden werden, Rechnung tragen und den europaweiten Gedankenaustausch ermöglichen.<sup>252</sup> Die Ergebnisse der Konferenz wurden in einem Sammelband festgehalten.<sup>253</sup>

### **3.1.2.16. NESTOR<sup>GOLD</sup>**

Das BMASK hat gemeinsam mit dem BMWWF, den Sozialpartner-Organisationen und dem AMS – in Hinblick auf den demographischen Wandel und der dadurch bedingten Änderung der Altersstruktur in der Arbeitswelt<sup>254</sup> – das Gütesiegel NESTOR<sup>GOLD</sup> entwickelt.

Ziel der Initiative NESTOR<sup>GOLD</sup> ist es, „in österreichischen Unternehmen und Organisationen das Bewusstsein für den besonderen Wert aller Generationen zu stärken sowie die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Förderung des Generationendialogs und -managements zu unterstützen und zu forcieren.“ Unternehmen und Organisationen können sich für das Gütesiegel qualifizieren und erhalten dann:

- Handlungsanweisungen für den Umgang mit der demografischen Herausforderung;
- Qualitätssicherung und Förderung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses des betrieblichen Alter(n)s- und Generationenmanagements;
- Öffentliche Anerkennung der Aktivitäten und Programme zur Alter(n)s- und Generationengerechtigkeit;
- Information und Dialog im NESTOR<sup>GOLD</sup> Netzwerk.

Bisher (Stand Jänner 2016) haben 37 Unternehmen und Organisationen die NESTOR<sup>GOLD</sup> Charta unterzeichnet und wurden 15 mit dem NESTOR<sup>GOLD</sup> Gütesiegel ausgezeichnet.<sup>255</sup>

---

<sup>252</sup> Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Demographische Herausforderungen – Familie braucht Partnerschaft. Dokumentation der ExpertInnenkonferenz im Rahmen der Österreichischen EU-Präsidentschaft von 2. bis 4. Februar 2006 in der Wiener Hofburg, 2006, S. 5. Online abrufbar unter <http://www.bmfj.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf/internationale-veranstaltungen-vergangener-jahre.html> [28.01.2016].

<sup>253</sup> Ebd.

<sup>254</sup> BMASK: Ältere ArbeitnehmerInnen, [http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen\\_und\\_Senioren/Aeltere\\_ArbeitnehmerInnen/](http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Aeltere_ArbeitnehmerInnen/) [28.01.2016].

<sup>255</sup> NestorGold: <http://www.nestorgold.at/cms/nesstor/index.html> [28.01.2016].

### **3.1.2.17. IKT der Zukunft: benefit – demografischer Wandel als Chance**

Benefit ist ein Technologieprogramm des BMVIT, das darauf abzielt, Lebensraumgestaltung, die Wohlbefinden, Selbständigkeit, Sicherheit, Gesundheit und die allgemeine Lebensqualität in den eigenen vier Wänden erhöht, zu fördern.<sup>256</sup> Im Fokus steht die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen auf der Basis von Informations- und Kommunikationstechnologien. Zielgruppe sind Unternehmen, Forschungseinrichtungen, EinzelforscherInnen, Daseinsvorsorger, EndanwenderInnen (ältere Menschen, NGOs, Interessensvertretungen), öffentliche Bedarfsträger (Länder, Gemeinden) und Arbeitsgemeinschaften. Diese können sich für Fördergelder im Rahmen des Technologieprogrammes bewerben.<sup>257</sup>

### **3.1.3. Wirtschaftliche Konzepte/Maßnahmen/Strategien**

Die systematische Untersuchung, welche Konzepte, Maßnahmen und Strategien die „Wirtschaft“ in Österreich gesetzt hat, erfolgt anhand der Darstellung der Konzepte, Strategien und Maßnahmen der unterschiedlichen Interessensvertretungen. Diese arbeiten im Rahmen der Sozialpartnerschaft zusammen. In Österreich wird die Sozialpartnerschaft von vier Sozialpartnern gebildet, die jeweils die Interessen verschiedener Personengruppen vertreten. Die ArbeitnehmerInnen werden von der Arbeiterkammer und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund vertreten. Die ArbeitgeberInnen von der Wirtschaftskammer Österreich. Der vierte Sozialpartner ist die Landwirtschaftskammer, welche die Interessen der LandwirtInnen vertritt.

Die Sozialpartner veröffentlichen regelmäßig gemeinsame Positionspapiere zu unterschiedlichen Themen.

Im Folgenden werden daher zunächst die gemeinsamen Konzepte, Strategien und Maßnahmen hinsichtlich des demographischen Wandels der Sozialpartner dargestellt und dann die Positionen der einzelnen Sozialpartner näher beleuchtet. Ausgenommen von der Darstellung ist die Landwirtschaftskammer, da diese keine Maßnahmen, Konzepte oder Strategien zum demographischen Wandel erarbeitet hat.

---

<sup>256</sup> Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie: Programm benefit. Smarte Lebensraumgestaltung durch IKT. Broschüre, [https://www.bmvit.gv.at/innovation/downloads/benefit\\_fold08.pdf](https://www.bmvit.gv.at/innovation/downloads/benefit_fold08.pdf) [28.01.2016], S. 2.

<sup>257</sup> FFG: Benefit – demografischer Wandel, <https://www.ffg.at/benefit-demografischer-wandel> [28.01.2016].

Weiters werden die Konzepte, Strategien und Maßnahmen der Industriellenvereinigung dargestellt sowie in einem Kapitel jene Strategien aufgezeigt, die mehrere Interessensvertretungen und/oder Institutionen gemeinsam veröffentlicht haben.

### **3.1.3.1. Gemeinsame Maßnahmen, Strategien und Konzepte der Sozialpartner**

Die Sozialpartner treffen sich jährlich in Bad Ischl um dort im Rahmen des so genannten „Bad Ischler Dialogs“ gemeinsame Strategien zu unterschiedlichen Themen zu erarbeiten. Daraus resultieren regelmäßig Positionspapiere, die den gemeinsamen Standpunkt der Sozialpartner wiedergeben und Lösungsvorschläge und Maßnahmenvorschläge zum Umgang mit angesprochenen Herausforderungen enthalten. Im Folgenden werden jene Papiere präsentiert, die sich explizit oder implizit mit dem demographischen Wandel beschäftigen.

#### ***3.1.3.1.1. Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme***

Die Sozialpartner haben im Jahr 2011 ein Papier mit dem Titel „Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme. Positionen der Sozialpartner“ veröffentlicht. Darin wird auf die Herausforderungen, die sich vor allem für die Arbeitswelt durch die Veränderung der Gesellschaft ergeben, hingewiesen. Zudem finden sich gemeinsame Vorschläge der Sozialpartner für unterschiedliche Bereiche. Einerseits betreffen diese den Arbeitsmarkt, andererseits werden Vorschläge für die Bereiche „Gesetzliche Pensionsversicherung“, „Gesundheit“ und „Pflege und Betreuung“ gemacht. Konkret sollen mit den Vorschlägen ein potentieller Fachkräftemangel verhindert werden und die Ausbildungsstellen sowie das Pensionsantrittsalter erhöht werden.<sup>258</sup>

#### ***3.1.3.1.2. Studie zum Thema „Migration und Integration“***

Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen veröffentlichte im Jahr 2011 eine Studie zum Thema „Migration und Integration“. Darin werden die Herausforderungen, die sich aus Sicht der Sozialpartner durch eine verstärkte Zuwanderung nach Österreich ergeben, dargestellt und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt, wie mit den Herausforderungen umgegangen werden kann. Konkret werden Vorschläge für die Bereiche „Integrationsbegleitung“, „Bildung“ und „Arbeitsmarktpolitik“ vorgestellt und Good Practice Beispiele aus Österreich, aber auch aus anderen Ländern angeführt. Die Studie enthält zudem einen Vorschlag für ein

---

<sup>258</sup> ÖGB: Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme, [http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadname1=content-type&blobheadname2=content-disposition&blobheadvalue1=application%2Fpdf&blobheadvalue2=inline%3B+filename%3D%22Das\\_Sozialpartner-Konzept\\_zur\\_Erh%25C3%25B6hung\\_des\\_faktischen\\_Pensionsantrittsalters.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342574937405&ssbinary=true&site=S06](http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadname1=content-type&blobheadname2=content-disposition&blobheadvalue1=application%2Fpdf&blobheadvalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_Sozialpartner-Konzept_zur_Erh%25C3%25B6hung_des_faktischen_Pensionsantrittsalters.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342574937405&ssbinary=true&site=S06) [28.01.2016].

kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell. Laut Vorwort der Studie bildete dies die Grundlage für die Umsetzung der Rot-Weiß-Rot-Karte.<sup>259</sup>

#### **3.1.3.1.3. Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen**

Im Jahr 2008 haben die Sozialpartner den „Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen“ veröffentlicht. Dieser versteht sich als „Beitrag für ein von der Bundesregierung angekündigtes ‚nationales Aktionsprogramm für Ältere ArbeitnehmerInnen‘, das neben kurzfristig wirksamen auch mittel- und längerfristige Maßnahmen vorsehen muss.“ Der Aktionsplan beinhaltet neben einer Darstellung von Zukunftsprognosen, wie sich die Bevölkerung und der Arbeitsmarkt entwickeln wird, konkrete Vorschläge für zu setzende Maßnahmen im Bereich der Pensionen, Gesundheit, Bildung und Arbeitsmarktpolitik an sich.<sup>260</sup> Bisher wurde noch kein entsprechender Aktionsplan von Seiten der Bundesregierung umgesetzt.

#### **3.1.3.1.4. Initiative *www.arbeitundalter.at***

Die Sozialpartner haben die Webseite [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at) gegründet, auf der erfolgreiche österreichische und internationale Beispiele von Unternehmen, die Maßnahmen zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen umgesetzt haben, gesammelt und aufgearbeitet werden. Die Informationen richten sich an Unternehmensführungen, Personalverantwortliche, Betriebsräte und Unternehmensberater, die auf der Webseite wertvolle Anregungen und konkrete Maßnahmenvorschläge für eigene Maßnahmen erhalten sollen.<sup>261</sup>

Auf der Webseite findet sich auch eine gemeinsame Sozialpartnerposition zum Thema „Alternsgerechtes Arbeiten – Arbeitsfähigkeit erhalten“. Aufgrund des demographischen Wandels, so wird argumentiert, sei es notwendig, die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen zu erhöhen und deren Potenziale besser zu nutzen.

Die Sozialpartner sehen folgende unmittelbare Handlungsfelder, um alternsgerechte Rahmendbedingungen in den Betrieben zu verwirklichen:

- Sensibilisierung der Führungskräfte: Alternsgerechte Führung bedeutet, dass Menschen auch noch im fortgeschrittenen Erwerbsalter Perspektiven der Qualifizierung, der Weiterentwicklung und Wertschätzung haben. Die positive

---

<sup>259</sup> Sozialpartner; Studie Migration, <http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Migration/Studie%20Migration.pdf> [28.01.2016].

<sup>260</sup> ÖGB/WKO/AK/IV: Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen. 2008. Online abrufbar unter [http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/aelttereArbeitnehmer\\_Aktionsplan\\_2008\\_04\\_23.pdf](http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/aelttereArbeitnehmer_Aktionsplan_2008_04_23.pdf) [26.02.2016].

<sup>261</sup> Arbeit und Alter: Worum geht's uns, [http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03\\_20/worum-geht-s-uns](http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_20/worum-geht-s-uns) [28.01.2016].

Einstellung der Führungskraft gegenüber älteren Arbeitskräften hat einen doppelt so starken Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit, wie deren gesundes Freizeitverhalten.

- Alternsgerechte Arbeitsorganisation: Dabei geht es um die optimale Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Dies erreicht man z.B. durch die Anpassung von Arbeitsprozessen, Arbeitsplätzen und Arbeitsinhalten an die unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse verschiedener Lebensphasen.
- Betriebliche Gesundheitsförderung: Der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kommt enorme Bedeutung im Hinblick auf Prävention und Vermeidung vieler arbeitsbedingter Erkrankungen zu. Dabei müssen präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen bereits bei den jüngeren ArbeitnehmerInnen ansetzen.
- Qualifikation, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen: Nur durch breit angelegte, geeignete Höherqualifizierungsstrategien für ArbeitnehmerInnen kann es gelingen, den gestiegenen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Der beruflichen (Weiter-)Bildung von ArbeitnehmerInnen – ungeachtet ihres jeweiligen Alters – wird in Zukunft eine besondere Bedeutung für die Integration in den Arbeitsmarkt zukommen.<sup>262</sup>

### 3.1.3.2. Arbeiterkammer

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) ist die gesetzliche Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen. Der Arbeiterkammer gehören per Gesetz<sup>263</sup> alle ArbeitnehmerInnen an. Unter ArbeitnehmerInnen fallen u.a. auch Arbeitslose, ArbeitnehmerInnen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften und deren Betrieben, Stiftungen, Anstalten und Fonds, HeimarbeiterInnen und freie Dienstnehmer einschließlich geringfügig beschäftigter freier Dienstnehmer.<sup>264</sup>

Der Arbeiterkammer kommen im eigenen Wirkungsbereich zahlreiche Aufgaben zu: Dazu gehört etwa Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen und Gesetzesvorhaben abzugeben und den gesetzgebenden Körperschaften Berichte und Vorschläge zu erstatten oder bei allen Maßnahmen und Einrichtungen mitzuwirken, die das Arbeitsverhältnis betreffen oder die zur Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer und ihrer Familien beitragen.<sup>265</sup> Zudem ist sie für Beschäftigung, Weiterbildung, Qualifizierung und Wiedereingliederung ihrer Mitglieder am Arbeitsmarkt zuständig. Daneben vertritt die

---

<sup>262</sup> Arbeit und Alter, Gemeinsame Sozialpartnerposition, [http://www.arbeitundalter.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Gemeinsame\\_Sozialpartnerposition%252C\\_2012.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342591359613&ssbinary=true&site=Z03](http://www.arbeitundalter.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Gemeinsame_Sozialpartnerposition%252C_2012.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342591359613&ssbinary=true&site=Z03) [28.01.2016].

<sup>263</sup> Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz 1992 - AKG) BGBl 1991/626 idF BGBl 2014/46.

<sup>264</sup> § 10 Abs 1 AKG.

<sup>265</sup> § 4 Abs 2 AKG.



Arbeiterkammer die ArbeitnehmerInnen bei einer Vielzahl von Themen, darunter Arbeits- und Sozialrecht sowie Verbraucherschutz.<sup>266</sup>

Insgesamt sind über 3,5 Mio. ArbeitnehmerInnen Mitglieder der Kammer für Arbeiter und Angestellte und die AK vertritt ihre Interessen gegenüber Regierung und Wirtschaft.<sup>267</sup>

Die AK hat keine Gesamtstrategie zum Umgang mit dem demographischen Wandel veröffentlicht. Auch liegen keine Positionspapiere der AK zum Umgang mit dem demographischen Wandel vor. Die AK hat jedoch einzelne Initiativen oder Informationskampagnen gestartet, die den Herausforderungen des demographischen Wandels entgegenwirken sollen. Diese werden im Folgenden überblicksmäßig dargestellt:

#### **3.1.3.2.1. Abhängigkeitsquoten-Rechner**

Die AK Wien hat einen „Abhängigkeitsquoten-Rechner“ entwickelt, mit dem der Unterschied zwischen demographischen und ökonomischen „Abhängigkeitsquoten“ und der Einfluss der Arbeitsmarktentwicklung auf die ökonomischen Abhängigkeitsquoten aufgezeigt wird. Die Definition der ökonomischen Abhängigkeitsquote wird im Rechner wie folgt definiert: Zahl der RentnerInnen und der Arbeitslosen in Relation zur Zahl der Erwerbstätigen.<sup>268</sup>

Der „Abhängigkeitsquoten-Rechner“ erlaubt eine Darstellung sowohl des demographischen Wandels als auch der ökonomischen Abhängigkeitsquote. Insbesondere lässt sich die Auswirkung verschiedener Arbeitsmarktszenarien auf die künftige Entwicklung der ökonomischen Abhängigkeitsquote rechnerisch ermitteln und bildlich darstellen.<sup>269</sup>

Die zentrale Botschaft des Rechners lautet dabei: Hohe Beschäftigung auf Basis hochwertiger Arbeitsplätze und die effektive Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der bestehenden Beschäftigungsbarrieren (Mängel bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fehlen altersgerechter Arbeitsplätze etc.) sind die zentralen Stellschrauben im Umgang mit dem demografischen Wandel.<sup>270</sup>

---

<sup>266</sup> §§ 4ff AKG.

<sup>267</sup> Arbeiterkammer, [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) [28.01.2016].

<sup>268</sup> Josef Wöss/Erik Türk: Abhängigkeitsquoten im demographischen Wandel: Arbeitsmarkt hat zentrale Bedeutung; ETUI Policy Brief Nr. 4/2011 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, S. 4.

<sup>269</sup> Ebd.

<sup>270</sup> Arbeit und Wirtschaft: Herausforderung Demografie, [http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03\\_0.a&cid=1317301576464](http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_0.a&cid=1317301576464) [28.01.2016].

### **3.1.3.2.2. Informationsbroschüre „Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold im Unternehmen“**

Die Arbeiterkammer gab im Jahr 2010 in zweiter Auflage (erste Auflage 2004) die 48 Seiten umfassende Informationsbroschüre „Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold im Unternehmen“ heraus.

Die Broschüre bietet Vorschläge, wie in den Betrieben konkrete Maßnahmen gesetzt werden können, um das gesamte Arbeitsumfeld älterer ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Damit soll dem demographischen Wandel hinsichtlich einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung Rechnung getragen werden. Neben grundlegenden Informationen zu Altersbildern, Vorurteilen über das Altern und Daten, Zahlen und Fakten, enthält die Broschüre Handlungsvorschläge für Unternehmen und Betriebe, wie sie die „Ressource“ ältere ArbeitnehmerInnen besser nutzen können und das Arbeitsumfeld für ältere ArbeitnehmerInnen umgestalten können. Zudem enthält die Broschüre zahlreiche politische Forderungen – eine davon ist die Umsetzung eines „Nationalen Aktionsplanes für ältere ArbeitnehmerInnen“.<sup>271</sup> Ein konkreter Vorschlag für die Ausgestaltung eines „Nationalen Aktionsplanes für ältere ArbeitnehmerInnen“ findet sich im „Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen“ der Sozialpartner (siehe dazu oben).

Schließlich enthält die Broschüre vier betriebliche Beispiele für altersgerechtes Arbeiten sowie eine Checkliste „Ist mein Unternehmen altersgerecht?“, die sich an BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen richtet.<sup>272</sup>

### **3.1.3.2.3. Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) koordiniert seit 2007 ein Netzwerk, bei dem sich interessenpolitische Einrichtungen, Institutionen, Organisationen und Betriebe engagieren und austauschen können. Ziel des Netzwerkes ist es, „zu einer besseren Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt beizutragen.“ Konkret wollen die NetzwerkpartnerInnen nach Angaben auf ihrer Homepage Folgendes:

- Durch die konkrete Umsetzung von Maßnahmen zu „Age- und Generationenmanagement“ zu einer „Humanisierung der Arbeitswelt“ und damit zu einem fairen Miteinander aller Beschäftigtengruppen beitragen;

---

<sup>271</sup> AK/ÖGB. Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold im Unternehmen. 2010. Online abrufbar unter <http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22> [28.01.2016].

<sup>272</sup> Ebd.

- Instrumente zu „Age- und Generationenmanagement“ möglichst vielen Betrieben zugänglich machen und durch weitere Kooperationen und Entwicklung innovativer Maßnahmen die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen auf unterschiedlichsten Ebenen fördern;
- Know-how aus anderen EU-Ländern nutzen und dadurch die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen in Oberösterreich mittel- und langfristig steigern;
- Die begonnene Entwicklung von präventiven Ansätzen zur Vermeidung von Qualifikationsverfall, Altersarbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung sowie krankheitsbedingtem frühzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vorantreiben;
- Die gesetzten Impulse nutzen und nachhaltige Veränderung in der Werthaltung und im Verhalten von UnternehmerInnen und Beschäftigten bewirken;
- Betriebliche und überbetriebliche Rahmenbedingungen mitgestalten, die es möglich machen, auch im Alter noch Lebensqualität zu haben und das Miteinander von Jüngeren und Älteren zu einem Erfolgsfaktor für Unternehmen entwickeln.<sup>273</sup>

Auf der Homepage werden neben Zahlen, Daten und Fakten zum demographischen Wandel auch einschlägige Literatur sowie ein „Quick-Check“ für Unternehmen angeboten, bei dem diese überprüfen können, ob sie „demographie-fit“ sind.<sup>274</sup>

#### **3.1.3.2.4. Veranstaltung und Publikation „Europa altert – na und?“**

Im Jahr 2006 veranstaltete die AK eine Tagung zum Thema „Europa altert – na und? Demographie im Spannungsfeld zwischen seriöser Wissenschaft und einseitiger Interessenpolitik.“ und gab darauf aufbauend eine Dokumentation der Tagung heraus. WissenschaftlerInnen und ExpertInnen stellen darin Prognosen für die demographische Entwicklung dar und evaluieren diese kritisch. Es wird klar aufgezeigt, dass Vorausberechnungen – auch wenn sie nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft erfolgen – immer mit Unsicherheit behaftet sind, da es Prognosen inhärent ist, mit Variablen, die sich unvorhersehbar entwickeln können, zu arbeiten. Kritisiert wird dabei, dass in medialen Darstellungen oder von manchen Interessensgruppen diese Unsicherheiten negiert werden und Vorausberechnungen nicht als unterschiedliche Szenarien, die eintreten können, dargestellt werden, sondern als gegeben präsentiert werden.<sup>275</sup>

#### **3.1.3.2.5. Informationen via Publikationen**

Auf der Homepage der AK finden sich zahlreiche wissenschaftliche Publikationen zum Thema „demographischer Wandel“. Diese stammen aus wissenschaftlichen Journals, sind

<sup>273</sup> WAGE-Netzwerk. Älter werden. Zukunft haben: Wer wir sind, <http://www.wage.at/index.php?id=89&L=%2Fproc%2Fself%2Fenviron> [28.01.2016].

<sup>274</sup> WAGE-Netzwerk. Älter werden. Zukunft haben: [www.wage.at](http://www.wage.at) [28.01.2016].

<sup>275</sup> Biehl, Kai/Tempel, Norbert (Hrsg.): Europa altert – na und? Demographie im Spannungsfeld zwischen seriöser Wissenschaft und einseitiger Interessenpolitik. 2007.

Beiträge für die Zeitschrift der Arbeiterkammer oder Dokumentationen der von der AK veranstalteten Tagungen zum Thema.<sup>276</sup>

### **3.1.3.3. Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)**

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist eine 1945 gegründete überparteiliche Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen, der als Verein konstituiert ist. Die Mitgliedschaft von ArbeitnehmerInnen ist im Gegensatz zu den gesetzlichen Interessensvertretungen (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer) freiwillig. Am 31.12.2014 zählte der ÖGB 1.198.071 Mitglieder.<sup>277</sup> Der ÖGB nimmt Einfluss auf politische Parteien und die Regierung. Einerseits werden auf Anregung des ÖGB Gesetzesentwürfe initiiert, andererseits gibt der ÖGB zu Gesetzesentwürfen politische Stellungnahmen ab, die in die Beschlussfassung einfließen. Der ÖGB wirkt in der Sozialpartnerschaft, in der Sozialversicherung und in internationalen Verbänden mit. Zudem verhandeln die im ÖGB vereinten Gewerkschaften regelmäßig mit ArbeitgeberInnen über den für eine Branche gültigen Kollektivvertrag, bietet der ÖGB Beratung und Rechtsbeistand für seine Mitglieder und unterstützt die BelegschaftsvertreterInnen der einzelnen Betriebe.<sup>278</sup>

Die ÖGB-Positionierung zu sozial-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Entwicklungen und Herausforderungen finden sich im Grundsatzprogramm. Das derzeitige Grundsatzprogramm für die Periode von 2013 bis 2018 wurde beim 18. Bundeskongress am 20. Juni 2013 beschlossen (siehe dazu 3.1.3.3.1. Grundsatzprogramm des ÖGB).

Der ÖGB hat keine explizite Strategie zur Bewältigung des demographischen Wandels veröffentlicht. Gemeinsam mit den Sozialpartnern hat er jedoch unterschiedliche Papiere zu spezifischen Aspekten oder Folgen des demographischen Wandels erarbeitet (siehe 3.1.3.1. Gemeinsame Maßnahmen, Strategien und Konzepte der Sozialpartner) und es wird der demographische Wandel im Grundsatzprogramm des ÖGB dreimal erwähnt.

#### **3.1.3.3.1. Grundsatzprogramm des ÖGB 2013-2018**

Der ÖGB erwähnt den demographischen Wandel in seinem Grundsatzprogramm in dreierlei Hinsicht. (1) Einerseits sieht er durch die Alterung der Bevölkerung, die durch den demographischen Wandel bedingt ist, einen erhöhten Bedarf an Pflege und Betreuung. Damit

<sup>276</sup> AK: AK Portal, <https://www.arbeiterkammer.at/index.html> [24.02.2016].

<sup>277</sup> ÖGB: ÖGB Mitgliederstatistik gesamt nach Gewerkschaften, [http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Mitglieder\\_nach\\_Gewerkschaft\\_2014.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342601116069&ssbinary=true&site=S06](http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Mitglieder_nach_Gewerkschaft_2014.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342601116069&ssbinary=true&site=S06) [28.01.2016].

<sup>278</sup> ÖGB: Über uns, [http://www.oegb.at/cms/S06/S06\\_2.1/ueber-uns/wir-machen](http://www.oegb.at/cms/S06/S06_2.1/ueber-uns/wir-machen) [28.01.2016].

im Zusammenhang sieht er auch eine Zunahme der Beschäftigungsmöglichkeiten im Pflege- und Betreuungsbereich. Das Grundsatzprogramm enthält konkrete Forderungen, was getan werden muss, um den Auswirkungen der Zunahme von pflegebedürftigen Personen gerecht zu werden. Dazu zählen z.B. ein bundesweiter „Pflege- und Betreuungsfonds“, der vorrangig aus einer Erbschafts- und Schenkungssteuer gespeist wird, um die Finanzierung der Pflege und Betreuung nachhaltig sicherzustellen oder die Verstärkung der geriatrischen Rehabilitation, um Pflegebedürftigkeit zu vermeiden und/oder hintanzuhalten.<sup>279</sup>

(2) Andererseits wird der demographische Wandel explizit im Zusammenhang mit dem österreichischen Pensionssystem erwähnt. Die Alterung der Bevölkerung wird dazu führen, dass es zu einer Kostenzunahme im Pensionsbereich kommt. Um diesen Mehraufwand der Kosten bewältigen zu können, enthält das Grundsatzprogramm des ÖGB ebenfalls konkrete Forderungen, deren Umsetzung das Pensionssystem für die Herausforderungen, die sich durch die Alterung der Bevölkerung ergeben werden, wappnen würde.<sup>280</sup>

(3) Schließlich fordert der ÖGB in seinem Grundsatzprogramm, dass die Lösung gesellschaftspolitischer Probleme, wie dem demographischen Wandel, einen wesentlichen Stellenwert in der Innovations- und Technologiepolitik einnehmen muss.<sup>281</sup>

#### **3.1.3.4. Wirtschaftskammer Österreich (WKO)**

In Österreich bestehen zur Vertretung der gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder Wirtschaftskammern. Diese sind einerseits die Wirtschaftskammer Österreich (mit Sitz in Wien) und andererseits die Wirtschaftskammern in den neun Bundesländern. Die Wirtschaftskammern Österreichs haben 602.712 Mitglieder (Stand 2014), wovon 479.336 Mitglieder aktive Mitglieder sind, also solche, deren Mitgliedschaft nicht aufgrund von Verpachtung oder Nichtbetrieb ruhend ist.<sup>282</sup>

Sowohl die Wirtschaftskammer Österreich als auch die Wirtschaftskammern in den Ländern gliedern sich in Sparten (derzeit 7: Gewerbe und Handwerk; Industrie; Handel; Bank und Versicherung; Transport und Verkehr; Tourismus und Freizeitwirtschaft). Die Sparten gliedern sich wiederum in Fachorganisationen, die der Wahrung und Vertretung der

---

<sup>279</sup> ÖGB: Grundsatzprogramm des ÖGB. 2013-2018. 2013, S. 33.

<sup>280</sup> Ebd., S. 38.

<sup>281</sup> Ebd., S. 98.

<sup>282</sup> Wirtschaftskammern Österreichs, Wirtschaftskammermitglieder nach Bundesländer. Statistik Jänner 2015, <http://wko.at/statistik/jahrbuch/mg-km.pdf> [22.02.2015].

fachlichen Interessen ihrer Mitglieder dienen. Im Bereich der Länder spricht man von Fachgruppen, im Bereich der Bundeskammer von Fachverbänden.<sup>283</sup>

Mitglieder der Wirtschaftskammern und Fachorganisationen sind kraft Gesetz alle physischen und juristischen Personen sowie sonstige Rechtsträger, die Unternehmungen des Gewerbes, des Handwerks, der Industrie, des Bergbaues, des Handels, des Geld-, Kredit- und Versicherungswesens, des Verkehrs, des Nachrichtenverkehrs, des Rundfunks, des Tourismus und der Freizeitwirtschaft sowie sonstiger Dienstleistungen rechtmäßig selbständig betreiben oder zu betreiben berechtigt sind.<sup>284</sup> Sämtliche Mitglieder sind zugleich Mitglieder mehrerer Organisationen der Wirtschaftskammer. So gehört jedes Mitglied sowohl der Wirtschaftskammer seines Bundeslandes und der zuständigen Fachgruppe als auch der Wirtschaftskammer Österreich und dem zuständigen Fachverband an.<sup>285</sup>

Die WKO hat keine Strategie, die sich explizit mit dem Thema „demographischer Wandel“ beschäftigt, ausgearbeitet. Sie bietet jedoch auf ihrer Homepage eine Überblicksseite zum Thema „Demografische Entwicklung in Österreich“, die eine kurze Einführung in die Thematik bietet. Demographischer Wandel wird dabei als das Zusammenspiel aus steigender Lebenserwartung, niedriger Fertilität und zunehmender Migration verstanden. Weiters werden die Auswirkungen dieser Veränderungen auf Unternehmen, Sozialsystem und Politik dargestellt. Als Auswirkung auf die Unternehmen wird vor allem die Veränderung der Struktur der Belegschaft genannt und die künftige Notwendigkeit der Nutzung des gesamten Erwerbspotentials (Frauen, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund). Außerdem wird die Nutzung des „riesigen Potenzials der ‚Generation 50plus‘“ als Herausforderung für die Unternehmen genannt.<sup>286</sup> Als Auswirkungen auf die Sozialsysteme werden Implikationen für die Stabilität und Nachhaltigkeit der Sozial- und Pensionssysteme angeführt. „Werden die derzeitigen politischen Strategien beibehalten, wird die zunehmende Alterung der Bevölkerung immer höheren Druck auf die öffentlichen Ausgaben ausüben.“<sup>287</sup>

---

<sup>283</sup> § 13, § 14 Wirtschaftskammergesetz 1998 – WKG. Bundesgesetz über die Kammern der gewerblichen Wirtschaft (Wirtschaftskammergesetz 1998 – WKG) BGBl. I Nr. 103/1998 idF BGBl. I Nr. 46/2014.

<sup>284</sup> § 2 Abs 1 WKG.

<sup>285</sup> WKO, Die Wirtschaftskammern Österreichs, [https://www.wko.at/Content.Node/wir/oe/Die\\_Wirtschaftskammern\\_Oesterreichs\\_-\\_Unsere\\_Strukturen\\_.html](https://www.wko.at/Content.Node/wir/oe/Die_Wirtschaftskammern_Oesterreichs_-_Unsere_Strukturen_.html) [28.01.2016].

<sup>286</sup> WKO: Demografische Entwicklung in Österreich, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Demografische\\_Entwicklung\\_in\\_Oesterreich.html](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Demografische_Entwicklung_in_Oesterreich.html) [26.02.2016].

<sup>287</sup> Ebd.

Auf die Politik wirke sich laut WKO der demographische Wandel insofern aus, als politische EntscheidungsträgerInnen nicht nur die Strukturen von Altersvorsorge, Gesundheits- und Pflegesystem überdenken, sondern auch nach neuen Konzepten in der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Familienpolitik suchen müssten.<sup>288</sup>

Die WKO bietet kein Strategiepapier an, das den demographischen Wandel an sich zum Thema hat, sie hat aber vereinzelte Papiere und Konzepte erarbeitet, die den demographischen Wandel als Ausgangslage haben. Diese Papiere und Konzepte werden in der Folge überblicksmäßig dargestellt:

#### **3.1.3.4.1. Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung**

Die WKO sieht in der Migration von Arbeitskräften aus Drittstaaten nach Österreich einen unerlässlichen Faktor, um die österreichische Wirtschaft aufrecht zu erhalten und hat daher im Jahr 2014 eine „Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung“ vorgelegt.<sup>289</sup> Darin formuliert sie folgende Herausforderungen, die aus ihrer Sicht auf Österreich zukommen:

- Es gibt kein Gesamtkonzept für qualifizierte Zuwanderung, das ua gezielte Informationspolitik, Außenauftritt und Willkommenskultur umfasst;
- Es fehlt das politische commitment, dass Arbeitsmigration wichtig für unser Land, unsere Wirtschaft und unseren Wohlstand ist;
- Das Fremdenrecht ist zu komplex;
- Der Vollzug der Rot-Weiß-Rot-Karte funktioniert vielfach noch nicht, die maximale Verfahrensdauer von acht Wochen wird oftmals überschritten.

Darauf aufbauend bietet die WKO in ihrer Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung folgende Vorschläge zur Verbesserung der Situation:

- Rot-Weiß-Rot- Karte weiterentwickeln;
- Einführung eines umfassenden Arbeitsmarkt-Monitorings, das eine Erhebung des Fachkräftebedarfs in Österreich umfasst sowie eine langfristige, systematische Arbeitsmarktanalyse. Hierbei verweist das Papier explizit auf den Fachkräftemonitor in Bayern;
- Einführung eines Herkunftsländer-Monitoring und eine damit einhergehende Fokussierung auf attraktive Herkunftsländer;
- Die EU-Mobilität stärken;
- Einen Außenauftritt Österreichs etablieren;
- Eine Bewusstseinsbildung über den Nutzen von Zuwanderung im Inland;
- Arbeitsmarktintegration an der Schnittstelle NAP.Integration. Davon umfasst sind Verbesserungen bei der Berufsankennung ebenso wie eine verstärkte Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Bereich;
- Weitere Anpassungen im Fremdenrecht: z.B. Beschäftigungsbewilligung für AsylwerberInnen sechs Monate nach Antragseinbringung.

---

<sup>288</sup> Interview Mag. Dr. Rolf Gleißner, Wirtschaftskammer Österreich, stv. Leiter Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit, 29.10.2014 (Wien).

<sup>289</sup> Wirtschaftskammer Österreich, Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung. 2014.

Die WKO forderte die Aufnahme einer Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung auch ins Regierungsprogramm.<sup>290</sup> Tatsächlich wurde im Regierungsprogramm 2013-2018 folgendes verankert: „Gesamtstrategie und klare Zuständigkeit für qualifizierte Zuwanderung: insbesondere Arbeitsmarkt-Monitoring, Herkunftsländer-Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung der RWR-Karte, Außenauftritt, Willkommenskultur, EU-Mobilität, Arbeitsmarktintegration, Migrationsmanagement“.<sup>291</sup> Der Forderung der WKO wurde daher nachgekommen.

#### **3.1.3.4.2. Demografie-Check**

Auf der Homepage der WKO steht eine Excel-Datei zum Download zur Verfügung, in die UnternehmerInnen die Anzahl ihrer MitarbeiterInnen und deren jeweiliges Alter eintragen können. Zusätzlich sind Angaben zum durchschnittlichen Pensionsantrittsalter im jeweiligen Unternehmen sowie zu den jährlich erwarteten Zu- und Abgängen von MitarbeiterInnen zu machen. Als Ergebnis werden die gegenwärtigen und zukünftigen Altersstruktur der jeweiligen Belegschaft (Altersstruktur-Check) sowie ein Vergleich mit der Branche (Branchen-Check) und dem Bundesland (Bundesländer-Check) von der Datei ausgegeben. Dieses Tool soll die Unternehmen bei einer vorausschauenden und bedarfsorientierten Personalentwicklung unterstützen.<sup>292</sup>

#### **3.1.3.4.3. Broschüre: „Zukunftsmarkt Best Ager: Trends und Handlungsempfehlungen für Ihr Unternehmen“**

Die Stabsabteilung Wirtschaftspolitik der WKO und das WIFI Unternehmerservice<sup>293</sup> haben im Jänner 2015 die Broschüre „Zukunftsmarkt Best Ager: Trends und Handlungsempfehlungen für Ihr Unternehmen“ in 4. Auflage als Nachfolger der Broschüre „Demografische Fitness“<sup>294</sup> veröffentlicht. Darin werden Zahlen und Daten zur Alterung der Bevölkerung dargestellt, das Konsumverhalten der sogenannten „Best Ager“ (Menschen zwischen dem 50. und 70. Lebensjahr) analysiert, Erfolgsmodelle aus unterschiedlichen

---

<sup>290</sup> WKO: Erfolge: Migration, Integration, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/-Positionen-/Erfolge\\_Migration\\_Integration.html](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/-Positionen-/Erfolge_Migration_Integration.html) [28.01.2016].

<sup>291</sup> Bundeskanzleramt, Bundespressedienst, Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich. 2013, S.12.

<sup>292</sup> WKO: Der Demografiecheck. Ihr Tool zur betrieblichen Altersstrukturanalyse und Fachkräftesicherung (Flyer), [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie-Check\\_Flyer\\_Endversion.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie-Check_Flyer_Endversion.pdf) [28.01.2016].

<sup>293</sup> Das WIFI (= Wirtschaftsförderungsinstitut) Unternehmerservice bietet Unternehmen geförderte Beratungen sowie Publikationen und Online-Tools, die zum Großteil kostenlos sind. (<http://www.wifi.at/F%20C3%BCr%20Unternehmer/WIFI%20Unternehmerservice/WIFI%20Unternehmerservice> [29.02.2016].

<sup>294</sup> WKO: Demografische Fitness. Wie sich Unternehmen auf den Wandel vorbereiten, Schriftenreihe des Wirtschaftsförderungsinstitutes Nr. 342, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Broschuere\\_Demografische\\_Fitness.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Broschuere_Demografische_Fitness.pdf) [28.01.2016].



Branchen wie Tourismus, Gesundheit und Handel, welche die „Best Ager“ bereits als Zielgruppe erkannt haben, aufgezeigt und Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgegeben.<sup>295</sup> Mit Hilfe dieser Informationen sollen die Unternehmen die Zielgruppe der „Best Ager“, die aufgrund des demographischen Wandels in Form einer Alterung der Bevölkerung stetig wächst, bestmöglich erreichen können. Denn, so die Formulierung: „Der demografische Wandel ist also kein kurzweiliges, vorübergehendes Phänomen, sondern ein Megatrend, der Österreich und den Rest der Welt auch in Zukunft prägen wird.“<sup>296</sup>

#### **3.1.3.4.4. Flyer „Demografie und Wirtschaft“**

Die Stabsabteilung Wirtschaftspolitik der Wirtschaftskammer Österreich hat einen 20 Seiten umfassenden so genannten „Flyer“ veröffentlicht, der neben Zahlen und Daten zur demographischen Entwicklung auch Handlungsempfehlungen für einzelne Unternehmen und für die Regierung/Politik beinhaltet. Die Handlungsempfehlungen für die Unternehmen befassen sich mit der durch den demographischen Wandel größer werdenden Zielgruppe der „Best Ager“ und wie man diese am besten erreichen kann sowie mit der Schaffung eines Arbeitsumfeldes für ältere ArbeitnehmerInnen in den einzelnen Unternehmen. Die sehr allgemein gefassten Empfehlungen für politische Handlungsfelder zielen auf Verbesserungen in den Bereichen „Arbeitsmarkt“, „Bildung“, „Familienpolitik“ und „Gesundheits-/Pensionssystem“ ab.<sup>297</sup>

#### **3.1.3.4.5. Working in Austria auf [advantageaustria.org](http://advantageaustria.org)**

Um gezielt Fachkräfte für eine Zuwanderung nach Österreich anzusprechen, finden sich auf der Homepage der österreichischen Wirtschaft im Ausland Informationen zum Thema „Working in Austria“. Auf der Webseite [advantageaustria.org](http://advantageaustria.org) präsentieren sich österreichische Firmen, deren Ziele Export, Import und internationale Geschäftsbeziehungen sind. Die Seite enthält auch mehrsprachige Informationen für Personen, die erwägen als Arbeitskräfte nach Österreich zu kommen. Konkret werden Rahmenbedingungen für die

---

<sup>295</sup> WKO: Zukunftsmarkt Best Ager. Trends und Handlungsempfehlungen für Ihr Unternehmen<sup>4</sup>, Schriftenreihe des Wirtschaftsförderungsinstitutes Nr. 336. 2015, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Best\\_Ager\\_Web.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Best_Ager_Web.pdf) [28.01.2016].

<sup>296</sup> Ebd., S. 4.

<sup>297</sup> WKO: Demografie und Wirtschaft (Broschüre), [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie\\_Wirtschaft.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie_Wirtschaft.pdf) [26.02.2016].

Zuwanderung, Informationen über Leben und Arbeiten in Österreich sowie Kontaktdaten und Links von wichtigen Ansprechpartnern bereitgestellt.<sup>298</sup>

#### **3.1.3.4.6. Werbemaßnahmen für die Rot-Weiß-Rot-Karte**

Die WKO bewirbt die Rot-Weiß-Rot-Karte. Es gibt einen an Unternehmen gerichteten Flyer „Ihr Erfolg in Rot-Weiß-Rot. Was Sie als ArbeitgeberIn über die Rot-Weiß-Rot-Card wissen müssen“ aus dem Jahr 2013. Darin wird der demographische Wandel in Hinblick auf einen negativen Geburtensaldo als Grund angeführt, warum Zuwanderung für Österreich von großer Bedeutung ist. Auch der Fachkräftemangel wird thematisiert und aufgezeigt, dass drei Viertel der Unternehmen in Österreich einen Fachkräftemangel feststellen. Die Rot-Weiß-Rot-Card wird als „wesentliches Instrument gegen Fachkräftemangel“ und „entscheidender Wirtschaftsfaktor“ dargestellt und es wird angegeben, dass aufgrund der Zuwanderung durch die Rot-Weiß-Rot-Karte eine breitere Verteilung der Staatsverschuldung erfolgen kann und die zukünftige Sicherung des Sozialsystems gewährleistet werden kann.<sup>299</sup> Auch auf der Homepage und in sonstigen Broschüren und Informationen finden sich Hinweise auf die Rot-Weiß-Rot-Karte.

Die WKO empfindet die Rot-Weiß-Rot-Karte grundsätzlich als richtige Herangehensweise, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und qualifizierte Zuwanderung zu ermöglichen, sie hat jedoch auch zahlreiche Verbesserungsvorschläge.<sup>300</sup>

#### **3.1.3.4.7. Informationsbroschüre „Vielfalt in Unternehmen – So unterstützen Sie erfolgreich Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund“**

In einer 28 Seiten umfassenden Informationsbroschüre mit dem Titel „Vielfalt in Unternehmen – So unterstützen Sie erfolgreich Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund“<sup>301</sup> bietet die WKO Unternehmen Informationen zum Umgang mit MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. Die Broschüre stellt einleitend dar, dass aufgrund des demographischen Wandels hinsichtlich einer niedrigeren Geburten- als Sterberate Zuwanderung unumgänglich ist, um die Verfügbarkeit von Fachkräften zu sichern und das Sozialsystem erhalten zu können.

---

<sup>298</sup> WKO: Advantage Austria, [http://www.advantageaustria.org/international/zentral/business-guide-oesterreich/Knotenseite\\_Arbeiten.de.html](http://www.advantageaustria.org/international/zentral/business-guide-oesterreich/Knotenseite_Arbeiten.de.html) [26.02.2016].

<sup>299</sup> WKO: Ihr Erfolg in Rot-Weiss-Rot. 2013, [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/RWR-Card\\_Arbeitgeber\\_GER.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/RWR-Card_Arbeitgeber_GER.pdf) [26.02.2016].

<sup>300</sup> Interview MMag. Christian Mandl, Leiter der Stabsabteilung EU-Koordination Mandl, WKO, 22.10.2014 (Wien).

<sup>301</sup> WKO: Vielfalt in Unternehmen. So unterstützen Sie erfolgreich Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. 2013, [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Vielfalt\\_in\\_Unternehmen\\_2014.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Vielfalt_in_Unternehmen_2014.pdf) [26.02.2016].

MitarbeiterInnen aus dem Ausland hätten neben der Notwendigkeit für die Gesamtgesellschaft aber auch positiven Einfluss auf die einzelnen Unternehmen. Konkret werden folgende Punkte angeführt:

- Kulturell unterschiedliche Zugänge zu Aufgaben und Problemlösungen fördern die Innovationskraft und Kreativität im Unternehmen
- Mehrsprachigkeit und Know-how über andere Wirtschaftsräume tragen dazu bei, neue Märkte und Kundengruppen zu erschließen
- Internationale Mitarbeiter/innen haben gelernt, über den Tellerrand zu blicken, flexibel zu sein und in einer zunehmend vielfältigen Wirtschaft.

Zudem führt die Broschüre Beispiele von Unternehmen an, die Vielfalt in ihren Unternehmen bereits fördern. Es werden Strategien von Unternehmen angeführt, die die deutschen Sprachkenntnisse ihrer nicht-deutschsprachigen MitarbeiterInnen durch unterschiedliche Methoden fördern oder Möglichkeiten des interkulturellen Austausches gefunden haben.

Schließlich bietet die Broschüre eine Checkliste für den Ausbau der Willkommenskultur im Unternehmen.

#### **3.1.3.4.8. *Charta der Vielfalt***

Die WKO startete 2010 gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Wien die österreichische Charta der Vielfalt nach einer Idee von „factor-D Diversity Consulting“. Ziel der Charta der Vielfalt ist es, Unternehmen dazu zu motivieren, die Vielfalt ihrer Stakeholder (MitarbeiterInnen, KundInnen, KooperationspartnerInnen) als wirtschaftliche Chance zu sehen und zu nutzen. Die Charta verweist gleich in ihrem ersten Absatz darauf, dass „Migration, Gleichstellung, Integration und Inklusion Veränderungen sind, die durch den demografischen Wandel, die europäische Einheit und einen generellen Wertewandel voran getrieben werden“.

Die Charta der Vielfalt steht Unternehmen zur Unterzeichnung offen. Elf Unternehmen traten im November 2010 als erste Unterzeichner der Charta der Vielfalt auf, mittlerweile (Stand 01.01.2016) haben über 140 Unternehmen die Charta unterzeichnet.

Eine Charta der Vielfalt gibt es auch in anderen europäischen Ländern, welche mittels einer EU-Austauschplattform vernetzt sind. Der Wortlaut der deutschen Charta der Vielfalt ist jedoch nicht mit jenem der österreichischen Charta ident (siehe 3.2.3.4.2. Charta der Vielfalt).

Für die Charta-UnterzeichnerInnen finden regelmäßig Veranstaltungen statt, die der Vernetzung und des Informationsaustausches dienen sollen.<sup>302</sup>

#### **3.1.3.4.9. „Migration und Gesundheit“ – mehrsprachige Informationskampagne für Unternehmer**

Auf Initiative der WKO fanden im November und Dezember 2014 insgesamt sechs mehrsprachige Informationsveranstaltungen im Rahmen von „Wiener Wirtschaft spricht Vielfalt“ statt. Vorträge mit dem Titel „BESSER und SICHER selbständig!“ gaben einen Überblick über Themen der Sozialversicherung und Gesundheit. Die Veranstaltung wurde jeweils in einer anderen Sprache (englisch, bulgarisch, spanisch, polnisch, deutsch, chinesisch) unterstützend begleitet, so dass bei Bedarf die Inhalte übersetzt werden konnten.<sup>303</sup>

#### **3.1.3.4.10. WK-Wahl: Ansprechen von MigrantInnen**

Aufgrund von bilateralen Abkommen ist es Staatsangehörigen mancher Länder möglich, bei der Wirtschaftskammerwahl als KandidatInnen anzutreten. Dazu gehören etwa die Schweiz, Chile, Mexiko und einigen Balkanstaaten. Bei der Wirtschaftskammerwahl im Februar 2015 durften aufgrund eines bilateralen Abkommens zwischen der Türkei und Österreich erstmals auch türkische UnternehmerInnen als KandidatInnen zur Wahl antreten.<sup>304</sup> Das aktive Wahlrecht haben hingegen alle in Österreich Selbstständigen unabhängig von der Staatsbürgerschaft.<sup>305</sup> Daher versuchten die bei der Wirtschaftskammerwahl antretenden Parteien gezielt Selbstständige mit Migrationshintergrund (bereits ein Drittel aller Unternehmen) im Wahlkampf anzusprechen. Der Sozialdemokratische Wirtschaftsverband (SWV) in Wien verteilte beispielsweise in zahlreichen Chinarestaurants Infofolder auf Chinesisch oder versuchte gezielt durch bestimmte Personen die serbischen Community anzusprechen.<sup>306</sup>

Stark umworben waren bei der letzten Wahl PflegerInnen aus dem Ausland. Von den knapp 50.000 wahlberechtigten PersonenbetreuerInnen (so der Name der Fachgruppe) kommen

---

<sup>302</sup> WKO: Charta der Vielfalt, <https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Startseite---Charta-der-Vielfalt.html> [26.02.2016].

<sup>303</sup> WKO: Erfolge. Migration, Integration, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/-Positionen-/Erfolge\\_Migration\\_Integration.html](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/-Positionen-/Erfolge_Migration_Integration.html) [26.02.2016].

<sup>304</sup> DerStandard, Wirtschaftskammer: Türken dürfen Funktionäre werden, 08.02.2011, <http://derstandard.at/1296696686989/Wirtschaft--Integration-Wirtschaftskammer-Tuerken-duerfen-Funktionaere-werden> [26.02.2016].

<sup>305</sup> WKO: Allgemeine Informationen zur WK-Wahl 2015, <https://www.wko.at/Content.Node/wir/stmk/Allgemeine-Informationen.html> [26.02.2016].

<sup>306</sup> Oswald, Günther, WK-Wahl: Wie Parteien Migranten umwerben, derStandard 19.02.2015, <http://derstandard.at/2000011864108/Wirtschaftskammer-Wie-die-Parteien-Migranten-umwerben> [26.02.2016].

26.000 aus der Slowakei, weitere 16.000 aus Rumänien. Vor allem die Grünen und die der SWV versuchte diese Gruppe anzusprechen.<sup>307</sup>

#### **3.1.3.4.11. Dossier: Demografie und Verkehr**

Die WKO, Stabsabteilung Wirtschaftspolitik, hat 2013 ein Dossier zum Thema „Demografie und Verkehr“ veröffentlicht. Dossiers Wirtschaftspolitik informieren regelmäßig über aktuelle wirtschaftspolitische Themenstellungen. Darin wird aufgezeigt, welche demographischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen sich in Österreich vollziehen und in welchem Zusammenhang diese Entwicklungen mit dem Verkehrssystem stehen bzw. welche Anforderungen sich dadurch an das Verkehrssystem stellen.<sup>308</sup>

#### **3.1.3.4.12. Bundesland-spezifische Maßnahmen**

Die WKO der Länder führen vereinzelt länderspezifische Maßnahmen durch. Die WKO Oberösterreich führte z.B. gemeinsam mit der Regionalmanagement GmbH Oberösterreich das Projekt „Kompass Demografie“ durch. Das Projekt wird aus Mitteln des EU-Programms REGIO 13 sowie des Landes OÖ gefördert. Dessen Ziel ist eine Sensibilisierung für die weitreichenden Folgen der demographischen Veränderung. Das Projekt soll Möglichkeiten zur Bewältigung dieser Herausforderungen aufzeigen. Anhand zwei Modellregionen in Oberösterreich (Ennstal und Bezirk Ried), die von rückläufigen Bevölkerungszahlen geprägt sind und in denen das Erwerbspotenzial kontinuierlich sinkt, sollen die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Unternehmen und die Strukturen in den ländlichen Regionen aufgezeigt werden. Konkret haben sich aus diesem Projekt die Initiativen „Lebensraum Ennstal – Da will ich sein!“ und „HotSpot Innviertel!“ entwickelt. Einerseits soll mit Broschüren und Veranstaltungen der Bevölkerung die Stärke ihrer Region bewusst gemacht werden und so das Abwandern von vor allem jungen BewohnerInnen verhindert werden.<sup>309</sup> Andererseits sind auch konkrete Maßnahmen umgesetzt worden. So ist im Rahmen der Initiative „HotSpot Innviertel“, die seit 2013 läuft, auf einer eigenen Kommunikationsplattform CORE smartwork eine Vernetzung der Unternehmen mit regionalen Akteuren erfolgt, auf einer eigenen Homepage ([www.innviertel.at](http://www.innviertel.at)) werden aktuelle Informationen zu Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Ausbildungsmodellen, dem

---

<sup>307</sup> Ebd.

<sup>308</sup> WKO: Demografie und Verkehr in Österreich, Dossier Wirtschaftspolitik 2013/4, 20.03.2013, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/2013-04\\_Dossier\\_Demografie\\_und\\_Verkehr\\_in\\_oe.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/2013-04_Dossier_Demografie_und_Verkehr_in_oe.pdf) [26.02.2016].

<sup>309</sup> WKO: Lebensraum Ennstal – Da will ich sein!, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Europa-und-Internationales/oe/Ennstal\\_-\\_Magazin\\_Da\\_will\\_ich\\_sein.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Europa-und-Internationales/oe/Ennstal_-_Magazin_Da_will_ich_sein.pdf) [26.02.2016].

regionalen Wohnungsmarkt sowie zu Firmenpräsentationen bereitgestellt. Zudem ist eine Verstärkte Zusammenarbeit mit Schulen und Fachhochschulen begonnen worden.<sup>310</sup>

Weiters veranstaltete die WKO Oberösterreich 2011, 2013 und 2014 einen Demographie-Kongress, bei dem die durch Migration und Alterung der Gesellschaft bevorstehenden Herausforderungen für die einzelnen Unternehmen und die Wirtschaft im Gesamten diskutiert wurden.<sup>311</sup>

#### **3.1.3.4.13. Weitere Maßnahmen WKO**

Auf der Homepage der WKO finden sich Artikel, die das Thema „demographischer Wandel“ in unterschiedlichen Formen thematisieren. So wird etwa thematisiert, dass es aufgrund der Pensionierung der Baby-Boomer-Generation zu vermehrten Unternehmensübergaben kommt<sup>312</sup>, oder wie kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) den demographischen Wandel, vor allem hinsichtlich Alterung der Belegschaft, meistern können.<sup>313</sup> Zudem gibt es einzelne Diskussionsveranstaltungen in Themenbereichen, wo der demographische Wandel eine Rolle spielt. So fanden z.B. ExpertInnengespräche zur Rot-Weiß-Rot-Karte statt.

#### **3.1.3.5. Industriellenvereinigung (IV)**

Die Industriellenvereinigung ist die freiwillige Interessenvertretung der österreichischen Industrie. Sie hat die Rechtsform eines Vereines und vertritt derzeit rund 4.200 Mitglieder. Es gibt neun eigenständige Landesgruppen, die Bundesorganisation und ein Vertretungsbüro in Brüssel.<sup>314</sup>

Sie sieht die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel vor allem in Hinsicht auf den Arbeitsmarkt, aber auch das Sozialsystem und das Gesundheits- und Pflegesystem werden von der zunehmenden Alterung und der Diversifizierung der Gesellschaft betroffen sein.

---

<sup>310</sup> WKO Oberösterreich: Vom „Kompass Demografie“ zum „Hot Spot! Innviertel“. Gesamte Region als Lebensmittelpunkt für Mensch und Arbeit positionieren. 02.12.2014, <https://www.wko.at/Content.Node/braunau/MGU-Hotspot-Innviertel.pdf> [23.02.2015].

<sup>311</sup> WKO: Oberösterreichischer Demografie-Kongress, <https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/oe/Demografie-Kongress-2014.html> [26.02.2016].

<sup>312</sup> WKO: Vermehrte Unternehmensübergaben durch demografischen Wandel, 07.11.2014, <https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/News/Vermehrte-Unternehmensuebergaben-durch-demografischen-Wande.html> [23.02.2015].

<sup>313</sup> Wintermann, Ole: Wie können KMUs den demografischen Wandel meistern, [https://www.wko.at/Content.Node/CSR--fairantwortung-/Buch-und-Online-Handbuch/Wie koennen KMU s den demografischen Wandel meistern.html](https://www.wko.at/Content.Node/CSR--fairantwortung-/Buch-und-Online-Handbuch/Wie%20koennen%20KMU%20s%20den%20demografischen%20Wandel%20meistern.html) [23.02.2015].

<sup>314</sup> IV: Was Sie über die Industriellenvereinigung wissen sollten, <http://www.iv-net.at/bm41> [26.02.2016].

Die IV sieht die Herausforderungen, die durch den demographischen Wandel am Arbeitsmarkt entstehen, in zwei Bereichen: (1) die Veränderung der Erwerbsbevölkerung, vor allem hinsichtlich einer Alterung der Bevölkerung an sich und damit zusammenhängend auch eine Alterung der Arbeitskräfte in den einzelnen Betrieben. Die IV hat keine Gesamtstrategie erarbeitet, wie die Wirtschaft an sich und die einzelnen Betriebe im Speziellen mit der Veränderung der Erwerbsbevölkerung umgehen sollen. Es gibt allerdings einzelne Initiativen, die Informationen für die ArbeitgeberInnen zum Umgang mit älteren ArbeitnehmerInnen bieten. Konkret werden Fragen behandelt, wie die Betriebe mit älteren ArbeitnehmerInnen umgehen können und wie man diese länger gesund im Betrieb halten kann.

(2) Fachkräftemangel: Die IV sieht durch dem demographischen Wandel die Gefahr, dass der österreichische Wirtschaft nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen werden. Der Fachkräftemangel kann aus Sicht der IV am besten durch Zuwanderung qualifizierter ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland ausgeglichen werden. Diese müssen angeworben werden, wozu es aktiver Handlungen von Seiten Österreichs bedarf. Wenn Österreich nicht entsprechende Rahmenbedingungen anbietet, dann werden die qualifizierten Fachkräfte in andere Länder migrieren. Auch zu diesem Thema gibt es keine Gesamtstrategie der IV, sie bewertet allerdings die Rot-Weiß-Rot-Karte als richtiges Instrument, für das es auch zahlreiche Verbesserungsvorschläge erarbeitet hat.<sup>315</sup>

Im Folgenden werden die einzelnen Teilinitiativen der IV dargestellt:

#### ***3.1.3.5.1. Perspektive 50+ – Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie***

Die Industriellenvereinigung veröffentlichte im Oktober 2014 die Broschüre „Perspektive 50+ – Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie“. Ausgehend davon, dass der demographische Wandel sich massiv auf die Altersstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung und der Belegschaften auswirken wird, werden best practice Beispiele aus der österreichischen Industrie präsentiert, die auf das Potenzial älterer MitarbeiterInnen setzen oder Programme für ältere ArbeitnehmerInnen gestartet haben.

Zudem beinhaltet die Broschüre folgende zehn „Kernanliegen der Industrie“, die dazu führen sollen, das vorzeitige Ausscheiden älterer ArbeitnehmerInnen zu verhindern und das Leistungspotenzial der gesamten Erwerbsbevölkerung bestmöglich zu nutzen:

---

<sup>315</sup> Interview Helwig Aubauer, Bereichsleiter Arbeit und Soziales, IV, 23.10.2014 (Wien); Interview Martin Sonntag, Sozialversicherung und Gesundheit, IV, 23.10.2014 (Wien).

1. Lohnnebenkosten senken;
2. Leistungsorientierung und Abbau des Senioritätsprinzips;
3. Arbeitszeitregelungen modernisieren;
4. Pensionssystem generationengerecht gestalten;
5. Neues Modell Teilpension schaffen;
6. Arbeitsmarktförderungsinstrumente effizienter und effektiver gestalten;
7. Altersteilzeit optimieren;
8. Jobchancen durch Erhöhung der Flexibilität verbessern;
9. Lebenslanges Lernen fördern;
10. Gesundheitsbewusstsein und –förderung ausbauen.<sup>316</sup>

#### **3.1.3.5.2. Pensionsmodell der Zukunft**

Die IV hat auf ihrer Homepage ein Papier der IV Junge Industrie mit dem Titel „Ein nachhaltiges Pensionssystem für Österreich“ veröffentlicht. Es wurde von einer Person (Ulrich Schuh) vom Institut für Höhere Studien verfasst und beinhaltet einen Reformvorschlag für das österreichische Pensionssystem. Das Reformkonzept sieht die sofortige Einführung eines strikt beitragsorientierten individuellen Pensionskontos für alle Versicherten in Österreich vor. Dieses soll durch eine verpflichtende kapitalgedeckte Säule ergänzt werden. Zudem soll die Invaliditätspension nach diesem Modell nicht mehr Teil der Pensionsversicherung sein, sondern der Arbeitsmarktverwaltung übertragen werden.<sup>317</sup>

Inwieweit diese Modell als Modell, das die IV an sich unterstützt, gesehen werden kann, ist unklar.

#### **3.1.3.6. Gemeinsame Maßnahmen, Strategien und Konzepte mehrere Institutionen**

Im Folgenden werden Kooperationsprojekte vorgestellt:

##### **3.1.3.6.1. future.monitor**

In Kooperation zwischen dem Österreichischem Roten Kreuz, der Wirtschaftsuniversität Wien und der Industriellenvereinigung ist der so genannte future.monitor entstanden. Das interaktive Onlinetool stellt in verschiedenen Szenarien dar, welche Auswirkungen die Bevölkerungsentwicklung auf den künftigen Lebensalltag (Standortfrage, Daseinsvorsorge) bis zum Jahr 2050 hat. Dem/der UserIn wird ermöglicht, unterschiedliche Variablen zu verändern um zu sehen, welche Auswirkungen dies auf die Bevölkerungsentwicklung bis zum

<sup>316</sup> Vereinigung der Österreichischen Industrie: Perspektive 50+. Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie. 2014.

<sup>317</sup> IV Junge Industrie/Schuh, Ulrich: Ein nachhaltiges Pensionssystem für Österreich, [http://www.iv-net.at/iv-all/publikationen/file\\_537.pdf](http://www.iv-net.at/iv-all/publikationen/file_537.pdf) [26.02.2016].



Jahr 2050 haben wird. Konkret kann man für die Variablen Bildung, Erwerbstätigkeit, Migration und Gesundheit jeweils ein „konstantes Szenario“ wählen und je nach Variable zusätzlich z.B. ein „finnisches Szenario“, bei dem z.B. das Bildungsmodell jenem in Finnland nachempfunden wird.

Die Expertise aus den Forschungsbereichen Demografie, Bildung, Migration, Humankapital, Gesundheit und Statistik stammt von WissenschaftlerInnen des Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital, der Wirtschaftsuniversität Wien, dem IIASA (International Institute for Applied Systems Analysis) in Laxenburg und vom Vienna Institute for Demography (VID) an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW).<sup>318</sup>

Die Ergebnisse dieser Simulationen wurden in mehreren Publikationen veröffentlicht und folgende Schlüsse wurden zusammengefasst von Seiten der InitiatorInnen von future.monitor daraus gezogen:

**Bildung:** Reform und Ausbau unseres Bildungssystems nach finnischem Vorbild sind die Voraussetzungen dafür, um den demographischen Wandel positiv zu bewältigen.

**Erwerbstätigkeit:** Die demographische Alterung lässt sich durch eine moderate Anpassung des Pensionsantrittsalters (Männer und Frauen gehen im Durchschnitt mit 65 Jahren in Pension) sowie durch eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote weitgehend ausgleichen.

**Migration:** Die beste Lösung für eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Arbeitskräfte liegt in einer Kombination aus qualifizierter Zuwanderung und einer Bildungs-offensive für die bereits in Österreich wohnhafte Bevölkerung.

**Gesundheit:** Durch höhere Bildung sinkt die Zahl der Menschen mit Beeinträchtigungen und Pflegebedarf. Bildung ist also auch eine langfristig wirksame Investition in die Gesundheit.<sup>319</sup>

#### **3.1.3.6.2. Informationsbroschüre „Studieren & Arbeiten in Österreich“**

Unter Federführung des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) gab die WKO gemeinsam mit dem BMFWF, dem BMEIA, dem Österreichischen Austauschdienst (OeAD GmbH) und der österreichische Universitätskonferenz UNIKO 2014 in zweiter Auflage die Informationsbroschüre „Studieren & Arbeiten in Österreich“ heraus, die ausländische Studierende und AbsolventInnen Informationen über die rechtlichen Arbeitsmöglichkeiten in

---

<sup>318</sup> IV: Future Monitor, <http://www.futuremonitor.at/index.html> [26.02.2016].

<sup>319</sup> ÖRK/IV: Österreich und Wien 2050: Was bringt die Zukunft? Ergebnisse des Prognose-Instruments future.monitor inkl. Vergleich Gesamtösterreichs mit der Bundeshauptstadt.

Österreich liefern soll. Auf diese Weise sollen potentielle Fachkräfte aus dem Ausland für Österreich gewonnen werden.<sup>320</sup>

### **3.1.3.6.3. Diskussionspapier „Zuwanderung gestalten. Ein zukunftsorientiertes Migrationsmodell“**

Die IV, die International Organisation for Migration (IOM) und die WKO veröffentlichten im Jahr 2008 ein Diskussionspapier mit dem Titel „Zuwanderung gestalten. Ein zukunftsorientiertes Migrationsmodell“<sup>321</sup>, in dem sie in Anlehnung an das australisch-kanadische Einwanderungsmodell ein auf einem Punktesystem aufbauendes Zuwanderungsmodell vorgeschlagen haben. Aufgrund des demographischen Wandels hinsichtlich eines negativen Geburtensaldos in Österreich und ganz Europa, sehen die drei Organisationen laut Diskussionspapier Handlungsbedarf. Österreich benötige ein gewisses Maß an Zuwanderung, um die Bevölkerungszahl und insbesondere die Zahl der Erwerbstätigen einigermaßen stabil halten zu können. Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerung Österreichs jährlich abnehmen. Der Umfang der notwendigen Zuwanderung sei, laut Diskussionspapier, überschaubar und gut bewältigbar: Nach Bevölkerungsprognosen der Statistik Austria wäre eine Nettozuwanderung von 25.000 bis 40.000 Personen pro Jahr nötig, um ein Schrumpfen der Bevölkerung zu verhindern. Das Diskussionspapier präsentiert daher eine „pro-aktive Migrationspolitik“, die es ermöglichen soll, das Potenzial der ZuwanderInnen für Wirtschaft und Gesellschaft zu nutzen. Damit soll vor allem ein drohender Fachkräftemangel durch qualifizierte Zuwanderung ausgeglichen werden.

Konkret enthält das Diskussionspapier einen Vorschlag für ein „zukunftsorientiertes Migrationskonzept“, das auf folgenden Punkten aufbaut, die im Papier differenziert dargestellt sind:

- Ein kriteriengeleitetes Punktesystem für zuwandernde Personen aus Ländern außerhalb der EU;
- Information und Beratung von potenziellen Zuwandernden;
- Gezielte Anwerbung qualifizierter Personen;
- Die Bündelung von Kompetenzen in der Fremdenpolitik und das Entwickeln geeigneter Institutionen;
- Eine professionellere Anerkennung von Qualifikationen;
- Mehr Augenmerk auf Bewusstseinsbildung;
- Schwerpunktlegung auf Integration.

---

<sup>320</sup> ÖIF: Handbuch Studieren und Arbeiten in Österreich<sup>2</sup>. 2014. Online abrufbar unter [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/OEIF\\_Handbuch\\_Studieren\\_und\\_arbeiten\\_in\\_Oe\\_de.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/OEIF_Handbuch_Studieren_und_arbeiten_in_Oe_de.pdf) [26.02.2016].

<sup>321</sup> IV/IOM/WKO: Zuwanderung gestalten. Ein zukunftsorientiertes Migrationsmodell. 2008. Online abrufbar unter [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Zuwanderung\\_gestalten.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Zuwanderung_gestalten.pdf) [26.02.2016].

Zudem baut das im Diskussionspapier vorgeschlagene Zuwanderungsmodell auf sechs Säulen auf. Diese lehnen sich laut Diskussionspapier an den Einwanderungsmodellen Kanadas und Großbritanniens an und stellen unterschiedliche Schwierigkeitsgrade der Voraussetzungen der Zuwanderung dar: (1) Säule Eins sieht die Kriterien für die Zuwanderung von qualifizierten MigrantInnen, die bereits ein Arbeitsplatzangebot in Österreich haben, vor. (2) Säule Zwei definiert die Zuwanderungskriterien für Hochqualifizierte ZuwanderInnen, während (3) Säule Drei ein Blue-Card-Modell beinhaltet. (4) Säule Vier erlaubt den Zuzug von Studierenden unter bestimmten Voraussetzungen, (5) Säule Fünf sieht vor, dass aufgrund eines Bedarfes vor allem in den Bereichen Tourismus und Land- und Forstwirtschaft auch Zuwanderung von niedrig qualifizierten Personen unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist und (6) Säule Sechs definiert die Kriterien für sonstige Formen der Mobilität wie Jugendmobilität, Volontäre. Für die ersten beiden Säulen sieht das Diskussionspapier ein Punktesystem vor.<sup>322</sup>

#### **3.1.3.6.4. Mentoring für MigrantInnen**

2008 startete die WKO in Kooperation mit dem ÖIF und dem AMS das Programm „Mentoring für MigrantInnen“. Dabei unterstützen MentorInnen aus der Wirtschaft qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund bei der Arbeitsmarkteingliederung. Bis zum Jahr 2015 konnten 1.200 Mentoringpaare gebildet werden.<sup>323</sup>

Die Ziele von „Mentoring für MigrantInnen“ sind:

- Unterstützung der Mentees bei der Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt;
- Förderung der Internationalisierung der heimischen Wirtschaft durch Erschließung des Potenzials an qualifizierten Arbeitskräften mit spezifischen Kenntnissen;
- Unterstützung von Unternehmensgründungen durch qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund.

#### **3.1.4. Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien**

Im Folgenden werden die Positionen der im Parlament vertretenen Parteien<sup>324</sup> dargestellt:

##### **3.1.4.1. SPÖ**

Die SPÖ verfügt weder über ein eigenes Konzept noch über eine Strategie zum Thema „demografischer Wandel“, erwähnt diesen aber im Parteiprogramm im Unterkapitel „Solidarisches Miteinander“. In diesem parteipolitischen Grundsatzdokument aus dem Jahr 1998 (!) wird die Bevölkerungsentwicklung wie folgt thematisiert:

---

<sup>322</sup> Ebd.

<sup>323</sup> WKO: Mentoring für MigrantInnen, [www.wko.at/mentoring](http://www.wko.at/mentoring) [26.02.2016].

<sup>324</sup> Liste Frank Stronach (FRANK) wurde zwar bei den Nationalratswahlen 2013 ins Parlament gewählt, wird an dieser Stelle jedoch nicht behandelt, da die Partei nur mehr aus wenigen Abgeordneten besteht.

„Unsere Gesellschaft kennzeichnet ein tiefgreifender demographischer Wandel sowie eine beträchtliche Veränderung des Generationenverhaltens. Steigende Lebenserwartung und stagnierende Geburtenzahlen erhöhen das Durchschnittsalter der Bevölkerung. Aufgrund verbesserter sozialer Bedingungen können Menschen länger aktiv bleiben, es schließen sich an das Erwerbsleben weitere Lebensabschnitte an. Insgesamt verwischen sich die Grenzen zwischen Jugend, Erwerbsleben und den verschiedenen Stufen des Alters immer mehr, und auch die einzelnen Generationen werden differenzierter und uneinheitlicher.“<sup>325</sup>

Diese Darstellung geht auf unterschiedliche Schwerpunkte der Bevölkerungsentwicklung ein, lässt jedoch den Faktor Migration unerwähnt. Über konkrete Positionen und Maßnahmen der SPÖ zum demographischen Wandel äußert sich Nationalratsabgeordnete Cornelia Ecker in der Funktion als Wirtschaftssprecherin.<sup>326</sup>

In ihrer politischen Arbeit versucht Abgeordnete Ecker, sich für nachhaltige wirtschaftliche Entwicklungen über Generationen hinweg einzusetzen und wertet daher den demographischen Wandel als eine bedeutende Querschnittsmaterie. Gesellschafts- und wirtschaftspolitisch ist vor allem die Alterung der Bevölkerung eine wesentliche Herausforderung und daher müssten politische Maßnahmen eingeleitet werden, um rechtzeitig Engpässen in einer Vielzahl an Themengebieten entgegen treten zu können. Somit müsse die Politik ganz klar die Rahmenbedingungen schaffen.

Migration und Zuwanderung müsste man richtig nutzen und eher als Chance sehen, doch dürfe man auch die Augen vor den Sorgen der Menschen nicht schließen. In der Bewertung der Herausforderungen hinsichtlich des demografischen Wandels sieht Abgeordnete Ecker die größeren politischen Anstrengungen im Aspekt der Alterung der Gesellschaft verortet. Durch die Zunahme an älteren Menschen in der Bevölkerung werden Langzeitprozesse in unterschiedlichen Politikfeldern mit Relevanz nicht nur für die Gesellschaft und Wirtschaft, sondern auch das Leben jedes Individuums beeinflusst. Dazu gehören unter anderem folgende Bereiche:

- Jugend und Familie;
- Wirtschaft;
- Bildung;
- Pflege und Gesundheit;
- Wohnbau und Infrastruktur.

---

<sup>325</sup> SPÖ – Das Grundsatzprogramm, beschlossen am Parteitag im Oktober 1998, [https://spoe.at/sites/default/files/das\\_spoe\\_parteiprogramm.pdf](https://spoe.at/sites/default/files/das_spoe_parteiprogramm.pdf) [22.04.2016].

<sup>326</sup> Interview Cornelia Ecker, Wirtschaftssprecherin SPÖ, 21.03.2015 (Wien).

Im Bereich der Migration müssten die im Ausland erworbenen Abschlüsse einer gründlichen Evaluierung unterworfen und nach einer Bewertung auch anerkannt werden. Durch die raschere Abwicklung dieser Prozesse könnten qualifizierte ZuwandererInnen schneller in das Erwerbsleben integriert werden. Dies würde nicht nur Vorteile für das Individuum und für die gesamte Gesellschaft bedeuten, sondern auch für die Wirtschaft. Zudem würde auch das Sozialsystem in einer Situation entlastet werden, in der langfristig der Anstieg der Ausgaben für Soziales prognostiziert wird. Die Sozialausgaben werden vor allem dann für die Bereiche Pflege und Gesundheit erhöht werden, wenn die Babyboom-Generation ein entsprechend hohes Alter erreichen wird. Dass künftig immer weniger Menschen auf Pflege in der Familie zurückgreifen werden, wird ebenfalls zu berücksichtigen sein. Grundsätzlich wird der demographische Wandel im Kontext der Pensionen von der Politik diskutiert und hier sorgt – laut Aussagen der Abgeordneten Ecker – vor allem die SPÖ für einen gerechteren Zugang insbesondere für Frauen.

Jene Nachkommen von ZuwanderInnen, die bereits in der zweiten und dritten Generation in Österreich leben, müssten ebenfalls von politischen Maßnahmen stärker bedacht werden. Diese Personengruppe hat partielle Schwierigkeiten, sich am Arbeitsmarkt zu etablieren. Durch Verbesserung der Beschäftigungsquoten von MigrantInnen wiederum wären weitreichende positive Folgewirkungen für die sich verändernde Gesellschaft zu erwarten und daher seien bildungs- und wirtschaftspolitische Maßnahmen im Zusammenhang der sich wandelnden Bevölkerungsstruktur als besonders wertvoll zu erachten. Gerade die KMUs tragen hierbei eine große Verantwortung und leisten somit auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt einen wichtigen Beitrag.

Der demographische Wandel macht daher deutlich, dass vor allem in den Bildungsbereich investiert werden muss. Denn der Fachkräftemangel, mit dem die Wirtschaft durch die Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung konfrontiert ist, wird nicht durch die Zuwanderung alleine kompensiert werden können. Ein wesentlicher Punkt, für den sich die SPÖ-Abgeordnete Ecker einsetzt, ist der Ausbau und die Sicherung der Qualität der Lehrberufe. Gerade dadurch könnte der Bedarf an Fachkräften zum Teil abgedeckt werden.

Ein weiteres wichtiges Thema für die Sozialdemokratie ist die Generationengerechtigkeit und diese wird im Kontext des demographischen Wandels an Relevanz gewinnen. Die SPÖ setzt sich dafür ein, dass allen Generationen ein Leben in Wohlstand und Sicherheit ermöglicht wird. Dies soll dadurch entstehen, dass die politischen Handlungsbereiche für Jugendliche und Ältere nicht als isolierte Politikfelder betrachtet werden. Deshalb ist es für die SPÖ

wichtig, Jugendliche auch in politische Gestaltungsmöglichkeiten einzubinden. Die Jugendlichen sollten in einem entsprechenden Rahmen ihre Zukunft selbst bestimmen können. Zwar steht die SPÖ für eine inklusive Politik und möchte auch für Menschen mit Migrationshintergrund offen sein, doch es werden bewusst keine ethnischen Communities explizit als WählerInnengruppen angesprochen. Die Sozialdemokratie vertritt laut Wirtschaftssprecherin Ecker spezielle Werte und diese seien nicht an bestimmte, kulturell geprägte Personengruppen mit Migrationshintergrund gebunden, sondern entsprechen einer Weltanschauung, die von Menschenrechten getragen wird. Somit sei die SPÖ eine Partei, die prinzipiell allen offen stehe.

Abgeordnete Ecker kritisiert, dass dem demographischen Wandel in Österreich ein zu geringer Stellenwert beigemessen werde. Zwar werde vor allem im Zusammenhang mit der Sicherung von Pensionen die anstehende Herausforderung erkannt, dies würde aber nicht in einem breiten Rahmen unter Berücksichtigung aller Facetten diskutiert.

#### **3.1.4.2. ÖVP**

In der ÖVP wurden bislang keine genuinen Konzepte oder Strategien zum demographischen Wandel entwickelt, obwohl im Grundsatzprogramm aus dem Jahr 2015 sehr wohl die Demographie im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Wandel angesprochen wird. Die mögliche Bevölkerungsentwicklung wird gemeinsam mit weiteren Themenbereichen erfasst, die dynamische Veränderungen der Gesellschaft betreffen. So wird unter der Aussage „Wir berücksichtigen den gesellschaftlichen Wandel in unserer Politik“ wie folgt Stellung zur Demographie bezogen:

„Als wesentliche Treiber von gesellschaftlichen Veränderungen sehen wir Demografie, Migration, neue Lebensbedingungen und Lebensstile, technischen Wandel, Digitalisierung und den internationalen Wettbewerb von Gesellschafts- und Wirtschaftsmodellen. Diese Veränderungen stellen Herausforderungen insbesondere an die Wirtschafts- und Arbeitswelt und an die Finanzierung des Sozial- und Wohlfahrtsstaates. Wir wollen neue Wege gehen, um Richtiges und Wichtiges für unsere Gesellschaft zu sichern.“<sup>327</sup>

Um die Problemwahrnehmung der ÖVP zu ergründen wurde ein Interview mit dem Nationalratsabgeordneten Asdin El Habbassi geführt.<sup>328</sup> Asdin El Habbassi ist Jugendsprecher der ÖVP und Mitglied mehrerer parlamentarischer Ausschüsse. Seine inhaltlichen Schwerpunkte liegen bei den Themen Bildung, Wissenschaft, Jugend und Familie. Neben seiner Funktion als Jugendsprecher ist er stellvertretender Obmann der Jungen ÖVP und

---

<sup>327</sup> Grundsatzprogramm 2015 der Österreichischen Volkspartei in der Fassung vom 12. Mai 2015, <https://www.oevp.at/Home.psp> [23.04.2016].

<sup>328</sup> Interview Asdin El Habbassi, Jugendsprecher ÖVP, 13.04.2016 (Wien).

Obmann des Österreichischen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbundes (ÖAAB) in Salzburg. In seiner Funktion als Jugendsprecher sieht er sich als „Generationssprecher mit einer strategischen Perzeption für gesellschaftliche Veränderungen“. Seine Themen bilden eine Querschnittsmaterie von Bildung, Arbeit und Soziales.

Hinsichtlich der Herausforderungen betreffend den demographischen Wandel sieht El Habbassi vor allem zwei nennenswerte Perspektiven. Einerseits wird die Demographie durch die Migration beeinflusst, und andererseits durch die Überalterung. In den Medien wird seiner Meinung nach hauptsächlich die Integration im Zusammenhang mit der Migration thematisiert. Diese Diskussionen werden im Kontext von unterschiedlichen kulturellen Hintergründen – verbunden mit Religionszugehörigkeit – geführt und teilweise „aufgeheizt“. Dabei werden säkulare Weltanschauungen gegen jene von gläubigen MigrantInnen abgewogen. Eine Tatsache ist, dass in kurzer Zeit viele Menschen nach Österreich gekommen sind und diese eine aktuelle Herausforderung darstellen. Bezogen auf den Faktor „Alterung der Gesellschaft“ wäre zu sagen, dass dies nachhaltiger ist, aber zur Zeit in der Bevölkerung kein Bewusstsein dafür entwickelt ist. Somit kann man sagen, dass beide Themen große Herausforderungen darstellen, doch sei die Migration im öffentlichen Diskurs „brisanter“.

Die wesentlichen Herausforderungen im Bereich der Migration sind laut Abgeordnetem El Habbassi folgende:

- Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, die im Ausland gemacht wurden;
- Alphabetisierung der Flüchtlinge;
- Bewahrung des „sozialen Friedens“ bezogen auf das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit;
- Sicherstellung des Spracherwerbs;
- Gesellschaftliche Integration der zweiten und dritten Generation von ZuwanderInnen;
- Verhinderung von Parallelgesellschaften.

Durch die älter werdende Gesellschaft sieht El Habbassi ebenfalls eine Reihe von Herausforderungen:

- Strukturelle Probleme aufgrund des Zuzugs aus ländlichen Gebieten hin in die Städte;
- Belastungen des Pflegebereichs sowie der Gesundheitsversorgung;
- Überproportionale Beanspruchung des Sozialsystems;
- Aufrechterhaltung eines gerechten Pensionssystems;
- Sicherstellung von Zugang zur technologischen Entwicklung;
- Gewährleistung von Betreuungseinrichtungen für Ältere.

El Habbassi meint, dass bei negativen Entwicklungen auch soziale Spannungen nicht ausgeschlossen werden können, wodurch es zu einer Entsolidarisierung der Gesellschaft kommen könnte. Dies könnte dann eintreten, wenn ArbeitnehmerInnen die PensionistInnen

zum eigenen Nachteil finanzieren müssten. Aber auch die Finanzierung von MigratInnen könnte zu gesellschaftlichen Spannungen führen, falls dies Auswirkungen auf die Steuerlast hätte.

Eine entscheidende Frage betreffe den Arbeitsmarkt und laute, ob die Gesellschaft sich an die künftigen Entwicklungen des Arbeitsmarkts anpassen können. Laut El Habbassi werde es in Zukunft aufgrund der Digitalisierung und Technologisierung eine Reihe von Berufsbildern nicht mehr geben und dadurch werde sich das Bildungssystem reformieren müssen. Diese Veränderungen würden vor allem für Ältere schwierig sein.

Die Politik in Österreich sei eher nicht Verursacherin des demographischen Wandels, viel bedeutender seien gesellschaftspolitische Wechselwirkungen. So wirke die Gesellschaft stark auf die Politik und über Umwege übe der demographische Wandel Druck auf die Politik aus. Die ÖVP selbst beschäftige sich mit der künftigen Bevölkerungsentwicklung vor allem im Themenbereich des Pensionssystems und setze sich jetzt auch mit der Migration stark auseinander. Im Allgemeinen wurden relevante bevölkerungsbezogene Themen immer schon beobachtet, doch die Tragweite der Problematik wurde bis dato noch nicht ganz erkannt, kritisiert El Habbassi. Die inhaltliche Auseinandersetzung erfolge primär in parteinahen Think Tanks und gewissen Parteikreisen, aber nicht in der Breite der Partei. Durch die „Flüchtlingskrise“ werde dem Thema zwar mehr Aufmerksamkeit gewidmet, doch aus Sicht des Jugendsprechers noch immer nicht genug. Erst wenn es ernsthafte Budgetprobleme geben sollte, würde die Relevanz des demographischen Wandels steigen. Die ÖVP setze sich z.B. für die Modifizierung der Mindestsicherung ein und dies hat indirekt mit dem Thema der Bevölkerungsentwicklung zu tun. Auch die Anpassung des Pensionssystems hänge mit dem demographischen Wandel zusammen, doch der „Leidensdruck“ sei laut El Habbassi noch nicht groß genug, um tiefgreifende Reformen zu beschließen.

Generell sei der Umgang mit dem demographischen Wandel in Österreich eher „stiefmütterlich“ und man habe sich auf die künftigen Entwicklungen einer älterwerdenden Bevölkerung noch nicht optimal eingestellt. Was die Migration anbelangt, so sei das Problembewusstsein schon wesentlich stärker ausgeprägt. Grundsätzlich wäre es wünschenswert, wenn mehr wissenschaftliche Forschungsarbeiten zum Thema demographischer Wandel vorliegen würden, so hätte die Politik bessere Grundlagen für die Politikgestaltung.



Vor dem Hintergrund der zunehmenden kulturellen und religiösen Heterogenität der Wahlbevölkerung erkannte laut El Habbassi die ÖVP bereits die Möglichkeiten, neue WählerInnengruppen anzusprechen. Grundsätzlich sei aber das Ansprechen von bestimmten ethnischen Communities als WählerInnengruppe problematisch, denn dadurch würden sich die Menschen immer als Teil einer Zuwanderungsgruppe und nicht als Einheimische wahrnehmen. Trotz dieser Positionierung habe die ÖVP SympathisantInnen in der kroatischen Community aufgrund des katholischen Elements und dessen sei man sich durchaus bewusst.

### **3.1.4.3. FPÖ**

Die FPÖ<sup>329</sup> besitzt keine Strategie zum demographischen Wandel und auch im Parteiprogramm aus dem Jahr 2011 findet sich kein Bezug zur Veränderung der Demographie.<sup>330</sup> Trotz des Faktums, dass sich im FPÖ-Parteiprogramm keine Hinweise auf die Herausforderungen des demographischen Wandels finden lassen, haben PolitikerInnen dieser Partei in der Vergangenheit wiederholt zu den Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzung Stellung bezogen. In einer Pressekonferenz sagte FPÖ-Parteiohmann Heinz-Christian Strache 2009, dass die Regierungsparteien SPÖ und ÖVP seit drei Jahrzehnten wüssten, dass die „Geburtenentwicklung“ in Österreich zum „Aussterben“ führe.<sup>331</sup> Heinz-Christian Strache wirft den verantwortlichen PolitikerInnen von SPÖ und ÖVP in der Konferenz Untätigkeit vor. Dabei wird der Vorwurf erhoben, dass das Steuergeld für die „Zuwanderung“ und nicht für die „Stärkung österreichischer Familien“ aufgewendet würde. Als eine mögliche Gegenmaßnahme fordert der FPÖ-Parteiohmann unter anderem die Bevorzugung von Müttern und Vätern am Arbeitsmarkt, wobei Frauen und Männer bei gleicher Qualifikation auch den gleichen Lohn erhalten sollten.<sup>332</sup>

Generell bezeichnet Strache die demographische Entwicklung als „dramatisch“. Als Konsequenz müssten die Regierungsparteien entsprechende Schritte setzen, um der aus FPÖ-Sicht negativ wahrgenommenen Bevölkerungsentwicklung entgegen wirken zu können. „Österreichische Familien“, so die Position der FPÖ, müssten sich „drei oder vier“ Kinder

---

<sup>329</sup> Da die StudienautorInnen der vorliegenden Studie wiederholt keine Antwort auf Interviewanfragen bei FPÖ-VertreterInnen erhielten, werden die parteipolitischen Positionen zum demographischen Wandel mittels öffentlich zugänglichen Quellen sowie Aussagen von PolitikerInnen der FPÖ dargestellt.

<sup>330</sup> FPÖ: Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) beschlossen vom Bundesparteitag der Freiheitlichen Partei Österreichs am 18. Juni 2011 in Graz – Österreich Zuerst, [https://www.fpoe.at/fileadmin/user\\_upload/www.fpoe.at/dokumente/2015/2011\\_graz\\_parteiprogramm\\_web.pdf](https://www.fpoe.at/fileadmin/user_upload/www.fpoe.at/dokumente/2015/2011_graz_parteiprogramm_web.pdf) [7.5.2016].

<sup>331</sup> Heinz Christian Strache im Originalton, FPÖ auf You Tube unter dem Link: Oesterreichzuerst, hochgeladen am 06.10.2009, <https://www.youtube.com/watch?v=nPYpTnLBhVA> [07.05.2016].

<sup>332</sup> Ebd.

leisten und dies auch mit dem Beruf vereinbaren können.<sup>333</sup> Bei einer Fortsetzung der demographischen Trends, so sagt Strache weiter, werden die „Sozialsysteme“ unfinanzierbar werden und ein „sozialpolitischer Bankrott“ drohe. „Kindermangel“ und „Überalterung der Gesellschaft“ gefährden somit das Funktionieren der sozialen Systeme in Österreich.<sup>334</sup>

Im Jahr 2010 machte der damalige FPÖ-Nationalratsabgeordnete und Lehrlingssprecher Mario Kunasek auf die Probleme des demographischen Wandels hinsichtlich der sinkenden Lehrlingszahlen aufmerksam:

„Ein demografischer Wandel führt zu einem Engpass an Lehrlingen. Im Jahr 2016/17 wird es um 7.500 Lehranfänger weniger geben. Die Lösung ist aber trotz des künftigen Facharbeitermangels nicht, die qualifizierten Arbeitskräfte aus dem Ausland zu holen sondern die eigene Jugend verstärkt auszubilden!“<sup>335</sup>

Kunasek bemängelt, dass die Lehre gegenüber anderen Schullaufbahnen immer weniger attraktiv sei und daher das Image der Lehrausbildung verbessert werden müsste. Zudem äußerte er sich auch kritisch zum Zustand des Pflegesystems. Obwohl nicht explizit der demographische Wandel erwähnt wurde, lassen sich aus dem Kontext entsprechende Rückschlüsse hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung ziehen:

„Der Mangel an qualifiziertem Personal im Kranken- und Altenpflegebereich ist eine große Herausforderung für die Zukunft. Die Bundesregierung ist angehalten, hier etwas zu ändern! In den vergangenen Jahren wurden FP-Initiativen und entsprechende Anträge immer wieder von den Regierungsparteien abgelehnt.“<sup>336</sup>

Öffentlich äußerte sich auch der Abgeordnete Bernhard Themessl zu diesem Thema. In seiner Funktion als Industrie- und Wirtschaftssprecher der FPÖ wies er auf die Probleme der Lehrlingsausbildung hin und dabei wurde vor allem der ÖVP-Wirtschaftsminister scharf kritisiert. Abgeordneter Themessl bemängelte, dass 2014 über 10.000 Jugendliche weniger eine Ausbildung begonnen hätten als im Jahre 2008. Dies sei jedoch nicht primär auf den demographischen Wandel zurückzuführen, sondern auf die schlechte Regierungspolitik. Laut Themessl sei der Rückgang bei auszubildenden Jugendlichen stärker als die sinkende Zahl von jungen Menschen verursacht durch niedrige Geburtenjahrgänge.<sup>337</sup> Laut Themessl

---

<sup>333</sup> Ebd.

<sup>334</sup> Ebd.

<sup>335</sup> OTS: FPÖ-Kunasek: „Demografischer Wandel führt zu Lehrlings-Engpass!“, 20.09.2010, [http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20100920\\_OTS0228/fpoe-kunasek-demografischer-wandel-fuehrt-zu-lehrlings-engpass](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20100920_OTS0228/fpoe-kunasek-demografischer-wandel-fuehrt-zu-lehrlings-engpass) [07.05.2016].

<sup>336</sup> Ebd.

<sup>337</sup> FPÖ: FPÖ-Themessl: Mitterlehner muss unserer Jugend eine Chance geben!, OTS-Aussendung vom 04.05.2015, <https://www.fpoe.at/artikel/fpoe-themessl-mitterlehner-muss-unserer-jugend-eine-chance-geben/> [07.05.2016].

würden bis 2017 der heimischen Wirtschaft bis zu 30.000 Lehrlinge fehlen. Ein Ausweg wäre eine gezielte Förderung und Stärkung des dualen Ausbildungssystems.<sup>338</sup>

In einem Interview vom September 2015 äußerte sich FPÖ-Parteiboss Strache vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung über das Bildungswesen negativ und hebt ebenfalls die sinkende SchülerInnenzahl hervor.<sup>339</sup> Trotz der rückläufigen Zahlen von Kindern und Jugendlichen sieht die FPÖ die Aufnahme von AsylwerberInnen kritisch. Mit den Flüchtlingsbewegungen sieht die FPÖ vor allem Sicherheitsaspekte verbunden und daher werden effektive Abschiebungsprogramme und keine Verbesserung der Integrationsmaßnahmen gefordert.<sup>340</sup>

Wesentliches Merkmal der FPÖ ist es, dass sie in der Eigendefinition als „soziale Heimatpartei“ auch in Österreich lebende Personen mit Migrationshintergrund als WählerInnengruppe anspricht. Der Wiener FPÖ-Klubobmann und Vizebürgermeister von Wien, Johann Gudenus, meint, dass man jene ZuwandererInnen unterstütze, die sich in Österreich integrieren wollen und auch Leistung erbringen. Diesbezüglich nennt er die SerbInnen als einen „wesentlichen Teil der österreichischen Zuwanderungskultur“. <sup>341</sup> Von den ca. 300.000 serbischstämmigen Personen in Österreich würden ca. 150.000 in Wien wohnen, die von der FPÖ mittels eines „Integrationsbeauftragten“ und FPÖ-Bezirkspolitikers mit serbischen Wurzeln umworben werden.<sup>342</sup> Somit ist die FPÖ die einzige Parlamentspartei Österreichs, die direkt eine spezielle ethnische Community als WählerInnen anspricht. Inwieweit auch demographische Überlegungen dabei eine Rolle spielen, bleibt offen.

#### **3.1.4.4. GRÜNE**

Die Grünen haben kein Papier oder keine Strategie zum Thema „Demographischer Wandel“. Derzeit beschäftigt sich auch keine Arbeitsgruppe mit dem Thema<sup>343</sup> und das Schlagwort findet sich auch nicht im Grünen Grundsatzprogramm<sup>344</sup>. Die Grünen haben neben dem Grundsatzprogramm eine Reihe von Teilprogrammen veröffentlicht. Auch darunter findet

---

<sup>338</sup> Ebd.

<sup>339</sup> Heinz-Christian Strache im Interview, Vienna Online, 11.09.2015, <http://www.vienna.at/strache-fpoe-im-interview-15000-fluechtlinge-sind-genug/4450521> [07.05.2016].

<sup>340</sup> FPÖ: Darmann fordert personelle Aufstockung bei Exekutive und konsequente Abschiebung von kriminellen Asylanten, 06.05.2016, <http://www.fpo.at/artikel/darmann-fordert-personelle-aufstockung-bei-exekutive-und-konsequente-abschiebung-von-kriminellen-asylanten/> [07.05.2016].

<sup>341</sup> Johann Gudenus im „FPÖ TV“-Interview, hochgeladen am 03.03.2016, [https://www.youtube.com/watch?v=Of\\_6JKe\\_guI](https://www.youtube.com/watch?v=Of_6JKe_guI) [07.05.2016].

<sup>342</sup> „FPÖ TV“ ebd.

<sup>343</sup> Interview Referentin für Migration, Menschenrechte, Integration und Minderheiten, 05.05.2015.

<sup>344</sup> Die Grünen, Grundsatzprogramm der Grünen. Beschlossen beim 20. Bundeskongress der Grünen am 7. und 8. Juli 2001 in Linz

sich keines zum Demographischen Wandel. Das liege, so die Referentin für Migration, Menschenrechte, Integration und Minderheiten der Grünen, daran, dass der „demographische Wandel“ eine Querschnittsmaterie sei, die in vielen Bereichen wie etwa der Migrationspolitik, der Familienpolitik oder der Sozialpolitik mitgedacht werde, derzeit jedoch nicht explizit bearbeitet werde. Allerdings haben die Grünen aufgrund der demographischen Herausforderungen ein einheitlich berechnetes Pensionsmodell entwickelt, das vor Altersarmut schützt und den Wildwuchs an Alterssicherungssystemen, wie wir es heute haben, eindämmt. Auch im grünen Konzept zu Pflege- und Betreuungsdienstleistungen wurden demographische Notwendigkeiten einbezogen und ein flächendeckendes und flexibleres Angebot an Leistungen mitgedacht.

Grundsätzlich verstehen die Grünen laut der Referentin für Migration, Menschenrechte, Integration und Minderheiten unter dem demographischen Wandel die Veränderung der Zusammensetzung der Bevölkerung sowohl in Hinsicht auf das Alter als auch auf die Vielfalt der Gesellschaft. Zudem sei ihnen bewusst, dass mit dem demographischen Wandel oftmals die Überalterung der Bevölkerung in Europa gemeint sei und oftmals die Forderung damit verknüpft sei, die Gesellschaft brauche eine höhere Geburtenrate um die Folgen des demographischen Wandels abzufangen.

Diese Darstellung, dass aus dem demographischen Wandel die Notwendigkeit nach einer Erhöhung der Geburtenrate abgeleitet werden müsse, entspreche nicht den grünen Grundwerten, wie die Referentin betont. Zwar verstehen die Grünen die Bedenken, dass das Sozialsystem durch den demographischen Wandel unter Druck gerate; die Geburtenrate um jeden Preis zu erhöhen, sei jedoch nicht mit den grünen Grundwerten vereinbar. Dies vor allem deswegen nicht, weil die vorgeschlagenen Maßnahmen oftmals auf ein von ÖVP und FPÖ propagiertes traditionelles Familienmodell abzielen, in dessen Rahmen die Frau keiner Erwerbsarbeit nachgehen, jedoch möglichst viele Kinder gebären soll.

Die Grünen fordern den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen, sprechen sich für ein verpflichtendes Kindergartenjahr bzw. zwei verpflichtende Kindergartenjahre aus und für einen Ausbau der Väterkarenz nach dem Vorbild von Frankreich oder den nordischen Staaten. Auch diese Maßnahmen können dazu beitragen, die Geburtenrate zu erhöhen, es dürfe jedoch kein Druck auf Frauen ausgeübt werden, die keine Kinder bekommen wollen. Zudem sei es nach der Position der Grünen notwendig, die unbezahlte Arbeit in den Haushalten, die derzeit überwiegend von Frauen erledigt wird, partnerschaftlicher zu verteilen. Auf diese Weise

würden Kapazitäten frei, die Frauen für den Arbeitsmarkt aber auch z.B. für Kinder einsetzen können.

Ein weiterer wichtiger Faktor um dem demographischen Wandel hinsichtlich der Alterung entgegenzuwirken sei, prekäre Arbeitsverhältnisse in zweierlei Hinsicht abzuschaffen. Einerseits würden viele junge Menschen keine Familie gründen, weil sie in prekären Beschäftigungen gefangen sind und Zukunftsängste haben. Andererseits hält die Aussicht auf prekäre Arbeitsverhältnisse (z.B. Teilzeit) vor allem Frauen davon ab, Kinder zu bekommen, da Familie und Beruf oftmals nicht vereinbar seien. Es sei, so die grüne Referentin, Aufgabe des Staates hier lenkend einzugreifen und zu ermöglichen, dass vielfältige Beziehungs- und Arbeitsformen möglich werden.

Neben der Familienpolitik ist aus Sicht der Grünen ein weiteres Feld, das stark mit dem demographischen Wandel verknüpft ist, die Migrationspolitik. Um der Alterung der Bevölkerung entgegenzuwirken, sei es durchaus sinnvoll das Potenzial der vorwiegend jungen MigrantInnen zu nutzen. Hierbei sollte einerseits die Integration und das Bleiberecht von MigrantInnen, die bereits in Österreich sind und auch hier bleiben wollen, ausgebaut werden. Bedarf sieht die Referentin vor allem im Bereich der StudienabsolventInnen, die zwar hier ein Studium abschließen dürfen, aufgrund der strengen Bleiberegungen jedoch oftmals danach Österreich verlassen müssen. Gerade die Gruppe berge großes Potenzial. Hinzu komme die Gruppe der AsylwerberInnen, deren Verfahren sehr lange dauere und die sich in der Zwischenzeit in Österreich integriert haben und deren Kinder hier geboren wurden, die Schule besuchen und die Sprache sprechen (Stichwort: Fall Zogaj). Solche Menschen wieder auszuweisen, mache keinen Sinn. Andererseits sollten auch gezielt qualifizierte Personen für den Arbeitsmarkt angeworben werden.

Generell sprechen sich die Grünen dafür aus, dass AsylwerberInnen spätestens nach sechs Monaten nachdem sie ihren Asylantrag gestellt haben, auf den Arbeitsmarkt zugelassen werde. Dies einerseits deswegen, weil viele AsylwerberInnen gut qualifiziert seien und am Arbeitsmarkt gebraucht würden, andererseits aber auch deshalb, weil durch das lange Warten auf die Entscheidung im Asylverfahren auch Krankheiten wie Depressionen ausbrechen können und eine Beschäftigung die Integration fördere.

Die Regierungsparteien haben hier nach Ansicht der Grünen in der Migrationspolitik viel Reformbedarf, Veränderungen würden jedoch an der „Angst vor rechts“ scheitern. Hinzu komme von Seiten der SPÖ die Angst, die einheimischen ArbeitnehmerInnen zu wenig zu

schützen, wenn man ausländische ArbeitnehmerInnen vermehrt zulasse. Grundsätzlich, so die Referentin, sei nichts dagegen einzuwenden, die Personen, die schon da seien, zuerst am Arbeitsmarkt unterzubringen, es gebe aber viele Positionen, die mit dem vorhandenen Arbeitskräftepotenzial nicht besetzt werden können und wo es Zuwanderung brauche. Hierbei brauche es nicht nur Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften, sondern in der Wirtschaft sei auch der Bedarf von weniger gut qualifizierten Arbeitskräften wie etwa ErntehelferInnen oder BauarbeiterInnen sehr hoch.

IV und WKÖ fordern schon länger eine verstärkte Zulassung sowohl von hochqualifizierten als auch von weniger gut qualifizierten ausländischen Arbeitskräften auf den österreichischen Arbeitsmarkt. Zwar wisse das auch die ÖVP, aufgrund ihres konservativen Zugangs wolle ein anderer Flügel in der ÖVP jedoch die Zuwanderung eindämmen.

MigrantInnen und AsylwerberInnen sollen nach Ansicht der Grünen möglichst schnell in die Gesellschaft integriert werden, um am gesellschaftlichen und politischen Leben partizipieren zu können.

Dem demographischen Wandel entgegenzuwirken sei zudem auch Aufgabe der Wirtschaft. Diese könne ihren Beitrag insofern leisten, als sie Antidiskriminierungsmaßnahmen ergreife, sodass MigrantInnen, aber auch Frauen und ältere ArbeitnehmerInnen, nicht vom Arbeitsmarkt benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Die Politik müsse dies vor allem durch klare Gesetze auch durchsetzen.

#### **3.1.4.5. NEOS**

Die NEOS haben keine Papiere, Strategien oder Arbeitsgruppen, die sich explizit mit dem demographischen Wandel auseinandersetzen. Allerdings geben die NEOS an, dass der demographische Wandel und die damit verbundenen Herausforderungen einer der Hauptgründe waren, warum sie 2012 die Partei gegründet haben.<sup>345</sup> Die Gründungsmitglieder der NEOS hatten erkannt, dass das System, so wie es derzeit ist, nicht auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereite ist. Ein Ziel der NEOS ist es daher, die Wahrheiten und Daten zum demographischen Wandel, die man jetzt schon kennt ernst zu nehmen und darauf zu reagieren.

Der demographische Wandel beinhaltet für die NEOS einerseits die Alterung der Gesellschaft, andererseits die Diversifizierung durch verstärkte Migration nach Österreich.

---

<sup>345</sup> Interview 16.04.2015 Elias von der Loch, Parlamentarischer Mitarbeiter NEOS und Interview 16.04.2015 Johannes Gasser, Referent Arbeit & Soziales, Familie.

Die größere Herausforderung stelle jedoch, so die befragten Vertreter von NEOS, die Alterung der Gesellschaft und konkret das Pensionssystem dar.

Die NEOS haben ein „Konzept Pensionsreform“ vorgelegt. Dieses kritisiert das derzeitige System stark und geht davon aus, dass mit dem derzeitigen Umlageverfahren die Pensionen in einer alternden Gesellschaft nicht gesichert werden können. Konkret schlagen die NEOS daher drei Maßnahmen vor, die das Pensionssystem „enkelfit“ machen sollen:

- Schaffung von Pensionswahrheit
- Berücksichtigung der Lebenserwartung
- Aufbau einer unterstützenden Kapitaldeckung<sup>346</sup>

Durch diese konkreten Maßnahmen und einem Automatischen Balance-Mechanismus (ABM) nach schwedischem Vorbild, der die Aktiva des Pensionssystems (aktuelle und zukünftige Einzahlungen; ggfs. Ausgleichsfonds u. Kapitaldeckung) mit den Passiva (aktuelle und zukünftige Pensionszahlungen) vergleicht und gegebenenfalls Änderungen vornimmt, soll erreicht werden, so die befragten Vertreter der NEOS, dass das Pensionssystem auf längere Sicht „enkelfit“ ist und keine willkürlichen politischen Änderungen daran vorgenommen werden. Dies sei vor allem deshalb wichtig, weil das Pensionssystem in den letzten Jahren oft geändert wurde, die Pensionen massiv gekürzt worden seien, aber das System dennoch nicht zukunftstauglich sei. Der Staat müsse jährlich mehr Geld ins Pensionssystem stecken, während im Bereich der Bildung und der Wissenschaft gespart werde. Die NEOS sehen daher durch eine Reform enormes Einsparungspotenzial.

Das vorgeschlagene Modell orientiert sich an jenem, das in Schweden derzeit vorherrscht.

Die NEOS haben einen Antrag auf eine parlamentarische Enquete zum Thema „Pensionssystem“ gestellt, nachdem dieser abgelehnt wurde, werden sie im Juni 2016 eine Parteienqute zum Thema veranstalten, um auf die Wichtigkeit des Themas aufmerksam zu machen.

Wenngleich die Sprecher betonen, dass das Pensionssystem in Hinblick auf den demographischen Wandel aus Sicht der NEOS die größte Herausforderung birgt, sehen sie Herausforderungen des demographischen Wandels auch in anderen Bereichen der Politik und Gesellschaft.

---

<sup>346</sup> NEOS, Konzept Pensionsreform, Stand 21.02.2015, online abrufbar unter [https://neos.eu/wp-content/uploads/2015/03/150221\\_NEOS-Konzept\\_Pensionsreform.pdf](https://neos.eu/wp-content/uploads/2015/03/150221_NEOS-Konzept_Pensionsreform.pdf) [14.04.2016].

Der Alterung der Gesellschaft könnte man im Bereich der Familienpolitik mit Anreizen zur Erhöhung der Geburtenrate entgegenwirken. Österreich, so die Sprecher der NEOS, hat in diesem Bereich großen Aufholbedarf, da die derzeitigen frauenpolitischen Gegebenheiten nicht so seien, das es attraktiv für Frauen wäre, Kinder zu bekommen. Dies liege unter anderem daran, dass die monetären Transfers im Vergleich zu den Sachleistungen zu hoch seien. Die monetären Transfers würden Anreize schaffen, bei den Kindern zu Hause zu bleiben und keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen. Da viele Frauen jedoch erwerbstätig sein wollen, müsse das Kinderbetreuungsangebot erhöht werden sowie die partnerschaftliche Betreuung der Kinder gefördert werden. Letzteres vor allem dadurch, dass Maßnahmen zur Steigerung der Väterkarenz gesetzt werden.

Die NEOS befürworten, so die Sprecher, jedoch nicht ein Bevölkerungswachstum und eine höhere Geburtenrate um jeden Preis. Vielmehr müssten die sozialstaatlichen Systeme an die durch den demographischen Wandel geänderten Rahmenbedingungen so angepasst werden, dass eine ältere Gesellschaft versorgt werden könne.

Neben der Erhöhung der Geburtenrate stellt eine gezielte qualifizierte Zuwanderung eine Möglichkeit dar, die Alterung der Gesellschaft zu reduzieren. Das Thema Migration sei, so die Sprecher der NEOS, für sie jedoch im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel nicht prioritär, da die NEOS die Vereinigten Staaten von Europa fordern und der Zuzug von EU-BürgerInnen in ihren Augen keine Migration darstelle.

Zudem seien von den Auswirkungen des demographischen Wandel die Bereiche Pflege und Gesundheit stark betroffen. Auch in diesen Bereichen fordern die NEOS Reformen.

### **3.1.2 Zusammenfassung und Ausblick**

In Österreich wird der demografische Wandel sowohl durch das steigende Durchschnittsalter der Menschen sowie durch die Zuwanderung bestimmt. Die Bevölkerung wird auch in den nächsten Jahren – so wie in den Jahren bisher – wachsen und dabei vor allem älter und diverser werden.

In Österreich gibt es ca. 40. Nationale Aktionspläne und Strategien, jedoch widmet sich keine dieser Konzepte ausschließlich dem demographischen Wandel, obwohl in einigen dieser Pläne explizit und implizit die Bevölkerungsentwicklung thematisiert wird. Der Schwerpunkt der Regierungsmaßnahmen liegt bei der Sicherung des Pensionssystems und der nachhaltigen Gestaltung der Pflege. Mit der Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte wurde auch ein Rahmen für qualifizierte Zuwanderung, um dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern zu können,



geschaffen. In diesen Themenfeldern finden sich somit konkrete Umsetzungsschritte, die im direkten Zusammenhang mit den dynamischen Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzungen stehen. In einer Reihe weiterer Regierungskonzepte spielt der demographische Wandel zwar eine Rolle, es gibt jedoch kein Konzept, das sich explizit mit dem demographischen Wandel beschäftigen würde. Einzelne Initiativen betreffen familienspezifische Aspekte und deren Verknüpfung mit Themen der Berufstätigkeit. Deshalb wurden seitens des BMFJ Maßnahmen eingeleitet, die vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel haben. So verpflichtet sich z.B. in der „Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ das BMFJ die Ziele der Charta zu evaluieren. An dieser Initiative sind auch die Sozialpartner beteiligt, die grundsätzlich eine wichtige Position bei der Auseinandersetzung mit demographisch-politischen Inhalten einnehmen.

VertreterInnen der Sozialpartnerschaft haben sich den möglichen Folgen des demographischen Wandels für das Sozialsystem und den Wirtschaftsstandort Österreich gewidmet. Somit haben der ÖGB, die AK und die WKO sowie die IV einen wesentlichen Einfluss auf den politischen „Agenda-Settingprozess“ hinsichtlich des demographischen Wandels.

Im Rahmen des jährlich stattfindenden so genannten „Bad Ischler Dialoges“ werden unterschiedliche Strategiepapiere entwickelt. Bereits 2011 wurde ein Strategiepapier mit dem Titel „Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt und soziale Systeme. Positionen der Sozialpartner“ veröffentlicht. Diese Position spiegelt grundsätzlich die allgemeine Problemwahrnehmung des demographischen Wandels wider. In weiterer Folge haben ÖGB, AK, WKO und IV eine Reihe von Initiativen gesetzt, um den Herausforderungen des demographischen Wandels begegnen zu können.

Für den wirtschaftlichen Bereich sind die von der WKO und der IV ausgearbeiteten Vorgaben ausschlaggebend. Obwohl die WKO über kein eigenes Strategiekonzept zum demographischen Wandel verfügt, werden die Folgewirkungen der sich ändernden Bevölkerungsstruktur unter anderem im Kontext der Arbeitsmarktentwicklung, der älter werdenden Belegschaft sowie dem Fachkräftemangel behandelt. Auch die IV verfügt über kein genuines Strategiekonzept zur Bevölkerungsentwicklung, jedoch werden Initiativen z.B. für die Generation 50+ gesetzt. Des Weiteren beschäftigt sich die IV konzeptuell mit Pensionen, Bildung, Migration und Gesundheit.

Allgemein wird deutlich, dass die Regierung und die politischen Parteien der Thematik des demographischen Wandels und den damit verbundenen Herausforderungen bis jetzt keine hohe Priorität beigemessen haben. Zwar erkannten politische Parteien, dass bei der Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung das Alter und die ethnischen Heterogenität der Gesellschaft wesentliche Aspekte des demographischen Wandels darstellen, explizit haben sich die im Parlament vertretenen Parteien mit entsprechenden Fragestellungen nicht konkret auseinandergesetzt und somit gibt es auch keine eigenen Konzepte und Strategien. Die parteipolitische Wahrnehmung der gesamten Demographiethematik scheint dadurch gekennzeichnet zu sein, dass zwar Handlungsbedarf erkannt wurde, aber noch kein zu hoher Druck verspürt wird, sich offensiv mit entsprechenden Fragestellungen auseinandersetzen zu müssen. Somit könnte die Herangehensweise vor allem der Regierungsparteien SPÖ und ÖVP als reaktiv bezeichnet werden. Lediglich die FPÖ setzte sich in der Vergangenheit als größte Oppositionspartei explizit mit dem demographischen Wandel auseinander. Sie betont vor allem, dass die aus ihrer Sicht zu niedrige Geburtenrate österreichischer StaatsbürgerInnen und die Migration zu einer „Überfremdung“ des Landes führen würden und fordert daher Maßnahmen zur Erhöhung der Geburtenrate sowie ein restriktiveres Zuwanderungssystem.

Fasst man die in Österreich eingeleiteten politischen und wirtschaftlichen Maßnahmen, letztere durch die WKO und IV beeinflusst, zusammen, dann ergibt sich eine Priorisierung der Vorkehrungen, die vordergründlich die Arbeitswelt und die Betreuungswelt betreffen. Hingegen sind die Bildungswelt und die Partizipationswelt in der Herangehensweise zu Fragestellungen des demographischen Wandels in der österreichischen Maßnahmensetzung bis jetzt weder konzeptuell noch realpolitisch entsprechend ihrer Notwendigkeit berücksichtigt worden.

### **3.1.2.1 Ausblick**

Wesentlich für den gegenwärtigen Stand des Umgangs mit den Herausforderungen des demographischen Wandels durch Politik und Wirtschaft ist, dass in den statistischen Berechnungen der künftigen Bevölkerungsentwicklung die Zuwanderung im Zuge der Flüchtlingskrise ab dem Jahr 2015 (noch) nicht berücksichtigt wurde. Alleine bis November 2015 kamen insgesamt 81.127 AsylwerberInnen nach Österreich und diese werden, sowie jene Menschen, die in den Folgejahren in Österreich um Asyl ansuchen werden, die Bevölkerungsverhältnisse nachhaltig beeinflussen. Vor allem wird sich die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund schneller erhöhen.

Es wird zu erwarten sein, dass sich die politischen Parteien stärker mit den Herausforderungen des demographischen Wandels auseinandersetzen werden müssen. Dabei wird nicht nur das steigende Durchschnittsalter, das gegenwärtig den öffentlichen Diskurs dominiert, sondern auch die zunehmende Heterogenität der Bevölkerung in entsprechenden Strategien und Konzepten gleichermaßen berücksichtigt werden müssen. Es ist zu erwarten, dass von der Politik insbesondere in den Bereichen der Bildungswelt und der Partizipationswelt neue Impulse gesetzt werden. Vor dem Hintergrund der jüngsten Dynamik betreffend die demographische Entwicklung werden künftig alle Lebenswelten (Arbeits-, Betreuungs-, Bildungs- und Partizipationswelt) schneller und tiefgreifender einem Wandel unterzogen werden, als dies in der Vergangenheit angenommen wurde. Daher werden die künftigen Bundesregierungen in ihren Regierungsprogrammen den demographiepolitischen Herausforderungen größere Bedeutung einräumen müssen.

## 3.2 Deutschland

### 3.2.1 Zahlen, Daten, Fakten

Im Folgenden wird ein statistischer Überblick über den „demographischen Wandel“ in Deutschland gegeben.

#### 3.2.1.1 Gesamtbevölkerung

Am 01.06.2015 betrug die Gesamtbevölkerung Deutschlands 81.459.000 Personen.<sup>347</sup> Dies bedeutet einen leichten Bevölkerungsanstieg im Vergleich zum Vorjahr (2014: 81.198.000 Personen). Deutschland hat jedoch nicht jedes Jahr ein Bevölkerungswachstum zu verzeichnen. In den Jahren 2003 bis 2011 blieb die Bevölkerung gleich oder verringerte sich um bis zu 0,3 % im Vergleich zum Vorjahr. Davor war die Bevölkerung seit 1985 jeweils leicht angestiegen.<sup>348</sup>

#### 3.2.1.2 Geburtenbilanz

Im Jahr 2014 kamen 714.927 Lebendgeborene zur Welt, 868.356 Personen verstarben. Die Geburtenbilanz fiel somit deutlich negativ aus (- 153 429). Auch in den Jahren davor (2010-2013) fiel die Geburtenbilanz negativ aus.<sup>349</sup>

#### 3.2.1.3 Fertilitätsrate (= Geburtenziffer)

Die zusammengefasste Geburtenziffer des Jahres 2014 betrug in Deutschland 1,47 Kinder je Frau. Das ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes der höchste bisher gemessene Wert im vereinigten Deutschland. Die Geburtenziffer ist zum dritten Mal in Folge gestiegen (2013: 1,42). Beachtlich dabei ist, dass die Geburtenziffer 2014 in allen Bundesländern zugenommen hat. In den ostdeutschen Bundesländern war sie mit 1,54 Kindern je Frau höher als im Westen Deutschlands (1,47).<sup>350</sup>

Die Fertilitätsrate liegt bei Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit höher als bei Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Während Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit 2014

---

<sup>347</sup> Statistisches Bundesamt: Bevölkerung auf Grundlage des Zensus 2011, [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Zensus\\_Geschlecht\\_Staatsangehoerigkeit.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Zensus_Geschlecht_Staatsangehoerigkeit.html) [26.02.2016].

<sup>348</sup> Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsstand, [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/\\_lrbev03.html?cms\\_gtp=151954\\_list%253D2&https=1](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/_lrbev03.html?cms_gtp=151954_list%253D2&https=1) [26.02.2016].

<sup>349</sup> Statistisches Bundesamt: Geborene und Gestorbene, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeboreneGestorbene.html> [26.02.2016].

<sup>350</sup> Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 468 vom 16.12.2015, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/12/PD15\\_468\\_126.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/12/PD15_468_126.html) [26.02.2016].

durchschnittlich 1,42 Kinder zur Welt gebracht haben (2013: 1,37), haben Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 1,86 Kindern zur Welt gebracht (2013: 1,80).<sup>351</sup>

Das Durchschnittsalter bei Müttern betrug 2014 bei Erstgeborenen 29,5 Jahre und war somit um gut 2 Monate älter 2013. Beim zweiten Kind waren Mütter rund 32 Jahre alt und damit um 1 Monat älter als Mütter bei der zweiten Geburt im Vorjahr. Das durchschnittliche Alter der Mütter beim dritten Kind hat dagegen nur geringfügig um weniger als einen halben Monat auf gut 33 Jahre zugenommen.<sup>352</sup>

#### **3.2.1.4 Zuwanderung**

Im Jahr 2014 zogen insgesamt 1.465.000 Personen nach Deutschland zu. Das waren um 19 % mehr (238.000 Zuzüge) als im Jahr 2013 und stellt den höchsten Wert seit 1992 dar. Insgesamt 914.000 Personen zogen im Jahr 2014 aus Deutschland fort, 116.000 mehr als im Vorjahr (+ 15 %). Damit ergibt sich ein Wanderungsüberschuss von 550.000 Personen, was ebenfalls der höchste Wert seit 1992 ist. Der Anstieg der Zuzüge nach Deutschland im Jahr 2014 ist auf die stärkere Zuwanderung ausländischer Personen zurückzuführen: Von den insgesamt 1.465.000 Zuwandernden waren 1.343.000 ausländische StaatsbürgerInnen, wobei die meisten davon aus dem EU-Ausland kamen. Die größte ZuwanderInnengruppe insgesamt stellte 2014 jene der polnischen StaatsbürgerInnen dar.

---

<sup>351</sup> Ebd.

<sup>352</sup> Ebd.

Folgende Abbildung gibt einen Überblick über den Wanderungssaldo der letzten Jahre:

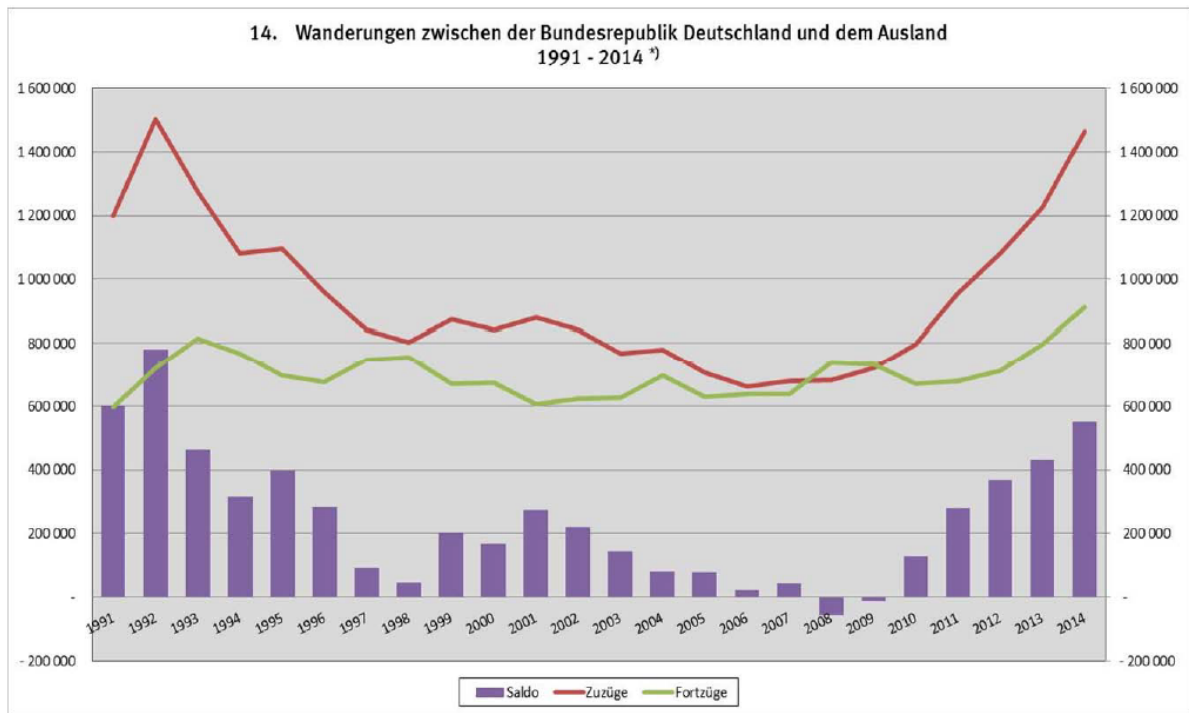


Abbildung 8: Wanderungssaldo; Quelle: Statistisches Bundesamt. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse 2014 (2015).

Zu Beginn der Kriege im ehemaligen Jugoslawien Anfang der 1990er Jahre stiegen die Asylanträge in Deutschland auf bis zu 440.000 pro Jahr.<sup>353</sup> Mit fast 170.000 Asylanträgen im Jahr 1995 setzte eine rückläufige Entwicklung ein und 2008 wurde mit 28.018 Anträgen der niedrigste Wert seit den 1990er verzeichnet. Ein neuer Höhepunkt der Flüchtlingszahlen wurde dann erstmals im Jahr 2014 erreicht. Bis September 2014 stellten insgesamt 136.039 Personen einen Asylantrag in Deutschland.<sup>354</sup> Ein „drastischer“ Anstieg von Flüchtlingen wurde dabei aus dem kriegsgeschüttelten Syrien und dem Irak verzeichnet. Im Jahr 2015 erreichten die Antragszahlen einen vorläufigen Höhepunkt. Es wurden 476.649 Asylanträge gestellt, während es im Jahr davor nur etwa halb so viele (202.834) waren. Für 2016 werden ähnliche Zahlen wie für 2015 erwartet, da im Jänner bereits 52.103 Anträge gestellt wurden.<sup>355</sup>

<sup>353</sup> Thail, Merlind: Bitte draußen bleiben, Die Zeit, 02.11.2014, <http://www.zeit.de/2014/43/fluechtlinge-asylbewerber-fluechtlingspolitik> [05.11.2014].

<sup>354</sup> Statista (Das Statistikportal): Anzahl der Asylanträge (insgesamt) in Deutschland von 1995 bis 2014, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/76095/umfrage/asylantraege-ingesamt-in-deutschland-seit-1995/> [05.11.2014].

<sup>355</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Januar 2016, S. 3.

### 3.2.1.5 Migrantische Bevölkerung

Das statistische Bundesamt Deutschland unterscheidet die migrantische Bevölkerung nach einer Vielzahl von Kategorien, die hier nicht näher erläutert werden. Als Überkategorie kann jedoch die Kategorie „Menschen mit Migrationshintergrund“ gesehen werden. Dazu zählen „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“

Im Jahr 2014 hatten rund 16,4 Mio. Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund. Das ist ein Anteil von 20,3 % an der Gesamtbevölkerung und einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 3,0 % entspricht. Die Mehrheit der Personen mit Migrationshintergrund hatte einen deutschen Pass (56,0 %). Gegenüber 2011 ist die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund um gut 1,5 Mio. Menschen angestiegen (+ 10,3 %). Dies ist vor allem auf die wachsende Zahl der ZuwanderInnen zurückzuführen: 10,9 Mio. ZuwanderInnen lebten 2014 in Deutschland. Das sind 1 Million oder 10,6 % mehr als im Jahr 2011 und gleichzeitig der höchste Stand seit Beginn der Erhebung im Jahr 2005. Die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ging dagegen seit 2011 um 885.000 zurück (– 1,4 %).<sup>356</sup>

Personen mit Migrationshintergrund sind deutlich jünger als jene ohne Migrationshintergrund (35,2 gegenüber 46,7 Jahre). Bei den unter 5-jährigen stellen Personen mit Migrationshintergrund inzwischen 34,5 % der Bevölkerung.

Folgende Abbildung gibt einen Überblick über die deutsche Bevölkerung nach Migrationsstatus im Jahr 2014:

---

<sup>356</sup> Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 277 vom 03.08.2015, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15\\_277\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_277_122.html) [26.02.2016].

Migrationsstatus	2014		Veränderung gegenüber dem Vorjahr	
	Anzahl	Anteil an der Gesamtbevölkerung		
	in 1 000	in %	in 1 000	in %
Bevölkerung insgesamt	80 897	100,0	286	0,4
ohne Migrationshintergrund	64 511	79,7	- 187	- 0,3
mit Migrationshintergrund	16 386	20,3	473	3,0
Zugewanderte	10 877	13,4	387	3,7
davon:				
Ausländer	5 866	7,3	377	6,9
Deutsche	5 011	6,2	10	0,2
in Deutschland Geborene	5 510	6,8	87	1,6
davon:				
Ausländer	1 345	1,7	7	0,5
Deutsche	4 165	5,1	80	2,0

**Abbildung 9: Migrationsstatus deutsche Bevölkerung 2014; Quelle: Destatis: Mikrozensus 2014, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15\\_277\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_277_122.html) [26.02.2016].**

### 3.2.1.6 Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung

Die deutsche Bevölkerung wird nach den Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes schrumpfen. Die Zahl der Gestorbenen wird die Zahl der Geborenen immer stärker übersteigen. Diese Lücke kann nicht auf Dauer durch den positiven Saldo aus Zuzügen nach und Fortzügen aus Deutschland geschlossen werden. Kurzfristig wird nach den Berechnungen die Bevölkerung je nach Ausmaß der angenommenen Nettozuwanderung zwar noch leicht ansteigen, ab dem Jahr 2020 wird sie dann allerdings sinken. Verlässliche Prognosen lassen sich aufgrund der Vielzahl von Variablen nur schwer errechnen. Den hier dargestellten Ergebnissen liegen daher zwei von insgesamt acht Varianten der 13. Bevölkerungsvorausberechnung zugrunde. Dabei wird angenommen, dass die durchschnittliche jährliche Geburtenrate bei 1,4 Kindern pro Frau liegt, die Lebenserwartung um 7 (Männer) beziehungsweise 6 Jahre (Frauen) steigt. Zudem wurde mit zwei unterschiedlichen Nettowanderungssalden gerechnet. In der ersten Variante ist die Nettozuwanderung niedriger, in der zweiten höher.

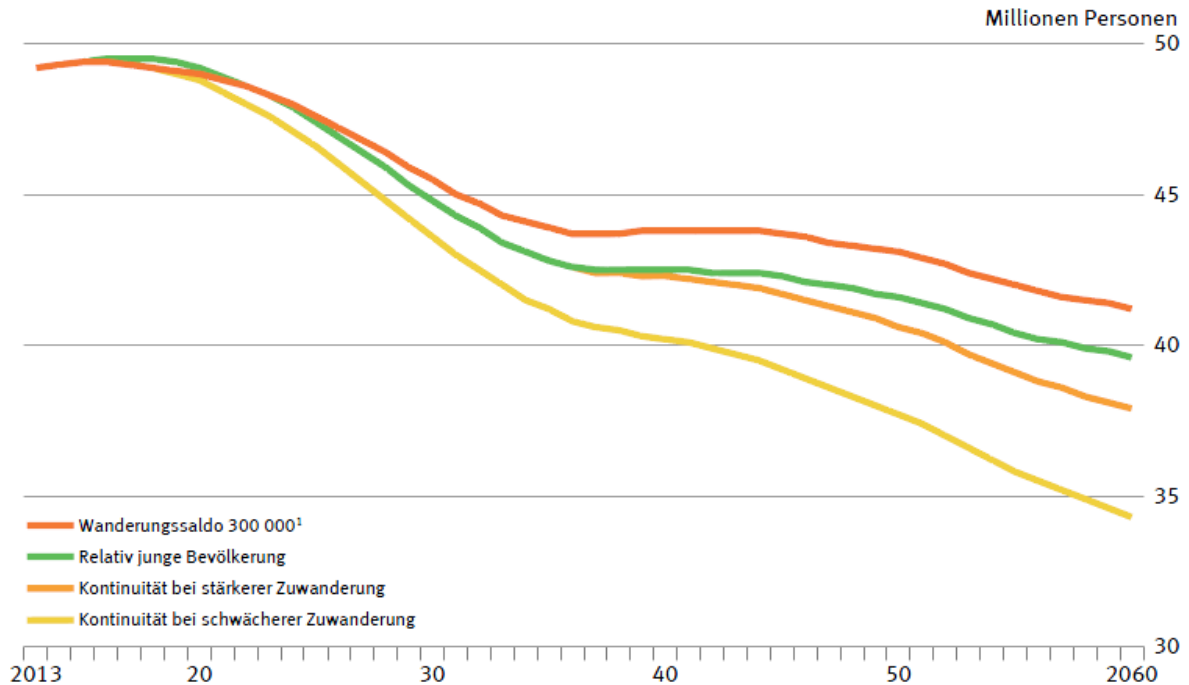
In beiden Varianten wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter besonders stark schrumpfen. Die Anzahl der 20-bis 64-Jährigen wird von 49 Mio. im Jahr 2013 auf 34 bzw. 38 Mio (je nach Nettozuwanderung) im Jahr 2060 schrumpfen. Das ist ein Minus von 30 % bzw. 23 %. Der Anteil der 20-bis 64-Jährigen an der Gesamtbevölkerung wird von 61 % im



Jahr 2013 auf 51 % bzw. 52 % im Jahr 2016 sinken. Wird das Erwerbsalter mit 67 statt mit 65 Jahren abgegrenzt, so werden es 2060 noch etwa 36 bis 40 Mio. sein.

### Bevölkerung im Erwerbsalter 20 bis 64 Jahre

Ab 2014 Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung



1 Modellrechnung: Geburtenrate 1,4 Kinder je Frau, Lebenserwartung bei Geburt 2060 für Jungen 84,8/Mädchen 88,8 Jahre, Wanderungssaldo 300 000 Personen.

Abbildung 10: Bevölkerung im Erwerbsalter ab 2013; Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (2014), [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/Bevoelkerung\\_Deutschland2060Presse5124204159004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/Bevoelkerung_Deutschland2060Presse5124204159004.pdf?__blob=publicationFile)

Ebenso zurückgehen wird die jüngere Bevölkerung im Alter unter 20 Jahren. Sie wird von 15 Mio. im Jahr 2013 auf 11 bzw. 12 Mio im Jahr 2060 zurückgehen. Das ist ein Minus von 26 % bzw. 18 %. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird dabei von 18 % auf 16 % zurückgehen.

Die einzige Gruppe, deren Anzahl größer werden wird, ist die Gruppe der Personen über 65 Jahre. Vor allem in den nächsten 20 Jahren wird hier eine Steigerung prognostiziert, da die geburtenstarken Jahrgänge älter werden. Im Jahr 2060 wird die Anzahl der über 65-Jährigen dann auf 22 bis 23 Mio., das werden dann 32 % der Bevölkerung sein, steigen.

Deutlich wird die Alterung der Bevölkerung auch anhand der Gruppe der über 80-Jährigen. Während im Jahr 2013 4,4, Mio. Personen, oder 5 % der Bevölkerung in Deutschland über 80

Jahre alt waren, werden es 2060 mit 9 Mio. oder 12 % der Bevölkerung etwa doppelt so viele sein.<sup>357</sup> In folgenden Abbildungen wird dies deutlich sichtbar:

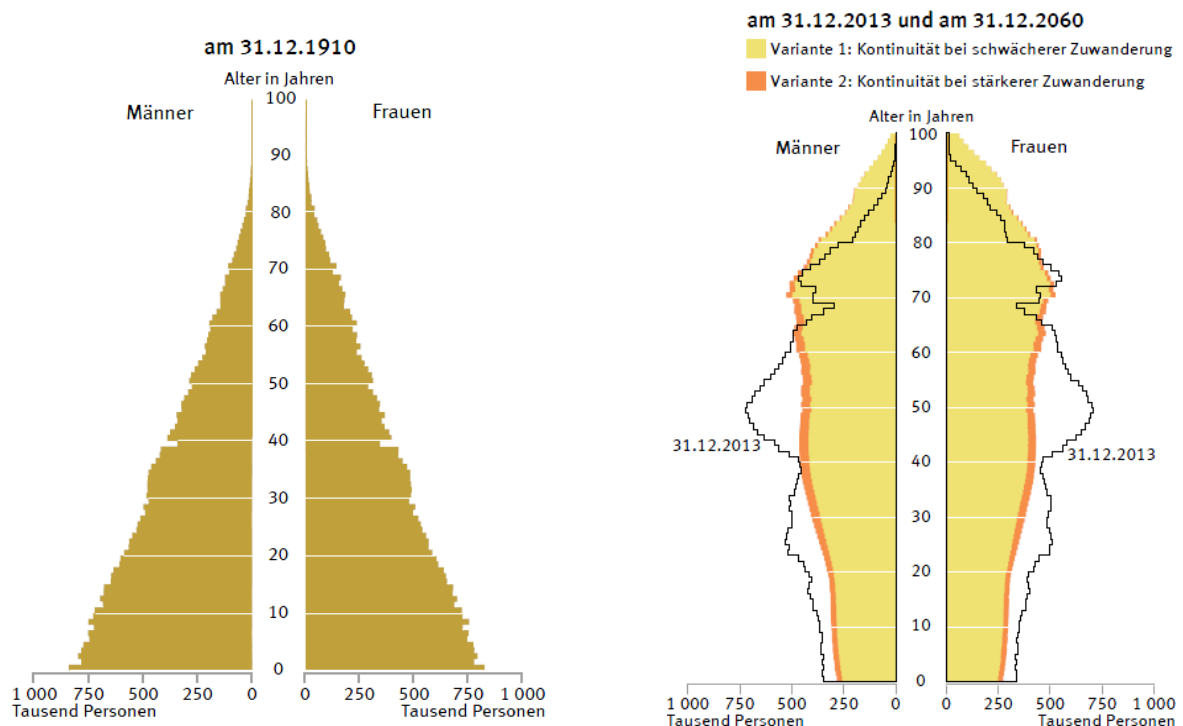


Abbildung 11: Alterspyramiden im Vergleich. Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (2014).

### 3.2.1.7 Sozialsystem

Ebenso wie das österreichische ist auch das deutsche Sozialsystem ein so genanntes Bismarck-System.

#### 3.2.1.7.1 Finanzierung

Die Finanzierung der Leistungen im Sozialsystem erfolgte im Jahr 2014 zu 34,8 % durch Sozialbeiträge der Arbeitgeber 34,8 %, zu 33,2 % durch Zuschüsse des Staates und zu 30,4 % durch Sozialbeiträge der Versicherten.<sup>358</sup>

#### 3.2.1.7.2 Sozialausgaben

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 849,2 Mrd. Euro für Sozialleistungen ausgegeben. Folgende Grafik gibt einen Überblick darüber, wie viel für welchen Zweck ausgegeben wurde:

<sup>357</sup> Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. 2015, [www.destatis.de/DE/Publikationen/bevoelkerungsvorausberechnung](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/bevoelkerungsvorausberechnung) [26.02.2016].

<sup>358</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sozialbudget 2014 (2015) S. 6.

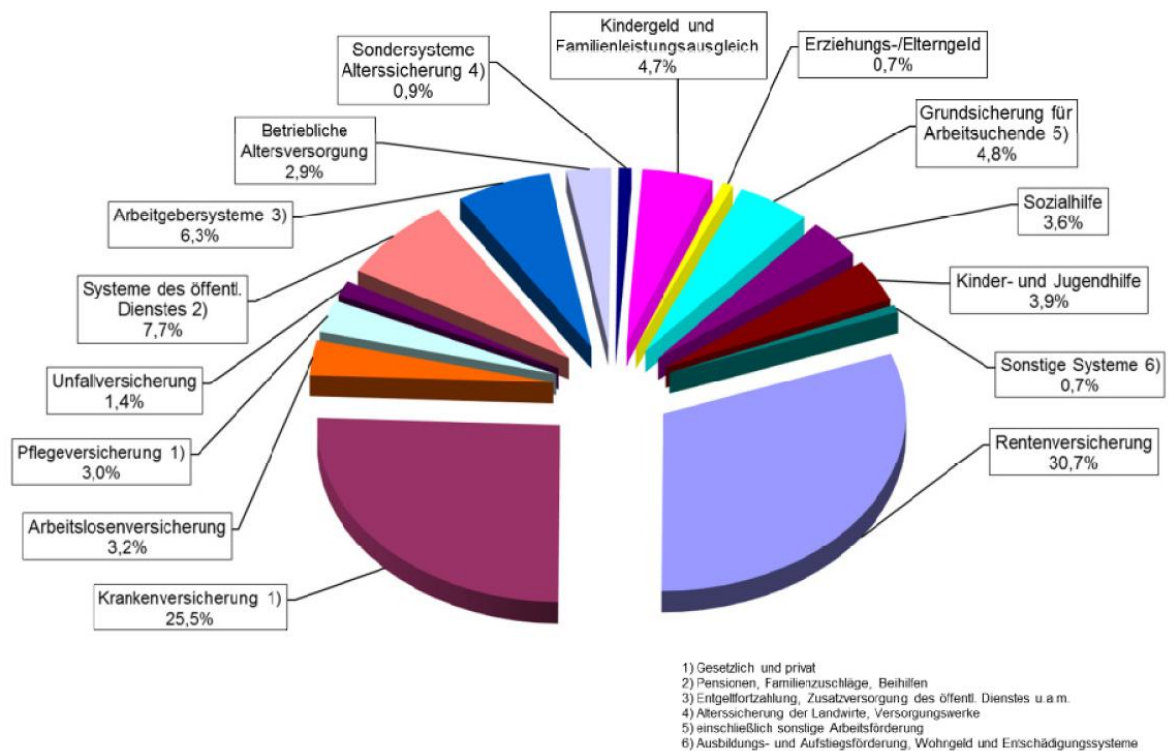


Abbildung 12: Sozialbudget nach Sozialausgaben im Jahr 2014; Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sozialbudget 2014, 2015, S. 6.

### 3.2.1.7.3 Sozialquote

Die Sozialquote betrug in Deutschland für das Jahr 2014 29,2 %.<sup>359</sup> Damit entspricht sie ca jener des Jahres 2013 (29,1 %).<sup>360</sup>

### 3.2.1.8 Politisches System

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat (Art 20 Abs 1 GG<sup>361</sup>). In Deutschland wird alle vier Jahre ein neues Parlament, der Deutsche Bundestag, gewählt. Der Bundestag entscheidet dann darüber, wer an der Spitze der Bundesregierung stehen soll, wählt also den/die BundeskanzlerIn.<sup>362</sup> Die Abgeordneten des Deutschen Bundestages werden in allgemeiner, unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt. Sie sind Vertreter des ganzen Volkes, an Aufträge und Weisungen nicht gebunden und nur ihrem Gewissen unterworfen. Wahlberechtigt ist, wer das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat (Art 38 GG).

<sup>359</sup> Ebd.

<sup>360</sup> Ebd., S. 7.

<sup>361</sup> Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist.

<sup>362</sup> Die Bundeskanzlerin: Kanzleramt, [https://www.bundeskanzlerin.de/Webs/BKin/DE/Kanzleramt/WahlDerBundeskanzlerin/wahl\\_der\\_bundeskanzlerin\\_node.html](https://www.bundeskanzlerin.de/Webs/BKin/DE/Kanzleramt/WahlDerBundeskanzlerin/wahl_der_bundeskanzlerin_node.html) [26.02.2016].

Die Wahl zum 18. Deutschen Bundestag fand entsprechend der Anordnung des Bundespräsidenten über die Bundestagswahl 2013 vom 08.02.2013 (BGBl. I S. 165) am 22.09.2013, statt.<sup>363</sup> Seither sind folgende Parteien im Parlament vertreten:

- Christlich Demokratische Union Deutschlands – CDU/ Christlich-soziale Union in Bayern – CSU (45,2 % der Stimmen);
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands – SPD (29,4 %);
- DIE LINKE (8 %);
- Bündnis 90/Die Grünen – Grüne (7,3 %).<sup>364</sup>

Seit dem 17. Dezember 2013 ist die deutsche Bundesregierung in der 18. Legislaturperiode im so genannten Kabinett Merkel III im Amt. Sie setzt sich aus CDU/CSU und SPD zusammen, Angela Merkel ist Bundeskanzlerin. Die Regierung davor (2009-2013) bestand aus CDU, CSU und FDP, Angela Merkel war ebenfalls Bundeskanzlerin.

### 3.2.1.9 Allgemeine Problemwahrnehmung im Land

„Deutschland erlebt diesen demografischen Wandel wie kaum ein zweites Land der Welt.“<sup>365</sup>  
Das schreibt Sabine Sütterlin vom Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Tatsächlich gewinnt man den Eindruck, dass sich Deutschland sehr intensiv mit dem demographischen Wandel beschäftigt. Es gibt nicht nur eine Demografiestrategie, die sich dem Thema umfassend annimmt, auch ansonsten wird dem demographischen Wandel viel Platz gegeben. Seit 2009 existiert z.B. an der Universität Stuttgart der Studiengang Integrierte Gerontologie, der sich explizit mit allen Facetten des demografischen Wandels befasst.<sup>366</sup> Die Universität Rostock bietet einen Masterstudiengang in Demographie<sup>367</sup> an.

Betrachtet man Zeitungsartikel der letzten Zeit, so wird der demographische Wandel in erster Linie mit der niedrigen Geburtenrate in Zusammenhang gebracht<sup>368</sup> sowie mit dem Leben im

---

<sup>363</sup> Der Bundeswahlleiter: Wahl zum 18. Deutschen Bundestag, [https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW\\_BUND\\_13/](https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW_BUND_13/) [26.02.2016].

<sup>364</sup> Der Bundeswahlleiter: Bundesergebnisse, [https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW\\_BUND\\_13/ergebnisse/bundesergebnisse/index.html](https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW_BUND_13/ergebnisse/bundesergebnisse/index.html) [26.02.2016].

<sup>365</sup> Sütterlin, Sabine: Deutschland – eines der kinderärmsten Länder, <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/regionale-dynamik/deutschland.html> [26.02.2016].

<sup>366</sup> Universität Stuttgart: Master:Online. Integrierte Gerontologie. Fit für den Demografischen Wandel, <http://www.moig.uni-stuttgart.de/> [26.02.2016].

<sup>367</sup> Universität Rostock: Demographie, <http://www.uni-rostock.de/studium/studienangebot/studiengaenge-von-a-z/d/demographie-m-sc/> [26.02.2016].

<sup>368</sup> Bäurle, Anne: Eltern im Unglück, Frankfurter Allgemeine, 05.08.2015, <http://www.faz.net/aktuell/wissen/mensch-gene/demographischer-wandel-eltern-im-unglueck-13735245.html> [26.02.2016]; Klingholz, Reiner: Anleitung zum Wenigersein, Frankfurter Allgemeine, 06.05.2014, <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/demografischer-wandel-anleitung-zum-wenigersein-12926171.html> [26.02.2016].

Alter.<sup>369</sup> Auch die regionalen Unterschiede innerhalb Deutschlands werden häufig thematisiert.<sup>370</sup>

### 3.2.2 Gesamtstaatliche Konzepte/Maßnahmen zum demographischen Wandel

Zu Beginn der 1990er Jahre wurden in Deutschland unter Einschluss unterschiedlicher InteressensvertreterInnen die ersten konzeptuellen Maßnahmen im deutschen Parlament initiiert, um mögliche Auswirkungen des demographischen Wandels auf ein vielschichtiges Spektrum von gesellschaftspolitischen Lebensbereichen erfassen zu können. Damit wurde vor dem Hintergrund der künftigen Bevölkerungsveränderung auf der Ebene des Bundes, der Regionen sowie Kommunen unter Einschluss von Zivilgesellschaft, Wissenschaft und privatwirtschaftlichen Unternehmen ein Prozess zwecks Zukunftsgestaltung eingeleitet. Als zentrales Dokument für alle weiteren gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Maßnahmen hinsichtlich des demographischen Wandels gilt die deutsche Demografiestrategie mit dem Titel „Jedes Alter zählt“. Diese im Jahr 2012 verabschiedete Strategie stellt aber keinesfalls ein abgeschlossenes Konzept dar, sondern ist vielmehr als ein „administratives Auftragsdokument“ zu verstehen, dem ergänzende Arbeitsprogramme und weitere Dialogprozesse im Rahmen der Demografie Gipfel der Jahre 2012, 2013 und 2015 folgten. Im September 2015 wurde die Strategie selbst weiterentwickelt und mit neuen Maßnahmen versehen. Welche Maßnahmen auf welche inhaltlichen Aspekte und Problemfelder des demographischen Wandels in der Strategie und weiterführenden Vorkehrungen abzielen, und mit welchen strategischen Überlegungen diesen begegnet werden soll, wird im Folgenden dargestellt.

---

<sup>369</sup> Burger, Reiner: Deutschland altert laut Studie noch schneller als gedacht, Frankfurter Allgemeine, 10.11.2014, <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/deutschland/altert-laut-studie-noch-schneller-als-gedacht-13258630.html> [26.02.2016]; Löhr, Julia: Demografie: Unternehmen auf dem Weg zur Überalterung, Frankfurter Allgemeine, 12.09.2013, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/demografie-unternehmen-auf-dem-weg-zur-ueberalterung-12570557.html> [26.02.2016]; Giersberg, Georg: Demografie für Unternehmen: Jenseits der 50, Frankfurter Allgemeine, 21.08.2010, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/demografie-fuer-unternehmen-jenseits-der-50-1580880.html> [26.02.2016]; Wewetzer, Hartmut: Alzheimer: Wir werden doch nicht alle dement, Zeit Online, 11.02.2016, <http://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2016-02/alzheimer-demenz-risiko-studie> [26.02.2016]; Stock, Ulrich: Demenz: Soll man es ihnen sagen?, Zeit Online, 28.01.2016, <http://www.zeit.de/2016/03/demenz-symptome-diagnose-vergesslichkeit-patienten-frueherkennung> [26.02.2016].

<sup>370</sup> Lembke, Julia: Demographischer Wandel: Wenn Orte wachsen oder schrumpfen, Frankfurter Allgemeine, 29.08.2015, <http://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/mieten-und-wohnen/demographischer-wandel-wenn-orte-wachsen-oder-schrumpfen-13763987.html> [26.02.2016]; Zeit Online: Abwanderung aus Ostdeutschland gestoppt, 26.01.2016, <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2016-01/ostdeutschland-zuwanderung-abwanderung-landflucht-doerfer> [26.02.2016]; Asendorpf, Dirk: Demografie: Landleben 2.0., Zeit Online, 24.12.2014, <http://www.zeit.de/2015/50/demografie-landleben-infrastruktur-internet-anschluss-doerfer> [26.02.2016].

### 3.2.2.1 Von der Enquetekommission zur Strategie

Der Beginn einer breitangelegten politischen und gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit den Veränderungen der Bevölkerung und den daraus resultierenden Herausforderungen wurde mit der Einsetzung einer Enquetekommission des Deutschen Bundestages zwei Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung 1992 markiert. In der Enquetekommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ der Jahre 1992-2002 wurden konzeptuelle Vorhaben eingeleitet, die über weiterführende bundespolitische Konzeptarbeiten schließlich 2012 zur Verabschiedung der Demografiestrategie der Bundesregierung führten.

Zwar stellt die Enquetekommission den Ausgangspunkt der 2012 verabschiedeten Strategie dar, jedoch waren gesellschaftspolitische Wahrnehmungsänderungen gegenüber dem Wandel der Bevölkerungsstruktur selbst für die Aufstellung der parlamentarischen Kommission und deren Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel ausschlaggebend.

Ein wichtiger Schritt für eine gesamtstaatliche Herangehensweise der Bundesregierung hinsichtlich der künftigen Bevölkerungsentwicklung wurde im Jahr 2009 mit der Beauftragung des Innenministeriums mit dem Ziel gesetzt, konkrete Handlungsfelder gegen mögliche negative Folgen des demographischen Wandels herauszuarbeiten. Als Resultat dieses Arbeitsschrittes wurde 2011 der Demografiebericht unter dem Zusatztitel „Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes“ präsentiert sowie eine Vielzahl konkreter Maßnahmen konzipiert. Schließlich wurde im April 2012 die Demografiestrategie vom damaligen Bundesinnenminister, Hans-Peter Friedrich von der CSU, der Bundesregierung zur Beschlussfassung übergeben.<sup>371</sup> Dieser administrative Vollzugsakt basierte auf der Einsicht von politischen EntscheidungsträgerInnen, dass sich ein umfassender demographischer Wandel in Deutschland vollzieht und deshalb gesamtstaatlich auf allen Verwaltungsebenen den damit verbundenen Herausforderungen begegnet werden müsse.<sup>372</sup>

Die Verabschiedung der Demografiestrategie und den damit verbundenen politischen Folgeprozessen im Kontext der Demografie Gipfel setzt allerdings eine spezifische problemorientierte Wahrnehmung der Bevölkerungsentwicklung voraus.

---

<sup>371</sup> Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Die Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“ aktiv umsetzen, <http://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/B-SW-die-bleiben/demografiestrategie-jedes-alter-zaehlt.htmlg> [16.04.2015].

<sup>372</sup> Deutscher Bundestag: 14. Wahlperiode, Schlussbericht der Enquetekommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“, Drucksache 14/8800, 28.03.2002, S. 15, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/088/1408800.pdf> [17.04.2014].

In folgender Tabelle wird die zeitliche Abfolge des Prozesses dargestellt:

Datum	Ereignis
1992	Einsetzung einer Enquetekommission des Deutschen Bundestage „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ der Jahre 1992-2002
2009	Regierungsbeschluss: Beauftragung des Innenministeriums mit dem Ziel, konkrete Handlungsfelder gegen mögliche negative Folgen des demographischen Wandels herauszuarbeiten.
2011	Demografiebericht „Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes“
April 2012	Demografiestrategie
4. Oktober 2012	1. Demografiegipfel
14. Mai 2013	2. Demografiegipfel
September 2015	Veröffentlichung „Weiterentwicklung der Demografiestrategie“
22. September 2015“	Demografiekongress „Wohlstand für alle Generationen“

Tabelle 8: Prozess Demografiestrategie; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen.

### 3.2.2.1.1 Problemwahrnehmung

In Deutschland hat man sich in den 1970er Jahren erstmals mit dem Thema des demographischen Wandels auf der politischen Ebene auseinandergesetzt, da die Sterbeziffer jene der Geburtenziffer überstiegen hatte.<sup>373</sup> Der geburtenstärkste Jahrgang in Deutschland war 1964 mit 1,35 Millionen lebendgeborenen Kindern und sank rapide unter 800.000 Geburten im Jahr 1975 ab.<sup>374</sup> Konkret ist seit dem Jahr 1972 das natürliche Bevölkerungswachstum in Deutschland negativ, jedoch wurden zu dieser Zeit eventuelle mögliche

<sup>373</sup> Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung und statistisches Bundesamt: Daten, Fakten, Trends zum demographischen Wandel in Deutschland. 2008, S. 12.

<sup>374</sup> Drösser, Christoph: Gab es in den 1960er Jahren in Deutschland einen Pillenknick?, Die Zeit (online), 10.05.2014, <http://www.zeit.de/2014/19/stimmts-pillenknick> [16.04.2015].

gesamtgesellschaftliche Konsequenzen negiert.<sup>375</sup> Trotz einer relativen Distanz der politischen Eliten gegenüber der Thematik war man seitens politischer EntscheidungsträgerInnen an einer Eruierung von Erklärungsansätzen für den Rückgang der Geburten interessiert. Dabei gelangte man bereits in den 1970er zur Erkenntnis, dass eine Familiengründung und das Aufziehen von Kindern nur eine von mehreren Lebensplanungsentwürfen sei. Bis in die Gegenwart hält die Diskussion in Deutschland über die Ursachen für die geringe Geburtenrate an. Für den Rückgang der Geburten werden unterschiedliche Gründe angeführt. Insbesondere emanzipatorische Tendenzen von Frauen, also weg vom traditionellen Rollenbild und hin zu einem modernen Verständnis von weiblichen LeistungsträgerInnen der Gesellschaft, wurden und werden in den deutschen Debatten vor allem im Kontext der Gleichberechtigung von Frauen im Alltag und der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt kontrovers diskutiert.<sup>376</sup> Im besonderen Fokus des gesellschaftspolitischen Diskurses steht aber die Annahme, dass die Verwendung der Antibabypille in direkten Zusammenhang mit der Veränderung der Bevölkerungsstruktur stehe.<sup>377</sup> Die vermeintlich weitreichenden demographischen Folgen durch die seit 1961 am Markt erhältliche Antibabypille werden im medialen und politischen Diskurs Deutschlands allgemein als „Pillenknick“ bezeichnet, wobei unter Experten der Rückgang der Geburten nach der Einführung der Pille – als lineare Bedingung – sehr umstritten ist.<sup>378</sup> Die kausale Wirkung der Antibabypille auf den Geburtenrückgang – und somit der „Pillenknick“ – wurde auch vom Bundesinnenminister Thomas de Maizière (CDU) in seiner Grundsatzrede beim 4. Berliner Demografieforum im März 2015 betont.<sup>379</sup> Kritiker hingegen sprechen vielmehr vom „Pillenknick“ als einem „Mythos“ und führen gesellschaftspolitische Strömungen der 1960er, die sich für Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern einsetzten, aber auch den Zugang zur Schul- und Universitätsbildung von Frauen, als entscheidende Faktoren für den Rückgang der Geburtenrate an. Zudem wird von SkeptikerInnen auch auf Japan verwiesen, wo Kinderlosigkeit von Frauen weitverbreitet ist und das Land dadurch signifikante Rückgänge von Lebendgeburten verzeichnet, jedoch nur

---

<sup>375</sup> Schimany, Peter: Migration und demographischer Wandel, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Forschungsbericht Nr. 5, 2008, S. 16, [http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Expertensuche\\_Formular.html](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Expertensuche_Formular.html) [16.04.2015].

<sup>376</sup> Sütterling, Sabine: Deutschland, eines der kinderärmsten Länder, <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/regionale-dynamik/deutschland.html> [16.04.2015].

<sup>377</sup> Ernst-Schmidt, Judith: (Baustein B) Deutschland braucht mehr Kinder. In: Politik und Unterricht, Zeitschrift für Praxis der politischen Bildung, 1/2 2007, S. 7-10, hier S. 10.

<sup>378</sup> Drösser, Christoph: Gab es in den 1960er Jahren in Deutschland einen Pillenknick?, Die Zeit (online), 10.05.2014, <http://www.zeit.de/2014/19/stimmts-pillenknick> [16.04.2015]; Thomas de Maizière: Grundsatzrede bei der Eröffnung des Berliner Demografieforums im Allianz Forum in Berlin am 18.03.2015, Mitschrift von Bächora, Rastislav und Leitner, Katharina.

<sup>379</sup> Thomas de Maizière: Grundsatzrede bei der Eröffnung des Berliner Demografieforums im Allianz Forum in Berlin am 18.03.2015, Mitschrift von Bächora, Rastislav und Leitner, Katharina.



ein Prozent der Frauen mittels Antibabypille verhütet.<sup>380</sup> Hinsichtlich der Geburtenrate zählt der Demografiebericht, erstellt vom Bundesministerium des Inneren (BMI), eine Vielzahl an Ursachen auf:

„Die Geburtenrate ist beeinflusst durch veränderte Lebensformen und -einstellungen: Zum Geburtenverhalten ist bekannt, dass sich die individuellen Dispositionen (wie zum Beispiel Kinderwunsch, Lebensalter, Partnerschaftssituation, Priorisierung von Lebenszielen und Werten) und die gesellschaftlich-politischen Rahmenbedingungen auf komplexe Weise beeinflussen und häufig im Zusammenspiel stehen [Text in Klammer im Originaltext, Anm. d. Verf.].“<sup>381</sup>

Zu den Rahmenbedingungen gehört wiederum eine Reihe von Faktoren:

- gesellschaftliche Normen (z.B. Kinderzahl, Verhütung, Erziehung- und Geschlechterrollen);
- ökonomische Faktoren (Einkommen, Lebenskosten);
- Familien-, Sozial- und Steuerpolitik (z.B. Familienleistungsausgleich, Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Pension);
- Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur;
- Medizinisch-technologische Möglichkeiten.<sup>382</sup>

Im Allgemeinen kann zusammengefasst werden, dass die niedrigen Geburtenraten zur Sensibilisierung von gesellschaftspolitischen EntscheidungsträgerInnen führten. Die in Zukunft zu erwartenden Veränderungen der Bevölkerungsstruktur erhielten vordergründlich unter dem Gesichtspunkt der Alterung und Erhöhung des Durchschnittsalters bei gleichzeitigem Kinderrückgang eine signifikante gesellschaftspolitische Bedeutung. So waren bereits seit Ende der 1980er Jahre die künftigen Herausforderungen vor allem für die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) in Deutschland bekannt.<sup>383</sup> Erst in den 1990er Jahren wurde dann die Diversifizierung der Bevölkerung vor dem Hintergrund der Zuwanderung als ein weiterer Aspekt hinsichtlich der demographischen Veränderung berücksichtigt. Dies erscheint vor allem deshalb bedeutsam zu sein, da seit 1972 bis 2003 die Zuwanderung Deutschland ein Bevölkerungswachstum beschert hatte.<sup>384</sup> In der Enquetekommission wurden

---

<sup>380</sup> Schwentker, Björn: Pillenknick? Kannst du knicken!, Spiegel Wissenschaft online, 19.03.2014, <http://www.spiegel.de/wissenschaft/medizin/datenlese-pillenknick-nicht-verantwortlich-fuer-geburtenrueckgang-a-959087.html> [16.04.2015].

<sup>381</sup> Bundesministerium des Inneren: Demografiebericht – Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Oktober 2011, S. 53.

<sup>382</sup> Ebd.

<sup>383</sup> Müller, Christoph/Raffelhüschen, Bernhard: Demografischer Wandel: Künftige Handlungsoptionen für die deutsche Rentenpolitik, IZA Standpunkte Nr. 40, 2011, S. 1.

<sup>384</sup> Schimany, Peter: Migration und demographischer Wandel, Bundesamt für Migration und Flüchtling, Forschungsbericht Nr. 5. 2008, S. 16, [http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Servicesuche\\_Formular.html?nn=1362940&resourceId=1364318&input=1362940&pageLocale=de&templateQueryString=Schimany+Demografischer+Wandel&submit=Suchen](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Servicesuche_Formular.html?nn=1362940&resourceId=1364318&input=1362940&pageLocale=de&templateQueryString=Schimany+Demografischer+Wandel&submit=Suchen) [17.04.2015].

somit beide Faktoren berücksichtigt, sowohl die Alterung als auch die Veränderungen der Gesellschaft durch die Zuwanderung.

### **3.2.2.1.2 Die Enquetekommission**

Die parlamentarische Enquetekommission (1992-2002) stellt einen wesentlichen Aspekt bei der politischen Herangehensweise an die Herausforderungen des demographischen Wandels in Deutschland dar. Die Aufstellung und die Vorgehensweise der Kommission selbst war bis dahin ein absolutes Novum in der deutschen Parlamentsgeschichte, denn „zum ersten Mal in der Geschichte des Parlamentes hat sich eine Enquête-Kommission über drei Legislaturperioden hinweg mit einem Themenkomplex befasst.“<sup>385</sup>

Mittels der Enquetekommission wurden dem Bundestag Daten über die vorausprognostizierte Bevölkerungsentwicklung bis 2050 präsentiert und darauf aufbauend Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung gestellt. Ziel war es, Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Gesellschaft, Wirtschaft sowie den sozialen Bereich unter Berücksichtigung aller Generationen besser kalkulierbar zu machen. Die Kommission bestand aus 11 Abgeordneten aller Fraktionen sowie 11 WissenschaftlerInnen, die in insgesamt 53 Sitzungen zu fünf thematischen Grundgebieten die Auswirkungen des demographischen Wandels behandelten und Ableitung sowie Handlungsoptionen formulierten. Die Schwerpunktthemen waren:

- a) Generationenverhältnis;
- b) Arbeit und Wirtschaft;
- c) Migration und Integration;
- d) Alterssicherung;
- e) Gesundheit, Pflege und soziale Dienste.

Die Enquetekommission veröffentlichte zwei Zwischenberichten (1994 und 1998) und einen Abschlussbericht im März 2002. Die Erkenntnisse der Enquetekommission wurden für die weitere bundespolitische Herangehensweise an die Themenstellung des demografischen Wandels genutzt, weshalb sie nicht explizit an dieser Stelle erwähnt werden.

---

<sup>385</sup> Gollnick, Ines: „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ - Eine Dokumentation in Auszügen aus dem Schlussbericht der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages, <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/online/03582.pdf> [04.07.2015].

### **3.2.2.2 Demografiebericht**

Eine wichtige Vorstufe für die Erarbeitung der Demografiestrategie war der 2011 veröffentlichte Demografiebericht, dem ein Regierungsbeschluss des Jahres 2009 zugrunde liegt. Im Beschluss heißt es:

„Der Bundesminister des Inneren beauftragt, einen interministeriellen Ausschuss ‚Demografie‘ zur Koordinierung von Programmen und Initiativen der Ressorts zur Gestaltung des Demografischen Wandels auf Staatssekretariats-Ebene einzurichten (...).“<sup>386</sup>

Der Demografiebericht beschreibt die gesellschaftspolitische Lage im Hinblick auf die zu erwartenden Entwicklung und „zeigt auf künftige Handlungsschwerpunkte“ hin.<sup>387</sup> Es handelt sich somit um eine Situationsanalyse sowie um eine Darstellung der bisherigen Maßnahmen. Bereits die Erstellung des Demografieberichtes war ein komplexer Prozess, in dem unterschiedliche systematische Untersuchungen für die weitere politische Planungsvorgaben genutzt wurden.

#### ***3.2.2.2.1 Grundlagenmaterialien für den Demografiebericht***

Der Demografiebericht basiert neben den Erkenntnissen der Enquetekommission auf einer Vielzahl von weiteren Quellen, wie es in der Einleitung des Berichtes heißt. Zu diesen Grundlagenmaterialien gehören die „Bevölkerungsberichte der Bundesregierung zu den Weltbevölkerungskonferenzen“ der Jahre 1974, 1984 und 1994 sowie die „Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland“ der Jahre 1987, 1996 und 2000.

Des Weiteren wurden bei der Bearbeitung des Demografieberichtes unterschiedliche Dokumente und Berichte einzelner Bundesministerien herangezogen, die sich in ihrem Verantwortungsbereich mit fachspezifischen Fragestellungen zum Thema des demographischen Wandels auseinandersetzen. Dies zeigt, dass die einzelnen Bundesministerien einen wesentlichen Beitrag nicht nur für die Erstellung von Grundsatzdokumenten, sondern auch für die Maßnahmensetzung im gegebenen Themenbereich leisten.

---

<sup>386</sup> Beschluss der Bundesregierung auf ihrer Klubklausur im November 2009 in Meseberg, zitiert: Demografiebericht – Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Oktober 2011, S. 8.

<sup>387</sup> Bundesministerium des Innern: Demografiebericht der Bundesregierung, [http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Gesellschaft-Verfassung/Demografie/Demografiebericht/demografiebericht\\_node.html](http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Gesellschaft-Verfassung/Demografie/Demografiebericht/demografiebericht_node.html) [05.07.2015].

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) erstellt den „Bericht zur Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen“. Seit 2005 werden regelmäßige Berichte über die öffentlichen Finanzen verfasst, dabei stehen mögliche Auswirkungen des demografischen Wandels im Mittelpunkt:

„Untersuchungsgegenstand dieser Analysen ist die Frage, ob in Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik vor dem Hintergrund des demografischen Wandels politischer Handlungsbedarf besteht, um den Anstieg der Staatsverschulung aufzuhalten beziehungsweise umzukehren.“<sup>388</sup>

Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) widmet man sich der Bevölkerungsentwicklung in zwei Berichten: „Rentenversicherungsbericht“ und dem Bericht „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“. Aufgabe des Rentenberichtes ist es unter anderem darzustellen, „wie sich die Anhebung der Altersgrenzen voraussichtlich auf die Arbeitsmarktlage, die Finanzlage der Rentenversicherung und andere öffentliche Haushalte auswirkt“.<sup>389</sup>

Seit 1993 wird ein „Bericht über die Lage der älteren Generation“ – der so genannte „Altenbericht“ – im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) von einer Sachverständigenkommission erstellt. So wurden bisher insgesamt sechs Berichte mit jeweils einer Demographie-spezifischen Themensetzung veröffentlicht:

- 2010: Sechster Altenbericht „Altersbilder in der Gesellschaft“;
- 2006: Fünfter Altenbericht „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft –Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen“;
- 2002: Vierter Altenbericht „Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger – unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen“;
- 2001: Dritter Altenbericht „Alter und Gesellschaft“;
- 1998: Zweiter Altenbericht „Wohnen im Alter“;
- 1993: Erster Altenbericht zur „Lebenssituation älterer Menschen“.<sup>390</sup>

---

<sup>388</sup> Bundesfinanzministerium: Langfristige Tragfähigkeiten der öffentlichen Finanzen, Zwischenaktualisierung zu Beginn der Legislaturperiode, Monatsbericht 25.03.2014, <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Monatsberichte/2014/03/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-5-langfristige-tragfaehigkeit-der-oeffentlichen-finanzen.html> [05.07.2015].

<sup>389</sup> Sozialgesetzbuch (SGB), § 154 Abs 1 Satz 2 Nr 3, zitiert in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 Abs 1 und 3 SGB VI (Rentenversicherungsbericht 2014), S. 9, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2014-kabinetttvorlage.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2014-kabinetttvorlage.pdf?__blob=publicationFile) [05.07.2015].

<sup>390</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Berichte zur Lage der älteren Generation (Altenberichte), <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=129352.html> [05.07.2015].

Laut dem BMFSFJ ist die Veröffentlichung des siebten Berichtes zum Themenschwerpunkt „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften“ im Jahr 2016 geplant. Mit der Erstellung des siebten Berichtes wurde eine Sachverständigenkommission bestehend aus zehn Mitgliedern 2012 mit Ziel, Empfehlungen für eine „nachhaltige Seniorenpolitik“ zu erarbeiten, eingesetzt.<sup>391</sup>

Weitere Grundlagen, die für die Erstellung des Demografieberichtes herangezogen wurden, sind jene Beiträge des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI)<sup>392</sup> „Umgang mit den Folgen der demografischen Entwicklung für Aus- und Umbau der technischen und sozialen Infrastruktur“ sowie die des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Das BMBF setzte unterschiedliche Forschungsschwerpunkte zum Thema demografischer Wandel, die im Rahmen der Implementierung der Demographiestrategie 2012 an Bedeutung zugenommen haben. Mit der Bereitstellung von neuen Fördermaßnahmen wurden für die Jahre 2012-2016 insgesamt 210 Mio. Euro für Forschungsschwerpunkte zum Thema demographischer Wandel zur Verfügung gestellt.<sup>393</sup>

Die konzeptuelle Herangehensweise zur Erstellung des Demografieberichtes stellt einen komplex-strukturellen Prozess dar, der sowohl die inhaltlichen Problemfelder aufzuarbeiten und darauf aufbauend die politischen Handlungsnotwendigkeiten zu identifizieren hat.

#### ***3.2.2.2 Inhaltliche Schwerpunkte des Demografieberichtes***

Ausgehend von verwaltungsspezifischen Zugängen einzelner Ministerien wurde schließlich der Demografiebericht konzipiert. Nach einer Darstellung der wesentlichen Trends des demographischen Wandels werden im Hauptkapitel „Auswirkungen und Maßnahmen des Bundes“ insgesamt sieben gesellschaftspolitische Bereiche identifiziert, in denen bundesstaatliche Maßnahmen eingeleitet werden sollen, um den künftigen Herausforderungen besser begegnen zu können. Diese Bereiche sind:

- (1) Familien und Gesellschaft;
- (2) Migration und Integration;
- (3) Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Forschung;
- (4) Alterssicherung;
- (5) Gesundheit und Pflege;
- (6) Ländliche Räume und Stadtregionen, Infrastruktur und Mobilität;

---

<sup>391</sup> Deutsches Zentrum für Altersfragen: Der siebte Altenbericht, [https://www.siebter-altenbericht.de/der\\_siebte\\_altenbericht.html](https://www.siebter-altenbericht.de/der_siebte_altenbericht.html) [05.07.2015].

<sup>392</sup> Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) wurde 2013 auf Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) umbenannt.

<sup>393</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Dossier - Demografischer Wandel – den Wandel aktiv gestalten, <http://www.bmbf.de/de/20112.php> [05.07.2015].

## (7) Staat und Verwaltung.<sup>394</sup>

Die Auflistung der Themenschwerpunkte spiegelt die in der Enquetekommission eruierten Hauptfelder wider. Der Bericht selbst kann auch als eine Beschreibung des Ist-Zustandes in den jeweiligen Politikfeldern betreffend den demografischen Wandel bezeichnet werden.

### 3.2.2.2.1 Familie und Gesellschaft

Grundsätzlich wird der Familie im Demografiebericht eine zentrale Bedeutung beigemessen:

„Im Zentrum des demografischen Wandels steht die Familie“<sup>395</sup> Demnach ist die Familie:

„(...) eine Gemeinschaft mit starken Bindungen, in der mehrere Generationen dauerhaft für einander sorgen und Verantwortung übernehmen, sowohl Eltern für ihre Kinder als auch Kinder für ihre Eltern. In der Familie wachsen Kinder auf, und ältere Menschen sowie Pflege- und Hilfsbedürftige werden von Familienangehörigen gepflegt und versorgt.“<sup>396</sup>

Die Familie wird als ein „Lebensbereich“ bezeichnet, „in dem Zuneigung, Verantwortung, Zusammenhalt und Solidarität eine besondere Bedeutung spielen“ somit ist es Ziel der Familienpolitik „Familien zu schützen und zu fördern“.<sup>397</sup>

Da der Rückgang der Geburtenrate eines der elementarsten Variablen des demographischen Wandels darstellt, muss aus der Sicht der Bundesregierung die Familiengründung für junge Menschen erleichtert werden. Diesbezüglich weisen Daten darauf hin, dass der Kinderwunsch bei Männern und Frauen viel stärker ausgeprägt ist, als dieser tatsächlich realisiert wird. Demnach lag im Jahr 2008 der durchschnittliche Kinderwunsch von jungen Personen zwischen 15 und 25 Jahren bei 1,93 Kindern und nur wenige der 20-Jährigen wollten kinderlos bleiben. Insgesamt wünschten sich 69 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen Kinder.<sup>398</sup> Zudem wurde auch der Kinderwunsch bei älteren kinderlosen Personen erhoben. Das Ergebnis war, dass sich 52 % der Kinderlosen unter 50 Jahren ebenfalls Kinder wünschten.<sup>399</sup> Diese Daten verdeutlichen, dass die Bereitschaft und der Wunsch nach Kindern grundsätzlich gegeben sind, doch die Erfüllung mit spezifischen Herausforderungen in den unterschiedlichen Lebensphasen verbunden ist. So empfindet sich die Hälfte der Kinderlosen unter 50 Jahren zu jung für ein Kind und 45 % der befragten Personen fehlt der/die richtige

---

<sup>394</sup> Auf die Bereiche „Ländliche Räume und Stadtregion, Infrastruktur und Mobilität“ sowie „Staat und Verwaltung“ wird nicht im Detail eingegangen, da der Fokus auf jenen Themen liegt, die für die Lebenswelten (Arbeit, Betreuung, Bildung und Partizipation) von Bedeutung sind.

<sup>395</sup> Bundesministerium des Inneren: Demografiebericht – Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Oktober 2011, S. 50.

<sup>396</sup> Ebd., S. 52.

<sup>397</sup> Ebd., S. 227f).

<sup>398</sup> Shell Jugendstudie 2010, zitiert im Demografiebericht S. 54.

<sup>399</sup> Institut für Demoskopie Allensbach 2010, IfD-Archiv 10053, zitiert im Demografiebericht S. 54.

PartnerIn. Abseits dieser individuellen Faktoren stellen auch strukturelle Rahmenbedingungen die Ursache für die Nichterfüllung von Kinderwünschen dar. Insgesamt geben 44 % der Befragten die hohe finanzielle Belastung und 35 % die schwer durchführbare Vereinbarkeit von Beruf und Familie als den Grund für ihren kinderlosen Status an. Einem besonderem Druck sind vor allem AkademikerInnen ausgesetzt, die eine lange Ausbildungsphase und somit einen späteren Berufseinstieg mit einer Familiengründung kombinieren müssen.<sup>400</sup>

Die deutsche Bundesregierung leitet aus den genannten Zahlen ihre familienpolitischen Schlussfolgerungen ab. Familienpolitik muss demnach für „zielgenaue Familienleistungen“, „familienbewusste Arbeitszeiten“ und Betreuungsinfrastruktur sorgen.<sup>401</sup> Dabei sind von der Politik jene Grundlagen zu schaffen, um die „Entscheidung für Kinder zu erleichtern und Mut zur Elternschaft zu fördern“.<sup>402</sup> Weitere wesentliche Aspekte, die die Familie betreffen, sind:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Einbindung der älteren Generation in Familie, Nachbarschaft und Gesellschaft;
- Förderung des Gemeinwesens durch freiwilliges Engagement im Rahmen der Engagementpolitik;
- Stärkung des Bundesfreiwilligen Dienstes sowohl für Frauen als auch für Männer;
- Ausweitung der Mehrgenerationshäuser.<sup>403</sup>

#### 3.2.2.2.2 Migration und Integration

Im Bericht wird hervorgehoben, dass der demographische Wandel wesentlich davon beeinflusst wird, wie viele Menschen nach Deutschland zu- bzw. abwandern. Sowohl der Migration als auch der Integration im Kontext des „gesellschaftlichen Zusammenhaltes“ wird ein wichtiger Stellenwert beigemessen:

„Die Integration von Zuwanderern ist von zentraler Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Denn Migrationspolitik bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Chancen und Zuwanderung und der Integrationsfähigkeit unserer Gesellschaft.“<sup>404</sup>

Beim Ziel der Zuwanderungspolitik wird der gesellschaftliche Zusammenhalt sogar als „erhebliches Interesse“ für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands deklariert. Um aber langfristig den Wohlstand sichern zu können, muss das Erwerbspotential möglichst hoch bleiben. Bereits jetzt werden hoch- und höchstqualifizierte Personen aus dem Ausland „angeworben“.

---

<sup>400</sup> Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Generations und Gender Survey 2005, zitiert im Demografiebericht S. 55.

<sup>401</sup> Ebd. S. 47.

<sup>402</sup> Ebd.

<sup>403</sup> Ebd. S. 74f.

<sup>404</sup> Ebd. S. 75.

Wesentliche Herausforderung des demographischen Wandels stellt der künftige Fachkräftemangel dar, den man durch gezielte Zuwanderung zu kompensieren versucht. Mittels Modellrechnungen wurde ein benötigtes Wandersaldo für die Kompensation der Verminderung des Erwerbspotentials<sup>405</sup> erhoben. Betrug das Erwerbspotential im Jahre 2010 noch 44,3 Mio. Personen, so gehen ExpertInnen des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) davon aus, dass sich diese Zahl bis 2050 auf 26,7 Mio. verringern würde, falls es keine zusätzlich Zuwanderung gäbe.<sup>406</sup> Gemäß Berechnungen müssten jährlich 400.000 Personen nach Deutschland zuwandern, damit das Erwerbspotential in den kommenden vier Jahrzehnten annähernd gleich bleibt wie 2008.<sup>407</sup> Vor diesem Hintergrund ist die Zuwanderung entscheidend für die weitere wirtschaftliche Entwicklung, wobei integrationspolitische Maßnahmen zu berücksichtigen sind.

Im Bereich der Integration stellen bereits jetzt die Erwerbsmöglichkeiten von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt und das Abschneiden von Kindern mit Migrationshintergrund im Bildungssystem wesentliche Indikatoren dar für eine positive gesellschaftspolitische Entwicklung. Gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels werden die Bildung und insbesondere der Erwerb der deutschen Sprache ein Schlüsselfaktor sein. Zusätzliche Aktionsfelder der Bundesregierung sind unter anderem Pflege älterer MigrantInnen, Eltern- und Frauenintegrationskurse, Alphabetisierungskurse und Jugendintegrationskurse.<sup>408</sup>

Eine wesentliche Schlussfolgerung des Berichts lautet daher, dass Zuwanderung „unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen Deutschlands“ zu erfolgen hat.<sup>409</sup>

### *3.2.2.2.3 Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Forschung*

Jedes dieser Fachgebiete Wirtschaft, Arbeit und Bildung ist mit einer Reihe von Herausforderungen für die künftige demographische Entwicklung verbunden, wobei der

---

<sup>405</sup> Erwerbspotential „ist ein Maß für das im Inland maximal zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es setzt sich zusammen aus der festgestellten Zahl der im Inland Erwerbstätigen, der Zahl der registrierten Arbeitslosen und einer geschätzten Zahl versteckter Arbeitsloser (stille Reserve), unabhängig davon, ob Letztere freiwillig oder unfreiwillig dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Damit ist dieses Konzept umfassender als das der Erwerbspersonen, das die stille Reserve explizit *nicht* berücksichtigt.“ Henneberger, Fred/Keller, Berndt/Schmidt, Karin: Stichwort: Erwerbspersonenpotenzial, In: Springer Gabler Verlag (Hrsg): Gabler Wirtschaftslexikon, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2158/erwerbspersonenpotenzial-v12.html> [20.07.2015].

<sup>406</sup> Ebd., S. 76.

<sup>407</sup> Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Kurzbericht Nr. 16/2011, zitiert im Demografiebericht S. 76.

<sup>408</sup> Ebd., S. 91.

<sup>409</sup> Ebd., S. 93.



wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands vor dem Hintergrund der künftigen Bevölkerungsprognosen im Bericht besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Mit dem Ziel, die wirtschaftlichen Folgewirkungen des demographischen Wandels präzise erfassen zu können, beauftragte die Bundesregierung im Dezember 2010 einen Sachverständigenrat mit der Erstellung einer Expertise. Die im Mai 2011 präsentierte Studie mit dem Titel „Herausforderungen des demografischen Wandels“ untersucht die Wachstumspotenziale im Kontext der Arbeits-, Güter- und Finanzmärkte.<sup>410</sup> Der Sachverständigenrat weist unter anderem auf künftige Belastungen des öffentlichen Haushaltsbudgets hin:

„Wichtig ist es, keine Zeit zu verlieren, da ein Aufschub die Probleme in die Zukunft verlagert und die dann erforderlichen Anpassungen umso härter ausfallen werden. Insbesondere gilt es, die öffentlichen Haushalte zu konsolidieren und Bedingungen für ein höheres Wirtschaftswachstum zu schaffen.“<sup>411</sup>

Um das Wirtschaftswachstum nicht zu gefährden, werden die volkswirtschaftlichen Produktionsfaktoren Arbeit, Kapital und technischer Fortschritt im Rahmen von effizienten Lenkungsmaßnahmen besser aufeinander angepasst werden müssen. Im Wesentlichen wird das Wirtschaftswachstum von der Erhöhung der Arbeitsproduktivität, Steuerung einer modifizierten Konsumnachfrage an Dienstleistungen, den öffentlichen Investitionen in Infrastruktur der Daseinsvorsorge, der Fachkräftesicherung vor allem in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) und einem altersgerechten Personalmanagement abhängen.<sup>412</sup>

Eng mit der Wirtschaftspolitik ist der Faktor Arbeit sowohl im volkswirtschaftlichen als auch im individuellen Sinne verbunden. Bereits im Jahr 2020 soll es in Deutschland um 6,3 Mio. Personen weniger im erwerbsfähigen Alter als 2010 geben. Da künftig ein wesentlich stärkeres Sinken des Arbeitskräftepotentials gegenüber der Gesamtbevölkerung in Deutschland zu erwarten ist, zielen politische Maßnahmen darauf ab, die Erwerbsbeteiligung von Frauen, MigrantInnen sowie älteren Personen zu erhöhen.<sup>413</sup>

In die Bildung wird Deutschland, das – wie ausdrücklich betont wird – ein rohstoffarmes Land ist, mehr investieren werden müssen. Denn Bildung ist „die entscheidende Quelle für Wachstum und Wohlstand“.<sup>414</sup> Über ein höheres Bildungsniveau sollen die Arbeitsproduktivität sowie die Erwerbsquote erhöht werden, wodurch wiederum positive

---

<sup>410</sup> Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Herausforderungen des demographischen Wandels, Statistisches Bundesamt, Mai 2011 (Vorwort).

<sup>411</sup> Sachverständigenrat: Demografischer Wandel: Herausforderung für die Wirtschaftspolitik, <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/demografischer-wandel-2011.html> [20.07. 2015].

<sup>412</sup> Ebd., S. 95ff.

<sup>413</sup> Ebd., S. 105.

<sup>414</sup> Ebd., S. 121.

Effekte auf das Produktionspotential zu erwarten wären. Eine Anpassung des gesamten Bildungssystem wird vorgenommen werden müssen, denn eine Abnahme der BildungsteilnehmerInnen in Kindertageseinrichtungen, Schulen, berufsbildenden Einrichtungen sowie Hochschulen um 2,6 Mio. Personen im Jahr 2025 wird gegenüber dem Jahr 2008 erwartet.<sup>415</sup> Wie aus den Bildungsberichten hervorgeht, wird die Nachfrage nach minderqualifizierten Berufen rückläufig sein, wodurch die Bildung zusätzlich an Bedeutung gewinnt. Die bundespolitischen Maßnahmen werden alle Bildungsinstitutionen von der frühkindlichen Bildung bis zur Hochschule auf die zu erwartenden Bevölkerungsänderungen anpassen müssen.

Vor dem Hintergrund der Innovationsfähigkeit wird die Forschung ebenfalls im Maßnahmenkatalog des Demografieberichtes berücksichtigt. Diese „Innovationspolitik“ zielt vor allem darauf ab, über die Bereiche der Gesundheitsforschung, Kommunikationstechnologie sowie dem Themenfeld der Mobilität die individuelle Lebensgestaltung für die älter werdende Bevölkerung zu erleichtern.

#### *3.2.2.2.4 Alterssicherung*

Die Alterssicherungssysteme werden in einem übermäßigen Maße von den zu erwartenden Entwicklungen beansprucht werden. Prognosen gehen davon aus, dass die Zahl der älteren LeistungsempfängerInnen in den Jahren 2020-2030 um 5 Mio. Personen in Deutschland zunimmt, während im gleichen Zeitraum die Personengruppen der 20-64-Jährigen um 6 Mio. schrumpfen wird.<sup>416</sup> Dies erfordert entsprechende bundespolitische Maßnahmen, vor allem die der öffentlichen und privaten Pensionsversicherungen. Spezielle Vorkehrungen sind auch für die öffentlichen Bediensteten vorgesehen. Zudem wird die Absicherung von hilfsbedürftigen Personen einer gesonderten Kalkulierung unterzogen.

#### *3.2.2.2.5 Gesundheit und Pflege*

Mit dem zunehmenden Alter werden das Gesundheitssystem sowie der Pflegeaufwand und damit die Krankenversicherungen im besonderen Maße herausgefordert. Daher müssen die Zusatzbelastungen des Gesundheitswesens auf die künftigen Veränderungen der Bevölkerungsstruktur vorbereitet werden. Gegenwärtig sind 90 % der deutschen Bevölkerung über die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) und 10 % bei privaten Anstalten versichert. Bei einem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung werden die Gesundheits- und

---

<sup>415</sup> Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. 2010, S. 154, zitiert im Demografiebericht S. 122.

<sup>416</sup> Ebd., S. 140.

Pflegekosten und somit auch die Versicherungsausgaben steigen.<sup>417</sup> Da sich ab dem 50. Lebensjahr die Pro-Kopf-Ausgaben erhöhen, werden künftig die öffentlichen und privaten Versicherungssysteme besonders von der Altersgruppe der 60 bis 80-Jährigen beansprucht werden. Gleichzeitig sinkt aber die Anzahl der BeitragszahlerInnen, woraus sich die Notwendigkeit von politischen Steuerungsmechanismen ergibt, entsprechend einzugreifen. Daher muss das Gesundheitswesen insbesondere im Hinblick auch die Finanzierbarkeit des Versicherungssystems modifiziert werden.

Problemfelder im Bereich der Gesundheit sind der ÄrztInnenmangel (vor allem im ländlichen Bereich) und somit die flächendeckende medizinische Versorgung der Bevölkerung. Um das Gesundheitssystem nicht zusätzlich zu belasten, wird ein besonderes Augenmerk auf die Prävention und Gesundheitsförderung gelegt. Somit wird jede/r einzelne auf die eigene Gesundheit achten müssen, was die Politik durch eigene Aufklärungskampagnen fördern wird. Dazu werden auch die Ergebnisse der Gesundheitsforschung herangezogen, die sich vor allem auf neurodegenerative Erkrankungen, Diabetes, Krebs, Lungen-, Infektions- und Herzkreislauferkrankungen fokussiert.<sup>418</sup>

Parallel zum Gesundheitswesen wird auch der Bereich der Pflege an die neuen Herausforderungen anzupassen sein, der vor allem durch den enormen Personalaufwand an Pflegepersonal charakterisiert ist. Im Jahr 2009 waren in der Altenpflege 890.000 Personen beschäftigt, 2011 waren es bereits 952.000.<sup>419</sup> Dieser Personalaufwand wird sich in den kommenden Jahren, vor allem wenn die Babyboomer-Generation an entsprechende Fürsorge angewiesen sein wird noch erhöhen. Von den 2,63 Mio. pflegebedürftigen Personen in Deutschland werden 71% zu Hause versorgt.<sup>420</sup> Die Zahl von Pflegebedürftigen wird sich bis 2030 auf 3,6 Mio. erhöhen.<sup>421</sup> Somit stellen bundespolitische Maßnahmen vor allem die Förderung von Pflegeberufen in den Mittelpunkt.

#### *3.2.2.2.6 Ländliche Räume, Stadtbevölkerung und Mobilität*

Eine Charakteristik des demographischen Wandels ist, dass die ländlichen Regionen von der Bevölkerungsschrumpfung besonders betroffen sind und dies eine Veränderung der örtlichen

---

<sup>417</sup> Ebd., S. 149.

<sup>418</sup> Ebd., S. 160.

<sup>419</sup> Demografiebericht, S. 166; Bundesministerium für Gesundheit: Pflegekraftmangel, <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegekraefte/pflegefachkraeftemangel.html> [21.07.2015].

<sup>420</sup> Deutsches Statistisches Bundesamt: Pflege, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Pflege.html> [21.07.2015].

<sup>421</sup> Statista: Statistiken und Umfragen zum Thema Pflege, <http://de.statista.com/themen/785/pflege-in-deutschland/> [21.07.2015].

öffentlichen und sozialen Infrastruktur nach sich zieht. Dies erfordert für die Versorgung der ländlichen Bevölkerung mit öffentlichen sowie mit medizinischen Dienstleistungen neue Lösungsansätze. Hingegen werden die Städte mittelfristig anwachsen und somit wird eine Anpassung der öffentlichen Dienstleistungen und infrastrukturellen Versorgung unausweichlich. Neue Raumordnungskonzepte und Städtebauförderungen im Rahmen der Wohnungspolitik werden zu implementieren sein. Einen zusätzlichen Stellenwert wird die Verkehrsinfrastruktur haben, die vor allem in den ländlichen Gebieten zusammen mit Fragen der Mobilität entscheidend für die Bevölkerung sein wird.

#### *3.2.2.2.7 Staat und Verwaltung*

Dem Staat kommt hinsichtlich des demographischen Wandels eine zweifache Bedeutung zu: einerseits ist er durch die Veränderungen der Bevölkerungsstruktur selbst betroffen, andererseits sind staatliche Institutionen für die Gewährleistung wichtiger Funktionen im Sinne der BürgerInnen unabkömmlich. ExpertInnenberechnungen weisen auf eine zusätzliche Belastung des Finanzhaushaltes durch den demographischen Wandel hin. Man geht davon aus, dass Deutschland im Jahr 2060 eine zwischen 4-7 % erhöhte Budgetbelastung gegenüber dem Jahr 2007 haben wird. Während 2007 die „altersabhängigen Budgetkomponenten“ insgesamt 23,6 % des deutschen Brutto Inlandsproduktes (BIP) ausmachten, könnte dieser Wert in nächsten fünf Jahrzehnten bis 30 % ausmachen.<sup>422</sup> Den größten Teil davon machen die Pensionszahlungen aus. Daher zielt eine Reihe von Maßnahmen auf die Gewährleistung ausgeglichener und zukunftsfähiger öffentlichen Finanzen ab.

Weitere wichtige Aspekte betreffen das Leistungsspektrum der öffentlichen Verwaltung, die altersgerechter und mobiler gestaltet werden muss, die öffentliche Sicherheit sowie den öffentlichen Dienst. Im Bereich der öffentlichen Sicherheit wird mit dem Steigen des Durchschnittsalters von kriminellen Personen gerechnet. Auch die sich im Wandel befindlichen Lebensumgebungen weisen auf einen weiterführenden kriminalitätsverstärkenden Effekt hin.

„Studien zeigen, dass ein besonderes Risiko hinsichtlich der Entstehung gewalttätiger Milieus dort besteht, wo die ökonomische und demografische Stagnation oder gar rückläufige Entwicklungen zu perspektivlosen und sozial benachteiligten Gesellschaftsschichten führen.“<sup>423</sup>

---

<sup>422</sup> Demografiebericht, S. 202.

<sup>423</sup> Ebd., S. 216.

Ausgehend von diesen Risiken muss individuelle Perspektivlosigkeit im sicherheitsrelevanten Kontext erfasst werden, wodurch die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erhöhter Aufmerksamkeit bedarf.

„Die individuelle Perspektivlosigkeit mündet in Gruppenprozesse, die von Verantwortungsdiffusion, Gruppendruck und Gewaltbereitschaft gekennzeichnet sind. Vergleichbare Gefahren bestehen auch bei sich abschottenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere an schrumpfenden Industriestandorten in Großstädten.“<sup>424</sup>

Abgesehen von diesen strukturellen Sicherheitsrisiken müssen spezielle Vorkehrungen zum Schutz der älteren Bevölkerungsteile vor jüngeren TäterInnen getroffen werden, denn ein Zusammenhang im Bereich der Einbruchskriminalität konnte zwischen den Opfern und ihrem Durchschnittsalter festgestellt werden. So sind vor allem ältere Personen unter den Opfergruppen anzutreffen.

Nicht nur was die Personalgewinnung für die Polizei und die Bundeswehr anbelangt, sondern die gesamte Personalstruktur im öffentlichen Dienst erfordert vor dem Hintergrund der älter werdenden Bevölkerung eine Neuanpassung. Die zu erwartenden Entwicklungen stellen somit an die Personalpolitik der Bundesverwaltung neue Anforderungen. In den Fokus rückt eine „Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung und Organisation in der Bundesverwaltung“. Diesbezüglich soll der öffentliche Dienst transparenter und vernetzter werden, wobei die Nachwuchsgewinnung sowie die Ausbildung des Personals ebenfalls modifiziert werden muss.<sup>425</sup>

### ***3.2.2.2.3 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen des Demografieberichtes***

Wesentliche Schlussfolgerungen des vom Bundesinnenministerium erstellten Berichtes lauten:

- Familie steht im Mittelpunkt des demographischen Wandels und die Politik muss Rahmenbedingungen für die Erfüllung von Kinderwünschen schaffen.
- Zuwanderung kann die Bevölkerungsrückgänge nur teilweise kompensieren und muss langfristig die Integrationsfähigkeit des Landes berücksichtigen;
- Um eine positive Wirtschaftsdynamik zu gewährleisten, die mit dem Arbeitsmarkt in einer engen Kausalbeziehung steht, müssen strukturelle Rahmenbedingungen für die älter werdende Belegschaft einerseits und Sicherstellung eines qualifizierten Personals andererseits, geschaffen werden;
- Alterssicherung durch öffentliche Institutionen erfordert ein hohes Maß an Generationensolidarität;

---

<sup>424</sup> Ebd.

<sup>425</sup> Ebd., S. 221f.

- Das Gesundheits- und Pflegewesen wird nur durch ein erhöhtes Personalaufgebot zu erreichen sein, insbesondere wird es aber auf individuelle gesundheitserhaltende Präventivmaßnahmen ankommen;
- Ländliche Räume sowie die Stadtentwicklung brauchen eine aneinander angepasste Raumkonzept- sowie Wohnpolitik;
- Erhöhte Anforderungen an den Staat werden in erster Linien bei der Aufrechterhaltung des Budgethaushaltes sowie Gewährung von qualitativen Dienstleistungen unter verändertem Personalaufwand sein.

### **3.2.2.3 Strategische Grundlagen**

Die Demografiestrategie mit dem Namen „Jedes Alter zählt“ basiert auf dem Demografiebericht und ist ein zentrales Dokument der deutschen Demographiepolitik. Die Strategie stellt kein abgeschlossenes Dokument dar, sondern wird im Rahmen von Demografiegipfeln an laufende Wissenserkenntnisse, neu identifizierte Herausforderungen und damit verbundene Maßnahmen adaptiert. Nachdem im April 2012 die Strategie von der deutschen Bundesregierung – bestehend aus der Christlich Demokratischen Union Deutschlands (CDU), Christlich-Sozialen Union in Bayern (CSU) und der Freien Demokratischen Partei (FDP) angenommen wurde – fand im Oktober 2012 der erste Demografiegipfel statt. Dieser Gipfel gilt als ein umfassender Dialogprozess von FachministerInnen sowie dem Bundeskanzleramt unter Einschluss aller Verwaltungsebenen und wird als Ausgangspunkt für die Umsetzung der Strategie verstanden.<sup>426</sup> Ein weiterer Gipfel, bei dem konkrete Handlungsfelder genannt und umzusetzende Maßnahmen formuliert wurden, folgte 2013. Eine Vorgabe war, die 2012 verabschiedete Strategie den notwendigen Anforderungen anzupassen. So folgten Demografiegipfel 2012 und 2013, bei denen in unterschiedlichen Arbeitsgruppen inhaltliche Vertiefungen und Umsetzungsmaßnahmen beschlossen wurden.

#### ***3.2.2.3.1 Die Demografiestrategie und ihre strategischen Handlungsfelder***

Trotz ihrer Weiterentwicklung gilt die Demografiestrategie der Bundesregierung, in der insgesamt sechs „strategische Handlungsfelder“ mit entsprechenden Ziele und Maßnahmen identifiziert wurden, nach wie vor als das Kernstück der deutschen Demographiepolitik. Diese Handlungsfelder umfassen die Bereiche

1. Familien
2. Arbeitswelt
3. Leben im Alter
4. Ländlicher Raum und Stadtpolitik  
Wachstum und Wohlstand.

---

<sup>426</sup> Bundesministerium für Finanzen: Erster Demografiegipfel der Bundesregierung, [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche\\_Finanzen/2012\\_10\\_02-Demografiegipfel.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/2012_10_02-Demografiegipfel.html) [22.07.2015].

### 3.2.2.3.1.1 Familie

Gemäß dem Demografiebericht steht die Familie im Mittelpunkt der Strategie. Einleitend heißt es: „Zusammenhang und Solidarität sind nirgendwo stärker als in der Familie“. Die in der Strategie unter dem Kapitel „Familie als Gemeinschaft stärken“ definierten Ziele lauten:

- „Wahlfreiheit für Eltern, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen.
- Faire Chancen für Frauen und Männer in Familie und Beruf fördern.
- Entscheidung für Kinder unterstützen und fördern.“<sup>427</sup>

Die wesentlichen Maßnahmen in diesem Handlungsfeld umfassen ein breites Spektrum an Vorhaben, die in erster Linie die Vereinbarkeit von Beruf und umfassenden familiären Bedürfnissen ermöglichen sollen. Insgesamt werden fünf Aufgabenfelder mit konkreten Projekten und Initiativen spezifiziert, die die strategischen Vorgaben im Bereich der familienpolitischen Aspekte des demographischen Wandels behandeln:

- a) „Familienfreundliche Arbeitswelt unterstützen, Zeitsouveränität für Familien erhöhen“;
- b) „Familienorientierung bei Studiengängen fördern“;
- c) „Quantitativer und qualitativer Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“;
- d) „Familien durch Haushaltsnahe Dienstleistungen unterstützen“;
- e) „Kinderwünsche von ungewollt kinderlosen Paaren ermöglichen“.<sup>428</sup>

Im Bereich dieser Aufgabenfelder wurde je eine Schwerpunktmaßnahme definiert, welche als politische Handlungsmaßnahme zu verstehen ist:

- „Gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für eine stärkere Verbreitung familienbewusster Arbeitszeiten sorgen.
- Den Ausbau der Kinderbetreuung entsprechend der Zielsetzung des Kinderförderungsgesetzes sicherstellen.
- Die Qualifizierung und Gewinnung von Tagespflegepersonen und Fachpersonal für Kindertagesstätten unterstützen.
- Ansatzpunkte für eine bessere Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen umfassend prüfen.
- Ungewollt kinderlose Paare besser unterstützen.“<sup>429</sup>

### 3.2.2.3.1.2 Arbeitswelt

Das Kapitel „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ beinhaltet alle relevanten Vorhaben der deutschen Bundesregierung die Arbeitswelt betreffend. Dazu heißt es, dass das

---

<sup>427</sup> Bundesministerium des Inneren: Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“, Version in Hardcopy Artikelnummer BMI 12008, S. 10.

<sup>428</sup> Ebd., S. 11ff.

<sup>429</sup> Ebd., S. 15.

„Verhältnis von Lebenserwartung zu Lebensarbeitszeit noch nie so positiv wie heute“ war.<sup>430</sup> Um diese Aussage zu untermauern wird die gegenwärtige Situation mit jener am Ende des 19. Jahrhunderts verglichen. So war bei der Einführung der gesetzlichen Pensionsversicherung 1891 das Pensionsantrittsalter 70 Jahre, wobei die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern nur 65 Jahre war. Hingegen verbringen heutzutage Männer 17 Jahre in ihrer Pension.<sup>431</sup> Das höhere Lebensalter und die modernen Anforderungen stellen für die Politik, Gesellschaft und Wirtschaft neue Herausforderungen dar. Um diesen begegnen zu können wurden in der Strategie entsprechende Ziele definiert:

- „Gesundheit am Arbeitsplatz erhalten und fördern, Risiken vermeiden oder minimieren;
- Qualifizierung und Weiterbildung im gesamten Lebenslauf ausbauen;
- Rahmenbedingungen für längere Lebensarbeitszeit gestalten;
- Für eine Kultur des längeren Arbeitens sensibilisieren, Bewusstseinswandel herbeiführen und Kooperation der Akteure verstärken;
- Lebensleistung in der Rente belohnen und Vorsorge für das Alter honorieren.“<sup>432</sup>

Diese Ziele sind wiederum an entsprechende Vorgaben und Schwerpunktmaßnahmen gekoppelt. Insgesamt wurden sieben Maßnahmen konkretisiert, mit welchen die Ziele zu erreichen sind:

- Gesundheitliche Präventionsstrategie mit Schwerpunkt betriebliche Gesundheitsförderung auf den Weg bringen.
- Weiterbildungsallianzen mit den Ländern und den Sozialpartnern in den Regionen entwickeln.
- Lebensleistung – langjährige Erwerbsarbeit mit niedrigem Einkommen, Kindererziehung und Pflege – in der Rente besser honorieren und Anreiz zur zusätzlichen Vorsorge erhöhen. Möglichkeiten schaffen, um Rente und Erwerbstätigkeit flexibel zu kombinieren.
- Die Verteilung der Arbeitszeit über den gesamten Lebenslauf erleichtern und etwa durch die Kombination von Arbeit, Kindererziehung, Pflege und Weiterbildung sowie Arbeit und Rente fördern.
- Eine ressortübergreifende Initiative zur Förderung eines gesunden und produktiven Arbeitslebens starten.
- Die Entwicklung der altersgerechten Arbeitswelt und die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze fördern.
- Den Dialog zur demographiefesten Gestaltung von Arbeit fortsetzen und intensivieren, mit dem Ziel, weitere zukunftsorientierte Tarifverträge zur Bewältigung des demographischen Wandels anzustoßen.“<sup>433</sup>

---

<sup>430</sup> Ebd., S. 16.

<sup>431</sup> Ebd.

<sup>432</sup> Ebd.

<sup>433</sup> Ebd., S. 22.



### 3.2.2.3.1.3 *Leben im Alter*

Das höhere Lebensalter wird in der Strategie nicht nur als eine Herausforderung, sondern auch eine positive Entwicklung, die gesamtgesellschaftliche Chancen birgt, gesehen:

„Immer mehr ältere Menschen sehen die Altersphase nicht als ‚Ruhestand‘, sondern als Chance, sich mit ihrem Wissen und ihrer Lebenserfahrung in unsere Gesellschaft einzubringen. Wenn die Zeit aktiv und selbstbestimmt genutzt wird, sind die gewonnenen Jahre auch ein wirklicher Gewinn für den Einzelnen und die Gesellschaft.“<sup>434</sup>

Um dieses Potential nutzen zu können, ist die deutsche Bundesregierung bemüht, die Rahmenbedingung so zu gestalten, dass möglichst viele von den Erfahrungen der älteren Menschen profitieren können. Damit diese auch im größtmöglichen Ausmaß ein selbstbestimmtes Leben führen können, wurden folgende Ziele gesetzt:

- „Selbstbestimmtes Leben, Aktivität im Alter fördern und das Leitbild der sorgenden Gemeinschaft etablieren.
- Gesellschaftliche Teilhabe im Alter ermöglichen und Engagementpotential aller Generationen aktivieren.
- Gesundes Altern unterstützen, qualitätsvolle und bedarfsgerechte Pflege und Betreuung sichern.“<sup>435</sup>

Diese Zieleetzungen sind an insgesamt sechs Schwerpunktmaßnahmen gebunden:

- „Entwicklung von Eckpunkten für ein langfristiges, strategisches „Konzept Selbstbestimmtes Altern“, das unter anderem auch ein selbstbestimmtes Wohnen im vertrauten Umfeld und Mobilität im Alter umfasst.
- Unter dem Leitbild „Sorgende Gemeinschaften“ einen Dialog über zukunftsweisende Formen der Mitverantwortung der Bürgerinnen und Bürger und der Teilhabe sowie vorbildlicher kommunaler beziehungsweise regionaler Strukturen für ein selbstbestimmtes Leben im Alter einschließlich der Pflege und Betreuung führen.
- Rahmenbedingungen für Engagement vor allem in den Kommunen verbessern; unter anderem durch breitere Verankerung und Sicherung von integrierten Anlaufstellen und Mehrgenerationenhäusern; Prüfung von genossenschafts- und Zeitbankbasierten Modellen und von Möglichkeiten ihrer Unterstützung.
- Neuausrichtung der Pflegeversicherung einschließlich Entwicklung eines neuen Begriffs der Pflegebedürftigkeit.
- Eine Nationale Allianz für Menschen mit Demenz auf den Weg bringen; die Bildung regionaler Hilfenetze unterstützen.
- Pflegeberufe zukunftsgerecht weiterentwickeln; ein Pflegeberufsgesetz auf den Weg bringen.“<sup>436</sup>

---

<sup>434</sup> Ebd., S. 23.

<sup>435</sup> Ebd.

<sup>436</sup> Ebd., S. 29.

#### 3.2.2.3.1.4 Ländliche Regionen und Stadtpolitik

Die mit regionalen Aspekten verbundenen demographischen Herausforderungen werden unter der Überschrift „Lebensqualität in ländlichen Räumen und integrative Stadtpolitik fördern“ zusammengefasst. Als Ziele in diesem Themenfeld gelten:

- „Unterstützungsmöglichkeiten für Regionen, die vor besonderen demografischen Herausforderungen stehen, besser aufeinander abstimmen.
- Die Attraktivität ländlicher Räume bewahren – Daseinsvorsorge sowie bedarfsgerechte Mobilität und Kommunikation in den ländlichen Räumen sichern.
- Die Städte im demografischen Wandel lebenswert gestalten und integrative Stadtgesellschaften verwirklichen.<sup>437</sup>

Zentrale Aufgabe ist es, den „gesellschaftlichen Zusammenhang zu fördern“. Somit wird neben wirtschaftlichen Aspekten in diesem Zusammenhang einer vielschichtig verstandenen Zusammengehörigkeit unter Nennung eines abstrakten „Heimatbegriffes“ eine wichtige Bedeutung beigemessen.

„Unser Land zeichnet sich durch die Zusammengehörigkeit ländlicher und städtischer, industriell, mittelständisch, touristisch oder landwirtschaftlich geprägter Regionen aus. Die identitätsstiftende Funktion der Heimatregion wird umso wichtiger, je weiter die Globalisierung voranschreitet.“<sup>438</sup>

Die entsprechenden Schwerpunktmaßnahmen beabsichtigen neun Vorgaben umzusetzen und reichen von Unterstützung der Regionen bei ihrer Entwicklung bis zur Integrationspolitik. Im Einzelnen lauten die Maßnahmen:

- „Nationale Koordinierungsrahmen zur Bündelung der Unterstützungsmöglichkeiten für Regionen entwickeln, die vom demografischen Wandel besonders betroffen sind.
- Angemessene Förderung strukturschwacher und ländlicher Regionen in der EU-Förderperiode ab dem Jahr 2014 sichern.
- Neue Wege der Förderung in der ländlichen Entwicklung erproben.
- Klein- und Mittelzentren als Ankerpunkte der Daseinsvorsorge stärken.
- Umsetzung der mit dem GKV-Versorgungsstrukturgesetz eingeführten Maßnahmen zur Sicherstellung der medizinischen Versorgung begleiten.
- Die Breitbandstrategie der Bundesregierung gemeinsam mit den Beteiligten effektiv umsetzen und zielorientiert weiterentwickeln.
- Verkehrliche Infrastruktur für Mobilität in den ländlichen Räumen erhalten.
- Nationalen Aktionsplan Integration umsetzen und kommunale Integrationspolitik unterstützen.
- Städtebaupolitik durch verstärkte Ausrichtung auf neue Aufgaben im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und der Förderung der Integration weiterentwickeln.<sup>439</sup>

---

<sup>437</sup> Ebd., S. 30.

<sup>438</sup> Ebd.

<sup>439</sup> Ebd., S. 36.

### 3.2.2.3.1.5 *Wachstum und Wohlstand*

Ein wichtiges Querschnittsfeld stellen Themen mit Bezug zum wirtschaftlichen Wachstum und Wohlstand dar. Wie die deutsche Regierung beabsichtigt, diesen zu sichern wurde unter dem Punkt „Grundlagen für nachhaltiges Wachstum und Wohlstand sichern“ erläutert. Demographische Veränderungsprozesse haben somit eine unmittelbare Auswirkung auf die volkswirtschaftlichen Wachstumsentwicklungen und diese gilt es bestmöglich zu steuern. Vor diesem Hintergrund wurden drei Kernziele definiert, die sowohl die Ausbildung als auch die damit zusammenhängende Wettbewerbsfähigkeit erfassen.

- „Bildungspotenziale entwickeln und ausschöpfen.
- Ein ausreichendes Potenzial an gut qualifizierten Arbeitskräften und unternehmerisch tätigen Menschen sichern.
- Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit stärken, Arbeitsproduktivität steigern.“<sup>440</sup>

Da aus der Sicht der deutschen Bundesregierung der Wachstum und der Wohlstand auch in Zukunft sicherzustellen ist, wurden acht Vorhaben als Schwerpunktmaßnahmen festgelegt:

- „Erarbeitung einer gemeinsamen Initiative zur Sprachförderung, Sprachdiagnostik und Leseförderung mit den Ländern.
- Stärkere Ausrichtung der ausbildungsfördernden Leistungen auf benachteiligte Jugendliche zur Ausschöpfung des gesamten Ausbildungspotenzials.
- Hochschulpakt 2020 für zusätzliche Studienplätze, bessere Ausschöpfung der Möglichkeiten der Zusammenarbeit im Hochschulbereich.
- Jährliche Überprüfung und Weiterentwicklung des Fachkräftekonzepts der Bundesregierung.
- Zuwanderung für gut qualifizierte ausländische Fachkräfte durch Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie erleichtern.
- Eine Willkommenskultur schaffen, um den Standort Deutschland für qualifizierte Menschen attraktiver zu machen und durch die Verbesserung der Arbeitsvermittlung den europäischen Arbeitsmarkt besser für die Fachkräftesicherung zu nutzen.
- Die Gründerkultur und die Motivation von Menschen für den Unternehmerberuf systematisch und entlang der gesamten Bildungskette von Anfang an stärken.
- Leistungsfähige Infrastrukturnetze zukunftsfähig ausbauen und damit nachhaltiges Wachstum unterstützen.“<sup>441</sup>

### 3.2.2.3.1.6 *Aspektes des Staates*

Die zu begegnenden Herausforderungen betreffend staatlicher Prozesse wurden unter dem Titel „Handlungsfähigkeit des Staates erhalten“ zusammengefasst und mit folgenden Zielen versehen:

- „Für die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen sorgen.
- Die öffentliche Verwaltung des Bundes modernisieren.
- Die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes des Bundes erhalten.“<sup>442</sup>

---

<sup>440</sup> Ebd., S 37.

<sup>441</sup> Ebd., S. 45.

<sup>442</sup> Ebd., S. 46.

Das Funktionieren staatlicher Institutionen und die erfolgreiche Erfüllung von Verwaltungsaufgaben sowie ein „stabiles Gemeinwesen“ gelten als Voraussetzungen für die Bewältigung von demographischen Herausforderungen. Dabei werden „solide Staatsfinanzen“ als wichtige Rahmenbedingung genannt.<sup>443</sup> Somit lauten die zu setzenden und zu implementierenden Schwerpunktmaßnahmen wie folgt:

- „Im Rahmen eines wachstumsorientierten Konsolidierungskurses die Schuldenquote durch langfristige Einhaltung der Schuldenregel zurückführen.
- Generationengerechtigkeit durch Sicherung der Nachhaltigkeit und Demografiefestigkeit in den Finanzen der sozialen Sicherungssysteme wahren.
- Den nationalen Konsolidierungskurs durch Entwicklung einer neuen europäischen Stabilitätskultur ergänzen.“<sup>444</sup>

In der Demografiestrategie wurden Ziele und Schwerpunktmaßnahmen definiert, jedoch wurden die konkreten Vorgaben für deren Umsetzung in den Dialogprozessen im Rahmen der Demografie Gipfel bzw. Kongresse weiter präzisiert.

#### ***3.2.2.3.2 Erster und zweiter Demografie Gipfel***

Noch im selben Jahr, in dem die Strategie verabschiedet wurde, wurde der erste Demografie Gipfel am 4. Oktober 2012 abgehalten. Dieser Gipfel stellt den Auftakt für die Umsetzung der in der Strategie definierten Maßnahmen und stellt seit dem einen essentiellen Dialogprozess unter Einschluss aller staatlich-administrativen Ebenen sowie der Zivilgesellschaft und BürgerInnen dar. Beim ersten Demografie Gipfel wurden als wichtigstes Ergebnis die weiteren Arbeitsgruppen definiert, die in den jeweiligen Themenfelder konkrete Umsetzungsmaßnahmen erarbeitet haben. Konkret wurden neun Arbeitsgruppen zu spezifischen Tätigkeitsfeldern unter Einschluss von unterschiedlichen „Gestaltungspartnern“ unter Einschluss staatlicher und zivilgesellschaftlicher AkteurInnen aufgestellt.

- (1) Familie als Gemeinschaft stärken;
- (2) Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten;
- (3) Selbstbestimmtes Leben im Alter;
- (4) Allianz für Menschen mit Demenz;
- (5) Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft;
- (6) Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis;
- (7) Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen;
- (8) Bildungsbiografien fördern;
- (9) Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber.<sup>445</sup>

---

<sup>443</sup> Ebd.

<sup>444</sup> Ebd., S. 50.

<sup>445</sup> Bundesministerium des Inneren: Zweiter Demografie Gipfel der Bundesregierung am 14. Mai 2013, Artikelnummer BMI 13001, S. 5.

Die einzelnen Arbeitsgruppen sind ein wesentliches Element des Dialogprozesses und verfolgen drei übergeordnete Zielsetzungen:

- „Menschen in ihren Lebensläufen stärken“ – Damit sollen den Menschen in jeder Lebensphase „Chancen eröffnet“ werden;
- „Sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt bewahren und fördern“;
- „Nachhaltiges Wachstum mobilisieren, solide Finanzen sichern“.<sup>446</sup>

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden beim zweiten Demografie Gipfel am 14. Mai 2013 präsentiert. Jede Arbeitsgruppe hat konkrete Handlungsfelder vorgestellt, die als die Umsetzung der Maßnahmen der sechs Bereiche der Strategie gelten. Die wesentlichen Ergebnisse der jeweiligen Arbeitsgruppe werden an dieser Stelle vorgestellt.

#### *3.2.2.3.2.1 „Familie als Gemeinschaft stärken“*

Diese Arbeitsgruppe stand unter dem Vorsitz der damaligen Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Kristina Schröder (CDU) und Ko-Vorsitz hatte Stefan Grüttner (CDU), Hessischer Sozialminister und Marcel Philipp (CDU), Oberbürgermeister der Stadt Aachen. In der Arbeitsgruppe wurden insgesamt drei Handlungsfelder mit entsprechenden Maßnahmen, definiert:

- Handlungsfeld I: „Zeitsouveränität – Zeitpolitische Initiativen in der Arbeitswelt“;
- Handlungsfeld II: „Zeitkonflikte entschärfen – Zeitpolitische Initiativen auf kommunaler Ebene“;
- Handlungsfeld III: „Zeitgestaltung erleichtern – familienunterstützende und legale haushaltsnahe Dienstleistungen“.<sup>447</sup>

Vor dem Hintergrund dieser Handlungsfelder wurden Empfehlungen für die „Zeitpolitik für Familien“ wie folgt beschrieben:

- „Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität von Müttern und Vätern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Verankerung einer Familienzeitpolitik auf kommunaler Ebene als bereichsübergreifende Aufgabe durch kooperative Umsetzung von Initiativen und Familien-Zeit-Berichten.
- Schaffung von mehr Transparenz auf dem Markt für familienunterstützende Dienstleistungen, Imageverbesserung, Information sowie Qualifizierung von Anbietern.“<sup>448</sup>

---

<sup>446</sup> Ebd., S. 7.

<sup>447</sup> Ebd., S. 11ff.

<sup>448</sup> Ebd., S. 10.

#### 3.2.2.3.2.2 „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“

Diese Arbeitsgruppe wurde von Ursula von der Leyen (CDU), der damaligen Bundesministerin für Arbeit und Soziales (BMAS), geleitet und ihre Stellvertreter waren Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Die Empfehlungen dieser Arbeitsgruppe lauteten:

- „Arbeitszeit flexibel gestalten;
- Langzeitkosten für kleine und mittlere Unternehmen attraktiver machen;
- Mehr Betriebe für betriebliche Gesundheitsförderung gewinnen;
- Schutz vor arbeitsbedingten psychischen Belastungen verbessern;
- Erkrankte Beschäftigte zeitnah wieder eingliedern;
- Unternehmensservice Demografie aufbauen und einführen;
- Forschung für die Arbeit der Zukunft [fördern, Anm. d. Verf.];
- Validierung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen unterstützen“.<sup>449</sup>

#### 3.2.2.3.2.3 „Selbstbestimmtes Leben im Alter“

Angeführt wurde diese Arbeitsgruppe von Kristine Schröder (Ministerin im BMFSFJ) und Wolfgang Schuster (CDU), dem ehemaligen Oberbürgermeister von Stuttgart. Diese Arbeitsgruppe formulierte ein „strategisches Konzept“ im Bereich „selbstbestimmtes Altern“ mit drei Kernpunkten:

- „Kommunen entwickeln ihre Beratungs- und Unterstützungsangebote für ein selbstbestimmtes Leben im Alter in Richtung Zusammenarbeit und Vernetzung weiter.
- Die Bundesregierung bündelt ihre Unterstützungsmöglichkeiten unter drei Strategieschwerpunkten: sorgende Gemeinschaften; Wohnen und Mobilität; Prävention, Gesundheitsförderung und Pflege.
- Bund, Länder und Verbände haben die ‚Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege‘ gestartet und einen Ausbildungspakt unterzeichnet.“<sup>450</sup>

#### 3.2.2.3.2.4 „Allianz für Menschen mit Demenz“

Den Vorsitz in dieser Arbeitsgruppe hatte ebenfalls Kristina Schröder sowie Daniel Bahr (FDP), damaliger Bundesminister für Gesundheit (BMG), inne. Ihre Stellvertreterin war Heike Lützau-Hohlbein, die 1. Vorsitzende des Vorstandes der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V. Selbsthilfe Demenz. Die empfohlenen Maßnahmen waren:

- „Lokale Allianzen: bis zu 500 lokale Hilfsnetzwerke mit Einbeziehung der Projekte der Zukunftswerkstatt Demenz.
- Umsetzung von Leistungsverbesserungen des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes durch die Gestaltungspartner: bis zu 3.000 neue ambulante Wohngemeinschaften, neue ambulante Betreuungsleistungen und (zahn-) ärztliche Versorgung in Pflegeheimen.

---

<sup>449</sup> Ebd., S. 16.

<sup>450</sup> Ebd., S. 22.

- Erarbeitung von konkreten Vereinbarungen zur Umsetzung der gemeinsamen Erklärung der Allianz vom 19. September 2012.<sup>451</sup>

Am 19. September 2012 wurde anlässlich des Welt-Demenz-Tages die „Allianz für Menschen mit Demenz“ von der damaligen Bundesministerin Kristina Schröder und dem damaligen Bundesminister Daniel Bahr gegründet. Die Allianz ist ein eingeschriebener Verein, an dem „Vertreter von Bund, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden“ sowie eine Reihe von Verbänden und Organisationen mitwirken.<sup>452</sup> In einer am Gründungstag veröffentlichten Erklärung wurde zunächst darauf aufmerksam gemacht, dass bis 2020 geschätzte 1,4 Mio. Menschen in Deutschland an Demenz erkranken werden. Ziel der Allianz sei es, angesichts der zu erwartenden Entwicklungen die Pflege der Menschen im vor allem im häuslichen Umfeld zu verbessern.<sup>453</sup>

#### 3.2.2.3.2.5 *„Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft“*

Diese Arbeitsgruppe wurde von Ilse Aigner (CSU), damalige Bundesministerin für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMEL) und Peter Raumsauer (CSU), damaliger Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVI) geleitet. Die Funktion als Ko-Vorsitzender übernahm Christan Carius (DCU), Thüringer Minister für Bau, Landesentwicklung und Verkehr. Die empfohlenen politischen Umsetzungsmaßnahmen sahen vor:

- „Klassifizierung der Regionen als Orientierung für Programme und Handlungsbedarf nutzen.
- Förderung stärker auf demografischen Wandel ausrichten.
- Fach- und ebenenübergreifend handeln, Flexibilität für regionenspezifische Lösungen einräumen.
- Förderung der ländlichen Räume konzeptionell weiterentwickeln.
- Anpassung der ländlichen und städtischen Infrastrukturen erleichtern.
- Verbesserung der öffentlichen Mobilität zur Sicherung der Erreichbarkeit.
- Gesundheitliche Versorgungsstrukturen verbessern.<sup>454</sup>

#### 3.2.2.3.2.6 *„Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“*

Die Leitung in dieser Arbeitsgruppe hatte die damalige Bundesministerin Ursula von der Leyen und Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit,

<sup>451</sup> Ebd. (S. 28)

<sup>452</sup> Allianz für Demenz, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Allianz für Menschen mit Demenz, <http://www.allianz-fuer-demenz.de/informationen/die-allianz.html> [06.11.2015].

<sup>453</sup> Ebd.

<sup>454</sup> Bundesministerium des Inneren: Zweiter Demografieipfel des Bundesregierung S. 34.

als Ko-Vorsitzender, inne. Für die Gewinnung von Fachkräften im Sinne der Gewährleistung von Wachstum und Wohlstand wurden folgende Maßnahmen empfohlen:

- „Gewinnung von 100.000 jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss für eine Berufsausbildung in den nächsten drei Jahren.
- Modellversuch zu monetären Anreizen bei Nachqualifizierungen.
- Verstetigung erfolgreicher Ansätze aus dem Projekt ‚Perspektive Wiedereinstieg‘.
- Übertragung erfolgreicher Ergebnisse der Initiative ‚Beschäftigungschancen für Alleinerziehende‘ in Regelstrukturen.“<sup>455</sup>

Das hier explizit angeführte Projekt „Perspektiven Wiedereinstieg“ beinhaltet ein Aktionsprogramm, das sich an Männer und Frauen richtet, die nach einer längeren Phase der Arbeitsunterbrechung an Anschluss an die Berufswelt vollziehen möchten.<sup>456</sup>

#### *3.2.2.3.2.7 „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“*

Vorsitzender dieser Arbeitsgruppe war Philipp Rössler (FDP), damaliger Bundesminister für Wirtschaft und Technologie und Ko-Vorsitzender war Eric Schweitzer, Präsident der Deutschen Industrie- und Handelskammertages.

Unter dem Motto „Ausländische Fachkräfte: Willkommen vom Anfang an“ wurde folgende Maßnahmen empfohlen:

- Willkommensportal „Make it Germany“ und begleitende Pilotprojekte in Asien.
- Online-Praxistipps für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.
- Zentraler Ansprechpartner für ZuwanderInnen und Zuwanderung.
- Wegweiser Deutsche Organisationen im Ausland.
- Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte.

#### *3.2.2.3.2.8 „Bildungsbiografien fördern“*

Johanna Wanka (CDU) leitete die Arbeitsgruppe als damalige Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ko-Vorsitz übernahm Stephan Dorgerloh (SPD), damaliger Präsident der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder. Die beschlossenen Maßnahmen sahen vor:

- „Tragfähige Vernetzung zwischen den Familien und allen Bildungsinstitutionen;
- Bessere Gestaltung der Übergänge im Bildungssystem;
- Ausbau von Beratung und Information zu Bildungsangeboten;
- Engere Verzahnung insbesondere zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung.“<sup>457</sup>

---

<sup>455</sup> Ebd., S. 40.

<sup>456</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesagentur für Arbeit: Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg im Überblick, [http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das\\_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm\\_node.html](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm_node.html) [07.11.2015].



### 3.2.2.3.2.9 „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“

Als Vorsitzender leitete der damalige Innenminister Hans-Peter Friedrich (CSU) die Arbeitsgruppe. Ko-Vorsitzende waren Hans-Ulrich Benra, der stellvertretende Bundesvorsitzende des „dbb beamtenbundes und tarifunion“<sup>458</sup> sowie Achim Meerkamp, Mitglied im Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft „ver.di“. In dieser Arbeitsgruppen wurden drei wesentliche Maßnahmen erarbeitet:

- „Gemeinsame Strategie für den Wissensnachschub entwickeln mit ressortweiten Personalbedarfsanalysen.
- Mehr Zeitsouveränität für Karriere und Familie schaffen mit attraktiven Langzeitkonten, mobilen Arbeiten und berufsbegleitenden Qualifizierungen.
- Unterstützung des betrieblichen systematischen Gesundheitsmanagements mit verantwortungsbewussten Führungskräften für ein gesundes Arbeitsklima.“<sup>459</sup>

### 3.2.2.3.3 *Zusammenfassung und Schlussfolgerung der Demografiestrategie und der Demografiegipfel*

Ausgehend vom Demografiebericht wurden in der Strategie Handlungsfelder definiert, in denen politische Vorgaben mittels konkreter Maßnahmen umzusetzen sind. Somit war die Strategie ein vorläufiger Abschluss eines komplexen gesamtstaatlichen Prozesses, der auf wissenschaftlichen Analysen beruhte und Forschungsergebnisse über zukünftige Entwicklungen einschloss. Nahezu alle Themenfelder des Berichtes wurden auch in der Strategie berücksichtigt, wobei der Fokus auf die Familie als einen zentralen Aspekt der demographiepolitischen Maßnahmensetzung eindeutig bestätigt wurde. Wesentlicher Unterschied zwischen dem Bericht und der Demografiestrategie besteht jedoch darin, dass Integrationspolitik keine gesonderte Materie in der Strategie darstellt, sondern in unterschiedlichen Bereichen wie etwa der Willkommenskultur bei der Gewinnung von Fachkräften für besonders gefährdete Branchen in der Wirtschaft zum Tragen kommt. Somit wurde der Integration von Personen mit Migrationshintergrund – als einer der wesentlichen Aspekte des demographischen Wandels – in der Strategie nicht berücksichtigt.

Der Themenkomplex „Leben im Alter“ wurde hingegen sehr ausführlich behandelt und es wurden unterschiedlichen Maßnahmen eingeleitet, um negativen Auswirkungen strukturell entgegenwirken zu können.

---

<sup>457</sup> Bundesministerium des Inneren: Zweiter Demografiegipfel des Bundesregierung S. 52.

<sup>458</sup> Der „deutsche beamten bund“ (dbb) beamtenbung und tarifunion“ ist eine gewerkschaftliche Dachorganisation der öffentlichen Bediensteten mit über 1,2 Mio. Mitgliedern. (dbb: Der dbb, <http://www.dbb.de/der-dbb.html> [02.01.2016].

<sup>459</sup> Bundesministerium des Inneren: Zweiter Demografiegipfel des Bundesregierung S. 58.

Die Umsetzung der Strategie auf der Basis eines gesamtstaatlichen Dialogprozesses unter Einschluss von höchsten Regierungsvertretern sowie der Zivilgesellschaft schaffte eine solide Basis, die Notwendigkeit der Maßnahmen auf allen administrativen Ebenen verständlich zu machen und in den Prozess zu inkludieren. Wesentliche Maßnahmen spiegeln sich in den politischen Vorgaben unterschiedlicher Ressorts wider und verkörpern eine besondere gesamtstaatliche Herangehensweise.

Festzuhalten bleibt, dass die strategischen Maßnahmen gegen mögliche negative Auswirkungen des demographischen Wandels einen ständigen Veränderungs- und Modifizierungsprozesses unterworfen sind und somit Anpassungen der getroffenen Vorgaben vorzunehmen sind. Diesem notwendigen Prozess versucht die deutsche Bundesregierung mit den Dialogen und den Arbeiten im Rahmen der Demografie Gipfel und -kongresse entgegenzuwirken. Somit erfolgten bereits im Jahr 2015 weitere Neuerungen im Strategiekonzept. Diese Vorgehensweise bestätigt die Bedeutung der Thematik selbst, zeugt aber auch von der Dynamik unterschiedlicher Entwicklungen, die ein lageangepasstes Handeln gesamtstaatlicher und -gesellschaftlicher Institutionen und Strukturen erfordern.

#### **3.2.2.4 Weiterentwicklung der Strategie 2015**

Im Jänner 2015 legte die deutsche Bundesregierung fest, dass die Demografiestrategie konzeptuell weiter zu entwickeln sei, um die Ergebnisse der Demografie Gipfel in strategische Konzepte integrieren zu können. Schließlich wurde die weiterentwickelte Strategie im September 2015 veröffentlicht. Im selben Monat tagte der „Strategiekongress Demografie“, bestehend aus VertreterInnen des Bundes, der Länder, der Kommunen, der Sozialpartner, der Wirtschaft sowie der Zivilgesellschaft und engagierten BürgerInnen.

Seit der Annahme der Demografiestrategie gelten die Demografie Gipfel bzw. der Strategiekongress als die „zentralen Foren“ des demographiepolitischen Dialogprozesses. Diese Prozesse führten zur Modifizierung der Strategie, wobei der Prozess keineswegs als abgeschlossen zu bezeichnen ist. Im Jahr 2017 soll der nächste Gipfel stattfinden. Für die Gestaltung der weiteren Konzepte gelten die Strategie sowie die Ergebnisse des Dialogprozesses, die nun dargestellt werden.

##### ***3.2.2.4.1 Prozess der konzeptuellen Weiterentwicklung***

Am 14. Jänner 2015 wurde von der deutschen Bundesregierung der Beschluss über die „Grundsätze und Schritte zur Weiterentwicklung der Demografiepolitik der Bundesregierung“ gefasst. Darin wurden die weiteren politischen Prozesse präzisiert. Demnach ist es die

Aufgabe der Demographiepolitik der deutschen Bundesregierung den „Bevölkerungswandel so zu gestalten, dass sich Wohlstand und Lebensqualität für die Menschen aller Generationen in unserem Land weiter verbessern“.<sup>460</sup> Die wesentlichen Parameter der deutschen Demographiepolitik betreffen gemäß dem Regierungsbeschluss vordergründlich das wirtschaftliche Wachstumspotenzial, den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt, Lebensverhältnisse und Lebensqualität in ländlichen Regionen und finanztechnische Handlungsfähigkeit des Staates.<sup>461</sup>

Im Regierungsbeschluss wird hervorgehoben, dass bereits in den 2020er-Jahren Deutschland ein „rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial“ aufweisen wird und somit unterschiedliche Herausforderungen bewältigt werden müssen. Deshalb werden Maßnahmen zur Fachkräftesicherung einen besonders hohen Stellenwert einnehmen. Wichtig für die weitere Gestaltung bleibt die Handlungsfähigkeit des Staates und dazu braucht es laut deutscher Bundesregierung vor allem einen ausgeglichenen Haushalt. Somit nimmt die Finanzpolitik eine besondere Position bei der Bewältigung der demographischen Herausforderungen ein.

„Angesichts der Belastungen, die sich für die öffentlichen Haushalte durch die Bevölkerungsalterung ergeben, ist die Bewahrung der Handlungsfähigkeit des Staates und der Verlässlichkeit der sozialen Sicherungssysteme ein Eckpfeiler der Demografiepolitik. Die Bundesregierung sieht auch mit Blick auf die Generationengerechtigkeit die Grundlage dafür in der Fortsetzung des Konsolidierungskurses und der Einhaltung der in Deutschland geltenden verfassungsrechtlichen Schuldenregel“<sup>462</sup>

Vor diesem Hintergrund wird darauf verwiesen, dass der Bundeshaushalt des Jahres 2015 erstmals seit 1969 keine neuen Schulden verzeichnete. Um die Handlungsfähigkeit zu behalten, wird auch die Qualität und Effizienz des öffentlichen Dienstes langfristig aufrechtzuerhalten sein.

Einen Schlüsselfaktor bei der weiteren strategischen Konzepterstellung und somit der gesamtstaatlichen Herangehensweise zum Themenfeld des demographischen Wandels stellt der Dialogprozess im Rahmen der Demografiegipfel und -prozesse dar. Deshalb wurde von der Bundesregierung beschlossen, die Zusammenarbeit mit den Gestaltungspartnern innerhalb der beim ersten Demografiegipfel bestimmten Arbeitsgruppen zu erweitern. Zu den 2012

---

<sup>460</sup> Bundesministerium des Inneren: Grundsätze und Schritte zur Weiterentwicklung der Demografiepolitik der Bundesregierung, Januar 2015, S. 2, [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/grundsätze-und-schritte-zur-weiterentwicklung-der-demografiepolitik.pdf;jsessionid=11DF9504F69C59866C892C09D7DD9CAE.2\\_cid287?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/grundsätze-und-schritte-zur-weiterentwicklung-der-demografiepolitik.pdf;jsessionid=11DF9504F69C59866C892C09D7DD9CAE.2_cid287?__blob=publicationFile) [02.01.2016]

<sup>461</sup> Ebd., S. 3.

<sup>462</sup> Ebd., S. 4.

etablierten Arbeitsgruppen kam eine mit dem Schwerpunkt auf Jugend hinzu. Diese nun zehn Arbeitsgruppen sollten gemäß dem Regierungsbeschluss zusammen mit der Bundesregierung die Demografiestrategie bis zum nächsten Demografiegipfel weiter entwickeln. Der Termin für den Gipfel wurde mit Mitte des Jahres und ohne konkrete Nennung des Tages angesetzt.

#### **3.2.2.4.2 Die „weiterentwickelte Demografiestrategie“ für Wohlstand und Lebensqualität**

Basierend auf den Vorgaben der Bundesregierung wurde am 2. September 2015 die weiterentwickelte Demografiestrategie präsentiert.<sup>463</sup> Dieses weiterentwickelte Strategiekonzept spiegelt die bis dahin geleisteten Tätigkeiten wieder. Der inhaltliche Fokus dieser Strategie wird bereits durch den Untertitel zum Ausdruck gebracht, der lautet: „Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen.“ Die Bundesregierung beabsichtigt daher, „Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Wohlstand für die Menschen aller Generationen in unserem Land erhöhen und die Lebensqualität weiter verbessern“<sup>464</sup>.

Gemäß der Weiterentwicklung der Demografiestrategie will die Demografiepolitik der Bundesregierung:

- „das wirtschaftliche Wachstumspotenzial stärken, um den erreichten materiellen Wohlstand fortzuentwickeln und an künftige Generationen weitergeben zu können;
- den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt bewahren und zu fördern – in den Familien, zwischen den Generationen, zwischen Kranken und Gesunden, Wohlhabenden und weniger Wohlhabenden, Menschen mit und ohne Behinderungen sowie zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund;
- die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse und eine hohe Lebensqualität in den vom demografischen Wandel sehr unterschiedlich betroffenen ländlichen und städtischen Regionen befördern und
- durch solide Finanzen die Handlungsfähigkeit des Staates, die Verlässlichkeit der sozialen Sicherungssysteme und einen attraktiven und modernen öffentlichen Dienst dauerhaft gewährleisten.“<sup>465</sup>

Ausgehend von dieser Absichtserklärung wurden vier übergeordnete Ziele mit insgesamt 14 Handlungsfeldern definiert:

---

<sup>463</sup> Demografie-Portal: Dialogprozess der Bundesregierung, [http://www.demografie-portal.de/DE/Informieren/Dialogprozess/Dialogprozess\\_node.html](http://www.demografie-portal.de/DE/Informieren/Dialogprozess/Dialogprozess_node.html) [02.01.2016].

<sup>464</sup> Ebd.,

<sup>465</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – „Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen“ – Weiterentwicklung der Demografiestrategie der Bundesregierung, S. 7f, [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/demografiestrategie-der-bundesregierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/demografiestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile) [02.01.2016].

**Ziel 1:** „Stärkung des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials“

Handlungsfelder:

- „Potenziale zur Fachkräftesicherung im In- und Ausland;
- Gute Bildung als Investition in die Zukunft;
- Produktivität durch Innovationen und Investitionen.“<sup>466</sup>

**Ziel 2:** „Förderung des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalts“

Handlungsfelder:

- „Familie als Gemeinschaft;
- Eine jugendgerechte Gesellschaft;
- Selbstbestimmtes Leben im Alter;
- Eine inklusive Gesellschaft;
- Bürgerschaftliches Engagement;
- Gesundheitsförderung und zukunftsfähige Versorgung bei Krankheit;
- Pflegebedürftigkeit und für Menschen mit Demenz.“<sup>467</sup>

**Ziel 3:** „Förderung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in den Regionen“

Handlungsfelder:

- „Wirtschaftskraft und Innovationspotenzial ländlicher und städtischer Regionen;
- Förderung der Infrastruktur und Erleichterung der Anpassung von Einrichtungen der Daseinsvorsorge;
- Förderung nachhaltiger Stadtentwicklung und integrativer Stadtgesellschaften.“<sup>468</sup>

**Ziel 4:** „Gewährleistung solider Finanzen für die Handlungsfähigkeit des Staates und verlässliche soziale Sicherungssysteme“

Handlungsfelder:

- „Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen;
- Verlässlichkeit der sozialen Sicherungssysteme;
- Attraktiver und moderner öffentlicher Dienst.“<sup>469</sup>

Wie bereits in der Demografiestrategie wurden auch bei den weiterentwickelten Maßnahmen die Zusammenarbeiten mit den Gestaltungspartnern in entsprechenden Arbeitsgruppen, die die strategischen Ziele umzusetzen haben, berücksichtigt und weiter ausgebaut. Aufgrund der

---

<sup>466</sup> Ebd., S. 9.

<sup>467</sup> Ebd.

<sup>468</sup> Ebd.

<sup>469</sup> Ebd.

erweiterten Kooperation und Koordination der Gestaltungspartnern kommt den Arbeitsgruppen eine besondere Aufgabe zu. Insgesamt wurde die Tätigkeit in den Arbeitsgruppen erweitert. Folgende zehn thematische Arbeitsgruppen wurden festgelegt:

- (1) „Gute Partnerschaften für starke Familien;
- (2) „Jugend gestaltet Zukunft;
- (3) Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten;
- (4) Selbstbestimmtes Leben im Alter;
- (5) Allianz für Menschen mit Demenz;
- (6) Regionen im demografischen Wandel stärken – Lebensqualität in Stadt und Land fördern;
- (7) Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis;
- (8) Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen
- (9) Bildungsbiografien fördern;
- (10) Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“.<sup>470</sup>

#### **3.2.2.4.3 Zusammenfassung**

In der weiterentwickelten Demografiestrategie wurden die strategischen Ziele neu definiert und dem weiteren Gestaltungsprozess angepasst. Vor allem die Tätigkeit der Arbeitsgruppen und die bis dahin aus der Umsetzungsphase gewonnen Erkenntnisse spielten bei der Weiterentwicklung eine Rolle. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppen und somit der Gestaltungspartner des gesamten demografiepolitischen Dialogprozesses stellt insofern eine Neuerung dar, als aufgrund der Regierungsumbildung nach den Parlamentswahlen im Jahr 2013 SPD-SpitzenpolitikerInnen in vielen Arbeitsgruppen den Vorsitz übernommen haben. Zudem wurde die Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“ konstituiert und stellt somit eine Modifizierung der Tätigkeit anhand der weiterentwickelten Demografiestrategie dar.

#### **3.2.2.5 Ergebnisse des Demografiekongresses**

Kurz nach der Veröffentlichung der erweiterten Demografiestrategie tagte am 22. September 2015 der Demografiekongress „Wohlstand für alle Generationen“, bei dem die Ergebnisse der Arbeitsgruppen vorgestellt wurden, um die neuentwickelten Vorgaben gemäß der modifizierten Strategie zu besprechen. Dabei wurden auch die Ergebnisse der jeweiligen Arbeitsgruppen vorgestellt. Der Kongress sowie auch die Demografie Gipfel bilden „das zentrale Forum für den Dialogprozess zur Demografiestrategie der Bundesregierung, der die unterschiedlichen Ebenen und Initiativen zur Gestaltung des demografischen Wandels zusammenführt“.<sup>471</sup>

---

<sup>470</sup> Ebd., S. 4.

<sup>471</sup> Demografie-Portal: Ergebnisbericht der Arbeitsgruppen (September 2015), [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/BerichteKonzepte/Bund/Ergebnisbericht\\_Arbeitsgruppen\\_2015.html](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/BerichteKonzepte/Bund/Ergebnisbericht_Arbeitsgruppen_2015.html) [03.01.2016].

Die Bedeutung der Arbeitsgruppen wurde beim Demografiekongress bestätigt, denn diese stellen einen wesentlichen Faktor der Demografiepolitik dar. Diese haben die eingeleiteten Umsetzungsmaßnahmen seit dem ersten Zwischenbericht, der im Zuge des zweiten Demografieipfels erstellt wurde, präsentiert und neue Maßnahmen beschlossen. In einem Ergebnisbericht wurden die bereits gesetzten und die in Zukunft geplanten Aktivitäten veröffentlicht. Die thematischen Schwerpunkte der Arbeitsgruppen, die schließlich die strategischen Vorgaben der Bundesregierung umzusetzen haben, werden im Einzelnen erläutert. Im Mittelpunkt stehen die also die Maßnahmen der zehn Arbeitsgruppen und werden gemäß der Tätigkeitsfelder nach Zielen und Projekten bzw. Maßnahmen dargestellt.

### ***3.2.2.5.1 Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“***

#### *3.2.2.5.1.1 Vorsitzführung*

Manuela Schwesig (SPD), Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ko-Vorsitz: Irene Alt (Bündnis 90/Die Grünen), Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen in Rheinland-Pfalz.

#### *3.2.2.5.1.2 Ziele/Handlungsfelder*

Im Mittelpunkt der Arbeitsgruppe steht die „partnerschaftliche Vereinbarkeit“ von Familie und Beruf. Diesbezüglich müssen adäquate Rahmenbedingungen von der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in den Bereichen Geld, Infrastruktur und Kultur ermöglicht werden. Insgesamt wurden vier Ziele definiert:

- „Realisierung von Erwerbswünschen von Müttern und Vätern;
- Gewährleistung von wirtschaftlicher Unabhängigkeit voneinander von Müttern und Vätern;
- Müttern und Vätern soll das Nachgehen von Familienaufgaben ermöglicht werden, ohne beruflichen und karriere-technische Nachteile zu erwarten;
- Gewinnung von Zeit füreinander: Mütter sollen die Chance auf qualifizierte Erwerbstätigkeit und Väter die Möglichkeit zum Aufbau einer guten Vater-Kind-Beziehung“<sup>472</sup>.

#### *3.2.2.5.1.3 Schwerpunkte und Projekte*

Anhand der Ziele wurden Handlungsfelder mit zwei Schwerpunkten sowie mit entsprechenden Projekten identifiziert und betreffen die Arbeitszeit und die Infrastruktur.

---

<sup>472</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress am 22. September 2015, S. 7., [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/Ergebnisbericht\\_Arbeitsgruppen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/Ergebnisbericht_Arbeitsgruppen.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [03.01.2016].

### a) „Kultur der Arbeitszeit“

Beim Schwerpunkt „Kultur der Arbeitszeit“ wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in KMU und somit die „familienfreundliche Arbeits- und Unternehmenskultur“ prioritär behandelt. Dabei sollen die GestaltungspartnerInnen zusammen mit der Bundesregierung zur Etablierung einer familienbewussten Personal- und Vereinbarungspolitik verhelfen. Dazu soll vor allem der von der Bundesregierung und dem DIHK geschaffene Rahmen „Erfolgsfaktor Familie“ für eine „moderne Vereinbarkeitspolitik“ mit dem Projekt „Innovationszirkel“ Vereinbarkeit 2.0“ genutzt werden.<sup>473</sup>

#### *Projekt: „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0“*

Im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ möchte die deutsche Bundesregierung zusammen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), der Industrie- und Handelskammer sowie dem Gewerkschaftsbund eine familienbewusste Arbeitswelt schaffen.<sup>474</sup> Ein Projekt des Netzbüros „Erfolgsfaktor Familie“ ist der „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0“ und beabsichtigt Themen wie Partnerschaftlichkeit Zukunftsszenarien über personalpolitische Konsequenzen mit Betrieben zu diskutieren. Dies soll unter anderem ein Beitrag sein für die Entwicklung von:

- Leistungs- und Karrierekonzepten (z.B. TopSharing<sup>475</sup>, Karriere ab 45);
- neuen Ansätzen im Arbeitszeit- und Kapazitätsmanagement;
- Aushandlungsprozessen für individuelle oder betriebliche Vereinbarkeitslösungen (z.B. Elterngeld Plus<sup>476</sup>).

Dabei sollen auch die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens durch „temporäre Programme“ für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen erörtert werden.<sup>477</sup>

#### *Projekt: Forum „Mobiles Arbeiten“*

In einem Diskussionsforum sollen ExpertInnen zusammen mit Unternehmen Fragen klären, inwieweit mobiles Arbeiten eine Erleichterung für familiäre Verpflichtungen

---

<sup>473</sup> Ebd., S. 9.

<sup>474</sup> Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Erfolgsfaktor Familie, <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=2> [04.01.2016].

<sup>475</sup> Unter TopSharing wird die Teilung von Verantwortung in Führungspositionen verstanden. Der Begriff wurde von Julia K. Kuark durch eine Forschungsarbeit geprägt. Vgl. Kuark K. Julia: <http://www.topsharing.ch/broschuere1.php> [05.01.2016].

<sup>476</sup> Das Programm „ElternGeld Plus“ gewährt Eltern, wenn sich diese für eine parallele viermonatige Teilzeit-Kinderkarenz entscheiden, weitere vier „ElternGed Plus-Monate“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Das Plus an Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, <http://www.elterngeld-plus.de/> [05.01.2016].

<sup>477</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress, S. 9.



darstellt. Beim mobilen Arbeiten geht es um die Verrichtung von Tätigkeiten außerhalb des Büros, wodurch die Zufriedenheit der Angestellten gesteigert, aber auch zeitsparende Arbeitsprozesse ermöglicht werden.<sup>478</sup> Deshalb sollen vom Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ folgende Fragen mittels ExpertInneninterviews und Diskussionen mit Fachleuten unter anderem in Internetforen erörtert werden:

- „Welche Rolle spielt das mobile Arbeiten für eine „neue“ Vereinbarkeit?“
- Ist mobiles Arbeiten für die Ansprache von Vätern geeignet, die Vereinbarkeitswünsche haben?
- Kann mobiles Arbeiten einen erfolgreichen Wiedereinstieg beschleunigen?
- Kann mobiles Arbeiten wirksam die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen?<sup>479</sup>

#### **b) „Kultur der Infrastruktur“**

Dieser Schwerpunkt beschäftigt sich mit Kinderbetreuungseinrichtungen auch in Rand- und Ferienzeiten, damit die Verpflichtungen und Aufgaben in der Familie und am Arbeitsplatz von Müttern und Vätern bewältigt werden können. Betreuung von Kindern soll auch für jene Mütter und Väter garantiert werden, die am Wochenende, am Abend und im Schichtbetrieb arbeiten müssen. Zwei Projekte sollen eine Entlastung bringen.

##### *Projekt: Betriebliche Angebote*

Die Arbeitsgruppe mit dem Projekt „Leitfaden für betrieblich geförderte Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflege-/unterstützungsbedürftigen Angehörigen in regionalen Netzwerken“ soll entsprechende Zeichen setzen. Durch den „ElternService“ der Arbeiterwohlfahrt (AWO), die zu den „Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege“<sup>480</sup> gehört, soll ein:

„...Handlungsleitfaden entwickelt werden, der für Arbeitgeber und Partner in regionalen Netzwerken umfassende Informationen und Konzepte zum Aufbau von

---

<sup>478</sup> Laut der Studie „Enterprise Mobility 2015“ bei der Personalverantwortliche in 300 deutschen Unternehmen befragt wurde, konnten positive Effekte des mobilen Arbeitens bestätigt werden. Neben der Steigerung der Zufriedenheit von ArbeitnehmerInnen werteten 67 % der Befragten mobiles Arbeiten als „ausschlaggebenden Faktor“ für eine „zeitsparende“ Umsetzung von Projekten. (Wirtschaftswoche: <http://www.wiwo.de/erfolg/zukunftderarbeit/zukunft-der-arbeit-personaler-verschlafen-mobiles-arbeiten/11332484.html> [05.01.2016]); Bei der Zufriedenheit spielt auch die persönliche Erreichbarkeit eine wesentliche Rolle. Wirtschaftswissenschaftlich wird zunehmend die „ME-Time“, Zeit für sich selbst, ohne Erwartungen anderer erfüllen zu müssen, bedeutender (Redaktion Personalwirtschaft: Mobiles Arbeiten – Persönliche Zufriedenheit über Erreichbarkeit entscheidend, 22.12.2015, <http://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/arbeitswelt/artikel/persoeliche-zufriedenheit-ueber-erreichbarkeit-entscheidend.html> [05.01.2016].

<sup>479</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S.

9.

<sup>480</sup> Arbeiterwohlfahrt: Die Arbeiterwohlfahrt, <https://www.awo.org/wir-ueber-uns/> [05.01.2016].

betrieblich geförderten Unterstützungsmodellen für Beschäftigte mit hilfs- und/oder pflegebedürftigen Angehörigen beinhalten soll.“<sup>481</sup>

Zusätzlich zur Darstellung von bereits vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten sollen Angebote entwickelt werden.

*Projekt: „Informationsangebot zu hausnahen Dienstleistungen“*

Die Bundesregierung wird ein Informationsportal „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ erstellen lassen. Dies soll zur „Transparenz der Angebote“ der „legalen gewerblichen Anbieterinnen und Anbietern“ führen. Dabei werden bestimmte Qualitätskriterien wie „Gütesiegel“ und Zertifikate“ beachtet.<sup>482</sup>

### **3.2.2.5.2 Arbeitsgruppe: „Jugend gestaltet Zukunft“**

#### **3.2.2.5.2.1 Vorsitzführung**

Manuela Schwesig (SPD), Ministerin im BMFSFJ, Ko-Vorsitz: Jörg Freese, Beigeordneter im Deutschen Landkreistag.

#### **3.2.2.5.2.2 Ziele/Handlungsfelder**

Die Aufstellung der Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“ stellt eine wesentliche Erneuerung des Dialogprozesses dar, da sich diese Gruppe erst im Oktober 2014 konstituierte. Damit soll gewährleistet werden, dass jugendspezifische Themen entsprechend der Wichtigkeit demographischer Prozesse auch adäquat behandelt und in strategische Konzepte implementiert werden.

#### **3.2.2.5.2.3 Schwerpunkte und Projekte**

Inhaltliche Schwerpunkte wurden von der Arbeitsgruppe das Thema „Aufwachsen in ländlichen Regionen“ gesetzt. Ziel ist es zunächst, Junge Menschen für ein aktives Engagement mittels eines „bundesweiten“ Beteiligungsprojektes sowie über Projekte in ausgewählten gewinnen.

*Projekt: „Ich mache>Politik / Demografie“*

Das bundesweite Projekt „Ich mache>Politik / Demografie“ wurde initiiert, um Jugendlichen Einflussmöglichkeiten auf die Politik zu ermöglichen. Somit kann sich gerade diese junge

---

<sup>481</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsergebnisse zum Strategiekongress S. 11.

<sup>482</sup> Ebd.

Bevölkerungsgruppe an der Gestaltung der politischen Maßnahmen betreffend dem demographischen Wandel beteiligen.<sup>483</sup>

*Projekt: „Jugend-Demografie-Werkstätten / Dialoge“*

Zusätzlich werden in den ausgewählten Landkreisen Friesland, Kyffhäuserkreis, Lichtenfels und Vorpommern-Rügen Jugendlichen die Möglichkeiten eröffnet, konkrete Ideen in die Diskussion einbringen zu können. Im Projekt „Jugend-Demografie-Werkstätten / Dialoge“ werden unter der Leitung der Universität Lüneburg unterschiedliche Maßnahmen und Aktivitäten zur Einbindung von Jugendlichen in den demographiepolitischen Prozess durchgeführt. Das Projekt besteht aus drei Phasen: (1) Informations-, (2) Lösungs- und Präsentations- und (3) Gewichtungphase.<sup>484</sup> An der Demografiewerkstätte im Landkreis Friesland beteiligten sich im April 2015 450 Jugendliche und entwickelten ca. 1.400 Lösungsvorschläge zum Thema des demographischen Wandels.<sup>485</sup>

Eine wesentliche Vorgabe der Arbeitsgruppe ist, bis zum nächsten Demografiegipfel 2017 Handlungsempfehlungen für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategie zu entwickeln.<sup>486</sup>

### **3.2.2.5.3 Arbeitsgruppe: „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“**

#### **3.2.2.5.3.1 Vorsitzführung**

Andrea Nahles (SPD), Bundesministerin für Arbeit und Soziales (BAS). Ko-Vorsitz: Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

#### **3.2.2.5.3.2 Ziel/Handlungsfelder**

Die Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ hat insgesamt vier Handlungsfelder bestimmt, in denen Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Vorgaben beitragen sollen. Diese sind:

- a) Gesundheit und Prävention bei der Arbeit;
- b) Umgang mit erkrankten Beschäftigten;
- c) Unterstützung der Unternehmen, vor allem kleiner und mittlerer, bei der Bewältigung des demographischen Wandels;

---

<sup>483</sup> Deutscher Bundesjugendring: Unsere Ziele, [http://ichmache-politik.de/demografie/?page\\_id=139](http://ichmache-politik.de/demografie/?page_id=139) [05.01.2016].

<sup>484</sup> Rosenthal, Sonja: Jugend-Demografie-Dialog, LEUPHANA Universität Lüneburg, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (IFSP), <http://www.leuphana.de/institute/ifsp/forschung-projekte/jugend-demografie-dialog.html> [05.01.2016].

<sup>485</sup> Ebd.

<sup>486</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 14.

d) alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung.

In den jeweiligen Handlungsfeldern wurden unterschiedliche Maßnahmen im Rahmen von Gesetzen und Projekten eingeleitet.

### 3.2.2.5.3.3 *Schwerpunkte und Projekte*

#### a) „Gesundheit und Prävention bei der Arbeit“

Einen zentralen Rahmen stellt das „Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention“, das sogenannte „Präventionsgesetz (PrävG)“, das am 18.6.2015 vom Bundestag beschlossen wurde, dar. Das PrävG ist ein Instrumentarium das auf allen Verwaltungsebenen und für Menschen aller Altersgruppen von höchster Relevanz ist.

„Das Präventionsgesetz stärkt die Grundlagen für eine stärkere Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger, Länder und Kommunen in den Bereichen Prävention und Gesundheitsförderung (...). Mit Hilfe des Gesetzes werden außerdem die Früherkennungsuntersuchungen bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen weiterentwickelt und wichtige Maßnahmen ergriffen, um Impflücken in allen Altersstufen zu schließen.“<sup>487</sup>

Inhaltliche Kernpunkte des PrävG sind:

- Zielgerichtete Zusammenarbeit der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung, der Sozialen Pflegeversicherung sowie Unternehmen der privaten Krankenversicherung.
- In einer „Nationalen Präventionskonferenz“ werden von Sozialversicherungsträgern unter Beteiligung von Bund, Ländern, Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit und der Sozialpartner „gemeinsame Ziele“ festgelegt.
- Maßnahmen zur gesetzlichen Impfprävention regeln unter anderem die Überprüfung des Impfschutzes bei allen Routine-Gesundheitsuntersuchungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie der Jugendarbeitsschutzuntersuchungen. Bei der Aufnahme von Kindern in Kitas ist ein Nachweis über eine ärztliche Impfberatung erforderlich. Krankenkassen werden Bonus-Leistungen für Impfungen einführen.
- Gesundheits- und Früherkennungsuntersuchungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen modifiziert werden.
- Jährlich sollen Kranken- und Pflegekassen 500 Mio. Euro in Gesundheitsförderung und Prävention investieren.<sup>488</sup>

Darüber hinaus will die Arbeitsgruppe Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung besser akkordieren. Dabei bietet die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), die auf der Initiative von Bund, Ländern und der

---

<sup>487</sup> Bundesministerium für Gesundheit: Bundestag verabschiedet Präventionsgesetz, <http://www.bmg.bund.de/ministerium/meldungen/2015/praeventionsgesetz.html> [05.01.2016].

<sup>488</sup> Bundesrat: Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages, Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz - PrävG), Drucksache 282/15, 19.06.15, [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2015/0201-0300/282-15.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2015/0201-0300/282-15.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [05.01.2016].

gesetzlichen Unfallversicherung beruht, den geeigneten Rahmen. Die GDA soll „Anreize für Betriebe“ schaffen, „die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu stärken“. <sup>489</sup>

### **b) „Umgang mit erkrankten Beschäftigten“**

Ziel ist es,

„(...) die Beschäftigungsverhältnisse bei erkrankten, auch chronisch erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten bzw. durch einen zeitnahen Wiedereinstieg der Erwerbstätigkeit wiederherzustellen“. <sup>490</sup>

Bei der „Wiedereingliederung“ von betroffenen Personen sollen vor allem kleinere und mittlere Unternehmen unter Mitwirkung von Sozialversicherungsträgern unterstützt werden. Dabei sollen die Prozesse von Früherkennung, Kuration, Rehabilitation und Wiedereingliederung „optimiert“ werden. <sup>491</sup>

### **c) „Unternehmensservice Demografie“**

Einer der wesentlichen Herausforderungen der Zukunft wird die alternde Belegschaft in Betrieben sein und deshalb gilt es, Unternehmen und die Beschäftigten vorzubereiten. Daher wurden von Sozialversicherungsträgern, Sozialpartnern und Kammern unterschiedliche Beratungsangebote entwickelt. Es gilt nun, diese Beratungen zu erweitern und vielschichtiger zu gestalten. Dazu soll das „Unternehmensservice Demografie“ folgenden Anforderungen gerecht werden:

- Betriebe für die Folgen des demographischen Wandels sensibilisieren;
- Betriebliche Handlungsoptionen identifizieren, dazu gehören unter anderem die Gewinnung von Personal, „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Wissenstransfer, sowie alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung;
- Lösungsansätze anbieten, um möglichen Folgen des demographischen Wandels besser begegnen zu können. <sup>492</sup>

*Projekt: Errichtung eines Internetportals*

An der Umsetzung der Pläne werden sich die BA, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DIHK, der Bund der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund), der Spitzenverband der Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) und der Zentralverband des

---

<sup>489</sup> Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz: Gemeinsame Deutsche Arbeitsgesundheitsstrategie, <http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html> [05.01.2016].

<sup>490</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse S. 20.

<sup>491</sup> Ebd.

<sup>492</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ [http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG\\_B\\_Arbeitsprogramm.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG_B_Arbeitsprogramm.pdf?__blob=publicationFile) [06.01.2016].

Deutschen Handwerks (ZDH) beteiligen. Auf der Internetplattform [www.usd-portal.de](http://www.usd-portal.de)<sup>493</sup> werden diese Organisationen künftig die Betriebe umfassend über die Herausforderungen des demographischen Handels informieren.<sup>494</sup>

#### **d) „Arbeit alters- und altersgerecht gestalten“**

Unter altersgerechter Arbeitsgestaltung wird verstanden, dass sich ArbeitgeberInnen an „spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen an einer bestimmten Altersgruppe der ArbeitnehmerInnen ausrichtet“. Dies umfasst unter anderem den „Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nachtarbeit“ oder „ergonomische Hilfestellungen bei gesundheitsbedingten Einschränkungen oder spezielle Arbeitszeitgestaltungen“.<sup>495</sup> Altersgerechte Arbeitsplatz- und Arbeitsprozessgestaltung beinhaltet eine Reihe von Elementen:

- Weiterbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten;
- Laufbahngestaltung;
- Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Gesundheitsgerechte Verhaltensweisen;
- Kombiniert Leistungspotentiale und somit die Stärken und Schwächen aller Beschäftigten;
- Berücksichtigt Alterungsprozesse und Altersstruktur und ist auf die gesamte Belegschaft abgestimmt.<sup>496</sup>

#### *Erstellung eines Grundlagenpapiers*

Von der Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ wird ein Grundlagenpapier erstellt, das sowohl die Betriebe als auch die breite Öffentlichkeit hinsichtlich der Herausforderungen sensibilisieren und über erfolgreiche Praxisbeispiele informieren soll. Dabei soll die Bundesregierung, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des DGB die Gestaltung von altersgerechter Arbeitsgestaltung unterstützen.<sup>497</sup>

### **3.2.2.5.4 Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“**

#### **3.2.2.5.4.1 Vorsitzführung**

Manuela Schwesig (SPD), Ministerin im BMFSFJ. Ko-Vorsitz: Dr. Pia Findeiß (SPD), Oberbürgermeisterin der Stadt Zwickau.

---

<sup>493</sup> Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Textes (Stand: 06.01.2016) war das Portal noch nicht aktiv.

<sup>494</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse S. 20.

<sup>495</sup> Ebd., S. 21.

<sup>496</sup> Ebd.

<sup>497</sup> Ebd.

#### 3.2.2.5.4.2 Ziele/Handlungsfelder

Von der Arbeitsgruppe wurde bereits 2013 ein „Strategisches Konzept – Selbstbestimmtes Altern“ erstellt, das unter anderem auf eine bessere soziale Inklusion älterer Menschen abzielt, wodurch ihre Erfahrungen einen gesamtgesellschaftlichen Mehrwert erhalten sollen. Diesbezüglich müssen die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden. Insbesondere altersgerechte Wohnraummöglichkeiten und infrastrukturelle Anpassungen mit entsprechenden Dienstleistungen werden benötigt.<sup>498</sup> Dieses strategische Konzept gilt als Basis für die weiteren Vorhaben der Arbeitsgruppe und somit wurden konkrete Maßnahmen für drei wesentliche Punkte erarbeitet:

- „Im vertrauten Umfeld (Wohnung, Wohnumfeld, Nachbarschaft) aktiv bleiben und Unterstützung finden.
- Die Vielfalt des Alters in den Blick nehmen und den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedarfen alter Menschen besser entsprechen.
- Den Zusammenhalt der Generationen stärken und Teilhabe ermöglichen.“<sup>499</sup>

Aufgrund der überragenden Bedeutung des Themas „Wohnen“ trägt auch das aktuelle Arbeitsprogramm den Titel „Gemeinschaft im Quartier stärken“. Ziel ist es

„(...) möglichst allen Bürgerinnen und Bürgern ein aktives Leben in ihrem Stadtteil, ihrer Gemeinde oder in ihrem Landkreis zu ermöglichen und sie je nach ihrer Leistungsfähigkeit einzubeziehen, damit sie eigen- und mitverantwortlich sowie gestaltend tätig werden können.“<sup>500</sup>

#### 3.2.2.5.4.3 Schwerpunkte/Projekte

Die eingeleiteten Schwerpunkte und Projekte fokussieren sich auf eine Reihe von Maßnahmen und behandeln die Themenbereich wie Quartiere im Sinne der Wohnumgebung und das Wohnen selbst, den Sozialraum sowie wie die Vernetzung in diesem. Speziell dem Netzwerken im Sozialraum wird eine wichtige Funktion zugesprochen, denn dadurch sollen viele Aspekte des selbständigen Lebens im Alter abgedeckt werden, wie z.B.:

- Bündelung und Austausch von Ressourcen und Information;
- Schaffung von Strukturen für Hilfe;
- Schaffung eines Zusammengehörigkeitsgefühls.<sup>501</sup>

---

<sup>498</sup> Arbeitsgruppe (C.1) „Selbstbestimmtes Leben im Alter“: Strategisches Konzept zum Thema „Selbstbestimmt altern“, [http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/AG\\_C1\\_Strategisches\\_Konzept.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/AG_C1_Strategisches_Konzept.pdf?__blob=publicationFile) [06.01.2016].

<sup>499</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse, S. 23.

<sup>500</sup> Ebd.

<sup>501</sup> Ebd., S. 25.

Im Ergebnisbericht werden insgesamt 17 Maßnahmen (Programme, Projekte, Initiativen) aufgelistet, die sich das selbstständige Leben im Altern verbessern sollen:

- (1) *Maßnahme: Erhöhung der Zuschüsse für Pflegebedürftige aus Mitteln der Sozialen Pflegeversicherung für wohnumfeldverbessernde Umbaumaßnahmen.*<sup>502</sup>
- (2) *Rahmenprogramm: „Gemeinschaftlich wohnen, selbstbestimmt leben“*  
*Unter der Leitung des BMFSFJ werden unter anderem die Programme „Gemeinschaftlich wohnen, selbstbestimmt leben“, „Soziales Wohnen im Alter“, „Anlaufstelle für ältere Menschen“ angeboten.*
- (3) *Programm: „Modellprogramm zur Weiterentwicklung neuer Wohnformen für pflegebedürftige Menschen“*  
Für die Umsetzung des Modellprogramms ist der GKV-Spitzenverband zuständig. Grundlage ist das Pflege-Neuausrichtungsgesetz<sup>503</sup> (PNG), welches neue Möglichkeiten zur „wissenschaftlich gestützten Weiterentwicklung und Förderung neuer Wohnformen im Rahmen“ bietet. Seit 2015 werden 54 Projekte im Rahmen des Modellprogramms durchgeführt.<sup>504</sup>
- (4) *Maßnahme: „Kommunale Beratungsstellen >Besser Leben im Alter durch Technik<“*  
Zuständig für diese Maßnahme ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Ziel ist es, älteren Menschen durch Beratung den Gebrauch von technischen Mitteln näherzubringen, damit ihr Alltagsleben leichter bewältigt werden kann. Im ersten Modul werden kommunale Beratungsstellen zu technischen Hilfs- und Assistenzsystemen aufgebaut.<sup>505</sup>
- (5) *Projekt: „Innovationscluster KogniHome – Vernetztes Wohnen – die mitdenkende Wohnung“*  
Unter der Leitung des BMBF werden zusammen mit Vertretern aus Industrie, Forschung und Dienstleistung die Fragen erörtern, wie „hilfsbereite, ‚mitdenkende‘ und vertrauenswürdige technische Systeme“ den Alltag von älteren Menschen erleichtern können. Das Projekt vom Exzellenzcluster

---

<sup>502</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse S. 27.

<sup>503</sup> Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz wurde am 29. Juni 2012 vom Deutschen Bundestag beschlossen und trat am 1. Januar 2013 in Kraft. Vgl. Bundesministerium für Gesundheit: Pflege-Neuausrichtungsgesetz (PNG), <http://www.bmg.bund.de/glossar-begriffe/p-q/pflege-neuausrichtungsgesetz.html> [06.01.2016].

<sup>504</sup> GKV-Spitzenverband: Weiterentwicklung neuer Wohnformen nach § 45f SGB XI, [https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/forschung/modellprojekte\\_45f/pflege\\_modellprojekte\\_45f.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/forschung/modellprojekte_45f/pflege_modellprojekte_45f.jsp) [06.01.2016].

<sup>505</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Kommunale Beratungsstellen – Modul 1, <http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/kommunale-beratungsstellen> [06.01.2016].



„Cognitive Interaction Technology“ (CITEC) der Universität Bielefeld soll 2017 abgeschlossen werden.<sup>506</sup>

(6) *Initiative: „Pflegeinnovationen 2020“*

Die BMBF-Initiative ist ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, um die zukünftigen Herausforderungen im Bereich der Pflege mit der „Innovationsstärke Deutschlands“ in der Medizintechnik und der Mensch-Technik-Interaktion (MTI) begegnen zu können. Ziel ist es, Deutschland künftig in diesem Markt „als Leitanbieter“ für Technik zu etablieren. Dabei gibt es drei Förderschwerpunkte: „Pflegeinnovation für Menschen mit Demenz“, „Unterstützung informell und professionell Pflegenden“ und „Innovationen für die Intensiv- und Palliativpflege“.<sup>507</sup>

(7) *Projekt „NASCH DOM ein Projekt zur Verbesserung der Versorgung russischsprachiger Demenzkranker“*

Träger dieses Projektes ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) und richtet sich mit „kultursensiblen bedarfsgerechten Angeboten“ an russischsprachige MigrantInnen mit Demenz.<sup>508</sup>

(8) *Programm: „Kleine Schritte, große Wirkung. Ideenwettbewerb für eine bessere Mobilität im Alter“*

Das von der Robert Bosch Stiftung und der BAGSO geleitete Programm ist ein Ideenwettbewerb und zielt auf die Verbesserung der Mobilität von älteren Menschen ab. Dabei werden Projekte gefördert, die die Lebenssituation von Menschen verbessern. Ziel ist es „räumliche, soziale und virtuelle Barrieren zu beseitigen oder zu reduzieren“.<sup>509</sup>

(9) *Initiative: Runder Tische „Aktives Altern – Übergänge gestalten“ (BMFSFJ)*

Die im Juni 2015 gestartete Initiative des BMFSFJ zielt auf das Engagement von älteren Menschen ab, um diese nach ihrem Erwerbsleben stärker in gesellschaftliche Prozesse integrieren zu können. In drei Arbeitsgruppen

---

<sup>506</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Vernetztes Wohnen – die mitdenkende Wohnung (KogniHome), <http://www.mtidw.de/umsetzungsfragen/wohnen-und-sicherheit/kognihome> [06.01.2016].

<sup>507</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung, <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung.php?B=973> [06.01.2016]; Bundesministerium für Bildung und Forschung: Innovationen für Intensiv- und Palliativpflege, <http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/pflegeinno3> [06.01.2016].

<sup>508</sup> NASCH DOM Projekt: Startseite, <http://www.naschdom.de/> [06.01.2016].

<sup>509</sup> Robert Bosch Stiftung: Kleine Schritte – große Wirkung, <http://www.bosch-stiftung.de/kleineschritte> [06.01.2016].

„Active Ageing Index“, „Bildung im und für das Alter“ sowie „Übergänge gestalten“ sollen Handlungsstrategien entwickelt werden.<sup>510</sup>

(10) *Projekt „AUF (Aktiv Und Fit) Leben“*

Der Deutsche Olympischen Sportbund (DOSB) leitete dieses Projekt und setzte sich zusammen mit dem Deutschen Turner-Bund (DTB) und dem Landessportbund Berlin (LSB) mit Unterstützung des BMFSFJ die Gewinnung von älteren Personen für sportliche Aktivitäten zum Ziel.<sup>511</sup>

(11) *Initiative: Der Deutsche Alterspreis*

Seit 2012 vergibt die Robert Bosch Stiftung den „Deutschen Altenpreis“ für innovative Projekte zur Verbesserung der Lebenssituation von älteren Menschen. 2015 gewann den mit 60.000 Euro dotierten Hauptpreis die Saarbahn GmbH aus Saarbrücken mit dem Projekt „Mobia – Mobil bis ins Alter“.<sup>512</sup>

(12) *Initiative: Blickwechsel International*

Die Initiative: „Blickwechsel International“ wird von der Robert Bosch Stiftung koordiniert. Ziel ist es, unter dem Motto „Junge Forscher gestalten neues Alter“, wissenschaftliche Erkenntnisse für die alternde Bevölkerung zugänglich zu machen. Dabei sollen NachwuchswissenschaftlerInnen unter anderem folgende Fragen klären: Wie können Stadträume, öffentlichen Gebäude oder Verkehrssysteme ein langes selbständiges Leben ermöglichen?<sup>513</sup>

(13) *Initiative: „Im Alter IN FORM – Gesunde Lebensstile fördern“*

Diese von der BAGSO getragene Initiative wird unterstützt vom BMEL. Dabei soll unter anderem mittels Schulungen über gesunde Ernährung und Lebensweise, älteren Menschen ein möglichst langes aktives Leben ermöglicht werden.<sup>514</sup>

(14) *Forschungsprogramm: „Innovationen für Kommunen und Regionen im demografischen Wandel – InnovaKomm“*

---

<sup>510</sup> Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Bundesseniorenministerium ruft Runden Tisch „Aktives Altern“ ins Leben, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen.did=217146.html> [06.01.2016].

<sup>511</sup> Deutscher Olympischer Sportbund: Abschlusstagung „AUF (Aktiv und Fit) Leben“, <http://www.richtigfitab50.de/de/richtig-fit-ab-50/projekte/auf-aktiv-und-fit-leben> [06.01.2016].

<sup>512</sup> Robert Bosch Stiftung: Der Deutsche Altenpreis 2015, <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/8325.asp> [06.01.2016].

<sup>513</sup> Robert Bosch Stiftung: Junge Forscher gestalten neues Alter, <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/39607.asp> [13.01.2016].

<sup>514</sup> Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen: Startseite, <http://projekte.bagso.de/fit-im-alter/startseite/> [14.01.2016].

Mit dem Forschungsprogramm „InnovaKomm“ werden durch das BMBF Innovationen der Mensch-Technik-Interaktion (MTI) gefördert, die auf spezielle Bedarfslagen im Kontext des demographischen Wandel für Kommunen und Regionen abzielen.<sup>515</sup>

(15) *Bericht: „Der Sozialraum als Ort der Teilhabe“*

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) veröffentlichte im März 2015 einen Bericht über die Notwendigkeiten der besseren Planung und Gestaltung von sozialraumorientierter Arbeit. Dabei geht es um das Aufzeigen von Schwächen und Stärken sozialer Fachdienste im Gemeinwesen.<sup>516</sup>

(16) *Förderungsprogramm: Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt“*

Ziel des vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) geleiteten Städteförderungsprogramms ist die Stärkung der Generationengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit bezogen auf Teilhabe und Integration.<sup>517</sup>

(17) *Programm: „Engagierte Stadt“*

Das vom BMFSFJ geförderte Netzwerkprogramms „Engagierte Stadt“, beabsichtigt zusammen mit fünf Stiftungen (Bertelsmann Stiftung, BMW Stiftung Herbert Quandt, Herbert Quandt Stiftung, Körber-Stiftung, Robert Bosch Stiftung) und einem Unternehmen (Generali Zukunftsfonds Fond) das Bürgerengagement auf der Grundlage der Weiterentwicklung von Engagementstrukturen in Städten und Gemeinden zu stärken.<sup>518</sup>

### **3.2.2.5.5 Arbeitsgruppe „Allianz für Menschen mit Demenz“**

#### **3.2.2.5.5.1 Vorsitzführung**

Manuela Schwesig (SPD), Ministerin im BMFSFJ und Hermann Gröhe (CDU), Minister im BMG. Ko-Vorsitz: Heike von Lützu-Hohlbein, erste Vorsitzende der Deutsche und Alzheimer Gesellschaft e.V. – Selbsthilfe Demenz.

---

<sup>515</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Innovationen für Kommunen und Regionen im demografischen Wandel (InnovaKomm), <http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/innovakomm> [14.01.2016].

<sup>516</sup> Bundesarbeitsgemeinschaft für Freien Wohlfahrtspflege: Der Sozialraum als Ort der Teilhabe - Standortbestimmung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, <http://www.bagfw.de/suche/detailansicht-tt-news/article/der-sozialraum-als-ort-der-teilhabe-standortbestimmung-der-bundesarbeitsgemeinschaft-der-freien-wo/> [15.01.2016].

<sup>517</sup> Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit: Soziale Stadt, [http://www.staedtebaufoerderung.info/StBauF/DE/Programm/SozialeStadt/soziale\\_stadt\\_node.html](http://www.staedtebaufoerderung.info/StBauF/DE/Programm/SozialeStadt/soziale_stadt_node.html) [15.01.2016].

<sup>518</sup> Körber-Stiftung: Die Idee: Kooperationen statt Projekte, <https://www.engagiertestadt.de/idee/> [15.01.2016].

### 3.2.2.5.5.2 Ziele/Handlungsfelder

Diese Arbeitsgruppe hat innerhalb von zwei Jahren über 150 Maßnahmen aufgeteilt in 27 Untergruppen in einer Agenda definiert.<sup>519</sup> Anhand dieses Arbeitsergebnisses lässt sich die Bedeutung dieser Thematik im Hinblick auf die demographischen Herausforderungen ableiten. Insgesamt wurden die Maßnahmen in vier Haupthandlungsfelder zusammengefasst, welche auch die weitere Grundstruktur innerhalb der weiteren Umsetzungsschritte vorgeben:

- a) Handlungsfeld I: Wissenschaft und Forschung;
- b) Handlungsfeld II: Gesellschaftliche Verantwortung;
- c) Handlungsfeld III: Unterstützung von Menschen mit Dement und deren Familien;
- d) Handlungsfeld IV: Gestaltung des Unterstützungs- und Versorgungssystems.

### 3.2.2.5.5.3 Schwerpunkte/Projekte

Wie bereits erwähnt, wurden über 150 Maßnahmen zu den vier Handlungsfeldern von der Arbeitsgruppe festgelegt. Beim Strategiekongress wurden ausgewählte Projekte zu den jeweiligen Handlungsfeldern präsentiert, die an dieser Stelle kurz vorgestellt werden.

#### **a) Handlungsfeld I: Wissenschaft und Forschung**

Dieses Handlungsfeld umfasst zwei Aspekte:

- Biomedizinische und klinische Forschung (Versorgungsforschung, Sozial- und verhaltenswissenschaftliche Altersforschung, Pflegeforschung, Empirische Grundlagen und epidemiologische Forschung);
- Forschungsstrukturen.<sup>520</sup>

Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld werden umgesetzt von unterschiedlichen Bundesministerien, der Gesundheits- sowie der Kultusministerkonferenz, der kommunalen Spitzenverbände, des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenversicherungen, des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e. V., des Deutschen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen, der Deutschen Alzheimer Gesellschaft sowie der Robert Bosch Stiftung. Diese Partner sollen den Bereich der Wissenschaft und Forschung ausbauen und eine Schnittstelle zur Öffentlichkeit herstellen.<sup>521</sup> Eines dieser Maßnahmen ist die wissenschaftliche Untersuchung an 200.000 weiblichen und männlichen Personen im Alter zwischen 18 und 69 Jahren. Von den Ergebnissen werden Rückschlüsse auf Volkserkrankungen erwartet.

---

<sup>519</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsergebnisse zum Strategiekongress S. 29.

<sup>520</sup> Ebd.

<sup>521</sup> Ebd., S. 30.

## b) Handlungsfeld II: Gesellschaftliche Verantwortung

Zur „gesellschaftlichen Verantwortung“ gehören mehrere Unterpunkte:

- „Gesellschaftliche Teilhabe (Milieu-Schaffung, Barrierefreiheit);
- Vernetzung;
- Rechtliche Fragen (Geschäftsfähigkeit, Verkehrs und Ordnungsrecht, Rechtliche Vorsorge, Zwangsmaßnahmen);
- Information und Öffentlichkeitsarbeit.<sup>522</sup>

In diesem Handlungsfeld wirken die Bundesregierung, die kommunalen Spitzenverbände, das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen, die Kassenärztliche Bundesvereinigung, der Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., das Zentrum für Qualität in der Pflege, die Robert Bosch Stiftung und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung an der Realisierung der Projektvorhaben mit. Dazu zählen:

- Darlehensprogramm zur Wohnraumanpassung durch ein Zuschussprogramm „Altersgerecht bauen“. Dieses Programm gibt es seit Oktober 2014.<sup>523</sup>
- Weitergabe von Informationen an die kassenärztliche Bundesvereinigung für niedergelassene ÄrztInnen und PsychotherapeutInnen mit Hinweisen zum Abbau, von Barrieren in Praxen.
- Durch das Projekt „Zukunftswerkstatt Demenz“ unterstützt die Bundesregierung bei der Pflege von Demenzkranken. Dieses Projekt läuft vor dem Hintergrund, dass sich bis 2050 die Anzahl der Demenzkranken in Deutschland auf 3,2 Millionen Menschen verdoppeln könnte.<sup>524</sup> Dabei wurden auf der Basis des „DemNet-D“-Projektes, einer interdisziplinären Evaluationsstudie von Demenznetzwerken in Deutschland, insgesamt 13 regionalspezifische Netzwerke bezüglich der Effektivität bewertet.<sup>525</sup>
- Die Erstellung und Freischaltung eines Internetportals ([www.demenznetzwerke.de](http://www.demenznetzwerke.de)) für die Bildung von Netzwerken erfolgte am 21. September 2015, dem Welt-Alzheimerstag. Interessierte sollen informiert werden, wie man Netzwerke aufbaut, finanziert und betreibt.<sup>526</sup>
- Die Untergruppe „Mehr Sicherheit und Selbstständigkeit für Menschen mit Demenz“ widmet sich den Themen „Verkehrs- und Ordnungsrecht“ und gibt Empfehlungen für mehr Sicherheit ab.
- Mit dem Themenbereich „Information und Öffentlichkeitsarbeit“ beschäftigt sich eine eigene Untergruppe und koordiniert unter anderem unterschiedliche Aktivitäten in der Woche die sich an den Welt-Alzheimerstag am 21. September anschließt. Ab dem Jahr 2016 wird diese Woche mit entsprechenden öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten unter ein bestimmtes Motto gestellt.<sup>527</sup>

---

<sup>522</sup> Ebd., S. 29.

<sup>523</sup> Kreditanstalt für Wiederaufbau: Altersgerecht Umbauen – Kredit, [https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Privatpersonen/Bestandsimmobilien/Finanzierungsangebote/Altersgerecht-umbauen-\(159\)/index-2.html](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Privatpersonen/Bestandsimmobilien/Finanzierungsangebote/Altersgerecht-umbauen-(159)/index-2.html) [20.01.2016].

<sup>524</sup> Bundesministerium für Gesundheit: Zukunftswerkstatt Demenz <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/demenz/zukunftswerkstatt-demenz.html> [24.01.2016].

<sup>525</sup> Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen: DemNet-D, <https://www.dzne.de/standorte/witten/projekte/demnet-d.html> [24.01.2016].

<sup>526</sup> Demenznetzwerke: Der Wissenspool der Demenznetzwerke, <https://demenznetzwerke.de/ueber/> [24.01.2016].

<sup>527</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 30.

### c) **Handlungsfeld III: Unterstützung von Menschen mit Demenz und deren Familien**

Dieses Handlungsfeld umfasst folgende Aspekte:

- Menschen mit Demenz (Beratung und Begleitung, Partizipation/Teilhabe, Gestaltung des Wohn- und Lebensumfeldes, Bewegungsfreiheit und Schutz für demenzkranke Menschen, Gewalt);
- Hilfe- und Unterstützungsnetz insbesondere für pflegende Angehörige (begleitende Beratung und Förderung der Kompetenzen);
- Ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement.

Wesentliche Schwerpunkte in diesem Arbeitsfeld sind die „Partizipation/Teilnahmen“ und „ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement“. In letzterem Themenbereich wurden Maßnahmen des „Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge“ sowie des „Zentrums für Qualität in der Pflege“ ausgearbeitet. Dazu zählt unter anderem ein Curriculum für „gemeinsames Lernen von bürgerschaftlich Engagierten und professionellen Pflegenden“.<sup>528</sup>

### d) **Handlungsfeld IV: Gestaltung des Unterstützungs- und Versorgungssystems**

Dieses Handlungsfeld zielt insgesamt auf die Versorgungsstrukturen beim Wohnen und Leben im Quartier, bei der Rehabilitation, der medizinisch/pflegerischen Versorgung sowie der Versorgung im Akutkrankenhaus ab. Des Weiteren werden die Qualität des Personals sowie der Versorgung thematisiert. Zu den wichtigsten GestaltungspartnerInnen zählen: die Kassenärztliche Bundesvereinigung, die Deutsche Krankenhausgesellschaft, das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen, der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherungen, der Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., die kommunalen Spitzenverbände und das Zentrum für Qualität in der Pflege. Wichtigste Maßnahmen waren die Weiterentwicklung des Pflegestärkungsgesetzes und Umsetzungen des „Pflege-Neuausrichtungsgesetzes“.<sup>529</sup>

- Auf der Grundlage des Ersten Pflegestärkungsgesetzes beziehen laut BMG seit dem 01.01.2015 insgesamt 2,7 Mio. pflegebedürftiger Menschen mehr Leistungen. Durch das Zweite Pflegestärkungsgesetz sollen in der Praxis neue „Begutachtungsverfahren“ implementiert werden.<sup>530</sup>

---

<sup>528</sup> Ebd., S. 31.

<sup>529</sup> Ebd., S. 32.

<sup>530</sup> Bundesministerium für Gesundheit: Das Erste Pflegestärkungsgesetz, <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegestaerkungsgesetze/pflegestaerkungsgesetz-i.html> [30.01.2016].

- Das Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) vollständig 2013 in Kraft und sieht eine stärkere Unterstützung für Demenzkranke vor.<sup>531</sup>

Einer der wesentlichen Schwerpunkte dieser Arbeitsgruppe in Zukunft wird es sein, die zunehmende steigende Zahl von demenzkranken Menschen mit Migrationshintergrund kultursensibel zu versorgen.<sup>532</sup>

### **3.2.2.5.6 Arbeitsgruppe „Regionen im demographischen Wandel stärken“**

#### **3.2.2.5.6.1 Vorsitzführung**

Dr. Barbara Hendricks (SPD), Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Alexander Dobrindt (CSU), Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur und Christian Schmidt (CSU), Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft Ko-Vorsitz: Stephan Kolling (CDU), Staatssekretär im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes.

#### **3.2.2.5.6.2 Ziele/Handlungsfelder**

Bereits beim zweiten Demografie Gipfel wurden von der Arbeitsgruppe Empfehlung formuliert, die den demographischen Wandel im Zusammenhang mit der Daseinsvorsorge und regionaler Entwicklung betreffen. Der allgemeine Schwerpunkt hat sich seit 2013 auf das Thema Daseinsvorsorge verlagert, so dass die Gestaltungspartner zu diesem konkreten Themenfeld Grundlagenmaterial ausgearbeitet und weitere Umsetzungsmaßnahmen vorgestellt haben. Generell sollen von der Grundversorgung in den Regionen folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Wohnen;
- Erziehung und Bildung;
- Gesundheit und Pflege;
- Sicherheit (Feuerwehr, Rettungswesen, Polizei);
- Erreichbarkeit durch Mobilität und Kommunikation (u. a. Breitbandinfrastruktur);
- Kultur und Sport;
- Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs (u. a. Lebensmittel, Post- und Finanzdienste, öffentliche Verwaltung);
- Technische Infrastruktur (Wasser, Abwasser, Energie, Straßen und Wege).<sup>533</sup>

Ziel ist es, mittels Maßnahmen in diesen Bereichen die Daseinsvorsorge vor allem in den vom demographischen Wandel betroffenen Regionen zu garantieren.

<sup>531</sup> Bundesministerium für Gesundheit: Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz, [http://www.bmg.bund.de/glossar\\_begriffe/p-q/pflege-neuausrichtungsgesetz.html](http://www.bmg.bund.de/glossar_begriffe/p-q/pflege-neuausrichtungsgesetz.html) [30.01.2016].

<sup>532</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 33.

<sup>533</sup> Ebd. S. 36.

### 3.2.2.5.6.3 *Schwerpunkte/Projekte*

In der schriftlichen Präsentation der Ergebnisse zum Strategiekongress wurden keine konkreten Projekte, sondern Empfehlungen oder weiterführende Erkenntnisse für die anstehenden Umsetzungsprozesse präsentiert. Die betreffen insgesamt zehn thematische Einzelaspekte:

- a) „Spielräume in Fachgesetzen für flexible Formen der Versorgung nutzen“;
- b) „Flexible Formen der Versorgung nicht durch Zweckbindungen in untergesetzlichen Vorschriften einschränken“;
- c) „Daseinsvorsorge sektorübergreifend langfristig sowie flexibel planen, fördern und nutzen“;
- d) „Strategische Konzepte und räumliche Planungen langfristig und flexibel anlegen“;
- e) „Wohnen, öffentliche Gebäude und Infrastruktur barrierearm und nachhaltig gestalten“;
- f) „Interkommunale Zusammenarbeit hilft Daseinsvorsorge gemeinsam sichern“;
- g) „Bürgerschaftliches Engagement trägt zur Sicherung der Daseinsvorsorge bei“;
- h) „Mobilität sichert Erreichbarkeit von Einrichtungen der Daseinsvorsorge“;
- i) „Leistungsfähige Breitbandinfrastruktur wird zu einem Schlüsselfaktor der Daseinsvorsorge“;
- j) „Experimentierklauseln können Innovationen zur Sicherstellung der Daseinsvorsorge befördern und erleichtern.“<sup>534</sup>

### 3.2.2.5.7 *Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“*

#### 3.2.2.5.7.1 *Vorsitzführung*

Vorsitz: Andrea Nahles (SPD), Bundesministerin für Arbeit und Soziales Ko-Vorsitz: Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit.

#### 3.2.2.5.7.2 *Ziele/Handlungsfelder*

Die Arbeitsgruppe geht davon aus, dass bis 2030 neue Arbeitskräfte mobilisiert werden müssen, um die Wirtschaftsleistung aufrechterhalten zu können. Daher werden Maßnahmen umgesetzt, die das Fachkräftepotential erschließen und somit auch nutzbar machen sollen. Seit 2013 richtete sich die Aufmerksamkeit auf die Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss. Grundsätzlich richten sich die Maßnahmen an unterschiedliche Gruppen von Personen, die jeweils mit spezifischen Zugängen zu deren Integration bedacht werden. Daher sind die Maßnahmen aufgeteilt nach zwei wesentlichen Schwerpunkten:

- a) „Berufliche Integration von Arbeitslosen und Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss“;
- b) „Stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen“.

---

<sup>534</sup> Ebd. S. 36f.



Absicht der Arbeitsgruppe ist es, zur „systematischen Mobilisierung aller Fachkräftepotenziale“ beizutragen.

### 3.2.2.5.7.3 *Schwerpunkte/Projekte*

Die einzelnen Maßnahmen wurden gemäß den oben genannten „Schwerpunktgruppen“ aufgeteilt, wodurch der jeweils spezifische Charakter der einzuleitenden Maßnahmen eine wichtige Rolle zu spielen hat.

#### **a) Integration von Arbeitslosen und Qualifizierung junger Erwachsener**

An erster Stelle des Maßnahmenkataloges stehen jene Vorhaben, mittels denen Arbeitslose und junge Erwachsene in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen, wobei der Ausbildung die höchste Priorität zukommt:

„Ein qualifizierter Berufsabschluss ist die Voraussetzung für eine stabile und existenzsichernde Beschäftigung. Zugleich leisten qualifizierte Jugendliche einen wichtigen Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs.“<sup>535</sup>

Um Arbeitslose in den Arbeitsprozess zu integrieren und Jugendlichen bei Berufsabschlüssen eine Unterstützung zu geben, wurde eine Reihe von Projekten, Initiativen und Anreizen geschaffen.

#### *Projekt: „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“*

Ziel des von der Bundesregierung und der BA geleiteten Projektes war es, in den Jahren 2013-2015 bis zu 100.000 Personen im Alter von 25 bis 34 Jahren für eine „abschlussorientierte Ausbildung“ zu gewinnen. Insgesamt sollen in Deutschland in dieser Altersklasse ca. 1,5 Mio. Menschen keinen formellen Berufsabschluss haben.<sup>536</sup>

Laut Arbeitsgruppe begannen in den ersten beiden Jahren 66.276 Personen eine Ausbildung.<sup>537</sup>

#### *Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“*

Diese Maßnahme wird im Rahmen der Dach-Initiative „Chance und Beruf“ durchgeführt. Absicht ist es, dass jeder „ausbildungsreife und ausbildungswillige Jugendliche“ bis zum „Ausbildungsabschluss“ geführt werden soll.<sup>538</sup>

---

<sup>535</sup> Ebd., S. 43.

<sup>536</sup> Bundesagentur für Arbeit: Da geht noch was – Geschichten von erfolgreichen Spätstartern, S. 5, [https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje1/~edisp/16019022dstbai621734.pdf?\\_ba.sid=L6019022DSTBAI621743](https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje1/~edisp/16019022dstbai621734.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI621743) [31.01.2016].

<sup>537</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 41.

<sup>538</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesagentur für Arbeit: Die Initiative, <http://www.bildungsketten.de/de/235.php> [31.01.2016].

### *Programm der Berufseinstiegsbegleitung*

Im Rahmen des Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) für Deutschland gibt es Maßnahmen zum Abbau von Langzeitarbeitslosen. Dabei wurde das Konzept der assistierten Berufsbegleitung erweitert. Das ESF-Programm richtet sich sowohl an ArbeitnehmerInnen als auch an Unternehmen.<sup>539</sup>

### *Informationskampagne „Ich bin gut“*

Die Ausbildungskampagne „Ich bin gut“ richtet sich vor allem an Jugendliche und soll helfen, Unsicherheiten in Fragen der Ausbildung und beruflichen Weiterentwicklungen zu beseitigen. Besondere Beachtung wurde jenen gewidmet, die von Vorhinein Ausbildungsmängel aufweisen.

„Besonders denjenigen, die auf den ersten Blick nicht als ‚gut genug‘ erscheinen, z.B. ohne Abschluss, mit Migrationshintergrund etc., soll Selbstsicherheit und Vertrauen vermittelt werden.“<sup>540</sup>

Wesentliche Funktion bei der Umsetzung der Vorhaben der Arbeitsgruppe haben die Sozialpartner in Kooperation mit den Körperschaften des Bundes und der Länder. So werden Informationen ausgetauscht und die Bildung von Netzwerken unterstützt. In diesem Sinne leistet auch der DIHK mittels eigener Informationskampagnen und Publikation wichtige Aufklärung bei den Unternehmen. Vor allem Handwerksbetriebe werden durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) „sensibilisiert“. Seit 2013 prüft die DIHK zusammen mit den Industrie- und Handelskammern sowie den Arbeitsagenturen im Rahmen von 40 Modellprojekten, ob die „Zertifizierung von Teilqualifizierung“ das Nachholen von Berufsabschlüssen sowie die „Beschäftigungsfähigkeit“ fördert. Dieser Evaluationsprozess soll 2016 abgeschlossen werden.<sup>541</sup>

### **b) Stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, auch aus der stillen Reserve**

Frauen sollen aktiv und zwar qualitativ und quantitativ verbessert in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Dazu gibt es unterschiedliche Maßnahmen mit Fokus auf einerseits alleinerziehenden Müttern und andererseits auf die Aktivierung der „stillen Reserve“ im Rahmen von Wiedereinstiegprogrammen.

---

<sup>539</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit, <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-11-19-abbau-Langzeitarbeitslosigkeit.html> [31.01.2016].

<sup>540</sup> Mediaplus: Bundesagentur für Arbeit: Ich bin gut, <http://www.mediaplus.com/de/kampagne-details/bundesagentur-fuer-arbeit-ich-bin-gut.html> [31.01.2016].

<sup>541</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 42.

### *Aktionsprogramm: Perspektive Wiedereinstieg*

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ wurde ab 2008 begonnen, Frauen und Männern nach familienbedingten Berufsunterbrechungen, den Einstieg in den Beruf zu erleichtern.<sup>542</sup> So wurde im Jahr 2014 Personal der „Wiedereinstiegsfachkräfte“ für Frauen aufgestellt und 2015 weiter ausgebaut. Aufgrund der besonderen Ausprägtheit der Bedürfnisse von Frauen in diesem Themenfeld, gibt es spezielle Verfahren, die sich den Anforderungen von weiblichen Personen widmen. So richten sie sich z.B. an Frauen, die mit einer Gründungsidee den Weg in die Selbstständigkeit wagen möchten.<sup>543</sup>

### *Unternehmensprogramm: „Erfolgsfaktor Familie“*

Eine der Möglichkeiten, um familiäre und berufliche Pflichten zu kombinieren, stellt die flexible Arbeitszeitgestaltung dar. Diese soll unter anderem Frauen den Wiedereinstieg in die Berufswelt ermöglichen. Dabei werden von der Politik und der Wirtschaft die wesentlichen Richtlinien gesetzt:

„Mit dem Unternehmensprogramm ‚Erfolgsfaktor Familie‘ setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Die strategischen Kooperationen sind Ausdruck der gemeinsamen Verantwortung von Politik und Wirtschaft für eine familienbewusste Arbeitswelt.“<sup>544</sup>

### *Beratungsprogramm „Logib-D“*

Ziel dieses Programms „Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland“ ist es, strukturelle Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Betrieben aufzudecken und ausgleichende „personalwirtschaftliche Maßnahmen“ zu implementieren.<sup>545</sup>

Unter dem Aspekt „Weiterentwicklung der Arbeitsgruppe“ werden bereits die nächsten Schwerpunkte erläutert. Einerseits werden verstärkt regionalspezifische Ansätze der Fachkräftesicherung berücksichtigt, andererseits sollen Maßnahmen auch Menschen mit

---

<sup>542</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesarbeitsagentur: Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg im Überblick, [http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das\\_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm\\_node.html](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm_node.html) [31.01.2016].

<sup>543</sup> Ebd.

<sup>544</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Das Unternehmensprogramm, <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=2> [31.01.2016].

<sup>545</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 42f.

Behinderung einschließen. So soll Arbeit in einem „gesundheits- und innovationsfördernden Umfeld erfolgen“. Um Menschen mit Behinderung gezielt in der Arbeitswelt fördern zu können, wurden zwei Projekte gestartet. Das Projekt „Wirtschaft inklusiv“, getragen von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V., fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung.<sup>546</sup> Daneben gibt es auch Leitfäden und Plattformen zum Titel „Inklusion gelingt“, an denen sich unter anderem die DIHK beteiligt.

Einen weiteren Schwerpunkt wird künftig die Fachkräftesicherung von KMU darstellen. Um die KMU für die anstehenden Herausforderungen zu sensibilisieren, wurde eine Reihe von Projekten und Initiativen gestartet:

*Initiative: Neue Qualität der Arbeit*

Unter dem Motto „Zukunft sichern, Arbeit gestalten“ setzt sich die Initiative für eine neue Qualität der Arbeit ein. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für Unternehmen rentabel und für Beschäftigte lebenswert zu gestalten.<sup>547</sup>

*Programm: JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden*

Das Programm JOBSTARTER plus wird vom BMBF koordiniert und ist Teil der „Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung zur Stärkung der Bildungschancen und Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem“ sowie Teil der BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“.<sup>548</sup>

*Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Zukunft der Arbeit“*

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Zukunft der Arbeit“ werden „innovative Ansätze“ der „Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung“ vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen erarbeitet.<sup>549</sup>

*Spitzencluster-Wettbewerb der High Tech Strategie*

Ein anderer Zugang zur Fachkräftesicherung zeigt sich beim Spitzencluster-Wettbewerb, der unter der Leitung des BMBF steht und der vor allem auf der Nachwuchsförderung und praxisnaher Qualifizierung setzt. Im Cluster werden „Synergien für Forschung und

---

<sup>546</sup> Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation: Wirtschaft Inklusiv, <http://www.wirtschaft-inklusive.de/> [31.01.2016].

<sup>547</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Die Initiative, <http://www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Ueber-uns/inhalt.html;jsessionid=54C898E015ED2C8879FD280982C427D3> [31.01.2016].

<sup>548</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Projekt und Projektförderung, <http://www.jobstarter.de/de/Aktuelle-Foerderbekanntmachung-1254.php#Zuwendungszweck> [31.01.2016].

<sup>549</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 4.

Innovation“ zwischen Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und regionalen AkteurInnen genutzt.<sup>550</sup>

#### *Kompetenz und Transferzentrum des Handwerks (FitDe.H)*

Das Kompetenz und Transferzentrum des Handwerks „Fit für den demografischen Wandel“ (FitDe.H) richtet sich an die Handwerksbetriebe und bietet vor allem Informationen zu unterschiedlichen Themen betreffend den demographischen Wandel an. Auf der FitDe.H-Homepage<sup>551</sup> werden die Folgen des demographischen Wandels für die Betriebe auf den Punkt gebracht und so wird auf die Herausforderungen aufmerksam gemacht:

„Das Arbeitskräftepotential schrumpft. Die Zahl der Schulabgänger sinkt und damit auch die Zahl der potenziellen Auszubildenden. Für Handwerksbetriebe wird es deshalb zunehmend schwieriger, qualifizierte Fachkräfte und geeignete Nachwuchskräfte zu finden und an den Betrieb zu binden.“<sup>552</sup>

Um sich diesen Folgen besser stellen zu können, wird ein „Selbstcheck“ für Betriebe angeboten, die dann unterschiedliche Angebote zur Beratung nutzen können.

### **3.2.2.5.8 Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“**

#### *3.2.2.5.8.1 Vorsitzführung*

Sigmar Gabriel (SPD), Bundesminister für Wirtschaft und Energie; Ko-Vorsitz: Dr. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages.

#### *3.2.2.5.8.2 Ziele/Handlungsfelder*

Ziel ist es, Deutschland als ein Land zu präsentieren, das attraktiv für qualifizierte EinwanderInnen ist. Damit dieses Vorhaben Erfolg haben kann, muss nach Ansicht der Gestaltungspartner eine Willkommenskultur etabliert und gelebt werden.

„Die Schaffung einer gelebten Willkommens- und Anerkennungskultur in Unternehmen, Verwaltung und Gesellschaft ist deswegen eine wichtige Aufgabe für die Zukunft. Eine Willkommens- und Anerkennungskultur ist die Grundlage dafür, dass gut ausgebildete Personen, insbesondere aus Staaten außerhalb der EU, die nicht von demografischen Schrumpfungsprozessen betroffen sind, sich für ein Leben, einen

---

<sup>550</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Spitzencluster-Wettbewerb, <https://www.bmbf.de/de/der-spitzencluster-wettbewerb-537.html> [31.01.2016].

<sup>551</sup> Fitdeh: <https://www.fitdeh.de> [31.01.2016].

<sup>552</sup> Kompetenz- und Transferzentrum des Handwerks: Demografiefeste Handwerksbetriebe, <https://www.fitdeh.de/fuer-unternehmer.html> [31.01.2016].

Job, ein Studium oder eine Berufsausbildung und eine anschließende Tätigkeit in Deutschland entscheiden und langfristig in Deutschland bleiben.“<sup>553</sup>

Das Hauptaugenmerk der Arbeitsgruppe liegt zuallererst bei den KMU, die mit Informationen über die weiteren demographischen Entwicklungen aufgeklärt und über Möglichkeiten, ausländisches Personal anzuwerben, vertraut gemacht werden. Willkommenskultur, so lautet das Kredo, muss auch abseits der Wirtschafts- und Arbeitswelt gelebt werden. Grundlage der weiteren Prozesse der Arbeitsgruppe ist die „Wirkanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte“, in der insgesamt 48 Handlungsempfehlungen definiert werden.<sup>554</sup> Von diesen wurden elf weiterverfolgt und teilweise bereits umgesetzt. Insbesondere wurde das Beratungs- und Informationsangebot für Fachkräfte, Studierende und Auszubildende erweitert. Wichtige Rolle spielt dabei speziell geschultes Personal bei Konsulaten und Auslandsvertretungen.

#### *Infohotline: Arbeiten und Leben in Deutschland*

Einen wesentlichen Beitrag bei der Informationsweitergabe an mögliche ausländische Fachkräfte stellt die seit Dezember 2014 aktive Infohotline in Deutsch und Englisch dar. Dabei heißt es ausdrücklich, dass diese als „Maßnahme der Demografiestrategie der Bundesregierung“ gilt.<sup>555</sup>

#### *Internetportale zur Beratung*

Wichtige Informationen über aufenthaltsrelevante Aspekte sowie über Leben und Arbeiten in Deutschland, aber auch über Anerkennungen von Abschlüssen finden sich auf folgenden speziellen Internetseiten:

- von [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com);
- [www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de);
- [www.bamf.de](http://www.bamf.de);
- [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de);
- [www.zav.de](http://www.zav.de).

Laut Arbeitsgruppe stößt das „Willkommensportal“ unter dem Namen „make-it-in-germany.com“ auf großes Interesse. Demnach besuchten zwischen Juni 2012 und August 2015 über 8 Mio. Menschen diese Seite, 90 % von diesen waren aus dem Ausland. Der Erfolg

---

<sup>553</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 45.

<sup>554</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Wirkungsanalyse des Rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte – Studie im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-lang.property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> [31.01.2016].

<sup>555</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland, <http://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-fachkraefte/make-it-in-germany/kontakt/hotline>[31.01.2016].

der Seite führte dazu, dass auch die Niederlande sowie Irland das Konzept übernommen haben.<sup>556</sup> Mit 2,7 Mio. BesucherInnen seit Juni kann auch das Portal „anerkennung-in-deutschland.de“ auf einen Erfolg verweisen.

#### *AnerkennungsberaterInnen*

Künftig sollen „AnerkennungsberaterInnen“ an „ausgewählten Außenhandelskammern“ tätig sein und sollen somit Interessierte vor Ort über die Erledigung von Formalitäten und Anforderungen von Nostrifizierungen von Abschlüssen beratend zur Seite stehen.<sup>557</sup>

#### *Programm: Integration durch Qualifizierung – IQ*

Das Programm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ gibt es bereits seit 2005 um Personen mit Migrationshintergrund besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In der Förderperiode 2015-2018 wird ein Fokus auf die Anerkennung von Abschlüssen gelegt, um eine „bildungsadäquate“ Beschäftigung zu ermöglichen.<sup>558</sup>

#### *Wissens- und Arbeitsplattform BQ-Portal*

Das BQ-Portal bietet Informationsangebot zu „Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen“ und trägt somit als „lernendes System zu einem kontinuierlichen Wissens- und Informationsaufbau bei. Mit Stand 31.12.2015 befanden sich im Portal 173 Länder- und 1.550 Berufsprofile.<sup>559</sup>

#### *Lotsen-App: „Karriere-Kompass Deutschland“*

Mittels Lotsen „Karriere-Kompass Deutschland – Die Lotsen-App für Ausbildung, Studium und Arbeit“, sollen übersichtlich und schnell wichtige Informationen über Ausbildung, Studium und Arbeitsmöglichkeiten vermittelt werden. Zudem werden wichtige Tipps für Bewerbungsprozesse, das Leben und die Sprache bereitgestellt.<sup>560</sup>

#### *Sonderprogramm MobiPro-EU*

Mit dem Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“

---

<sup>556</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 46.

<sup>557</sup> Ebd. S. 47.

<sup>558</sup> IQ Multiplikatorenprojekt Transfer: Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, <http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmbeschreibung.html> [01.02.2016].

<sup>559</sup> Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Hintergrund und Ziele, <https://www.bq-portal.de/de/seiten/hintergrund-und-ziele-1> [01.02.2016].

<sup>560</sup> Deutsche Vertretung in Sri Lanka und Malediven: „Karriere-Kompass Deutschland“, [http://www.colombo.diplo.de/Zentrale\\_20Komponenten/Ganze-Seiten/de/Bildung/Lotsen-App.html?site=80173](http://www.colombo.diplo.de/Zentrale_20Komponenten/Ganze-Seiten/de/Bildung/Lotsen-App.html?site=80173) [01.02.2016].

(MobiPro-EU) werden grundsätzlich zwei Ziele verfolgt. Einerseits stellt es einen Beitrag zur „Sicherung des Fachkräftebedarfs“ in Deutschland dar, andererseits soll dadurch der hohen Jugendarbeitslosigkeit in der EU entgegengewirkt werden.<sup>561</sup>

#### *Pilotprojekt für Indien, Indonesien und Vietnam*

Sowohl als Maßnahme für die Fachkräftesicherung, aber auch entwicklungspolitische Initiative gilt ein Pilotprojekt, das sich speziell an Fachkräfte in technischen Berufen in Indien, Indonesien und Vietnam richtete. In der Zeit von 2012-2014 wurden über 22.000 Personen in diesen Ländern beraten, was auch zu einem realen Anstieg an Fachkräften aus diesen Ländern, vor allem aus Indien, bewirkte.<sup>562</sup>

#### *Seminare: „Studienerfolg und Arbeitsmarktintegration ausländischer Studierender“*

Der Deutsche Akademische Austauschdienst bietet im Rahmen von Hochschulveranstaltungen Seminare zum Thema „Studienerfolg und Arbeitsmarktintegration ausländischer Studierender“ an. Im Jahr 2015 wurde erstmals das Seminar „Und nach dem Studium? Verbleib ausländischer Absolventen in Deutschland“ angeboten. Damit sollen den AbsolventInnen die weiteren Möglichkeiten beim Verbleib in Deutschland vermittelt werden.<sup>563</sup>

#### *Infoportal für KMUs*

Da die KMUs einen wesentlichen Stellenwert haben, wurden Informationen für die kleineren und mittleren Betriebe auf der Internetseite [www.kofa.de](http://www.kofa.de) des Kompetenzzentrums für Fachkräftesicherung (KOFA) bereitgestellt. Ziel des KOFA ist es

„(...) über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu sein. (...) Das KOFA zeigt auf, wie KMU gute Personalarbeit – als Beitrag zum guten Leben in der Arbeitswelt – ganz konkret auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können.“<sup>564</sup>

#### *Programm: „Passgenaue Besetzung“*

Das Programm „Passgenaue Besetzung – Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“ unterstützt KMUs bei der Sicherung der

---

<sup>561</sup> Bundesagentur für Arbeit: Förderprogramm MobiPro - EU <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/paderborn/Agentur/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI529388> [01.02.2016].

<sup>562</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 48.

<sup>563</sup> Ebd., S. 48.

<sup>564</sup> Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung: Über uns, <http://www.kofa.de/ueber-uns> [01.02.2016].



Fachkräfte, um „Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit“ mit „Beratungsleistungen und Unterstützungsmaßnahmen“ zu erhalten.<sup>565</sup>

#### *Unternehmenspreis „Mit Vielfalt zum Erfolg“*

Der Preis „Mit Vielfalt zum Erfolg“ wird für Willkommenskultur an jene Unternehmen vergeben, die sich besonders bei der Integration von ausländischen Fachkräften verdient gemacht haben. Im Juni 2015 erfolgte diese Preisverleihung bereits zum zweiten Mal und der Sieger war mit der „ICUnet.AG“ ein Consultingunternehmen, das Fach- und Führungskräfte für die internationale Zusammenarbeit vorbereitet.<sup>566</sup>

### **3.2.2.5.9 Arbeitsgruppe: „Bildungsbiografien fördern“**

#### *3.2.2.5.9.1 Vorsitzführung*

Prof. Dr. Johanna Wanka (CDU), Bundesministerin für Bildung und Forschung, Ko-Vorsitz: Brunhild Kurth (CDU), Präsidentin der Kultusministerkonferenz, Sächsische Staatsministerin für Kultus.

#### *3.2.2.5.9.2 Ziele/Handlungsfelder*

Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, das System des lebenslangen Lernens an die neuen Realitäten der höheren Lebenserwartung sowie der heterogeneren Bevölkerungsstruktur anzupassen.

Wesentliche Aspekte dabei sind:

- Anpassung des Bildungssystems, damit Fähigkeiten und Kompetenzen gestärkt werden;
- Ausbau von Informations- und Beratungsstrukturen als zentraler Bestandteil des „demografiefesten Bildungssystems“;
- Vernetzung der regionalen Bildungs- und Berufsberatung.

Die ExpertInnen der Arbeitsgruppe gehen davon aus, dass die Relevanz des lebenslangen Lernens künftig durch längere „Erwerbsbiografien“ an Bedeutung gewinnen wird, weshalb im Allgemeinen die Bildungsangebote zu modifizieren sein werden.

#### *3.2.2.5.9.3 Schwerpunkte/Projekte*

Der Schwerpunkt der Gruppe liegt eindeutig auf der Vermittlung von Information und Stärkung der Beratungsmöglichkeiten. Im Zeitraum von Juni 2014 bis Mai 2015 fokussierte

---

<sup>565</sup> Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle: Passgenau Besetzung, [http://www.bafa.de/bafa/de/wirtschaftsfoerderung/passgenaue\\_besetzung/index.html?fold=false&articleId=2382995](http://www.bafa.de/bafa/de/wirtschaftsfoerderung/passgenaue_besetzung/index.html?fold=false&articleId=2382995) [01.02.2016].

<sup>566</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Mit Vielfalt zum Erfolg – Unternehmenspreis für Willkommenskultur – Preisträger 2015, <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/P-R/preistraeger-unternehmenspreis-willkommenskultur,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> [01.02.2016].

sich die Arbeitsgruppe auf die Herausarbeitung von Handlungsempfehlungen in vier Themenschwerpunkten:

- a) „Berufs- und Studienorientierung sowie -beratung an Schulen, insbesondere an Gymnasien;
- b) Berufsorientierung und -beratung für Leistungsschwächere;
- c) Beratungsangebote für Studienaussteiger;
- d) Beratung zur Weiterbildung im Erwachsenenalter.<sup>567</sup>

In Zukunft kommt ein neuer Schwerpunkt zum Thema „Bildungsberatung in kommunalen Strukturen“ hinzu. In diesen ausgewählten Hauptthemenfelder wurden von den Gestaltungspartnern folgende Handlungsempfehlungen formuliert:

- Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung an Schulen;
- Verankerung der Berufs- und Studienorientierung in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte;
- Ausweitung der Intensivierung der Kooperation mit Eltern;
- Anpassung der Instrumente und Verfahren der Beratung;
- Aufbau neuer Strukturen der Beratung;
- Vernetzung und Koordinierung der Beratungsangebote.<sup>568</sup>

Gemäß den bis zur zweiten Jahreshälfte 2015 festgelegten Schwerpunktfeldern und den dazu definierten Handlungsempfehlungen werden als konkrete Ergebnisse unterschiedliche Maßnahmen, Projekte und Informationsportale von den Gestaltungspartnern der Arbeitsgruppe vorgestellt. Diese werden analog zu der Darstellung der, in der Publikation über die Ergebnisse der Arbeitsgruppen beim Strategiekongress dargelegten Maßnahmen mit entsprechenden Internetzugriffen ohne weiterer Erklärung aufgelistet.

**a) Berufs- und Studienorientierung sowie -beratung an Schulen**

- *Bundesagentur für Arbeit: Internetportal „Planet-Beruf“*  
[www.planet-beruf.de](http://www.planet-beruf.de)
- *Bundesagentur für Arbeit: Internetportal „Abi“*  
[www.abi.de](http://www.abi.de)
- *Bundesagentur für Arbeit: Internetportal „Studienwahl“*  
[www.studienwahl.de](http://www.studienwahl.de)
- *Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass*  
[www.berufswahlpass.de](http://www.berufswahlpass.de)
- *Bundesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft: Berufswahlsiegel*  
[www.netzwerk-berufswahlsiegel.de](http://www.netzwerk-berufswahlsiegel.de)
- *SR-Bildungszentrum Wismar: Projekt BOGY*  
[http://www.bz-wismar.de/cms/upload/pdf/Newsletter/Newsletter\\_Juli\\_2014.pdf](http://www.bz-wismar.de/cms/upload/pdf/Newsletter/Newsletter_Juli_2014.pdf)
- *Vodafone-Studie „Schule – und dann?“*  
[https://www.vodafone-stiftung.de/alle\\_publicationen.html?&tx\\_newsjson\\_](https://www.vodafone-stiftung.de/alle_publicationen.html?&tx_newsjson_)

---

<sup>567</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 52f.

<sup>568</sup> Ebd., S. 53f.

pi1[showUid]=76&cHash=ef5cf3f55f99abc2232e2283ee7f5ca

- *Bundesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft: Leitfaden Elternarbeit*  
[http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageElternleitfaden\\_DE?open&ccm=010](http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageElternleitfaden_DE?open&ccm=010)
- b) Berufsorientierung und -beratung für Leistungsschwächere**
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Initiative Bildungsketten*  
[www.bildungsketten.de](http://www.bildungsketten.de)
  - *Bundesinstitut für Berufsbildung: Berufsorientierungsprogramm*  
[www.berufsorientierungsprogramm.de](http://www.berufsorientierungsprogramm.de)
  - *Jugendberufsagentur Hamm*  
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/hamm/Agentur/index.html>
- c) Beratungsangebote für Studienaussteiger**
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung*  
[www.bmbf.de/de/25581.php](http://www.bmbf.de/de/25581.php)  
[www.praktisch-unschlagbar.de](http://www.praktisch-unschlagbar.de)
  - *Zentralverband des Deutschen Handwerks*  
[www.zdh.de/themen/bildung/fachkraeftesicherung/studienaussteiger-sind-im-handwerk-willkommen.html](http://www.zdh.de/themen/bildung/fachkraeftesicherung/studienaussteiger-sind-im-handwerk-willkommen.html)
  - *IHK Aachen: Initiative „Switch“*  
[www.aachen.de/DE/wirtschaft\\_technologie/service/arbeitsmarkt/switch/index.html](http://www.aachen.de/DE/wirtschaft_technologie/service/arbeitsmarkt/switch/index.html)  
IHK
  - *Berlin: Initiative „Your Turn“*  
[www.ihk-berlin.de/produktmarken/yourturn/](http://www.ihk-berlin.de/produktmarken/yourturn/)
  - *Rheinhessen: Initiative „Durchstarten“*  
[www.durchstarten-rheinhessen.de/](http://www.durchstarten-rheinhessen.de/)
  - *IHK Trier: Duale Ausbildung*  
[http://www.ihk-trier.de/p/Neue\\_Perspektiven\\_f%C3%BCr\\_Studienabbrecher-7-15123.html](http://www.ihk-trier.de/p/Neue_Perspektiven_f%C3%BCr_Studienabbrecher-7-15123.html)
  - *IHK Karlsruhe: Studienabbrecherprojekte Job [RE] Start/Finish IT*  
[www.karlsruhe.ihk.de/Ausbildung\\_und\\_Weiterbildung/Berufsorientierung/Studienabbrecher](http://www.karlsruhe.ihk.de/Ausbildung_und_Weiterbildung/Berufsorientierung/Studienabbrecher)
- d) Beratung zur Weiterbildung im Erwachsenenalter**
- *Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Weiterbildungserhebung*  
<http://www.iwkoeln.de/wissenschaft/veranstaltungen/beitrag/pressekonferenz-iw-weiterbildungserhebung-2014-201454>
  - *Bundesministerium für Bildung und Forschung: Servicetelefon zur Weiterbildung*  
<http://www.bmbf.de/de/der-weiterbildungsratgeber.php>
  - *Nationales Forum Beratung/Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaften der Universität Heidelberg: Das BeQu-Konzept*  
<http://www.beratungsqualitaet.net/startseite/index.html>
  - *Bundesagentur für Arbeit: Weiterbildungsberatung*  
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/index.html>

Zusammenfassend wird von der Arbeitsgruppe festgehalten, dass sich eine zeitgemäße und somit den demographischpolitischen Anforderungen notwendige Berufs- und Studienberatung durch „aufsuchende Angebote“, „kontinuierliche Betreuung“, „zentrale Informationsangebote“ und „praktische Erfahrungsmöglichkeiten“ zusammensetzen muss.<sup>569</sup>

### **3.2.2.5.10 Arbeitsgruppe: „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“**

#### **3.2.2.5.10.1 Vorsitzführung**

Dr. Thomas de Maizière (CDU), Bundesminister des Innern, Ko-Vorsitz: Hans-Ulrich Benra, Stellvertretender Bundesvorsitzender „dbb beamtenbund und tarifunion“ und Achim Meerkamp, Mitglied des Bundesvorstands der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

#### **3.2.2.5.10.2 Ziele/Handlungsfelder**

Auftrag an die Arbeitsgruppe lautet:

„Empfehlung konkreter Maßnahmen für die Akteure im öffentlichen Dienst, mit denen auch in Zukunft genügend qualifizierte Nachwuchskräfte gewonnen werden können und die dazu beitragen, das Potenzial, das Wissen und die Kompetenzen der Beschäftigten optimal zu fördern.“<sup>570</sup>

Erklärtes Ziel ist es dabei, „die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes als einen zentralen Standortfaktor für Deutschland unter den demografischen Vorgaben zu erhalten“.<sup>571</sup>

Vor diesem Hintergrund bleibt, so wie in der Privatwirtschaft, die Fachkräftesicherung ein wesentliches Element der künftigen Maßnahmen. Die bereits 2012 festgelegten „Leitziele“ bleiben aber nach wie vor aufrecht und werden mit unterschiedlichen Maßnahmen und Umsetzungsvorhaben ergänzt. Die Leitziele lauten:

- a) „Rechtzeitig für Wissensnachschub in den Verwaltungen sorgen und die Potenziale der Beschäftigten fördern;
- b) Familienfreundliches Arbeiten ausbauen;
- c) Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten lebensphasengerecht erhalten.“<sup>572</sup>

Um diese „Leitziele“ zu erreichen, wurden unterschiedliche Projekte und Initiativen gestartet, von denen einige bereits als erfolgreich beendet erklärt wurden. Bei der Zusammenfassung

---

<sup>569</sup> Ebd., S. 55.

<sup>570</sup> Ebd., S. 57.

<sup>571</sup> Ebd.

<sup>572</sup> Bundesministerium des Inneren: Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“, Arbeitsgruppe F: „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ Weiterentwicklung der Agenda Fortschreibung und Weiterentwicklung der Agenda Stand: Juli 2014, S. 2, [http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG\\_F\\_Arbeitsprogramm.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG_F_Arbeitsprogramm.pdf?__blob=publicationFile) [31.01.2016].

der „Projektfortschritte“ der Arbeitsgruppe wurde darauf hingewiesen, dass bis Jahresmitte 2015 bereits sechs Projekte zu unterschiedlichen Themen abgeschlossen wurden:

- „Förderung des informellen Lernens;
- Vermittlung von Schlüsselkompetenzen;
- Ausbau berufsbegleitender Qualifizierung;
- Flexible Teilzeit;
- Ausbau des Familienservices;
- Herausgabe des Praxisordners „Kein Stress mit dem Stress“.<sup>573</sup>

Bei diesen Projekten wurden nach Angabe der InitiatorInnen die „Handlungsaufträge“ erreicht, ohne dass im Ergebnisbericht näher darauf eingegangen wird. Als zentral gelten die Umsetzungsschritte gemäß den Zielvorgaben.

#### *3.2.2.5.10.3 Schwerpunkte/Projekte*

Alle Projekte – sowohl bereits abgeschlossene, als auch laufende – haben die Umsetzung der Leitziele zur Aufgabe. Somit geben die definierten Ziele die Aufgabenstellung der jeweiligen Vorhaben vor und werden danach auch beurteilt, ob und inwieweit die Ergebnisse den Zielsetzungen entsprechen. Erst nach Erfüllung des Ziels bzw. der „Handlungsaufträge“ wird ein Vorhaben oder ein Projekt als abgeschlossen betrachtet. Wie bereits erwähnt, sind die Leitziele die Basis für das Planen die Umsetzung der Maßnahmen der Gestaltungspartner in dieser Arbeitsgruppe. Somit werden entsprechend dieser auch die Projekte kurz beschrieben.

#### **a) Leitziel 1: Demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik**

Seit 2013 wurden folgende Umsetzungsvorhaben zur Erreichung der strategischen Ziele eingeleitet:

##### *Projekt: Ressortweite Personalbedarfsanalysen*

Um den Personalbedarf künftig festzustellen und geeignete Rekrutierungsmaßnahmen herauszuarbeiten, wurde eine Analyse erstellt, deren „Eckpunkte“ 2015 vorgestellt wurden. Zu den Eckpunkten gehören die Themenfelder „Datenbestand“, „Jobfamilien“, Durchführung von „Personalbedarfsanalysen“, „Kompetenzanalysen“ und „Anforderungen an IT-Lösungen“.<sup>574</sup> Zusätzlich hat die Arbeitsgruppe die Bildung einer „Metaebene“ für den künftigen Personalbedarf empfohlen. Unter anderem wurde die Bündelung von Kerntätigkeit unter dem Begriff „Jobfamilien“ angedacht.

<sup>573</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 57.

<sup>574</sup> Arbeitsgruppe F: Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber. Unterarbeitsgruppe 1a: Projektsteckbrief ressortweite Personalbedarfsanalyse, [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG\\_F\\_Steckbrief\\_Personalbedarfsanalyse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_Steckbrief_Personalbedarfsanalyse.pdf?__blob=publicationFile&v=3) [01.02.2016].

*Projekt: Demografievorsorgende Stellenpolitik*

Die Arbeitsgruppe empfahl, die Zahl der Auszubildenden an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HS Bund) zu erhöhen. So kann im ersten Ansatz die Nachwuchsausbildung in den Bereichen „Allgemeine und Innere Verwaltung“ und „Verwaltungsinformatik“ gesteuert werden.

Auch die Einrichtung eines „zentralen Stellenpools zur Demografievorsorge“ wurde empfohlen. Dieser Pool soll bei Freiwerden von Stellen aktiviert werden, wodurch schließlich rasch auf entsprechendes Personal zurückgegriffen werden kann.

*Projekt: „Einführung eines systematischen Wissenstransfers“*

Ziel ist es zu verhindern, dass aufgrund von Altersabgängen wertvolles „Fach- und Erfahrungswissen“ verloren geht. Wissenstransfer soll vor allem beim Arbeitsplatzwechsel forciert werden. Entsprechende Maßnahmen werden künftig von der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAKöV) eingeleitet werden.

*Projekt: „Aufbau berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen“*

Diesbezüglich wurde von der HS Bund das Fernstudium „Verwaltungsmanagement“ eingeführt. Zudem wird das Studium „Master of European Governance and Administration“ (MEGA) berufsbegleitend angeboten.

*Projekt: „Vermittlung von Schlüsselkompetenzen“*

Die „Vermittlung von Schlüsselkompetenzen“ wurde in die Lehrpläne der HS Bund übernommen. Als wichtigste Kompetenzen gelten Kommunikations-, Kooperations- und Sozialkompetenzen und werden in der BAKöV in entsprechenden Seminaren gemäß den Anforderungen vermittelt.

*Projekt: „Förderung des informellen Lernens“*

Das „informelle und selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz“ soll unterstützt werden. Handlungsanweisungen sind seit April 2015 am Portal [www.bakoev.bund.de](http://www.bakoev.bund.de) abrufbar und zeigen Möglichkeiten des informellen und selbstgesteuerten Lernens auf. Unter anderem soll selbstgesteuertes Lernen

„(...) im Curriculum Fortbildungsberatung so gewichtet werden, dass innovative Impulse für die Fortbildungspraxis in den Behörden resultieren. Dies gilt insbesondere auch für die stärkere Berücksichtigung von Controllinginstrumenten in der dienstlichen Fortbildung.“<sup>575</sup>

---

<sup>575</sup> Bundesministerium des Inneren, Bundesakademie der öffentlichen Verwaltung: Bildungscontrolling in der Bundesverwaltung – Materialband: Curriculum Fortbildung. S. 10,

## **b) Leitziel 2: „Familienfreundliches Arbeiten“**

*Projekt: „Führen in Teilzeit“*

Entsprechende Handlungsempfehlung liegt bereits seit Jahresmitte 2015 vor und befindet sich gerade in der Phase der rechtlichen Festlegung, denen unterschiedliche Durchführungsmodelle zugrunde liegen. Berücksichtigt werden „personalorganisatorische Fragestellungen“ sowie Praxiserfahrungen. Bis zum nächsten Demografiegipfel 2017 werden weitere weiterführende Erkenntnisse erwartet.<sup>576</sup>

*Projekt: „Mehr Zeitsouveränität durch mobiles Arbeiten“*

Zeitsouveränität wird als „strategisches Ziel“ zum „familienfreundlichen Arbeiten“ deklariert. Daher wurde der Ausbau des „mobilen Arbeitens“ in der Bundesverwaltung empfohlen. Darunter ist das Arbeiten ohne festeingerichteten PC mit mobilen Endgeräten „außerhalb der Dienststelle“ zu verstehen. Eine Ressortabfrage 2014 zeigte, dass mobiles Arbeiten bereits in allen Ressorts eingesetzt wird. Aus diesem Grund wird empfohlen, Erfahrungen innerhalb der Ressorts auszutauschen und „Praxisbeispiele“ sollen definiert und mit Einverständnis der Dienststellen im Demografieportal [www.demografie-portal.de](http://www.demografie-portal.de) veröffentlicht werden.<sup>577</sup>

*Projekt: „Flexible Teilzeit“*

Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu optimieren. Dazu ist eine Anpassung der Arbeitszeiten notwendig, die von der EU-Arbeitszeitrichtlinie sowie dem deutschen Arbeitszeitgesetz bestimmt werden.

*Projekt: „Ausweitung des Familienservice“*

Geboten werden sollen „Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Betreuung von Kindern“ und dies sowohl in der Freizeit als auch im Notfall sowie „Notfallbetreuung von pflegebedürftigen Angehörigen“.<sup>578</sup>

---

[http://www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Downloads/Pg\\_BC/Curriculum\\_Fortbildungsberatung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Downloads/Pg_BC/Curriculum_Fortbildungsberatung.pdf?__blob=publicationFile) [01.02.2016].

<sup>576</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress S. 59.

<sup>577</sup> Ebd.

<sup>578</sup> Ebd., S. 60.

### c) **Leitziel 3: „Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten“**

#### *Projekt: Langzeitkonten*

In einem Pilotprojekt von 2011 bis 2014 konnten Angestellte in zwei Ressorts ihre Arbeitszeit in einem Langzeitkonto sammeln und bis 2016 abbauen. Einige Ergebnisse dieses Projektes sind:

- Ausweitung auf andere Ressorts bei Interesse möglich;
- Verlängerung der Auf- und Abbau der geleisteten Arbeitsstunden von 3 auf 5 Jahre;
- Maximale Ansparung von 1.400 (3 Stunden pro Woche) soll möglich sein.<sup>579</sup>

#### *Projekt: Systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement*

Im Jahr 2014 wurde die Initiative „Eckpunkte für ein Rahmenkonzept für die Weiterentwicklung des systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ umgesetzt und soll Bundesbehörden fachlich unterstützen. In weiterer Folge hat die Arbeitsgruppe eine „Praxishilfe für die Durchführung von Gesundheitsanalysen für die Behörden“ erstellt.<sup>580</sup>

#### *Projekt: Praxisordner Kein Stress mit dem Stress*

2013 wurde der Praxisordner „Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Dienst“, erstellt und wurde 2015 mit erweiterten praktischen Beispielen und zusätzlichen Informationen herausgegeben.<sup>581</sup>

#### *Projekt anerkennende und wertschätzende Verwaltungsstruktur*

Die Wertschätzung in der Verwaltung nimmt einen wichtigen Stellenwert ein und daher wurde bereits 2013 diesem Thema Aufmerksamkeit gewidmet. Die Arbeitsgruppe erarbeitet ein „Eckpunktepapier“ für einen „wertschätzenden Umgang in der Arbeitswelt“. Des Weiteren sollen „Maßnahmen, die der Förderung von Wertschätzungskompetenz dienen und zur Pilotierung geeignet sind, identifiziert und vorgeschlagen werden.“<sup>582</sup>

Bis zum Jahr 2017 werden die einzelnen Projekte evaluiert und regelmäßig über die Umsetzung der Projekte einen Bericht erstellen. Zudem soll bis zum nächsten Gipfel ein

---

<sup>579</sup> Ebd.

<sup>580</sup> Ebd.

<sup>581</sup> Arbeitsgruppe Öffentlicher Dienst als attraktiver Arbeitgeber: Sachstandsbericht zum Projekt „Praxisordner: Kein Stress mit dem Stress - Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Dienst“ Stand: 29. Mai 2015, [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG\\_F\\_kein\\_Stress.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_kein_Stress.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [14.02.2016].

<sup>582</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress (S. 61)



„Konzept für eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der öffentlichen Arbeitgeber“ erarbeitet werden.<sup>583</sup>

### **3.2.3 Wirtschaftliche Konzepte/Maßnahmen/Strategien zum demographischen Wandel**

Die wirtschaftlichen Konzepte/Maßnahmen/Strategien zum demographischen Wandel stammen in Deutschland – so wie in Österreich – von den Sozialpartnern. In Deutschland wird der Begriff Sozialpartner für die Tarifvertragsparteien – Arbeitgeberverbände auf der einen und Gewerkschaften auf der anderen Seite – verwendet. Zunächst wird im Folgenden daher auf die Aktivitäten der Vertretung der Arbeitgeber (IHKs und DIHK) sowie auf jene des Deutschen Gewerkschaftsbundes eingegangen. Schließlich wird beispielhaft eine Gewerkschaft herausgenommen und ihre Strategien zum demographischen Wandel aufgezeigt.

#### **3.2.3.1 IHKs und DIHK**

Die Vertretung der deutschen Unternehmen im Inland – ausgenommen Handwerksbetriebe, Freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe – sind die Industrie- und Handelskammern (IHKs), bei der die Unternehmen per Gesetz Mitglied sind. Die 80 deutschen IHKs nehmen als eigenverantwortliche öffentlich-rechtliche Körperschaften der wirtschaftlichen Selbstverwaltung das Gesamtinteresse der 3,6 Mio. ihnen zugehörigen gewerblichen Unternehmen gegenüber Kommunen, Landesregierungen sowie Politik und Öffentlichkeit wahr.

Die Industrie- und Handelskammern sind alle Mitglieder im Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Dieser vertritt als Dachorganisation die IHKs in deren Auftrag und in Abstimmung mit ihnen, in allen Fragen, die das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft betreffen, den gemeinsamen Standpunkt der IHKs auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene gegenüber der Politik, der Verwaltung, den Gerichten und der Öffentlichkeit.<sup>584</sup>

Der DIHK sieht die Herausforderungen des demographischen Wandels vor allem darin, dass die Bevölkerung stetig altert und dadurch in den Unternehmen einerseits mehr ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt sein werden, andererseits es an jungen Fachkräften mangeln wird. Konkret wird diese Thematik in der DIHK unter dem Schlagwort „Fachkräftesicherung“ diskutiert und behandelt. Um diese Sicherung der Fachkräfte zu gewährleisten, sollte nach

---

<sup>583</sup> Ebd.

<sup>584</sup> DIHK: Wir über uns, <http://www.dihk.de/wir-ueber-uns/wer-wir-sind> [26.02.2016].

Ansicht der DIHK die Zuwanderung von qualifizierten ArbeitnehmerInnen erleichtert werden, das Pensionsalter angehoben werden bzw. zumindest nicht gesenkt werden und die Schulabbrecher- und Berufsschulabbrecherquoten verringert werden.<sup>585</sup>

Die DIHK ist auch in den Prozess der Erstellung der Demografiestrategie eingebunden und sitzt in unterschiedlichen Arbeitsgruppen. Der Sprecher der DIHK, Stefan Hardege, findet es – wie er uns in einem Interview sagt – sehr wichtig, dass das Thema „demographischer Wandel“ durch die Strategie so prominent behandelt wird, wenngleich er der Meinung ist, dass viele Maßnahmen, die in der Strategie angeführt werden, von den Betrieben ohnehin schon umgesetzt werden, vielleicht aber nicht explizit unter dem Schlagwort des „demographischen Wandels“ laufen.<sup>586</sup>

Die DIHK beschäftigt sich auf unterschiedlichen Ebenen mit dem demographischen Wandel, wie in der Folge aufgezeigt wird:

### ***3.2.3.1.1 Vorstandsbeschluss „Demografischer Wandel und Gesundheitswirtschaft – Herausforderungen und Chancen“***

Am 16. November 2011 wurde vom DIHK-Vorstand das Papier „Demografischer Wandel und Gesundheitswirtschaft – Herausforderungen und Chancen“ beschlossen. Vorangegangen war die Erstellung des Papiers in Verbindung mit intensiven Beratungen im DIHK-Ausschuss für Gesundheitswirtschaft. Die Themen wurden in mehreren Sitzungen des Ausschusses behandelt und das Papier im Rahmen einer ad-hoc Arbeitsgruppe mit Ausschuss-VertreterInnen erarbeitet. Im DIHK-Ausschuss für Gesundheitswirtschaft sind UnternehmerInnen aus den Bereichen Krankenhausträger, Krankenversicherungen, Medizintechnikhersteller, Pharmahersteller und -großhändler, Pflegeanbieter, Beratungseinrichtungen, Apotheken, Kurwesen, Functional Food etc. vertreten.<sup>587</sup>

Das 14 Seiten umfassende Papier geht von folgenden Veränderungen aufgrund des demographischen Wandels für die Gesundheitswirtschaft aus:

- Wachsende Nachfrage nach Gesundheitsleistungen, wodurch neue Geschäftsfelder entstehen (z.B. Unterstützungs- und Assistenzsysteme, die das Wohnen im Alter zu Hause erleichtern).
- Bedeutung des 2. Gesundheitsmarktes wächst. Unter dem 2. Gesundheitsmarkt werden die Leistungen im Gesundheitswesen, die nicht im Rahmen der Vollversicherungsfinanzierung von gesetzlicher und privater Krankenversicherung

---

<sup>585</sup> Interview Stefan Hardege, Referatsleiter Arbeitsmarkt, Zuwanderung DIHK, 20.03.2015 (Berlin).

<sup>586</sup> Ebd.

<sup>587</sup> Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Demografischer Wandel und Gesundheitswirtschaft – Herausforderungen und Chancen. 2011, S. 14.

erstattet werden, verstanden. Das Wachstum wird durch eine zunehmende Nachfrage nach medizinischen Leistungen, die weitere Verbreitung von Präventionsmaßnahmen wie auch durch den medizinisch-technischen Fortschritt, der eine Vielzahl von Innovationen fördert, entstehen. Im Papier wird eine Schätzung zum Ausgabenvolumen für den zweiten Gesundheitsmarkt unter Einbezug eines erweiterten Begriffs der Gesundheitswirtschaft genannt, die bei über 60 Mrd. Euro pro Jahr liegt.<sup>588</sup>

### **3.2.3.1.2 IHK Fachkräftemonitor Bayern**

Die bayerischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) stellen den IHK-Fachkräftemonitor online zur Verfügung.<sup>589</sup> Nach eigenen Angaben sollen damit ihre Mitgliedsunternehmen, aber auch die Politik und die Jugendlichen vor der Berufswahl ein Instrument zur Verfügung haben, mit dem sie regionale Fachkräfteengpässe erkennen und ihre Entscheidungen darauf ausrichten können. Konkret zeigt der IHK-Fachkräftemonitor Bayern, der online kostenlos abrufbar ist, Angebot und Nachfrage von Fachkräften in Bayern bis in das Jahr 2030. Der/die UserIn kann sich dabei wahlweise einzelne Regionen oder Branchen anzeigen lassen. Zudem wertet der Fachkräftemonitor die Arbeitsmarktsituation von beruflich Qualifizierten und AkademikerInnen, aber auch einzelner Berufsgruppen aus. Anhand der Ergebnisse der Konjunkturumfragen der bayerischen IHKs sowie der Daten aus öffentlich zugänglichen Statistiken wird der Fachkräftemonitor jährlich aktualisiert.<sup>590</sup>

### **3.2.3.1.3 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“**

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und die Chemie-ArbeitgeberInnen haben als erste Branche einen Tarifvertrag entwickelt, der die Herausforderungen des demografischen Wandels annimmt: Den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“. Ein zentrales Element dieses Tarifvertrages ist der „Demografiefonds“. Dabei handelt es sich um einen betrieblich geschaffenen Topf, in dem die vom/von der ArbeitgeberIn geleisteten Demografiebeiträge für die TarifmitarbeiterInnen gesammelt werden. Die Mittel aus diesem Topf werden dazu verwendet, Instrumente für die Gestaltung des demographischen Wandels zu finanzieren.<sup>591</sup>

---

<sup>588</sup> Ebd., S. 2.

<sup>589</sup> IHK: Fachkräftemonitor Bayern, <http://www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de/> [26.02.2016].

<sup>590</sup> Industrie- und Handelskammern in Bayern: IHK Fachkräftemonitor Bayern. 2013, <http://www.bihk.de/bihk/Anhaenge/bihkrepository/fachkraeftemonitor-2013-datenblatt.pdf> [26.02.2016].

<sup>591</sup> BAVC, Die Chemiearbeitgeber: Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“. So funktioniert der Demografiefonds, [https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li\\_ib\\_102009\\_st5.html](https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_102009_st5.html) [26.02.2016].

### **3.2.3.1.4 Fachkräftesicherung 2012 – Unternehmen und Politik vor neuen Herausforderungen**

Der DIHK sieht bedingt durch den demographischen Wandel die Unternehmen vor die Herausforderung gestellt, in Zukunft genügend Fachkräfte zur Verfügung zu haben. In einer 24 Seiten umfassenden Broschüre werden daher Maßnahmen aufgezeigt, die Unternehmen durchführen sollen, um das Fachkräfteangebot zu sichern. Zudem werden Forderungen an die Politik gestellt. Die Maßnahmen werden in jene mit kurz- bis mittelfristiger Wirkung und jene mit mittel- bis langfristige Wirkung unterteilt. Sie lauten wie folgt:

Kurz- bis mittelfristige Wirkung:

Unternehmen/Wirtschaft:

- Potenziale für Ausbildung erschließen – auch bei Schwächeren;
- IHK-Lehrstellenbörse nutzen;
- Weiterbildung passgenau auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen ausgestalten;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern: Flexible Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung;
- Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer steigern: Betriebliche Gesundheitsförderung, altersgerechte Personalpolitik;
- Kooperation mit Arbeitsagenturen zur Verbesserung der Arbeitsvermittlung.

Politik:

- Betreuungszeiten flexibilisieren;
- Arbeitslose aktivieren/Arbeitsvermittlung verbessern;
- Zuwanderungshürden abbauen (Einkommensgrenze, Vorrangprüfung);

Mittel- bis Langfristige Wirkung:

Unternehmen/Wirtschaft:

- Berufsorientierung stärken/Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft ausbauen;
- Engagement zum Ausbau des Interesses an MINT steigern;
- Lebenslanges Lernen intensivieren/Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

Politik:

- Kinderbetreuung/Ganztagsangebote ausbauen;
- Abbrecherquote verringern/Ausbildungsreife sichern;
- Interesse an MINT fördern;
- Qualität der Lehre und Praxisbezug an Hochschulen verbessern;
- Rente mit 67 durchhalten;
- Übergänge in die Rente flexibilisieren/Zuverdienstgrenze in der Rente abbauen;

- Kriterienbasierte Zuwanderungssteuerung implementieren/Willkommenskultur ausbauen.<sup>592</sup>

### **3.2.3.1.5 Best-Practice-Beispiele „Demografischer Wandel“. Einzelhandel, Dienstleistungen und Tourismus**

Der DIHK hat mit Stand November 2008 eine Liste von so genannten Best-Practice-Beispielen zum Thema „Demografischer Wandel“ herausgegeben. Darauf werden Unternehmen gegliedert in die Kategorien „Einzelhandel“, „Dienstleistungen“, „Tourismus“ und „Sonstige“ angeführt, die vor dem Hintergrund des „demografischen Wandels“ besondere Maßnahmen durchführen. Gelistet ist z.B. die Metro Group, da sie sowohl ihr Sortiment und ihre Einrichtung an ältere KundInnen angepasst hat, als auch ältere MitarbeiterInnen fördert. Ebenso das E-Center Kreuzberg, das z.B. festgelegt hat, dass 10 % der Belegschaft Auszubildende bzw. über 50-Jährige sein sollen. Hinsichtlich der Diversifizierung der Bevölkerung ist Haribo angeführt, da das Unternehmen seit 2008 Weingummis ohne Schweinegelatine anbietet, damit auch Moslems diese essen dürfen.<sup>593</sup>

### **3.2.3.2 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist der Dachverband von acht Mitgliedsgewerkschaften. Seine Aufgabe ist es, die Gewerkschaftsbewegung national und international zu vertreten. Auf diese Weise vertritt der DGB rund 6,1 Mio. in den Mitgliedsgewerkschaften organisierten ArbeitnehmerInnen, wodurch der DGB der weltgrößte Gewerkschaftsbund ist.<sup>594</sup>

Als Dachverband schließt er keine Tarifverträge ab, koordiniert und unterstützt aber als Spitzenorganisation die Beamtenpolitik der Gewerkschaften. Die acht Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes verhandeln hingegen mit den ArbeitgeberInnen über die Tarifverträge und vertreten ihre Mitglieder in den Betrieben. Zudem gewähren sie ihren Mitgliedern Rechtsschutz bei arbeits- und sozialrechtlichen Streitigkeiten und unterstützen ihre organisierten Mitglieder bei Streik, Aussperrung und Maßregelung.<sup>595</sup>

<sup>592</sup> DIHK, Fachkräftesicherung 2012 – Unternehmen und Politik vor neuen Herausforderungen. 2012.

<sup>593</sup> DIHK, Best-Practice-Beispiele „Demografischer Wandel“. Einzelhandel, Dienstleistungen und Tourismus. 2008.

<sup>594</sup> DGB: Organisation und Bundesvorstand, <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/organisation-und-bundesvorstand> [26.02.2016].

<sup>595</sup> Ebd.

Die acht Mitgliedsgewerkschaften sind:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt;
- IG Bergbau, Chemie, Energie;
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft;
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft;
- IG Metall;
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten;
- Gewerkschaft der Polizei;
- Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.<sup>596</sup>

Der DGB hat auf seiner Homepage keine Dokumente veröffentlicht, die sich explizit mit dem demographischen Wandel beschäftigen. Allerdings hat der DGB an der Demografiestrategie mitgearbeitet, worauf er auch in seinem Geschäftsbericht für die Jahre 2010 bis 2013 eingeht:

### ***3.2.3.2.1 Geschäftsbericht für die Jahre 2010 bis 2013***

Im Geschäftsbericht des DGB nimmt dieser darauf Bezug, dass er in den Erstellungsprozess der Demografiestrategie eingebunden war. Dabei habe er sich dafür eingesetzt, dem Fachkräftemangel insoweit zu begegnen, als er gefordert habe, inländisches Potenzial auszuschöpfen, bevor ausländische Arbeitskräfte angeworben werden. Dieses inländische Potenzial könne vor allem durch Zurückdrängen prekärer Beschäftigungsverhältnisse und durch mehr Investitionen in Ausbildung erfolgen.<sup>597</sup>

Zudem sei der DGB in der Erarbeitung des Kapitels „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ eingebunden gewesen. Dabei habe sich gezeigt, dass es vor allem bei den Themen Altersübergänge und Arbeitsschutz erhebliche Konflikte mit den ArbeitgeberrepräsentantInnen gebe.<sup>598</sup>

Ein weiteres Thema, das der DGB bei der Erarbeitung der Demografiestrategie eingebracht habe, sei die EU-Elternzeitrichtlinie. Der DGB fordere in diesem Zusammenhang einen Rechtsanspruch der Eltern auf Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach der Elternzeit, auf befristete Arbeitszeitreduzierungen sowie auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit und auf Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitszeiten.<sup>599</sup>

---

<sup>596</sup> DGB: Gewerkschaften im DGB, <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb> [26.02.2016].

<sup>597</sup> DGB-Bundesvorstand, Geschäftsbericht des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2010-2013. 2013, S. 34. Online abrufbar unter <http://bundeskongress.dgb.de/die-themen/unsere-arbeit> [26.02.2016].

<sup>598</sup> Ebd., S. 58.

<sup>599</sup> DGB-Bundesvorstand, Geschäftsbericht des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2010-2013. 2013, S. 65.

Zudem wird im Geschäftsbericht angeführt, dass der DGB sich an der Rentenpolitik der Europäischen Kommission beteiligte<sup>600</sup> und sich in die Forschungsunion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingebracht hat, was dazu geführt hat, dass die Gestaltung der Arbeitswelt zu einem Schwerpunktthema im Bildungs- und Forschungsministerium erhoben wurde. Dies sei wiederum eine wichtige Voraussetzung, um die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigen zu können.<sup>601</sup>

Im Geschäftsbericht wird weiters die Befürchtung des DGB geäußert, dass der öffentliche Dienst die demographische Entwicklung „verschleife“. Um qualifiziertes Personal für einen handlungsfähigen Staat gewinnen zu können, müssen die Arbeitsbedingungen aktuellen Ansprüchen genügen und die Beschäftigten an deren Gestaltung beteiligt werden.<sup>602</sup>

Auf den demographischen Wandel nimmt der Geschäftsbericht auch im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit/Ehrenamt Bezug. Konkret heißt es:

„Der demografische Wandel und seine Dramatisierung sowie die politisch verschuldete zunehmende finanzielle Handlungsunfähigkeit des Staates bilden die Folie, vor der der Missbrauch des Ehrenamtes konzeptionell vorangetrieben wird: Die Deutschen müssten sich auf mehr Eigenverantwortung und eine verstärkt eigenständige Gestaltung ihrer Lebensbereiche einstellen. Es wird als alternativlos dargestellt, dass staatliche Strukturen abgebaut und durch private Anbieter, ehrenamtliche Helfer oder gar nicht ersetzt werden.“

Dieser Prozess würde auch mit der Demografiestrategie vorangetrieben, was der DGB kritisiert.<sup>603</sup>

Weitere Erwähnung im Geschäftsbericht findet der demographische Wandel im Kontext der Rentenpolitik: Der DGB habe ein eigenes Rentenmodell entworfen, mit dem die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigbar seien.<sup>604</sup>

### **3.2.3.2.2 „Initiative Strukturpolitik 2020plus“**

Der DGB hat im Jahr 2013 einen Forderungskatalog, die so genannte „Initiative Strukturpolitik 2020plus“ vorgelegt, in dem auch eine Positionsbestimmung vorgenommen wird. Diese umreißt den Beitrag einer sozial-ökologischen Strukturpolitik für qualitatives Wachstum, gute Arbeit und mehr Beschäftigung. Zudem werden im Katalog die wichtigsten Herausforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht dargestellt und daraus Anforderungen an die

---

<sup>600</sup> Ebd., S. 105.

<sup>601</sup> Ebd., S. 120.

<sup>602</sup> Ebd., S. 142.

<sup>603</sup> Ebd.

<sup>604</sup> Ebd.

Politik entwickelt. Zweck dieses Papiers ist es – laut Vorwort – eine breite gesellschaftliche Debatte anzuregen.<sup>605</sup>

Der DGB führt in seinen Forderungen den demographischen Wandel mehrfach ins Treffen. Eine Forderung lautet etwa:

„Der DGB fordert eine konsequente Weiterentwicklung der Raumordnungs- hin zu einer Raumentwicklungspolitik. Die Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben, insbesondere bei der Sicherung der regionalen Daseinsvorsorge, machen diese Weiterentwicklung notwendig. Für den regionalen Ausgleich in Teilräumen wird eine der wichtigsten Fragen sein, wie der demografische Wandel bewältigt werden kann.“<sup>606</sup>

Zudem wird mehrfach betont, dass der demographische Wandel und die damit zusammenhängenden Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Daseinsversorgung etc. vor allem im Osten Deutschlands eine besondere Rolle spielen.<sup>607</sup>

### ***3.2.3.2.3 ZuWaGs – Zusammen Wachsen – Arbeit Gestalten: Das Demografie- und Tarifprojekt***

Von 2011 bis 2014 wurde das Projekt „ZuWaGs“ durchgeführt, das als „Demografie- und Tarifprojekt“ bezeichnet wird. Im Mittelpunkt des Projekts steht die Überzeugung, dass altersgerechte Arbeitsgestaltung und lebensphasenorientierte Personalarbeit durch eine entsprechende Tarif- und Branchenarbeit nachhaltig verankert werden können. Ziel des Projektes war es daher, dass verschiedene Wege zur altersgerechter Arbeit erprobt werden. Durchgeführt wurde das Projekt von einem wissenschaftlichen Verbund, der die Tarif- und Sozialpartner unterstützt. Das Projekt sollte zudem den Austausch aller Beteiligten über betriebliche und tarifpolitische Regelungen zur Gestaltung von Arbeit im demographischen Wandel fördern.<sup>608</sup>

### **3.2.3.3 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Ver.di**

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) entstand 2001 durch Zusammenschluss von fünf Einzelgewerkschaften.<sup>609</sup> Sie ist Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund.<sup>610</sup>

---

<sup>605</sup> DGB Bundesvorstand: „Initiative Strukturpolitik 2020plus“. 2013, S. 2.

<sup>606</sup> Ebd. S. 4.

<sup>607</sup> Ebd. z.B. S. 24.

<sup>608</sup> ZusammenWachsen Arbeit gestalten: Das Demografie- und Tarifprojekt, <http://www.soestra.de/downloads/ZusammenWachsen-Projektdarstellung.pdf> [26.02.2016]; ZusammenWachsen Arbeit gestalten, <http://www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de/> [26.02.2016].

<sup>609</sup> Ver.di: Gründungsgewerkschaften, <http://www.verdi.de/ueber-uns/idee-tradition/gruendungsgewerkschaften> [26.02.2016].

<sup>610</sup> Ebd.



Ver.di hat rund zwei Mio. Mitglieder aus ca. 1.000 Berufen<sup>611</sup> und ist nach der IG Metall die zweitgrößte deutsche Gewerkschaft.

Ver.di beschäftigt sich nach Angaben von Norbert Reuter, der im Bereich Wirtschaftspolitik bei Ver.di tätig ist, viel mit dem demographischen Wandel. Unter anderem werden bei Ver.di Berechnungen zur Bevölkerungsentwicklung angestellt. Diese zeigen, dass – unter der Annahme, dass das BIP/Kopf weiterhin ansteigt und die Bevölkerungsvorausberechnungen in etwa wie vorhergesagt eintreten – die Herausforderungen, die aufgrund des demographischen Wandel vorhergesagt werden, nicht in dieser Form entstehen werden. Der demographische Wandel führe nach Meinung von Ver.di nicht zu einem zwangsläufigen Knappwerden der Ressourcen für die Rentenzahlungen oder für die Pflege, sondern er stelle die Politik vielmehr vor eine Frage der Umverteilung. Werden Maßnahmen in Richtung Umverteilung von der Belastung der Arbeitseinkommen hin zur Belastung der Gewinn- und Vermögenseinkommen gesetzt, so könnten auch die durch den demographischen Wandel entstehenden Mehrkosten im Rentensystem gedeckt werden. Die Aussichten über den demographischen Wandel seien nicht so negativ, wie sie sich auf den ersten Blick darstellen. Das Problem „zu viele Alte, zu wenig Junge“ sei eines, das sich leicht veranschaulichen lasse und das vor allem die populistische Presse gerne aufgreife. Tatsächlich sei dieses Problem jedoch nicht so, wie es dargestellt werde, sondern es sei vor allem ein Verteilungsproblem. Zudem bringe der demographische Wandel nicht nur be- sondern auch entlastende Effekte: Gibt es weniger Kinder und Jugendliche in der Gesellschaft, so verursacht dies nicht nur Kosten, weil weniger Personen ins System einzahlen, sondern es können auch Kosten eingespart werden, weil nicht so viele Personen insgesamt versorgt werden müssen.

Hinsichtlich Zuwanderung sieht Ver.di zwar eine Chance darin, durch Zuwanderung die Folgen des demographischen Wandels abzumildern, jedoch solle man – bevor man gezielt Fachkräfte aus dem Ausland anwerbe – zunächst das Potenzial im Inland ausschöpfen. Dies auch deshalb, weil es ansonsten zu einem brain drain aus den Herkunftsländern der angeworbenen Fachkräfte käme. Zuwanderung könne, so Reuter, nur das zweitbeste Mittel sein. Erstbestes Mittel sei, die bereits in Deutschland lebenden Menschen bestmöglich auszubilden und zu qualifizieren. Davon sei die Frage der AsylwerberInnen zu unterscheiden. Diese werden ja nicht gezielt angeworben, sondern kommen ins Land und sollten daher möglichst gut gefördert werden, um sie schnell in den Arbeitsmarkt integrieren zu können.

---

<sup>611</sup> Ver.di: Über uns, <http://www.verdi.de/ueber-uns> [26.02.2016].

Ein großes Problem sieht Ver.di in den so genannten Minijobs, die sozialversicherungsfrei sind. Sie würden nicht nur dazu beitragen, dass viele Personen trotz Job arbeitslos seien, sondern sie führen aufgrund der fehlenden Sozialversicherungsbeiträge auch zu Problemen bei der Finanzierung von Sozialleistungen. Ebenso problematisch seien befristete Verträge, die prekäre Anstellungsverhältnisse verursachen. Sie seien unter anderem dafür verantwortlich, dass Personen aufgrund ihrer unsicheren Einkommenslage ihren Kinderwunsch nicht umsetzen können, was sich wiederum in der niedrigen Fertilitätsrate ausdrückt.

Die Demografiestrategie der Bundesregierung sieht Ver.di skeptisch. Sie laufe teilweise darauf hinaus, die demographischen Entwicklungen als Grund für Kürzungen im Sozialbereich anzuführen. Positiv sei jedoch, dass auch Maßnahmen zur Steigerung der Bildungsinvestitionen angeführt seien. Denn, so Reuter: „Nur Reiche können sich einen armen Staat leisten“.<sup>612</sup>

### **3.2.3.4 Gemeinsame Maßnahmen**

#### ***3.2.3.4.1 Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“***

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine Kooperation des Bundesfamilienministeriums und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) sowie des DGB. Es soll dazu beitragen, dass die deutsche Wirtschaft familienfreundlicher wird. Konkret bündelt es Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen: Es bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren. Darüber hinaus steht in der Wissensplattform eine breite Auswahl an Praxisbeispielen, Studien und Ratgebern zu Themen wie Arbeitszeitgestaltung, familienbewusstes Führen und Personalmarketing zur Verfügung. Zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gehören das gleichnamige Unternehmensnetzwerk, der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2016“, die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ sowie das Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung.<sup>613</sup>

---

<sup>612</sup> Interview Norbert Reuter, Bereich Wirtschaftspolitik, Ver.di-Bundesverwaltung/Ressort 1, 18.03.2015 (Berlin).

<sup>613</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfolgsfaktor Familie, <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=2> [26.02.2016].

Nach Aussagen der DIHK handelt es sich dabei um eine Maßnahme, die dazu beitragen soll, die durch den demographischen Wandel bedingte Notwendigkeit, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt, Realität wird.<sup>614</sup>

#### **3.2.3.4.2 Charta der Vielfalt**

Die Charta der Vielfalt wurde von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Dezember 2006 ins Leben gerufen. Mehr als 2.000 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner hinzu.<sup>615</sup>

Der Wortlaut der Charta<sup>616</sup> ist nicht ident mit jenem in Österreich<sup>617</sup>.

### **3.2.4 Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien**

Im Folgenden wird auf die Stellungnahmen und Positionen von InteressensvertreterInnen eingegangen:

#### **3.2.4.1 Position der CDU/CSU**

In der deutschen Bundesregierung sowie im Bundestag gibt es einen Zusammenschluss der beiden christdemokratischen Parteien der CDU und CSU, allerdings haben diese Parteien unterschiedliche Grundsatzprogramme, in denen auch Stellung zum demographischen Wandel bezogen wird. Während die CSU nur in Bayern vertreten ist, hat die CDU ihren Wirkungsbereich in allen anderen Bundesländern.

Im Grundsatzprogramm der CSU vom September 2007 wird konkret auf die demographische Entwicklung im Kontext des Alters eingegangen. Während die älter werdende Bevölkerung vor dem Hintergrund der Sicherung der sozialen Systeme thematisiert wird, wird der Faktor Migrationshintergrund nicht erwähnt.<sup>618</sup> Auch die CDU zählt den demographischen Wandel in ihrem Grundsatzprogramm vom Dezember 2007 zu jenen Herausforderungen, bei denen die Partei einen „Gestaltungsanspruch“ stellt. Darin wird der demographische Wandel als „Querschnittsmaterie“ verstanden, jedoch nur vor dem Hintergrund der nachteiligen

---

<sup>614</sup> Interview Stefan Hardege, Referatsleiter Arbeitsmarkt, Zuwanderung DIHK, 20.03.2015 (Berlin).

<sup>615</sup> Charta der Vielfalt e.V.: Über die Charta, <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html> [26.02.2016].

<sup>616</sup> Charta der Vielfalt e.V.: Die Charta im Wortlaut, <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html> [26.02.2016].

<sup>617</sup> WKO: Die Charta im Wortlaut, [https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die\\_Charta\\_der\\_Vielfalt\\_im\\_Wortlaut.html](https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die_Charta_der_Vielfalt_im_Wortlaut.html) [26.02.2016].

<sup>618</sup> CSU-Grundsatzprogramm: Chancen für alle! In Freiheit und Verantwortung gemeinsam Zukunft gestalten, beschlossen am 28. September 2007, S. 18f, [http://www.csu.de/common/\\_migrated/csucontent/grundsatzprogramm.pdf](http://www.csu.de/common/_migrated/csucontent/grundsatzprogramm.pdf) [16.04.2016].

Altersstruktur und der Bewahrung des Sozialsystems erfasst.<sup>619</sup> Somit bleiben wie im Falle des Grundsatzabkommens der CSU die Bevölkerungsveränderungen auf der Basis der Zunahme von Menschen mit Migrationshintergrund unberücksichtigt.

Zwar gibt es auf Länderebene unterschiedliche Parteistrukturen, auf der Ebene des Bundes sind die CDU und CSU aber in einer Bundestagsfraktion fusioniert. Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat sich im Jahr 2012 in einem eigenen Positionspapier der Projektgruppe „Demografischer Wandel“ erstmals explizit auch konzeptuell zur Bevölkerungsentwicklung geäußert. Im Positionspapier mit dem Titel: „Jung und Alt gemeinsam für ein sicheres Leben in Wohlstand – heute und in Zukunft“ werden insgesamt sieben Bereiche identifiziert, in denen die CDU/CSU-Bundestagsfraktion Maßnahmen einzuleiten hat. Diese Themenfelder sind:

- Familie;
- Gewonnene Jahre im Alter;
- Arbeitsmarkt und Wirtschaft;
- Bildung, Wissenschaft und Forschung als Grundlage zukünftigen Wohlstands;
- Solide Finanzen;
- Integration;
- Infrastruktur: Energie und Verkehr und Wohnen.<sup>620</sup>

Im CDU/CSU-Positionspapier wird die Demografiestrategie der Bundesregierung explizit begrüßt, aber auch gefordert, den Herausforderungen effektiv zu begegnen.

„Das Zeitfenster für eine vorausschauende Politik ist noch offen, wir wollen es rechtzeitig nutzen. Es geht darum, sich frühzeitig auf die Folgen des demographischen Wandels in allen Bereichen des politischen und gesellschaftlichen Lebens einzustellen. Wir verfolgen dabei die Strategie, sich kurz- und mittelfristig an den Bevölkerungsrückgang und die demographische Alterung anzupassen, sie langfristig aber auch abzumildern.“<sup>621</sup>

Die CDU/CSU-Bundesfraktion kann auf unterschiedlichen Ebenen die Umsetzung ihrer Interessen einfordern. Im Deutschen Bundestag wird die CDU/CSU-Bundesfraktion im Themengebiet des demographischen Wandels durch ihren Demographiesprecher Abgeordneten Michael Friese vertreten, der zugleich auch innen- und rechtspolitischer

---

<sup>619</sup> CDU-Grundsatzprogramm: Freiheit und Sicherheit. Grundsätze für Deutschland, beschlossen vom 21. Parteitag, 3.-4. Dezember 2007, [https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/071203-beschluss-grundsatzprogramm-6-navigierbar\\_1.pdf?file=1&type=field\\_collection\\_item&id=1918](https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/071203-beschluss-grundsatzprogramm-6-navigierbar_1.pdf?file=1&type=field_collection_item&id=1918) [16.04.2016].

<sup>620</sup> CDU/CSU-Bundestagsfraktion: Jung und Alt gemeinsam für ein sicheres Leben in Wohlstand – heute und in Zukunft Positionspapier der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zur demographischen Entwicklung in Deutschland Beschluss vom 25. September 2012, [https://www.cducsu.de/sites/default/files/demografie\\_120925.pdf](https://www.cducsu.de/sites/default/files/demografie_120925.pdf) [16.04.2016].

<sup>621</sup> Ebd., S. 2.

Sprecher der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag ist.<sup>622</sup> Im Rahmen der parlamentarischen Tätigkeit führt der CDU/CSU-Demographiebeauftragte „regelmäßige Berichterster-Gespräche“. Zudem gibt es auch in anderen „Ausschussarbeitsgruppen“ zuständige „Berichterster“ zum Thema „demographischer Wandel“, das als Querschnittsmaterie verstanden wird. Diese Gespräche werden genutzt, um sich innerhalb der Bundestagsfraktion zu koordinieren.

„Als Querschnittsthema hat fast jede Ausschussarbeitsgruppe mehr oder weniger explizit mit dem Wandel zu tun. Wenn in der Arbeitsgemeinschaft Kommunalpolitik beispielsweise das Thema Umsatzsteuer bei der interkommunalen Zusammenarbeit auf dem Programm steht, hat das natürlich auch einen Bezug zum demografischen Wandel. Darauf muss nicht immer noch extra hingewiesen werden. Den meisten Abgeordneten sind die gesellschaftlichen Dynamiken sicherlich ausreichend bekannt.“<sup>623</sup>

Wesentliche politische Schwerpunkte aus der Sicht der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und auch der Bundesregierung sind:

- Familienfreundlichkeit als Leitprinzip der Gesetzgebung im Vordergrund;
- Ausbau der Kindertagesbetreuung;
- Familienpflegezeit;
- „Ländliche Entwicklung“;
- Generationengerechtigkeit;
- Stärkung der umlagefinanzierten Systeme auf dem Generationenvertrag.<sup>624</sup>

Aus der Sicht des Abgeordneten Michael Friese verdienen die demographischen Herausforderungen, verursacht sowohl durch die Alterung der Gesellschaft, als auch durch die Zunahme an kultureller Heterogenität der Bevölkerung gleichermaßen politische Aufmerksamkeit. Grundsätzlich stellt die Alterung der Gesellschaft eine Realität dar, an der auch die Zuwanderung kurzfristig nichts ändern wird. Einerseits wird die alternde Bevölkerung als etwas Positives betrachtet, da dadurch wertvolle Lebensjahre gewonnen werden, andererseits müsse man möglichen negativen Entwicklungen rechtzeitig begegnen, wobei die Zuwanderung per se keine unmittelbare Lösung darstellt.

„Deutschland profitiert bereits heute von den positiven Einflüssen der Zuwanderung, zum Beispiel bei den Fachkräften. Diese stellen eine wertvolle Ergänzung zum inländischen und europäischen Arbeitskräftepotential dar. Wir müssen aber auch unser eigenes Potential weiter ausschöpfen, hier ist noch viel möglich. Und letztendlich ist auch klar, das Geburtendefizit werden wir durch Zuwanderung nicht ausgleichen können. Sie kann also nicht unser einziger Lösungsansatz sein. Wir dürfen uns nicht

---

<sup>622</sup> Interview Michael Friese, Demografiesprecher CDU, 20.03.2015 (schriftlich).

<sup>623</sup> Ebd.

<sup>624</sup> Ebd.

auf die anderen verlassen, sondern müssen unsere Herausforderungen schon selbst in die Hand nehmen.“<sup>625</sup>

Im Zusammenhang mit der Zuwanderung wird betont, dass für „Akzeptanz“ geworben werden muss, „um den gesellschaftlichen Zusammenhalt sicherzustellen“.<sup>626</sup> Generell muss der demographische Wandel als eine Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen werden und dem Gesetzgeber kommt dabei die Aufgabe zu, Rahmenbedingungen zu schaffen. Ehrenamt und Bürgerschaftliches Engagement, Digitalisierung sowie Technologisierung werden künftig an Bedeutung zunehmen. Für den demographischen Wandel sei nicht die Politik verantwortlich, denn grundsätzlich können keine Richtlinien für eine Bevölkerungsentwicklung vorgegeben werden, aber Voraussetzungen können sehr wohl geschaffen werden, um eine günstigere Dynamik herbeizuführen.

„Die Entscheidung für oder gegen Kinder wird der Staat auch in Zukunft nicht übernehmen. Wir wollen ja kein Gesellschaftsdesign betreiben. Klar ist aber auch, wir können und müssen die richtigen Voraussetzungen schaffen, in denen junge Menschen Familien gründen und Kinder bekommen wollen.“<sup>627</sup>

Obwohl in Deutschland bereits sehr viel zur Bewusstseinsbildung im Kontext der Herausforderungen des demographischen Wandels getan wurde, meint Abgeordneter Friese, dass das Thema noch nicht „in allen Teilen der Gesellschaft angekommen ist“. Dabei würde das Prinzip „Fahren auf Sicht“ dominieren. Die Aufgabe der CDU/CSU-Bundesfraktion bestehe somit darin, das „Thema hoch auf der Agenda“ anzusetzen und somit das Land auf den Wandel vorzubereiten. Betont wird aber, dass die Politik alleine nicht genüge und alle Verwaltungsebenen bis zum einzelnen Bürger initiativ werden müssen:

„Aber eines ist auch klar, ohne Eigeninitiative der Bürgerinnen und Bürger wird es nicht gehen. Der Bund, die Regierung und das Parlament, können nicht alles „von Oben“ regeln. Die Menschen vor Ort, die Kommunen, die Unternehmer, alle sind hier gleichermaßen gefragt. Die Bundespolitik gibt dafür den passenden Rahmen vor.“<sup>628</sup>

Eine große Bedeutung im gesamten Themenkomplex des demographischen Wandels kommt insbesondere den ArbeitgeberInnen zu, denn diese würden gerade bei „Familienfreundlichkeit großen Einfluss auf die Lebensrealitäten der Menschen“ ausüben und somit zur Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie beitragen.

Was das Ansprechen von speziellen ethnischen Communities als eine eigene WählerInnengruppe anbelangt, so hat die CDU/CSU-Bundesfraktion keine besondere

---

<sup>625</sup> Ebd.

<sup>626</sup> Ebd.

<sup>627</sup> Ebd.

<sup>628</sup> Ebd.

Herangehensweise, weil das der grundsätzlichen Ansicht widersprechen würde, alle Menschen gleich behandeln zu wollen. Die PensionistInnen wurden aber sehr wohl als eine spezielle WählerInnengruppe erkannt, da auch die christlich-sozialen Werte besonders beachtet würden. Grundsätzlich meint der CDU/CSU-Bundestagsabgeordnete, dass beim Thema des demographischen Wandels durchaus auch Optimismus angebracht sein, ohne jedoch den Blick für die Realität zu verlieren.<sup>629</sup>

### 3.2.4.2 Position der SPD

Der demographische Wandel wird im SPD-Grundsatzprogramm<sup>630</sup>, das im Oktober 2007 beschlossen wurde, explizit in zwei Kontexten erwähnt. Erstens im Zusammenhang mit der strukturellen Veränderungen ländlicher Regionen und zweitens hinsichtlich Armutsbekämpfung und Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.<sup>631</sup> Zurzeit gibt es von der SPD-Bundesfraktion kein einheitliches Positionspapier zum demographischen Wandel, obwohl Ende 2015 eines hätte veröffentlicht werden sollen.<sup>632</sup> Zum demographischen Wandel wird jedoch ausführlich im Positionspapier „zur Reform der Pflegeversicherung“<sup>633</sup> Stellung genommen. Von der Bundestagsfraktion wurde im November 2015 ein eigener SPD-Demographiekongress abgehalten, bei dem der Fokus auf die Themen Fachkräftesicherung, Alterssicherungssysteme und Daseinsvorsorge in den Kommunen gelegt wurde. Beim Kongress wurde auch auf die Flüchtlingsdynamik eingegangen, die grundsätzlich als „Chance“ gewertet wurde.<sup>634</sup>

Im Themengebiet des demographischen Wandels wird die Bundestagsfraktion der SPD durch die Demographiesprecherin Petra Crone vertreten, die eine Querschnittsarbeitsgemeinschaft, bestehend aus insgesamt 18 Abgeordneten, leitet.<sup>635</sup> In dieser „Querschnittsarbeitsgemeinschaft“ sind Abgeordnete aus allen Arbeitsgemeinschaften vertreten und umfassen Themen wie: Verkehr, Entwicklungen des ländlichen Raums, Familie, Frauen und Jugend, Barrierefreiheit, Gesundheit und Pflege, Wirtschaft, Arbeitsmarkt,

---

<sup>629</sup> Ebd.

<sup>630</sup> Das SPD-Grundsatzprogramm wird als „Hamburger Programm“ bezeichnet.

<sup>631</sup> SPD-Grundsatzprogramm: Hamburger Programm – Das Grundsatzprogramm der SPD, S. 50f und 56, <https://www.spd.de/partei/organisation/das-grundsatzprogramm/> [17.04.2016].

<sup>632</sup> Interview Petra Crone, Demographiesprecherin SPD, 17.4.2016 (Berlin).

<sup>633</sup> SPD-Bundestagsfraktion: Positionspapier der SPD-Bundestagsfraktion zur Reform der Pflegeversicherung „Für eine umfassende Pflegereform: Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe stärken“ Verabschiedet am 27. März 2012, [http://www.spdfraktion.de/system/files/documents/spd-btf\\_positionspapier\\_pflege.pdf](http://www.spdfraktion.de/system/files/documents/spd-btf_positionspapier_pflege.pdf) [17.04.2016].

<sup>634</sup> SPD-Bundestagsfraktion: Wie der demografische Wandel gelingt, <http://www.spdfraktion.de/themen/demografische-wandel-gelingt> [17.04.2016].

<sup>635</sup> SPD-Bundestagsfraktion: Arbeitsgruppe Demografischer Wandel, <http://www.spdfraktion.de/fraktion/arbeitsgruppen/arbeitsgruppe-demografischer-wandel?mitglieder=1>, [17.04.2016].

Soziales und Migration. Mit diesem koordinierten Ansatz wird sichergestellt, dass der inhaltliche Zugang zum demographischen Wandel umfassend abgedeckt wird. Laut Petra Crone kommt es in der SPD auch darauf an, dass die Kontakte zu den eigenen Wahlkreisen und Kommunen aufrecht bleiben und somit eine zusätzliche Facette in der politischen Herangehensweise an die Bevölkerungsentwicklung berücksichtigt wird. Durch dieses Vorgehen würde sich die SPD von den anderen Bundestagsfraktionen unterscheiden, denn keine andere Fraktion würde im Themengebiet der Demografie eine ähnlich parlamentarische Arbeitsgemeinschaft aufweisen.<sup>636</sup>

Die Demographiesprecherin der SPD kritisiert, dass es im deutschen Bundestag keinen eigenen parlamentarischen Ausschuss zum Thema „demographischer Wandel“ gebe und bedauert das Nichtvorhandensein eines/einer DemographieministerIn in der Bundesregierung. Grundsätzlich wird die Demografiestrategie der Bundesregierung gelobt, aber hinsichtlich der weiteren konzeptuellen Ausgestaltung sowie konkreter Umsetzung könnte einiges verbessert werden. Im Allgemeinen wäre laut Crone wünschenswert, dass sich mehr Menschen mit dem demographischen Wandel beschäftigen würden.

Für die Demographiesprecherin der SPD bedeutet der demographische Wandel grundsätzlich eine Herausforderung, die die gesamte Gesellschaft „Junge und Alte, von der Geburt bis zum Grab“ angeht.<sup>637</sup> Neben der Alterung der Gesellschaft werde die Gesellschaft auch heterogener und dies müsse auch in der politischen Arbeit berücksichtigt werden. Wesentlich ist, dass nicht nur die Bundespolitik, sondern alle politischen und öffentlichen Ebenen vom Bund bis zur Kommunalebene ihre Verantwortung für die Bevölkerungsentwicklung ernst nehmen. Besonders die Kommunen sind wichtig, da auf dieser Ebene viel umgesetzt wird. Die Bundespolitik ist aufgerufen, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Die SPD setzt besondere Schwerpunkte vor allem in folgenden Bereichen:

- Soziale Sicherungssysteme;
- Sicherung von Fachkräften;
- Pflege;
- Frauenförderung.

Im Hinblick auf die Nutzung von vorhandenen Arbeitspotentialen sollten insbesondere drei Personengruppen gefördert werden. (1) Es müsse darauf geachtet werden, dass Frauen nach der „Familienphase“ nicht den Anschluss an die Berufswelt verlieren. (2) SchulabbrecherInnen sollten ebenfalls mit besonderen Maßnahmen bedacht werden, um eine

---

<sup>636</sup> Interview Petra Crone, Demografiesprecherin SPD, 19.03.2015 (Berlin)

<sup>637</sup> Ebd.



Verankerung am Arbeitsmarkt zu erreichen. (3) Die dritte Personengruppe mit großem Potential stellen laut SPD-Demographiesprecherin die Flüchtlinge und Asylsuchenden dar. Vor allem gut ausgebildeten Flüchtlingen müsste die Chance eingeräumt werden, sich am Arbeitsmarkt schneller integrieren zu können. Zwar gibt es auch andere Möglichkeiten, ausländische Fachkräfte nach Deutschland zu bringen, jedoch müsste diesbezüglich der Gesetzesrahmen optimiert werden.

Vor dem Hintergrund des „sozialen Zusammenhalts“ sollten von der Politik vor allem auch jene Menschen mit Migrationshintergrund bedacht werden, die bereits in der zweiten und dritten Generation in Deutschland leben. Als eine diesbezügliche Maßnahme wäre die sprachliche Vorbereitung von Kindern auf die Schule zu werten.

Hinsichtlich des demographischen Wandels seien, so Crone, die Alterung der Bevölkerung und die Diversifizierung derselben gleichermaßen bedeutend. Während die Herausforderungen, die sich durch eine alternden Bevölkerung ergeben laut Petra Crone allgemein bekannt seien, sind die Herausforderungen, die sich durch die Zunahme von Personen mit Migrationshintergrund ergeben, nicht umfassend erforscht bzw. bekannt. Ein Beispiel dafür sei der Umstand, dass nicht deutschsprachige Personen im Alter bei Demenz eine muttersprachliche Betreuung bräuchten. Bis dato würden unterschiedliche Facetten hinsichtlich der Alterung von MigrantInnen viel zu wenig berücksichtigt.

Wesentlich sei laut Crone auch die Stärkung des gesamtgesellschaftlichen Wir-Gefühls in den Kommunen, damit das Zusammenleben zwischen Mehrheitsgesellschaft und ZuwanderInnen funktionieren könne. Dabei übernehmen Schulen, Sportvereine und andere zivilgesellschaftliche Initiativen eine wichtige Funktion. Die Politik kann diese Initiativen finanziell unterstützen und somit einen Beitrag leisten. Bei der Findung von Lösungen für anstehende Herausforderungen werden von der SPD-Bundesfraktion auch Kooperationen mit WissenschaftlerInnen und ForscherInnen eingegangen. Auch eine „Rückkoppelung“ zwischen Bund, Ländern und Kommunen sei für die weitere politische Gestaltung sehr wichtig, vor allem im Bereich der Pflege.

Generell gerate nach Ansicht Crones aufgrund des heranrückenden Rentenalters der Babyboom-Generation das Pflegesystem unter Druck weshalb neue Pflegestärkungsgesetze beschossen wurden. Diese Gesetzesänderungen sowie das Vorantreiben von Pflegereformen gehen vom Bund aus und die Länder und Kommunen müssten bei der Umsetzung unterstützt werden. Eine gute Sozialplanung ist somit für die SPD wichtig und dazu würde unter anderem

ein dichtes Netz an Pflegeberatung, haushaltsnahen Dienstleistungen sowie ambulanter Betreuung und Pflege gehören. Um dies gewährleisten zu können, würden die Kommunen vom Bund finanzielle Unterstützung brauchen und auch ehrenamtliches Engagement werde an Bedeutung zunehmen.

Im Hinblick auf die Diversifizierung der Bevölkerung und somit auch der WählerInnen wurden von der SPD keine konkreten Maßnahmen eingeleitet, spezielle ethnische Communities anzusprechen. Hinsichtlich der steigenden Zahl an älter werdenden Personen werden von der SPD sehr wohl Veranstaltungen mit eigenen Schwerpunkten für diese Zielgruppe organisiert. Auch Menschen mit Behinderung werden z.B. in eigenen Wahlprogrammen, das in einfacher Sprache geschrieben ist, berücksichtigt.

### **3.2.4.3 Position der Linken**

Für Die Linken charakterisiert sich der demographische Wandel in Deutschland aus der gestiegenen Lebenserwartung, der niedrigen Geburtenrate und der bisher geringen Zuwanderung, die sich allerdings derzeit ändert. Zentral sei jedoch, so gibt der Demographiesprecher der Linken zu bedenken, dass der demographische Wandel sich regional sehr unterschiedlich gestalten. Die Unterschiede zwischen Stadt und Land und zwischen Ost- und Westdeutschland seien teilweise enorm, worauf stets Bedacht genommen werden müsse.

Kritisch betrachtet sei der demographische Wandel, so die Sicht der Linken, ein Scheinargument für die Regierung bzw. andere Parteien die Privatisierung voranzutreiben und die Erhöhung des Pensionsantrittsalter immer weiter zu erhöhen. Die private Vorsorge solle mit dem Hinweis auf den demographischen Wandel erhöht werden, wodurch aber nur neue Ungleichheiten geschaffen werden. Es gebe aber Berechnungen, u.a. auch von Verdi, dass durch Umverteilung die „Last“ der Renten leicht getragen werden könne.

Um dies zu erreichen, sei es wichtig, dass eine aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik betrieben werden, die dazu führe, dass die ArbeitnehmerInnen in Deutschland ordentlich beschäftigt seien und somit auch Beiträge in die Sozialsysteme einbezahlen. Derzeit arbeiten viele Personen unter prekären Arbeitsbedingungen, sind nur geringfügig oder in so genannten Minijobs tätig wodurch wichtige Beiträge für das Sozialsystem verloren gingen. Ebenso gestalten es sich mit der Leiharbeit, die nach Meinung der Linken deutlich eingeschränkt werden müsse. Nur so könne auch die drohende Altersarmut abgewendet werden.

Den Linken ist es wichtig, strikt zwischen Asylwerbenden und MigrantInnen an sich zu unterscheiden. Während Asyl ein Menschenrecht ist und es daher jeder/jedem gewährt werden müsse, der/die Anspruch darauf habe, sollte nach Aussagen des Demographiesprechers Migration gezielt gesteuert werden. Für Personen, die Asyl in Deutschland erhalten, sei es wichtig, dass diese sofort in den Arbeitsmarkt aber auch in die Gesellschaft integriert werden.

Es sei die Aufgabe der Politik, so der Demographiesprecher, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sowohl die Alterung als auch die Diversifizierung der Bevölkerung gemeistert werden könne, ohne dass z.B. das Rentenantrittsalter enorm erhöht werde. Die Linken haben um diese Rahmenbedingungen zu schaffen auch bereits zahlreiche Anträge im Parlament eingebracht. Unter anderem fordern sie, dass die Rentenbeiträge solidarisch von allen Berufsgruppen erbracht werden und es keine Deckelung zur Bezahlung von Maximalbeiträgen gibt. Zudem sprechen sie sich für eine Abflachung der hohen Rentenbezüge aus. Auch in der Enquete zum demographischen Wandel waren die Linken involviert.

Eine weitere Aufgabe der Politik sei es, eine altersgerechte soziale und kulturelle „Welt“ zu schaffen. Darunter verstehen die Linken, dass Barrierefreiheit für ältere Menschen im öffentlichen Raum geschaffen wird, damit sie das kulturelle Angebot so wie junge und Familien nutzen können.

#### **3.2.4.4 Position der Grünen**

Das Bündnis 90/Die Grünen haben die Thematik des demographischen Wandels in vier inhaltliche Cluster (a) Kinder und Jugendliche, b) Mittlere Lebensphase, c) Arbeitswelt und d) altersübergreifende Themen) gegliedert und Ende 2016 soll ein eigenes strategisches Konzept präsentiert werden. In diesen Gliederungspunkten werden Themen wie Fachkräftemangel, Migration, Zeitpolitik, aber auch z.B. das Wahlalter und die Infrastruktur behandelt. Dadurch sollen möglichst alle gesellschaftlichen Bereiche abgedeckt werden. Die inhaltliche Abhandlung der Cluster erfolgt unter Einbindung von VertreterInnen aus Wissenschaft und Forschung. Wünschenswert wäre es aus Sicht der Sprecherin der Arbeitsgruppe „demografischer Wandel“ der Grünen, dass nach dem konzeptuellen Abschluss eines Clusters ein Antrag im Parlament eingebracht wird.

Grundsätzlich beinhaltet nach Ansicht der Grünen das Thema des demographischen Wandels drei Ebenen: eine persönliche, eine gesellschaftliche und eine ökologische.

Die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Themen des demographischen Wandels wird bei den Grünen im Parlament als ein geschlossener Prozess behandelt, der in der Fraktion auf- und umgesetzt wird. Wobei die Grünen, so die Demographiesprecherin, anders als die Regierungsparteien, keinen auf Regionen fokussierten Zugang zur Thematik haben. Während die CDU/CSU und SPD in ihren Konzepten die Problematiken in den jeweiligen Regionen hervorheben, haben die Grünen eher die „Probleme der Menschen“ im Fokus. Deshalb wäre es nach Meinung der Demographiesprecherin zu kurz gegriffen, wenn man z.B. aufgrund sinkender SchülerInnenanzahl in Dörfern die Schule schließt.

Die Grünen setzen sich für die Senkung des Wahlalters auf 16 Jahre ein, doch die Umsetzung dieses Vorhabens wird von der CDU/CSU abgelehnt. Aus der Sicht der Grünen müssten Jugendliche an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sein, um den demographischen Entwicklungen auch im Bereich der Partizipation gerecht zu werden.

Die Grünen versuchen auch gezielt Personen mit Migrationshintergrund als WählerInnen zu gewinnen. Wenngleich die „Jungen Grünen“ hierauf besonderen Wert legen, gibt es auch auf Bundesebene Maßnahmen (wie z.B. Wahlmaterialien in türkischer Sprache). Auf Landesebene sollen „Mentoringprogramme“ Personen mit Migrationshintergrund für die Parteiarbeit gewinnen und an die Partei binden.

Die Demographiesprecherin der Grünen setzt sich dafür ein, dass der demographische Wandel nicht nur als Problem, sondern auch als Chance wahrgenommen wird. Manche, auf den ersten Blick negative Aspekte des demographischen Wandels, wie etwa die Abwanderung aus dörflichen Gebieten, können auch durchaus positiv betrachtet werden und man kann im genannten Beispiel etwa die freigewordene Fläche als Grünfläche nutzen. Auch für Frauen birgt der demographische Wandel Chancen – diese sieht die Demographiesprecherin vor allem in der Arbeitswelt.

Den vorhandenen Strategien und Konzepten zum demographischen Wandel steht die Demographiesprecherin skeptisch gegenüber, da diese zwar das Problem identifizieren, die Implementierung der entsprechenden Maßnahmen jedoch verbessert werden könnte. Auf der strukturellen Ebene empfiehlt die Grünpolitikerin, eine Stabstelle im Bundeskanzleramt zum Thema „demographischer Wandel“ einzurichten.<sup>638</sup>

---

<sup>638</sup> Interview Doris Wagner, Demographiesprecherin Die Grünen Deutschland, 19.03.2015 (Berlin).

### **3.2.5 Zusammenfassung und Ausblick**

In Deutschland sind sowohl die Alterung der Bevölkerung als auch die Zunahme der Heterogenität der Gesellschaft prognostiziert und stellen eine wesentliche Herausforderung für Politik, Gesellschaft und Wirtschaft dar.

Grundsätzlich wird dem Thema des demographischen Wandels in Deutschland eine hohe Priorität von der Politik beigemessen, die nicht nur gesellschaftliche, sondern auch wirtschaftliche Entwicklungen zu beeinflussen beabsichtigt. Als zentrales Dokument für den politischen Gestaltungsprozess der Bevölkerungsprozesse gilt die Demografiestrategie mit dem Titel „Jedes Alter zählt“, die im Jahr 2012 verabschiedet wurde. Dieser Strategie folgten Arbeitsprogramme und weitere Dialogprozesse in Form von Demografie Gipfeln der Jahre 2012, 2013 und 2015.

Im September 2015 wurde die Strategie von „Gestaltungspartnern“, bestehend aus VertreterInnen der Politik, Wirtschaft, Interessensvertretungen, Wissenschaft und Zivilgesellschaft modifiziert. Im Mittelpunkt der weiterentwickelten Demografiestrategie stehen folgende vier Ziele mit entsprechenden Handlungsfeldern:

**Ziel 1:** „Stärkung des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials“

**Ziel 2:** „Förderung des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalts“

**Ziel 3:** „Förderung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in den Regionen“

**Ziel 4:** „Gewährleistung solider Finanzen für die Handlungsfähigkeit des Staates und verlässliche soziale Sicherungssysteme“

Zu den jeweiligen Handlungsfeldern wurden Maßnahmen, Initiativen und Projekte von den Gestaltungspartnern entwickelt, die sich in insgesamt zehn Arbeitsgruppen zusammengeschlossen haben.

Ausgehend von den Zielsetzungen der neuentwickelten Demografiestrategie sowie den entsprechenden Handlungsfeldern und Umsetzungsmaßnahmen der in Arbeitsgruppen zusammengeschlossenen Gestaltungspartner lassen sich Kategorisierungen der Lebenswelten durchführen. Die Untersuchung der vier Lebenswelten (Arbeits-, Bildungs-, Betreuungs- und Partizipationswelt) gemäß ihrer Verankerung bzw. Berücksichtigung in den politischen und wirtschaftlichen Maßnahmen Deutschlands macht deutlich, dass bis auf die Partizipationswelt alle Bereiche mit einer Vielzahl an Maßnahmen abgedeckt werden. Grundsätzlich sind Herausforderungen sowohl in der Arbeits- als auch in der Bildungs- sowie Betreuungswelt

gleich zu bewerten, dennoch lässt sich eine Tendenz in der Prioritätensetzung der in Deutschland gesetzten Maßnahmen erkennen.

Anhand der Handlungsfelder der Demografiestrategie aus dem Jahr 2012 und deren weiterentwickelten Version 2015 ist eine Verschiebung der Priorität von familienpolitischen Handlungsfeldern hin zu wirtschaftlichen Aspekten und somit zu Maßnahmen betreffend die Arbeitswelt erkennbar. Die modifizierte Demografiestrategie mit dem Titel „Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen“ definiert die „Stärkung des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials“ mit den drei Handlungsfeldern (1) „Potenziale der Fachkräftesicherung im In- und Ausland“, (2) „gute Bildung als Investition in die Zukunft“ und (3) „Produktivität durch Innovationen und Investitionen“ als erstes Ziel. Die strategische Ausrichtung der Maßnahmen ist somit auf die Aufrechterhaltung der Wirtschaftskraft fokussiert und darin enthalten sind sowohl unterschiedliche Aspekte der Arbeits- als auch Bildungswelt. Maßnahmen der Betreuungswelt werden konzeptuell unter dem Ziel „Förderung des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalts“ zusammengefasst.

Gänzlich unberücksichtigt ist der Bereich der Partizipationswelt. Es gibt weder Maßnahmen, die den demographischen Wandel im Zusammenhang mit der Veränderung der Wahlbevölkerung erfassen, noch gibt es konzeptuelle und strategische Überlegungen, alle gesellschaftlichen Gruppen in den politischen Prozess gleichermaßen einzubinden. Auch die jeweiligen im Bundestag vertretenen politischen Parteien haben keine Maßnahmen eingeleitet, welche die veränderten Wahlbevölkerungsverhältnisse hinsichtlich dem steigenden Alter und der zunehmenden Diversifizierung berücksichtigen würden. Zwar werden PensionistInnen als eine wichtige WählerInnengruppe erkannt, diese wird aber nicht im besonderen Maße umworben. Hingegen werdend die Personen mit Migrationshintergrund nicht explizit angesprochen.

Allgemein ist zu konstatieren, dass politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen PartnerInnen aus den Bereichen der Wirtschaft, der Interessensvertretungen, Zivilgesellschaft und Wissenschaft entscheidend für die gestaltenden Prozesse hinsichtlich der weiteren Bevölkerungsentwicklung sind. Die Politik reagiert somit nach einer Phase des Stillstandes proaktiv auf die künftigen Herausforderungen im gesamtstaatlichen Sinne und dabei nehmen die politischen Parteien eine Schlüsselrolle ein. Wie schon von der CDU/CSU und FDP vor 2013 respektive CDU/CSU und SPD nach 2013 gehen Initiativen von der Regierung aus. Die hohe politische Bedeutung des Themas wird auch dadurch zur Geltung gebracht, dass alle im Bundestag

vertretenen Parteien eine/n DemographiesprecherIn haben. Zwar sind auf Bundesebene auch Oppositionsparteien im Bundestag in wichtige legislative Prozesse eingebunden, ausschlaggebend sind jedoch die Regierungsparteien.

Die Wirtschaft als solche handelt in dem von der Politik vorgegebenen Rahmen. Da WirtschaftsvertreterInnen in unterschiedlichen Arbeitsgruppen eingebunden sind, die zu konzeptuellen, aber auch unmittelbaren Maßnahmensetzungen beitragen, sind genuine wirtschaftliche Ansätze ohne politische Vorgabe nicht von großer Bedeutung.

### **3.2.5.1 Ausblick**

Die in Deutschland eingeleiteten Maßnahmen, um möglichen negativen demographischen Entwicklungen entgegenzuwirken, basieren auf strategischen Konzepten, die sich an der zu erwartenden Entwicklung der Bevölkerung – basierend auf den demographischen Daten vor 2015 – orientieren. Die Alterung der Gesellschaft mit all ihren Auswirkungen stand bislang im Fokus. Die Folgewirkungen des Verstärkten Zuzuges von Flüchtlingen nach Deutschland im Jahr 2015 und die daraus resultierenden dauerhaften demographischen Konsequenzen sind bislang weder konzeptuell noch realpolitisch erfasst worden. Die Tatsache, dass alleine im Jahr 2015 über 1 Mio. MigrantInnen und Flüchtlinge nach Deutschland zugewandert sind, deutet auf eine veränderte Ausgangslage der Bevölkerungsentwicklung hin. Somit wird der im Jahr 2017 stattfindende Demografiegipfel die neuen Realitäten berücksichtigen und womöglich eine grundlegende Überarbeitung der Demografiestrategie nach sich ziehen müssen.

Die durch die verstärkte Aufnahme von geflüchteten Personen herbeigeführte Veränderung in der Bevölkerungszusammensetzung wird vor allem Auswirkungen auf die Arbeits- und Bildungswelt haben. Da die gesamtstaatliche demographiepolitische Maßnahmensetzung auch von politischen Interessen geprägt ist, werden die weiteren Gestaltungsprozesse von jenen Parteien bestimmt werden, die nach der Bundestagswahl 2016 die Regierung bilden werden. Laut Prognosen wird die einwanderungskritische Partei Alternative für Deutschland (AfD) den Einzug in den Bundestag schaffen. Inwieweit die AfD den demographiepolitischen Prozess beeinflussen wird können und ob überhaupt, bleibt offen. Es ist aber wahrscheinlich, dass Demographiepolitik ins Zentrum des politischen „Agenda Settings“ rücken wird.

Die Herangehensweise der Politik an die Herausforderungen der demographischen Veränderungen könnte künftig generell durch den Aspekt der zunehmenden ethnischen, kulturellen und religiösen Diversifizierung der Gesellschaft beeinflusst werden. Dadurch

wären zwei wesentliche Folgeentwicklungen wahrscheinlich. Erstens ist eine stärkere Verknüpfung von Sicherheitsaspekten mit jenen der allgemeinen demographischen Entwicklung und insbesondere der Integration von ZuwanderInnen zu erwarten. Zweitens wird eine gesamtstaatliche Herangehensweise unterschiedliche Herausforderungen, die mit der Partizipationswelt verbunden sind, erfassen müssen. Diesbezüglich werden sich vor allem die einzelnen politischen Parteien strategische Konzepte überlegen müssen, um im Wettbewerb um WählerInnenstimmen in einer konstant sich veränderten Gesellschaft die meisten Vorteile für sich erzielen zu können.



## 3.3 Schweden

### 3.3.1 Zahlen, Daten, Fakten

#### 3.3.1.1 Gesamtbevölkerung

Am 30.11.2015 betrug die Gesamtbevölkerung Schwedens 9,845.155 Personen. Im Vergleich zum Jahr davor war das ein Zuwachs um 1,04 %.<sup>639</sup>

#### 3.3.1.2 Geburtenbilanz

Blickt man auf die letzten 50 Jahre zurück, war die Geburtenbilanz in Schweden in fast allen Jahren positiv. Ausnahme waren die Jahre 1997-2001, in denen in Folge der Rezession wenige Kinder geboren wurden. Im Jahr 2014 wurden 114.907 Kinder geboren. Als eine Folge der derzeitigen Altersstruktur ist damit zu rechnen, dass um das Jahr 2020 viele Geburten zu erwarten sind, weil dann die geburtenstarken Jahrgänge um 1990 Kinder bekommen werden.

Die Anzahl der Todesfälle liegt mit ca. 90.000 im Jahr seit einigen Jahren stabil und soll auch noch einige Jahre in dieser Größenordnung bleiben. Mit Beginn der 2020er Jahre rechnet man mit einem Anstieg der Sterberate, da dann die starken Jahrgänge der 1940er Jahre in ein Alter kommen, in dem die Sterblichkeit hoch wird.<sup>640</sup>

#### 3.3.1.3 Fertilitätsrate

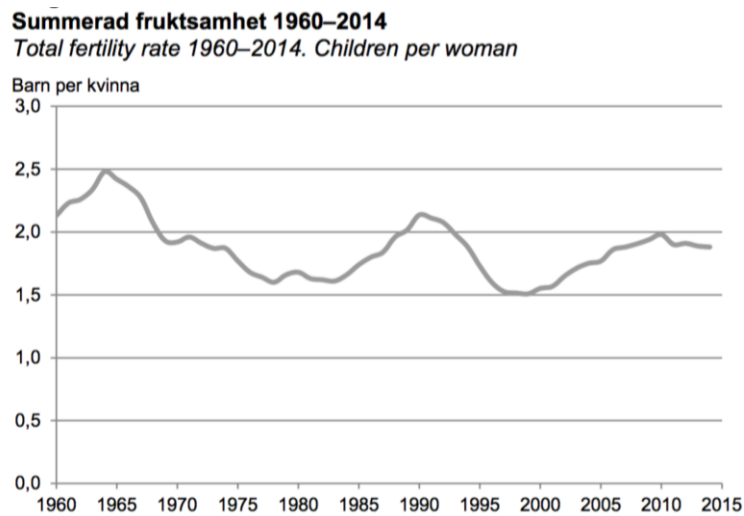
Im Jahr 2014 lag die Fertilitätsrate bei 1,88 Kindern pro Frau.<sup>641</sup> Wie die Abbildung zeigt, ist diese somit zwar niedriger als in den 1960er Jahren, seit den Jahren um 2000 jedoch wieder gestiegen.

---

<sup>639</sup> Quelle: Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån CBS*), <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/> [21.02.2016].

<sup>640</sup> Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån CBS*): Sveriges framtida befolkning 2015-2060. Demografiska Rapporter, Rapport 2015:2. 2015, S. 16.

<sup>641</sup> Ebd., S. 38.



**Abbildung 13: Gesamt Fertilitätsrate 1960-2014; Quelle: CBS**

Für 2015 wurde eine durchschnittliche Fertilitätsrate von 1,89 angenommen, wobei diese für in Schweden geborene Frauen bei 1,84 lag und für im Ausland geborene Frauen bei 2,2. In der Prognose bis 2060 werden zwischenzeitlich etwas höhere Werte erwartet, insgesamt soll der Durchschnittswert aber stabil bleiben.<sup>642</sup>

### 3.3.1.4 Zuwanderung

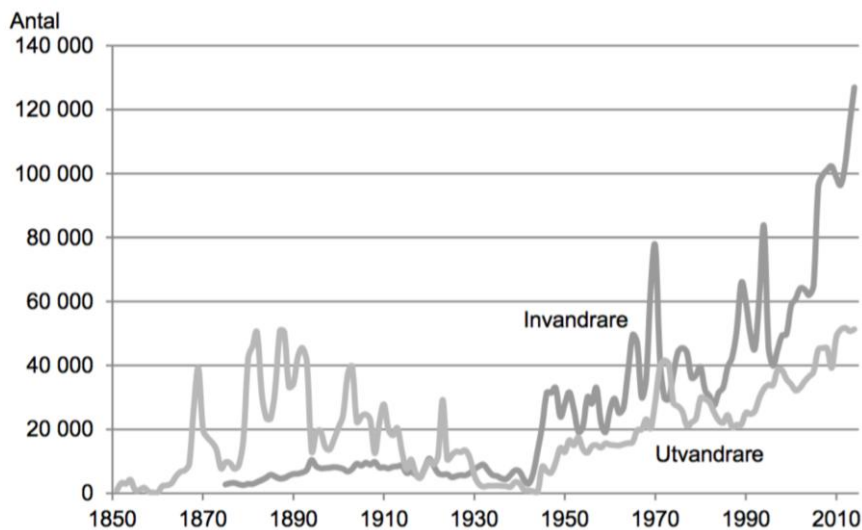
Schweden wird oft als Einwanderungsland bezeichnet. Bis in die 1980er Jahre kamen die meisten EinwanderInnen, um zu arbeiten. Danach wurde die Einwanderung stärker davon beeinflusst, aus welchen Kriegs- oder Krisengebieten Menschen nach Schweden kamen, um Schutz zu suchen. Gleichzeitig stieg die Anzahl der Angehörigen, die nach Schweden nachzogen. Im letzten Jahrzehnt war die Einwanderung besonders hoch. Dazu trug bei, dass neben der Asyleinwanderung und der Einwanderung von Angehörigen, sowohl von in als auch außerhalb Schwedens geborener Personen, auch viele in Schweden geborene Menschen aus dem Ausland zurückkehrten und vermehrt Menschen aufgrund von Studium oder Arbeit nach Schweden kamen.<sup>643</sup>

Die folgende Abbildung zeigt die Ein- und Auswanderung nach bzw. von Schweden in der Zeit von 1851-2014 in absoluten Zahlen.

<sup>642</sup> Ebd., S. 45.

<sup>643</sup> Ebd., S. 78f.

**Diagram 4.1**  
**Invandrare och utvandrare 1851–2014**  
*Immigrants and emigrants 1851–2014. Numbers*

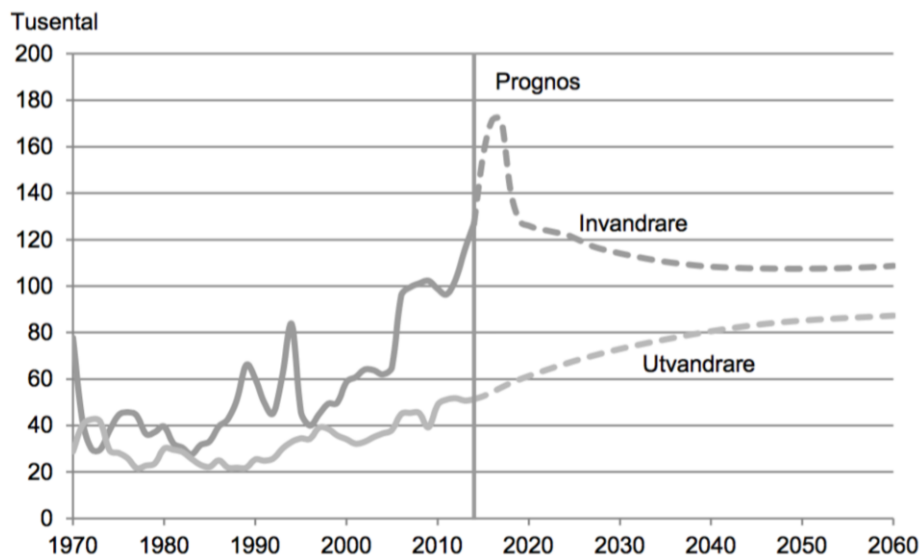


**Abbildung 14: Einwanderung und Auswanderung 1851-2014; Quelle: CBS**

Die Prognosen des CBS, des statistischen Zentralbüros Schwedens, von 2015 sahen für die nahe Zukunft eine weiterhin starke Zuwanderung aufgrund der politischen Instabilität in vielen Regionen, v.a. Syrien, voraus. Jedoch rechnete man auch mit einem Nachlassen der Asylsuchenden nach etwa fünf Jahren. Eine längerfristige Prognose sah eine Abnahme der Immigration voraus, da man einerseits davon ausging, dass sich die weltweite Konfliktlage in den kommenden Jahrzehnten stabilisieren würde und dass andererseits die zu erwartenden Fluchtbewegungen eher andere Länder als Schweden betreffen würden.<sup>644</sup> Die folgende Grafik zeigt die Ein- und Auswanderungsbewegung von 1970 bis 2014 in ganzen Zahlen sowie die beschriebene Prognose für die Jahre 2015 bis 2060.

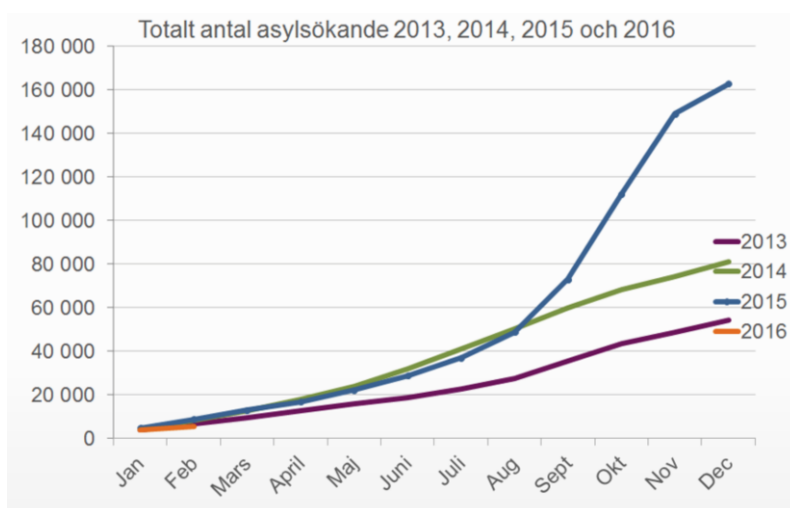
<sup>644</sup> Ebd., S. 83f.

**Invandrare och utvandrare 1970–2014 samt prognos 2015–2060**  
*Immigrants and emigrants 1970–2014 and forecast 2015–2060.*  
 Thousands



**Abbildung 15: Prognose Zu- und Abwanderung 2015-2060**  
 Quelle: CBS

Die aktuellsten Zahlen zu den Asylansuchenden des Jahres 2015 liefert die schwedische Migrationsbehörde (*Migrationsverket*): Die Abbildung zeigt die totale Anzahl an Asylsuchenden in den Jahren 2013 bis Anfang 2016. Das Ausreißerjahr 2015 sticht in der steilen Kurve ab August deutlich hervor.<sup>645</sup>



**Abbildung 16: Asylansuchen 2013-2016, Quelle: Migrationsverket.**

<sup>645</sup> <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html> [18.02.2016].

### 3.3.1.5 Migrantische Bevölkerung

2014 lebten 740.000 Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Schweden; das entspricht etwa 8 % der Gesamtbevölkerung. Von diesen waren 47 % Frauen und 53 % Männer. Etwa 10 % dieser Gruppe waren in Schweden geboren.

Etwa 20 % der ausländischen EinwohnerInnen hatten die Staatsbürgerschaft eines anderen nordischen Landes (v.a. Finnland). Die Gruppe der syrischen StaatsbürgerInnen ist die am stärksten wachsende. Weitere wichtige Einwanderungsländer sind Polen, Somalia, Irak, Afghanistan und Großbritannien.<sup>646</sup>

### 3.3.1.6 Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsprognose für Schweden sagt ein Wachstum der Bevölkerung von jährlich ca. 150.000 Personen vorher. Für das Jahr 2016 wird, wie die Abbildung unten zeigt, prognostiziert, dass die Zahl von zehn Mio. EinwohnerInnen überschritten wird. Bis 2025 soll die Bevölkerung auf zwölf Millionen anwachsen. Danach soll das Wachstum etwas langsamer voranschreiten.<sup>647</sup>

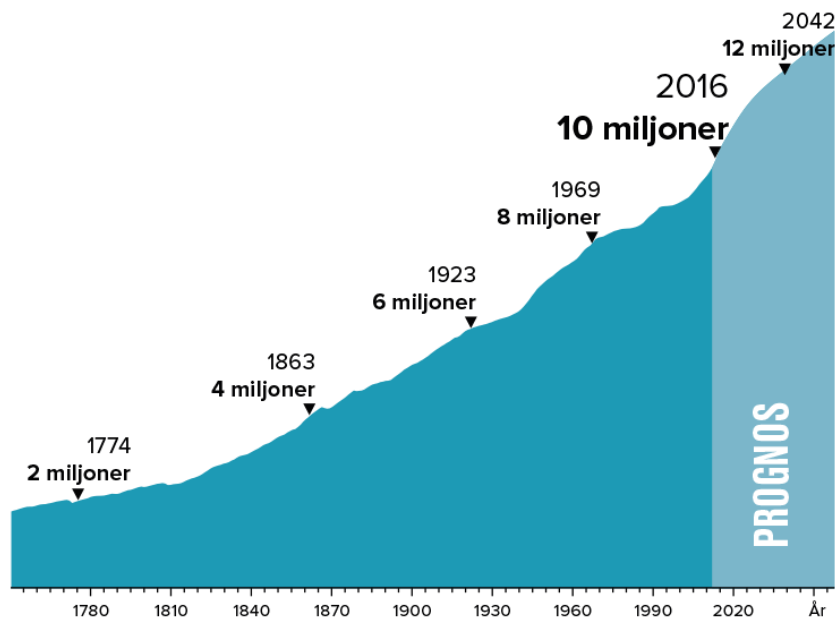


Abbildung 17: Bevölkerungsentwicklung Schweden von 1780 bis 2060; Quelle: CBS.

<sup>646</sup> Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån CBS*)(2015b): Medborgarskap 2014: Ett land – 200 medborgarskap. Artikel Nr. 2015:145. 2015. Online abrufbar unter <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Ett-land--200-medborgarskap/> [18.02.2016].

<sup>647</sup> Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån CBS*): Hur stor är Sveriges folkmängd 2060?, <http://www.sverigeisiffror.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/framtidens-befolkning/> [18.02.2016].

Der Zuwachs wird vor allem auf eine hohe Immigrationsrate zurückzuführen sein. Aber auch auf lange Sicht, bis 2060, rechnet Schweden mit einer hohen Einwanderungsrate sowohl aus Krisenregionen als auch aus den EU Mitgliedsstaaten. Zudem wird davon ausgegangen, dass eine positive Geburtenbilanz zu erwarten ist.<sup>648</sup>

Die Tendenzen zur Alterung der Bevölkerung lassen sich an den folgenden Bevölkerungspyramiden ablesen. 2014 war knapp jede fünfte Person über 65 Jahre alt. Bis 2060 wird diese Gruppe wachsen, sodass ungefähr ein Viertel der EinwohnerInnen über 65 Jahre alt sein wird. Die Zahl der Personen im arbeitsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren wird hingegen von 58 % auf 53 % sinken.

Ein weiterer Trend ist, dass durch die Annäherung der durchschnittlichen Lebenserwartung der Männer an die der Frauen der Männeranteil steigt. 2015 lebten in Schweden erstmals mehr Männer als Frauen. Die Lebenserwartung wird bis 2060 voraussichtlich von 84 Jahren im Jahr 2014 für Frauen und von 80 Jahren im Jahr 2014 für Männer auf 89 für Frauen und 87 für Männer steigen.<sup>649</sup>

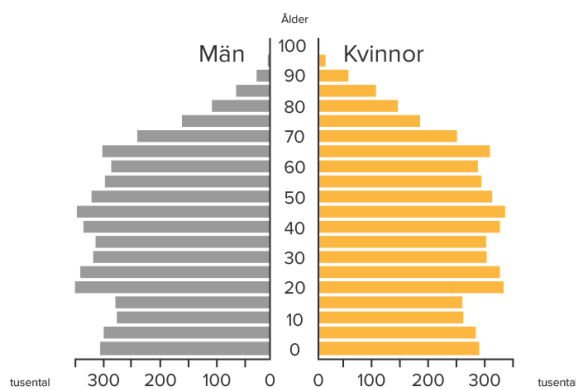


Abbildung 19: Bevölkerungspyramide 2014

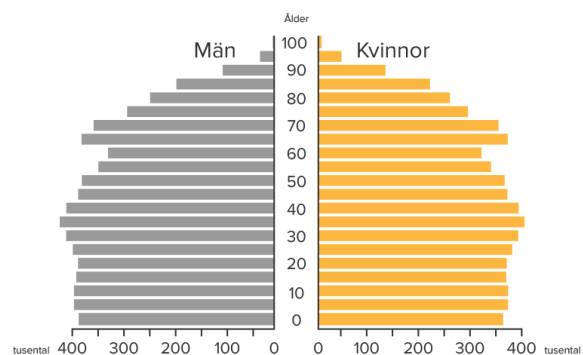


Abbildung 18: Bevölkerungspyramide 2060

Neben der Alterung der Bevölkerung und einem zunehmenden Ungleichgewicht im Verhältnis von erwerbstätiger und nicht-erwerbstätiger Bevölkerung ist ein weiterer wichtiger Trend in der schwedischen Demographie die starke Urbanisierung. Die Bevölkerungskonzentration in urbanen Gebieten ist hoch, was ein weiteres Auseinanderdriften der Bevölkerungszusammensetzung in Städten und der in dünn

<sup>648</sup> Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån CBS*): Sveriges framtida befolkning 2015-2060. Demografiska Rapporter, Rapport 2015:2. 2015, S. 16.

<sup>649</sup> Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån CBS*): Hur stor är Sveriges folkmängd 2060?, <http://www.sverigeisiffror.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/framtidens-befolkning/> [18.02.2016].

besiedelten Gebieten und damit ein Ungleichgewicht in der Nachfrage nach Arbeitskräften und deren Verfügbarkeit zur Folge hat. Besonders betroffen von den Folgen der Abwanderung sind die nördlichsten Regionen, aber auch Dalarna, Värmland, Småland und Blekinge.<sup>650</sup> Die Urbanisierung wird aber nicht nur durch Binnenmigration vorangetrieben, sondern auch durch internationale Migration. Die am stärksten wachsenden Regionen sind Stockholm, Göteborg und Malmö, aber auch viele Universitätsstädte.<sup>651</sup>

In vielen Regionen entsteht durch diese Entwicklungen ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern mit einem Frauenüberschuss in städtischen und einem Männerüberschuss in ländlichen Regionen.<sup>652</sup>

### 3.3.1.7 Das politische System Schwedens

#### 3.3.1.7.1 *Verfassung und Regierungssystem*

Schweden ist eine parlamentarische Demokratie. Die schwedische Verfassung beinhaltet vier Grundgesetze: (1) das Gesetz zur Regierungsform, (2) das Thronfolgegesetz, (3) das Gesetz zur Pressefreiheit<sup>653</sup> und (4) das Gesetz zur freien Meinungsäußerung. Eine Änderung der Grundgesetze kann vom Reichstag (*Riksdag*) nur in zwei aufeinanderfolgenden Legislaturperioden beschlossen werden. Staatsoberhaupt ist der/die durch das Thronfolgegesetz bestimmte König/Königin, der/die allerdings keine politische Macht ausübt und nicht am politischen Leben teilnimmt.

Alle vier Jahre finden am dritten Sonntag im September Wahlen zum *Riksdag* statt. Wahlberechtigt sind schwedische StaatsbürgerInnen ab 18 Jahren. Es gilt ein Verhältniswahlrecht. Der *Riksdag* hat 349 Mitglieder. Seit 1971 hat er nur mehr eine Parlamentskammer. Für einen Sitz im Reichstag muss eine Partei mindestens vier Prozent der Stimmen erhalten. Derzeit sind folgende acht Parteien im Reichstag vertreten:

- Sozialdemokratische Partei (*Socialdemokraterna*);
- Moderate Sammlungspartei (*Moderaterna*);
- Schwedendemokraten (*Sverigedemokraterna*);

---

<sup>650</sup> Hörnström et. Al: Adapting to, or mitigating demographic change? National policies addressing demographic challenges in the Nordic countries. Nordregio Working Paper 2015:1. 2015, S. 11. Online abrufbar unter <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Adapting-to-or-mitigating-demographic-change/> [01.02.2016].

<sup>651</sup> Ebd., S. 45.

<sup>652</sup> Ebd.

<sup>653</sup> In Schweden gilt ein Prinzip der Informationsfreiheit, was bedeutet, dass offizielle Dokumente von z.B. Regierung oder Behörden allen BürgerInnen und Medien zur Verfügung stehen müssen. Größtmögliche Transparenz soll Machtmissbrauch verhindern. Weiters gilt eine Freiheit der Veröffentlichung von Informationen: Jede/r, auch z.B. Staatsbedienstete, dürfen Informationen, die sie für die Öffentlichkeit als wichtig erachten, bei zugesicherter Anonymität an die Presse weitergeben.

- Die Grünen (*Miljöpartiet de Gröna*);
- Zentrumsparterie (*Centerpartiet*);
- Linkspartei (*Vänsterpartiet*);
- Liberale Partei (*Liberaterna*);
- Christlich- Demokratische Partei (*Kristdemokraterna*).

Eine zentrale Aufgabe des *Riksdags* ist die Ernennung des/der MinisterpräsidentIn und dessen/deren Beauftragung mit der Regierungsbildung. Der/die MinisterpräsidentIn wählt seinerseits die MinisterInnen aus und vergibt die Ressorts. Jedes Jahr im September gibt der/die MinisterpräsidentIn zur Eröffnung des Reichstages eine Regierungserklärung ab, in der die Regierungsziele für das folgende Jahr dargestellt werden. Die Regierung setzt die vom Reichstag gefassten Beschlüsse um und schlägt selbst neue Gesetze oder Gesetzesänderungen für die Behandlung im Parlament vor. Für Regierungsbeschlüsse gilt eine kollektive Verantwortung des gesamten Kabinetts.<sup>654</sup>

#### **3.3.1.7.2 Öffentliche (regionale) Verwaltung**

Die öffentliche Verwaltung Schwedens hat drei Ebenen: eine nationale, eine regionale und eine lokale. Auf regionaler Ebene gibt es 20 Provinzen (*landsting*) mit den Provinziallandtagen als politischen Akteuren. Zu den Aufgabengebieten zählen vor allem das Gesundheitswesen, der öffentliche Verkehr und die Regionalplanung. Die Provinziallandtage können Einkommenssteuern zur Deckung ihrer Ausgaben einheben. Zehn Provinzen haben aufgrund erweiterter Zuständigkeiten das Recht, sich Regionen (*regioner*) zu nennen.

Auf lokaler Ebene besteht Schweden aus 290 Gemeinden. Sie werden von gewählten Vertretungen geleitet. In den Aufgabenbereich der Gemeinden fallen neben Wohnbau, Straßenbau und Wasserversorgung auch Schulwesen, Sozialleistungen, Altenfürsorge und Kinderbetreuung. Die Gemeinden können Einkommenssteuern und Gebühren für Dienstleistungen einheben, sind zu deren Bereitstellung aber auch gesetzlich verpflichtet.<sup>655</sup>

#### **3.3.1.7.3 Parteienlandschaft**

Die Sozialdemokratische Partei war seit 1921 bei allen Reichstagswahlen stimmenstärkste Partei und blickt auf eine lange Phase der politischen Dominanz zurück, die erst in den letzten Jahrzehnten immer wieder durch Phasen konservativer Regierungen unterbrochen wurde (1976-82, 1991-94, 2006-2014). Minderheitsregierungen waren dabei durchaus üblich. Bei den Wahlen 2014 wurde nach acht Jahren die bürgerliche Allianz-Regierung, deren Parteien

---

<sup>654</sup> Schwedisches Institut: Das schwedische Regierungssystem. Factsheet. 2014. Online abrufbar unter <https://sweden.se/other-languages/german/Regierung-high-res.pdf> [19.02.2016].

<sup>655</sup> Ebd.



allesamt Verluste erlitten, abgewählt und eine rot-grüne Minderheitsregierung gebildet. Der sozialdemokratische Ministerpräsident Stefan Löfven regiert gemeinsam mit den Grünen mit zusammen nur 37,9 % der Stimmen und wird sachlich außerdem von der Linkspartei (5,7 %) unterstützt. Dem steht der konservative Block „Allianz für Schweden“ aus Moderater Sammlungspartei, Liberalen, Zentrumsparterei und Christdemokraten mit insgesamt 37,9 % der Stimmen gegenüber. Eine solche Konstellation ist möglich, weil in Schweden eine Regierung so lange regieren kann, bis sie eine Mehrheit gegen sich hat. Zusätzlich kompliziert wird die parlamentarische Situation durch den stark gewachsenen Stimmenanteil der rechts-nationalen Partei der Schwedendemokraten, der mit 13 % mehrheitsentscheidend sein kann.<sup>656</sup>

### **3.3.1.8 Der schwedische Sozialstaat**

Der schwedische Sozialstaat galt lange Zeit als Vorbild im Sinne eines sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates der klassischen Wohlfahrtsstaatsforschung.<sup>657</sup> Nach zahlreichen Reformen der letzten Jahre, etwa dem völligen Umbau des Pensionssystems, aber auch einer sonstigen Tendenz zur Einsparung, etwa im Bereich von Krankengeld und Frühpensionen, stellt sich das Bild differenzierter dar. In anderen Bereichen, wie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Schweden im EU-Vergleich nach wie vor an der Spitze.<sup>658</sup> Da die Bereiche Pensionen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Frauenbeschäftigung relevant im Zusammenhang mit Strategien im Umgang mit dem demographischen Wandel sind, werden diese hier kurz dargestellt.

#### **3.3.1.8.1 Das schwedische Pensionssystem<sup>659</sup>**

1999 wurde in Schweden eine umfassende Pensionsreform beschlossen, die auf einem breiten Diskurs quer über Parteigrenzen hinweg beruhte. Ziel war die Schaffung eines Systems, das sich den demographischen Herausforderungen und möglichen Finanzierungsproblemen der Zukunft durch eingebaute Mechanismen anpassen sollte. ExpertInnen bezeichnen das System heute als „robust“<sup>660</sup> für die Zukunft. Kritische Stimmen merken hingegen an, dass das

---

<sup>656</sup> Riksdagen: [www.riksdagen.se](http://www.riksdagen.se) [20.02.2016].

<sup>657</sup> Esping-Andersen, Gøsta: Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In: Lessenich, Stephan/Ostner, Ilona (Hrsg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. 1998, S. 19-58.

<sup>658</sup> Dearing, Helene: Wie gut schneidet das Kinderbetreuungsgeld im internationalen Vergleich ab? In: [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at). 2016. Online abrufbar unter <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/wie-gut-schneidet-das-kinderbetreuungsgeld-im-internationalen-vergleich-ab/> [19.02.2016].

<sup>659</sup> Allgemeine Informationen dazu auf der Webseite der schwedischen Pensionsbehörde: <http://www.pensionsmyndigheten.se> [20.02.2016].

<sup>660</sup> Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 01.02.2016 (Stockholm).

System „brutal“ in dem Sinne sei, dass alle Risiken bei den Versicherten liegen.<sup>661</sup> Von einem System, in dem sich die Pension aus einer Volkspension, auf die alle abhängig von der Dauer des Aufenthalts in Schweden Anspruch hatten, und einer vom Erwerbsleben abhängigen Zusatzpension zusammensetze, einem System also, in dem Grundsicherungselemente eine dominante Rolle spielten, ging man zu einem System über, das die Pensionshöhe direkt aus dem Lebenseinkommen berechnet.

In Bezug auf den demographischen Wandel ist interessant, dass das neue System einen Automatismus zur Berücksichtigung der durchschnittlichen Lebenserwartung enthält. Die Beiträge von Versicherten werden in einem Pensionskonto angespart. Bei Pensionsantritt wird auf Grundlage der durchschnittlichen Restlebenserwartung zu diesem Zeitpunkt berechnet, auf wie viele Monate der angesparte Betrag aufgeteilt wird. Damit erreicht man gleichzeitig, dass bei einem späteren Pensionsantritt – wo ja nur mehr weniger durchschnittliche Lebenszeit vor einem liegt – höhere monatliche Pensionen erreicht werden. Der Pensionsantritt ist in Schweden flexibel zwischen 61 und 67 Jahren möglich.<sup>662</sup> In diesem Alterszeitraum kann man auch eine Teilpension beziehen und Teilzeit arbeiten bzw. die Pensionsleistung auch ruhend stellen und wieder voll arbeiten.

Die allgemeine staatliche Pension besteht aus zwei Teilen: der Einkommenspension und der Prämienpension. Die Versicherungsbeiträge<sup>663</sup> für die Einkommenspension belaufen sich zusammen auf 16 % des Einkommens, die in Form eines Umlageverfahrens in die aktuell auszahlenden Pensionen fließen, aber gleichzeitig „virtuell“ auf dem Pensionskonto der Beitragszahlenden verbucht werden. Die Beiträge für die Prämienpension betragen 2,5 % des Einkommens und werden in einem Fonds angelegt, wobei die Versicherten selbst zwischen diversen Fonds wählen können. Die Höhe der Prämienpension folgt den Schwankungen auf den Kapitalmärkten.

Als weiterer Stabilisierungsfaktor ist im schwedischen Pensionssystem ein Ausgleichsmechanismus (*balansering*) integriert, der landläufig gerne als „Bremse“ bezeichnet wird. Dieser wird bei schlechter Konjunktur wirksam, was eine negative Entwicklung der realen Pensionshöhe erzeugen kann. In den letzten Jahren war dies drei Mal

---

<sup>661</sup> Dahlberg, Joel: „Pensionssystemet i Sverige är brutalt“. Svenska Dagbladet, 16. August 2015, <http://www.svd.se/norsk-sagning-svenskt-pensionssystem-brutalt> [19.02.2016].

<sup>662</sup> Das reale Pensionsalter liegt derzeit bei 64 Jahren. (Interview Jonas Frycklund, Svensk Näringsliv (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm)).

<sup>663</sup> Im Vergleich zur österreichischen Beitragshöhe ist anzumerken, dass in Schweden zusätzlich noch Beiträge für Invaliditäts-, Hinterbliebenen- und Betriebspensionen fällig werden, was in Summe Pensionsbeiträgen von 27 % ergibt.

der Fall. Grundsätzlich sind die Einkommenspensionen an den Index für die Einkommensentwicklung im Land gekoppelt. Sind in einem Jahr aber die Ausgaben des Pensionssystems höher als die Einnahmen, wird die Bremse wirksam und in einem relativ komplexen Rechenverfahren wird die jährliche Anpassung der Pensionen niedriger berechnet.<sup>664</sup> Für das Jahr 2016 ergab sich mit 4,7 % die bisher größte Erhöhung der Pensionen im neuen System, da der Ausgleichsmechanismus jetzt als „Gas“ wirksam wird. Um zu großen Schwankungen in Zukunft vorzubeugen, wurde deshalb auf Vorschlag der Pensionsgruppe der Regierung der Berechnungsmodus der „Bremse“ mit Wirksamkeit ab 2017 geändert.<sup>665</sup> Der Ausgleichsmechanismus wird international oft als nachahmenswert bezeichnet, weil das System ohne Zuschüsse aus Steuermitteln finanziert wird. Dabei ist aber zu beachten, dass Schweden beim Umbau des Pensionssystems auf sehr große bestehende Pensionsfonds zurückgegriffen hat, die Grundlage des neuen Systems sind. Außerdem wurde in den letzten Jahren öfter mit Steuersenkungen für Pensionen reagiert, um die Effekte der „Bremse“ abzuschwächen, was de facto einem Ausgleich aus Steuermitteln gleichkommt.<sup>666</sup>

Ein Grundsicherungselement in der allgemeinen Pension ist die staatlich finanzierte Garantiepension, die man erhält, wenn man ein sehr geringes oder kein Arbeitseinkommen hatte. Um die Garantiepension in voller Höhe zu bekommen, muss man mindestens 40 Jahre in Schweden gelebt haben, ansonsten reduziert sie sich aliquot. Andere Pensionsansprüche wie Hinterbliebenenpensionen oder ausländische Pensionen reduzieren die Garantiepension ebenfalls, nicht jedoch Betriebs- oder private Pensionen. Die Höhe der Garantiepension beträgt derzeit SEK 7.863 (= rund 844 Euro) für Alleinstehende und SEK 7.014 (= rund 753 Euro) für Verheiratete, eingetragene PartnerInnen oder Personen in Lebensgemeinschaften.

Die zweite und dritte Säule des Pensionssystems – Betriebspensionen und private Vorsorge – werden in Schweden immer wichtiger. Dadurch kommt es langfristig zu einer größeren Differenzierung in den Pensionshöhen unterschiedlicher Versicherter.

---

<sup>664</sup> Pensionsbehörde (*Pensionsmyndigheten*): Faktablad: Indexering av pensionerna. Stand 2015-12-18. 2015, [https://secure.pensionsmyndigheten.se/download/18.5024285a1526bd01ab319579/1454429403017/PM\\_7616\\_Indexering\\_160101.pdf](https://secure.pensionsmyndigheten.se/download/18.5024285a1526bd01ab319579/1454429403017/PM_7616_Indexering_160101.pdf) [20.02.2016].

<sup>665</sup> Pensionsgruppe (*Pensionsgrupp*): „Mjukare broms i pensionssystemet införs från 2017”. DN Debatt. In: Dagens Nyheter, 22.05.2015, <http://www.dn.se/debatt/mjukare-broms-i-pensionssystemet-infors-fran-2017/> [20.02.2016].

<sup>666</sup> Wöss, Josef: Pensionen – Das „schwedische Modell“ auf dem Prüfstand. In: [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at/pensionen-schwedische-modell/). 2015, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/pensionen-schwedische-modell/> [21.02.2016].

### 3.3.1.8.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt Schweden als europäisches Musterland. Das Elternurlaubssystem gilt als vorbildlich, da es sowohl großzügige Ausgleichszahlungen beinhaltet, als auch zeitlich relativ begrenzt ist und so einen früheren Wiedereinstieg mit sich bringt. Konkret haben Eltern Anspruch auf 480 Tage Elternurlaub. Die Regelungen für das Elterngeld, v.a. die Verteilung zwischen den beiden Elternteilen, wurde in die letzten Jahren leicht verändert. Für Geburten ab 2016 gilt, dass jeder Elternteil Anspruch auf 195 Tage Elterngeld in Höhe des Krankengeldes hat (ca. 80 % des Gehalts) und 45 Tage auf einen pauschalen Tagessatz von SEK 180 (= rund 19 Euro). 90 Tage des einkommensabhängigen Elterngeldes sind nicht auf den/die PartnerIn übertragbar, d.h. ca. drei Monate Elterngeld verlieren Paare, die die Karenz nicht teilen. Alleinerziehende haben Anspruch auf die volle Anzahl an Elterngeldtagen. Eltern mit gemeinsamer Obsorge können außerdem einen „Gleichstellungsbonus“ erhalten, wenn sie mehr als die drei unübertragbaren Monate teilen. Dieser steuerfreie Bonus von SEK 50/Tag (= rund 5,4 Euro/Tag) für jeden Elternteil kann sich auf bis zu SEK 10.500 (= rund 1.127 Euro) summieren. Eine weitere Besonderheit ist, dass man sich Elterngeldtage bis zum 12. Lebensjahr des Kindes aufheben kann, um z.B. in der Zeit der Einschulung frei nehmen zu können.<sup>667</sup>

Die Erwerbstätigenquote von Frauen lag 2014 bei hohen 77,6 %.<sup>668</sup> Kinder haben ab dem ersten Geburtstag Anspruch auf einen Betreuungsplatz im Kindergarten (*förskola*), wenn die Eltern berufstätig, in Ausbildung oder arbeitssuchend sind, was in einer Betreuungsquote von ca. 90 % in diesem Alter resultiert.<sup>669</sup>

Auch eine hohe Väterbeteiligung erhöht gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Schweden führte 1974 als erstes Land einen Karenzanspruch für Väter ein. Da dieser Anspruch an die Mutter übertragbar war, nahm die Zahl der Karenzväter erst signifikant zu, als 2002 eine „Vaterquote“, also ein Anteil von zwei (inzwischen drei) nicht übertragbaren Monaten

---

<sup>667</sup> Allgemeine Informationen auf der Seite der schwedischen Sozialversicherung: [http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott/foraldrapenning](http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning) [20.02.2016].

<sup>668</sup> Angabe lt. Eurostat. Die Erwerbstätigenquote beschreibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 Jahren. In Österreich lag die Frauenerwerbstätigenquote 2014 bei 70,1 %, in Deutschland bei 73,1 %, in Großbritannien bei 70,6 %, der EU-Durchschnitt bei 63,5 %. [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020\\_10&language=de](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=de) [20.02.2016].

<sup>669</sup> Interview Jonas Frycklund, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm).

eingeführt wurde. Heute gehen 90 % der Väter in Karenz, allerdings konsumieren sie nur 25 % der Elterngeldtage.<sup>670</sup>

Ihren Ursprung haben alle diese Umstände in den Bestrebungen der 1970er Jahre, möglichst viele Frauen am Erwerbsleben zu beteiligen und den Arbeitskräftemangel nicht nur durch Migration zu entschärfen. Gleichzeitig wurden das Kinderbetreuungssystem und der öffentliche Dienstleistungssektor stark ausgebaut, was weitere Arbeitsplätze, v.a. für Frauen schuf. Die Kehrseite der Entwicklung war lange Zeit, dass zwar viele Frauen in Beschäftigung waren, allerdings in einem stark nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarkt und zu großen Teilen in Teilzeit. In der Zeit der Rezession der 1990er Jahre wiederum waren Frauen viel weniger von Arbeitslosigkeit betroffen, weil sie oft im öffentlichen Sektor beschäftigt waren.

### **3.3.1.9 Allgemeine Problemwahrnehmung im Land**

#### **3.3.1.9.1 Begriffe**

In Schweden gibt es keinen starken und einheitlich verwendeten Begriff des „demographischen Wandels“. Sowohl im alltäglichen Gebrauch als auch in offiziellen Dokumenten werden die Begriffe „demographische Entwicklung“ (*demografisk utveckling*) und „demographische Veränderungen“ (*demografiska förändringar*) abwechselnd und gleichbedeutend verwendet. Die damit einhergehenden Probleme werden durchgängig als „demographische Herausforderungen“ (*demografiska utmaningar*) bezeichnet.

Viele InterviewpartnerInnen nannten als Definition für den Begriff „demographischer Wandel“ die Alterung der Bevölkerung und die damit einhergehenden Herausforderungen für den Sozialstaat. Migration wurde meist erst an zweiter Stelle oder auf Nachfrage genannt. Ein Interviewpartner betonte, dass er den Begriff Demographie als wissenschaftlichen Begriff begreife, der einzig und allein die Zusammensetzung der Bevölkerung meine und keine Trends beinhalte.<sup>671</sup> Eine Interviewpartnerin vertrat die Ansicht, dass die genannten Begriffe zu technokratisch seien und deshalb eher in wissenschaftlichen Diskursen verwendet werden, während man in politischen Debatten eher von den konkreten Ausprägungen wie Alterung oder Migration spreche.<sup>672</sup>

---

<sup>670</sup> Dearing, Helene: Wie gut schneidet das Kinderbetreuungsgeld im internationalen Vergleich ab? In: [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at). 2016. Online abrufbar unter <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/wie-gut-schneidet-das-kinderbetreuungsgeld-im-internationalen-vergleich-ab/> [19.02.2016].

<sup>671</sup> Interview Niklas Wykman, Reichstagsabgeordneter Moderate, 04.02.2016 (Stockholm).

<sup>672</sup> Interview Lisa Hornström, Forscherin, Nordregio, 03.02.2016 (Stockholm).

### ***3.3.1.9.2 Aktualität einer Diskussion des demographischen Wandels***

In Schweden sind demographischen Entwicklungen derzeit weder im öffentlichen noch im politischen Diskurs ein dominantes Thema. Das liegt unter anderem daran, dass es bereits vor 20 bis 30 Jahren eine ausführliche Debatte zu den demographischen Entwicklungen, v.a. der Alterung der Bevölkerung, gab. Schweden nahm diese Veränderungen früher als viele andere Staaten intensiv wahr, weil es in den 1940er Jahren einen Babyboom gab und sich diese Jahrgänge entsprechend früher dem Pensionsalter näherten als die kontinentaleuropäischen Babyboomer der 1960er Jahre. Themen, wie Möglichkeiten die Fertilitätsrate zu steigern oder eine große Pensionsreform waren also früher auf der Agenda. Inzwischen zeigen die gesetzten Maßnahmen bereits positive Effekte: Die Bevölkerungsentwicklung ist positiv, die Geburtenrate im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hoch, ebenso das durchschnittliche Pensionsantrittsalter. Die Pensionsreform wird von einer breiten Mehrheit als nachhaltig empfunden, sowohl VertreterInnen linker als auch konservativer Parteien sowie Wirtschaftsvertretung und Gewerkschaften bewerten das System positiv.<sup>673</sup>

Übereinstimmung gibt es grundsätzlich auch in der Einschätzung, dass Zuwanderung notwendig für eine langfristige Entwicklung ist, in der die Bevölkerung wächst, das Ungleichgewicht zwischen den Generationen nicht zu groß wird und der Fachkräftemangel kontrollierbar bleibt. Allerdings gibt es dazu keine breite Debatte bzw. wird dieser Aspekt von den akuten Problemen, die die großen Zahlen an Flüchtlingen 2015 mit sich bringen, verdeckt.<sup>674</sup>

Trotz im Vergleich zu anderen Staaten besseren Prognosen wird das Thema demographischer Wandel in vielen Policybereichen aber sehr wohl mitgedacht. Wie in Kapitel 3.3.2.1 Nordische Zusammenarbeit ausführlich dargestellt wird, gibt es auf Nordischer Ebene spezielle Arbeitsgruppen, die sich auch mit der Demographie beschäftigen. Auf nationaler Ebene wird das Thema als Querschnittsmaterie behandelt und findet in Arbeitsgruppen zur langfristigen Entwicklung einen Niederschlag. Von besonderer Bedeutung sind dabei folgende Punkte:

- Die hohe Bevölkerungskonzentration in urbanen Gebieten und das daraus resultierende Ungleichgewicht der Nachfrage und Verfügbarkeit von Arbeitskräften;

---

<sup>673</sup> Interview Karin Ekenger, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm); Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 01.02.2016 (Stockholm); Interview Jonas Frycklund, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm); Interview Anna-Lena Sörenson, Reichstagsabgeordnete Sozialdemokraten, 04.02.2016 (Stockholm); Interview Niklas Wykman, Reichstagsabgeordneter Moderate, 04.02.2016 (Stockholm).

<sup>674</sup> Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 01.02.2016 (Stockholm); Interview Niklas Wykman, Reichstagsabgeordneter Moderate, 04.02.2016 (Stockholm).

- Der sinkende Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit entsprechenden Folgen für die Versorgungsquote;
- Der steigende Anteil der älteren Bevölkerung mit entsprechenden Anforderungen an den Sozialstaat;
- Große regionale Unterschiede, die ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern mit einem Frauenüberschuss in städtischen und einem Männerüberschuss in ländlichen Regionen mit sich bringen.<sup>675</sup>

Auch auf nationaler Ebene ist der regionale Zugang wichtig, weil sich in manchen Regionen durch die innerschwedischen Migrationsflüsse seit etwa 1950 demographische Problemlagen bereits zugespitzt haben. Dies hatte zur Folge, dass Szenarien wie Überalterung oder fehlende Fachkräfte schon vorhanden sind.<sup>676</sup> Die regionalen Entwicklungen sind auch deshalb für den schwedischen Sozialstaat eine große Herausforderung, weil viele Sozialleistungen über kommunale Steuern finanziert werden. Ein Sinken der Bevölkerung und das damit einhergehende niedrigere Steuereinkommen machen es vielen Gemeinden immer schwieriger soziale Dienste aufrecht zu erhalten. Einsparungen in der öffentlichen Infrastruktur wiederum machen die Regionen weniger attraktiv für die BewohnerInnen und die Abwanderungstendenzen verstärken sich.<sup>677</sup>

Eine nationale Strategie zum demographischen Wandel wurde in den meisten Interviews nicht als notwendig erachtet, da zwar ein gewisser Druck bestehe, dieser aber nicht stark genug sei, um das Thema als Top-down-Element über alle Politikbereiche zu stellen. Vielmehr – so die überwiegende Meinung bei VertreterInnen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft – könne das Thema implizit in vielen Bereichen mitgedacht werden.<sup>678</sup> Es gab aber auch Stimmen, aus dem analytischen eher als aus dem politischen Bereich, die es zumindest für überlegenswert halten, die Prioritäten neu zu ordnen.<sup>679</sup>

---

<sup>675</sup> Hörnström et. Al: Adapting to, or mitigating demographic change? National policies addressing demographic challenges in the Nordic countries. Nordregio Working Paper 2015:1. 2015, S. 11. Online abrufbar unter <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Adapting-to-or-mitigating-demographic-change/> [01.02.2016].

<sup>676</sup> Interview Sverker Lindblad, Näringsdepartementet (Wirtschaftsministerium) sowie Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Demographie und Wohlfahrt“ des Nordischen Ministerrates, 03.02.2016 (Stockholm).

<sup>677</sup> Hörnström et. Al: Adapting to, or mitigating demographic change? National policies addressing demographic challenges in the Nordic countries. Nordregio Working Paper 2015:1. 2015, S. 10. Online abrufbar unter <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Adapting-to-or-mitigating-demographic-change/> [01.02.2016].

<sup>678</sup> Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 1.2.2016 (Stockholm); Interview Niklas Wykman, Reichstagsabgeordneter Moderate, 4.2.2016 (Stockholm); Interview Jonas Frycklund, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm).

<sup>679</sup> Interview Sverker Lindblad, Näringsdepartementet (Wirtschaftsministerium) sowie Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Demographie und Wohlfahrt“ des Nordischen Ministerrates, 03.02.2016 (Stockholm).

### 3.3.2 (Gesamt)Staatliche Konzepte, Strategien und Maßnahmen

#### 3.3.2.1 Nordische Zusammenarbeit

Für die schwedische Politik ist die *Nordische Zusammenarbeit* von großer Bedeutung. Diese formalisierte Zusammenarbeit zwischen den Nordischen Ländern Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden sowie den autonomen Gebieten Färöer, Grönland und Åland ist einer der ältesten und umfassendsten regionalen Zusammenschlüsse weltweit. Die Zusammenarbeit zielt darauf ab, Resultate zu erreichen, die zu einer dynamischen Entwicklung beitragen und die Kompetenz und Konkurrenzfähigkeit des Nordens stärken.

Zudem sind alle diese Länder und autonomen Regionen Mitglied des *Nordischen Rates* (gegründet 1952) und des *Nordischen Ministerrates* (gegründet 1971). Der Nordische Rat ist eine Zusammenarbeit zwischen Parlamentsabgeordneten der nordischen Länder und fungiert als beratendes Organ der nordischen Regierungen. Im Nordischen Ministerrat arbeiten die nordischen Regierungen zusammen. Es gibt zehn Fachministerräte und einen koordinierenden Ministerrat bestehend aus den MinisterInnen für Nordische Zusammenarbeit der jeweiligen Länder. Der Vorsitz wechselt jährlich.<sup>680</sup>

Neben dem Nordischen Rat und dem Nordischen Ministerrat besteht die Nordische Zusammenarbeit aus eigenständigen Projekten: So wurde etwa eine Nordische Investmentbank gegründet. Außerdem gibt es eine Zusammenarbeit innerhalb der EU und in der Außen- und Sicherheitspolitik.<sup>681</sup>

Rund um den Themenkomplex demographischer Wandel war der Nordische Ministerrat in den letzten Jahren sehr aktiv. Im Nordischen Ministerrat für Wirtschaft, Energie und Regionalpolitik gibt es für die Periode 2013-2016 eine Arbeitsgruppe zu „Demographie und Wohlfahrt“. Ziel der Arbeitsgruppe ist die Schaffung einer gemeinsamen nordischen Plattform für Wissensaufbau, die als Forum für Erfahrungsaustausch über die Herausforderungen und Möglichkeiten in Folge des demographischen Wandels auftreten. Dabei sollen verschiedene betroffene Politikbereiche und die Zusammenhänge zwischen diesen beleuchtet werden.<sup>682</sup>

---

<sup>680</sup> <http://www.norden.org/sv/nordiska-raadet/bag-om-nordisk-raad> [12.05.2016].

<sup>681</sup> <http://www.norden.org/sv/om-samarbejdet-1/det-officielle-nordiske-samarbejde> [03.01.2016].

<sup>682</sup> <http://www.norden.org/sv/nordiska-ministerraadet/ministerraad/nordiska-ministerraadet-foer-naeringsliv-energi-och-regionalpolitik-mr-ner/institutioner-samarbetsorgan-graensregioner-och-arbetsgrupper/arbetsgrupper/arbetsgrupp-1-under-aek-r-demografi-och-vaelfaerd-201320132016> [03.01.2016].



Im Bereich der Forschung bestehen enge Beziehungen zu *Nordregio – Nordic Centre for Spatial Development*, einem 1997 vom Nordischen Ministerrat initiierten Forschungsinstitut, das führend im Bereich regionale Entwicklung und Stadtplanung ist.<sup>683</sup> Die Publikationen des Instituts liefern eine sehr gute, aktuelle Übersicht über die Strategien der nordischen Länder im Hinblick auf Policies als Reaktion auf den demographischen Wandel, v.a. aber nicht nur was Regionalpolitik betrifft.<sup>684</sup> Außerdem bietet Nordregio eine umfangreiche statistische Datenbasis, die graphisch aufgearbeitet in Form von Landkarten auch online zur Verfügung steht.<sup>685</sup> Die Dokumentation von unzähligen Projekten der regionalen Entwicklung, viele mit Verbindung zu demographischen Aspekten, runden das Angebot ab.

Die Arbeitsgruppe zu „Demographie und Wohlfahrt“ läuft mit Ende 2016 aus. Für die nächste Arbeitsperiode ab 2017 laufen bereits inhaltliche Diskussionen über die Ausgestaltung der Arbeitsgruppen. Es wird nicht als notwendig erachtet, weitere Prognosen für den demographischen Wandel anzustellen, da diese inzwischen recht klar sind. Vielmehr wird darüber nachgedacht mehr in Richtung Evaluierung guter Beispiele und Lösungen zu gehen und diese auch zu verbreiten. Es ist noch nichts entschieden, aber klar ist, dass die demographischen Entwicklungen für den Nordischen Ministerrat ein weiterhin zu verfolgendes Thema sind.<sup>686</sup>

### **3.3.2.1.1 Handbuch für Nordische Kommunen und Regionen**

In der Arbeitsperiode 2009-2012 des Nordischen Ministerrates wurden demographische Themen im Rahmen der Arbeitsgruppe „Regionalpolitik der dritten Generation“ behandelt, die zum Ziel hatte, die nordischen Regionen so in die globale Wirtschaft einzubinden, dass die innovativen Potenziale der Regionen bestmöglich genutzt werden und gleichzeitig Regionen mit besonderen Bedingungen eine sichere Zukunft haben.<sup>687</sup> Nordregio erhielt den Auftrag, erstens eine Studie zur demographischen Situation und eine Zukunftsprognose für die Nordischen Länder zu erstellen, der zweitens ein Handbuch mit Werkzeugen und Best

---

<sup>683</sup> Interview Lisa Hornström, Forscherin, Nordregio, 03.02.2016 (Stockholm).

<sup>684</sup> Hörnström et. al: Adapting to, or mitigating demographic change? National policies addressing demographic challenges in the Nordic countries. Nordregio Working Paper 2015:1. 2015, S. 10. Online abrufbar unter <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Adapting-to-or-mitigating-demographic-change/> [01.02.2016].

<sup>685</sup> Siehe <http://www.nordregio.se/Maps--Graphs/> und <http://www.nordmap.se> [26.02.2016].

<sup>686</sup> Interview Sverker Lindblad, Näringsdepartementet (Wirtschaftsministerium) sowie Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Demographie und Wohlfahrt“ des Nordischen Ministerrates, 03.02.2016 (Stockholm).

<sup>687</sup> Nordischer Ministerrat: Mandat for arbetsgrupp 3: Tredje generations regionalpolitik. 2009, <http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/council-of-ministers/nordic-council-of-ministers-for-business-energy-regional-policy-mr-ner/institutions-co-operative-bodies-border-regions-and-working-groups/working-groups/prevously-working-groups/working-group-for-third-generation-regional-policies-under-ek-r-2009-2012/mandate> [26.02.2016].

practice Beispielen für Kommunen und Regionen folgen sollte. Die Studie identifizierte die Urbanisierung, die im Begriff war, dünn besiedelte Gebiete an die Grenze der Möglichkeiten zum Aufrechterhalten sozialer Strukturen zu bringen sowie die Alterung der Bevölkerung als die größten Herausforderungen. Die politischen Handlungsmöglichkeiten wurden in einem weiten Spektrum verortet: von der Option, den Entwicklungen ihren Lauf zu lassen bis zur Möglichkeit die Trends zu unterstützen bzw. sie zu integrieren oder ihnen entgegen zu wirken.<sup>688</sup>

Ein Jahr nach der Studie wurde das Handbuch<sup>689</sup>, mit dem Ziel den Austausch zwischen den nordischen Ländern zu fördern, veröffentlicht. Zielgruppe sind Personen, die auf lokaler oder regionaler Ebene in der Verwaltung tätig sind. Viele lokale und regionale Behörden arbeiten bereits an der Lösung demographischer Herausforderungen. Beispiele für bereits bestehende Maßnahmen und Strategien in unterschiedlichen Policybereichen, wie Wohlfahrt, soziale Dienstleistungen, Ausbildung und regionale Entwicklung, sollten auch anderen zugänglich gemacht werden. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Kommunen werden dabei auch aus einer Zeitperspektive betrachtet, was klar macht, dass manche Unterschiede bestimmte Phasen, z.B. was den Grad der Abwanderung oder Alterung entspricht, sind. Das Handbuch besteht aus drei Teilen und listet insgesamt etwa 150 Beispiele dafür, wie lokale, regionale und nationale Behörden mit unterschiedlichen Aspekten des demographischen Wandels arbeiten. Auffindbar sind die Beispiele über vier Zugangswege: geografisch (mit Hilfe von Webkarten), thematisch, methodisch und nach Land.<sup>690</sup>

### **3.3.2.1.2 Nordisches Demographieprogramm und ausgewählte Einzelprojekte**

Neben den Tätigkeiten der Arbeitsgruppe des Nordischen Ministerrates wurde auch das Nordische Demographieprogramm (*Nordiska demografiprogrammet*) lanciert, dem insgesamt sechs Mio. DKK<sup>691</sup> zur Verfügung standen. Ziel des Programmes war, lokale und regionale Initiativen und Handlungsansätze im Umgang mit den demographischen Herausforderungen zu unterstützen. Der Wissensaustausch zwischen den nordischen Ländern wurde durch die Bedingung unterstützt, dass immer mindestens zwei nordische Kommunen, Regionen oder

---

<sup>688</sup> Hansen, Klaus Georg et. al: Demography in the Nordic countries – A synthesis report. Nordregio Working Paper 2011:9. 2011, S. 8f., <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2011/Demography-in-the-Nordic-countries---A-synthesis-report1/> [26.02.2016].

<sup>689</sup> Nordregio: Att möta demografiska förändringar. En handbok för inspiration till handling i Nordiska kommuner och regioner. Nordregio Report 2012:4. 2012, [http://www.nordregio.se/Global/Publications/Publications%202012/NR2012\\_04\\_Handbook\\_Swedish\\_2012\\_06\\_28.pdf](http://www.nordregio.se/Global/Publications/Publications%202012/NR2012_04_Handbook_Swedish_2012_06_28.pdf) [26.02.2016].

<sup>690</sup> Ebd., S. 8f.

<sup>691</sup> 6 Mio. DKK entsprechen rund 800.000 Euro.

Organisationen zusammenarbeiten sollten. In einer ersten Phase 2012 wurden vier Projekte bewilligt, in einer zweiten Phase 2013 nochmals sechs, wovon drei Fortführungen aus Phase eins waren. Insgesamt nahmen über 30 nordische Kommunen, Regionen und andere AkteurInnen teil. In mehreren Projekten wurden konkrete Modelle entwickelt und getestet, die Tools im praktischen Umgang mit den demographischen Veränderungen bieten sollten. Das beinhaltete sowohl Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität von Kommunen als auch die Einbeziehung von jungen Kreativen und Unternehmen. Durch eine breite Präsentation der Projektergebnisse erhofft man sich eine Vorbildwirkung für weitere Regionen.<sup>692</sup>

#### *3.3.2.1.2.1 Nordisches Demographieprojekt „Eigenes Geld“ („Egna Pengar“)*

Das Projekt „Eigenes Geld“ beschäftigte sich mit der Frage, wie sich junge Menschen im Schärengarten (i.e. eine für viele schwedische Gebiete typische aus vielen kleinen Inseln bestehende Küstenform) und in dünn besiedelten Gebieten eine eigene Versorgung aufbauen können. Die teilnehmenden AkteurInnen kamen aus Schweden, Åland und Finnland. Das Projekt trachtete danach Personen, Ideen und Möglichkeiten, wie Kommunen die Teilhabe von jungen Menschen fördern können, sichtbar zu machen. Zwei Erfolgsrezepte traten dabei besonders hervor: (1) Mut zeigen und (2) Erwachsene, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wirklich zuhören, um ihre Position bei Entscheidungen mit zu berücksichtigen. Ein intensiver Austausch mit zahlreichen Studienbesuchen und einer abschließenden Konferenz bewährten sich. Output war am Ende eine Publikation<sup>693</sup>, eine schriftliche „Ideenbank“ als konkretes Werkzeug für andere Interessierte, um sich inspirieren zu lassen. Wichtige Voraussetzungen für die Einbeziehung von Jugendlichen bzw. Wege, die Jugendlichen Verankerung in ihren Kommunen geben, sind: soziale, gesellschaftlich relevante Projekte für Jugendliche, Freizeitgestaltung für Jugendliche, Möglichkeiten Arbeitserfahrung zu sammeln, Wissen über Unternehmertum, Wohnraum, Förderung von Kreativität und demokratische Kompetenz.

#### *3.3.2.1.2.2 Grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den Provinzen Hedmark und Dalarna*

Die Provinzen Hedmark (Norwegen) und Dalarna (Schweden) teilen eine lange Grenze und die Trends zu starker Abwanderung, niedrigen Geburtenraten, ungleicher Geschlechterverteilung und Alterung der Bevölkerung. Mithilfe des so genannten

---

<sup>692</sup> Nordregio: Initiativ för lokal utveckling. Nordiska demografiprogrammet 2014-2015. 2015, <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Initiativ-for-lokal-utveckling/> [26.02.2016].

<sup>693</sup> Nordischer Ministerrat: „Just här är det möjligt“ – en idébank. Rapport från nordiska demografiprojektet Egna Pengar om ungdomars och unga vuxnas sysselsättning och försörjning på landsbygden och i skärgården. Mariehamn. 2015.

Attraktivitätsmodells – einem in Norwegen entwickelten analytischen Instrument – versuchte man gemeinsam, diesen Trends zu begegnen. Das Attraktivitätsmodell analysiert und erklärt, welche Faktoren die Entwicklung eines Ortes beeinflussen. Es wird in strategischen Entwicklungsprozessen in Kommunen, Regionen und Provinzen eingesetzt. So können auch Prognosen für zukünftige Entwicklungen erstellt werden. Es sollte etwa die Frage beantwortet werden, wie unterschiedliche Levels von Attraktivität Arbeitsmarkt und Bevölkerung beeinflussen können.<sup>694</sup> Eine ganz konkrete Idee, die aus dem Projekt hervorging, ist der Bau eines Flughafens, um beliebte Skigebiete in der Grenzregion zu erschließen und den Tourismus anzukurbeln.<sup>695</sup>

### **3.3.2.2 Nationale Strategien und Regierungsinitiativen**

Keines der nordischen Länder hat eine spezifische nationale Strategie im Umgang mit dem demographischen Wandel, so auch nicht Schweden. Die demographischen Entwicklungen werden aber in vielen verschiedenen Policyfeldern wahrgenommen und entsprechende Maßnahmen diskutiert und entwickelt. Im Zentrum stehen dabei die Bereiche Pensionssystem, Sozialversicherungssystem, soziale Dienste, die finanzielle Absicherung der Kommunen und die bessere Integration von ImmigrantInnen in den Arbeitsmarkt.<sup>696</sup>

#### ***3.3.2.2.1 Nationale Strategie für regionalen Wettbewerb, Unternehmerschaft und Beschäftigung 2007-2013<sup>697</sup>***

Teil der Umsetzung der Lissabonstrategie der Europäischen Union zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitiger Reduzierung von wirtschaftlichen und sozialen Unterschieden zwischen EU-Staaten und Regionen war in Schweden die Nationale Strategie für regionalen Wettbewerb, Unternehmerschaft und Beschäftigung 2007-2013. Die Programmperiode 2007-2013 zielte auf Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in allen Regionen der EU. Der demographischen Entwicklung wird in der Nationalen Strategie grundlegende Bedeutung für die Sicherung von Wachstum zugeschrieben, für alle Regionen Schwedens. Folgende Prioritäten wurden formuliert: Innovation und Erneuerung,

---

<sup>694</sup> Nordregio: Initiativ för lokal utveckling. Nordiska demografiprogrammet 2014-2015. 2015, S. 10, <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Initiativ-for-lokal-utveckling/> [26.02.2016].

<sup>695</sup> Interview Lisa Hornström, Forscherin, Nordregio, 03.02.2016 (Stockholm).

<sup>696</sup> Hörnström et. al: Adapting to, or mitigating demographic change? National policies addressing demographic challenges in the Nordic countries. Nordregio Working Paper 2015:1. 2015, S. 45. Online abrufbar unter <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Adapting-to-or-mitigating-demographic-change/> [01.02.2016].

<sup>697</sup> Wirtschaftsministerium (Näringsdepartementet): Nationell strategi för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning 2007–2013, 2007, <http://www.regeringen.se/contentassets/ef490281a8b74ae68410371b4a5cb954/en-nationell-strategi-for-regional-konkurrenskraft-entreprenorskap-och-sysselsattning-2007-2013> [19.01.2016].

Kompetenzausbau und erhöhtes Arbeitskräfteangebot, Zugänglichkeit und strategische grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Diese Strategie stellt den Rahmen für die schwedische Kohäsionspolitik, die in Schweden in acht regionalen Strukturfondsprogrammen und einem nationalen Strukturfondsprogramm mit acht regionalen Plänen umgesetzt wird, dar.<sup>698</sup>

Besonders wenn es um langfristiges Wachstum und soziale Sicherheit geht, sieht die Nationale Strategie die demographische Entwicklung als wichtigen Faktor. Im Bereich Arbeitsmarkt und Qualifizierung steht Schweden vor der Herausforderung der abnehmenden Zahl an Personen im Erwerbsalter, weshalb folgende Ziele verfolgt werden:

- Fortsetzen der Arbeit an arbeitsbezogenen Lösungen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Zahl der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle zu senken;
- Bessere Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt, z.B. MigrantInnen, Jugendliche, um dieses Arbeitskräftepotenzial zu nutzen;
- Beseitigung von Hindernissen, um einem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.<sup>699</sup>

Im Bereich der krankheitsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz zeigt sich in Schweden ein stark unterschiedliches Bild für Männer und Frauen. Letztere machen 62 % der Krankschreibungen aus, und das vor allem im kommunalen Bereich, also in den Bereichen Pflege und Betreuung, Schule und Altenpflege. Um die Arbeitsfähigkeit in diesen Bereichen langfristig zu sichern – und hier greift der demographische Wandel doppelt (weniger Personen im Erwerbsalter und mehr Nachfrage nach Leistungen im Gesundheits- und Pflegebereich) – sollen Gleichstellungsmaßnahmen gefördert werden.<sup>700</sup>

#### **3.3.2.2.2 Globalisierungsrat 2007-2009**

Im Jänner 2007 begann der von der Regierung beauftragte Globalisierungsrat (*Globaliseringsrådet*) seine Arbeit. Ziel war es, eine Strategie zu entwickeln, die es Schweden ermöglichen sollte, die potenziellen Chancen, die die Globalisierung bietet, optimal zu nutzen. Außerdem wurde der Globalisierungsrat als Dialogforum betrachtet, um Wissen zu vertiefen und die öffentliche Debatte über die Effekte der Globalisierung zu verbreitern. Die Arbeit sollte rechtzeitig vor den Wahlen 2010 beendet werden, was mit dem Schlussbericht<sup>701</sup> 2009 auch erreicht wurde. Dieser enthält zahlreiche Empfehlungen, v.a. die Wirtschaftspolitik betreffend. Geprägt wurde der Globalisierungsrat aber auch stark von den Eindrücken der

---

<sup>698</sup> Ebd., S. 5.

<sup>699</sup> Ebd., S. 17.

<sup>700</sup> Ebd., S. 60.

<sup>701</sup> Globalisierungsrat (Globaliseringsrådet): Bortom krisen. Om ett framgångsrikt Sverige i den nya globala ekonomin. Globaliseringsrådets Slutrapport. Ds 2009:21. 2009, <http://www.regeringen.se/contentassets/f4cb1e1f1a3e42218968acacb67430b2/bortom-krisen.-om-ett-framgangsrikt-sverige-200921> [28.02.2016].

Finanzkrise, die im Schlussbericht aufgrund der zeitlichen Abläufe nur bedingt berücksichtigt werden konnten.

Von einer „Globalisierungs-Strategie“ ist im Schlussbericht nicht mehr die Rede. Vielmehr werden zehn Problemfelder identifiziert und in 16 thematischen Kapiteln Handlungsempfehlungen gegeben. Nur wenige der Empfehlungen spielen direkt auf den demographischen Wandel an. So wird ein früherer Arbeitsmarkteintritt für Junge unbedingt empfohlen, wobei konkret auf kürzere Studienzeiten referiert wird. Außerdem wird die Erhöhung des realen Pensionsantrittsalters gefordert, was u.a. durch die Erhöhung der Untergrenze des flexiblen Pensionsantrittsalters erreicht werden sollte.<sup>702</sup>

#### *3.3.2.2.2.1 Bericht: Schweden in einer alternden Welt*

Grundlage des Schlussberichtes waren über 30 Einzelberichte von ExpertInnen, darunter auch einer zum Thema „Schweden in einer alternden Welt – Zukunftsperspektiven auf die demographische Entwicklung“.<sup>703</sup> Darin werden nicht nur aktuelle Daten und Prognosen präsentiert, sondern auch Handlungsbedarf signalisiert. In Form von drei möglichen Szenarien werden unterschiedliche Zukunftsalternativen präsentiert:

1. Beschäftigung durch längeres Arbeitsleben bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung erhöhen;
2. Arbeitskraftzuwanderung, um die Versorgungsquote niedrig zu halten;
3. Steigerung der Fertilität.

Schlussfolgerung des Berichts ist, dass eine Mischung dieser drei Ansätze, die zeitlich unterschiedlich schnell wirksam werden, die besten Chancen auf eine Lösung demographischer Probleme bietet, da die Effekte jeder einzelnen nicht ausreichen bzw. in der Umsetzung auf Grenzen stoßen.

#### *3.3.2.2.3 Zukunftskommission 2011-2013*

Um den Herausforderungen für die Zeit bis 2020 bzw. 2050 zu begegnen, setzte die Regierung Reinfeldt II im Herbst 2011 eine Zukunftskommission (*Framtidskommissionen*) ein, die einen breiten Diskussionsprozess zu folgenden Themen anstoßen sollte:

- nachhaltiges Wachstum;
- demographische Entwicklung;
- Arbeitsmarktintegration;
- Demokratie;

---

<sup>702</sup> Ebd., S. 21.

<sup>703</sup> Globalisierungsrat (Globaliseringsrådet): Sverige i en åldrande värld – framtidsperspektiv på den demografiska utvecklingen. Underlagsrapport nr. 13 till Globaliseringsrådet. Ds 2008:82. 2008, <http://www.regeringen.se/rapporter/2008/06/underlagsrapport-13/> [29.02.2016].

- Gendergleichheit;
- Sozialer Zusammenhalt.

In einem Zeitraum von eineinhalb Jahren wurden durch zahlreiche Seminare, Treffen, Schulprojekte, Workshops auf Gemeindeebene und in sozialen Medien Diskussionsforen geschaffen, um den Menschen die Möglichkeit zu geben, Zukunftsperspektiven für Schweden zu entwickeln und zu debattieren. Der 2013 erschienene Schlussbericht<sup>704</sup> der Kommission beschreibt die künftigen Herausforderungen. Ziel des Berichts war eine Bestandsaufnahme von Themen und Perspektiven; Lösungen werden daher noch keine vorgeschlagen.

Im Rahmen der Zukunftskommission erschien ebenfalls 2013 ein Teilbericht<sup>705</sup>, der sich dem Thema der künftigen Ausformung des Sozialstaates angesichts einer alternden Bevölkerung widmet. Im Vorwort wird betont, dass zwar schon viel zum Thema publiziert wurde, die Alterung der Bevölkerung aber so langsam und gradweise geschehe, dass sie leicht aus dem Blick gerate und die kleinen Anpassungen, die gemacht werden, dem Ausmaß der Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur möglicherweise nicht gerecht werden.

Immer weniger Personen müssten immer mehr andere versorgen und das im 20. Jahrhundert entwickelte Sozialversicherungssystem sei dem womöglich nicht gewachsen. Aber die höhere Lebenserwartung eröffne auch neue Möglichkeiten, man müsse sich nicht mehr als junger Mensch für einen Beruf entscheiden, sondern habe die Möglichkeit, den Beruf auch zu wechseln, und es werde die Möglichkeit eröffnet, das Leben in verschiedene Phasen mit unterschiedlich starker Einbindung in den Arbeitsmarkt zu unterteilen, wo man z.B. weniger arbeitet, um Kinder zu betreuen oder mehr, wenn man neue Aufgaben übernimmt.<sup>706</sup> Was hier so positiv als Chancen, die sich eröffnen, bezeichnet wird, sind sozusagen Lösungsansätze durch die Hintertüre. Denn die „Möglichkeit“ im Laufe des Lebens einen neuen Beruf zu ergreifen, ist heute schon oft eine Notwendigkeit, wenn nicht gar – wie die Umgestaltung des Zugangs zu Frühpensionen in vielen Staaten zeigt – eine Verpflichtung, um weiterhin den Anspruch auf gewisse Sozialleistungen zu behalten. Auch wenn im Bericht davon die Rede ist, dass sich Einstellungen, sowohl bei ArbeitgeberInnen als auch bei ArbeitnehmerInnen,

---

<sup>704</sup> Büro des Premierministers: Svenska framtidsutmaningar. Slutrapport från regeringens Framtidskommission. Ds 2013:19. Stockholm. In englischer Übersetzung erhältlich unter dem Titel „Future Challenges for Sweden. Final Report of the Commission on the Future of Sweden“. 2013, <http://www.regeringen.se/contentassets/c709bf195f8a48278ec51d02cdbc82cf/framtidskommissionens-slutrapport-svenska-framtidsutmaningar> [22.02.2016].

<sup>705</sup> Büro des Premierministers (Statsrådsberedningen): Framtidens välfärd och den åldrande befolkningen. Delutredning från regeringens framtidskommission. Ds 2013:8. 2013, <http://www.regeringen.se/contentassets/d20bfb40b4044b43a1e4f7e50e5e33d2/framtidskommissionens-tredje-delutredning-framtidens-valfard-och-den-aldrande-befolkningen> [22.02.2016].

<sup>706</sup> Ebd., S. 7.

ändern müssen,<sup>707</sup> wird klar, dass hier nicht im ideologiefreien Raum Ideen gesammelt werden.

Der Teilbericht kommt zu dem Schluss, dass es sich bei den demographischen Prognosen um sehr sichere handle und ein rechtzeitiges strategisches Handeln deshalb angesagt sei. Um die Finanzierung des Wohlfahrtsstaates, die hauptsächlich durch Steuern und teilweise durch Beiträge passiert, zu sichern, werden folgende Lösungsansätze genannt, aus denen gewählt werden könne:<sup>708</sup>

- Mehr gearbeitete Stunden durch einen früheren Eintritt ins Erwerbsleben, höhere Beschäftigungsquoten und ein längeres Arbeitsleben, was alles das Steueraufkommen erhöhen würde;
- Höhere Effizienz im öffentlichen Sektor und den sozialen Diensten;
- Höhere Beiträge oder Kostendeckelung bei den sozialen Dienstleistungen;
- Höhere Steuersätze;
- Private Alternativen und Versicherungen.

Die Zukunftskommission kommt zu dem Schluss, dass die beste Lösung im Hinblick auf die Volkswirtschaft und die Generationengerechtigkeit die Steigerung der (Lebens-)Arbeitszeit sei. Steuererhöhungen würden die Konkurrenzfähigkeit schwächen und die Effizienz verringern, höhere Beiträge oder Selbstbehalte wären schlecht für die Verteilungsgerechtigkeit. Für diskussionswürdig hält man den vermehrten Einsatz von privaten Versicherungen als Ergänzung zu sozialstaatlichen Leistungen.

#### **3.3.2.2.4 Nationale Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020**

Auch in der Periode 2014-2020 beinhalten die strategischen Überlegungen im Bereich der Regionalpolitik und für den Einsatz von EFRE und ESF wichtige Bezüge zu demographischen Veränderungen. Als Ersatz für die *Nationale Strategie für regionalen Wettbewerb, Unternehmerschaft und Beschäftigung 2007-2013* präsentierte das Wirtschaftsministerium im Jahr 2015 die *Nationale Strategie für nachhaltiges regionales Wachstum und Attraktivität 2015-2020*.<sup>709</sup> Die Strategie soll dazu beitragen die Ziele der regionalen Wachstumspolitik zu erreichen und damit im ganzen Land gute Voraussetzungen für Wohnen, Arbeiten und die Gründung von Unternehmen zu schaffen. Die Strategie soll außerdem die drei von der Regierung priorisierten Themengebiete fördern, nämlich (1) das

---

<sup>707</sup> Ebd., S. 6.

<sup>708</sup> Ebd., S. 16.

<sup>709</sup> Wirtschaftsministerium (*Näringsdepartementet*): En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020. 2015, <http://www.regeringen.se/contentassets/98919a0ca0f1427491a3eef22a7d177c/en-nationell-strategi-for-hallbar-regional-tillvaxt-och-attraktionskraft-20152020.pdf> [21.01.2016].



Erreichen der geringsten Arbeitslosigkeit innerhalb der EU 2020, (2) die Erreichung der nationalen Umweltziele sowie (3) die Schließung der Lücken im Bereich der Gleichstellung.

In der Strategie werden vier grundlegende gesellschaftliche Herausforderungen genannt, die Schweden aus Sicht der Regierung nicht nur in der nahen Zukunft sondern für längere Zeit beschäftigen werden:

- Die demographische Entwicklung;
- Die Globalisierung;
- Klima, Umwelt und Energie;
- Sozialer Zusammenhalt.

Es müssten deshalb Maßnahmen gesetzt werden, die eine langfristig nachhaltige Entwicklung zum Umgang mit diesen Herausforderungen ermöglichen. Dies soll in einer gemeinsamen Kraftanstrengung von AkteurInnen auf lokalem, regionalen, nationalen und internationalem Niveau sowohl aus dem öffentlichem wie dem privaten Sektor geschehen. Gleichzeitig wird betont, dass diese Herausforderungen auch Chancen und Möglichkeiten national wie regional eröffnen.<sup>710</sup> Um eine entsprechende Politik zu entwickeln, wurden ausgehend von der Erfahrung mit bisherigen Maßnahmen, auf Grundlage verschiedener wissenschaftlicher Erkenntnisse und Analysen und im Dialog mit regionalen sowie nationalen AkteurInnen vier Prioritäten für die regionale Wachstumspolitik bis 2020 identifiziert:

1. Innovation und Unternehmertum;
2. Attraktive Umgebung und Zugänglichkeit;
3. Kompetenzversorgung;
4. Internationale Zusammenarbeit.

Die Prioritäten sollen in der Entwicklung und Umsetzung von regionalen Entwicklungsstrategien sowie anderer Strategien und Programmen in der Regionalpolitik federführend sein. Außerdem bilden sie die Grundlage für die Mitarbeit der beteiligten Behörden.

Der soziale Zusammenhalt<sup>711</sup> ist eine der in der Nationalen Strategie genannten Herausforderungen und als Querschnittsmaterie im gesamten Dokument vorhanden. Das Bewahren bzw. Schaffen eines „Schweden, das zusammenhält“ ist eine der Maximen der Regierung und setzt voraus, dass alle von sozialer Sicherheit erfasst werden, dass sich die Menschen zugehörig fühlen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können, dass sie ihre Lebensumstände beeinflussen und nach ihren Voraussetzungen prägen können. Aber noch

---

<sup>710</sup> Ebd., S. 8.

<sup>711</sup> Ebd., S. 12f.

gibt es große Unterschiede im Erreichen dieser Teilhabe für unterschiedliche Gruppen und viele, die weder durch Arbeit oder Ausbildung am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.

Betont wird auch die Wichtigkeit, dass Jugendliche und marginalisierte Gruppen eine stärkere Stimme im Politikprozess und der Gesellschaft allgemein bekommen. Gerade Jugendliche treten immer häufiger über digitale Kanäle zu Behörden oder Unternehmen in Kontakt, weshalb entsprechende Kenntnisse im Umgang mit neuen Medien und Zugang zu Breitband als wichtige Voraussetzung für soziale und politische Teilhabe gesehen werden.

Im Folgenden werden jene Prioritäten kurz näher vorgestellt, für die der demographische Wandel von Bedeutung ist:

### **ad 1. Innovation**

Laut der Nationalen Strategie bedeutet der demographische Wandel große Herausforderungen für Innovationen und Neuerungen in der Entwicklung von sozialen Diensten im Hinblick auf Effizienz und Qualität, sowohl von öffentlichen als auch privaten Dienstleistern. In der Beschaffung von sozialen Diensten braucht es einen strategischen Rahmen, in dem Umweltfaktoren sowie soziale und innovationsstärkende Faktoren berücksichtigt werden.<sup>712</sup>

### **ad 3. Kompetenzversorgung**

Wissen und Qualifizierung sind wichtige Voraussetzungen für globale Wettbewerbsfähigkeit und entscheidende Faktoren zur Erlangung des Regierungsziels der niedrigsten Arbeitslosenquote in der EU 2020. Ein Arbeitskräfteangebot mit der passenden Qualifizierung ist eine Voraussetzung für die Entwicklung der Wirtschaft und des öffentlichen Sektors, für die Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen, Organisationsformen und technischer Lösungen. Gut funktionierende Qualifizierungsmaßnahmen, die eine große Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften gewährleisten, machen es möglich, der demographischen Entwicklung und der starken Urbanisierung zu begegnen. Die Nachfrage nach Arbeitskräften in neuen Berufsfeldern, z.B. im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung, wird in Zukunft steigen, weshalb Qualifizierung, lebenslanges Lernen und die Bereitschaft zur Umorientierung für jede/n einzelne/n wichtiger werden. Der Ausbildungssektor muss schnell auf sich verändernden Qualifizierungsbedarf reagieren, um alle Potenziale zu nutzen.<sup>713</sup>

---

<sup>712</sup> Ebd., S. 15.

<sup>713</sup> Ebd., S. 33.

Die beteiligten AkteurInnen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene müssen aktiv zusammenarbeiten; das betrifft auch die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Teilen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktbereichs untereinander und zwischen Wirtschaft und Gesellschaft. Auf regionalem Niveau sind die regionalen Qualifizierungsplattformen (*regionala kompetensplattformarna*) zentrale Werkzeuge der Zusammenarbeit im Bereich Qualifizierung und Ausbildung. Die regionalen Qualifizierungsplattformen versammeln die unterschiedlichen AkteurInnen, wie z.B. den Regionalverbund, den Kommunalverbund, die administrative Leitung der Landkreise, die Arbeitsvermittlung und VertreterInnen der Wirtschaft.<sup>714</sup> Für die Zukunft wird angesichts des prognostizierten Qualifizierungsbedarfs und der starken Zuwanderung angenommen, dass es nicht mehr ausreichen wird, das bestehende Angebot an Arbeitskräften in die Planung miteinzubeziehen. Vielmehr wird es notwendig sein, sich um die Qualifizierung von im Ausland geborenen Menschen und anderen Gruppen, die heute nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, zu kümmern. Strategien zu Zuzug und Einwanderung werden genauso notwendig sein, wie etwa zu den Bereichen Wohnen und Schule.<sup>715</sup>

Als einen weiteren Schritt hat die Regierung einen Reformprozess zur Modernisierung der Arbeitsvermittlung (*Arbetsförmedlingen*) gestartet. Im Mittelpunkt steht dabei die Zusammenarbeit verschiedener AkteurInnen, wie z.B. von Kommunen, AkteurInnen mit Zuständigkeiten für regionale Entwicklung, Arbeitsstiftungen, AkteurInnen des Marktes und Organisationen der Zivilgesellschaft.<sup>716</sup>

#### **ad 4 Internationale Zusammenarbeit**

Die künftigen Herausforderungen, inklusive der demographischen, lassen sich durch internationale Zusammenarbeit leichter bewältigen. Besonders betont wird dabei die Zusammenarbeit in der geographischen Nachbarschaft, wobei der Norden und die Ostseeregion hervorgehoben werden.<sup>717</sup>

---

<sup>714</sup> Tillväxtverket: Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet. Rapport 0185. 2015, S. 22f., <http://publikationer.tillvaxtverket.se/ProductView.aspx?ID=2018> [21.01.2016].

<sup>715</sup> Wirtschaftsministerium (*Näringsdepartementet*): En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2000. 2015, <http://www.regeringen.se/contentassets/98919a0ca0f1427491a3eef22a7d177c/en-nationell-strategi-for-hallbar-regional-tillvaxt-och-attraktionskraft-20152020.pdf> [21.01.2016].

<sup>716</sup> Ebd.

<sup>717</sup> Ebd., S. 39.

### 3.3.2.2.5 Die Regierung Löfven 2014-dato

Im Oktober 2014 löste eine Minderheitsregierung unter Premier Löfven in Zusammenarbeit von Sozialdemokratischer Partei und Umweltpartei nach acht Jahren die konservative Regierung unter Reinfeldt ab. Die Regierungszusammenarbeit wird durch mehrere Übereinkommen in unterschiedlichen Themenbereichen definiert, die auf den Webseiten der beiden Parteien abrufbar sind.<sup>718</sup> Außerdem gibt der Premierminister jährlich bei der Eröffnung des Reichstages im September eine Regierungserklärung vor dem Parlament ab, die die Ziele der Regierung für das kommende Jahr beschreibt und nationale wie internationale politische Prioritäten setzt. Diese Erklärung kann in schriftlicher Form eingesehen werden. Für die amtierende Regierung Löfven liegen derzeit zwei Erklärungen vor, die Antrittserklärung vom 3. Oktober 2014<sup>719</sup> sowie die jährliche Erklärung vom 15. September 2015<sup>720</sup>. Im Folgenden werden die Vorhaben und Ziele der Regierung im Hinblick auf den Umgang mit dem demographischen Wandel auf Grundlage der beschriebenen Dokumente wiedergegeben. Direkt erwähnt wird der Begriff des demographischen Wandels nur in der Regierungserklärung von 2015. Die übrigen Maßnahmen und Ziele werden allgemeiner unter Prämissen wie „eine Zukunft für unsere Kinder und Enkelkinder“ formuliert.

#### 3.3.2.2.5.1 Das Regierungsprogramm

Im Sinne eines Qualifizierungsschubs (*kunskapslyft*) sollen 50.000 neue Ausbildungsplätze geschaffen werden, und zwar in den unterschiedlichen Einrichtungen für Erwachsenenbildung: Fachhochschulen, Volkshochschulen,<sup>721</sup> Universitäten, *Yrkesvux* und *Komvux*.<sup>722</sup> Ziel dabei ist eine Kompetenzsteigerung und eine bessere Übereinstimmung der Kompetenzen Arbeitssuchender mit den Anforderungen der offenen Stellen. Für Jugendliche unter 25 Jahren soll, so sie sich arbeitslos melden, innerhalb von 90 Tagen eine Ausbildung, ein Praktikum oder eine Erwerbsarbeit beginnen. Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen soll es dadurch nicht mehr geben. Für Jugendliche unter 18 Jahren ist das

<sup>718</sup> <http://www.socialdemokraterna.se/Vart-parti/Samarbetsregeringen/Overenskommelser/> und <http://www.mp.se/just-nu/overenskommelsen> [15.01.2016].

<sup>719</sup> <http://www.regeringen.se/contentassets/436960c05f524109b8a020b879efd76b/regeringsforklaringen-3-oktober-2014> [15.01.2016].

<sup>720</sup> <http://www.regeringen.se/contentassets/dd95ef69eafa4f6dadcac0c2b7855652/regeringsforklaringen-2015.pdf> [15.01.2016].

<sup>721</sup> Das skandinavische Modell der Volkshochschule unterscheidet sich vom österreichischen dadurch, dass es sich um Vollzeitausbildungsplätze für Personen mit unterschiedlichen Vorkenntnissen handelt. Wie in der *Komvux* können Schulabschlüsse nachgeholt werden, zusätzlich gibt es auch berufsorientierte Spezialausbildungen.

<sup>722</sup> *Komvux* (*Kommunal vuxenutbildning*, dt. Kommunale Erwachsenenbildung) bietet Kurse zum Nachholen eines Grundschulabschlusses oder zur Erreichung der Hochschulreife für Erwachsene. *Yrkesvux* bietet Berufsausbildung für Erwachsene, die dem Niveau von berufsbildenden Gymnasien entspricht.

erklärte Ziel, dass möglichst viele einen Gymnasialabschluss<sup>723</sup> erhalten. Zusätzlich werden mehr Mittel für den Schulbetrieb insgesamt in Aussicht gestellt.

Ein direkt mit demographischen Veränderungen in Zusammenhang stehendes Thema ist der große LehrerInnenmangel. 90.000 Lehrkräfte werden Schätzungen zufolge in den nächsten drei Jahren benötigt, wobei in der Vergangenheit im selben Zeitraum nur 30.000 ihren Abschluss gemacht haben. Verstärkt wird der Lehrermangel durch den Zuzug der vielen Flüchtlinge, deren Kinder schnell in die Schule gehen sollen.<sup>724</sup> Der Lehrberuf hat wenig Prestige, vergleichsweise schlechte Bezahlung und wenig Nachwuchs – die Lage ist hier ähnlich wie bei Pflegeberufen, viele Ältere steigen frühzeitig aus, wenig Jüngere entschließen sich für entsprechende Ausbildungen. Besonders in ländlichen, dünn besiedelten Gebieten kommt es daher schon heute zu Versorgungsproblemen. Die betroffenen Regionen sind für viele LehrerInnen unattraktiv, gleichzeitig gibt es immer weniger Kinder dort, der Betrieb von Kleinstschulen ist teuer. Erste Lösungsansätze gibt es durch den Einsatz innovativer Technologien in Form von E-Learning oder Videoschulen.<sup>725</sup> Außerdem gibt es seit kurzem eine Initiative für einen schnelleren Einstieg von neuzugewanderten Lehrkräften, die niedrigere Sprachkenntnisse, eine praxisorientierte Grundausbildung und eine berufsbegleitende komplettierende Ausbildung vorsehen.<sup>726</sup>

Das übergeordnete Ziel der Regierung in Hinblick auf alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist die Senkung der Arbeitslosigkeit, und zwar konkret auf das niedrigste Niveau innerhalb der EU bis 2020. Dabei sollen sowohl die Beschäftigungsrate als auch die geleisteten Arbeitsstunden erhöht werden. Deshalb stehen auf Schwedens neuer Jobagenda folgende drei Hauptpunkte:

- Zukunftsinvestitionen (Wohnbau, Infrastruktur, Forschung, Klimaumstellung);
- Aktive Wirtschaftspolitik (Neuindustrialisierung, Innovative Unternehmen, moderne Wirtschaftspolitik (Wald, Tourismus), Exportoffensive);
- Bestreben nach Übereinstimmung und Kompetenz (neben den beschriebenen Bildungsmaßnahmen, Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Gruppen).

In den Regierungsübereinkommen wird konkret auf einen Aspekt des demographischen Wandels, nämlich die Alterung der Gesellschaft, Bezug genommen. Dabei wird betont, dass die steigende Lebenserwartung ein direkter Erfolg des Wohlfahrtsstaates ist. Um die Entstehung von Ungleichheiten im Bereich der Altenpflege zu verhindern und alten

---

<sup>723</sup> Gymnasien umfassen in Schweden auch die Berufsausbildung zu Fachkräften.

<sup>724</sup> Helene Hellmark Knutsson: Sverige står inför en stor lärarbrist. SVT Opinion 8 januari 2016. <http://www.regeringen.se/debattartiklar/2016/02/sverige-star-infor-en-stor-lararbrist/> [09.04.2016].

<sup>725</sup> Interview Lisa Hornström, Forscherin, Nordregio, 03.02.2016 (Stockholm).

<sup>726</sup> <http://www.socialdemokraterna.se/Pressrum/nyheter/Snabbspat-motverkar-lararbrist/> [09.04.2016].

Menschen eine hohe Lebensqualität zu garantieren, soll ein langfristiger Qualitätsplan mit breiter Beteiligung erarbeitet werden. In einem ersten Schritt soll die Qualität der Altenbetreuung durch mehr Personal verbessert werden. Ein einheitlicher Sozialstaat mit qualitativ hochwertigen Leistungen für alle ist das Ziel. Deshalb plant die Regierung z.B. strengere Auflagen für private AnbieterInnen zu lancieren: „Der Mensch kommt vor dem Markt.“<sup>727</sup>

Neben der Zielgruppe der Älteren werden besonders die Kinder adressiert. Das beginnt mit dem Bestreben, allen Kindern gleich gute Lebenschancen zu bieten, weshalb Anpassungen innerhalb der Elternversicherung, z.B. im Bereich von Patchwork Familien, geplant und die Anreize zu einer gleichen Verteilung der Elternarbeit zwischen Männern und Frauen verstärkt werden sollen.

Im Bereich der Pensionen sind als erster Schritt Steuererleichterungen für PensionsbezieherInnen geplant. Die Pensionsgruppe (*Pensionsgruppen*) (siehe dazu unten) soll zu einem weiterhin sicheren Pensionssystem beitragen. Eventuelle Reformen sollen blocküberschreitend erarbeitet werden.

Die demographische Entwicklung wird als Begriff nur an einer Stelle erwähnt, nämlich in Löfvens Regierungserklärung von 2015. Aufgrund der zunehmenden Zahl von Flüchtlingen, die ab dem Sommer 2015 nach Schweden kam, nimmt der Premierminister zu Anfang seiner Rede Bezug auf den Krieg in Syrien und die Verantwortung, die Schweden in der Aufnahme von Flüchtlingen übernimmt. Er betont die Notwendigkeit einer schnellstmöglichen Integration und erwähnt dabei Schwedischunterricht schon in den Asylheimen, eine schnelle Evaluierung der Kompetenzen der Geflüchteten sowie einen schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt und schließt mit den Worten: „So können die Menschen, die vor Krieg und Verfolgung geflohen sind, ein neues Leben beginnen. So ist Schweden besser für die demographische Entwicklung gerüstet. So wird das, was jetzt eine Herausforderung ist, zu einem Vorteil für Schweden.“<sup>728</sup> Diese Aussage ist einerseits bewusst platziert, um ausländerfeindliche Tendenzen in der Flüchtlingsdebatte in die Schranken zu weisen, andererseits gibt sie wieder, was in vielen schwedischen Expertendiskursen als wichtiger Lösungsansatz für die demographische Veränderung genannt wird, nämlich mehr Zuwanderung.

---

<sup>727</sup> <http://www.mp.se/just-nu/overenskommelsen> [15.01.2016].

<sup>728</sup> Regierungserklärung. 15. September 2015, S. 5. Übersetzt von Eva Steinheimer.

### 3.3.2.2.5.2 Staatskanzlei für Strategie- und Zukunftsfragen (Kansliet för strategi- och framtidsfrågor)

Kristina Persson ist Ministerin für Strategie- und Zukunftsfragen sowie Nordische Zusammenarbeit. Sie wird in ihrer Arbeit von der Staatskanzlei für Strategie- und Zukunftsfragen<sup>729</sup> unterstützt, um eine zukunftsgerichtete Ideen- und Politikentwicklung voranzutreiben. Der Fokus liegt dabei auf langfristigen, komplexen und sektorübergreifenden Fragestellungen von großer Relevanz. Dafür wurden drei unabhängige Analysegruppen eingerichtet:

- Arbeit der Zukunft;
- Grüne Wende (*omställning*) und Konkurrenzfähigkeit;
- Globale Zusammenarbeit.

Die Analysegruppen sollen Herausforderungen und Probleme identifizieren, Visionen formulieren, Strategien entwickeln und Vorschläge für mittel- und langfristig wichtige Maßnahmen machen. Der Hauptfokus liegt auf den kommenden zwei bis drei Legislaturperioden. Aber auch bereits gesetzte Ziele für 2020, 2030 und 2050 sind im Bild.

Für Fragen der demographischen Entwicklung ist die Analysegruppe „Arbeit der Zukunft“ zuständig. Sie beschäftigt sich außerdem mit der Frage, wie neue Technologien, Globalisierung und Migration den Arbeitsmarkt beeinflussen. Wie entwickeln sich Jobs und Verteilung von Wohlstand und welche Antworten muss die Politik suchen, um einen besser funktionierenden Arbeitsmarkt, ein nachhaltiges Arbeitsleben und eine gleiche und gleichgestellte Gesellschaft zu formen und gleichzeitig Polarisierungen entgegen zu wirken?

Die Analysegruppe berichtet laufend über ihre Arbeit und publiziert Papiere mit Vorschlägen. Darunter viele mit dem Schwerpunkt lebenslanges Lernen. Konkrete Vorschläge lauten:

- Das Volumen von Ausbildungsplätzen soll dem Ausbildungsbedarf der Beschäftigten angepasst werden;
- Das Angebot aus Ausbildungen soll in Ausrichtung und Gestaltung an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sein;
- Die Beschäftigten müssen tatsächlich Möglichkeit zum Zugang zu den Ausbildungen haben.<sup>730</sup>

Weitere Publikationen beschäftigen sich mit Herausforderungen und Möglichkeiten der Digitalisierung sowie den Zusammenhängen von Globalisierung und Einkommensverteilung.

---

<sup>729</sup> <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/uppdrag-framtid/framtidskansliet/> [26.02.2016].

<sup>730</sup> Arbetet i framtiden: Förslag från analysgruppen Arbetet i framtiden: Livslångt lärande för framtidens arbetsmarknad. 2015, <http://www.regeringen.se/contentassets/01bc9a3155ab44c9affe296b2f274882/forslag-fran-analysgruppen-arbetet-i-framtiden-livslangt-larande-for-framtidens-arbetsmarknad---151214.pdf> [26.02.2016].

Auf politischer Ebene beschäftigt sich der Zukunftsrat (*Framtidsrådet*) mit langfristiger Ideen- und Politikentwicklung und strategischer Politikentwicklung. Bei den regelmäßigen Treffen werden die Vorschläge der Analysegruppen diskutiert. Neben der Zukunftsministerin und dem Premierminister gehören der Gruppe die Infrastrukturministerin, der Zivilminister, der Minister für Höhere Bildung und Forschung, der Finanzmarkt- und Konsumentenminister und die Klima- und Umweltministerin an.<sup>731</sup>

### 3.3.2.2.6 *Pensionsgruppe*

Die Pensionsgruppe (*Pensionsgruppen*) ist für die Vorbereitung aller politischen Vorschläge zum Pensionssystem zuständig. Vorsitzende der Pensionsgruppe ist Sozialversicherungsministerin Annika Strandhäll (S), weitere Mitglieder sind Tomas Eneroth (S), Fredrik Lundh Sammeli (S), Johan Forssell (M), Solveig Zander (C), Mats Persson (FP), Lars Gustafsson (KD) och Rickard Persson (MP). Die Pensionsgruppe arbeitet laufend. Änderungen, die im letzten Jahr auf Vorschlag der Pensionsgruppe beschlossen wurden, betrafen etwa die Anpassung des „Bremsmechanismus“ in der Berechnung der Pensionen (Vgl. 3.3.1.8. Der schwedische Sozialstaat).

#### 3.3.2.2.6.1 *Teilprojekt Gleichgestellte Pensionen*

Im Rahmen ihrer Tätigkeit, das bestehende Pensionssystem zu evaluieren, hat die Pensionsgruppe im Juni 2015 das Teilprojekt „Gleichgestellte Pensionen“ gestartet, das sich mit den Unterschieden bei den Pensionen von Männern und Frauen beschäftigen soll. Diese sind nämlich größer als die Lohnunterschiede. Das allgemeine Pensionssystem wird in sich als geschlechtsneutral bewertet, dennoch ergeben Ungleichheiten in der Gesellschaft und dem Arbeitsleben unterschiedliche Leistungshöhen. Die Unterschiede sind schon länger bekannt, bei der letzten großen Pensionsreform wurden jedoch keine brauchbaren Maßnahmen zur Bekämpfung derselben getroffen. Es muss also angenommen werden, dass die Ungleichheiten bis weit in die Zukunft fortbestehen werden, auch wenn sich z.B. die Bedingungen am Arbeitsmarkt ändern. Das Projekt untersucht daher sieben Themenfelder und welchen Effekt diese jeweils auf die Pensionsansprüche von Männern und Frauen haben, woraus Vorschläge für Maßnahmen abgeleitet werden sollen. Die Themenfelder sind:

- Geteilter Pensionsanspruch;
- Bedeutung von Teilzeitarbeit für die Pensionen;
- Übertragung des Prämiumspensions-anpruchs<sup>732</sup>;

---

<sup>731</sup> <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/uppdrag-framtid/framtidsradet/> [26.02.2016].

<sup>732</sup> Ein Teil der Pensionsbeiträge, die ArbeitnehmerInnen leisten werden nicht über das Umlagesystem an derzeitige PensionistInnen ausbezahlt, sondern auf individuellen Pensionskonten in Fonds angelegt. Diesen Teil



- Pensionsanspruch für Ausbildungs- und Kindererziehungszeiten;
- Betriebspensionen;
- Garantiepension<sup>733</sup>;
- Hinterbliebenenpensionen.

Die Ergebnisse sollen Anfang 2016 präsentiert werden.<sup>734</sup>

### 3.3.2.2.7 *Långtidsutredningen 2015*

Die Langzeituntersuchung (*Långtidsutredningen*) ist eine Einrichtung auf ministerieller Ebene, die seit 1948 inzwischen zum 22. Mal unabhängig von der jeweils machthabenden Regierung durchgeführt wird. Die Langzeituntersuchung 2015 ist die aktuellste, die Arbeit daran wurde 2013 begonnen. Die Untersuchung soll mit einem Zukunftshorizont von etwa 45 Jahren einen breiten Überblick über Herausforderungen und Möglichkeiten der schwedischen Wirtschaft geben und Maßnahmen vorschlagen, um Produktivität und Wachstum zu steigern.

Der Hauptbericht<sup>735</sup> wurde im Dezember 2015 präsentiert und zeichnet grundsätzlich ein positives Bild der wirtschaftlichen Lage Schwedens. Man rechnet damit, dass sich der Wohlstand, gemessen am BIP pro Kopf, bis 2060 verdoppelt. Vier Zukunftstrends, die sowohl Möglichkeiten als auch Herausforderungen für Schweden darstellen, werden genannt: (1) die technische Entwicklung, (2) die andauernde Internationalisierung, (3) die demographische Veränderung und (4) der Klimawandel.

Um die Finanzierung des Sozialsystems aufrecht erhalten zu können, ist es nötig, dass mehr Menschen arbeiten. Der Bericht beinhaltet deshalb eine Agenda zur Steigerung der gesellschaftlichen Ressourcen und zur Sicherung des Wohlfahrtsstaates. Voraussetzungen für eine positive Entwicklung ist die Erhaltung des Vertrauens in die öffentlichen Institutionen. Um Finanzierungsproblemen im Sozialstaat vorzubeugen, soll die Anzahl der gearbeiteten Stunden erhöht werden. Ältere und im Ausland Geborene werden dabei als Schlüsselgruppen gesehen. Um Menschen dazu zu bewegen, mehr Jahre ihrer längeren Lebenserwartung im Arbeitsleben zuzubringen, bedarf es nicht nur Anpassungen im Regelwerk, sondern auch

---

der allgemeinen Pension nennt man Prämienpension. Die ArbeitnehmerInnen können selber entscheiden, wie diese Gelder veranlagt werden.

<sup>733</sup> Hat eine Person keinen Pensionsanspruch aufgrund mangelnder Versicherungszeiten bzw. zu geringem Einkommen, hat sie in Abhängigkeit von ihrer Aufenthaltsdauer in Schweden, Anspruch auf eine staatliche Garantiepension. Die maximale Höhe betrug 2015 7.863 SEK (rund 840 EUR).

<sup>734</sup> Pressemitteilung vom 18. Juni 2015, <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/06/jamstallda-pensioner/> [22.01.2016].

<sup>735</sup> Finanzministerium (Finansdepartementet): *Långtidsutredningen 2015. Huvudbetänkande. 2015*, <http://www.regeringen.se/contentassets/86d73b72a97345feb2a8cbc8b6700fa7/sou-2015104-langtidsutredningen-2015-huvudbetankande> [29.02.2016].

einer Attraktivierung von Arbeitsbedingungen. Bildung wird als Voraussetzung für eine gelungene Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen betont.<sup>736</sup>

Gewöhnlich besteht die Langzeituntersuchung neben dem Hauptbericht noch aus mehreren Teilberichten mit vertieften Analysen in relevanten Gebieten, die zum Teil von externen WissenschaftlerInnen und zum Teil von MinisteriumsmitarbeiterInnen oder Bediensteten anderer staatlicher Stellen stammen. Diesmal gab es neun Teilberichte:

1. Energiemarkt;
2. Wohnungsmarkt und Wirtschaftswachstum;
3. Öffentlicher Sektor und Produktivität;
4. Ausbildungssysteme (Der im Oktober 2015 erschienen Teilbericht untersucht, wie gut die unterschiedlichen Stufen des Ausbildungssystems auf die jeweils nächste Stufe bzw. das Arbeitsleben vorbereiten. Die Auswirkungen einer sich ändernden Demographie werden explizit angesprochen.);
5. Migration und öffentliche Ökonomie (Dieser im Dezember 2015 erschienene Teilbericht analysiert die langfristige Bedeutung der Migration für die öffentlichen Finanzen. In einem dynamischen Analysemodell werden unterschiedliche Szenarien beleuchtet.);
6. Langfristige wirtschaftliche Szenarien (Dieser Teilbericht analysiert unterschiedliche Entwicklungsszenarien für die schwedische Wirtschaft. Die modellbasierten Analysen behandeln z.B. die Entwicklung der öffentlichen Finanzen, die Produktivität, Einsparungen, Investments, Konsum der Haushalte und Veränderungen in diversen Branchen);
7. Regionale demographische Entwicklung (siehe unten);
8. Forschung, Innovation und Wachstum;
9. Einkommensverteilung.

#### *3.3.2.2.7.1 Teilbericht „Regionale demographische Entwicklung“*

Dieser ebenfalls im Dezember 2015 präsentierte Teilbericht<sup>737</sup> analysiert die Effekte der regionalen demographischen Entwicklungen bis 2040 unter Berücksichtigung von z.B. Arbeitskraftverteilung, Wohlfahrt, Steuerausgleich und öffentlichen Finanzen. Zentraler Ausgangspunkt ist, wie unerwünschte regionale Entwicklungen verändert oder abgeschwächt werden können.

Die beiden Hauptanalysestränge im Bericht sind zum einen die Kommunen, zum anderen das Verhältnis von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt. In manchen Kommunen zeigt sich bereits heute ein Bild, wie es die demographischen Prognosen für das gesamte Land erst ein paar Jahrzehnte in die Zukunft vorhersagen: zu wenig Personen im erwerbsfähigen Alter, zu

---

<sup>736</sup> Pressemitteilung vom 8. Dezember 2015, <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/12/mer-jobbgladje-och-battre-fardigheter-nycklar-till-framtidens-valfardssystem/> [29.02.2016].

<sup>737</sup> Lindblad, Sverker et. al.: Demografins regionala utmaningar. Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2015. SOU 2015:101. 2015, <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2015/12/sou-2015101/> [29.02.2016].

viele Ältere, Arbeitslosigkeit parallel zu Fachkräftemangel, v.a. im Pflegebereich, beim pädagogischen Personal und im technischen Bereich, zu geringe Steuereinnahmen, um die sozialen Dienste finanzieren zu können.

Viele der Probleme werden im Momente noch von Jahr zu Jahr gelöst, denn die im Endeffekt dramatischen Veränderungen passieren sehr langsam. Hier wird eine weitsichtigere Planung empfohlen. Die Lösungsansätze, die im Bericht diskutiert werden, sind etwa eine Effizienzsteigerung im Zuständigkeitsbereich der Kommunen und vor allem neue innovative Lösungen im Sozialbereich. Die Kosten der Kommunen steigen nicht nur aufgrund der demographischen Veränderungen, sondern auch aufgrund gestiegener Ansprüche der LeistungsempfängerInnen. Deshalb wird für den gesamten öffentlichen Sektor mehr Effizienz und Innovation nötig. Auch Lösungen mit Beteiligung privater Dienstleister sollten diskutiert werden.<sup>738</sup>

Ein daran anschließendes Thema ist die Frage nach mehr Gemeindekooperationen. Im Herbst 2016 soll eine von der Regierung beauftragte Kommission damit beginnen, die Organisationsformen auf lokalem Level sowie mögliche Reformen zu diskutieren. Die Bandbreite reicht von der Erleichterung von Kooperation, über Änderungen im Kompetenzbereich von Kommunen bis zu möglichen Gemeindefusionen. Aus Sicht der Expertise der Langzeituntersuchung machen Gemeindefusionen nur in manchen Fällen Sinn. In sehr dünn besiedelten Regionen bringen Fusionen wenig, da erstens Nachbarkommunen meist ähnliche Probleme haben und zweitens die Distanzen, die vor allem bei der Bereitstellung von sozialen Diensten eine Rolle spielen, dann nur noch größer würden. Auch so genannte „asymmetrische Lösungen“, wo größere, finanzkräftigere Kommunen mit kleineren, finanzschwächeren zusammenarbeiten, sollten diskutiert werden.<sup>739</sup>

Schließlich wird das Thema Migration behandelt. Die Binnenmigration, mit einer starken Tendenz jüngerer Menschen in die Ballungsräume zu ziehen, wird als kaum umkehrbar gesehen. In manchen Regionen könnten eventuell neue Formen des Pendelns erleichternd wirken. Internationale Arbeitsmigration wird als großes Potenzial für den Umgang mit der Alterung der Bevölkerung gesehen. Hier gilt es besonders auf bereits vorhandene (Aus-)Bildung aufzubauen, um den Menschen möglichst rasch adäquate ergänzende Bildungsangebote zu machen.

---

<sup>738</sup> Interview Sverker Lindblad, Näringsdepartementet (Wirtschaftsministerium) sowie Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Demographie und Wohlfahrt“ des Nordischen Ministerrates, 03.02.2016 (Stockholm).

<sup>739</sup> Ebd.

Das Pensionssystem wird grundsätzlich als nachhaltig gesehen. Alle demographischen Veränderungen können aber nur durch eine längere Lebensarbeitszeit ausgeglichen werden. Es wird geschätzt, dass 2040 ein Pensionsantrittsalter von 68 Jahren notwendig sein wird.<sup>740</sup> Anders als in anderen Bereichen sieht die Langzeituntersuchung den früheren Eintritt ins Berufsleben nur bedingt als einfache Lösung an, da damit möglicherweise Qualifizierungsniveaus gesenkt werden.<sup>741</sup>

### 3.3.3 Wirtschaftliche Konzepte

Was die wirtschaftlichen Konzepte der Sozialpartner in Schweden anbelangt, kann zusammenfassend festgestellt werden, dass es wie im politischen Bereich auch keine Strategien mit Demographie als Ausgangspunkt gibt. In Themenbereichen, wo Demographie eine Rolle spielt, wird diese aber immer mitgedacht. Folgende Themen wurden – mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung je nach untersuchter Organisation – in den Interviews als wichtig bezeichnet bzw. zeigten sich zentral in den untersuchten Dokumenten:

- Senkung der Mindestlöhne zur Steigerung von Beschäftigung bzw. zur leichteren Integration von Niedrigqualifizierten und MigrantInnen in den Arbeitsmarkt;
- Herausforderungen in der Qualifizierung von Flüchtlingen;
- Matching von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, z.B. im Gesundheitswesen;
- Sinkendes BIP/Kopf;
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Verlängerung des Arbeitslebens durch Anhebung des Pensionsalters und früheren Berufseinstieg von jungen Menschen;
- Erhöhung der Anzahl gearbeiteter Stunden;
- Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen vs. Erhalt des öffentlichen Sozialstaates;
- Verbesserungen des Finanzausgleiches zwischen Staat und Kommunen;
- Mangel an Wohnraum.

#### 3.3.3.1 Sveriges Kommuner och Landsting

Eine zentrale Rolle als Inputgeber in Fragen der zukünftigen Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates spielt die Arbeitgeber- und Interessensorganisation *Sveriges Kommuner och Landsting* (SKL) (dt. Schwedens Kommunen und Provinzen). SKL ist eine Mitgliederorganisation für Kommunen, Provinzen und Regionen und damit Schwedens größte Arbeitgeberorganisation. Die Mitglieder haben zusammen mehr als eine Million Angestellte. Die Aufgabe von SKL ist es, die Mitglieder in ihrer Arbeit zu unterstützen und zu ihrer Weiterentwicklung und der Ausgestaltung der Selbstverwaltung beizutragen. Dazu gehören

---

<sup>740</sup> Ebd.

<sup>741</sup> Lindblad, Sverker et. al.: Demografins regionala utmaningar. Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2015. SOU 2015:101. 2015, S. 170f., <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2015/12/sou-2015101/> [29.02.2016].

auch Service und Beratung in allen Tätigkeitsgebieten der Kommunen, Provinzen und Regionen. Zu den Aufgaben der SKL zählt zudem die Ausverhandlung von Kollektivverträgen. Außerdem versteht man sich als wichtiger Wissenslieferant, der versucht, in Fragen von gesellschaftlichen Entwicklungen immer einen Schritt voraus zu sein, um so im Sinne der Mitglieder diese Entwicklungen durch Lobbying auf nationalem und internationalem Niveau auch mitzugestalten.<sup>742</sup>

In mehreren Interviews wurde SKL als wichtiger Akteur in vom demographischen Wandel betroffenen Themenbereichen genannt.<sup>743</sup> Ein Blick auf die Publikationen, die SKL online zur Verfügung stellt, bestätigt, dass hier im Gegensatz zu den meisten anderen untersuchten Organisationen eine große Sensibilität für das Thema besteht.

Es finden sich zahlreiche Analysen zum Thema, wie die zwei Mal jährlich erscheinenden Wirtschaftsberichte (*Ekonomirapporten*), die als Ausgangspunkt für die eigenen Prognosen und Budgets von Provinzen und Kommunen dienen. Damit übt SKL sehr direkten Einfluss auf die Gebarung der Kommunen, Provinzen und Regionen aus. Der aktuellste Wirtschaftsbericht stammt aus Oktober 2015 und zeichnet ein relativ drastisches Bild belastender demographischer Veränderungen (Alterung, Flüchtlingsmigration), die schnelles Handeln verlangen, um einen Finanzierungslücke im Bereich der öffentlichen Wohlfahrt zu verhindern.<sup>744</sup>

Die strategische Ausrichtung von SKL wird im höchsten beschlussfassenden Organ, dem Kongress (*kongressen*) diskutiert. 2015 wurde vom Kongress die grundlegende Ausrichtung für die Periode von 2016-2019 festgelegt. Die größten Herausforderungen werden wie folgt definiert:

- Bessere Qualität in Krankenversorgung, Schule und Pflege sowie größere Wahlfreiheit für die BürgerInnen;
- Rekrutierungs- und Finanzierungsbedarf in einer alternden Gesellschaft;
- Schnelle technische Entwicklung und Digitalisierung;
- Bessere schulische Resultate und schnellere Integration ins Arbeitsleben;
- Mangel an qualifizierten Arbeitskräften für den öffentlichen Sektor;
- Wirtschaftliche, sozial und ökologisch nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft trotz Klimawandels, Urbanisierung und veränderter Bedingungen am Land.<sup>745</sup>

---

<sup>742</sup> Webseite von SKL: <http://skl.se/tjanster/omskl.409.html> [22.02.2016].

<sup>743</sup> Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 1.2.2016 (Stockholm); Interview Anna-Lena Sörenson, Reichstagsabgeordnete Sozialdemokraten, 4.2.2016 (Stockholm); Niklas Wykman, Reichstagsabgeordneter Moderate, 4.2.2016 (Stockholm).

<sup>744</sup> Sveriges Landsting och Kommuner (SKL): Ekonomirapporten. Om Kommunernas och landstingens ekonomi. Oktober 2015. 2015, <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-077-1.pdf?issuusl=ignore> [22.02.2016].

<sup>745</sup> Sveriges Landsting och Kommuner (SKL): Ansvar för välfärden. Inriktningsdokument för Sveriges Kommuner und Landsting Kongressperioden 2016-2019. 2015, S. 6.,

Unter den Punkten, in denen demographische Entwicklungen erwähnt werden oder von Bedeutung sind, seien folgende hervorgehoben:

- SKL fordert eine vertiefende Diskussion über den besten Umgang mit demographischen Veränderungen und will seine Mitglieder dabei unterstützen;<sup>746</sup>
- SKL will sich für ein laufende Evaluierung und eventuelle Anpassungen im finanziellen Ausgleichssystem zwischen Staat und Kommunen/Provinzen einsetzen;<sup>747</sup>
- SKL setzt sich für die Integration von MigrantInnen ein. Es sei eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung, schutzsuchende Menschen aufzunehmen. Gleichzeitig sollen die Kompetenzen der Zugezogenen bestmöglich genutzt werden. Die übergeordnete ökonomische Verantwortung liegt beim Staat, der entsprechend zwischen den verschiedenen AkteurInnen, worunter die Kommunen zentral sind, vermitteln soll. Vor allem eine gerechte Aufteilung in der Aufnahme von Flüchtlingen zwischen den Kommunen muss angestrebt werden. Man müsse den Neankömmlingen Wohnraum sowie Möglichkeit zu Ausbildung und Arbeit geben, was auch gut für das regionale Wachstum sei. Konkrete Lösungen sind für die SKL das Arbeiten mit einer Integrationsperspektive in allen Politikfeldern und Entscheidungsprozessen und eine schnelle Feststellung der Kompetenzen der Betroffenen und das Angebot entsprechender Ausbildungen, um sie schnell in den schwedischen Arbeitsmarkt zu integrieren;<sup>748</sup>
- Aufgrund anstehender Pensionierungswellen und geringerem Angebot von Arbeitskräften steht der öffentliche Sektor vor einem Fachkräftemangel, dem durch den richtigen Einsatz von Qualifikationen, Entwicklungen im Bereich Arbeitsumwelt und Arbeitsorganisation sowie dem Ausnutzen neuer technischer Möglichkeiten begegnet werden soll. SKL sieht auch die starke geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt als zukünftig diskussionswürdig an. Karriere- und Entwicklungsperspektiven sollen Jobs attraktiver machen. Die Ausbildung soll, was die Art der Qualifizierung und die räumliche Platzierung betrifft, verbessert werden.<sup>749</sup>

### 3.3.3.2 Landsorganisationen (LO)

Der größte gewerkschaftliche Dachverband LO (*Landsorganisationen*) wird auch als Arbeitergewerkschaft titulierte. In LO sind 14 schwedische Gewerkschaften zusammengefasst; er vertritt 1,5 Mio. Mitglieder. LO bezeichnet sich selbst als demokratische, feministische Organisation mit Solidarität und Gleichheit als Leitmotiven. Das wichtigste Werkzeug der Gewerkschaften sind die Kollektivverträge, die mit den Arbeitgebervertretungen ausgehandelt werden, wobei die zentralen Ziele Reallohnentwicklung, gesteigerte Beschäftigung und gleichgestellte Löhne sind. Neben den Kollektivvertragsverhandlungen

---

<http://skl.se/download/18.6bba657514de5550f5311358/1434459661674/SKL-kongress-Inriktningsdok-slutversion.pdf> [22.02.2016].

<sup>746</sup> Ebd., S. 11.

<sup>747</sup> Ebd., S. 11f.

<sup>748</sup> Ebd., S. 18.

<sup>749</sup> Ebd., S. 31.

versucht LO in Zusammenarbeit mit der Sozialdemokratischen Partei politische Beschlüsse auf allen Ebenen zu beeinflussen.

Das höchste beschlussfassende Organ von LO ist der Kongress, der alle vier Jahre zusammentritt. Der Kongress setzt die LO-Leitung sowie ein Steuerungsgremium ein. Gleichzeitig werden die Richtlinien für die nächste Vier-Jahres-Periode von LO bestimmt.<sup>750</sup>

### 3.3.3.2.1 *Kongress 2012*

Am letzten Kongress im Jahr 2012 wurden drei Hauptthemen diskutiert, die in jeweils einem Bericht genauer dargestellt wurden:<sup>751</sup>

- **Vollbeschäftigung.** Vollbeschäftigung ist ein grundlegendes Ziel der Gewerkschaften, um die negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit für Individuen und Gesellschaft zu vermeiden und einen guten Ausgangspunkt für die Verbesserung im Kampf und gute Löhne und Arbeitsbedingungen zu haben. Die Regierungsstrategie der Allianzregierung Beschäftigungspolitik einseitig durch Anreize im Steuer- und Versicherungssystem zu betreiben, wurde von LO stark kritisiert.
- **Kollektivverträge als Arbeitsmarktmodell.** Dieser Bericht beschreibt das Modell der Kollektivverträge, die Internationalisierung des schwedischen Arbeitsmarktes sowie die Mitgliederorganisation von LO.
- **Globalisierung.** Die globale Wirtschaft hat das Potenzial Wachstum und Arbeit zu schaffen sowie Armut zu reduzieren, aber eine gerechte Verteilung und Sicherheit müssen erst erreicht werden.

Der demographische Wandel wird im Bericht zur Globalisierung<sup>752</sup> zum Thema gemacht, indem ihm ein eigenes Kapitel gewidmet wird. Um nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, so der Bericht, brauche es eine nationale Politik, die einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt schafft, wo alle, die wollen und können, Arbeit haben. Das sei auch die Grundlage für die künftige Finanzierung des Wohlfahrtsstaates. Um das zu erreichen, müsse man die Anzahl der gearbeiteten Stunden erhöhen; Spielraum dafür gebe es genug, etwa bei der Teilzeitarbeit von Frauen, bestimmten Gruppen von im Ausland geborenen Menschen, bei Menschen mit Behinderung und bei Jugendlichen.

Als problematisch wird gesehen, dass es bei hoher Arbeitslosigkeit dennoch in manchen Branchen einen Mangel an Arbeitskräften gibt. Durch kommende Pensionierungswellen wird sich dieser Effekt noch verstärken. Dabei dürfe der demographische Wandel aber nicht als

---

<sup>750</sup> Webseite von LO: [http://www.lo.se/start/om\\_oss/en\\_presentation\\_av\\_lo](http://www.lo.se/start/om_oss/en_presentation_av_lo) [15.03.2016].

<sup>751</sup> Webseite von LO: [http://www.lo.se/start/om\\_oss/kongress/kongressen\\_2012/kongressrapporter](http://www.lo.se/start/om_oss/kongress/kongressen_2012/kongressrapporter) [15.03.2016].

<sup>752</sup> Landsorganisationen i Sverige (LO): När globaliseringen landar i Svedala. Fackliga utmaningar i Sverige, Europa och världen. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012. Zusammenfassung. 2012, [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_sammanfattning\\_svedala\\_pdf/\\$File/Sammanfattning\\_Svedala.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_sammanfattning_svedala_pdf/$File/Sammanfattning_Svedala.pdf) [15.03.2016].

Angstpropaganda zur Unfinanzierbarkeit des Sozialstaates verwendet werden. Vielmehr soll das Vertrauen der Menschen in den öffentlichen Sektor gestärkt werden, damit diese nicht verstärkt auf den privaten Markt ausweichen, was auf lange Sicht den Ruf nach Steuersenkungen verstärken würde, da man ja ohnehin schon privat versichert sei. Damit spielt LO auch direkt auf die beiden unterschiedlichen Zugänge der beiden politischen Blöcke in Schweden an. LO fordert eine solidarische Lohnpolitik, aktive Arbeitsmarktpolitik gegen Arbeitslosigkeit, hohe Beschäftigung und Steigerung der Anzahl gearbeiteter Stunden. Entsprechende gewerkschaftliche Strategien zur Erreichung dieser Forderungen werden als nötig gesehen.<sup>753</sup>

### **3.3.3.2.2 Kongress 2016**

Der nächste Kongress findet im Juni 2016 in Stockholm statt. Zur Debatte steht dann auch der von der Steuerung vorgeschlagene Kongressbericht mit dem Titel „Der Weg zu Vollbeschäftigung und gerechteren Löhnen“<sup>754</sup>, der schon klarmacht, dass die grundsätzlichen Ziele konstant sind. Der demographische Wandel wird darin an immerhin zwölf Stellen explizit genannt, was im Vergleich zu anderen in dieser Studie analysierten Texten oft ist. Hier bestätigt sich die Herangehensweise an das Thema, die auch im Interview mit LO beschrieben wurde: Der demographische Wandel ist kein alarmierendes Thema, weil Schweden relativ gut gerüstet ist und in der Vergangenheit schon Debatten darüber geführt wurden. Gleichzeitig ist er aber immer aktuell und wird im jeweiligen Kontext berücksichtigt.<sup>755</sup>

Der Kongressbericht 2016 betont einmal mehr die Bedeutung des Sozialstaates. Neben Verbesserungen in der Altenbetreuung und den Schulen, werden Maßnahmen gefordert, um die Frauenbeschäftigung durch bessere Verfügbarkeit von Kinderbetreuung an Abenden, Nächten und Wochenenden zu verbessern. Um der Alterung der Bevölkerung adäquat begegnen zu können, wird eine wesentliche Anhebung der staatlichen Beiträge zur Gebarung der Kommunen gefordert. Damit sollen einerseits die Anstellung von mehr Personal in Kinder- und Altenbetreuung, andererseits Ressourcen für Schulen und Krankenanstalten finanziert werden. Auch die Verbesserung der Qualität der sozialen Dienste wird genannt.<sup>756</sup>

---

<sup>753</sup> Ebd., S. 20f.

<sup>754</sup> Landsorganisationen i Sverige (LO): Vågen till full sysselsättning och rättvisare löner. 2016. [http://www.lo.se/start/om\\_oss/kongress/kongress\\_2016/kongressrapporten\\_vagen\\_till\\_full\\_sysselsattning\\_och\\_rattvisare\\_loner](http://www.lo.se/start/om_oss/kongress/kongress_2016/kongressrapporten_vagen_till_full_sysselsattning_och_rattvisare_loner) [15.03.2016].

<sup>755</sup> Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 1.2.2016 (Stockholm).

<sup>756</sup> LO 2016, S. 15f. und S. 296.



Die Forderung nach mehr Unterstützung für die Kommunen ist auch einer von elf zusammenfassenden Punkten im abschließenden Forderungskatalog des Berichts.<sup>757</sup>

Auch in der Analyse der gesamtwirtschaftlichen Situation seit Beginn der Finanzkrise spielen demographische Entwicklungen eine Rolle. Der Bericht unterstützt die von Lawrence Summers wiederholte These der säkularen Stagnation, die davon ausgeht, dass die Voraussetzungen für Wachstum schon über einen längeren Zeitraum geschwächt waren und nur durch wiederkehrende Blasen verdeckt wurden. Gründe dafür seien ungünstige demographische Entwicklungen, aber auch wachsende Ungleichheit seit den 1980er Jahren.<sup>758</sup>

### **3.3.3.2.3 Demographischer Wandel und LO-Themen**

Im Interview mit zwei VertreterInnen von LO<sup>759</sup> ergab sich die Einschätzung, dass Schweden grundsätzlich gut für die zu erwartenden demographischen Herausforderungen gerüstet sei. Eine übergreifende Demographiestrategie wie in Deutschland sei deshalb auch nicht nötig, sehr wohl aber eine Berücksichtigung der Thematik in bestimmten Bereichen, was auch geschieht. Folgende Punkte sind dabei hervorzuheben:

- Eine der wichtigsten momentan laufenden Debatten betrifft die Anhebung des **Pensionsalters**, das in Schweden schon höher liegt als in anderen EU-Staaten. Von Seiten von LO gibt es eine grundsätzliche Bereitschaft einer Erhöhung zuzustimmen, wenn entsprechende begleitende Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld gemacht werden. ArbeitgeberInnen sollen stärker in die Pflicht genommen werden solche Maßnahmen zu setzen, um Probleme wie Stress oder auch große körperliche Belastungen zu minimieren.
- Eng mit dem ersten Punkt verbunden sind Problemstellungen im **Pflegesektor**, wo bereits heute Fachkräftemangel herrscht und dieser Fachkräftemangel sich voraussichtlich noch verstärken wird. Immer weniger junge Menschen zeigen Interesse an diesem Berufsfeld, was laut LO zu guten Teilen an den schlechten Arbeitsrahmenbedingungen liege. Gleichzeitig besteht im Einklang mit den übergeordneten Zielen des Gewerkschaftsbundes ein Interesse in der Stärkung des öffentlichen Pflegesektors im Gegensatz zu privaten Anbietern, wo teilweise schlechter ausgebildetes Personal zu schlechteren Bedingungen, wie z.B. niedrigeren Löhnen, arbeitet.
- Dieser Punkt ist auch wichtig im Zusammenhang mit einer Diskussion über die Integration von **MigrantInnen** in den Arbeitsmarkt, weil hier durch ein zu schnelles Vorgehen mit zu kurzen Ausbildungen die Qualifikationsansprüche des öffentlichen Sektors nicht erreicht würden und somit der Trend zu einer Zwei-Klassen-Medizin verstärkt werden könnte. LO bevorzugt deshalb eine Qualifizierung von MigrantInnen, um ein maximales Lebenseinkommen erzielen zu können, vor einer schnellstmöglichen Integration in den Arbeitsmarkt.

---

<sup>757</sup> Ebd., S. 297.

<sup>758</sup> Ebd., S. 72f.

<sup>759</sup> Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 01.02.2016 (Stockholm).

- In der durch die Flüchtlingskrise neu aufgeflamnten Diskussion über eine Senkung der **Mindestlöhne**, die manche AkteurInnen als Voraussetzung für eine Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe sehen, bezieht LO klar eine Gegenposition. Die tatsächlichen Effekte auf die Beschäftigungsquote wären zu gering. Erfolgversprechender sieht man die Stärkung des Humankapitals und Qualifizierung.
- Um **Qualifizierung** geht es auch im von der Regierung angestrebten „kunskapslyft“, einem schwer zu übersetzenden Schlagwort, das sowohl die Erhöhung der Kenntnisse, als auch Wissensfortschritt bezeichnet, was von LO unterstützt wird. Alle, die von einer Weiterbildung profitieren können, sollen Zugang zu einer solchen erhalten, besonders in den Branchen mit (prognostiziertem) Arbeitskräftemangel wie Pflege oder Bildung.
- Zuletzt sei noch ein Thema genannt, das im sonst so gut funktionierenden Wohlfahrtssystem Schwedens eine Ausnahme darstellt, nämlich das **Wohnen**. In Ballungsräumen wie entlegenen Gebieten gibt es einen seit Jahrzehnten anhaltenden Mangel an Wohnraum, was auch die Mobilität von Arbeitskräften einschränkt und somit die Wirtschaft hemmt.

#### 3.3.3.2.4 *Teilgewerkschaft Kommunal*

Die Teilgewerkschaft *Kommunal* vertritt viele Mitglieder aus dem Gesundheits- und Pflegebereich. 2014 veröffentlichte Kommunal eine Studie über die künftige Finanzierbarkeit sozialstaatlicher Leistungen bei zunehmender Alterung der Bevölkerung und kommt zu dem Ergebnis, dass eine Finanzierbarkeit durch Anpassungen leicht erreicht werden kann. Unter dem Titel „Wähle den Wohlfahrtsstaat – wir können es uns leisten!“<sup>760</sup> wird abgeklärt, welche Ressourcen es braucht, um auch 2050 einen funktionierenden Wohlfahrtsstaat zu haben. Wenn man davon ausgeht, dass die Anzahl gearbeiteter Stunden innerhalb der sozialen Dienste dem durch die Bevölkerungsentwicklung entstehenden Bedarf folgt, bedeutet das für den kommunalen Sektor einen zusätzlichen Finanzierungsbedarf, der einer Erhöhung des kommunalen Steuersatzes um ca. 3 % entspricht. Aus Sicht der Studienautoren ist dies keine unmögliche Zahl. Würden allerdings die staatlichen Beiträge für die Kommunen im Takt mit Produktivitätssteigerungen in der Wirtschaft erhöht, könnte die Steuerquote auf Sicht sogar gesenkt werden.

Der Bericht stellt außerdem fest, dass der Mangel an Fachkräften im Pflegesektor durch höhere Löhne gemindert werden könnte. Der abschließende Appell lautet, „der Wirtschaft“ nicht alle Macht über politische Entscheidungen zuzugestehen – es sei alles eine Frage der Prioritätensetzung. Der Sozialstaat sei leistbar.<sup>761</sup>

<sup>760</sup> Dalin, Torbjörn; Berglund, Thomas: Välj välfärden - vi har råd! Bericht der Kommunal Gewerkschaft. 2014. Online unter [https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/valj\\_valfarden\\_vi\\_har\\_rad.pdf](https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/valj_valfarden_vi_har_rad.pdf) [16.12.2015].

<sup>761</sup> Artikel auf der Webseite von Kommunal.se vom 14.04.2014 <https://www.kommunal.se/nyhet/valj-valfarden-vi-har-rad> [16.12.2015].

### 3.3.3.3 Svenskt Näringsliv

*Svenskt Näringsliv* (dt. Schwedische Wirtschaft) wurde 2001 als Nachfolgeorganisation der beiden traditionsreichen Verbände *Svenska Arbetsgivareföreningen* (SAF, dt. Schwedische Arbeitgebervereinigung) und *Sveriges Industriförbund* (dt. Schwedens Industrieverbund) gegründet und ist seither zur führenden Wirtschaftsvertretung avanciert. *Svenskt Näringsliv* hat 50 Mitglieder, Arbeitgeberverbände und Branchenorganisationen, die zusammen 60.000 Unternehmen mit etwa 1,5 Mio. Angestellten repräsentieren. Laut eigener Webseite arbeitet *Svenskt Näringsliv* dafür, die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen zu stärken, den Arbeitsfrieden zu sichern und Konflikte zu lösen; außerdem sieht man sich als Meinungsbildner mit der Vision: „Unternehmerische Menschen und konkurrenzfähige Unternehmen zusammen führen Schweden zu mehr Wohlstand“<sup>762</sup>

Im Folgenden werden die wichtigsten Themen, die die InterviewpartnerInnen von *Svenskt Näringsliv*<sup>763</sup> in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel genannt haben, mit den jeweiligen Positionen der Organisation dargestellt.

#### 3.3.3.3.1 Migration

Beide InterviewpartnerInnen legten stärkeres Gewicht auf den Aspekt Migration als auf Alterung, da sie die Probleme, die die starke Flüchtlingsbewegung mit sich bringt, für noch größtenteils ungelöst halten, während die Alterung der Bevölkerung durch die hohe Fertilität und das Pensionssystem nicht so dringlich erscheint.

Eine möglichst schnelle Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen ist erklärtes Ziel, wenn auch schwer erreichbar, denn aufgrund der langen Wartezeit auf einen Asylbescheid von etwa zwei Jahren, daran anschließend Zeit für Sprachkurse und für Qualifizierung ergibt sich oft eine Zeitspanne von fünf bis sieben Jahren bis AsylwerberInnen zu arbeiten beginnen können – auch hochqualifizierte.<sup>764</sup> Nach acht Jahren hatten bisher erst etwa die Hälfte der Geflüchteten eine Arbeit gefunden.<sup>765</sup> Lösungsansätze sieht *Svenskt Näringsliv* in niedrigeren Mindestlöhnen und mehr einfachen Jobs. Schweden hat nicht nur den geringsten Unterschied zwischen hohen und niedrigen Löhnen, sondern in der EU auch den geringsten Anteil von

---

<sup>762</sup> Webseite von Svenskt Näringsliv: [http://www.svensktnaringsliv.se/om\\_oss/sa-foddes-svenskt-naringsliv\\_558294.html](http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/sa-foddes-svenskt-naringsliv_558294.html) [18.03.2016].

<sup>763</sup> Interview Karin Ekenger, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm); Interview Jonas Frycklund, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm).

<sup>764</sup> Interview Karin Ekenger, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm).

<sup>765</sup> Frycklund, Jonas: Fler flyktingar i arbete kräver skarpare åtgärder. Kommentar auf der Webseite von Svenskt Näringsliv, 15.3.2016, [http://www.svensktnaringsliv.se/kommentaren/fler-flyktingar-i-arbete-kraver-skarpare-atgarder\\_642796.html](http://www.svensktnaringsliv.se/kommentaren/fler-flyktingar-i-arbete-kraver-skarpare-atgarder_642796.html) [18.03.2016].

Jobs, für die keine oder nur eine niedrige Qualifikation notwendig ist.<sup>766</sup> Für niedrigere Mindestlöhne, die nicht gesetzlich, sondern kollektivvertraglich geregelt sind, setzt man sich schon lange ein. Jetzt sieht man die Chance durch die starke Flüchtlingsbewegung mehr Druck auf die Gewerkschaften ausüben zu können.<sup>767</sup>

Eine weitere Fragestellung, die im Zusammenhang mit Migration auftritt, betrifft die Auswirkungen der Zuwanderungen auf das BIP bzw. das BIP pro Kopf. Wie neueste Analysen des Statistischen Zentralbüros SCB zeigen, beeinflusst die Flüchtlingseinwanderung das BIP positiv. Im letzten Quartal 2015 gab es einen 4,5 % starken Zuwachs, wovon 0,4 % direkt auf die Zunahme der Asylsuchenden zurückzuführen war. *Svenskt Näringsliv* betont aber, dass das für die BIP/Kopf-Entwicklung nicht oder nur sehr eingeschränkt gilt, während außerdem die zusätzlich entstehenden Kosten berücksichtigt werden müssten, um eine ausgewogene Debatte darüber führen zu können, die öffentlichen Ausgaben im Auge zu behalten und keine übereilten Steuererhöhungen zu implementieren. Eine schnelle Arbeitsmarktintegration der Betroffenen sei unbedingt notwendig, Schwedisch könnte man auch in einem Erstjob nebenbei lernen.<sup>768</sup>

### **3.3.3.3.2 Alterung der Bevölkerung**

Was die Alterung der Bevölkerung anbelangt, sieht man Schweden bei *Svenskt Näringsliv* als gut gerüstet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist durch ein gut ausgebautes System der Kinderbetreuung gut und die Fertilitätsrate relativ hoch. Für zusätzliches Bevölkerungswachstum sorgt die traditionell starke Zuwanderung, die so gesehen durchwegs positiv beurteilt wird. Das Pensionssystem wird als stabil gesehen, wenn auch ein stetig steigendes Pensionsalter notwendig sein wird. Das reale Pensionsantrittsalter liegt derzeit bei etwa 64 Jahren, die Beschäftigungsrate von Älteren ist hoch, was neben den formalen Pensionsregeln und finanziellen Anreizen, später in Pension zu gehen, wohl zu großen Teilen auch an einem starken Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen liegt. Es gilt vereinfacht gesagt die Regel, dass kürzer im Betrieb befindliche Personen zuerst gekündigt werden müssen, was zur Folge hat, dass ältere Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit

---

<sup>766</sup> Interview Karin Ekenger, *Svenskt Näringsliv* (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm); Ekenger und *Svenskt Näringsliv*: Migration & Integration. Möjligheter och utmaningar. Uppslaget. 14.1.2016. [http://www.svensktnaringsliv.se/migration\\_catalog/Rapporter\\_och\\_opinionsmaterial/Rapporter/uppslaget\\_migrationpdf\\_637635.html/BINARY/Uppslaget\\_Migration.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/uppslaget_migrationpdf_637635.html/BINARY/Uppslaget_Migration.pdf) [18.03.2016], S. 20.

<sup>767</sup> Interview Jonas Frycklund, *Svenskt Näringsliv* (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm).

<sup>768</sup> Interview Jonas Frycklund, *Svenskt Näringsliv* (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm); Frycklund 2016.

oftmals praktisch unkündbar werden, was von der Arbeitgebervertretung kritisch gesehen wird.<sup>769</sup>

Zu einer Verlängerung der Erwerbskarrieren soll aber nicht nur ein höheres Pensionsantrittsalter beitragen, sondern auch ein früherer Berufseinstieg von jungen Menschen. Das Eintrittsalter in den Arbeitsmarkt ist in den letzten 30 Jahren stark gestiegen, die Dauer von Ausbildungen hat sich verlängert. Waren 1985 noch 75 % aller 21-Jährigen in Beschäftigung, wurde dieser Wert 2014 erst bei den 29-Jährigen erreicht.<sup>770</sup> Bei *Svenskt Näringsliv* werden deswegen Konzepte für finanzielle Anreize für eine schnellere Absolvierung von tertiären Ausbildungen diskutiert, etwa was die Studiendarlehen und -beihilfen betrifft.<sup>771</sup>

#### **3.3.3.3.3 Aktive Arbeitsmarktpolitik**

Sowohl was die Steigerung der Beschäftigung durch die Integration von benachteiligten Gruppen, als auch die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt angeht, sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bedeutung. Auf Seiten von *Svenskt Näringsliv* ist man aber mit der derzeitigen Ausgestaltung unzufrieden. Obwohl Schweden im EU-Vergleich das meiste Geld in diesen Bereich investiere, seien die Ergebnisse unzufriedenstellend. Es gebe viel zu viele verschiedene Programme für unterschiedliche Zielgruppen, wie Jüngere, Ältere, Langzeitarbeitslose oder Menschen mit Behinderung. Die Programme seien stark reglementiert und schwierig zu durchschauen und zu häufige Änderungen und Adaptierungen machten es den ArbeitgeberInnen sehr schwer, sich auf Beschäftigungsförderungen einzulassen. Man fordert deshalb von der Regierung eine Verringerung der Anzahl an Programmen und deren Vereinfachung sowie eine längerfristige Planbarkeit.<sup>772</sup>

#### **3.3.3.3.4 Weitere Themen**

Wie in den meisten Interviews wurde auch bei *Svenskt Näringsliv* das Thema Urbanisierung als wichtiges im Zusammenhang mit demographischen Entwicklungen genannt. In den ländlichen, vor allen den nördlichen, dünn besiedelten Regionen wird mit einer sich weiter zuspitzenden Situation für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und soziale Einrichtungen gerechnet.

---

<sup>769</sup> Interview Karin Ekenger, *Svenskt Näringsliv* (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm); Interview Jonas Frycklund, *Svenskt Näringsliv* (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm).

<sup>770</sup> Statistisches Zentralbüro (SCB): Unga vuxna börjar arbeta senare idag än för 30 år sedan. <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Unga-vuxna-borjar-arbeta-senare-idag-an-for-30-ar-sedan/> [18.03.2016].

<sup>771</sup> Interview Jonas Frycklund, *Svenskt Näringsliv* (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm).

<sup>772</sup> Interview Karin Ekenger, *Svenskt Näringsliv* (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm).

Dieses Problem sei möglicherweise viel schwerwiegender als die demographischen Veränderungen auf gesamtstaatlicher Ebene. Lösungsansätze wurden nicht genannt.<sup>773</sup>

Auch das Problem des fehlenden Wohnraums in Ballungszentren wie auch ländlichen Regionen wird als dringliches betrachtet. Hier habe eine jahrzehntelange Preisregulierung den Bau von Wohnungen für Firmen unattraktiv gemacht. Jetzt aber sei man auch auf Regierungsebene mit dem Thema beschäftigt.<sup>774</sup>

### **3.3.4 Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien**

In diesem Kapitel werden die politischen Konzepte jener acht schwedischen Parteien analysiert, die derzeit im Reichstag vertreten sind (in Klammer die jeweilige Anzahl an Mandaten). Dabei wird besonderes Augenmerk auf die beiden an der Regierung beteiligten Parteien – die Sozialdemokratische Partei (*Socialdemokraterna*)(113) und Die Grünen (*Miljöpartiet de Gröna*)(25) sowie auf die größte Partei der Opposition – die Moderate Sammlungspartei (*Moderaterna*)(84) – gelegt. Die übrigen Parteien werden nur überblicksmäßig dargestellt: die Schwedendemokraten (*Sverigedemokraterna*)(48), die Zentrumspartei (*Centerpartiet*)(22), die Linkspartei (*Vänsterpartiet*)(21), die Liberale Partei (*Liberalerna*)(19) und die Christlich-Demokratische Partei (*Kristdemokraterna*)(16). Keine der Parteien hat strategische Dokumente, die sich direkt auf den demographischen Wandel beziehen. Grundlage der Analyse sind deshalb die Parteiprogramme sowie teilweise mündliche und schriftliche Interviews.

#### **3.3.4.1 Sozialdemokratische Partei**

Generell sind im neuen Parteiprogramm der Sozialdemokratischen Partei von 2013<sup>775</sup> die Begriffe Demokratie und Solidarität vorherrschende Schlagworte. Zukunftsherausforderungen werden eher im Zusammenhang mit Globalisierung und Internationalisierung sowie der Entwicklung zur Wissensgesellschaft formuliert als in Bezug auf den demographischen Wandel. Auch der Klimawandel und ein drohender Rechtsruck in Europa sind bestimmende Themen.

Der Begriff der demographischen Herausforderungen bzw. Entwicklungen wird an zwei Stellen des Parteiprogramms explizit erwähnt. Im Kapitel „Arbeit und Wachstum“ heißt es: „Nur mit Vollbeschäftigung und voller Ausnutzung von Kapazität können wir den

---

<sup>773</sup> Interview Interview Karin Ekenger, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm).

<sup>774</sup> Ebd.

<sup>775</sup> Socialdemokraterna: Ett program för förändring. 2013, [http://www.socialdemokraterna.se/upload/Arrangemang/Kongress/Kongress\\_13/Beslut/Ett\\_program\\_for\\_forandring\\_beslutad\\_version.pdf](http://www.socialdemokraterna.se/upload/Arrangemang/Kongress/Kongress_13/Beslut/Ett_program_for_forandring_beslutad_version.pdf) [23.02.2016].

demographischen Herausforderungen der Zukunft begegnen. Die sozialdemokratische Wachstumspolitik zielt deshalb auf die Schaffung guter Voraussetzungen für Arbeit, Kreativität und Unternehmergeist der Menschen im ganzen Land.<sup>776</sup>

In Bezug auf die Alterung der Bevölkerung findet sich folgende Aussage im Kapitel „Soziale Sicherheit“: „Die demographische Entwicklung mit einem wachsenden Anteil Älterer ist eine der größten Errungenschaften des modernen Wohlfahrtsstaates; wir leben immer länger als gesunde und aktive Menschen. Aber sie ist auch eine der großen Herausforderungen für den Wohlfahrtsstaat. Um allen Älteren wirtschaftliche Absicherung und gute Betreuung und Pflege bieten zu können, werden hohe Anforderungen an ein starkes und stabiles Pensionssystem und eine gemeinsame Finanzierung von sozialer Sicherheit gestellt.“<sup>777</sup>

#### **3.3.4.1.1 Bildungswelt**

Bildung und Forschung sind für die Sozialdemokraten zentral, um in einer globalisierten Welt zu bestehen. Gute Schulen für alle und lebenslanges Lernen werden als Voraussetzungen für die Bildung einer Wissensgesellschaft und für die Teilhabe aller am Kulturleben gesehen. Konkreter Bezug auf den demographischen Wandel wird in diesem Bereich nicht genommen.

#### **3.3.4.1.2 Arbeitswelt**

Um auch in Zukunft soziale Sicherheit bieten zu können, sehen die Sozialdemokraten eine Erhöhung der Anzahl an geleisteten Arbeitsstunden als wichtig an. Arbeitslosigkeit soll reduziert und Teilzeitbeschäftigten Vollzeitbeschäftigung angeboten werden. Dazu sei es nötig, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gesundheit und Wohlbefinden gefördert werden, damit Menschen, die wollen, die Möglichkeit haben, über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Hier wird sehr vorsichtig die Notwendigkeit eines höheren Pensionsalters angedeutet. Weiters wird angedacht, neue Modelle zur Verteilung der Lebensarbeitszeit zu schaffen.

#### **3.3.4.1.3 Betreuungswelt**

Als Anreiz für eine weiterhin hohe Geburtenrate kann die Forderung nach guter Vereinbarkeit von Beruf und Familie, guten Kinderbetreuungseinrichtungen und der gerechten Aufteilung

---

<sup>776</sup> Original: „Bara med full sysselsättning och fullt kapacitetsutnyttjande kan vi möta framtidens demografiska utmaningar. Socialdemokratisk tillväxtpolitik syftar därför till att skapa goda förutsättningar för människors arbete, kreativitet och företagande, över hela landet.“ (Partieprogramm, S. 29) Übersetzung Eva Steinheimer.

<sup>777</sup> Original: „Den demografiska utvecklingen med en växande andel äldre är ett av det modernavälfärdssamhällets stora framsteg; vi lever längre som friska och aktiva människor. Men den är också en av välfärdssamhällets stora utmaningar. För att kunna erbjuda alla äldre en trygg ekonomi och en god omsorg ställs höga krav på ett starkt och stabilt pensionssystem och på en gemensam finansiering av välfärden.“ (Partieprogramm, S. 36) Übersetzung Eva Steinheimer.

der Hausarbeit gelesen werden. Chancengleichheit für Männer und Frauen wird ausdrücklich betont. Um allen BewohnerInnen Schwedens gleichwertigen Zugang zu Bildung und sozialen Diensten zu ermöglichen, ist für die Sozialdemokraten ein besserer kommunaler Steuerverteilungsausgleich nötig, um dem, z.B. durch Landflucht verursachten, ungleichen Steueraufkommen entgegen zu wirken.

#### **3.3.4.1.4 Partizipationswelt**

Im Parteiprogramm der Sozialdemokraten findet sich ein klares Bekenntnis zur repräsentativen Demokratie mit offenen Debatten und einer Einbeziehung der BürgerInnen. Dabei ist auch wichtig, dass die VolksvertreterInnen die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln.

#### **3.3.4.1.5 Migration**

Im Hinblick auf Asyl- und Migrationsfragen sieht das Parteiprogramm der Sozialdemokraten die EU-Staaten als gemeinsam verantwortlich. Wobei die Sozialdemokraten für Schweden eine großzügige und geregelte Einwanderung wünschen und alle Kommunen in die Umsetzung einer solchen Politik einbeziehen wollen.

#### **3.3.4.2 Umweltpartei – die Grünen**

Im Parteiprogramm der Umweltpartei die Grünen (*Miljöpartiet de gröna* – MP)<sup>778</sup> wird der demographische Wandel als Begriff an einer Stelle verwendet: „Schwedens Bevölkerung wird immer älter. Die demographische Entwicklung stellt Pflege und Betreuung vor neue Herausforderungen und macht eine gesteigerte Koordinierung zwischen verschiedenen Betreuungsformen notwendig, z.B. zwischen Primärversorgung und Altenpflege.“<sup>779</sup> Außerdem werden die künftigen Herausforderungen, die mit demographischen Veränderungen einhergehen, in den unterschiedlichen Policyfeldern beschrieben und Lösungsansätze – allerdings oft recht allgemein – formuliert.

##### **3.3.4.2.1 Bildungswelt**

Die Grünen stehen für ein Bekenntnis zur Volksbildung und zu lebenslangem Lernen. Fachhochschulen sehen sie als Möglichkeit, um qualifizierte Arbeitskräfte in Bereichen mit großer Nachfrage auszubilden. Sprachförderung für Kinder wird als wichtig angesehen und besonders im Zusammenhang mit der Nachmittagsbetreuung erwähnt.

<sup>778</sup> Miljöpartiet de gröna: Partiprogram. 2013, <http://www.mp.se/om/partiprogram> [23.02.2016].

<sup>779</sup> Original: „Sveriges befolkning blir allt äldre. Den demo- grafiska utvecklingen ställer nya krav på vården och kommer att tvinga fram en ökad samordning mellan olika vårdformer, till exempel mellan primärvård och äldreomsorg.“ (Partiprogram, S. 27) Übersetzung Eva Steinheimer.



#### **3.3.4.2.2 Arbeitswelt**

Der Schutz gesicherter Pensionen ist zentrales Anliegen im grünen Parteiprogramm. Im entsprechenden Kapitel wird auch auf die stetig steigende Lebenserwartung eingegangen. Hier wird zwischen jenen unterschieden, die länger gesund sind und deshalb auch länger arbeiten können und/oder wollen, und jener Gruppe, die in Berufsfeldern tätig ist, wo das faktische Pensionsantrittsalter aufgrund von Arbeitsbelastungen niedrig ist. Gefordert werden daher menschliche Arbeitsbedingungen und ein flexibleres Pensionsalter, was auch ein Recht auf Behalt des Arbeitsplatzes über 67 Jahre hinaus einschließt. Die Mechanismen des Pensionssystems sollen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Gleichheitsförderung analysiert werden.

Die Grünen wünschen sich ein Schweden, das offen für Arbeitskräfteinwanderung ist, wo Zuwanderer die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt haben wie andere Personen in Schweden. Das Parteiprogramm beschreibt eine Vision eines Arbeitslebens mit einer gesundheitsfördernden Balance zwischen Arbeit und Freizeit. Damit verbunden ist die Forderung der Senkung der Normalarbeitszeit auf 35 Stunden, denn die ganze Gesellschaft würde profitieren, wenn alle gesund bis zum Pensionsalter im Arbeitsprozess bleiben könnten.

#### **3.3.4.2.3 Betreuungswelt**

Das grüne Parteiprogramm nimmt Bezug auf die Alterung der Bevölkerung, bevorstehende Pensionierungswellen und damit einhergehende Engpässe beim Pflegepersonal. Lösungswege sind eine Erleichterung für junge Menschen, ins Erwerbsleben zu finden, sowie eine Attraktivierung der Pflegeberufe durch eine bessere Arbeitsumgebung.

Im Bereich Kinderbetreuung steht die Forderung nach Zugang zu öffentlich finanzierten Plätzen im ganzen Land im Mittelpunkt, und zwar auch für Kinder, deren Erziehungsberechtigte abends, nachts oder an Wochenenden arbeiten müssen. Eine Forderung, die man bei anderen Parteien so konkret nicht findet. Was man aber auch hier findet ist ein direkter Konnex zwischen der Bereitstellung öffentlicher Kinder- und Altenbetreuung, um Frauen einer tatsächlichen Gleichstellung näher zu bringen.

#### **3.3.4.2.4 Partizipationswelt**

Dazu findet sich keine Aussage der Umweltpartei.

#### **3.3.4.2.5 Migration**

Im Bereich der Migrationspolitik gibt sich das grüne Programm offensiv: „Wir sind stolz, dass wir die offenste Partei sind, wenn es um Migration geht. In einem Europa, in dem

fremdenfeindliche Kräfte neue Erfolge haben, wollen wir, dass Schweden in der Arbeit für eine Welt ohne Grenzen vorangeht. Wir wollen eine Gesellschaft, in der niemand gezwungen wird, ohne Papier zu leben, ein Schweden, in dem Familien nicht auseinandergerissen werden, und eine Welt, in der sich alle frei bewegen können.“<sup>780</sup> Konkret verlangt das grüne Programm, dass neu Angekommene in Schweden möglichst schnell mit Schule, Gesundheitsversorgung und Arbeitsmarkt in Kontakt kommen. Qualitativ hochwertige Sprachkurse werden genauso gefordert wie eine schnelle Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Wichtig ist auch, eine gleichwertige Flüchtlingsbetreuung quer durch alle Kommunen.

### **3.3.4.3 Moderate Sammlingspartei**

Die Moderate Sammlingspartei ist zusammen mit Liberalen, Zentrumsparterei und Christdemokraten Teil des bürgerlichen Blocks „Allianz für Schweden“. Die Moderaten bieten auf ihrer Webseite einige Dokumente, die ihre strategische Ausrichtung beschreiben. Darunter drei Programme, die am Parteitag 2013 beschlossen wurden: Ein Ideenprogramm<sup>781</sup>, ein Handlungsprogramm als moderne Arbeiterpartei<sup>782</sup> sowie ein sehr umfangreiches Dokument mit Zukunftsvorschlägen für ganz Schweden<sup>783</sup>. Im Kapitel Beschäftigung des Handlungsprogramms steht zum Thema Demographie: „Die demographische Herausforderung vor der Schweden steht, bringt mit sich, dass mehr Ältere durch den Teil der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter versorgt werden müssen.“<sup>784</sup> Mögliche Lösungen liegen in besserer Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Gruppen, einer Weiterentwicklung des Arbeitslebens, damit mehr Menschen länger arbeiten können und in einem früheren Eintritt ins Erwerbsleben für jüngere Menschen. Was die Arbeitsbedingungen betrifft, fällt der Begriff Demographie auch in den Zukunftsvorschlägen: „Immer mehr Betriebe erkennen die Bedeutung von gesunden und arbeitsfähigen MitarbeiterInnen und setzen dazu auf Prävention.

---

<sup>780</sup> Original: „Vi är stolta över att vara det mest öppna partiet när det gäller migration. I ett Europa där främlingsfientliga krafter når nya framgångar vill vi att Sverige ska gå före i arbetet för en värld utan gränser. Vi vill ha ett samhälle där ingen tvingas leva som papperslös, ett Sverige där ingen familj är splittrad, och en värld där alla kan röra sig fritt.“ (Partiprogram, S. 37) Übersetzung Eva Steinheimer.

<sup>781</sup> Moderaterna: Ansvar för hela Sverige. Moderaternas idéprogram. 2013, <http://www.moderat.se/politiska-program-och-plattformar> [24.02.2016].

<sup>782</sup> Moderaterna: Ett modernt arbetarparti för hela Sverige. Moderaternas handlingsprogram. 2013, <http://www.moderat.se/politiska-program-och-plattformar> [24.02.2016].

<sup>783</sup> Moderaterna: Framtidsförslag för hela Sverige. 2013, <http://www.moderat.se/politiska-program-och-plattformar> [24.02.2016].

<sup>784</sup> Original: „Den demografiska utmaning som Sverige står inför innebär att fler äldre ska försörjas av den del av befolkningen som är i arbetsför ålder.“ Übersetzung Eva Steinheimer. Moderaterna (2013b), S. 5.

[...] Dass mehr Menschen länger arbeiten wollen ist positiv und notwendig, um den demographischen Entwicklungen zu begegnen.<sup>785</sup>

In der Regel werden demographische Phänomene anhand konkreter inhaltlicher Fragestellungen behandelt. Ein Befund, der auch im Interview mit einem moderaten Reichstagsabgeordneten bestätigt wird. Die demographische Entwicklung soll in den Augen des Interviewpartners bei betroffenen politischen Entscheidungen mitberücksichtigt werden. Eine übergeordnete Demographiestrategie hält er hingegen nicht für notwendig.<sup>786</sup> Grundsätzlich nennt er zwei Hauptziele, wie mit dem demographischen Wandel umgegangen werden sollte: erstens durch Fiskalpolitik, konkret durch Ausgabensenkung, und zweitens durch Förderung der Beschäftigung und Teilhabe am Arbeitsmarkt. Dabei ist ein früheres Eintreten ins Arbeitsleben genauso gefragt, wie ein späteres Ausscheiden. Unter den benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt sind im Ausland geborene Frauen besonders zu nennen, ihre Beschäftigungsquote liege bei nur 50 %. Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung können für den Interviewpartner sowohl Steuersenkungen als auch das generelle Streichen mancher Sozialleistungen sein, denn, so die Argumentation, nur durch das Senken von Geldtransfers könnten die Sachleistungen des Wohlfahrtsstaates, wie Krankenhäuser und Schulen, finanziert werden.

Eine weitere Maßnahme wird von der Moderaten in einer Effizienzsteigerung im öffentlichen Dienstleistungsbereich gesehen. Durch Steuererhöhungen ließe sich niemals derselbe positive Effekt auf die Finanzierbarkeit des Sozialstaates erreichen. Außerdem wird auch hier ein Argument der Wirtschaft ins Treffen geführt: Die Barrieren am Arbeitsmarkt seien teilweise zu hoch, die Lohnstrukturen sollten verändert werden. Dabei sei mit dem Widerstand der Gewerkschaften zu rechnen, aufgrund der hohen Flüchtlingszahlen und der Frage nach deren Integration in den Arbeitsmarkt sei dies jedoch ein aktuelles Verhandlungsthema.

Des Weiteren findet man bei den Moderaten das Thema eines verbesserten Matchings zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskräfteangebot, was entsprechende Qualifizierung nötig macht, wobei auch die Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildungsmaßnahmen genannt werden.

---

<sup>785</sup> Original: „Fler företag inser vikten av att medarbetarna är friska och arbetsföra och satsar därför på förebyggande arbete. [...] Att fler vill fortsätta arbeta är positivt och nödvändigt för att möta den demografiska utvecklingen.“ Übersetzung Eva Steinheimer. Moderaterna: Ett modernt arbetarparti för hela Sverige. Moderaternas handlingsprogram. 2013, S.98, <http://www.moderat.se/politiska-program-och-plattformar> [24.02.2016].

<sup>786</sup> Interview Niklas Wykman, Reichstagsabgeordneter Moderate, 4.2.2016 (Stockholm).

Politische Partizipation ist hingegen kein starkes Thema. Auch das Pensionssystem ist derzeit kein Thema.

#### **3.3.4.4 Schwedendemokraten<sup>787</sup>**

Die rechtsnationalen Schwedendemokraten gehören keinem der beiden politischen Blöcke an, spielen aufgrund ihrer starken Gewinne bei den letzten Reichstagswahlen aber eine nicht unwichtige Rolle bei knappen Abstimmungen. Die Schwedendemokraten bezeichnen sich selbst als „sozialkonservative Partei mit nationalistischer Grundeinstellung, die Wertekonservatismus und das Aufrechterhalten eines solidarischen Wohlfahrtsmodells als wichtigste Werkzeuge zum Aufbau einer guten Gesellschaft sieht.“<sup>788</sup> Der Begriff Demographie wird im Parteiprogramm nicht erwähnt; es werden die verschiedenen Phänomene der demographischen Veränderung aber auch an keiner Stelle implizit erwähnt und entsprechend keine Lösungsansätze entwickelt.

Einwanderung nach Schweden habe laut Parteiprogramm nicht nur negative Auswirkungen, allerdings nur so lange die Zahl der ImmigrantInnen so gering ist, dass sie ganz von der „Mehrheitsgesellschaft assimiliert“ werden können. Die Genfer Konvention für Flüchtlinge soll eingehalten werden, Geflüchtete sollen aber so bald wie möglich in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Die (Kern-)Familie ist die wichtigste Grundeinheit der Gesellschaft und soll unterstützt werden. Sie besteht aus Vater, Mutter und Kindern, wobei sich Männer und Frauen, die sich von Geburt an voneinander unterscheiden, in ihren Eigenschaften ergänzen. Selbstverständlich haben Männer und Frauen dieselben Rechte.

Im Bereich Arbeitsmarktpolitik nehmen die Schwedendemokraten eine „pragmatische“<sup>789</sup> Haltung ein, nach der Interessen von ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen ausbalanciert werden sollen. Stabilität und Wachstum sind die gemeinsamen Ziele. Es gilt das Prinzip, Arbeit soll sich lohnen. Eine gesunde Arbeitsumgebung soll die Arbeitsfähigkeit bewahren helfen. Arbeitskräfteinwanderung soll nur befristet in Form von „Gastarbeitern“ möglich sein, um kurzfristigen Fachkräftemangel auszugleichen.

Im Sozialbereich stehen die Schwedendemokraten für eine Wiederbelebung des Volksheimgedankens mit sozialer Sicherheit und Versorgung für alle, jedoch nur bis zu einem Grad, dass Leistung noch gefördert wird. Nationaler Zusammenhalt und gemeinsame Identität

---

<sup>787</sup> Die Schwedendemokraten haben als einzige der schwedischen Parteien auf keine Kontaktanfrage des Projektteams geantwortet. Die Beschreibung ihrer Politik stützt sich also einzig auf Onlinequellen.

<sup>788</sup> Sverigedemokraterna: Sverigedemokraternas principprogram 2011. 2011, S. 3., [https://sd.se/wp-content/uploads/2013/08/principprogrammet2014\\_webb.pdf](https://sd.se/wp-content/uploads/2013/08/principprogrammet2014_webb.pdf) [2016-02-24].

<sup>789</sup> Ebd., S. 32.

gelten als die Grundlage, während jede Form von „Multikulturalität“<sup>790</sup> den Wohlfahrtsstaat gefährde. Für Gesundheitsversorgung und Altenpflege werden hohe Qualität gefordert und Ideen für ein Altern in Würde präsentiert. Es wird jedoch nicht auf eine Alterung der Bevölkerung und die damit einhergehenden Herausforderungen Bezug genommen.

#### **3.3.4.5 Zentrumspartei**

Die Zentrumspartei ist Teil des bürgerlichen Blocks „Allianz für Schweden“. Die Zentrumspartei steht für einen „sozialen, dezentralistischen und grünen“ Liberalismus, der stark auf die Freiheit des Individuums abzielt.<sup>791</sup> Die Partei bezeichnet sich auch als feministisch. Im Parteiprogramm wird der Begriff Demographie an einer Stelle erwähnt, nämlich im Kapitel zur Bedeutung der Zivilgesellschaft und in einen ganz anderen Zusammenhang gesetzt: „Die Demokratie, die demographische Entwicklung und der Wunsch der Menschen nach mehr Macht über den eigenen Alltag fordern größeren Raum für ideellen Einsatz, Vereinsarbeit und soziales und kulturelles Unternehmertum.“<sup>792</sup> Abgesehen davon werden die demographischen Trends, wie z.B. die Alterung der Gesellschaft, implizit behandelt. Ein starker Fokus liegt dabei auf den Unterschieden einzelner Regionen und den Bedürfnissen der auf dem Land lebenden Bevölkerung. In Arbeitsmarktfragen setzt man stark auf Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern und nicht auf Gesetzgebung. Der Staat soll aber die Versorgung der Menschen mit sozialen Diensten – v.a. auch in dünn besiedelten Gebieten – gewährleisten. Man strebt nach einer offenen Gesellschaft, in der auch Menschen unterschiedlicher Herkunft Platz haben. Migration sei bereichernd, wenn auch in Fragen der Integration Verbesserungen notwendig sind.

#### **3.3.4.6 Linkspartei**

Die Linkspartei unterstützt grundsätzlich die Regierungskoalition, ist dieser aber nicht beigetreten. Die Linkspartei definiert sich selbst als „sozialistische und feministische Partei, auf ökologischer Grundlage“.<sup>793</sup> Langfristiges Ziel der Linkspartei ist ein sozialistisches Wirtschaftssystem, dessen Eigenschaften im Parteiprogramm beschrieben werden. Da dieses Ziel nicht so schnell erreicht werden kann, gibt es einen weiteren Abschnitt, in dem kurz- und mittelfristige Strategien dargestellt werden. Grundprinzipien sind dabei eine Stärkung der

---

<sup>790</sup> Ebd., S. 34.

<sup>791</sup> Centerpartiet: En hållbar framtid. Våra idéer gör skillnad. Centerpartiets idéprogram. 2013, S. 3, <https://www.centerpartiet.se/wp-content/uploads/2014/02/Här-kan-du-läsa-hela-idéprogrammet.pdf> [24.02.2016].

<sup>792</sup> Original: „Demokratin, den demogra ska utvecklingen och människors önskan om ökad makt över sin egen vardag krä- ver ökat utrymme för ideella insatser, föreningsarbete och socialt och kulturellt entreprenörskap.“ Übersetzung Eva Steinheimer (S. 13).

<sup>793</sup> Vänsterpartiet: Partiprogram. 2012, <http://www.vansterpartiet.se/material/partiprogram> [24.02.2016].

Demokratie und der Mitbestimmungsrechte der BürgerInnen sowie eine Demokratisierung Europas. Im Bereich Arbeitsmarktpolitik stehen die Stärkung des Arbeitsrechts, der Gewerkschaften und der Kollektivverträge im Fokus. Die Schaffung von unbefristeten Vollzeitstellen bei gleichzeitiger Senkung der Normalarbeitszeit auf sechs Stunden täglich ist anzustreben. Gleiche Bildungschancen für alle sind Voraussetzung für eine Gesellschaft der Gleichheit. Der Wohlfahrtsstaat soll ausgebaut werden; größerer Bedarf an Sozialleistungen soll durch eine Erhöhung der Sozialquote gedeckt und ein solidarisches Steuersystem finanziert werden. Privatisierungen im Sozialbereich werden abgelehnt. Das Pensionssystem soll reformiert werden, um Benachteiligungen v.a. von Frauen abzubauen. Der Finanzausgleich ist im Sinne der Kommunen zu adaptieren.

### **3.3.4.7 Liberale**

Die Liberalen sind Teil des bürgerlichen Blocks „Allianz für Schweden“. Bis zum Herbst 2015 trug die Partei den Namen *Folkpartiet Liberalerna* (Volkspartei die Liberalen), der dann in die modernere Form *Liberalerna* geändert wurde. Im aktuellen Parteiprogramm<sup>794</sup> kommt der Begriff Demographie an keiner Stelle vor. Implizit ist der demographische Wandel aber sehr wohl ein Thema, wobei der Aspekt der Migration, und hier die Flüchtlingsbewegung, die als bedeutender angesehen wird als die Alterung der Bevölkerung.<sup>795</sup> Der Alterung könne sehr gut durch gezielte Arbeitsmigration entgegen gewirkt werden. Was jetzt akut notwendig sei, sind Arbeitsmarktreformen, neue Jobs, offene Märkte. Konkret seien v.a. niedrigere Mindestlöhne notwendig, um die neu zugezogenen Flüchtlinge schnell in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Auch Bildungsmaßnahmen sind dazu notwendig. Die Aufgabe der Politik liegt darin, die Bedingungen am Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass Unternehmen keine Schwierigkeiten haben, Arbeitskräfte zu finden und einzustellen.

Einen Vorsprung habe Schweden im Bereich einer gut funktionierenden Elternversicherung und im Angebot an Kinderbetreuung, was die Geburtenrate hochhält und zur Gleichstellung beiträgt. Insgesamt sei es für die langfristige Finanzierbarkeit des Sozialstaates aber notwendig, Prioritäten zu setzen, da man sich auf Dauer nicht alle Leistungen auch leisten könne.

---

<sup>794</sup> Folkpartiet: Frihet i globaliseringens tid. Partiprogram antaget vid landsmötet 2013. 2013, <https://www.liberalerna.se/politik/partiprogram/> [24.02.2016].

<sup>795</sup> Die folgende Darstellung der Argumentation folgt dem Interview mit Fredrik Malm, Reichstagsabgeordneter Liberale, 23.02.2016 (Stockholm).

### **3.3.4.8 Christdemokraten**

Die Christdemokraten sind Teil des bürgerlichen Blocks „Allianz für Schweden“. Die Partei ist die kleinste Fraktion im Reichstag, ihre WählerInnenschaft stammt zu großen Teilen aus zwei von Freikirchen dominierten Wahlkreisen. Wichtige Themenbereich, auf die man sich konzentriert, sind Gesundheit, Pflege, Familie und ältere Menschen. Der Begriff Demographie kommt im christdemokratischen Prinzipienprogramm<sup>796</sup> nicht vor, auch implizit spielen demographische Entwicklungen kaum eine Rolle. So wird auf die Alterung der Gesellschaft nur einmal verwiesen, ohne daraus Handlungsoptionen abzuleiten.<sup>797</sup> Dem Thema Migration ist ein eigener Abschnitt gewidmet, in dem es hauptsächlich um Integration geht, die am besten durch ein Zugestehen von Eigenverantwortung und wenig staatliches Eingreifen funktionieren soll.<sup>798</sup> Ein interessanter Punkt, der von anderen Parteien wenig beachtet wird, ist, dass explizit mehr politische Partizipationsmöglichkeiten für Jugendliche und Ältere gefordert wird, allerdings ohne Zusammenhang mit demographischen Entwicklungen.<sup>799</sup>

### **3.3.5 Zusammenfassung und Ausblick**

#### **3.3.5.1 Das Thema demographischer Wandel in Schweden**

In Schweden ist der demographische Wandel derzeit weder in Politik noch Wirtschaft ein dominantes Thema. Das liegt zum einen an im internationalen Vergleich guten Kennzahlen wie einer hohen Geburtenrate und einem hohen faktischen Pensionsantrittsalter, zum anderen aber auch an der Tatsache, dass Fragen rund um die demographische Entwicklung seit ungefähr dreißig Jahren diskutiert wurden. Ein Auslöser für diese Diskussionen war, dass durch besonders geburtenstarke Jahrgänge in den 1940er Jahren Trends zu einer alternden Gesellschaft früher deutlich wurden bzw. große Pensionierungswellen bevorstanden als in anderen Ländern. In den meisten europäischen Ländern, wo erst in den 1950er bzw. 60er Jahren ein Babyboom stattfand, kam das Thema demographischer Wandel erst später auf die Agenda. Die Folge davon ist, dass in Schweden bereits Maßnahmen zum Umgang mit demographischen Herausforderungen getroffen wurden. So hat Schweden beispielsweise um die Jahrtausendwende eine umfassende Pensionsreform durchgeführt. Eine seit den 1970er Jahren sehr auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielende Politik hat Schweden eine

---

<sup>796</sup> Kristdemokraterna: Principprogram. 2016.

<https://www.kristdemokraterna.se/Global/pdf/principprogrammet/Kristdemokraternas%20principprogram.pdf> [18.03.2016].

<sup>797</sup> Ebd., S. 19.

<sup>798</sup> Ebd., S. 32.

<sup>799</sup> Ebd., S. 19.

der höchsten Geburtenraten im europäischen Vergleich erhalten, was zusammen mit einer stetigen Zuwanderung die Prognosen der Versorgungsquote in den nächsten Jahrzehnten weniger alarmierend macht als in anderen europäischen Ländern. Man hat in Schweden also relativ früh, vorausschauend und proaktiv auf den prognostizierten Wandel reagiert und befindet sich jetzt in einem Zustand, wo eventuelle Änderungen der Prognosen beobachtet werden, um nötige Kurskorrekturen vornehmen zu können.

Die Dokumenten- und Interviewanalyse ergibt daher folgendes Fazit: In Schweden ist man angesichts der demographischen Entwicklungen wenig alarmiert, gerade weil man sich ihrer sehr bewusst ist. Eine übergeordnete Strategie zum Umgang mit dem demographischen Wandel gibt es in Schweden weder in Politik noch Wirtschaft, implizit und konsequent wird das Thema aber in den meisten Policy-Bereichen mitgedacht. Das ist auch der Grund, warum eine Demographiestrategie wie in Deutschland nicht als sinnvoll und notwendig erachtet wird.

Informationen und Prognosen zu den demographischen Herausforderungen sind umfangreich vorhanden – was auch ein wenig an der typisch schwedischen Tendenz, zahlreiche Kommissionen und Arbeitsgruppen zur Analyse gesellschaftlich und politisch relevanter Themen einzurichten, liegen mag.<sup>800</sup>

Eine Besonderheit Schwedens ist, dass es eine besonders starke Bezugnahme auf demographische Veränderungen in der Regionalpolitik gibt und sich das auch in einer gesamt-nordischen Perspektive, etwa in Aktivitäten des Nordischen Rates zeigt.<sup>801</sup> Grund dafür sind die große flächenmäßige Ausdehnung des Landes und die damit einhergehenden Besonderheiten in der Demographie. In vielen dünn besiedelten Regionen findet man aufgrund der seit den 1950er Jahren starken Tendenz jüngerer Menschen in Städte abzuwandern, heute schon Bedingungen vor, wie sie demographische Prognosen auf nationaler Ebene erst für Mitte des Jahrhunderts vorhersagen: Immer mehr ältere Menschen stehen immer weniger Erwerbstätigen gegenüber, es herrscht Fachkräftemangel, v.a. im medizinischen und pädagogischen Bereich, die Steuereinnahmen der Kommunen sinken, die Finanzierung wohlfahrtsstaatlicher Einrichtungen wird schwieriger. Diese Problemlagen finden ihren Niederschlag in den Programmen für regionale Entwicklung zur Steigerung von

---

<sup>800</sup> Interview Lisa Hornström, Forscherin, Nordregio, 03.02.2016 (Stockholm). Beispiele dafür finden sich etwa in den Kapiteln 3.3.2.2.2 Globalisierungsrat 2007-2009 und 3.3.2.2.3 Zukunftskommission 2011-2013.

<sup>801</sup> Siehe Kapitel 3.3.2.1 Nordische Zusammenarbeit.



Wachstum und Beschäftigung,<sup>802</sup> aber auch in einer nationalen Diskussion über Gemeindefusionen bzw. andere verwaltungstechnische Änderungen und einer breiten Forderung nach einer Änderung der Modalitäten beim Finanzausgleich zwischen Staat und Kommunen, was u.a. von Sozialdemokraten, Linkspartei und der Arbeitgebervertretung SKL gefordert wird.<sup>803</sup>

Im Folgenden werden die wichtigsten Diskussionen, Forderungen und Maßnahmen entlang der Analysekatoren der Lebenswelten zusammengefasst. Das größte Gewicht liegt im schwedischen Diskurs dabei eindeutig im Bereich der Arbeitswelt als Dreh- und Angelpunkt von zukunfts-gestaltender Politik. Dabei fällt auch auf, dass Kernthemen der Bereiche Bildungs- und Betreuungswelt eng mit Arbeitsmarktthemen verknüpft sind, wenn es z.B. um Qualifizierungsoffensiven, Fachkräfteausbildung oder den Mangel an Kranken- und Pflegepersonal geht. Nur marginal ist hingegen die Bedeutung des Bereiches Partizipationswelt, wo noch kaum Problembewusstsein vorhanden ist.

#### **3.3.5.1.1 Bildungswelt**

Um das ambitionierte Ziel, 2020 die geringste Arbeitslosigkeit in der EU zu haben, zu erreichen, setzt die schwedische Regierung unter anderem auf eine **Qualifizierungsoffensive**, die sie mit dem Schlagwort *kunskapslyft* (dt. in etwa Kenntnisfortschritt) umschreibt.<sup>804</sup> Lebenslanges Lernen wird dabei großgeschrieben, alle möglichen Formen der Erwachsenenbildung, v.a. das Nachholen von Bildungsabschlüssen, werden gefördert. Mit dieser Initiative bewegt sich die Regierung auf sicherem Boden, denn die Notwendigkeit von Lebenslangem Lernen ist allgemeiner Konsens über Partei- und Blockgrenzen hinweg. Eine der Ursachen für diesen Konsens ist die Debatte über einen späteren Pensionsantritt. Denn längere Erwerbskarrieren machen es eventuell notwendig, in der Mitte des Lebens noch einmal umzusatteln und etwas Neues zu lernen.

Die Ausbildung von **Fachkräften**, um künftigen Bedarf zu decken, ist ein wichtiges Thema in Politik und Wirtschaft und direkt an demographische Veränderungen, wie Alterung und Urbanisierung, geknüpft. Damit im Zusammenhang steht auch die Debatte über die Qualifizierung von **MigrantInnen**. Mehr zu beiden Themen unter dem Punkt Arbeitswelt.

---

<sup>802</sup> Siehe Kapitel 3.3.2.2.1 *Nationale Strategie für regionalen Wettbewerb, Unternehmerschaft und Beschäftigung 2007-2013* und Kapitel 3.3.2.2.4 *Nationale Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020*.

<sup>803</sup> Siehe Kapitel 3.3.4.1 Sozialdemokratische Partei, Kapitel 3.3.4.6 Linkspartei und Kapitel 3.3.3.1 *Sveriges Kommuner och Landsting*.

<sup>804</sup> Siehe Kapitel 3.3.2.2.5.1 Das Regierungsprogramm.

Im **Schulsystem** wurden in den letzten Jahren immer wieder große Mängel festgestellt und Reformen gefordert. Die Leistungen in internationalen Vergleichstests wie PISA werden schwächer, Mobbing ist ein großes Problem und auch das Ziel, dass alle SchülerInnen einen Gymnasialabschluss<sup>805</sup> machen sollen, wurde bisher weit verfehlt. In der schwedischen Schulpolitik wird jedoch kaum Bezug auf demographische Entwicklungen genommen, weshalb dieser Bereich im Rahmen vorliegender Studie nur marginal vorkommt.

Eine schulbezogene Thematik, die aber sehr wohl mit dem demographischen Wandel und hier wieder sehr stark mit einem regionalen Aspekt diskutiert wird, ist der zunehmende **LehrerInnenmangel**. Verstärkt wird dieser durch den Zuwachs an SchülerInnen durch die Flüchtlingsbewegung nach Schweden. Aufgrund mangelnden Ansehens und schlechter Bezahlung gibt es bei den Lehrkräften ähnlich wie bei Pflegeberufen ein Nachwuchsproblem, wobei ländliche, dünn besiedelte Gebiete besonders stark betroffen sind. Lösungsansätze sind einerseits Maßnahmen, um mehr Interesse am Lehrberuf zu erzeugen bzw. den Ein- oder Umstieg zu erleichtern, z.B. durch schnellere Integration von eingewanderten LehrerInnen, andererseits wird nach innovativen Modellen im Schulbetrieb gesucht, wie z.B. E-Learning oder Videoschulen.<sup>806</sup>

#### **3.3.5.1.2 Arbeitswelt**

Im Bereich der **Pensionen**<sup>807</sup> ist in Schweden auffällig, dass über die politischen Blockgrenzen hinweg, große Einigkeit besteht, dass das Pensionssystem robust und zukunftstauglich sei. Begründet wird diese Zukunftstauglichkeit damit, dass das schwedische Pensionssystem über einen eingebauten Automatismus verfüge, der die durchschnittliche Lebenserwartung bei der Berechnung berücksichtige. Zudem werde bei konjunkturellen Schwankungen eine „Bremse“ wirksam. Tatsächlich sind diese flexiblen Elemente grundsätzlich geeignet, auch Auswirkungen des demographischen Wandels zu begegnen. Dennoch verwundert die eindeutig positive Haltung der Gewerkschaften, weil die letzte große Pensionsreform die Risiken doch sehr stark auf die Seite der Versicherten verlagert hat. Begründet wird die hohe Akzeptanz der Pensionsregelungen damit, dass die Reform auf einem breiten, Blockgrenzen überschreitenden Prozess beruhte.

---

<sup>805</sup> Hierzu ist anzumerken, dass das schwedische Gymnasium nicht nur zum Erlangen der Hochschulreife dient, sondern auch Facharbeiterausbildungen unter diesem Schultyp laufen. Gymnasialabschluss für alle heißt also soviel wie eine Ausbildung für alle unter 18.

<sup>806</sup> Siehe Kapitel 3.3.2.2.5.1 Das Regierungsprogramm.

<sup>807</sup> Siehe Kapitel 3.3.1.8.1 Das schwedische Pensionssystem.

Alles in allem besteht der Eindruck, dass die Stabilität des Pensionssystems zu einer rhetorischen Selbstverständlichkeit geworden ist. Das System an sich mag durch seine Konstruktion krisenfest sein, allerdings auf Kosten der Pensionshöhe. So gehen VertreterInnen aller politischer Parteien sowie der Wirtschaft davon aus, dass die Lebensarbeitszeit verlängert werden muss, um Pensionszahlungen zu erreichen, von denen die Menschen auch leben können. Die Verlängerung der Arbeitszeit wird daher in beiden Richtungen gefordert: Der Berufseinstieg soll früher stattfinden, der Ausstieg später, wobei es auch die Möglichkeit geben soll, aus einer bereits angetretenen Pension ins Arbeitsleben zurückzukehren. Die ArbeitgeberInnenvertretungen auf Wirtschaftsseite sowie v.a. die Moderate Partei auf Seiten der Politik betonen besonders stark die Notwendigkeit eines früheren Arbeitsbeginns, da das Berufsantrittsalter in Schweden im internationalen Vergleich eher hoch sei.<sup>808</sup> Zwischen den politischen Parteien und VertreterInnen der Wirtschaft herrscht grundsätzlich Einigkeit darüber, dass das faktische und mittelfristig auch das gesetzliche Pensionsantrittsalter angehoben werden müssen. Allerdings mahnen die Gewerkschaften, Unterschiede je nach Berufsgruppe zu berücksichtigen und fordern die Förderung eines gesunden Arbeitsumfeldes.<sup>809</sup> Auch das Parteiprogramm der Umweltpartei und jenes der Linkspartei sind in dieser Frage differenzierter. Die Diskussion eines gesetzlichen Pensionsantrittsalters jenseits der 70 ist aber in Schweden kein völliges Tabu.

Im Zusammenhang mit der Forderung nach einer längeren **Lebensarbeitszeit** wird z.B. von der von der letzten Regierung eingesetzten Zukunftskommission<sup>810</sup> betont, dass innerhalb eines Lebens mehrere Karrieren möglich gemacht werden sollen. Es wird als unwahrscheinlich angesehen, dass manche Berufe bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter ausgeübt werden können, aber auch angenommen, dass durch gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen immer wieder neuer Bedarf am Arbeitsmarkt entstehen wird. Gleichzeitig wird z.B. in den Parteiprogrammen der Sozialdemokraten und der Moderaten festgestellt, dass Erwerbskarrieren mit anderen biographischen Umständen in Einklang gebracht werden müssen und es somit Zeiten mit unterschiedlich starker Einbindung in Erwerbsarbeit geben sollte.<sup>811</sup>

Generell wird zur Steigerung von **Beschäftigung** immer wieder von einer Erhöhung der Anzahl gearbeiteter Stunden gesprochen, in Politik und Wirtschaft, bei den Sozialdemokraten

---

<sup>808</sup> Siehe Kapitel 3.3.3.3 *Svenskt Näringsliv* und Kapitel 3.3.4.3 Die Moderaten.

<sup>809</sup> Siehe Kapitel 3.3.3.3.2 *Landsorganisationen (LO)*.

<sup>810</sup> Siehe Kapitel 3.3.2.2.3 Zukunftskommission 2011-2013.

<sup>811</sup> Siehe Kapitel 3.3.4.1 Sozialdemokratische Partei, Kap. 3.3.4.3 Die Moderaten.

genau wie bei den Moderaten. Potenzial sieht man in einer Verringerung der Teilzeitanstellungen von Frauen, der Integration von Migranten und v.a. Migrantinnen, deren Repräsentanz am Arbeitsmarkt noch sehr gering ist. Weiters könne es noch Verbesserungen in der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung und eine Senkung der Jugendarbeitslosigkeit geben. Eine Senkung der Normalarbeitszeit taucht in der öffentlichen Debatte immer wieder auf, ist aber in den politischen und wirtschaftlichen Gremien noch nicht wirklich angekommen.

Eine Thematik, die derzeit in Schweden vor dem Hintergrund der starken Flüchtlingsbewegungen heftig diskutiert wird, ist die schwache Ausprägung des Billiglohnssektors. Die konträren Positionen der beiden Blöcke in dieser Frage sind nicht neu, die Debatte hat aber neuen Antrieb durch die Frage der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen bekommen. Die ArbeitgeberInnenseite drängt mit dem Argument einer möglichst schnellen Integration von MigrantInnen bzw. Flüchtlingen auf die Schaffung von Niedriglohnjobs und eine Senkung der kollektivvertraglich verankerten **Mindestlöhne**. In weiterer Folge befürwortet die ArbeitgeberInnenseite den Ausbau privater Einrichtungen im Kranken- und Pflegebereich, wo man auch weniger gut qualifiziertes Personal einsetzen möchte. Die Gewerkschaften und der linke politische Block wollen die Errungenschaft hoher Mindestlöhne und einen hochqualifizierten Arbeitsmarkt bewahren. Dem Ausbau privater sozialer Dienste stehen diese Gruppierungen grundsätzlich vorsichtig gegenüber, fürchten sie doch nicht nur Qualitätsverluste, sondern überhaupt eine Aushöhlung des staatlichen Wohlfahrtssystems und damit eine geringer werdende Bereitschaft der Bevölkerung die hohe Steuerbelastung zu akzeptieren.

Im Allgemeinen gibt es eine hohe Übereinstimmung in Politik und Wirtschaft, dass **Migration** – auch Flüchtlingsmigration – eine Chance darstellt, die demographische Entwicklung positiv zu beeinflussen und der Alterung der Gesellschaft entgegenzuwirken. In der Debatte der letzten Monate gab es aber unterschiedliche Ansätze dazu, wie mit der großen Anzahl an Flüchtlingen umgegangen und wie Integration in den Arbeitsmarkt am besten stattfinden sollte, wobei hier die Wirtschaft schon konkretere Vorstellungen hat als die Politik. Auf ArbeitgeberInnenseite vertritt man die Ansicht, die Integration habe möglichst bald zu beginnen, gerade auch in niedrig qualifizierten Jobs. Das Erlernen der Sprache sollte dann nebenbei erfolgen.<sup>812</sup> Die Gewerkschaften vertreten den Standpunkt, es sei für den Staat und die Individuen besser, auf eine gute Qualifizierung zu setzen, um den Fachkräftemangel zu

---

<sup>812</sup> Siehe Kap. 3.3.3.3 *Svenskt Näringsliv*.

verkleinern und gleichzeitig ein möglichst hohes Lebenseinkommen für die Betroffenen zu erzielen.<sup>813</sup>

Schon heute gibt es in Schweden in manchen Bereichen eine Schiefelage zwischen Angebot und Nachfrage von Fachkräften. In Zukunft wird sich die Problematik noch verschlechtern, wenn nicht gegengesteuert wird. Deshalb ist das **Matching** von freien Stellen und entsprechend qualifizierten Arbeitskräften ein wichtiges Regierungsziel. Auch in der *Nationalen Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020* hat die Kompetenzversorgung hohe Priorität.<sup>814</sup>

### **3.3.5.1.3 Betreuungswelt**

Im Hinblick auf **Kinderbetreuung** macht Schweden seinem Ruf als Vorzeigeland alle Ehre. Ein auf Gleichstellung der Geschlechter abzielendes Elternurlaubssystem im ersten Lebensjahr des Kindes, kombiniert mit einem gut ausgebauten System an Kinderbetreuungseinrichtungen mit hoch qualifiziertem Personal und einem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz, machen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen leichter.<sup>815</sup> In Politik wie Wirtschaft werden diese Umstände als selbstverständlich wahrgenommen. Diskutierte Verbesserungen muten im internationalen Vergleich als Luxusprobleme an, wenn etwa im Parteiprogramm der Umweltpartei nach Kinderbetreuung in den Nachtstunden oder an Wochenenden verlangt wird.<sup>816</sup>

Im Bereich der **Kranken- und Altenpflege** hat man schon heute mit Nachwuchsproblemen beim Personal zu kämpfen. Die Arbeitsplätze gelten als herausfordernd und belastend, was immer weniger Junge dazu motiviert, eine entsprechende Ausbildung zu wählen. Im Zusammenhang mit der Alterung der Bevölkerung und einer klar prognostizierten stärkeren Nachfrage nach entsprechenden Leistungen wird sich diese Problematik in Zukunft noch verstärken. Das Thema wird verbreitet diskutiert, klare Strategien im Umgang damit sind aber nicht zu erkennen. Die vorige konservative Regierung setzte im Bereich der sozialen Dienste verstärkt auf private AnbieterInnen, wo durch niedriger qualifizierte Arbeitskräfte billigere Angebote ermöglicht wurden. Die derzeitige linke Regierung versucht hingegen, die staatlichen Angebote zu stärken und einer Zwei-Klassen-Medizin entgegen zu wirken. Die Regierung argumentiert, dass der hohe Standard des schwedischen Sozialstaates, zu dem alle unabhängig von ihrem Einkommen Zugang haben sollen, erhalten und noch verbessert

---

<sup>813</sup> Siehe Kap. 3.3.3.2 *Landsorganisationen (LO)*.

<sup>814</sup> Siehe Kap. 3.3.2.2.4 *Nationalen Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020*.

<sup>815</sup> Siehe Kap. 3.3.1.8.2 *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*.

<sup>816</sup> Siehe Kap. 3.3.4.2 *Umweltpartei – die Grünen*.

werden müsse, um einem Qualitätsverlust durch private AnbieterInnen und einer Schwächung des Sozialstaates an sich entgegenzuwirken.

Was die **Finanzierbarkeit** des Pflegesektors betrifft, gibt es ebenfalls sehr unterschiedliche Sichtweisen. Auf Seiten der ArbeitnehmerInnen betont etwa die Gewerkschaft der Kommunalbediensteten, dass die Finanzierung durch geringfügige Steuererhöhungen jedenfalls gesichert sei, während die Moderaten jedwede Erhöhung von Steuern für untragbar halten, aber die Pflege ebenfalls als finanzierbar ansehen, wenn es eine Effizienzsteigerung gibt.<sup>817</sup> Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass man in Schweden gerne auf neue Technologien setzt, um sich Zukunftsherausforderungen zu stellen, so etwa auch im medizinischen Bereich durch Einrichtungen von Telemedizin u.ä.<sup>818</sup>

#### **3.3.5.1.4 Partizipationswelt**

Im Bereich der Partizipation von MigrantInnen am gesellschaftlichen und politischen Leben gibt es in Schweden bei den untersuchten Institutionen und den befragten Personen ein eher schwach ausgeprägtes Bewusstsein. Teilhabe von MigrantInnen an der Gesellschaft kommt in manchen Parteiprogrammen, etwa bei den Sozialdemokraten vor, allerdings sehr allgemein und oberflächlich. Generell kann man sagen, dass die Parteien zwar bestimmte Zielgruppen, wie Ältere, Jüngere usw. ansprechen und Informationen auch in anderen Sprachen als Schwedisch zur Verfügung stellen, sich aber wenig Gedanken über demokratiepolitische Aspekte in einer Gesellschaft machen, wo ein wachsender Teil der Bevölkerung aufgrund einer anderen Staatsbürgerschaft von Wahlen ausgeschlossen ist.

In den untersuchten nationalen, strategischen Dokumenten wird Partizipation in der *Nationalen Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020*<sup>819</sup> thematisiert und auf die Wichtigkeit der Teilhabe von v.a. Jugendlichen, aber auch anderen marginalisierten Gruppen an Politik und Gesellschaft verwiesen.

#### **3.3.5.2 Ausblick**

Aufgrund der zeitlichen Abläufe wurden die möglichen Änderungen einer Politik zum demographischen Wandel durch die starke Fluchtbewegung Richtung Schweden im Jahr 2015 in dieser Studie nur ansatzweise behandelt. Deshalb hier noch einige Anmerkungen zu diesem

---

<sup>817</sup> Siehe Kap. 3.3.4.3 Die Moderaten.

<sup>818</sup> Siehe Kap. 3.3.3.1 *Sveriges Kommuner och Landsting*.

<sup>819</sup> Siehe Kap. 3.3.2.2.4 *Nationalen Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020*.

Thema, dessen Entwicklung in den nächsten Jahren mit Aufmerksamkeit verfolgt werden sollte.

Mit der großen Zahl von Flüchtlingen, die ab dem Sommer 2015 auch nach Schweden kamen, brach eine lebhaftere mediale Debatte aus. Etwas über 160.000 Asylanträge wurden 2015 in Schweden gestellt, 2014 waren es halb so viele.<sup>820</sup> In der öffentlichen Debatte gab es einige Ähnlichkeiten zu Österreich, von einer eher offenen Haltung im Spätherbst hin zu einem stärker werdenden Ruf nach einer Schließung der Grenzen und schärferen Asylregeln. Premier Stefan Löfven hielt im September eine viel beachtete Rede, in der er vollen staatlichen Einsatz in der Flüchtlingsfrage in Aussicht stellte und die Solidarität und Hilfsbereitschaft der Bevölkerung lobte, aber auch die Verantwortung der gesamten EU betonte.<sup>821</sup> Im November war die Lage angespannter, der innenpolitische Druck auf die Regierung gestiegen und es wurden Verschärfungen im Asylrecht, u.a. nur mehr befristete Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen und erschwerte Familiennachzug, beschlossen. Auch die Mahnungen an die anderen EU-Staaten, ebenfalls mehr Flüchtlinge aufzunehmen, werden lauter – Schweden zählt zusammen mit Deutschland und Österreich zu den Ländern, die gemessen an der EinwohnerInnenzahl die meisten Flüchtlinge aufnahmen.<sup>822</sup>

Mit Jahresbeginn 2016 begann sich die Situation zu entspannen, weil kaum noch Flüchtlinge bis Schweden kamen. Die Zahl der Asylanträge in den ersten vier Monaten 2016 lag teils deutlich unter der im gleichen Zeitraum der vergangenen drei Jahre.<sup>823</sup> Asylobergrenzen wie in Österreich waren für Schwedens Regierung kein Thema.<sup>824</sup>

In Bezug auf die in dieser Studie beschriebenen Konzepte im Umgang mit dem demographischen Wandel hat die Flüchtlingskrise bisher noch keine Schritte in Richtung einer gänzlichen Neuorientierung gebracht. Durch das Nachlassen des Zuwanderungsdrucks heuer gehen die hier untersuchten Institutionen behutsam vor. Die ExpertInnen, die für diese Studie im Februar 2016 interviewt wurden, nannten fast alle die Alterung der Bevölkerung als wichtigsten Faktor für demographischen Wandel und Migration als potenzielle Chance, den

---

<sup>820</sup> Aktuelle Zahlen der schwedischen Migrationsbehörde: <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html> [8.5.2016] Bei etwa gleichgroßer Bevölkerungsgröße verzeichnete Österreich 2015 ca. 89.000 Asylansuchen [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Asylwesen/statistik/files/Asyl\\_Jahresstatistik\\_2015.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asylwesen/statistik/files/Asyl_Jahresstatistik_2015.pdf). [08.05.2016].

<sup>821</sup> Tal av statsminister Stefan Löfven vid manifestationen för flyktingar. Medborgarplatsen, Stockholm, den 6 september 2015. <http://www.regeringen.se/tal/2015/09/tal-av-stefan-lofven-vid-manifestationen-for-flyktingar-den-5-september/> [08.05.2016].

<sup>822</sup> <http://nyheter24.se/nyheter/politik/819404-lofven-flyktingar-flyktingkris-tut-stopp> [08.05.2016].

<sup>823</sup> <http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html> [08.05.2016].

<sup>824</sup> siehe z.B. <http://www.di.se/artiklar/2016/1/21/lofven-inga-planer-for-asyltak/> [08.05.2016].

Alterungsprozess zu verlangsamen. Gleichzeitig wurde betont, dass sich in der Flüchtlingsfrage viele akute Herausforderungen ergeben, v.a. am Arbeitsmarkt, denen aber mit Pragmatismus begegnet wird und das eher durch punktuelle Anpassungen im bestehenden System als durch neue übergeordnete Strategien.

Deutlich wird das am Beispiel der Mindestlöhne. In der Frage der kollektivvertraglich geregelten Mindestlöhne besteht eine schön länger andauernde Uneinigkeit zwischen Regierungsparteien und Opposition bzw. zwischen ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen. Erstere verteidigen die relativ hohen Mindestlöhne, Zweitere wollen diese senken, um Arbeitsplätze – vor allem für Niedrigqualifizierte – zu schaffen. In der Frage nach einer möglichst raschen Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt sehen die ArbeitgeberInnenvertretungen jetzt eine gute Gelegenheit ihren Forderungen mehr Nachdruck zu verleihen. Auch sog. Einstiegsjobs, mit niedrigeren Anforderungen und entsprechend niedriger Entlohnung, für neu Zugezogene werden diskutiert.

Die Regierung gibt sich als Verteidigerin des Schwedischen Modells – denn im Kern geht es bei vielen Arbeitsmarktfragen auch um die Frage nach der Gestaltung des Sozialstaates an sich. So verkündete Premier Löfven in seiner Rede zum 1. Mai, die Schaffung von 5.000 „Bereitschaftsjobs“ (*beredskapsjobb*) für Langzeitarbeitslose mit niedriger Qualifikation durch den Staat. Die Jobmöglichkeiten für Tätigkeiten, für die Beschäftigte fehlen (z.B. zum Scannen von Unterlagen in großen Digitalisierungsprojekten oder im Bereich der Landschaftspflege) sollen für zwei Jahre zu kollektivvertraglichen Bedingungen, allerdings ohne Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung zu erwerben, gelten. Damit setzt die Regierung zwar keine direkte Integrationsmaßnahme, versucht aber die Lage im Segment der Niedrigqualifizierten am Arbeitsmarkt und damit dort, wo in den nächsten Jahren viele derer, die 2015 um Asyl angesucht haben, Arbeit suchen werden, zu entspannen. Andere Körperschaften wie Kommunen und Länder, aber auch die Privatwirtschaft rief Löfven auf, dem Beispiel zu folgen.<sup>825</sup>

Entscheidend für die langfristige politische Ausrichtung Schwedens auch im Umgang mit dem demographischen Wandel wird sein, wie viele Geflüchtete in den nächsten Jahren ins Land kommen werden bzw. inwieweit es gelingen wird, Lösungen auf europäischer Ebene zu finden. Bisher verhalten die wiederholten Aufforderungen der schwedischen Regierung an die anderen EU-Mitgliedstaaten – so scheint es – ungehört. Bleiben die Zahlen der

---

<sup>825</sup> Löfven utlovar 5000 beredskapsjobb. 01.05.2016. in: <http://www.dn.se/nyheter/politik/lofven-utlovar-5-000-beredskapsjobb/> [08.05.2016].



Asylsuchenden in der Größenordnung von vor 2015, wird Schweden bei seiner Strategie des laufenden Monitoring mit gegebenenfalls kleinen Anpassungen des grundsätzlich stabilen Systems bleiben. Dazu gehört das Vertrauen in das Pensionssystem genauso wie das Festhalten an einer Selbstdefinition als Einwanderungsland, das von Migration langfristig profitiert. Weitere „Krisenjahre“ und ein missglücktes Durchsetzen der eigenen Interessen innerhalb der EU könnten aber die politische Landschaft und die Stimmung in der Bevölkerung verändern.

Für Schweden wird es insgesamt um die Frage gehen – und hier sind demographische Veränderungen und Migration entscheidende Puzzlesteine – welcher politische Block längerfristig an der Macht bleiben kann. Die jetzige linke Regierung steht für einen Erhalt des Schwedischen Modells, des solidarischen Wohlfahrtsstaates. Ein Regierungswechsel zur bürgerlichen Allianz würde den Umbau vieler Bereiche in Richtung Privatisierung und Steuerung durch den Markt, wie er in den Jahren 2006 bis 2014 begonnen wurde, wiederaufnehmen und vorantreiben. Eine nicht zu vergessende Rolle in der Blockpolitik spielt außerdem die rechts-nationale Partei der Schwedendemokraten, die zwar (noch) nicht als koalitionsfähig gilt, aber sehr wohl stabile Mehrheiten der Blöcke verhindert. Es scheint überaus lohnenswert, die Entwicklung weiter zu verfolgen. Eine Analyse der Veränderungen nach dem Jahr 2015, zu einem Zeitpunkt, wo die erste Maßnahmen evaluiert werden können, ist zu empfehlen.

## 3.4 Großbritannien

### 3.4.1 Zahlen, Daten, Fakten

Im Folgenden wird ein statistischer Überblick über die Demographie Großbritanniens gegeben.

#### 3.4.1.1 Gesamtbevölkerung

Am 30.06.2014 betrug die Gesamtbevölkerung Großbritanniens 64.596.800 Personen. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Zuwachs um 0,77 %.<sup>826</sup> Dieses Wachstum ist nicht ungewöhnlich, Großbritannien hatte seit 2001 im Durchschnitt ein jährliches Wachstum von 0,7 % im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr zu verzeichnen. Zwischen 1991 und 2001 betrug das durchschnittliche jährliche Wachstum 0,3 %, in den zwanzig Jahren davor 0,1 % und von 1951 bis 1971 0,5 %.<sup>827</sup>

#### 3.4.1.2 Geburtenbilanz

Von Mitte 2013 bis Mitte 2014 ist kamen 777.400 Kinder in Großbritannien auf die Welt, 551.200 Personen verstarben. Die Geburtenbilanz fiel also mit einem Überschuss von 226.200 Personen deutlich positiv aus.<sup>828</sup>

Über ein Viertel der Kinder (26,5 %), die im Jahr 2013 geboren wurden, haben Mütter, die nicht in Großbritannien geboren worden sind. Im Vergleich zu 2012 stellt das eine leichte Steigerung dar, damals waren es 25,9 % der Geburten.

#### 3.4.1.3 Fertilitätsrate

Die Fertilitätsrate lag im Jahr 2013 bei 1,89.<sup>829</sup> Bei Frauen, die in Großbritannien geboren worden sind, lag sie bei 1,79. Im Jahr davor (2012) lag sie bei 1,90.<sup>830</sup> Die Fertilitätsrate von Frauen, die im Ausland geboren wurden war deutlich höher und betrug im Jahr 2013 2,19 und im Jahr 2012 bei 2,29.<sup>831</sup>

---

<sup>826</sup> Office for National Statistics, Annual Mid-year Population Estimates: 2014, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pop-estimate/population-estimates-for-uk--england-and-wales--scotland-and-northern-ireland/mid-2014/index.html> [26.02.2016].

<sup>827</sup> Office for National Statistics, Overview of the UK Population, <http://ons.gov.uk/ons/rel/pop-estimate/population-estimates-for-uk--england-and-wales--scotland-and-northern-ireland/mid-2014/sty---overview-of-the-uk-population.html> [26.02.2016].

<sup>828</sup> Office for National Statistics, Annual Mid-year Population Estimates: 2014, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pop-estimate/population-estimates-for-uk--england-and-wales--scotland-and-northern-ireland/mid-2014/index.html> [26.02.2016].

<sup>829</sup> Office for National Statistics: Chapter 2: Results, 2012-based NPP Reference Volume. 2014. Online abrufbar unter [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_355182.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf) [26.02.2016].

<sup>830</sup> Statistical bulletin: Births in England and Wales by Parents' Country of Birth. 2013.

<sup>831</sup> Edb.

Das Durchschnittsalter bei Müttern betrug 2014 generell 30,2 Jahre, bei Erstgeborenen 28,6 Jahre und war um 0,2 bzw. 0,3 Jahre höher als 2013. 1991 lag das Durchschnittsalter generell bei 27,6 und beim ersten Kind bei 25,7 Jahren. Beim zweiten Kind waren Mütter im Jahr 2014 30,4 Jahre alt und beim dritten Kind 31,5 Jahre.<sup>832</sup>

#### **3.4.1.4 Zuwanderung**

Von Mitte 2014 bis Mitte 2015 wanderten 636.000 Personen zu, während 300.000 Abwanderten. Im Vergleich zum Jahr Mitte 2013 bis Mitte 2014 bedeutet dies eine Steigerung der Zuwanderung. Damals wanderten 582.600 Personen nach Großbritannien zu, während die Abwanderung von 322.900 MigrantInnen erfolgte. Es wanderten also in beiden Jahren mehr Personen zu, als ab.<sup>833</sup> Die Nettozuwanderung war von Mitte 2014 bis Mitte 2015 die höchste, die jemals gemessen wurde. Es kamen sowohl mehr Personen aus den EU-Mitgliedsländern, als auch aus Drittstaaten.<sup>834</sup>

Auch die Anzahl der Asylanträge hat im Jahr 2015 zugenommen und betrug von September 2014 bis September 2015 29.024 Anträge. Das waren um 19 % mehr als in den zwölf Monaten davor (24.324 Anträge). Die meisten Anträge stammten von StaatsbürgerInnen aus Eritrea (3.726), Sudan (2.842), Iran (2.407) und Syrien (2.402).<sup>835</sup>

#### **3.4.1.5 Migrantische Bevölkerung**

2014 wurden 13 % der britischen Bevölkerung im Ausland geboren. Verglichen mit 2004 stellt dies eine Steigerung um 5,1 % von damals 8,9 % der Bevölkerung dar. Vor allem von 2013 auf 2014 ist eine große Steigerung (4,5 %) zu erkennen (von 7.921.000 auf 8.277.000 BewohnerInnen, die im Ausland geboren wurden). Die meisten nicht in Großbritannien Geborenen wurden in Indien geboren (793.000 = 9,6 % der im Ausland Geborenen).

Gleichzeitig hatten im Jahr 2014 6,4 % der Bevölkerung eine ausländische Staatsbürgerschaft. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2004 5 %, wobei auch hier zwischen 2013 und 2014 ein großer Anstieg erkennbar ist (7,2 %). Die meisten ausländischen StaatsbürgerInnen sind EU-StaatsbürgerInnen (2.938.000 EU-StaatsbürgerInnen und 2.406.000

---

<sup>832</sup> Office for National Statistics: Births by Parents' Characteristics 2014. 2015.

<sup>833</sup> Office for National Statistics, Annual Mid-year Population Estimates: 2014, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pop-estimate/population-estimates-for-uk--england-and-wales--scotland-and-northern-ireland/mid-2014/index.html> [26.02.2016].

<sup>834</sup> Office for National Statistics: Migration Statistics Quarterly Report: November 2015, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/migration1/migration-statistics-quarterly-report/november-2015/stb-msqr-november-2015.html> [26.02.2016].

<sup>835</sup> Ebd.

Drittstaatsangehörige). Die meisten ausländischen StaatsbürgerInnen sind PolInnen (16 % aller AusländerInnen).<sup>836</sup>

Großbritannien erhebt in der Statistik die ethnische Zugehörigkeit von Personen. Diese können selbst angeben, welcher Ethnie sich zugehörig fühlen. Bei der letzten Erhebung 2011 ergab sich dabei, dass die Gruppe der „White“ mit 55.073.552 Personen am größten ist, gefolgt von 1.904.684 Personen, die sich selbst zur Gruppe „black other“ (im Gegensatz zu Black und Black Carribean) zählen.<sup>837</sup>

### 3.4.1.6 Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerung Großbritanniens wird nach den Vorausberechnungen des Office for National Statistics jährlich ansteigen und bis zur Jahresmitte 2037 73,3 Mio. Personen betragen. Das ist eine Steigerung im Vergleich zu 2012 um 15 %. Bis zum Jahr 2087 wird die Bevölkerung voraussichtlich auf 86,5 Mio. ansteigen. Die folgende Grafik zeigt den stetigen Zuwachs der

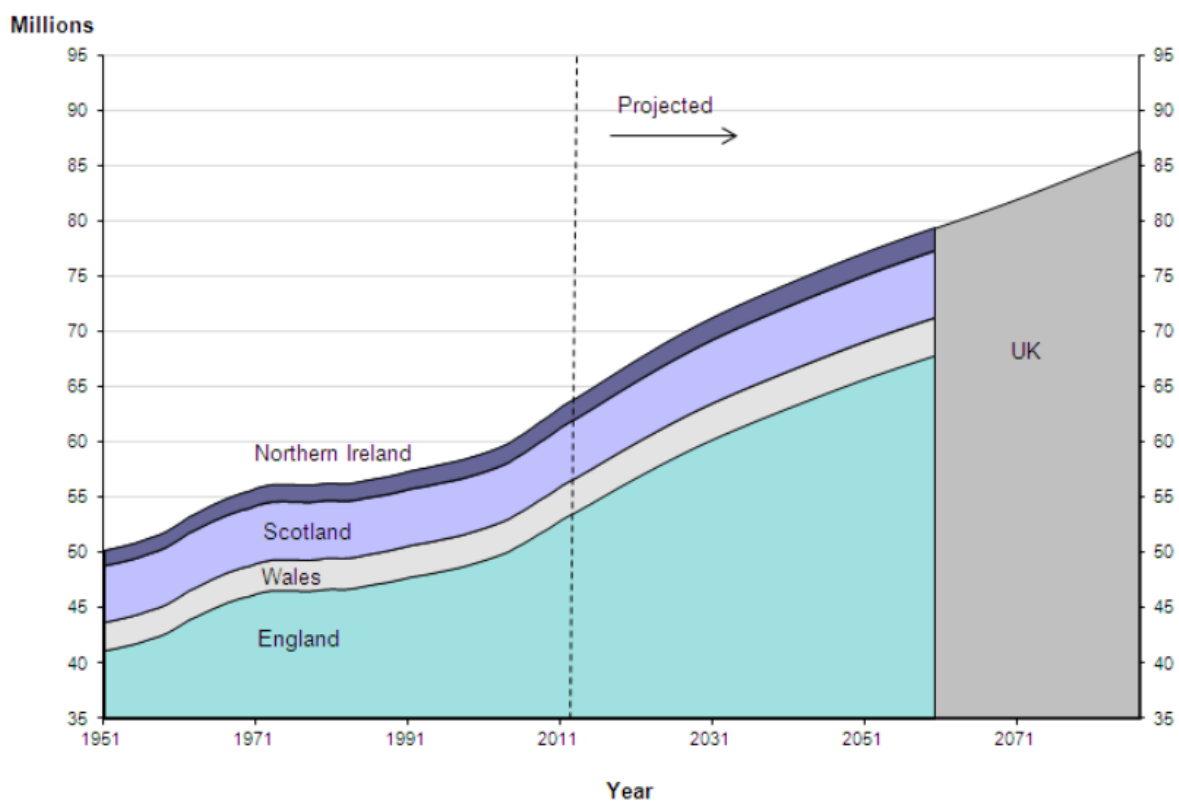


Abbildung 20: Bevölkerung bis 2071; Quelle: Office for National Statistics: Chapter 2: Results, 2012-based NPP Reference Volume. 2014. Online abrufbar unter [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_355182.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf) [26.02.2016].

<sup>836</sup> Office for National Statistics: Population by Country of Birth and Nationality Report. August 2015.

<sup>837</sup> Office for National Statistics: United Kingdom Submission for United Nations Questionnaire on Population and Housing Censuses (part 2), 2015.

Bevölkerung seit dem Jahr 1951 sowie eine Prognose bis zum Jahr 2071.<sup>838</sup>

Der Bevölkerungszuwachs bis Mitte 2037 wird zu 57% auf eine positive Geburtenbilanz zurückzuführen sein und zu 43% auf einen positiven Wanderungssaldo. Je nach Annahme der Nettozuwanderungsraten können die Zahlen aber abweichen. Wenn mehr Personen zuwandern, wird erwartet, dass auch die Geburtenrate noch weiter steigt. Daher ist der Bevölkerungsanstieg eigentlich zu 60 % direkt oder indirekt auf Migration zurückzuführen.

Die Altersstruktur wird sich auch in Großbritannien ändern und die Bevölkerung wird insgesamt älter werden. Bis Mitte 2017 werden 13 % der Bevölkerung älter als 75 Jahre alt sein, während diese Gruppe im Jahr 2012 nur 8 % ausmachte. Mitte 2087 werden 18 % der Bevölkerung über 75 Jahre alt sein. Die Zahl der über 80-Jährigen wird sich bis 2037 im Vergleich zu 2012 verdoppeln, die Zahl der über 90-Jährigen verdreifachen und die Zahl der über 100-Jährigen gar verachtfachen. Gleichzeitig wird auch die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (16 Jahre bis zum Pensionsalter, das im Laufe der Jahre angehoben wird) steigen. Waren Mitte 2012 39,4 Mio. Personen im erwerbsfähigen Alter, werden es Mitte 2037 44,2 Mio. und Mitte 2087 50,2 Mio. Personen sein. Die Zahl der unter 16-Jährigen wird von 12 Mio. (8 %) im Jahr 2012 auf 13 Mio. Personen im Jahr 2037 steigen. Bis 2087 sollen es 14,6 Mio. Personen sein.

Folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Altersgruppen von 1971 bis 2087.<sup>839</sup>

---

<sup>838</sup> Office for National Statistics: Chapter 2: Results, 2012-based NPP Reference Volume. 2014. Online abrufbar unter [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_355182.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf) [26.02.2016].

<sup>839</sup> Ebd.

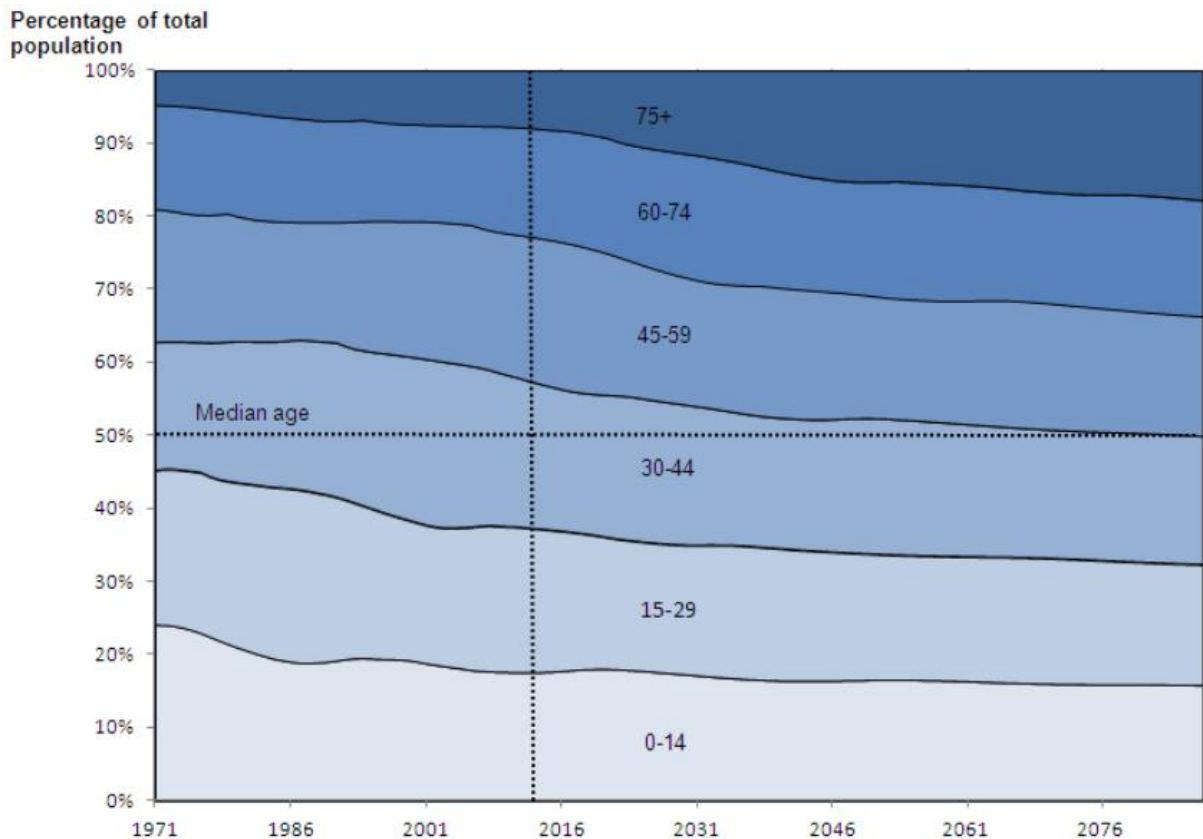


Abbildung 21: Entwicklung der Altersgruppen von 1971 bis 2087; Quelle: Office for National Statistics: Chapter 2: Results, 2012-based NPP Reference Volume, 2014. Online abrufbar unter [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_355182.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf) [26.02.2016].

### 3.4.1.7 Wirtschafts- und Sozialsystem

Das Sozialsystem in Großbritannien basiert auf den Ideen von Beveridge. Es besteht eine weitreichende, wenn auch nicht universelle soziale Sicherheit.<sup>840</sup> 2013 wurde das Sozialsystem in Großbritannien stark umgebaut und radikal vereinfacht. So wurde etwa der sogenannte Universal Credit eingeführt, der ein Sammelsurium von sechs staatlichen Hilfszahlungen ersetzt. Zudem wird verstärkt auf private Altersvorsorge gesetzt.<sup>841</sup>

<sup>840</sup> Winfried Schmähl, Beitrags- versus Steuerfinanzierung in „Bismarckschen Sozialsystemen“.

<sup>841</sup> Theurer, Markus: Reformpaket: Großbritannien stützt den Sozialstaat zusammen, Frankfurter Allgemeine, 03.04.2013, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/reformpaket-grossbritannien-stuetzt-den-sozialstaat-zusammen-12135254.html> [26.02.2016]; Zitzelsberger, Gerd: Das britische Sozialsystem: Angst auf der Insel, Süddeutsche Zeitung, 17.05.2010, <http://www.sueddeutsche.de/karriere/das-britische-sozialsystem-angst-auf-der-insel-1.560103> [26.02.2016].

### 3.4.1.7.1 Sozialausgaben

Großbritannien gab im Jahr 2013 483 Mrd. britische Pfund an Sozialausgaben aus. Damit wurden um 1,7 % mehr ausgegeben als im Jahr 2012.<sup>842</sup>

Dreiviertel dieser Summe wurden für den Bereich „Alter“ und „Krankheit“ ausgegeben. Die Ausgaben für den Bereich „Behinderung“ gingen im Jahr 2013 um 392 Pfund pro EmpfängerIn zurück. Folgende Grafik gibt einen Überblick über Ausgabenverteilung:

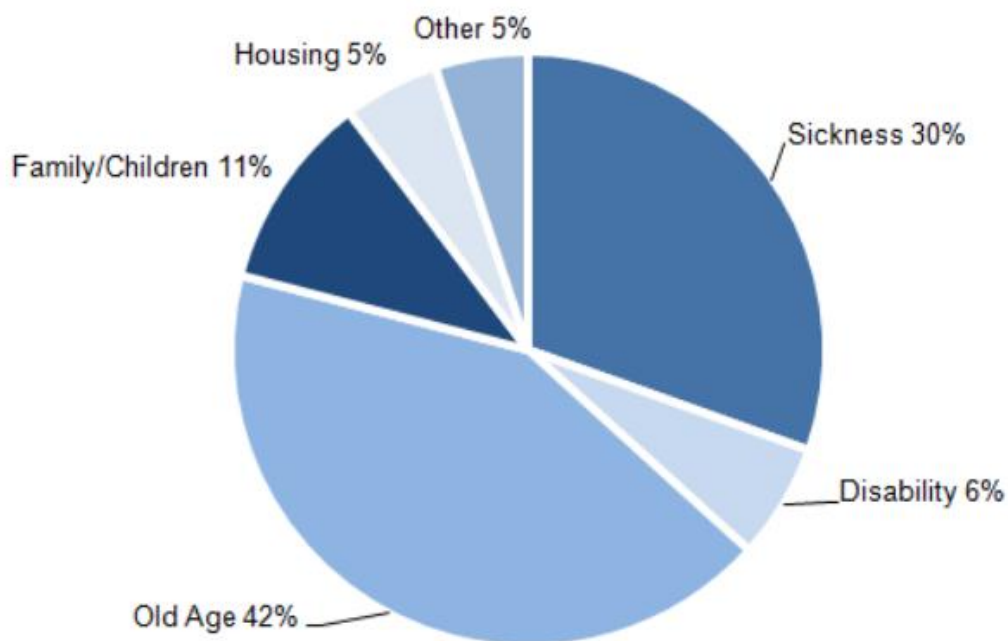


Abbildung 22: Sozialausgaben Verteilung UK 2013; Quelle: Office for National Statistics, Social Protection - European Comparison of Expenditure, 2007 to 2013 (2015) S. 4.

<sup>842</sup> Office for National Statistics: Social Protection – European Comparisons of Expenditure 2007 to 2013. 2015, S. 1.

### 3.4.1.7.2 Sozialquote

Die Sozialquote betrug im Jahr 2013 28 %.<sup>843</sup>

### 3.4.1.8 Politisches System

Das vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (UK) ist ein zentralistischer Einheitsstaat.<sup>844</sup> Zudem handelt es sich bei Großbritannien um eine konstitutionelle Monarchie. Dies bedeutet, dass ein Souverän (derzeit: Queen Elizabeth II) Staatsoberhaupt ist, die Gesetzgebung jedoch von einem gewählten Parlament ausgeübt wird.<sup>845</sup> Das Parlament setzt sich in Großbritannien aus dem House of Commons (Unterhaus) und dem House of Lords (Oberhaus) zusammen. Das House of Commons wird demokratisch gewählt, die Mitglieder des House of Lords werden hingegen durch den/die MonarchIn auf Vorschlag des Premierministers oder der House of Lords Appointments Commission ernannt.<sup>846</sup>

Die zwei Hauptparteien in Großbritannien sind die konservative (Conservatives) und die Arbeiterpartei (Labour), mit einer Anzahl weiterer kleiner Parteien, von denen die wichtigste die Partei der Liberalen (Liberal Democrats) ist. Die Regierung (Cabinet) beschäftigt sich hauptsächlich mit dem politischen Zusammenhalt der Kabinettsmitglieder und der Verabschiedung neuer Programme und Politiken. Die meisten Programme werden aber außerhalb des Regierungskabinetts erstellt, entweder in Ministerien oder in Regierungskomitees.<sup>847</sup>

Die Wahlen zum Unterhaus finden alle fünf Jahre statt, wobei die letzte Wahl am 7. Mai 2015 stattgefunden hat.<sup>848</sup> Seither sind folgende Parteien im House of Commons vertreten:

- Conservative and Unionist Party – Conservatives (36,9 % der Stimmen);
- Labour Party – Labour (30,4 %);
- UK Independence Party – UKIP (12,6 %);
- Liberal Democrats – Lib Dem (7,9 %);
- Scottish National Party – SNP (4,7 %);
- Green Party (3,8 %).<sup>849</sup>

---

<sup>843</sup> Ebd.

<sup>844</sup> Promberger, Kurt/Bernhart, Josef/Rauskala, Iris: Das System der Lokalverwaltung im Vereinigten Königreich, Working Paper 8/2003 Zentrum für Verwaltungsmanagement, S. 1.

<sup>845</sup> The official Website of the British Monarchy: The Role of the Monarchy, <http://www.royal.gov.uk/monarchuk/howthemonarchyworks/howthemonarchyworks.aspx> [26.02.2016].

<sup>846</sup> Parliament UK: Who's in the house of lords?, <http://www.parliament.uk/business/lords/whos-in-the-house-of-lords/> [26.02.2016].

<sup>847</sup> Promberger, Kurt/Bernhart, Josef/Rauskala, Iris: Das System der Lokalverwaltung im Vereinigten Königreich, Working Paper 8/2003 Zentrum für Verwaltungsmanagement, S. 1.

<sup>848</sup> Parliament UK: Election Timetables – Commons Library RESEARCH PAPER 13/27 (corrected) 15 May 2013, <http://www.parliament.uk/briefing-papers/RP13-27/election-timetables> [26.02.2016].

<sup>849</sup> BBC: Election 2015, <http://www.bbc.com/news/election-2015-32659720> [26.02.2016].



Die Partei mit den meisten Stimmen stellt in der Regel den Premierminister, der die weiteren Minister (max. 22) auswählen darf. Der derzeitige Premierminister ist David Cameron (Conservative Party) in einer Alleinregierung. In der vorigen Legislaturperiode (2010-2015) war ebenfalls David Cameron Premierminister. Er stand eine Regierung aus Conservative Party und Liberal Democrats.<sup>850</sup>

#### **3.4.1.9 Allgemeine Problemwahrnehmung im Land**

Der demographische Wandel wird als solches in Großbritannien nicht sehr häufig in den Medien thematisiert. Es finden sich weder Zeitungsberichte noch sonstige Papiere zum Thema, die auf eine öffentliche Debatte schließen lassen.

#### **3.4.2 Gesamtstaatliche Konzepte/Maßnahmen zum demographischen Wandel**

Die britische Regierung hat derzeit über 100 „policies“ veröffentlicht.<sup>851</sup> Keine davon beschäftigt sich explizit mit dem demographischen Wandel. Implizit sind jedoch folgende Strategiepapiere für den Umgang mit dem demographischen Wandel relevant:

- Dementia;
- Housing for older and vulnerable people;
- Older people;
- State pension age;
- State pension simplification;
- Long term health conditions;
- Immigration and borders.<sup>852</sup>

##### **3.4.2.1 Government Office for Science**

Das Government Office for Science ist eine öffentliche Einrichtung, die sich aus ca. 80 MitarbeiterInnen zusammensetzt und wissenschaftliche Recherche und „strategic long term thinking“ als Grundlage für die Regierungsarbeit anbietet. Der so genannte „Government Chief Scientific Adviser“ berät den/die PremierministerIn und das Kabinett.

Das Government Office for Science veröffentlicht zweijährlich seine Schwerpunkte. Für die Jahre 2015/2016 findet sich der demographische Wandel nicht explizit darunter, sondern es werden folgende Schwerpunkte genannt:

- Unterstützung des nationalen Wachstums und Erhöhung der Produktivität in Großbritannien durch die Verknüpfung von Wissenschaft, Innovation und Industrieunternehmen;
- Unterstützung von regionalem Wachstum, aufbauend auf bestehenden Wissenschafts- und Innovationstätigkeit im ganzen Land;

<sup>850</sup> Parliament UK: Government – Opposition: <http://www.parliament.uk/about/mps-and-lords/principal/government-opposition/> [26.02.2016].

<sup>851</sup> Parliament UK: Policies, <https://www.gov.uk/government/policies> [26.02.2016].

<sup>852</sup> Die einzelnen Papiere sind hier abrufbar: <https://www.gov.uk/government/policies>. [26.02.2016].

- Einsatz von Technologien zur Entwicklung moderner und billiger öffentlicher Dienstleistungen;
- Verhinderung von Notfällen und Aufzeigen nationaler Sicherheitsrisiken.<sup>853</sup>

Allerdings hat sich das Government Office for Science schon mehrfach mit dem demographischen Wandel beschäftigt:

#### ***3.4.2.1.1 Future of demographic change***

Das Government Office for Science führte 2013 ein Projekt zum Thema „Future of demographic change“ durch. Begründet wurde dies damit, dass in den nächsten Jahren der demographische Druck (eine alternde Gesellschaft und eine Zunahme der britischen Bevölkerung) steigen werde, weshalb die Regierung Maßnahmen in den Bereichen der Pensionen, Bildung und Gesundheitsversorgung treffen müsse. Das Projekt zielte darauf ab, den demographischen Wandel besser zu verstehen und auf diese Weise gut informierte, regierungsübergreifende Entscheidungen zu fördern. Die Ergebnisse dieses Projektes wurden nicht veröffentlicht, jedoch entstanden daraus zwei „Foresight projects“, an denen das Government Office for Science derzeit arbeitet.

- Future of ageing
- Future of cities.<sup>854</sup>

Im Folgenden wird auf beide Projekte kurz eingegangen:

##### ***3.4.2.1.1.1 Future of ageing***

Das Projekt „Future of ageing“ bzw. „Future of an ageing population“, wie es auch genannt wird, stellt der Regierung Wissen zum Thema auf Basis des neuesten Standes der Wissenschaft zur Verfügung. Dieses Wissen soll die Grundlage für eine Reihe von Strategien und Maßnahmen der Regierung in den folgenden Bereichen bilden:

- Erhaltung des Wohlbefindens, für alle Menschen, unabhängig von ihrem Alter;
- Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen und Schaffung von Möglichkeiten, dass diese mehr am gesellschaftlichen Leben teilhaben können;
- Sicherstellung, dass jede/r die Werkzeuge und Einrichtungen nutzen kann, die ein langes und gesundes Leben ermöglichen.<sup>855</sup>

Das Projekt wird von einer wissenschaftlichen ExpertInnengruppe geleitet. Zudem beinhaltet es Papiere unabhängiger WissenschaftlerInnen, die konkrete Analysen zum Thema „alternde

---

<sup>853</sup> Gov.uk: Government Office for Science, <https://www.gov.uk/government/organisations/government-office-for-science/about> [26.02.2016].

<sup>854</sup> Gov.uk: Future of demographic change, <https://www.gov.uk/government/collections/future-of-demographic-change> [26.02.2016].

<sup>855</sup> Gov.uk: Future of ageing, <https://www.gov.uk/government/collections/future-of-ageing> [26.02.2016].

Bevölkerung in Großbritannien“ bieten. Unter den 21 im Jahr 2015 publizierten Papieren finden sich Analysen zum Pensionssystem, zu den Arbeitsbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen sowie zur Gesundheitsversorgung älterer Personen.<sup>856</sup>

Weiters wurden im Rahmen des Projektes Essays veröffentlicht, die sich mit dem Thema auf einer regionalen Ebene beschäftigen.<sup>857</sup>

Zudem wird im Rahmen des Projektes ein eigener Blog betrieben, auf dem Neuigkeiten zum Thema „Alterung der Bevölkerung“ veröffentlicht werden.<sup>858</sup>

#### 3.4.2.1.1.2 *Future of cities*

Neben dem Projekt „Future of ageing“, beschäftigt sich das Government Office for Science seit 2013<sup>859</sup> mit der Zukunft der britischen Städte. Dies nach deren Angaben deswegen, weil die Städte eine Konzentration von Bevölkerung, Handel, kulturellem und sozialen Leben darstellen und dort der Großteil des zukünftigen Wachstums – sowohl in Hinsicht auf die Bevölkerung, als auch in Hinsicht auf die Wirtschaft – stattfindet. „The UK’s future is now closely linked to that of its cities.“<sup>860</sup>

Dieses Projekt zielt daher darauf ab, die politischen EntscheidungsträgerInnen mit Informationen und Werkzeugen zu unterstützen, damit diese politische Entscheidungen, die auf lange Sicht zu positiven Ergebnissen für die britischen Städte führen, treffen können. Das Projekt wird rund um sechs Hauptthemen organisiert:

- In Städten leben;
- Städtische Wirtschaft;
- Urbaner Metabolismus;
- Stadtform;
- Städtische Infrastruktur;
- Stadtmanagement.<sup>861</sup>

Ebenso wie im Projekt „Future of ageing“, wurden im Rahmen des Projektes „Future of cities“ zahlreiche Papiere zum Thema sowie Essays veröffentlicht<sup>862</sup> und es wird ein Blog zum Thema betrieben.<sup>863</sup>

---

<sup>856</sup> Ebd.

<sup>857</sup> Ebd.

<sup>858</sup> Gov.uk: Future of ageing blog, <https://futureofageing.blog.gov.uk/> [26.02.2016].

<sup>859</sup> Gov.uk: Future of Cities Launch, <https://www.gov.uk/government/speeches/future-of-cities-launch> [26.02.2016].

<sup>860</sup> Gov.uk: Future of Cities, <https://www.gov.uk/government/collections/future-of-cities> [26.02.2016].

<sup>861</sup> Ebd.

<sup>862</sup> Ebd.

<sup>863</sup> Gov.uk: Future of ageing blog, <https://futureofageing.blog.gov.uk/> [26.02.2016].

### **3.4.2.2 Papier: Emerging economies: demographic change**

Das Cabinet Office (CO) hat 2014 ein neun-seitiges Papier mit dem Titel „Emerging economies: demographic change“ veröffentlicht.<sup>864</sup> Das Papier zeigt die Auswirkungen des Bevölkerungswachstums bis zum Jahr 2030 auf das Wirtschaftswachstum auf. Es untersucht dabei 21 Länder.<sup>865</sup> Zwar ist es die Hauptaufgabe des CO den/die PremierministerIn zu unterstützen und ihn/sie bei der Implementierung neuer Strategien und Richtlinien zu unterstützen<sup>866</sup>, das genannte Papier stellt jedoch keine solche Strategie dar. Es ist klar vermerkt: „This is not a statement of government policy.“<sup>867</sup>

### **3.4.2.3 Report: Demographic change and the environment**

Die „Royal Commission on Environmental Pollution“ hat 2011 einen Report mit dem Titel „Demographic Change and the Environment“ vorgelegt. Darin beschäftigt sie sich mit den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Umwelt und gibt Handlungsempfehlungen ab.<sup>868</sup>

Der Report wurde als so genanntes „Command Paper“ dem Parlament vorgelegt. Command Papers gelten als wichtig für die Regierung, sie sind aber nicht verpflichtend und müssen nicht in eine Gesetzgebung münden.<sup>869</sup>

### **3.4.2.4 Research: Savings, beliefs and demographic change**

Das Department of Energy & Climate Change hat 2014 ein Dokument mit dem Titel „Savings, beliefs and demographic change“ publiziert.<sup>870</sup> Darin wird aufgezeigt, wie der demographische Wandel den Stromverbrauch beeinflusst. Da sich durch den demographischen Wandel auch die Zusammensetzung der Bevölkerung und vor allem die Art und Anzahl der Haushalte ändert, ändert sich auch der Stromverbrauch. Zudem wird im

---

<sup>864</sup> Gov.uk: Demographic Change, <https://www.gov.uk/government/publications/emerging-economies-demographic-change> [26.02.2016].

<sup>865</sup> HM Government. Horizon Scanning Programme. Emerging Economies: Demographic Change: A Horizon Scanning Research Paper by the Emerging Economies Community of Interest. 2014.

<sup>866</sup> Gov.uk: Cabinet-office, <https://www.gov.uk/government/organisations/cabinet-office/about> [26.02.2016].

<sup>867</sup> HM Government. Horizon Scanning Programme. Emerging Economies: Demographic Change: A Horizon Scanning Research Paper by the Emerging Economies Community of Interest. 2014.

<sup>868</sup> The Royal Commission on Environmental Pollution: Demographic Change and the Environment: 29 report. 2011.

<sup>869</sup> Gov.uk: Demographic change and the environment: twenty-ninth report, <https://www.gov.uk/government/publications/demographic-change-and-the-environment-twenty-ninth-report> [26.02.2016].

<sup>870</sup> Gov.uk: Savings, beliefs and demographic change, <https://www.gov.uk/government/publications/savings-beliefs-and-demographic-change> [26.02.2016].

Papier der Stromverbrauch von PensionistInnen untersucht und eine Kosten-Nutzen-Rechnung für ein Rabattsystem für ineffiziente Geräte angestellt.<sup>871</sup>

Das Department of Energy & Climate Change (DECC) soll sicherstellen, dass Großbritannien über sichere, saubere und kostengünstige Energieversorgung verfügt und internationale Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels treffen.<sup>872</sup>

Das genannte Papier ist jedoch keine Strategie, sondern die Publikation von Forschungsergebnissen in diesem Bereich, die im Rahmen eines größeren Projektes, des Household Electricity Survey gewonnen wurden.

#### **3.4.2.5 House Of Lords Committee on Public Service and Demographic Change**

Am 29. Mai 2012 wurde das Committee on Public Service and Demographic Change vom House of Lords eingesetzt. Dessen Aufgabe war es, das öffentliche Dienstleistungsangebot (public service provision) im Lichte des demographischen Wandels zu überdenken.<sup>873</sup>

Das Committee bestand aus 12 Mitgliedern der Parteien Labour, Conservative und Liberal Democrats.<sup>874</sup> Mittlerweile ist das Committee nicht mehr aktiv, es wurde nur für die Erfüllung der einen Aufgabe eingesetzt.<sup>875</sup>

Das Committee veröffentlichte 2013 einen Report „Ready for Ageing“, die Regierung publizierte daraufhin ebenfalls im Jahr 2013 eine Antwort, die so genannte „Government response to the Select Committee on Public Service and Demographic Change report of session 2012-13“. Im Folgenden werden die beiden Dokumente kurz dargestellt:

##### **3.4.2.5.1 Report: Ready For Ageing?**

Der Report stellte fest, dass die Alterung der Gesellschaft große Herausforderungen für die Individuen, ArbeitgeberInnen, den Wohlfahrtsstaat (*welfare services*), die Regierung und alle politischen Parteien darstellt. Im Vergleich zu 2010 soll es im Jahr 2030 in Großbritannien doppelt so viele Personen, die über 85 Jahre alt sind, geben. Der Report kam zu der

---

<sup>871</sup> Palmer, Jason/Terry, Nicola/Armitage, Peter/Godoy-Shimizu, Daniel: Further Analysis of the Household Electricity Survey: Savings, beliefs and demographic change. 2014. Reference 475/09/2012.

<sup>872</sup> Gov.uk: Department of Energy Climate Change, <https://www.gov.uk/government/organisations/department-of-energy-climate-change/about> [26.02.2016].

<sup>873</sup> Parliament UK: Role of Public Services Committee, <http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/public-services-committee/role/> [26.02.2016].

<sup>874</sup> Parliament UK: Membership of Public Services Committee, <http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/public-services-committee/membership/> [26.02.2016].

<sup>875</sup> E-Mail Susannah Street, ehemaliges Mitglied des Committees, 09.08.2015.

Conclusio, dass die Regierung unzureichend auf den demographischen Wandel vorbereitet sei (*woefully underprepared*) und nicht genügend unternehme, um das Land auf die Alterung der Bevölkerung vorzubereiten.<sup>876</sup> Vor allem das Pensionssystem und das Gesundheitssystem müssten reformiert werden, so die Empfehlungen des Committees.<sup>877</sup>

#### ***3.4.2.5.2 Government Response to the House of Lords Select Committee on Public Service and Demographic Change Report of Session 2012-13: 'Ready For Ageing?'***

Im Juli 2013 wurde dem Parlament vom Gesundheitsminister (Secretary of State for Health) die Antwort auf den Report: „Ready for ageing“ präsentiert. Es handelt sich dabei um ein so genanntes „Command Paper“. Command Papers werden von der Regierung als wichtig für das Parlament erachtet, es kommt ihnen aber keine bindende Wirkung zu und sie müssen sich nicht zwangsweise in einer Gesetzgebung niederschlagen.<sup>878</sup>

Das Dokument umfasst 40 Seiten und zeigt auf, was die Regierung unternimmt, um den Herausforderungen des demographischen Wandels zu begegnen. Unter anderem werden die folgenden konkreten Maßnahmen genannt:

- Beauftragung des leitenden Wissenschafters der Regierung (government's chief scientist) eine Untersuchung über die Herausforderungen einer alternden Bevölkerung durchzuführen;
- Eine Beratung über die vorgeschlagenen Änderungen des Pensionssystems;
- Änderungen des Versorgungssystems, wie beispielsweise eine Deckelung der Kosten für die Sozialfürsorge;
- Ausstattung der Gesundheits- und Sozialfürsorgetöpfe mit zusätzlichen 2 Mrd. Pfund;
- Unterstützung der Unabhängigkeit von älteren Personen in den Bereichen Wohnen, Verkehr, Ehrenamt und aufsuchende Dienste.

Zudem antwortet das Dokument auf alle im Report angesprochen Themen:

- Die Ausweitung der Lebensarbeitszeit (*extending working lives*);
- Sicheres Pensionseinkommen (*secure retirement income*);
- Gesundheits- und Pflegewesen (*the health and care system*);
- Unabhängigkeit ermöglichen (*enabling, promoting and supporting independence*);
- Zukunftsfragen (*looking to the future*).<sup>879</sup>

---

<sup>876</sup> Parliament UK: Report „Ready for Ageing“, <http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/public-services-committee/news/lords-to-debate-ready-for-ageing-report/> [26.02.2016].

<sup>877</sup> House of Lords: Select Committee on Public Service and Demographic Change, Ready for Ageing? Report 2013.

<sup>878</sup> Gov.uk: Government response to the Select Committee on Public Service and Demographic Change report of session 2012-13, <https://www.gov.uk/government/publications/government-response-to-the-select-committee-on-public-service-and-demographic-change-report-of-session-2012-13> [26.02.2016].

<sup>879</sup> Government Response to the House of Lords Select Committee on Public Service and Demographic Change Report of Session 2012-13: 'Ready For Ageing?'. 2013. Online abrufbar unter [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236036/8677.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236036/8677.pdf) [26.02.2016].

Der Bericht kommt zur Conclusio, dass der Report sehr wertvoll sei, er „provides a valuable contribution to an ongoing public debate“ und „It is vital that this remains a live issue for Government, the wider public sector and for society as a whole.“<sup>880</sup>

#### **3.4.2.6 Policy-Paper 2009: Building a Society for all Ages**

2009 hat die Regierung das Strategiepapier „Building a Society for all Ages“ veröffentlicht. Es handelt sich dabei um eine Nachfolgestrategie der Strategie „Opportunity Age“ aus dem Jahr 2005. Die Strategie soll aufzeigen, wie die Gesellschaft bestmöglich von einer alternden Gesellschaft profitieren kann. Konkret werden Änderungen des Pensionssystems sowie des Gesundheits- und Sozialsystems vorgestellt. Gleichzeitig mit der Strategie veröffentlichte die Regierung auch eine weitere zum Thema „Shaping the Future of Care Together“.<sup>881</sup> Zwar ist das Dokument noch auf der Regierungsseite abrufbar, da es jedoch unter der Labour-Regierung von 2005-2010 publiziert wurde, muss davon ausgegangen werden, dass es derzeit keine Bedeutung hat.

#### **3.4.2.7 Regionale Ebene**

In Großbritannien finden viele Vorausplanungen auf der regionalen Ebene durch Lokalverwaltungen statt. Eine Lokalverwaltung hat ein vielseitiges Aufgabenspektrum inne. Unter anderem fallen darunter die Aufrechterhaltung der örtlichen Infrastruktur (Straßenbau und -erhaltung, Müllabfuhr, Straßenbeleuchtung, etc.), das Wohnungswesen, das Schulwesen, die Sozialdienste sowie das Sicherheitswesen. Die Lokalverwaltungen sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben auf ihr lokales Gebiet begrenzt: Sie sind nur für die Leistungserbringung in ihrem eigenen Gebiet zuständig und verantwortlich. Eine Besonderheit besteht auch darin, dass die lokalen Körperschaften eigene Steuern einheben. Davon umfasst sind eine Steuer auf den Immobilienbesitz der lokalen Bevölkerung und eine Steuer, die vom lokalen Gewerbe entrichtet werden muss. Diese Steuereinnahmen gestatten einen Grad an lokaler Selbständigkeit.<sup>882</sup>

Die einzelnen Lokalverwaltungen beschäftigen sich mit dem demographischen Wandel. So beschäftigt etwa der Glasgow City Council einen Statistiker, der den demographischen

---

<sup>880</sup> Government Response to the House of Lords Select Committee on Public Service and Demographic Change Report of Session 2012-13: ‘Ready For Ageing?’. 2013. Online abrufbar unter [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236036/8677.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236036/8677.pdf) [26.02.2016]. S.38.

<sup>881</sup> HM Government: Building a society for all ages, 2009. Online abrufbar unter [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/238574/7655.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/238574/7655.pdf) [26.02.2016].

<sup>882</sup> Promberger, Kurt/Bernhart, Josef/Rauskala, Iris: Das System der Lokalverwaltung im Vereinigten Königreich, Working Paper 8/2003 Zentrum für Verwaltungsmanagement, S. 2f.

Wandel beobachtet. Auf Grundlage dieser Arbeit werden Maßnahmen im Bereich des Wohnungsbaus, des Schulwesens, der Pflege älterer Personen sowie der Wirtschaftspolitik getroffen.<sup>883</sup>

Zur Unterstützung der Planung der Maßnahmen werden auch Berichte veröffentlicht. So wurde etwa für Glasgow im Jahr 2014 ein Dokument mit dem Titel „Social Work Area: Demographics Data Compendium“<sup>884</sup> veröffentlicht. In diesem Dokument werden Informationen, Grafiken und Statistiken zum demographischen Wandel in Schottland angeboten. Die Begründung dafür lautet wie folgt:

„The compendium is intended to provide essential demographics information at social work area level, to support social work staff and managers, health colleagues and other partners, in the planning, development and delivery of services to the people of Glasgow.“<sup>885</sup>

Zudem gibt es regionale staatliche Institutionen, die sich mit Themen des demographischen Wandels und mit diesem an sich beschäftigen. COSLA (the Convention of Scottish Local Authorities) ist beispielsweise die Repräsentantin der schottischen Lokalverwaltungen. Sie ist für die Erstellung neuer Strategien in den Bereichen Migration nach Schottland, Menschenhandel, Bevölkerung und demographischer Wandel zuständig.<sup>886</sup> Unter anderem hat COSLA ein „Migration Policy Toolkit“ veröffentlicht. Dabei handelt es sich um einen „Onlineguide“, um MigrantInnen in Schottland willkommen zu heißen, zu integrieren und in die schottischen Communities einzugliedern. Der Guide richtet sich an lokale Behörden und deren Partnerorganisationen und enthält Informationen, die von der Definition von „Migration“ bis hin zum Umgang mit MigrantInnen im Gesundheitswesen reichen.<sup>887</sup>

Der demographische Wandel wirkt sich unterschiedlich auf die einzelnen Regionen aus, mitunter führt dieser dort auch zur Schrumpfung der Bevölkerung. Dies war etwa 1999/2000 in Glasgow City der Fall, woraus ein Übereinkommen mit der Regierung entstand, dass Glasgow City verstärkt AsylwerberInnen aufnahm, die den Bevölkerungsrückgang ausgleichen sollten. Gerade für ländliche Regionen kann daher Zuwanderung durch

---

<sup>883</sup> Interview Jan Freeke, Glasgow City Council, Development and Regeneration Services, 05.10.2015 (schriftlich).

<sup>884</sup> Social WorkArea: Demographics Data Compendium. 2014, <https://www.glasgow.gov.uk/CHttpHandler.ashx?id=25916&p=0> [26.02.2016].

<sup>885</sup> Ebd.

<sup>886</sup> COSLA: About us, <http://www.migrationscotland.org.uk/about> [26.02.2016].

<sup>887</sup> COSLA: Migration Toolkit, <http://www.migrationscotland.org.uk/migration-toolkit/introduction/1-1-getting-started> [26.02.2016].



MigrantInnen oder AsylwerberInnen eine Lösung für die Herausforderungen durch den demographischen Wandel darstellen.<sup>888</sup>

### **3.4.3 Wirtschaftliche Konzepte/Maßnahmen/Strategien zum demographischen Wandel**

Die wirtschaftlichen Konzepte/Maßnahmen/Strategien zum demographischen Wandel werden für Großbritannien anhand der Aktivitäten der British Chambers of Commerce für die ArbeitgeberInnenseite sowie des Trade Union Congress für die ArbeitnehmerInnenseite dargestellt.

#### **3.4.3.1 British Chambers of Commerce (BCC)**

Die British Chambers of Commerce (BCC) sind die nationale Stelle, die 52 akkreditierte Handelskammern in ganz Großbritannien vertritt. Sie umfasst tausende Unternehmen als Mitglieder mit insgesamt 5.000.000 ArbeitnehmerInnen. Die Palette der vertretenen Unternehmen reicht von wachstumsorientierten Start-ups bis zu lokalen und regionalen Tochtergesellschaften von multinationalen Unternehmen in allen kommerziellen und industriellen Bereich und aus ganz Großbritannien.<sup>889</sup>

Die BCC hat auf ihrer Homepage keinerlei Dokumente oder Texte, die sich explizit mit dem demographischen Wandel beschäftigen. Auch auf Nachfrage gibt die BCC an, sich nicht mit dem demographischen Wandel zu beschäftigen: „Unfortunately we at the BCC don't do much work on demographic change“.<sup>890</sup>

Implizit können jedoch folgende zwei Papiere der BCC als Reaktion auf den demographischen Wandel angesehen werden:

##### ***3.4.3.1.1 Pension reform: Limiting the squeeze on business***

Im September 2010 veröffentlichte die BCC ein 32-Seiten umfassendes Dokument, das sich kritisch mit dem Pensionssystem und den vorangegangenen Reformen auseinandersetzt und Empfehlungen an die Regierung abgibt. Die wichtigste Empfehlung lautet dabei, dass ArbeitnehmerInnen nicht automatisch Mitglieder der Pensionsversicherung sein sollten, sondern erst ab der 13. Woche ihrer Beschäftigung. Das würde die administrativen Aufwendungen erleichtern, die entstehen, wenn ArbeitnehmerInnen nach nur kurzer Zeit das Unternehmen wieder verlassen (z.B. SaisonarbeiterInnen oder Aushilfskräfte).

---

<sup>888</sup> Interview Jan Freeke, Glasgow City Council, Development and Regeneration Services, 05.10.2015.

<sup>889</sup> BCC: About the BCC, <http://www.britishchambers.org.uk/about-the-bcc/> [26.02.2016].

<sup>890</sup> E-Mail von Sukhdeep Dhillon, Global Economic Adviser, British Chambers of Commerce, 17.08.2015.

Zudem wird empfohlen, Arbeitsverträge und -bedingungen zu vereinheitlichen, da bisher unterschiedliche ArbeitnehmerInnentypen unterschiedlich behandelt werden.<sup>891</sup>

#### ***3.4.3.1.2 A Business Plan for Britain: Expectations of the next UK government***

Die BCC hat 2015 einen Business Plan for Britain erstellt, in dem sie die Erwartungen an die Regierung 2015-2020 aufzeigt. Dabei wurden sieben Kernthemen identifiziert:

- Die besten britischen Talente fördern und damit die nächste Generation entwickeln;
- Großbritanniens globale Handelsmacht stärken;
- Großbritanniens Infrastruktur verbessern;
- Steuern und Kosten für die Wirtschaft senken;
- Langfristige Unternehmensinvestitionen unterstützen;
- Die Stellung Großbritanniens in Europa stärken;
- Unternehmen zum Herz der lokalen Entwicklung machen.<sup>892</sup>

#### **3.4.3.2 Trade Union Congress (TUC)**

In Großbritannien gibt es einen Gewerkschaftsdachverband, den Trade Union Congress (TUC) und völlig unabhängige Einzelgewerkschaften. Rund 60 % aller britischen Gewerkschaftsmitglieder im TUC gehören den drei größten Gewerkschaften an, die durch Fusionen entstanden sind. Der TUC bezieht sich in folgenden Aktivitäten auf den demographischen Wandel:

##### ***3.4.3.2.1 Studie: Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions***

Der TUC gab 2014 eine 50-seitige Studie heraus, die sich mit den Herausforderungen der Gewerkschaften hinsichtlich älterer ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Sie zeigt auf, dass die Zahl älterer ArbeitnehmerInnen stetig steigt, dass aber auch die Zahl der PensionistInnen zunimmt. Die Studie argumentiert, dass die Wirtschaft in Zukunft vermehrt auf ältere ArbeitnehmerInnen setzen müsse, um genügend qualifizierte Arbeitskräfte zu haben. Dazu werde es auch nötig sein, dass die Arbeitsbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen geändert werden, um längeres Arbeiten zu ermöglichen. Zudem spricht sich die Studie für die Abschaffung eines einheitlichen Pensionsantrittsalters aus, da die Fähigkeiten und Bedürfnisse der älteren ArbeitnehmerInnen individuell seien. Konkret wird vorgeschlagen, dass die Arbeitsplätze für ältere Personen für sie maßgeschneidert werden (tailoring work to older people), dass altersgerechte Arbeitsumgebungen geschaffen werden und dass sich die

---

<sup>891</sup> British Chambers of Commerce, Pension Reform: Limiting the squeeze on business. 2010. Online abrufbar unter [http://www.britishchambers.org.uk/assets/downloads/policy\\_reports\\_2010/BCC-Pension-Reform-Report-Sept-2010.pdf](http://www.britishchambers.org.uk/assets/downloads/policy_reports_2010/BCC-Pension-Reform-Report-Sept-2010.pdf) [26.02.2016].

<sup>892</sup> BCC: A Business Plan for Britain: Expectations of the next UK government, <http://www.britishchambers.org.uk/press-office/press-releases/a-business-plan-for-britain-expectations-of-the-next-uk-government.html> [26.02.2016].

Unions für faire Arbeitsbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen einsetzen. Zudem wird angesprochen, dass auch pensionierte Gewerkschaftsmitglieder Vertretung brauchen und dass sich die Gewerkschaften mehr um diese Zielgruppen bemühen sollten.<sup>893</sup>

#### **3.4.3.2.2 Guide: Managing age**

2006 hat die TUC gemeinsam mit dem Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) einen Guide für ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften zur Implementierung von „good practice“ im Umgang mit der Gleichbehandlung von älteren ArbeitnehmerInnen veröffentlicht. 2011 ist dieser Guide in zweiter Auflage unter Mitarbeit der Middlesex University erschienen. Bei der Neuauflage wurden unter anderem die Regelungen des 2010 in Kraft getretenen Equality Act 2010 beachtet, der Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Gender, Familienstatus, Schwangerschaft, Race, Religion oder Glaube und sexueller Orientierung verbietet.<sup>894</sup>

#### **3.4.3.3 Politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der politischen Parteien**

Im Folgenden werden die einzelnen im Parlament vertretenen Parteien auf ihre Aktivitäten im Bereich „demographischer Wandel“ hin beleuchtet:

##### **3.4.3.3.1 The Conservative Party**

Die Conservative Party erwähnt in ihrem Parteiprogramm den demographischen Wandel nicht.<sup>895</sup> Zwar wird dieser implizit im Kapitel „Dignity in your retirement“ angesprochen, indem gesagt wird, dass in Zukunft der Anteil der älteren Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung zunehmen wird, es finden sich jedoch keine expliziten Hinweise auf die Herausforderungen des demographischen Wandels.

Auf Anfrage hat sich von der Conservative Party niemand bereit erklärt, ein Interview über die Herausforderungen des demographischen Wandels zu geben.<sup>896</sup>

##### **3.4.3.3.2 The Labour Party**

Die Labour Party beschäftigt sich in ihrem Parteiprogramm nicht explizit mit dem demographischen Wandel. Implizit wird dieser jedoch insofern miteinbezogen, als das Regierungsprogramm vorsieht, dass das Gesundheitssystem an die Bedürfnisse älterer

---

<sup>893</sup> Flynn, Matt: Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions. A TUC publication. 2014.

<sup>894</sup> TUC/CIPD: Managing age. Guide. New edition 2011. 2011. Online abrufbar unter <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/managingageguide.pdf> [26.02.2016].

<sup>895</sup> The Conservative Party Manifesto 2015. Strong leadership; a clear economic plan; a brighter, more secure future, <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/manifesto2015/ConservativeManifesto2015.pdf> [26.02.2016].

<sup>896</sup> E-Mail Theo von Prondzynski, Office of the Party Chairman, Conservative Campaign Headquarter, 10.08.2015.

Menschen angepasst wird und dass das Pensionssystem an die derzeitige Situation angepasst werden soll. Zudem wird im Rahmen der Familienpolitik implizit auf den demographischen Wandel abgestellt.<sup>897</sup>

Für ein persönliches Interview zum Thema stand leider niemand aus der Partei zur Verfügung.

#### **3.4.3.3.3 *Liberal Democrats***

Das Parteiprogramm der Liberal Democrats<sup>898</sup> erwähnt den demographischen Wandel nicht explizit. Implizit werden die Herausforderungen des demographischen Wandels im Kapitel „Income Tax Personal Allowance“ angesprochen, wo es heißt, dass die höhere Lebenserwartung auch zu einer größeren finanziellen Belastung im Bereich der Pensionen führen wird, weshalb Änderungen im Pensionssystem vorgeschlagen werden.<sup>899</sup>

Für ein persönliches Gespräch war niemand aus der Partei verfügbar.

#### **3.4.3.3.4 *UKIP***

Die UK Independence Party (UKIP) erwähnt in ihrem Parteiprogramm den demographischen Wandel nicht explizit. Sehr wohl enthält dieses jedoch implizit Themen, die mit dem demographischen Wandel zusammenhängen. So fordert UKIP etwa, dass Immigration nach Großbritannien nur für qualifizierte Personen möglich sein soll und nennt dafür das Vorbild Australien. Migration soll auch dadurch eingedämmt werden, dass Großbritannien aus der EU austritt, und so wieder Kontrolle über seine Grenzen hat.<sup>900</sup> Auch zum Thema „Pensionen“ finden sich Vorschläge im UKIP-Programm, es wird jedoch nicht darauf Bezug genommen, dass der Anteil der älteren Personen steigen wird.<sup>901</sup>

Nach Anfrage bei UKIP, ist dort niemand Experte für den „demographischen Wandel“, weshalb auch niemand für ein Gespräch mit uns bereit war: „nobody here is an expert in

---

<sup>897</sup> The Labour Party Manifesto 2015, Britain can be better Britain only succeeds when working people succeed. This is a plan to reward hard work, share prosperity and build a better Britain, <http://www.labour.org.uk/page/-/BritainCanBeBetter-TheLabourPartyManifesto2015.pdf> [26.02.2016].

<sup>898</sup> Liberal Democrats Manifesto 2015, Stronger Economy. Fairer Society. Opportunity for Everyone, <http://www.libdems.org.uk/manifesto> [26.02.2016].

<sup>899</sup> Ebd., S. 49.

<sup>900</sup> UKIP 2015 Manifesto, Believe in Britain, S. 9f. <https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/ukipdev/pages/1103/attachments/original/1429295050/UKIPManifesto2015.pdf?1429295050> [26.02.2016].

<sup>901</sup> Ebd., S. 20f.

„demographic change“ so I'm afraid it would be a case of us learning from you, which is not the idea at all.“<sup>902</sup>

#### **3.4.4 Zusammenfassung und Ausblick**

Von der britischen Regierung wurden zwar keine Strategien zum demographischen Wandel an sich, jedoch zum Zusammenleben aller Altersgruppen unter dem Titel „Building a Society for all Ages“ 2009, konzipiert. Es handelt sich dabei um eine Nachfolgestrategie der Strategie „Opportunity Age“ aus dem Jahr 2005. Darin werden vordergründlich Maßnahmen zur Änderungen des Pensionssystems sowie des Gesundheits- und Sozialsystems vorgestellt. Somit werden die Herausforderungen des demographischen Wandels in erster Linie im Zusammenhang mit der Alterung der Gesellschaft erfasst. Grundsätzlich wird aber der Thematik des demographischen Wandels keine hohe Priorität in der Politikgestaltung beigemessen und auch im öffentlichen Diskurs wird dieser kaum thematisiert.

Auf der politischen Ebene wurde 2012 das Committee on Public Service and Demographic Change vom House of Lords aufgestellt, um vor allem öffentliche Dienstleistungen den Folgen des demographischen Wandels anpassen zu können. 2013 wurde dann der Bericht „Ready for Ageing“ veröffentlicht, worauf die Regierung durch den Gesundheitsminister (*Secretary of State for Health*) in Form eines Command Papers antwortete. Im politischen Gestaltungsprozess dienen die von der Regierung erstellten Command Papers dem Parlament als Handlungsempfehlungen, haben aber keinen verbindlichen Charakter für die Gesetzgebung. Im Command Paper der Regierung wurden als Reaktion auf den Ausschussbericht „Ready for Ageing“ folgende Maßnahmen konkretisiert:

- Beauftragung des leitenden Wissenschaftlers der Regierung, eine Untersuchung über die Herausforderungen einer alternden Bevölkerung durchzuführen;
- Beratung über die vorgeschlagenen Änderungen des Pensionssystems;
- Änderungen des Versorgungssystems;
- Ausstattung der Gesundheits- und Sozialfürsorgetöpfe mit zusätzlichen Mitteln;
- Unterstützung älterer Personen in den Bereichen Wohnen, Verkehr, Ehrenamt und aufsuchende Dienste.

Die Herangehensweise der politischen Verantwortlichen an die Herausforderungen des demographischen Wandels, der durch Überalterung sowie durch zunehmende Diversifizierung der Gesellschaft charakterisiert ist, erfolgt über wissenschaftliche Erkenntnisgenerierung zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Der „wissenschaftliche Zugang“ zur Thematik wird von der Regierung gesteuert und befindet sich erst in der

---

<sup>902</sup> E-Mail David Challice, UKIP Head Office, 13.08.2015.

Anfangsphase eines politischen Maßnahmenprozesses. Derzeit wurden von der Regierung über 100 „policies“ veröffentlicht, doch keine davon setzt sich explizit mit dem demographischen Wandel auseinander. Einige der „Politikfelder“ betreffen die älter werdende Bevölkerung sowie die Zuwanderung.

Den wissenschaftlichen Zugang zur Veränderung der Bevölkerungsverhältnisse zeichnet aus, dass das Government Office for Science der Regierung Forschungsergebnisse als Grundlage für politische Maßnahmensetzung aufarbeitet. Dabei berät der Government Chief Scientific Adviser den Premierminister und das Kabinett. In den Forschungsschwerpunkten der Periode 2015/2016 wurde der demographische Wandel implizit vor allem im Zusammenhang mit wirtschaftlichem Wachstum, Innovation, Technologie, öffentlichen Dienstleistungen und Verhinderung von Notfällen und Sicherheitsrisiken behandelt.

Das Government Office for Science führte 2013 ein Projekt zum Thema „Future of demographic change“ durch. Zwar wurden die Ergebnisse nicht veröffentlicht, die wesentliche Empfehlung lautet, dass sich die Regierung stärker mit den Bereichen Pensionen, Bildung und Gesundheitsversorgung auseinandersetzen und konkrete Maßnahmen einleiten müsse. Als Problemfelder wurden die Überalterung und der Bevölkerungswachstum identifiziert. Deshalb wurden zwei Folgeprojekte mit Schwerpunkt auf das Leben älterer Menschen und Entwicklung von Städten initiiert. Begleitend dazu haben unabhängige ForscherInnen Analysen zum Pensionssystem, zu den Arbeitsbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen sowie zur Gesundheitsversorgung älterer Personen erstellt.

Auf der Ebene der Regierung wurden ebenfalls unterschiedliche Berichte und Studien angefertigt. Neben den gesamtstaatlichen Regierungsinstitutionen spielt die regionale und lokale Verwaltung eine bedeutende Rolle. So beschäftigt sich z.B. im Glasgow City Council ein Statistiker mit dem demographischen Wandel, der Grundlagenarbeit für die Politikgestaltung im Wohnungsbau, des Schulwesens, der Pflege älterer Personen sowie der Wirtschaftspolitik erbringt. Als ein Beispiel für die Herangehensweise auf der regionalen Ebene kann die Convention of Scottish Local Authorities (COSLA) angeführt werden, die für die Erstellung neuer Strategien in den Bereichen Migration nach Schottland, Menschenhandel, Bevölkerung und demographischer Wandel zuständig ist.

Bei den Maßnahmen und Konzepten betreffend die wirtschaftlichen Aspekte des demographischen Wandels sind die British Chambers of Commerce (BCC) sowie der Trade Union Congress (TUC) ausschlaggebend. Neben dem Erstellen von Konzepten und Studien

werden auch konkrete Empfehlungen an die Regierung abgegeben. Herauszugreifen wäre ein Konzeptpapier mit dem Titel "A Business Plan for Britain: Expectations of the next UK government" aus dem Jahr 2015. Unter anderem wurden darin auch Empfehlungen zur Förderung von Talenten für nächste Generation abgegeben. Der TUC veröffentlichte bereits 2006 und in der Neuauflage 2010 ein Handbuch zum Umgang mit älteren Menschen im Arbeitsprozess. 2014 wurde eine Studie zum Thema „Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions“ herausgegeben und hob ebenfalls die Herausforderungen für ältere Menschen am Arbeitsmarkt hervor.

Die Beurteilung, welche Lebenswelten in den politischen und wirtschaftlichen Maßnahmen priorisiert werden, basiert auf den unterschiedlichen Konzepten und Forschungsstudien. Diesbezüglich lässt sich ableiten, dass die Betreuungswelt und Arbeitswelt dominieren und die Bildungs- sowie Partizipationswelt kaum Niederschlag in den unterschiedlichen Papieren finden. Grundsätzlich gilt aber, dass die Implementierung der aus wissenschaftlichen Forschungsarbeiten, Analysen und Positionspapieren sowie den Studien und Analysen der BCC sowie dem TUC generierten Erkenntnisse und Empfehlung von der Politik und Wirtschaft weitgehend noch bevorsteht.

Die im britischen Unterhaus vertretenen Parteien haben bis dato keine genuinen Konzepte und Strategien zum Thema demographischer Wandel entwickelt und beschäftigen sich mit dem Thema allenfalls am Rande. Somit bleibt die Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel eine Angelegenheit der Regierungsverantwortung und öffentlicher Institute, die die Entwicklungen von Konzepten vorerst auf der wissenschaftlichen Forschungsebene belassen. Daher lautet die Schlussfolgerung, dass die politischen Parteien im höchsten Maße reaktive Position gegenüber der Querschnittsmaterie des „demographischen Wandels“ einnehmen.

#### **3.4.4.1 Ausblick**

Zwar besitzt Großbritannien seit 2009 eine Strategie zum Zusammenleben aller Altersgruppen, aber die politische Maßnahmensetzung zur Abmilderung von möglichen negativen Folgen des demographischen Wandels wird erst in den nächsten Jahren anlaufen. Wurde bis dato die Aufmerksamkeit auf das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung gelegt und diese somit als die größte Herausforderung identifiziert, so ist davon auszugehen, dass in Zukunft die allgemein steigende Bevölkerungszahl ebenfalls als ein wesentlicher Aspekt des demographischen Wandels in politischen Maßnahmen berücksichtigt wird. Zwar ist Großbritannien nicht unmittelbar von den aktuellen Flüchtlingsbewegungen wie andere europäische Staaten betroffen und wird es höchstwahrscheinlich auch künftig nicht sein,

dennoch wird das Land von einer hohen Zuwanderung betroffen bleiben. Unabhängig davon, ob Großbritannien ein EU-Mitgliedsstaat bleibt, oder nicht, wird es ein attraktives Land für MigrantInnen vor allem aus dem Commonwealth Staaten bleiben.

Wesentliche Herausforderungen wird Großbritannien vor allem in der Anpassung des Arbeitsmarktes an die Bedingungen der veränderten Bevölkerungsverhältnisse haben. Im Allgemeinen ist davon auszugehen, dass Ergebnisse wissenschaftlicher Forschungen, sei es von staatlichen Institutionen oder von den InteressensvertreterInnen der ArbeitgerInnen und ArbeitnehmerInnen, stärker in parteipolitische Konzepte einfließen werden. Somit könnten in Zukunft auch parteipolitische Konzepte auf den politischen Gestaltungsprozess stärker einwirken.



## 4 Präsentation der Forschungsfragen – Ableitungen und Empfehlungen

In diesem Arbeitsteil wird auf die einzelnen Forschungsfragen eingegangen. Deshalb werden zunächst die wichtigsten demographischen Daten der vier im Rahmen vorliegender Studie untersuchten Länder gegenübergestellt und dann auf die politischen und wirtschaftlichen Maßnahmen sowie auf die vier Analysefelder der Lebenswelten (Arbeitswelt, Betreuungswelt, Bildungswelt, Partizipationswelt) eingegangen. Schließlich werden Ableitungen getroffen und Empfehlungen an österreichische EntscheidungsträgerInnen abgegeben.

### 4.1 Erste Forschungsfrage

**Wie gestaltet sich in den jeweiligen Staaten konkret der demographische Wandel und wo gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede?**

#### 4.1.1 Bevölkerungsstruktur

In der vergleichenden Darstellung wird der Fokus auf die Faktoren Geburtenrate, Anteil ausländischer Personen, Zuwanderung sowie auf die zu erwartende Bevölkerungsentwicklung gelegt.<sup>903</sup> Da die offiziellen nationalen Statistiken teilweise unterschiedliche Erfassungsmethoden und Darstellungsweisen haben, ist die Vergleichbarkeit soziografischer Daten der einzelnen Länder schwierig, im Folgenden werden daher nur jene Daten berücksichtigt, die vergleichbar sind. Österreich ist mit einer Gesamtbevölkerung von 8.584.926 EinwohnerInnen (Stand: 01.01.2015) verglichen mit der EinwohnerInnenzahl von Deutschland 81.459.000 (Stand: 01.06.2015), Großbritannien 64.596.800 (Stand: 30.06.2014) und Schweden 9,845.155 (Stand: 30.11.2015) bevölkerungsmäßig das kleinste Land.

##### a) Geburtenrate

Die durchschnittliche Geburtenrate war im Untersuchungszeitraum in Österreich mit 1,46 Kindern die niedrigste, gefolgt von Deutschland mit 1,47, Schweden mit 1,88 im Jahr 2013 und 1,89 Kinder 2015. Großbritannien verzeichnete eine durchschnittliche Fertilitätsrate von 1,89 Kindern pro Frau. Betrachtet man die Geburtenrate der im jeweiligen Land geborenen Frauen, rechnet man also jene der im Ausland geborenen

<sup>903</sup> Für die vergleichende Darstellung der soziografischen Daten werden die in den Länderanalysen der vorliegenden Studie verwendeten Daten herangezogen.

Frauen heraus, dann werden noch deutlichere Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sichtbar. In Österreich beträgt dieser Wert lediglich 1,36 Kinder pro Frau, in Deutschland 1,42, in Großbritannien 1,79 und in Schweden 1,84. Diese Darstellung zeigt, dass Schweden die höchste Fertilitätsrate von einheimischen Frauen im Ländervergleich, Österreich die niedrigste aufweist.

### **b) Ausländische Bevölkerung**

In Österreich hatten mit Stichtag 01.01.2014 insgesamt 12,5 % der EinwohnerInnen eine ausländische Staatsbürgerschaft und 16,6 % wurden außerhalb Österreichs geboren. In Deutschland lebten 2014 etwas weniger als 10 % ausländische StaatsbürgerInnen, in Schweden 8 % wobei 17 % der Bevölkerung im Ausland geboren wurde. In Großbritannien wurden 13 % der Bevölkerung in einem anderen Land geboren. Somit ist Österreich jenes Land, das im Untersuchungszeitraum den größten Prozentanteil ausländischer StaatsbürgerInnen, Schweden jedoch jenes, das den höchsten Prozentanteil an Personen, die im Ausland geboren wurden, aufwies.

### **c) Zuwanderung**

Auch im Bereich der Zuwanderung gibt es beachtenswerte Unterschiede, wobei zwischen jährlichen Trends der Wanderungsbewegungen und der steigenden Zahl von AsylwerberInnen differenziert werden muss. In Österreich wanderten 2014 72.300 Personen mehr ein als aus und dies spiegelt eine kontinuierliche Entwicklung wider. Zusätzlich zu diesen jährlichen Wanderungsbewegungen muss für die weitere Bevölkerungsentwicklung insbesondere die ab dem Jahr 2015 steigende Zahl der AsylwerberInnen mitberücksichtigt werden. Im Jahr 2015 suchten 88.912 Personen um Asyl in Österreich an. Auch Deutschland verzeichnete 2014 mit 550.000 Menschen einen Wanderungsüberschuss, allerdings wurden hierbei keine AsylwerberInnen einberechnet. Mit 476.649 Menschen wurden während des Jahres 2015 auch übermäßig viele Asylanträge in Deutschland gestellt.

Langjährigen Trends entsprechend hatte Schweden ebenfalls 2014 ein positives Wanderungssaldo und nahm 2015 über 160.000 AsylwerberInnen auf. Großbritannien verzeichnete innerhalb eines Jahres – bis Jahresmitte 2015 gerechnet – mit 336.000 Personen die größte jemals gemessene Nettozuwanderung und vom Jänner bis September 2015 wurden 29.034 AsylwerberInnen registriert.

Die Zahlenwerte der Zuwanderung zeigen, dass Österreich seit Jahren ein positives Wanderungssaldo aufweist, wodurch die Bevölkerung in Österreich stetig wächst, während sie in Deutschland sinkt. Im Untersuchungszeitraum wanderten in Relation zur Bevölkerungszahl mehr Menschen nach Österreich als nach Deutschland und Großbritannien ein.

#### **d) Bevölkerungsentwicklung bis 2060**

Im Hinblick auf die Prognosen der Bevölkerungsentwicklung sind alle Staaten mit den Herausforderungen der Überalterung und der zunehmenden Heterogenität der Gesellschaft konfrontiert. Österreich soll laut Berechnungen im Jahr 2060 9,62 Mio. EinwohnerInnen haben, wobei der Anteil der 20 bis 64-jährigen bis 2060 um 10 Prozentpunkte auf 52 % der Gesamtbevölkerung sinken wird. Im gleichen Zeitraum soll sich die Anzahl der über 65-Jährigen auf von 1,54 Mio. auf 2,78 Mio. Personen erhöhen, was einen Gesamtanteil von 28,8 %<sup>904</sup> der Bevölkerung darstellen würde.

Bei gleichbleibender Geburtenrate und schwächerer Zuwanderung wird die Bevölkerung Deutschlands bis 2060 hingegen auf 67,7 Mio. schrumpfen. Geht man von einer verstärkten Zuwanderung aus, schrumpft Deutschland auf 73,1 Mio. Menschen bis zum Jahr 2060. Somit geht man in Deutschland von einem Sinken der Gesamtbevölkerung in den nächsten 44 Jahren aus. Schwedens Bevölkerung wird vornehmlich durch Zuwanderung wachsen und gleichzeitig älter werden. So sollen 2060 ca. 25 % der Menschen über 65 Jahre alt sein, derzeit gehören 20 % dieser Altersgruppe an. Demnach wird die Zahl der Personen im arbeitsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren von 58 % auf 53 % sinken.

Wachsen soll auch die Bevölkerung Großbritanniens und zwar geht der Berechnungsrahmen von bis zu 86,5 Mio. EinwohnerInnen bis 2087 aus. Das Durchschnittsalter wird sich ebenfalls deutlich nach oben verschieben. So sollen 18 % der Bevölkerung über 75 Jahre alt sein, 2008 waren es lediglich 7%.

---

<sup>904</sup> Die Prozentangabe beruht auf Berechnung der AutorInnen. Der Wert von 28,8 % der über 65-jährigen ergibt sich aus der von ExpertInnen errechneten Annahme, dass 2060 in Österreich 9,62 Mio. Menschen leben und davon 2,78 Mio. über 65 Jahre alt sein werden.

#### **4.1.2 Schlussfolgerung erste Forschungsfrage**

Gemeinsam haben alle Staaten, dass das Durchschnittsalter steigen und die ethnische Diversifizierung einerseits aufgrund der Zuwanderung und andererseits aufgrund höherer Geburtenraten von Frauen mit Migrationshintergrund steigen wird. Während die Bevölkerung in Österreich, Schweden und Großbritannien bis 2060 wachsen wird, sagen Prognosen ein Schrumpfen der Gesamtbevölkerung Deutschlands voraus. Wesentlich hervorzuheben ist, dass die oben erwähnten Prognosen für die Entwicklung der jeweiligen Bevölkerungszusammensetzung in den kommenden Jahrzehnten noch vor den Migrations- und Flüchtlingsbewegungen des Jahres 2015 erstellt wurden und somit künftige demographische Vorausberechnungen die Dynamik hinsichtlich der steigenden Zahl von AsylwerberInnen in den Kalkulationen einberechnet werden müssen. Dies wird höchstwahrscheinlich zu einer Modifizierung der zuvor erstellten Prognosen führen.

### **4.2 Zweite Forschungsfrage**

**Welche Maßnahmen werden von der Politik und Wirtschaft vor dem Hintergrund der Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung getroffen und welche wurden bereits umgesetzt?**

Der folgende Vergleich zwischen Österreich und den anderen Untersuchungsländern soll die grundsätzliche Relevanz der Thematik unterstreichen und auf praktikable Lösungsansätze für mögliche österreichische Folgeprozesse hinweisen. Dies bietet für Österreich die Chance, aus der Darstellung der politischen Herangehensweise und Maßnahmensetzung in Deutschland, Schweden und Großbritannien konkrete Schlussfolgerungen ziehen zu können. Es wird zunächst auf die Maßnahmen der Politik und dann auf die der Wirtschaft in den einzelnen Staaten eingegangen.

#### **4.2.1 Maßnahmen der Politik**

##### **4.2.1.1 Österreich**

Die eher geringe Bedeutung der Thematik des demographischen Wandels im politischen Diskurs wird dadurch ersichtlich, dass es in Österreich weder ein gesamtstaatliches Konzept noch eine Strategie zum Umgang mit dem demographischen Wandel gibt. Im öffentlichen Diskurs werden vor allem Fragestellungen im Zusammenhang mit der Alterung der Bevölkerung, konkret die Themen Pensionen, Pflege und Gesundheit, diskutiert. Doch auch

diese Diskussionen stehen nicht im Kontext einer größeren Thematik „demographischer Wandel“, sondern werden je nach Thema für sich gestaltet. So wird z.B. in der Gesundheitsförderungsstrategie aus dem Jahr 2014 kein Bezug auf den demographischen Wandel genommen. Es wird zwar betont, dass die Mittel unter anderem für „soziale Teilhabe und psychosoziale Gesundheit von älteren Menschen“ aufgewendet werden, ein Bezug zum demographischen Wandel wird jedoch nicht hergestellt.

Generell gibt es derzeit in Österreich ca. 40 Nationale Aktionspläne und Strategien, doch es existiert kein einziger „Maßnahmenkatalog“, der sich explizit dem demographischen Wandel widmet. Zwar wird in einigen Regierungskonzepten und Maßnahmen der einzelnen Ministerien der demographische Wandel implizit, jedoch nicht als übergeordnetes Thema behandelt. Mit der Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte wurde auch ein Rahmen für qualifizierte Zuwanderung, um dem Fachkräftemangel entgegensteuern zu können, geschaffen. In diesen Themenfeldern finden sich somit konkrete Umsetzungsschritte, die im direkten Zusammenhang mit den dynamischen Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzungen stehen. In einer Reihe weiterer Regierungskonzepte und Maßnahmen der Ministerien spielt der demographische Wandel eine Rolle. Diese sind:

- Österreichisches Raumentwicklungskonzept;
- Partnerschaftsvereinbarung Österreichs zur Umsetzung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds;
- Vernetzungsplattform „Demografischer Wandel“;
- Strategien im Bereich der Forschung, Technologie und Innovation für „Mobilität und Lebensqualität vor dem Hintergrund des demografischen Wandels“;
- Jugendstrategie;
- Demenzstrategie;
- Schaffung altersgerechter Arbeitsmöglichkeiten (Initiative NESTORGOLD);
- Technologieprogramm „IKT der Zukunft: benefit – demografischer Wandel als Chance“.

Weitere Initiativen betreffen familienspezifische Aspekte und deren Verknüpfung mit Themen der Berufstätigkeit. Deshalb wurden seitens des BMFJ Maßnahmen eingeleitet, die vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel haben. So verpflichtet sich z.B. in der „Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ das BMFJ, die Ziele der Charta zu evaluieren. An dieser Initiative sind auch die Sozialpartner beteiligt, die grundsätzlich eine wichtige Position bei der Auseinandersetzung mit demographiepolitischen Inhalten einnehmen. Die Bedeutung der Sozialpartner kommt insbesondere bei der Auseinandersetzung mit wirtschaftlichen Maßnahmen zum Tragen.

Generell ist festzuhalten, dass es an einer koordinierten gesamtstaatlichen Maßnahmensetzung fehlt. Auch die im Parlament vertretenen politischen Parteien haben bis dato weder entsprechende Konzepte oder Positionspapiere noch ExpertenInnen in Form einer/eines eigenen DemographiesprecherIn. Somit gibt es keinen Hauptverantwortliche/n innerhalb der jeweiligen Parlamentsparteien, der/die sich primär mit diesem Thema auseinandersetzen würde. Allerdings ist anzumerken, dass sowohl die Herausforderungen als auch der Nachholbedarf von Gestaltungsmöglichkeiten von manchen PolitikerInnen erkannt wurde. Wesentliche Bereiche für politisches Handeln bezüglich des demographischen Wandels – dies geht aus den im Rahmen der Studie geführten Interviews mit politischen VertreterInnen hervor – sind:

- Jugend und Familie;
- Wirtschaft;
- Bildung;
- Pflege und Gesundheit;
- Wohnbau und Infrastruktur.

Somit wird der demographische Wandel grundsätzlich vor dem Hintergrund des steigenden Durchschnittsalters und im Zusammenhang mit Migration, also der zunehmenden Diversifizierung der österreichischen Bevölkerung, gewertet. Aufgrund der aktuellen Entwicklung werden auch die Folgewirkungen des Migrations- und Flüchtlingsaufkommens berücksichtigt. Der Jugendsprecher der ÖVP im Nationalrat El Habbassi, der sich auch als Demographiesprecher betrachtet, fasste die Herausforderungen, unterteilt nach Alter und Migration, wie folgt zusammen:

#### **a) Überalterung der Gesellschaft**

- Strukturelle Probleme aufgrund des Zuzugs aus ländlichen Gebieten hin in die Städte;
- Belastungen des Pflegebereichs sowie der Gesundheitsversorgung;
- Überproportionale Beanspruchung des Sozialsystems;
- Aufrechterhaltung eines gerechten Pensionssystems;
- Sicherstellung von Zugang zur technologischen Entwicklung;
- Gewährleistung von Betreuungseinrichtungen für Ältere.

#### **b) Migration**

- Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, die im Ausland gemacht wurden;
- Alphabetisierung der Flüchtlinge;
- Bewahrung des „sozialen Friedens“ bezogen auf das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit;
- Sicherstellung des Spracherwerbs;
- Gesellschaftliche Integration der zweiten und dritten Generation von Zuwanderern;

- Verhinderung von Parallelgesellschaften.

Die Auflistung der Herausforderungen verdeutlicht, dass themenrelevante Sachgebiete ein breites Spektrum an Themen abdecken. Somit stellt der demographische Wandel eine gesellschaftspolitische Querschnittsmaterie dar, die einen Gestaltungs- sowie Steuerungsrahmen erfordert. Eine Bündelung der politischen Maßnahmen in einem gesamtstaatlichen Grundlegendokument im Sinne einer Strategie würde sich anbieten, doch dies würde einer entsprechende Schwergewichtslegung und Koordinierung von Ministerien, ausgehend von politischen Vorgaben der Regierungsparteien, bedürfen.

Allgemein wird deutlich, dass die Regierung und die politischen Parteien der Thematik des demographischen Wandels und den damit verbundenen Herausforderungen bis jetzt keine hohe Priorität beigemessen haben. Zwar erkannten politische Parteien, dass bei der Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung das Alter und die ethnische Heterogenität der Gesellschaft wesentliche Aspekte des demographischen Wandels darstellen, explizit haben sich die im Parlament vertretenen parteipolitischen Subjekte mit entsprechenden Fragestellungen nicht konkret auseinandergesetzt und somit gibt es auch keine eigenen Konzepte und Strategien. Die parteipolitische Wahrnehmung der gesamten Demographiethematik scheint dadurch gekennzeichnet zu sein, dass zwar Handlungsbedarf erkannt wurde, aber noch kein zu hoher Druck bestehen würde, sich offensiv mit entsprechenden Fragestellungen auseinandersetzen zu müssen. Somit könnte die Herangehensweise vor allem der Regierungsparteien SPÖ und ÖVP als reaktiv bezeichnet werden. Lediglich die FPÖ als größte Oppositionspartei thematisiert den demographischen Wandel explizit. Sie betont vor allem, dass die aus ihrer Sicht zu niedrige Geburtenrate österreichischer StaatsbürgerInnen und die Migration zu einer „Überfremdung“ des Landes führen würden und fordert daher Maßnahmen zur Erhöhung der Geburtenrate sowie ein restriktiveres Zuwanderungssystem.

#### **4.2.1.2 Deutschland**

Deutschland ist von allen untersuchten Ländern vom demographischen Phänomen der Schrumpfung der Gesamtbevölkerung in den nächsten Jahrzehnten am meisten betroffen. Vor diesem Hintergrund ist man gerade was die Nachhaltigkeit des deutschen Sozial- und Wirtschaftssystems anbelangt, auf möglichst effektive Maßnahmen angewiesen, um das Leistungsniveau halten zu können. Die Einsicht, dass die Politik aktiv werden müsse, um die Spätfolgen abmildern zu können, erfolgte bereits Ende der 1980er und Anfang der 1990er.

Eine parlamentarische Enquetekommission hat 1992 begonnen, sich in einem koordinierten und strukturierten Prozess mit allen möglichen Facetten des demographischen Wandels auseinanderzusetzen, bis 2002 schließlich ein Endbericht mit Empfehlungen für die weitere Politikgestaltung vorgelegt wurde. Basierend auf wissenschaftlichen Analysen über die Bevölkerungsentwicklung wurde der Grundstein für eine parteienübergreifende Herangehensweise zum Thema des demographischen Wandels vorgelegt, die 2011 zur Veröffentlichung eines „Demografieberichtes“ führte. Darauf aufbauend wurde 2012 das wichtigste Dokument – die Demografiestrategie – mit dem Titel „Jedes Alter zählt“ von der Bundesregierung verabschiedet. Nur drei Jahre später wurde im September 2015 von VertreterInnen der Politik, der Wirtschaft, von Interessensvertretungen, der Wissenschaft, sowie der Zivilgesellschaft die Demografiestrategie aufgrund einer Evaluierung und Anpassung an die realen Notwendigkeiten modifiziert. Vier Ziele mit entsprechenden Handlungsfeldern stehen im Mittelpunkt der neu entwickelten Strategie:

**Ziel 1:** „Stärkung des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials“;

**Ziel 2:** „Förderung des sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalts“;

**Ziel 3:** „Förderung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in den Regionen“;

**Ziel 4:** „Gewährleistung solider Finanzen für die Handlungsfähigkeit des Staates und verlässliche soziale Sicherungssysteme“.

Die entsprechenden Handlungsfelder der Ziele sind:

- Fachkräftesicherung im In- und Ausland;
- Bildung;
- Innovationen und Investitionen;
- Familie als Gemeinschaft;
- Jugendgerechte Gesellschaft;
- Selbstbestimmtes Leben im Alter;
- Inklusiv Gesellschaft;
- Bürgerschaftliches Engagement;
- Gesundheitsförderung und zukunftsfähige Versorgung bei Krankheit, Pflegebedürftigkeit und für Menschen mit Demenz;
- Wirtschaftliche Entwicklung ländlicher und städtischer Regionen;
- Infrastruktur und Anpassung von Einrichtungen der Daseinsvorsorge;
- Stadtentwicklung und integrative Stadtgesellschaften;
- Öffentliche Finanzen;
- Soziale Sicherungssysteme;
- Öffentlicher Dienst.

In der Strategie des Jahres 2012 sowie in der weiterentwickelten Version von 2015 werden alle gesellschaftspolitischen Felder aufgezeigt und entsprechenden Handlungsfeldern zugewiesen. Im September 2015 wurden außerdem beim Demografiekongress von zehn Arbeitsgruppen, bestehend aus den so genannten Gestaltungspartnern, zum Teil neue



Initiativen, Projekte und Maßnahmen vorgestellt, die unmittelbar auf Folgen des demographischen Wandels abzielen. Die Gestaltungspartner selbst setzen sich aus VertreterInnen der Politik sowie der Wirtschaft, aus Interessensvertretungen, VertreterInnen der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft zusammen. In der folgenden Tabelle wird die Entwicklung der Konzepte und Strategien dargestellt.

Datum	Ereignis
1992	Einsetzung einer Enquetekommission des Deutschen Bundestages „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ der Jahre 1992-2002
2009	Regierungsbeschluss: Beauftragung des Innenministeriums mit dem Ziel, konkrete Handlungsfelder gegen mögliche negative Folgen des demographischen Wandels herauszuarbeiten.
2011	Demografiebericht „Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes“
April 2012	Demografiestrategie
4. Oktober 2012	1. Demografiegipfel
14. Mai 2013	2. Demografiegipfel
September 2015	Veröffentlichung „Weiterentwicklung der Demografiestrategie“
22. September 2015“	Demografiekongress „Wohlstand für alle Generationen“

**Tabelle 9: Prozess Demografiestrategie; Quelle: AutorInnen.**

Mit dieser Herangehensweise an die Herausforderungen des demographischen Wandels weist Deutschland einen gesamtstaatlichen, strukturierten und überparteilichen Prozess auf, der in keinem anderen untersuchten Land in dieser Form anzutreffen ist. Besonders der Ansatz, über die Parteien hinaus und unter Einbindung von allen relevanten gesellschaftspolitischen AkteurInnen im gesamten Spektrum des öffentlichen Lebens Ziele und Handlungsfelder zu definieren und Maßnahmen zu initiieren, kann als Modell für eine strategische Herangehensweise angeführt werden. Die Herausarbeitung einer Strategie 2012 und deren Modifizierung bereits nach drei Jahren ist zusätzlich ein Beispiel für den gesamtstaatlichen Gestaltungswillen der Politik.

Allgemein ist zu konstatieren, dass politische Konzepte, Strategien und Maßnahmen der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen PartnerInnen aus den Bereichen der Wirtschaft, der Interessensvertretungen, Zivilgesellschaft und Wissenschaft entscheidend für die gestaltenden Prozesse hinsichtlich der weiteren Bevölkerungsentwicklung sind. Die

Politik reagiert somit nach einer Phase des Stillstandes proaktiv auf die künftigen Herausforderungen im gesamtstaatlichen Sinne und dabei nehmen die politischen Parteien eine Schlüsselrolle ein. Wie schon von CDU/CSU und FDP vor 2013 respektive CDU/CSU und SPD nach 2013 gehen Initiativen von der Regierungskoalition aus. Die hohe politische Bedeutung des Themas wird auch dadurch zur Geltung gebracht, dass alle im Bundestag vertretenen Parteien eine/n DemographiesprecherIn haben. Beispielgebend sei in diesem Zusammenhang die SPD angeführt, deren Demographiesprecherin eine Arbeitsgruppe bestehend aus mehreren Abgeordneten, die in ihren Ausschüssen jeweils die demographiepolitische Perspektive in den Gesetzgebungsprozess einbringen, leitet. Somit wird gewährleistet, dass Demographiepolitik innerhalb der Fraktion abgestimmt und im Sinne der Querschnittsmaterie durch die dafür zuständige Sprecherin auch koordiniert wird. Außer der SPD hatte keine der untersuchten politischen Parteien in den Referenzstaaten eine derart strukturierte Herangehensweise.

#### **4.2.1.3 Schweden**

Schweden selbst hat keine übergeordnete nationale Strategie zum demographischen Wandel, ist aber durch einen speziellen Zugang zu den Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzung charakterisiert. VertreterInnen der Politik und Wirtschaft äußerten in Interviews, die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführt wurden, die Meinung, dass eine spezielle Demographiestrategie nicht notwendig sei, da bevölkerungsbezogene Themen als Querschnittsmaterie in unterschiedlichen Politikbereichen abgedeckt würden.

Aufgrund der Tatsache, dass Schweden von den Referenzstaaten dieser Studie gemeinsam mit Großbritannien die günstigste Geburtenrate aufweist, kann von einem schwedischen Sonderweg gesprochen werden. Dieser wird dadurch bedingt, dass Schweden bereits in den 1940er und nicht erst in den 1960er Jahren einen Babyboom erlebte. Somit waren schwedische EntscheidungsträgerInnen mit einem 20- bis 30-jährigen „Vorsprung“ mit den Problemstellungen betreffend der Belastungen des Sozialsystems und der Nachhaltigkeit der Alterssicherung nach der Beendigung des Erwerbslebens der geburtenreichen Jahrgänge konfrontiert. Da im kontinentaleuropäischen Kontext die Babyboom-Generation in Masse erst in den nächsten Jahren das Pensionsalter erreichen wird, müssen die meisten europäischen Staaten entsprechende Maßnahmen erst einleiten, die in Schweden bereits erfolgreich implementiert wurden. Dazu gehören das schwedische Pensionsmodell und die international oft bewunderte Vereinbarkeitspolitik zwischen Familie und Beruf, die eine höhere

Geburtenrate mit sich bringt. Bevor auf diese beiden „Erfolgsmodelle“ der schwedischen Maßnahmen im Kontext des demographischen Wandels eingegangen wird, werden überblicksartig die allgemeinen Wahrnehmungen der Herausforderungen der sich verändernden Bevölkerungszusammensetzung erläutert.

Allgemein kann festgehalten werden, dass gegenwärtig kein nennenswerter öffentlicher Diskurs über demographische Prozesse geführt wird. Das Pensionssystem, das im Mittelpunkt politischer Anstrengungen stand, wird von Parteien sowohl links als auch rechts der Mitte als positiv bewertet. Die wesentlichen Herausforderungen des demographischen Wandels werden vor allem vor dem Hintergrund der Abwanderung von Menschen von ländlichen Gebieten in die Städte thematisiert. Dabei entsteht ein Frauenüberschuss in den Städten, während mehr Männer in den ruralen Regionen wohnhaft bleiben. Auch der Erhalt der Wirtschaftsleistung und die Sicherung des Sozialsystems sind von Bedeutung. Zuwanderung wird generell als notwendig und positiv bewertet, jedoch wird die Debatte durch das hohe Migrations- und Flüchtlingsaufkommen ab 2015 stark beeinflusst.

Die konzeptuelle Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel erfolgt neben der nationalen Ebene auch im Rahmen des Nordischen Ministerrates, der eine Regierungszusammenarbeit zwischen Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden sowie den autonomen Gebieten Färöer, Grönland und Åland darstellt. Im Nordischen Ministerrat für Wirtschaft, Energie und Regionalpolitik hat sich für die Periode 2013-2016 eine Arbeitsgruppe zu „Demographie und Wohlfahrt“ mit dem Ziel des gemeinsamen Erfahrungsaustausches in unterschiedlichen politischen Bereichen mit Relevanz für die Veränderungsprozesse der Bevölkerung gebildet. Für die Periode nach 2016 ist eine Fortsetzung der Arbeitsgruppe geplant, die genaue Zielsetzung ist jedoch noch nicht definiert worden. Der Fokus wird höchstwahrscheinlich auf die Evaluierung guter Lösungsansätze zu Herausforderungen des demographischen Wandels gelegt werden.

Wie bereits erwähnt wurde, stellen das schwedische Pensionssystem und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwei wesentliche Elemente im Umgang mit den Herausforderungen des demographischen Wandels dar. Daher wird kurz auf diese eingegangen.

#### **a) Pensionsreform**

Bereits 1999 wurde eine umfassende Reform des Pensionssystems initiiert, die explizit den demographischen Wandel im Fokus hatte. Ziel war es, Finanzierungsprobleme in den nächsten Jahrzehnten zu vermeiden. Allgemein wird das System heute als „robust“

bewertet. Das Pensionsantrittsalter ist zwischen 61 und 67 Jahren flexibel gestaltbar. Zusätzlich gibt es die Möglichkeiten einer Teilzeitpension für einen schrittweisen Übergang in die Pension sowie die Option, nach dem Bezug einer Pension noch einmal in das Berufsleben einzusteigen.

Je später man die Pension antritt, desto höher werden die monatlichen Bezüge. Die Pensionshöhe ist außerdem an die durchschnittliche (Rest-)Lebenserwartung zum Zeitpunkt des Pensionsantritts gekoppelt. Ein weiterer im System eingebauter Automatismus, der auch als „Bremse“ bezeichnet wird, bindet die Entwicklung der realen Pensionshöhe an das Wirtschaftswachstum. Neben dieser Form der Alterssicherung haben auch die zweite und dritte Säule des Pensionssystems, also die Betriebspensionen und private Rentenvorsorge, zunehmend eine wichtige Bedeutung.

#### **a) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt das schwedische Modell als weltweites Vorbild. Dazu gehört das Elternurlaubssystem mit sehr großzügigen aber begrenzten Ausgleichszahlungen, wodurch ein schneller Wiedereinstieg in den Beruf gelingt. Die Eltern haben in der Regel Anspruch auf 480 Tage Elternurlaub, der zu gleichen Teilen auf Mütter und Väter verteilt ist. Nach einer Änderung des Regelwerks gilt für ab 2016 geborene Kinder, dass Mütter und Väter Anspruch auf je 195 Tage Elterngeld in Höhe von 80 % ihres Gehaltes haben. Dazu kommen je 45 Tage mit einem Pauschaltagesatz von ca. 19 Euro. Wesentliches Merkmal ist die Aufteilung zwischen den Eltern, drei Monate Anspruch auf Elterngeld gehen verloren, wenn die Karenz von den Paaren nicht geteilt wird.

Die zweite wichtige Säule in der Vereinbarkeitspolitik ist das gut ausgebaute System an Kinderbetreuungseinrichtungen mit einem Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr.

Keine der im Parlament vertretenen politischen Parteien hat strategische Dokumente, die sich direkt auf den demographischen Wandel beziehen. Aus der Analyse der Parteiprogramme sowie in Interviews mit VertreterInnen der Parteien ergab sich das Bild, dass man sich des demographischen Wandels bzw. dessen konkreten Auswirkungen zwar bewusst ist und diesen je nach Politikbereich auch mitdenkt, ohne jedoch eine durchgängige an der Kategorie demographischer Wandel festgemachte Linie zu verfolgen.

Unter demographischen Veränderungen werden dabei fast ausschließlich die Folgen der Alterung der Bevölkerung und die dadurch entstehenden Fragen im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik verstanden.

#### **4.2.1.4 Großbritannien**

Grundsätzlich wird dem Thema des demographischen Wandels in Großbritannien keine besondere Bedeutung im öffentlichen Diskurs beigemessen, obwohl vor allem die Alterung der Gesellschaft als eine Herausforderung erkannt wurde. Ein wesentliches Spezifikum des britischen Umgangs mit dem demographischen Wandel ist die wissenschaftliche Herangehensweise. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die gesamtgesellschaftliche Wahrnehmung der Bevölkerungsverhältnisse und insbesondere deren Veränderungsprozesse, sondern auch auf die politische Maßnahmensetzung.

In Großbritannien wurde bereits 2006 eine Strategie zum Umgang mit älteren Menschen erstellt. Diese Strategie wurde nach drei Jahren mit dem Titel „Building a Society for all Ages“ modifiziert. Seit damals wurden im Auftrag der Regierung viele Studien und Analysen erstellt, die sich mit den Herausforderungen des steigenden Durchschnittsalters beschäftigen und peripher auch mit Fragen der Migration und auch die Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen fordern. Somit kommt der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema eine wesentliche Rolle zu. Hierbei hat der Bericht des Committee on Public Service and Demographic Change vom House of Lords aus dem Jahr 2013 eine wesentliche Bedeutung. Der erwähnte Ausschuss hat allerdings keine auf Dauer ausgerichtete institutionalisierte Struktur, sondern wurde temporär für den Diskussionsprozess und die Erstellung des Berichtes „Ready for Ageing“ etabliert. Im Bericht wurden die Herausforderungen der alternden Bevölkerung herausgearbeitet und Gegenmaßnahmen von der Regierung eingefordert. Diese Herangehensweise ist deshalb bemerkenswert, weil die Regierung bereits 2009 die Strategie zur Alterung der Gesellschaft verabschiedete. Somit scheint nicht die konzeptuelle Herangehensweise, sondern die konkrete Maßnahmensetzung und Realisierung derselben auf der Ebene der Exekutive einen Verbesserungsbedarf aufzuweisen. Auf der Grundlage des Berichts des „Committees“ stellte die Regierung in einem nicht rechtsverbindlichen „Command Paper“ eine Reihe von Schritten vor, um den zu erwartenden Herausforderungen der älterwerdenden Bevölkerung entgegenzutreten zu können. Diese sind:

- Beauftragung des leitenden Wissenschaftlers der Regierung (*government's chief scientist*), eine Untersuchung über die Herausforderungen einer alternden Bevölkerung durchzuführen;

- Eine Beratung über die vorgeschlagenen Änderungen des Pensionssystems;
- Änderungen des Versorgungssystems, wie beispielsweise eine Deckelung der Kosten für die Sozialfürsorge;
- Ausstattung der Gesundheits- und Sozialfürsorgetöpfe mit zusätzlichen 2 Mrd. Pfund;
- Unterstützung der Unabhängigkeit von älteren Personen in den Bereichen Wohnen, Verkehr, Ehrenamt und aufsuchende Dienste.

Dass an erster Stelle die Durchführung von wissenschaftlichen Forschungsarbeiten durch einen von der Regierung beauftragten Wissenschaftler steht, zeichnet den speziellen Zugang der britischen Regierung aus. Insgesamt aber werden die wesentlichen Herausforderungen in den Bereichen Pensionen, Gesundheits- und Pflegewesen identifiziert. Unter anderem sollen Maßnahmen eingeleitet werden, damit Menschen bis ins hohe Alter bei entsprechender Versorgung aktiv bleiben können. Konzeptuell wurden die Herausforderungen erkannt und auch die zu implementierenden Maßnahmen definiert, die Umsetzung steht jedoch weitgehend aus. So gibt es gegenwärtig in Großbritannien ca. 100 „policies“, aber keine davon betrifft explizit den demographischen Wandel und lediglich sechs Politikfelder nehmen Bezug auf die Alterung der Gesellschaft. Zudem steht auch die Zuwanderung in einer dieser „policies“ im Mittelpunkt. Die konkreten Politikfelder sind:

- Demenz;
- Wohnmöglichkeiten für ältere und gefährdete (vulnerable) Personen;
- Ältere Menschen;
- Pensionsalter für staatliche Altenversorgung;
- Zuschüsse für staatliche Altenversorgung;
- Langfristige Gesundheitsmaßnahmen;
- Immigration und Grenzen.

Zusätzlich wird im Command Paper auf weitere Themenbereiche eingegangen:

- Die Ausweitung der Lebensarbeitszeit;
- Sicheres Pensionseinkommen;
- Gesundheits- und Pflegewesen;
- Unabhängigkeit ermöglichen;
- Zukunftsfragen.

Der besondere wissenschaftliche Zugang zur Thematik wird in Großbritannien dadurch verstärkt, dass es einen wissenschaftlichen Chefberater der Regierung (*Government Chief Scientific Advisor*) gibt, der den/die Premierministerin und sein/ihr Kabinett berät. Das Government Office on Science führte 2013 ein Projekt zum Thema „Future of Demographic Change“ durch, dessen Ergebnisse allerdings nicht veröffentlicht wurden. In der Folge wurden weitere wissenschaftliche Projekte mit dem Schwerpunkt auf ältere Menschen und

Entwicklung der Städte durchgeführt. Diese und weitere Studien sowie Analysen dienen der Regierung und den politischen AkteurInnen als Grundlage für Entscheidungsfindungsprozesse. Grundsätzlich ist die Sinnhaftigkeit dieser vielen Untersuchungen in Frage zu stellen, wenn keine konkreten Umsetzungsschritte oder administrativ-politische Vorgaben daraus resultieren. Maßnahmen im Themenfeld des demographischen Wandels werden auch von der regionalen und lokalen Verwaltung gesetzt, die strukturierter als auf der gesamtstaatlichen Ebene zu sein scheint. Ein Einfluss der Regional- und Lokalverwaltung könnte auf die nationale Ebene Einfluss nehmen, wenn keine Top-Down-Ansätze erkennbar werden würden.

Politische Parteien haben bis dato keinen Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit Themen des demographischen Wandels. Weder wird darauf in den Parteiprogrammen Bezug genommen, noch gibt es besondere, mit diesem Thema betraute Abgeordnete im Sinne von SprecherInnen. Aufgrund der realen demographischen Entwicklungen ist in Zukunft mit einer Änderung der Herangehensweise der politischen Parteien von der gegenwärtig eher reaktiven hin zu einer mehr aktiven Politikgestaltung zu rechnen.

#### **4.2.2 Schlussfolgerung Maßnahmen der Politik**

Der Vergleich Österreichs mit Deutschland, Schweden und Großbritannien zeigt, dass jeder Staat einen anderen Umgang mit dem demographischen Wandel hat. Dieser Umstand begründet sich einerseits in einer differenten Ausgangslage der gegenwärtigen Bevölkerungszusammensetzung und ihrer weiteren Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten. Andererseits liegt eine länderspezifische Problemwahrnehmung der Herausforderungen des demographischen Wandels vor. Grundsätzlich stellen aber die Bevölkerungszahlen und statistische Annahmen über die zu erwartenden demographischen Prozesse in den nächsten Jahrzehnten die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Maßnahmensetzung, welche von der Politik und Wirtschaft bereits eingeleitet wurden oder noch zu implementieren sein wird. Ausgehend von den demographischen Daten erfolgt eine gesellschaftspolitische Bewusstseinsbildung über den öffentlich medialen Diskurs, der wiederum von unterschiedlichen am politischen Gestaltungsprozess beteiligten AkteurenInnen und InteressensvertreterInnen beeinflusst wird.

Die Maßnahmen, Konzepte und Strategien der Politik, die gesetzt wurden, um den Folgen des demographischen Wandels zu begegnen, sind in den untersuchten Staaten sehr unterschiedlich. Die Unterschiedlichkeit zeigt sich schon beim Stellenwert der Diskussion über den demographischen Wandel. Misst man die Bedeutung bzw. den Grad der

gesellschaftspolitischen Gewichtung des Themas „demographischer Wandel“ anhand der konzeptuellen Herangehensweise der einzelnen Regierungen, so kann ein Ranking gemäß quantitativer und qualitativer Maßnahmensetzungen, basierend auf Konzepten und Strategien zum demographischen Wandel der jeweiligen Staaten, respektive der politischen Verantwortlichen, erstellt werden. Deutschland führt dieses Ranking an, da es sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht die meisten und am tiefsten gehenden Maßnahmen unter dem Schlagwort „demographischer Wandel“ getroffen hat. An zweiter Stelle ist Schweden zu führen, da auch dort bereits umfangreiche Maßnahmen in Hinsicht auf die Alterung und Diversifizierung der Bevölkerung getroffen wurden. Großbritannien steht an dritter Stelle. Zwar setzte man sich in Großbritannien mit der Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung vor allem vor dem Hintergrund der Alterung der Gesellschaft auseinander – es gibt auch eine entsprechende Strategie – jedoch gibt es Schwächen bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen. Österreich kommt nach oben genannten Kriterien lediglich die Rolle eines „Beobachters“ zu. Dies liegt unter anderem daran, dass man sich in den Referenzstaaten mit Problemstellungen im Zusammenhang mit der Veränderung der Bevölkerungsverhältnisse bereits früher auseinandergesetzt hat als dies in Österreich der Fall war. Vor dem Hintergrund, dass die Geburtenrate in Österreich im Vergleich zu den in vorliegender Studie untersuchten Staaten die niedrigste ist und die anhaltende Zuwanderung – und somit der steigende Migrationsanteil in Relation zur Gesamtbevölkerung – die demographischen Verhältnisse nachhaltig prägen wird, hinkt Österreich bei der Nutzung politischer Gestaltungsmöglichkeiten hinterher.

#### **4.2.3 Maßnahmen der Wirtschaft**

Grundsätzlich ist hinsichtlich der Herausforderungen des demographischen Wandels danach zu fragen, ob die jeweiligen Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in politische Maßnahmensetzungen, ausgehend von einer gesamtstaatlichen Strategie, eingebunden sind, oder ob diese auf die Politik und auch Wirtschaft selbstständig, also ohne Vorgaben der Regierung, einwirken.

##### **4.2.3.1 Österreich**

Von den Sozialpartnern wurde bereits 2008 ein „Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen“ erarbeitet, in dem Bezug auf den demographischen Wandel genommen wird. Darin wurden Empfehlungen auf der Basis von Prognosen gerade in den Bereichen Arbeitsmarkt, Pensionen, Gesundheit und Bildung formuliert. Gemeinsam haben sich die Sozialpartner auch bei den jährlich stattfindenden Treffen im Rahmen des so genannten „Bad Ischler Dialoges“



mit der Bevölkerungsentwicklung beschäftigt und konzeptuelle Überlegungen angestellt. So wurde 2011 ein gemeinsames Positionspapier „Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme“ präsentiert. Dabei wurden Vorschläge für Maßnahmen in den Bereichen „gesetzliche Pensionsversicherung“, „Gesundheit“ sowie „Pflege und Betreuung“ gemacht. Diese Schwerpunkte verdeutlichen, dass neben dem „Handlungsfeld“ Arbeitsmarkt, das Pensionssystem, Gesundheit und Pflege den Sozialpartnern im gesamtgesellschaftlichen Sinne ein wichtiges Anliegen sind. Das Spezifikum liegt auch darin, dass es sich grundsätzlich um politische Anliegen handelt.

2011 wurde eine Studie zum Thema „Migration und Integration“ veröffentlicht, in der besonders auf „Integrationsbegleitung“, Bildung, Arbeitsmarktpolitik und die „Rot-Weiß-Rot Karte“ eingegangen wird. Laut Studie wurde dadurch die Grundlage für die Umsetzung der „Rot-Weiß-Rot Karte“ geschaffen. Als konkrete Maßnahme für ältere ArbeitnehmerInnen gilt die Initiative „arbeitundalter.at“. Darin beziehen die Sozialpartner Stellung zu unterschiedlichen Aspekten der im Durchschnitt älter werdenden ArbeitnehmerInnen und wollen unter anderem die ArbeitgeberInnenseite für die damit verbundenen Herausforderungen sensibilisieren.

Während der ÖGB und die AK die Interessen der ArbeitnehmerInnen im Kontext des demographischen Wandels vertreten, setzen sich die WKO und die IV für die Unternehmen ein. Somit gibt es abseits der gemeinsamen Standpunkte auch interessensspezifische Bereiche bei der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel. Schwerpunkte bei Initiativen der ArbeitnehmerInnen-Vertretung AK sind im Rahmen von Projekten und Initiativen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsplatzgestaltung von älteren Personen sowie „Age- und Generationsmanagement“. Der ÖGB hebt die Bereiche der Pensionen, Pflege und Betreuung hervor.

Die WKO und auch die IV haben eine Reihe von Initiativen und Projekten gestartet, die sich mit den Auswirkungen des demographischen Wandels beschäftigen. Dabei geht es um die Nutzung des Erwerbspotentials unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen, älter werdender Belegschaften und qualifizierter Zuwanderung aufgrund des in Zukunft zu erwartenden Fachkräftemangels. 2014 wurde in einer „Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung“ kritisiert, dass es seitens der Regierung keine Strategie für Zuwanderung gebe. Es wurde betont, dass eine Arbeitszuwanderung wichtig sei und deshalb entsprechende Maßnahmen wie z.B. eine Änderungen des Fremdenrechts oder gezielte Informationspolitik in Staaten mit entsprechend gut ausgebildeten Nachwuchskräften notwendig seien. Die WKO versucht über

Studien und Publikationen einerseits ihre Mitglieder zu informieren und andererseits auf die politischen EntscheidungsträgerInnen einzuwirken. Dabei werden unter anderem die Willkommenskultur und die „Vielfalt“ der Belegschaften thematisiert. Auf die Heterogenität nicht nur in der Belegschaft, sondern auch in der gesamten Wirtschaft, wurde mit einer Informationskampagne auf Englisch, Bulgarisch, Spanisch, Polnisch und Chinesisch zum Thema Sozialversicherung und Gesundheit reagiert. Auch bei den Wirtschaftskammerwahlen 2015 wurden Selbstständige mit Migrationshintergrund gezielt umworben.

Die Interessensvertretung der Industrie thematisiert den demographischen Wandel und sieht vor allem Handlungsbedarf im Bereich des Arbeitsmarktes, im Sozial-, Gesundheits- und Pflegesystem. Die IV sieht die Herausforderungen sowohl im steigenden Durchschnittsalter als auch in der Diversifizierung der Gesellschaft. Daher stehen die Veränderung der Erwerbsbevölkerung und der Fachkräftemangel im Mittelpunkt der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel. Die Kernanliegen der IV im Hinblick auf die älter werdende Bevölkerung wurden 2014 in der Broschüre „Perspektive 50+ – Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie“ wie folgt präzisiert:

- Lohnnebenkosten senken;
- Leistungsorientierung und Abbau des Senioritätsprinzips;
- Arbeitszeitregelungen modernisieren;
- Pensionssystem generationengerecht gestalten;
- Neues Modell Teilpension schaffen;
- Arbeitsmarktförderungsinstrumente effizienter und effektiver gestalten;
- Altersteilzeit optimieren;
- Jobchancen durch Erhöhung der Flexibilität verbessern;
- Lebenslanges Lernen fördern;
- Gesundheitsbewusstsein und –förderung ausbauen.

Basierend auf der Erarbeitung von Szenarien zur Entwicklung der Bevölkerung bis 2050 – dem „future.monitor“ – hat die IV in Zusammenarbeit mit dem Roten Kreuz und der Wirtschaftsuniversität Wien auf die Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Erwerbstätigkeit, Migration und Gesundheit hingewiesen und Schlussfolgerungen abgeleitet. Zusätzlich hat sich die IV mit dem Pensionssystem, dem Themenbereich „Studieren und Arbeiten“ und mit einer „zukunftsorientierten“ Zuwanderung auseinandergesetzt.

Die Maßnahmen und Initiativen der Sozialpartner zeigen, dass der demographische Wandel ein wichtiges Thema darstellt und die Herausforderungen in unterschiedlichen Kontexten genannt werden. Sowohl die ArbeiternehmerInnen- als auch die ArbeitgeberInnen-VertreterInnen haben bisher einen wesentlichen konzeptuellen Beitrag zur

Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel geleistet, obwohl keiner der AkteurInnen bis dato eine genuine Strategie erstellt hat.

#### **4.2.3.2 Deutschland**

In Deutschland sind die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in gesamtstaatliche demographiepolitische Prozesse eingebunden und daher wichtige AkteurInnen bei den Umsetzungsmaßnahmen den demographischen Wandel betreffend. So waren InteressensvertreterInnen bei der Konzipierung und Implementierung der Maßnahmen, die zur Demografiestrategie 2012 und deren Modifizierung 2015 führten, eingebunden. Sie zählen daher zu den Gestaltungspartnern der deutschen Demographiepolitik. Somit sind Interessensvertretungen in erster Linie an die von der Regierung beschlossenen Rahmenbedingungen und Prozesse gebunden und haben so die Möglichkeit, auf ihre Interessen hinzuweisen, diese zu vertreten und durchzusetzen.

Vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) wurden unter anderem die steigende Nachfrage nach Gesundheitsleistungen, Tarifverträge unter Berücksichtigung des demographischen Wandels und der Fachkräftemangel thematisiert. Insbesondere der Mangel an Fachkräften stellt ein großes Problem für die deutsche Wirtschaft dar. So wurden 2012 in einer Publikation die zu treffenden kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen der Wirtschaft und Politik, um negative Auswirkungen des Kräftemangels zu kompensieren, wie folgt vorgestellt.

#### **Kurz- bis mittelfristige Maßnahmen**

##### **a) *Unternehmen/Wirtschaft***

- Potenziale für Ausbildung erschließen – auch bei Schwächeren;
- IHK-Lehrstellenbörse nutzen;
- Weiterbildung passgenau auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen ausgestalten;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern: Flexible Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung;
- Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer steigern: Betriebliche Gesundheitsförderung, altersgerechte Personalpolitik;
- Kooperation mit Arbeitsagenturen zur Verbesserung der Arbeitsvermittlung.

##### **b) *Politik***

- Betreuungszeiten flexibilisieren;
- Arbeitslose aktivieren/Arbeitsvermittlung verbessern;
- Zuwanderungshürden abbauen (Einkommensgrenze, Vorrangprüfung);

## Mittel- bis Langfristige Wirkung

### a) *Unternehmen/Wirtschaft*

- Berufsorientierung stärken/Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft ausbauen;
- Engagement zum Ausbau des Interesses an MINT steigern;
- Lebenslanges Lernen intensivieren/Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

### b) *Politik*

- Kinderbetreuung/Ganztagsangebote ausbauen;
- Abbrecherquote verringern/Ausbildungsreife sichern;
- Interesse an MINT fördern;
- Qualität der Lehre und Praxisbezug an Hochschulen verbessern;
- Rente mit 67 durchhalten;
- Übergänge in die Rente flexibilisieren/Zuverdienstgrenze in der Rente abbauen;
- Kriterienbasierte Zuwanderungssteuerung implementieren/Willkommenskultur ausbauen.

Da der DIHK in den Demografieprozess der Bundesregierung eingebunden war, wurden auch die wirtschaftlichen Interessen bei der Erstellung der Strategie 2012 und insbesondere bei deren Modifizierung 2015 berücksichtigt. So wurde gerade bei der Weiterentwicklung der Strategie die wirtschaftliche Schwergewichtslegung der strategischen Ausrichtung bei der Definierung des ersten Ziels hervorgehoben:

„... das wirtschaftliche Wachstumspotenzial stärken, um den erreichten materiellen Wohlstand fortzuentwickeln und an künftige Generationen weitergeben zu können“<sup>905</sup>

Die Einbindung der Interessensvertretungen in den Gestaltungsprozess wird anhand der Arbeitsgruppen ersichtlich, an denen sich der DIHK, aber auch der DGB beteiligten und noch beteiligen. Insgesamt gibt es zehn Arbeitsgruppen, die Maßnahmen, Initiativen und Projekte analog zu den Zielen der Demografiestrategie und ihren Handlungsfeldern erarbeiten. Im September 2015 wurden beim Demografiekongress die Ergebnisse der zehn Arbeitsgruppen präsentiert und der DIHK sowie der DGB sind in den gleichen fünf von diesen repräsentiert.

Arbeitsgruppen	DIHK	DGB
„Gute Partnerschaften für starke Familien“	x	x
„Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“	x	x
„Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“	x	x
„Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“	x	x
„Bildungsbiografien fördern“	x	x

**Tabelle 10: Vertretung des DIHK und des DGB in Arbeitsgruppen zum demographischen Wandel; Quelle: AutorInnen**

<sup>905</sup> Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – „Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen“ – Weiterentwicklung der Demografiestrategie der Bundesregierung, S. 7f.

Die Tätigkeit in den jeweiligen Arbeitsgruppen bringt wesentliche Vorteile. Innerhalb dieser Arbeitsgruppen, die in der Regel unter der Leitung einer/eines MinisterIn stehen, werden Umsetzungsmaßnahmen gemäß der in der Strategie definierten Ziele und Handlungsfelder beschlossen und evaluiert. Somit können die InteressensvertreterInnen Einfluss auf die wirtschaftlichen Maßnahmen im Rahmen eines strukturierten und koordinierten demographiepolitischen Prozesses – basierend auf der Demografiestrategie – nehmen.

#### **4.2.3.3 Schweden**

In Schweden haben weder die Organisationen der ArbeitnehmerInnen noch die der ArbeitgeberInnen eine Strategie oder ein einheitliches Dokument zum demographischen Wandel. Dies wird aber auch nicht als notwendig erachtet, da man sich mit unterschiedlichen Aspekten des demographischen Wandels als Querschnittsmaterie auseinandersetzt. Damit wird von InteressensvertreterInnen der gleiche Standpunkt wie von RepräsentantInnen der politischen Parteien im schwedischen Parlament eingenommen. Generell kann gesagt werden, dass der demographische Wandel eher peripher behandelt wird.

Der größte gewerkschaftliche Dachverband *Landsorganisationen* (LO), bestehend aus 14 Teilorganisationen, hat sich beim letzten Kongress 2012 mit dem demographischen Wandel im Zusammenhang mit der Globalisierung auseinandergesetzt. Allerdings wird dem Thema keine allzu große Bedeutung beigemessen, da man im Allgemeinen der Ansicht ist, dass man gegen mögliche negative Auswirkungen des demographischen Wandels gut gerüstet sei. Beim anstehenden Kongress 2016 wird der demographische Wandel wahrscheinlich ebenfalls keine wesentliche Rolle spielen. Grundsätzlich werden jedoch die sich verändernden Bevölkerungsprozesse in den Bereichen Pensionsalter, Pflegesektor, Integration von MigrantInnen am Arbeitsmarkt, Mindestlöhne, Bildung und Qualifizierung sowie Schaffung von Wohnraum berücksichtigt.

2014 kam die Teilgewerkschaft im Gesundheits- und Pflegebereich zur Erkenntnis, dass das Gesundheits- und Sozialsystem bis 2050 finanziert werden kann. Dabei wurde unter anderem auch der Fachkräftemangel thematisiert. Somit werden die anstehenden Herausforderungen erkannt und als praktisch zu lösende gesellschaftspolitische Aufgabe wahrgenommen. Gerade dieser Optimismus, der nicht in der allgemeinen öffentlichen Wahrnehmung, sondern offensichtlich auch in den Gewerkschaften vorhanden ist, deutet auf die günstigen Bedingungen hinsichtlich der weiteren demographischen Entwicklungen der schwedischen

Bevölkerung hin. Diese positive Einstellung findet sich auch bei den anderen VertreterInnen der Wirtschaft wieder.

Eine wesentliche Organisation ist die ArbeitgeberInnenvertretung der schwedischen Kommunen und Provinzen *Sveriges Kommuner och Landsting* (SKL). 2015 nannte die SKL für die nächsten Jahre folgende Herausforderungen:

- Bessere Qualität in Krankenversorgung, Schule und Pflege sowie größere Wahlfreiheit für die BürgerInnen;
- Rekrutierungs- und Finanzierungsbedarf in einer alternden Gesellschaft;
- Schnelle technische Entwicklung und Digitalisierung;
- Bessere schulische Resultate und schnellere Integration ins Arbeitsleben;
- Mangel an qualifizierten Arbeitskräften für den öffentlichen Sektor;
- Wirtschaftliche, sozial und ökologisch nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft trotz Klimawandels, Urbanisierung und veränderter Bedingungen am Land.

Konkret zum demographischen Wandel wurde unter anderem die Notwendigkeit einer weiterführenden Diskussion über denselben, bessere Integration von MigrantInnen und Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst thematisiert.

Als Vertretung der privaten Unternehmen ist *Svenskt Näringsliv* (SN) (dt. Schwedische Wirtschaft) ausschlaggebend. Im Interview haben SN-FunktionärInnen sowohl die Herausforderungen durch die Alterung der Gesellschaft als auch durch die Migration unterstrichen. Jedoch wurde aufgrund der steigenden Zuwanderung von AsylwerberInnen im Jahr 2015 die Migration, verglichen mit dem steigenden Durchschnittsalter, als die größere Herausforderung betrachtet. Das Ziel sei es, MigrantInnen und Flüchtlinge möglichst schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Beim Faktor Alter zeigt man sich innerhalb der SN eher zuversichtlich und dies hängt mit der relativ hohen Geburtenrate, der gelungenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie dem Pensionssystem zusammen.

Von der SN kritisiert werden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Regierung. Demnach würden unterschiedliche Zielgruppen mit zu vielen Programmen unterstützt und das könnte einfacher und effektiver gestaltet werden. Nachholbedarf wird auch bei der Wohnraumschaffung sowohl in Städten als auch in ländlichen Regionen geortet. Im Allgemeinen sind die Interessensvertretungen sowohl der ArbeitnehmerInnen als auch der ArbeitgeberInnen mit der Herangehensweise der Regierung an die Problemstellungen des demographischen Wandels nicht unzufrieden.

Abschließend kann gesagt werden, dass sich die Interessensvertretungen sowohl der ArbeitnehmerInnen als auch der ArbeitgeberInnen zuversichtlich geben, ausreichend auf die

Herausforderungen des demographischen Wandels vorbereitet zu sein. Zwar werden von der Politik Maßnahmen insbesondere für die Bereiche der Wirtschaft erwartet, doch diese Thematik scheint keine hohe Priorität zu haben. Als Basis für diese Zuversicht gelten das bereits ausführlich dargestellte „robuste“ Pensionssystem sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### **4.2.3.4 Großbritannien**

Die wirtschaftlichen Konzepte/Maßnahmen/Strategien zum demographischen Wandel werden für Großbritannien anhand der Aktivitäten der British Chambers of Commerce (BCC) für die ArbeitgeberInnenseite sowie des Trade Union Congress (TUC) für die ArbeitnehmerInnenseite dargestellt. Diese weisen eine ähnliche Herangehensweise an die bevölkerungsbezogenen Fragestellungen wie die Politik auf.

Von der BCC wurden keine Konzepte oder Strategien erstellt und generell spielt das Thema des demographischen Wandels keine wesentliche Rolle. Inhaltliche Auseinandersetzung erfolgte in einem Positionspapier 2010 zur Pensionsversicherung. 2015 wurde ein Papier mit dem Titel „A Business Plan for Britain: Expectations of the next UK government“ mit sieben Kernthemen veröffentlicht:

- Die besten britischen Talente fördern und damit die nächste Generation entwickeln;
- Großbritanniens globale Handelsmacht stärken;
- Großbritanniens Infrastruktur verbessern;
- Steuern und Kosten für die Wirtschaft senken;
- Langfristige Unternehmensinvestitionen unterstützen;
- Die Stellung Großbritanniens in Europa stärken;
- Unternehmen zum Herz der lokalen Entwicklung machen.

Somit ist die einzige Forderung des BCC im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel die Förderung von Talenten.

Auch die von der Gewerkschaft TUC gesetzten Akzente zum demographischen Wandel sind recht überschaubar. Dazu zählen ein 2010 in Neuauflage erschienener Guide für ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften zur Implementierung von „good practice“ im Umgang mit der Gleichbehandlung von älteren ArbeitnehmerInnen sowie die Veröffentlichung einer Studie zum Thema „Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions“. In der 2014 präsentierten Studie wird die steigende Zahl älterer ArbeitnehmerInnen sowie PensionistInnen in der Gesamtbevölkerung thematisiert. Eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die älter werdende Belegschaft und die Abschaffung eines einheitlichen Pensionsantrittsalters wird gefordert. Als innovativ kann die in der Studie

vertretene Position genannt werden, dass auch sich in Pension befindende Personen eine gewerkschaftliche Vertretung brauchen.

#### **4.2.4 Schlussfolgerung Maßnahmen der Wirtschaft**

Die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen haben in den Referenzstaaten unterschiedliche Maßnahmen zum Thema „demographischer Wandel“ gesetzt und reflektieren somit die im jeweiligen Land vorherrschende allgemeine Wahrnehmung der gegenständlichen Thematik. Wesentlich ist auch der Grad an Einbindung in gesamtstaatliche Prozesse der Interessensvertretungen. Während in Österreich, Schweden und Großbritannien die InteressensvertreterInnen der unselbständig Tätigen sowie der Unternehmen die politischen EntscheidungsträgerInnen auf die Notwendigkeit von Maßnahmensetzung im Zusammenhang des demographischen Wandels hinweisen sind diese in Deutschland in strukturierte Prozesse eingebunden.

Grundsätzlich gibt es wesentliche Unterschiede in der Auseinandersetzung mit der Thematik in den jeweiligen Staaten. Für die Interessensvertretungen in Österreich und Deutschland hat der demographische Wandel eine hohe Priorität mit dem Unterschied, dass die Interessen deutscher ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in konkreten politischen Gestaltungsprozessen berücksichtigt werden. In Schweden spielt der demographische Wandel für die InteressenvertreterInnen auch deshalb keine wesentliche Rolle, weil man sich mit dem Pensionssystem und der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie grundsätzlich auf mögliche negative Folgen des demographischen Wandels ausreichend vorbereitet sieht. Dennoch werden in Schweden von der ArbeitnehmerInnen- als auch der ArbeitgeberInnen-Seite für die Politik relevante Akzente gesetzt. Hingegen scheinen die Interessensvertretungen in Großbritannien für das Thema des demographischen Wandels nicht genügend sensibilisiert zu sein, haben somit keine nennenswerten Initiativen und dadurch auch kaum Einflussmöglichkeiten auf die Politik in diesem Themenfeld. Für Österreich ist daher der Vergleich mit Deutschland von besonderer Relevanz.

In Österreich spielen die Sozialpartner im Allgemeinen bei der Politikgestaltung eine wichtige Rolle. Somit sind der ÖGB, die AK, die WKO sowie die IV auch bei der thematischen Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel für politische und wirtschaftliche Maßnahmen von außerordentlich großer Bedeutung. Die einzelnen AkteurInnen der Sozialpartner haben jeweils für sich eigene Akzente gesetzt, um den Herausforderungen des demographischen Wandels begegnen zu können. Doch auch gemeinsam haben die



Sozialpartner zum Thema Positionen bezogen und auf Bereiche hingewiesen, die Handlungsmaßnahmen erfordern.

Die Schlussfolgerung lautet, dass die konzeptuellen Beiträge der Sozialpartner nach erfolgter Beurteilung strukturiert in einen gesamtstaatlichen Prozess münden sollten. Insbesondere die strategische Herangehensweise über die Erstellung unterschiedlicher Szenarien bis 2050, wie der „future.monitor“ der IV, ist ein innovativer Ansatz. Allgemein könnten die von den Sozialpartnern konzipierten Überlegungen stärkeren Einfluss auf die Politik ausüben, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Da alle sozialpartnerschaftlichen AkteurInnen auf die Problematik des demographischen Wandels hinweisen und politische EntscheidungsträgerInnen zum Handeln auffordern, scheint der Handlungsbedarf derzeit dort zu liegen. Österreich könnte sich hier ein Beispiel an Deutschland nehmen, konkret an der Einbindung der Interessenvertretungen in den gesamtstaatlichen demographiepolitischen Prozess. Der DIHK sowie der DGB sind Gestaltungspartner in Arbeitsgruppen, die demographiepolitische Ziele definieren und über Maßnahmen entscheiden. Dieser Prozess ist in den Untersuchungsländern einzigartig, könnte aber aufgrund der effektiven Einflussnahme von Interessensvertretungen auf gesamtgesellschaftliche und -staatliche Demographieprozesse eine Modellfunktion für Österreich haben.

### **4.3 Dritte Forschungsfrage**

**In welchem Ausmaß betreffen die eingeleiteten Maßnahmen die Bereiche der Lebenswelten (Bildungswelt, Arbeitswelt, Betreuungswelt und Partizipationswelt)?**

Im Folgenden erfolgt ein direkter Vergleich der Bildungswelt, Arbeitswelt, Betreuungswelt und der Partizipationswelt zwischen Österreich, Deutschland, Schweden und Großbritannien. Grundsätzlich finden sich in den Referenzstaaten Maßnahmen zu allen Lebenswelten wieder, doch auch hier gibt es im Ausmaß der eingeleiteten Vorkehrungen länderspezifische Variationen. Deutschland sticht insofern hervor, als sich die Lebenswelten im gesamtstaatlichen Demographieprozess wiederfinden. Daher erfolgt die Darstellung der in Deutschland eingeleiteten Maßnahmen anhand der Initiativen, die die Gestaltungspartner in den zehn Arbeitsgruppen beim Demografiekongress im September 2015 präsentiert haben (siehe Kapitel Ergebnisse des Demografiekongresses). Diese Ergebnisse der Arbeitsgruppen stellen einen aktuellen Maßnahmenkatalog der in Deutschland getroffenen Vorkehrungen zum demographischen Wandel dar.

Da die Arbeitswelt in allen Staaten eine wichtige Rolle spielt und in Deutschland in diesem Bereich eine besondere Vielfalt an Maßnahmen konzipiert wurde, wird auf diese etwas detaillierter eingegangen. Im Fokus des Vergleiches stehen die einzelnen Lebenswelten, sie werden in der Reihenfolge Bildungs-, Arbeits-, Betreuungs- und Partizipationswelt im Kontext der Maßnahmen der jeweiligen Staaten dargestellt.

### **4.3.1 Bildungswelt**

#### **4.3.1.1 Österreich**

Die Themen Bildung und demographischer Wandel werden von Seiten der Politik in Österreich insofern verknüpft, als sich im Regierungsprogramm explizit der Hinweis darauf findet, dass die Forschung zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen verstärkt werden soll, wobei die thematische Ausrichtung der demographische Wandel sein soll. Dazu gibt es auch eine konkrete Initiative („Vernetzungsplattform“), die diese Forschung fördern soll.

Zudem spielt der demographische Wandel hinsichtlich der Bildungswelt insofern eine Rolle, als sowohl von der Wirtschaft als auch von der Politik betont wird, dass lebenslanges Lernen von großer Bedeutung sei und vor allem Fort- und Weiterbildungs- sowie Umschulungsprogramme zentral sein werden, um das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen.

Kaum angesprochen wird das Thema „Schule und demographischer Wandel“. Aufgrund der niedrigen Geburtenraten wäre anzunehmen, dass manche Schulen nicht ausgelastet seien, weder von Seiten der Politik noch der Wirtschaft wird dies jedoch thematisiert.

#### **4.3.1.2 Deutschland**

Maßnahmen zur Bildungswelt stehen im Fokus der Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“, die sich im Rahmen des gesamtstaatlichen Demografieprozesses mit Bildungsfragen auseinandersetzt. Ziel der Maßnahmen ist die Anpassung des Bildungssystems, damit Fähigkeiten und Kompetenzen gestärkt werden. Dazu zählen der Ausbau von Informations- und Beratungsstrukturen als zentraler Bestandteil des „demografiefesten Bildungssystems“. Wesentliche Bedeutung kommt dabei der regionalen Vernetzung der regionalen Bildungs- und Berufsberatung zu. Konkrete Maßnahmen sollen eine Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung an Schulen herbeiführen. Auch die Berufs- und Studienorientierung in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte wird als Maßnahme genannt. Neben der Intensivierung der Kooperation mit Eltern, werden unter anderem Beratungsangebote für

SchülerInnen und StudienaussteigerInnen erweitert. Zudem soll es künftig verstärkt auch Beratung zur Weiterbildung im Erwachsenenalter geben.

#### **4.3.1.3 Schweden**

Im Zusammenhang mit dem demographischen Wandels spielt die Qualifizierungsoffensive eine wesentliche Rolle. Dadurch soll auch die Zielvorgabe der Regierung erreicht werden, bis 2020 die geringste Arbeitslosigkeit in der EU zu haben. Von großer Bedeutung ist auch das Lebenslange Lernen unter Einschluss aller Formen der Erwachsenenbildung. Vor allem wird das Nachholen von Bildungsabschlüssen gefördert. Eine hohe Priorität für Politik und Wirtschaft hat zudem die Ausbildung von Fachkräften. Dabei soll der Fachkräftemangel in direkten Zusammenhang mit der Alterung und der Urbanisierung gesetzt werden. Auch die Ausbildung und Qualifizierung von MigrantInnen wird berücksichtigt.

Eine im regionalen Kontext behandelnde Thematik ist der Lehrkräftemangel. Der steigende Bedarf hängt unter anderem mit der zunehmenden Zahl von schulpflichtigen Flüchtlingskindern zusammen. Als Maßnahmen sind die Steigerung der Attraktivität des Berufes, eine Erleichterung beim Ein- oder Umstieg sowie schnellere Integration von eingewanderten LehrerInnen geplant. Auch die verstärkte Verwendung moderner Methoden wie z.B. E-Learning oder Videoschulen in dünn besiedelten Gebieten sind angedacht.

#### **4.3.1.4 Großbritannien**

Von Seiten der Politik wurden in Großbritannien einige Maßnahmen im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel getroffen, bei denen die Wissenschaft eine zentrale Rolle spielt. So wurde etwa der leitende Wissenschaftler der Regierung (*government's chief scientist*) beauftragt, eine Untersuchung über die Herausforderungen einer alternden Bevölkerung durchzuführen. Generell lässt sich festhalten, dass die Herangehensweise der politischen Verantwortlichen an die Herausforderungen des demographischen Wandels über wissenschaftliche Erkenntnisgenerierung zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten erfolgt.

Für die Wirtschaft spielt die Bildung im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel insofern eine Rolle, als beispielsweise die British Chamber of Commerce einen „Business Plan for Britain“ entwickelt hat, in dem angesprochen wird, dass die besten britischen Talente gefördert werden müssen. Nur so, so der Business Plan, könne die nächste Generation Großbritanniens Wirtschaft positiv beeinflussen.

Weder von der Politik noch von der Wirtschaft wird das Thema „Schule und demographischer Wandel“ angesprochen, das z.B. in Schweden eine größere Rolle spielt. Ebenso wenig wird

auf Modelle zum lebenslangen Lernen oder der Weiter- oder Umschulung von älteren ArbeitnehmerInnen eingegangen, obwohl das Thema „ältere ArbeitnehmerInnen“ sowohl von Seiten der Politik als auch der Wirtschaft thematisiert wird.

## **4.3.2 Arbeitswelt**

### **4.3.2.1 Österreich**

Das beherrschende Thema des Bereiches „Arbeitswelt“ hinsichtlich des demographischen Wandels stellt zweifelsohne das Pensionssystem dar. Sowohl von Seiten der Politik als auch der Wirtschaft gibt es Konzepte zur Veränderung oder Reformierung des Pensionssystems. Grundtenor ist sowohl in Wirtschaft als auch in Politik, dass es aufgrund der längeren Lebenserwartung und der Alterung der Bevölkerung notwendig sei, das Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Die Vorschläge für eine konkrete Umsetzung weichen jedoch je nach politischer Partei voneinander ab und auch die Regierung hat bisher keine Strategie entwickelt, wie auf lange Sicht mit dem Pensionssystem in Hinblick auf den demographischen Wandel umgegangen werden soll.

Das zweite wichtige Thema hinsichtlich des demographischen Wandels im Bereich Arbeitswelt stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Besonders von Seiten der Politik gibt es Initiativen, um diese Vereinbarkeit besser zu gewährleisten. Die Politik bietet etwa ein Handbuch „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (BMFJ gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Ö) an, es wird vom BMFJ ein Staatspreis „Unternehmen für Familien“ vergeben, es gibt eine Charta zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die zu 100 % im Eigentum des Bundes stehende Familie & Beruf Management GmbH führt unterschiedliche Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch.

Die Wirtschaft beteiligt sich zwar teilweise an den genannten Initiativen, den AutorInnen sind jedoch keine weiteren Projekte, die von Seiten der Wirtschaft zu diesem Thema initiiert wurden, bekannt.

### **4.3.2.2 Deutschland**

Maßnahmen die Arbeitswelt betreffend wurden von den Gestaltungspartnern vor allem in vier Arbeitsgruppen herausgearbeitet und decken eine breite Palette an Schwerpunkten ab. Relevante Arbeitsgruppen sind:

- a) „Gute Partnerschaft für Familie“
- b) „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“;
- c) „Mobilisierung aller Potentiale zur Sicherung der Fachkräftebasis“;
- d) „Ausländisches Arbeitskräftepotential erschließen und Willkommenskultur schaffen“.

**a) Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaft für Familien“**

Ziele dieser Arbeitsgruppe sind:

- Realisierung von Erwerbswünschen von Müttern und Vätern;
- Gewährleistung von wirtschaftlicher Unabhängigkeit voneinander von Müttern und Vätern;
- Müttern und Vätern soll das Nachgehen von Familienaufgaben ermöglicht werden, ohne beruflichen und karrieretechnische Nachteile zu erwarten;
- Gewinnung von Zeit füreinander: Mütter sollen die Chance auf qualifizierte Erwerbstätigkeit und Väter die Möglichkeit zum Aufbau einer guten Vater-Kind-Beziehung.

Zu den Maßnahmen, Initiativen und Projekten gehören jene in den beiden Bereichen: „Kultur der Arbeitszeit“ und „Kultur der Infrastruktur“. Diese zielen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf den Ausbau der Kindertageseinrichtungen ab. Angeführt werden können folgende Projekte:

- „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0“ als Beitrag für:
  - Leistungs- und Karrierekompetenz;
  - Arbeitszeit- und Kapazitätenmanagement;
  - Individuelle und betriebliche Vereinbarkeitslösungen.
- „Mobiles Arbeit“ zur Klärung, in wie weit außerhalb des Büros gearbeitet werden kann.
- „Betriebliche Angebote“ für geförderte Pflege von Angehörigen.
- „Informationsangebote zu hausnahen Dienstleistungen“.

**b) Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“**

Insgesamt gehören vier Handlungsfelder zu dieser Arbeitsgruppe:

- Gesundheit und Prävention bei der Arbeit;
- Umgang mit erkrankten Beschäftigten;
- Unterstützung der Unternehmen, vor allem kleiner und mittlerer, bei der Bewältigung des demographischen Wandels;
- Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung.

Eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung umfasst laut dieser Arbeitsgruppe:

- Weiterbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten;
- Laufbahngestaltung;
- Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Gesundheitsgerechte Verhaltensweisen;

- Kombiniert Leistungspotentiale und somit die Stärken und Schwächen aller Beschäftigten;
- Berücksichtigt Alterungsprozesse und Altersstruktur und ist auf die gesamte Belegschaft abgestimmt.

Ziel ist es unter anderem die Betriebe und die Öffentlichkeit für diese Belange zu sensibilisieren.

### **c) Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potentiale zur Sicherung der Fachkräftebasis“**

Innerhalb dieser Arbeitsgruppe gibt es zwei Schwerpunkte: (1) Integration von Arbeitslosen und (2) Qualifizierung von Jugendlichen und Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dazu wurden folgende Projekte initiiert:

- „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ – Personen bis 34 Jahren ohne Ausbildung sollen diese nachholen.
- „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ – Ausbildungswillige sollen bis zum Abschluss der Ausbildung begleitet werden.
- „Programm der Berufseinstiegsbegleitung“ für Langzeitarbeitslose.
- „Informationskampagne Ich bin gut“ – für Jugendliche mit Ausbildungsmängel
- „Perspektive Wiedereinstieg“ – für Frauen und Männer nach familienbedingter Berufsunterbrechung.
- Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, um Familien und Beruf besser zu kombinieren.
- „Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland“ ist ein Projekt, um Lohnunterschiede aufzuzeigen.
- Initiative: „Neue Qualität der Arbeit“ soll die Arbeitsbedingungen verbessern.
- Programm „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“ ist eine Qualifizierungsinitiative.
- Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Zukunft der Arbeit“ erarbeitet Konzepte wie mit dem demographischen Wandel besser umzugehen zu ist.
- „Spitzencluster-Wettbewerb der High Tech Strategie“ für Nachwuchsförderung.
- „Kompetenz und Transferzentrum des Handwerks (FitDe.H)“ bietet Information zum demographischen Wandel.

### **d) Ausländisches Arbeitskräftepotential erschließen und Willkommenskultur schaffen**

Ziel ist es, Deutschland für qualifizierte Einwanderung attraktiv zu gestalten und über die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu informieren. Dazu wurde eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen gestartet:

- „Infohotline: Arbeiten und Leben in Deutschland“ für Ausländische Arbeitskräfte;
- Schaffung von „Internetportalen zur Beratung“;

- „AnerkennungberaterInnen“ sind an ausgewählten Außenhandelskammern tätig und beraten über Nostrifizierung von Abschlüssen;
- „Programm: Integration durch Qualifizierung – IQ“ richtet sich an Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland;
- „Wissens- und Arbeitsplattform BQ-Portal“ bietet Informationen zu Berufen in Deutschland an;
- Lotsen-App: „Karriere-Kompass Deutschland“ informiert über Ausbildung, Studium und Berufschancen;
- „Sonderprogramm MobiPro-EU“ fördert Mobilität von Jugendlichen und Arbeitslosen innerhalb der EU;
- „Pilotprojekt für Indien, Indonesien und Vietnam“ soll Fachkräfte in diesen Ländern ansprechen;
- Mit dem „Infoportal für KMUs“ wird über Fachkräftesicherung informiert;
- Programm: „Passgenaue Besetzung“ richtet sich an KMUs und unterstützt bei Ausbildungsplätzen und Integration von ausländischen Fachkräften;
- Unternehmenspreis „Mit Vielfalt zum Erfolg“ zeichnet Unternehmen mit besonderer Willkommenskultur aus.

#### **4.3.2.3 Schweden**

Das schwedische Pensionssystem wird parteiübergreifend positiv bewertet und gilt als direkte Maßnahme, um möglichen negativen Folgen des demographischen Wandels entgegenzutreten. Zudem wird die Verlängerung der Lebensarbeitszeit favorisiert. Dies soll einerseits durch einen schnelleren Berufseinstieg und andererseits durch längeres Arbeiten im Alter erfolgen. Die Anhebung des Pensionsantrittsalters wird von den politischen Parteien nicht in Frage gestellt. Die von einer Zukunftskommission empfohlene längere Lebensarbeitszeit sieht die Möglichkeit von mehreren Karrieren vor.

Die Steigerung von Beschäftigung soll auf zweierlei Wegen ermöglicht werden. Einerseits soll die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden angehoben und andererseits sollen Teilzeitanstellungen von Frauen in Richtung Vollzeitbeschäftigung verschoben werden. Die Integration von MigrantInnen ist eine weitere Maßnahme. Auch mehr Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen sowie die Hebung der Beschäftigungsquote bei Jugendlichen sind vorgesehen.

Um MigrantInnen und Flüchtlinge schneller am Arbeitsmarkt integrieren zu können, werden von Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnen die Einführung von Niedriglohnjobs mittels Senkung der in Kollektivverträgen festgelegten Mindestlöhne gefordert. Des Weiteren setzen sich ArbeitgeberInnen für den Ausbau privater Einrichtungen im Kranken- und Pflegebereich ein.

Bereits heute werden die Anzeichen eines künftig noch stärker ausgeprägten Fachkräftemangels sichtbar. Als eine mögliche Maßnahme gilt die bessere Steuerung freier Stellen und entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte (*Matching*), was ebenfalls als ein wichtiges Regierungsziel definiert wurde.

#### **4.3.2.4 Großbritannien**

Weder die Wirtschaft noch die Politik in Großbritannien haben das Thema „demographischer Wandel“ explizit auf ihrer Agenda stehen. Implizit wird der demographische Wandel jedoch im Zusammenhang mit der Arbeitswelt thematisiert. Die Regierung hat mehrere Papiere zum Thema Alterung der Bevölkerung veröffentlicht, in denen vor allem Maßnahmen zur Änderung des Pensionssystems vorgeschlagen werden. Auch die politischen Parteien haben in ihren Parteiprogrammen jeweils Vorschläge zur Veränderung des Pensionssystems verankert.

Die Wirtschaft hat Konzepte zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen vorgelegt. Der TUC veröffentlichte beispielsweise bereits 2006 und in der Neuauflage 2010 ein Handbuch zum Umgang mit älteren Menschen im Arbeitsprozess. 2014 wurde eine Studie zum Thema „Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions“ herausgegeben und hob ebenfalls die Herausforderungen für ältere Menschen am Arbeitsmarkt hervor.

Der demographische Wandel wird somit im Zusammenhang mit der Arbeitswelt ausschließlich mit der Alterung der Bevölkerung verknüpft, nicht jedoch mit der Diversifizierung derselben. Zudem liegt der Fokus innerhalb der Arbeitswelt vor allem auf der Modifizierung des Pensionssystems.

### **4.3.3 Betreuungswelt**

#### **4.3.3.1 Österreich**

Ein Lösungsvorschlag, um den Auswirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken, ist, Frauen verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um dies zu ermöglichen, ist es wiederum nötig, die Betreuungseinrichtungen für Kinder auszubauen. Vor allem die Grünen, aber auch die Wirtschaftskammer und die IV fordern daher einen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze. Nicht nur für ganz kleine Kinder sollen Betreuungsplätze zur Verfügung stehen, die Betreuungsangebote sollten auch ganztägig und ganzjährig genutzt werden können.



Ein weiterer Teil der Betreuungswelt ist die Betreuung von pflegebedürftigen Personen. Da die Bevölkerung aufgrund des demographischen Wandels altert, kommt es auch zu einem erhöhten Bedarf an Ressourcen zur Pflege und Betreuung von älteren Personen. In Österreich wird dieser Bedarf derzeit unter anderem durch die so genannte 24-Stunden-Betreuung, die hauptsächlich durch Frauen aus dem Ausland geleistet wird, gedeckt.

#### **4.3.3.2 Deutschland**

Die Maßnahmen zur Betreuungswelt wurden vor allem in der Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ konzipiert. Damit wird der Schwerpunkt auf die älter werdende Bevölkerung gelegt, obwohl auch Menschen mit Beeinträchtigungen in unterschiedlichen Kontexten berücksichtigt werden. Weiters wird die Ausbildung von PflegerInnen thematisiert, wodurch Verbindungen zur Bildungswelt hergestellt werden. Zudem wird auch die Pflege von Familienangehörigen ein zunehmend wichtigeres Thema, das wiederum für die Arbeitswelt von Bedeutung ist. Im Bereich der Betreuungswelt wird von der Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ ein breites Spektrum an konkreten Vorkehrungen erfasst, das sowohl die Anpassung von gesetzlichen Rahmenbedingungen der Versicherungsträger, technische Forschung, als auch die Pflege von älteren Personen mit Migrationshintergrund umfasst. Zum Veranschaulichen der unterschiedlich konzipierten Maßnahmen werden an dieser Stelle die einzelnen Initiativen und Projekte vorgestellt:

- Maßnahme zur Erhöhung der Zuschüsse für Pflegebedürftige aus Mitteln der Sozialen Pflegeversicherung für wohnumfeldverbessernde Umbaumaßnahmen.
- Programm: „Modellprogramm zur Weiterentwicklung neuer Wohnformen für pflegebedürftige Menschen“.
- Maßnahme: „Kommunale Beratungsstellen >Besser Leben im Alter durch Technik<“.
- Initiative: „Pflegeinnovationen 2020“ fördert die Erforschung von Mensch-Technik-Innovation in der Medizintechnik.
- Projekt „NASCH DOM ein Projekt zur Verbesserung der Versorgung russischsprachiger Demenzkranker“.

#### **4.3.3.3 Schweden**

Die schwedischen Modelle die Kinderbetreuung betreffend gelten international als Vorbild. Ziel ist die Optimierung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie und dies wird durch Gleichstellung von Müttern und Vätern beim Elternurlaub und einem gut ausgebauten Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen mit einem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz zu erreichen versucht.

Im Hinblick auf die Gewinnung von Nachwuchsarbeitskräften in der Kranken- und Altenpflege wurden die Herausforderungen erkannt, jedoch gibt es zwischen den politischen Kräften unterschiedliche Herangehensweisen. Während die konservative Vorgängerregierung private AnbieterInnen bei sozialen Diensten förderte, setzt sich die gegenwärtige rot-grüne Minderheitsregierung für die Stärkung des öffentlichen Sektors in diesem Bereich ein. Einen wichtigen Beitrag im Pflegesystem sollen neue Technologien wie etwa jene im Bereich der Telemedizin einnehmen.

#### **4.3.3.4 Großbritannien**

Die von der Regierung veröffentlichten Papiere beschäftigen sich neben der Arbeitswelt vor allem mit der Betreuungswelt. Es finden sich gleich mehrere Konzepte zum Gesundheits- und Pflegewesen sowie zum Sozialsystem. Die Wirtschaft thematisiert hingegen keine Bereiche der Betreuungswelt.

#### **4.3.4 Partizipationswelt**

##### **4.3.4.1 Österreich**

Die Partizipation von MigrantInnen oder älteren Personen an der Mehrheitsgesellschaft wird in Österreich nicht konzeptuell erfasst und auch die politischen Parteien haben kein ausgeprägtes Interesse an dieser Thematik. Die Grünen sprechen als einzige Partei explizit davon, dass MigrantInnen und AsylwerberInnen sobald wie möglich am gesellschaftlichen und politischen Leben teilhaben können sollen. Dass MigrantInnen als potenzielle WählerInnen wahrgenommen werden, zeigte die Wahlwerbung verschiedener Parteien. Explizit als ethnische Community umworben werden z.B. die SerbInnen von der FPÖ.

##### **4.3.4.2 Deutschland**

Konkrete Maßnahmen zur Partizipationswelt wurden in der Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“ eingeleitet. Es ist jene Arbeitsgruppe, die erst 2015 ins Leben gerufen wurde und 2017 Handlungsfelder mit entsprechenden strategischen Vorgaben präsentieren soll. Die innerhalb dieser Arbeitsgruppe gesetzte Maßnahme zur Partizipation richtet sich direkt an Jugendliche und will Interesse an politischen Prozessen wecken. Das Projekt „Ich mache Politik / Demografie“ ist ein bundesweites und soll Einflussmöglichkeiten auf politische Prozesse ermöglichen. Dadurch sollen Jugendliche an der Politikgestaltung beteiligt werden.

Es ist zu erwarten, dass generell die Partizipationswelt stärker in den Mittelpunkt rücken wird und daher ist gerade beim nächsten Demografiegipfel 2017 auch in anderen Arbeitsgruppen

mit Initiativen in diesem Bereich zu rechnen. Die politischen Parteien haben die WählerInnengruppe der Älteren erkannt, so macht z.B. die SPD Veranstaltung für diese Zielgruppe. Auch Menschen mit Behinderung sollen mit eigenen Wahlprogrammen und einfacher Sprache angesprochen werden. Personen mit Migrationshintergrund wurden einzig von der Partei „die Grünen“ durch gezieltes Verteilen von Information in Fremdsprachen angesprochen, ansonsten wurden keine Maßnahmen gesetzt.

#### **4.3.4.3 Schweden**

In der Nationalen Strategie für regionales Wachstum und Attraktivität 2014-2020 wird Partizipation thematisiert. Dabei wird insbesondere die Notwendigkeit der Teilhabe von v.a. Jugendlichen, aber auch anderen marginalisierten Gruppen an Politik und Gesellschaft hervorgehoben. Der Partizipation von MigrantInnen am gesellschaftlichen und politischen Leben wurde bei den untersuchten Institutionen bis dato keine wesentliche Bedeutung beigemessen. Eher oberflächlich wird dies z.B. im Parteiprogramm der Sozialdemokraten getan. Zwar werden Ältere, Jüngere und auch Personen mit Migrationshintergrund mit nichtschwedischen Informationen angesprochen, dennoch werden wenige Überlegungen zu demokratiepolitischen Repräsentationsfragen angestellt.

#### **4.3.4.4 Großbritannien**

Die Regierung beschäftigt sich insofern mit der Partizipationswelt, als in den veröffentlichten Papieren mehrfach angesprochen wird, dass die ältere Bevölkerung aktiv am öffentlichen und sozialen Leben teilnehmen können soll und die Rahmenbedingungen dafür entsprechend angepasst werden sollen. Die Partizipation von MigrantInnen am politischen und gesellschaftlichen Leben wird hingegen gar nicht thematisiert.

#### **4.3.5 Schlussfolgerung Dritte Forschungsfrage**

Die in dieser Studie untersuchten Staaten weisen einige Gemeinsamkeiten auf. Erstens werden in Österreich, Deutschland, Schweden und Großbritannien die durch den demographischen Wandel hervorgerufenen Herausforderungen primär unter dem Aspekt der Überalterung der Gesellschaft betrachtet. Erst in zweiter Linie wird die Diversifizierung der Bevölkerung angesprochen.

Zweitens werden in allen untersuchten Ländern Herausforderungen in den Bereichen der Lebenswelten erkannt und auch in Konzepten, Strategien, Maßnahmen, Initiativen oder in Studien und Positionspapieren berücksichtigt. Der wesentliche Unterschied zwischen den Staaten besteht allerdings darin, dass die Ausprägung der Auseinandersetzung und somit die

Maßnamensetzung in den jeweiligen Bereichen teilweise stark variieren, was in der vergleichenden Darstellung der Lebenswelten deutlich zum Ausdruck kommt.

Im Ländervergleich hervorzuheben ist Deutschland. Dort haben sich die so genannten Gestaltungspartner in entsprechenden Arbeitsgruppen aufgrund der von der deutschen Regierung gesteuerten gesamtstaatlichen Demographiepolitik konzeptuell und umsetzungstechnisch eingehender mit den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Lebenswelten auseinandergesetzt.

Die Arbeitswelt stellt jenes Handlungsfeld dar, dem in allen Staaten eine hohe Priorität zukommt und in deren Bereich auch die meisten Maßnahmen gesetzt wurden.

Die zweitmeisten Maßnahmen wurden in allen Staaten im Bereich der Betreuungswelt gesetzt, hier vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich. Die Bildungswelt wird hingegen oftmals angesprochen, konkrete Maßnahmen sind allerdings kaum zu finden. Dies ist insofern bedenklich, als vor allem die Bildungswelt für die „Abfederung“ von möglichen negativen Folgen des demographischen Wandels relevant sein wird.

Kaum oder gar nicht berücksichtigt wurde in den untersuchten Staaten die Partizipationswelt. Vor dem Hintergrund der stetig älter werdenden und ethnisch, kulturell und religiös heterogener werdenden Bevölkerung werden sich politische EntscheidungsträgerInnen stärker mit Themenfeldern der Partizipationswelt auseinandersetzen müssen.

#### **4.4 Vierte Forschungsfrage**

**Welche Ableitungen sind für politische und wirtschaftliche EntscheidungsträgerInnen in Österreich aus der Untersuchung des systematischen Ländervergleiches zu ziehen?**

Aus der Studie ergeben sich zahlreiche Ableitungen für die politischen und wirtschaftlichen EntscheidungsträgerInnen in Österreich. Diese betreffen ein breites Spektrum der untersuchten Themenfelder:

- a) Bevölkerungszusammensetzung und Entscheidungsgrundlagen;
- b) Geburtenrate;
- c) Bewusstseinsbildung;
- d) Gesamtstaatlicher Strategieprozess;
- e) Politische Parteien;
- f) Wirtschaftliche Aspekte,
- g) Lebenswelten;
- h) Sicherheit und Partizipationswelt.

### **a) Bevölkerungszusammensetzung und Entscheidungsgrundlagen**

Grundlage für den Umgang mit dem demographischen Wandel sind Daten und Fakten ebendiesem betreffend. Daher sind statistische Vorausberechnungen und wissenschaftliche Erkenntnisse im Bereich der Demographieforschung von großer Bedeutung. Die derzeit aufgrund des demographischen Wandels eingeleiteten Maßnahmen gehen von Berechnungen und Zukunftsszenarien aus, die den verstärkten Zuzug von Flüchtlingen im Jahr 2015 noch nicht berücksichtigt haben. Es wird an den DemographieexpertInnen liegen, diese Zahlen aus 2015 miteinzubeziehen. Ob bzw. welche Auswirkungen das Jahr 2015 auf die Berechnungen der künftigen Bevölkerungsentwicklung hat, ist derzeit noch unklar.

Die Forschungsergebnisse sollten entsprechend den Anforderungen für politische EntscheidungsträgerInnen sowohl in der Exekutive als auch der Legislative als Beurteilungsmaterial aufgearbeitet werden.

Die wissenschaftlichen Untersuchungen sollten in einem regelmäßigen Verfahren die Dynamik der demographischen Veränderungen erfassen und anwendungsorientierte Erkenntnisse der Regierung sowie dem Nationalrat vorgelegt werden.

### **Empfehlung**

- Beauftragung von wissenschaftlichen Einrichtungen mit der systematischen Erstellung von Studien und Analysen über die kurz-, mittel- und langfristigen Entwicklungen der demographischen Entwicklung der österreichischen Bevölkerung. Ein von der Regierung beauftragter „Chief Scientist Advisor“ (nach britischem Vorbild) sollte den Forschungsprozess koordinieren und politische EntscheidungsträgerInnen beraten.

### **b) Geburtenrate**

Österreich hat von allen untersuchten Ländern die niedrigste Geburtenrate, Schweden hingegen gemeinsam mit Großbritannien die höchste. VertreterInnen der politischen Parteien sowie Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in Schweden führen die relativ hohe Fertilitätsrate auf die umfassenden Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurück. Dazu gehören unter anderem die Gleichstellung von Vätern und Müttern betreffend die Elternkarenzzeit als auch der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz.

### **Empfehlung**

- Das in Schweden implementierte Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte hinsichtlich einer Umsetzbarkeit in Österreich evaluiert und gegebenenfalls implementiert werden.

### **c) Bewusstseinsbildung**

In Deutschland werden Herausforderungen des demographischen Wandels im Kontext der Gesamtgesellschaft sowie der Wirtschaft mit Konsequenzen für jede/n einzelne/n BürgerIn in einem breiten öffentlichen Diskurs erörtert. Somit können Rahmenbedingungen für eine gesamtgesellschaftliche Herangehensweise an die künftigen Veränderungen vor allem in der Arbeitswelt, Betreuungswelt und Bildungswelt unter Stärkung der individuellen Verantwortlichkeiten eingeleitet werden. Federführend bei der gesellschaftspolitischen Gestaltung künftiger Entwicklungen ist die deutsche Bundesregierung, die einen entsprechenden Diskussions- und Maßnahmenprozess initiiert hat.

### **Empfehlung**

- Basierend auf gesellschaftspolitischen Diskursen ist die Einleitung eines Strategieprozesses zum Zwecke der Maßnahmensetzung unter Einbindung aller am gesellschaftspolitischen Leben beteiligten relevanten AkteurInnen notwendig. Dazu gehört das gesamte politische Spektrum bestehend aus VertreterInnen der Politik, der Wirtschaft, der Interessensvertretungen der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft. Ziel sollte die Bewusstseins-schärfung und Sensibilisierung aller gesellschaftlichen AkteurInnen für die anstehenden Herausforderungen sein.

### **d) Gesamtstaatlicher Demographieprozess**

Aus der Untersuchung der Maßnahmen zum demographischen Wandel in Österreich, Schweden und Großbritannien geht hervor, dass unterschiedliche Vorkehrungen bereits getroffen wurden, diese aber nicht in einem strukturierten Prozess diskutiert und von einer übergeordneten Stelle koordiniert und gesteuert werden. Einen gesamtstaatlichen Demographieprozess gibt es hingegen in Deutschland, der schließlich zur Erstellung einer Strategie führte. Wesentlich ist, dass strategische Ziele, Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen definiert und umgesetzt werden. An der Konzipierung, Evaluierung und Umsetzung beteiligen sich öffentliche Institutionen aller

Verwaltungsebenen (Bund, Länder, Kommunen) politische Parteien, Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, Wissenschaft, Versicherungsträger, Unternehmen und Zivilgesellschaft. Gesteuert werden die gesamtstaatlichen Abläufe von der Regierung durch den Innenminister.

### **Empfehlung**

- Initiierung eines gesamtstaatlichen Demographieprozesses unter Einschluss aller am gesellschaftspolitischen Leben beteiligten AkteurInnen mit dem Ziel, eine Demographiestrategie im Parlament zu verabschieden. Dabei sollen strategische Ziele, Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen nach dem Vorbild Deutschlands definiert und in einem strukturierten und koordinierten Prozess unter der Leitung der Bundesregierung umgesetzt werden. Das Bundeskanzleramt würde sich als „Schaltstelle“ für die Zuständigkeit der entsprechenden Agenden eignen.

### **e) Politische Parteien**

Die im deutschen Bundestag vertretenen Parteien haben für das Thema der Demographie eine/einen eigenen DemographiesprecherIn. Dies hat den Vorteil, dass die Demographie-relevanten Themen in der tagespolitischen Auseinandersetzung zielgerichtet berücksichtigt werden können. In diesem Zusammenhang stellt die SPD eine Besonderheit dar. So leitet die gegenwärtige SPD-Demographiesprecherin eine Arbeitsgruppe von Abgeordneten, die in unterschiedlichen Bundestagsausschüssen demographisch die Gesetzgebung gestalten. Dadurch werden bei legislativen Verfahren die Aspekte der Bevölkerungsentwicklung umfassend berücksichtigt und zielgerichtet beeinflusst.

### **Empfehlungen**

- Um die Thematik des demographischen Wandels als eine gesamtgesellschaftliche und -staatliche Querschnittsmaterie erfassen zu können, muss in erster Linie das Bewusstsein politischer EntscheidungsträgerInnen hinsichtlich der Herausforderungen sensibilisiert werden. Politischen Parteien ist die Benennung von zuständigen Fachabgeordneten in der Funktion einer/s DemographiesprecherIn angeraten. Dem Beispiel der SPD in Deutschland folgend, würde sich die Etablierung einer parlamentarischen Arbeitsgruppe innerhalb der jeweiligen Nationalratsfraktionen als sinnvoll und effektiv erweisen.

#### **f) Wirtschaftliche Aspekte**

Der demographische Wandel hat jetzt bereits Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Abläufe und diese werden sich künftig verstärken. Neben der Berücksichtigung älter werdender MitarbeiterInnen stellt vor allem der Fachkräftemangel eine große Herausforderung dar. Ein wesentlicher Beitrag, um möglichen negativen Folgen entgegenwirken zu können, ist die Zusammenarbeit zwischen Regierung und den Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, die bereits seit längerem politische EntscheidungsträgerInnen zu Handlungsmaßnahmen drängen.

#### **Empfehlung**

- Die Regierung muss gemeinsam mit den Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen die anstehenden Herausforderungen für die Wirtschaft erfassen und entsprechende Maßnahmen einleiten. So lange es keinen strukturierten Demographieprozess gibt, könnten Interessensvertretungen ihre Bedenken über Medien, politische Parteien und im Austausch mit der Regierung kommunizieren. Entsprechende Maßnahmen sollten im nächsten Regierungsprogramm berücksichtigt werden.

#### **g) Lebenswelten**

Im Bereich der Arbeitswelt wurden in allen Staaten Maßnahmen eingeleitet, jedoch variieren auch hier die Vorhaben im Hinblick auf Qualität und Quantität der Umsetzungsschritte. Auch im Bereich der Betreuungswelt wurden in allen Referenzstaaten Maßnahmen getroffen, allerdings in einem geringeren Ausmaß. Nachholbedarf ist insbesondere im Bereich der Bildungswelt in Österreich, Schweden und Großbritannien festzustellen. In allen untersuchten Ländern wurde die Partizipationswelt von Umsetzungsmaßnahmen kaum oder gar nicht bedacht und dies, obwohl die Zahl der älteren und ethnisch, kulturell und religiös heterogenen WählerInnengruppen in Zukunft stark zunehmen wird.



## **Empfehlung**

- Evaluierung und gegebenenfalls Adaptierung der bereits in Deutschland, Schweden und Großbritannien existierenden Maßnahmen in der Arbeits-, Bildungs- und Betreuungswelt. Insbesondere die vielen deutschen Projekte und Initiativen im Bereich der Arbeitswelt können als Vorbild dienen. Die Bildungswelt müsste vor dem Hintergrund der Wichtigkeit und der erforderlichen Langzeitplanung bereits in nächster Zukunft von der Regierung berücksichtigt werden.
- Um im politischen Wettbewerb möglichst alle WählerInnengruppen effektiv erfassen und für die eigenen Interessen mobilisieren zu können, müssen sich politische Parteien strategische Konzepte überlegen, wie auf eine konstant sich verändernde Gesellschaft reagiert werden kann. Deshalb ist allen politischen Parteien eine Auseinandersetzung mit den Themenfeldern der Partizipationswelt angeraten.

### **h) Sicherheit**

Eine stärkere Verknüpfung von Sicherheitsaspekten mit jenen der allgemeinen demographischen Entwicklung und insbesondere der Integration von ZuwandererInnen ist in den nächsten Jahren zu erwarten.

## **Empfehlung**

- Bei künftige Konzepten, Strategien und Maßnahmen, die den demographischen Wandel betreffen werden, wird die Berücksichtigung von Sicherheitsthemen erforderlich sein.

### **4.4.1 Übersicht Empfehlungen**

- Erarbeitung einer Demographiestrategie nach dem Vorbild Deutschlands, die einen umfassenden und gesamtstaatlichen Ansatz ermöglicht.
- Einbeziehung aller relevanten Akteure inklusive Zivilgesellschaft, um einerseits die Bewusstseinsbildung zu forcieren und andererseits das intellektuelle Potenzial und Erfahrungen zu nutzen.
- Benennung eines/einer DemographiesprecherIn durch politische Parteien nach dem Vorbild Deutschlands.

- Etablierung eines Review-prozesses, der z.B. im jährlichen Abstand Bestandsaufnahmen durchführt und Steuerungsbedarf samt Empfehlungen öffentlich vorlegt.
- Beauftragung von wissenschaftlichen Untersuchungen und Studien zum demographischen Wandel (nach dem Vorbild Großbritanniens) zur Verbesserung des Wissensstandes und der Entscheidungsgrundlagen.
- Langfristige Zuwanderungs- und Integrationskonzepte erarbeiten und gestalten
- Zielorientierte Verbesserungen im Bereich der Arbeits- und Betreuungswelt, um den Bedarf an qualifizierter Arbeitskraft auch hinkünftig decken zu können.
- Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und zur Gesundheitsförderung von Beschäftigten v.a. in Sozialberufen, bei denen in Zukunft ein höherer Bedarf angenommen werden kann (z.B, Gesundheits- und Pflegepersonal).
- Rasche Heranführung und Integration von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt.
- Räume und Anreize für innovative Konzepte und Ansätze schaffen, die beispielsweise die Arbeits- und Betreuungswelt verbindet.

## 5 Abschlussbemerkung

Der demographische Wandel kann als eine umfassende Querschnittmaterie mit Bezug zu jeder/jedem Einzelnen betrachtet werden. Dies gilt vor allem aufgrund der Tatsache, dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung verändern und dies Auswirkungen auf alle gesellschaftspolitischen und sozio-ökonomischen Lebensbereiche haben wird. Grundsätzlich ist dies weder positiv noch negativ, fest steht jedoch, dass einer Vielzahl an Herausforderungen mit entsprechenden politischen und wirtschaftlichen Maßnahmen begegnet werden muss. Bei der Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel müssen sowohl die immer älter werdende Bevölkerung als auch die Zunahme der Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden, denn beide Faktoren werden die künftigen bevölkerungsbezogenen Prozesse nachhaltig prägen.

Die erfreuliche Tatsache, dass die Menschen immer älter werden, erfordert entsprechende Reaktionen der Politik und Wirtschaft. Beide sind aufgerufen, entsprechenden Maßnahmen einzuleiten, damit ein Leben bis ins hohe Alter von jeder/jedem aktiv gestaltet werden kann und in Würde beendet werden kann, ohne dabei das Sozial- und Gesundheitssystem zu überlasten. Damit sind nicht nur Fragen nach der Sicherung der Pensionen, sondern auch nach der Gewährleistung der notwendigen Gesundheitsversorgung sowie Pflege zu stellen.

Auch die Wirtschaft als solche sowie der Arbeitsmarkt werden von den Auswirkungen des demographischen Wandels betroffen sein. Ein zu erwartender Fachkräftemangel erfordert bereits jetzt die Setzung entsprechender Maßnahmen, sodass die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Österreichs gewährleistet werden kann. Dabei spielt die Bildung eine wesentliche Rolle, denn diese kann gewährleisten, dass Menschen auf die Herausforderungen des demographischen Wandel besser vorbereitet werden können.

Ein wesentlicher Faktor des demographischen Wandels ist, dass die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in Relation zur Gesamtbevölkerung wachsen wird und somit diese Personengruppe(en) zu einem tragenden Teil der Gesellschaft werden. Diese Personen müssen in gesamtgesellschaftliche Prozesse eingebunden werden und dazu gehört auch die Partizipation an der politischen Willensbildung. Daher wird der demographische Wandel auch das Verständnis von WählerInnenschichten nicht nur vor dem Hintergrund des steigenden Durchschnittsalters, sondern auch hinsichtlich der ethnischen, kulturellen und religiösen Heterogenität ändern. Insbesondere politische Parteien werden sich an die demographischen

Wandlungsprozesse anpassen müssen, um im Wettbewerb um Stimmen möglichst viele WählerInnen ansprechen zu können.

Allgemein lässt sich daher schlussfolgern, dass die Bildungs-, Arbeits-, Betreuungs- und Partizipationswelt als eigene gesellschaftspolitische Bereiche zu definieren sind, die von den Auswirkungen des demographischen Wandels im hohen Ausmaß betroffen sein werden. Eine entsprechende politische und wirtschaftliche Maßnahmensetzung ist daher notwendig, um für die Zukunft gerüstet zu sein. Im Ländervergleich wird ersichtlich, dass in Österreich Politik und Wirtschaft einen Nachholbedarf in der Auseinandersetzung mit der Thematik des demographischen Wandels aufweisen. Gerade vor dem Hintergrund des aktuellen Flüchtlingsaufkommens sind demographische Wandlungsprozesse einer stärkeren Dynamik unterworfen, wodurch politische und wirtschaftliche Maßnahmen jetzt eingeleitet werden müssen, damit aus den Herausforderungen Chancen für die Zukunft erwachsen.

## 6 Interviews

- Interview Christian Mandl, Leiter der Stabsabteilung EU-Koordination Mandl, WKO, 22.10.2014 (Wien)
- Interview Helwig Aubauer, Bereichsleiter Arbeit und Soziales, IV, 23.10.2014 (Wien)
- Interview Martin Sonntag, Sozialversicherung und Gesundheit, IV, 23.10.2014 (Wien)
- Interview Rolf Gleißner, Wirtschaftskammer Österreich, stv. Leiter Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit, 29.10.2014 (Wien)
- Interview Cornelia Ecker, Wirtschaftssprecherin SPÖ, 21.03.2015 (Wien)
- Interview Norbert Reuter, Bereich Wirtschaftspolitik, Ver.di-Bundesverwaltung/Ressort 1, 18.03.2015 (Berlin)
- Interview Petra Crone, Demografiesprecherin SPD, 19.03.2015 (Berlin)
- Interview Doris Wagner, Demografiesprecherin Die Grünen Deutschland, 19.03.2015 (Berlin).
- Interview Stefan Hardege, Referatsleiter Arbeitsmarkt, Zuwanderung DIHK, 20.03.2015 (Berlin)
- Interview Michael Friese, Demografiesprecher CDU, 20.03.2015 (schriftlich)
- Interview Elias von der Locht, Parlamentarischer Mitarbeiter NEOS, 16.04.2015 (Wien)
- Interview Johannes Gasser, Referent Arbeit & Soziales, Familie NEOS, 16.04.2015 (Wien)
- Interview Eike Pressinger MIR, Referentin für Migration, Menschenrechte, Integration und Minderheiten, Die Grünen Österreich 05.05.2015 (Wien)
- Interview Jan Freeke, Glasgow City Council, Development and Regeneration Services, 05.10.2015 (schriftlich)
- Interview Matthias W. Birkwald, Demografiesprecher die Linke, 08.07.2015 (telefonisch)
- Interview Ola Pettersson, Joa Bergold, Landsorganisationen (LO) (Gewerkschaftsbund), 01.02.2016 (Stockholm)
- Interview Karin Ekenger, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft) 02.02.2016 (Stockholm)
- Interview Jonas Frycklund, Svenskt Näringsliv (Schwedische Wirtschaft), 02.02.2016 (Stockholm)
- Interview Lisa Hornström, Forscherin, Nordregio, 03.02.2016 (Stockholm)
- Interview Sverker Lindblad, Näringsdepartementet (Wirtschaftsministerium) sowie Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Demographie und Wohlfahrt“ des Nordischen Ministerrates, 03.02.2016 (Stockholm)
- Interview Anna-Lena Sörenson, Reichstagsabgeordnete Sozialdemokraten, 04.02.2016 (Stockholm)
- Interview Niklas Wykman, Reichstagsabgeordneter Moderate, 04.02.2016 (Stockholm)
- Interview Fredrik Malm, Reichstagsabgeordneter Liberale, 23.02.2016 (schriftlich)
- Interview Asdin El Habbassi, Jugendsprecher ÖVP, 13.04.2016 (Wien)

## 7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Durchschnittsalter der EU-Staaten (28) von 2001 bis 2013; .....	53
Abbildung 2: Entwicklung der Asylanträge in Österreich 2002-2014; Quelle: BM.I, Asylstatistik 2014, S. 3.....	59
Abbildung 3: Wanderungssaldo Österreichs, Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2015. 2015, S. 25.....	63
Abbildung 4: Entwicklung der Asylanträge in Österreich 2002-2014; Quelle: BM.I, Asylstatistik 2014, S. 3.....	64
Abbildung 5: Entwicklung des Ausländeranteils, Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2014. 2014, S. 25.....	65
Abbildung 6: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung; Quelle: STATISTIK AUSTRIA: Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2014. 2014, S. 25.....	67
Abbildung 7: Bevölkerungspyramide 2013, 2030 und 2060. Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2014.....	68
Abbildung 8: Wanderungssaldo; Quelle: Statistisches Bundesamt. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse 2014 (2015). .....	126
Abbildung 9: Migrationsstatus deutsche Bevölkerung 2014; Quelle: Destatis: Mikrozensus 2014, <a href="https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_277_122.html">https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_277_122.html</a> [26.02.2016].....	128
Abbildung 10: Bevölkerung im Erwerbsalter ab 2013; Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (2014), <a href="https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204159004.pdf?__blob=publicationFile">https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204159004.pdf?__blob=publicationFile</a> .....	129

Abbildung 11: Alterspyramiden im Vergleich. Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (2014).....	130
Abbildung 12: Sozialbudget nach Sozialausgaben im Jahr 2014; Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Sozialbudget 2014. 2015, S. 6. ....	131
Abbildung 13: Gesamt Fertilitätsrate 1960-2014; Quelle: CBS .....	226
Abbildung 14: Einwanderung und Auswanderung 1851-2014; Quelle: CBS .....	227
Abbildung 15: Prognose Zu- und Abwanderung 2015-2060 .....	228
Abbildung 16: Asylansuchen 2013-2016,Quelle: Migrationsverket.....	228
Abbildung 17: Bevölkerungsentwicklung Schweden von 1780 bis 2060; Quelle: CBS. ....	229
Abbildung 18: Bevölkerungspyramide 2060 .....	230
Abbildung 19: Bevölkerungspyramide 2014 .....	230
Abbildung 20: Bevölkerung bis 2071; Quelle: Office for National Statistics: Chapter 2: Results, 2012-based NPP Reference Volume. 2014. Online abrufbar unter <a href="http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf">http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf</a> [26.02.2016].....	292
Abbildung 21: Entwicklung der Altersgruppen von 1971 bis 2087; Quelle: Office for National Statistics: Chapter 2: Results, 2012-based NPP Reference Volume. 2014. Online abrufbar unter <a href="http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf">http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf</a> [26.02.2016]. ....	294
Abbildung 22: Sozialausgaben Verteilung UK 2013; Quelle: Office for National Statistics, Social Protection - European Comparisonsof Expenditure, 2007 to 2013 (2015) S. 4.....	295

## 8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die zu untersuchenden politischen Parteien in den jeweiligen nationalen Legislativorganen; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen. ....	16
Tabelle 2: VertreterInnen der Wirtschaftsinteressen in den jeweiligen Staaten; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen. ....	16
Tabelle 3: Lebensbereiche, die vom demographischen Wandel beeinflusst und hier als „Lebenswelten“ bezeichnet werden; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen. ....	17
Tabelle 4: Auszug weiterführende Sub-Fagen zum demographischen Wandel betreffend Wirtschaft und Politik; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen. ....	20
Tabelle 5: Milliardengrenze; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen; Daten entnommen aus Worldometers. ....	47
Tabelle 6: Geburten pro 1.000 EinwohnerInnen in der EU im Jahr 2013; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen; Daten entnommen vom Eurostat. ....	52
Tabelle 7: Übersicht Bereiche des österreichischen Sozialsystems. Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sozialschutz in Österreich (2014) S. 12. ....	69
Tabelle 8: Prozess Demografiestrategie; Quelle: Eigenentwurf AutorInnen. ....	135
Tabelle 9: Prozess Demografiestrategie; Quelle: AutorInnen. ....	321
Tabelle 10: Vertretung des DIHK und des DGB in Arbeitsgruppen zum demographischen Wandel; Quelle: AutorInnen. ....	332



## 9 Literaturverzeichnis

### 9.1 Einleitung

Alagina, Peter S./Marsh, Meredith: AP Human Geography, Barron's Educational Series. 2008.

Anderson, Göran: Immigrants and Political Participation – Background, Theory, and Empirical Suggestions, 2003.

Andor, László: Investing in Europe`s people is the key to restoring prosperity, online abrufbar unter [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-13-385\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-385_en.htm?locale=en) [02.09.2014].

Angermann, Annette/Eichhorst, Werner: Unterstützende Dienstleistungen für ältere Menschen im europäischen Vergleich. Studie in Zusammenarbeit mit der Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa. 2012. Online abrufbar unter [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_45.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_45.pdf) [26.02.2016].

Arens, Tobias/Bonin, Holger/Schneider, Marc/Quinke, Hermann: Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Report No. 9. 2007.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildungsbericht 2014. Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. 2014.

Bad Ischler Dialog 2011 – Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme Positionen der österreichischen Sozialpartner, [http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/badischl\\_2011/2011-10-07Studie%20konsolidiertEndg.pdf](http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/badischl_2011/2011-10-07Studie%20konsolidiertEndg.pdf) [26.02.2016].

Barakat, F. Bilal/Durham, E. Rachel: Unskilled Mayors and Graduate Famers – Educational Fertility Differentials by Occupational Status and Industry in Six European Countries, European Demographic Research Paper, Vienna Institute of Demography, No 1/2012.

Barlösius, Eva: Die Demographisierung des Gesellschaftlichen. Zur Bedeutung der Repräsentationspraxis. In: Barlösius, Eva/Schiek, Daniela (Hrsg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands. 2007, S. 9-35.

BBAW/Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina: Zukunft mit Kindern. Mythen, Kernaussagen und Empfehlungen zu Fertilität und gesellschaftlicher Entwicklung, 2012.

Beets, Gijs/Villekens, Frans: The global economic and international migration: An uncertain outlook. In: Coleman, David/Ediev, Dalkhat (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2009 – Special issue on “Impact of migration on demographic change and composition in Europe”. 2009, S. 19-38.

Bell, Daniel: Die nachindustrielle Gesellschaft. 1996.

Birg, Herwig: Die demographische Zeitwende. 2005.

BM.I, Asylstatistik Dezember 2015, [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Asylwesen/statistik/files/Asylstatistik\\_Dezember\\_2015.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asylwesen/statistik/files/Asylstatistik_Dezember_2015.pdf) [15.05.2016].

Borgmann, Christoph: Social Security, Demographics and Risks. 2005.

Börsch-Supan, Axel/Brandt, Martina/Litwin, Howard/Weber, Guglielmo (Hrsg.): Active ageing and solidarity between generations in Europe: First results from SHARE after the economic crisis. 2013.

Brig, Herwig: Dynamik der demografischen Alterung, Bevölkerungs-Schrumpfung und Zuwanderung in Deutschland, <http://www.bpb.de/apuz/27634/dynamik-der-demografischen-alterung-bevoelkerungs-schrumpfung-und-zuwanderung-in-deutschland?p=all> [18.11.2014].

Brown, Lester R./Gardner, Gary/Halweil, Brian: Beyond Malthus – Nineteen Dimensions of the Population Challenges, The Worldwatch Environmental Alert Serien. 1999.

Bruckner, Elke: Migration und demographischer Wandel. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). 2012.

Buhlmann, Florian/Doorley, Karina/Eichhorst, Werner/Kendzia, Michael J.: Neue Anforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt. Kurzexpertise für die Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ des Deutschen Bundestages, Report No. 51. 2013. Online abrufbar unter [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_51.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_51.pdf) [26.02.2016].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Januar 2016.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Factsheet 5 – Demographischer Wandel in der Arbeit – körperlich schwere Arbeit belastet Ältere schwer, BIBB/BAuA 2012.

Bundeszentrale für politische Bildung: Demographischer Wandel und Migration in Europa, Focus Migration, Kurzdossier Nr. 24, Dezember 2013.

Bundeszentrale für politische Bildung: Globale Migration in der Zukunft, Kurzdossier Nr. 23, September 2013.

Bürklin, Thorsten/Spiegel, Erika/Peterek, Michael/Kreisl, Peter: Der demographische Wandel und die Stadtentwicklung – Demographischer Wandel. Dokumentation Fachveranstaltung am 28. Oktober 2008 im Rahmen des Demographie-Dialogs im Kreis Offenbach. Online abrufbar unter [http://www.kreis-offenbach.de/PDF/Der\\_demografische\\_Wandel\\_und\\_die\\_Stadtentwicklung\\_Dokumentation.PDF?ObjSvrID=350&ObjID=4134&ObjLa=1&Ext=PDF&WTR=1&ts=1339488306](http://www.kreis-offenbach.de/PDF/Der_demografische_Wandel_und_die_Stadtentwicklung_Dokumentation.PDF?ObjSvrID=350&ObjID=4134&ObjLa=1&Ext=PDF&WTR=1&ts=1339488306) [25.02.2016].

Butterwegge, Christoph: Sozialstaat, demographischer Wandel und Generationengerechtigkeit – Betrachtungen aus der Perspektive einer kritischen Politikwissenschaft. In: Künemund, Harald/Szydlík, Marc (Hrsg.): Generationen – Multidisziplinäre Perspektiven. 2009, S. 209-228.

Coleman, David: Migration and its consequences in 21<sup>st</sup> century Europe. In: Coleman, David/Ediev, Dalkhat (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2009 – Special issue on “Impact of migration on demographic change and composition in Europe”. 2009, S. 1-18.

De Lange, Norbert/Geiger, Martin/Hanewinkel, Vera/Pott, Andreas: Bevölkerungsgeographie. 2014.

Demographic Change Regions Network: Who We Are? <http://dcrn.eu/who-we-are> [26.02.2016].

Deutsche Industrie- und Handelskammer: Demographie, <http://www.dihk.de/themenfelder/standortpolitik/allgemeine-wirtschaftspolitik/demografie> [26.02.2016].

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Arbeitsmarkt und Demografie Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensumfrage zur Demografie und den Folgen für den Arbeitsmarkt, 2010.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Demographischer Wandel und Gesundheitswirtschaft – Herausforderungen und Chancen. 2011.

Eichhorst, Werner et. al.: Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers, Report based on a study conducted for the European Parliament, Report No. 53, 2013. Online abrufbar unter [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_53.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_53.pdf) [26.02.2016].

- Engelhardt, Henriette/Leopold, Thomas (Hrsg.): Alternde Gesellschaften in Europa. Empirische Untersuchungen mit Daten des SHARE. 2013, <http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-Delivering-Public-Service-for-the-Future-112812.pdf> [26.02.2016].
- Esser, Hartmut: Soziologie – Allgemeine Grundlage<sup>3</sup>. 1999.
- EU-Kommission: Mitteilung der Kommission – Die demographische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance, KOM(2006)571, Brüssel 12.10.2006, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0571&from=DE> [06.11.2014].
- European Centre: Facts and Figures on Healthy Ageing and Long-term Care in Europe and North America. 2012, [http://www.euro.centre.org/detail.php?xml\\_id=2079](http://www.euro.centre.org/detail.php?xml_id=2079) [26.02.2016].
- European Commission: Demography Report 2010, Older, more numerous and diverse Europeans.
- European Commission, The Fourth Demography Forum Report, 6.-7. May Brussels. 2013, online abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=88&eventsId=878&furtherEvents=yes> [26.02.2016].
- European Peoples Party: Resolution adopted at the EPP Congress, Dublin (Ireland), 6<sup>th</sup>-7<sup>th</sup> March 2014 – Together towards an age friendly society in Europe, online abrufbar unter <http://dublin2014.epp.eu/wp-content/uploads/2014/03/Together-towards-an-age-friendly-society-in-Europe.pdf> [02.09.2014].
- European Urban Knowledge Network: Demographic Change [http://www.eukn.org/Dossiers/Demographic\\_Change](http://www.eukn.org/Dossiers/Demographic_Change) [26.08.2014].
- EUROSTAT: Bevölkerung am 1. Januar 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tps00001&plugin=1> [23.02.2016].
- EUROSTAT: Bruttogeburtenziffer in der EU 2013, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00112&language=de> [06.11.2014].
- EUROSTAT: Die Bevölkerung Europas im Vergleich zur Weltbevölkerung, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/European\\_population\\_compared\\_with\\_world\\_population/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/European_population_compared_with_world_population/de) [26.02.2016].
- EUROSTAT: Migration and Migrant Population (Daten vom Mai 2014), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics) [18.11.2014].
- EUROSTAT: Statistik zur Fruchtbarkeit, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Fertility\\_statistics/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Fertility_statistics/de) [05.11.2014].
- EUROSTAT: Statistiken zu Wanderungsströmen und Migrationsbevölkerung, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/de) [17.11.2014].
- Fassmann, Heinz/Bade, Klaus J./Neumann, Ursula/Bommers, Michael et.al.: Einwanderungsgesellschaft 2010.
- Fassmann, Heinz/Bosswick, Wolfgang/Kohlbacher, Joseph/Lüken-Klassen, Doris: Housing and Residential Segregation of Migrants. A State-of-the-Art Report (CLIP-Network). ISR-Forschungsbericht 34. 2007.

Fassmann, Heinz/Franz, Yvonne (Hrsg.): Integration Policies at the Local Level: Housing Policies for Migrants. Examples from New York, St. Paul, Antwerp, Vienna and Stuttgart. ISR-Forschungsbericht Heft 36. 2010.

Faure Atger, Anaïs: Education and Political Participation of Migrants and Ethnic Minorities in the EU – CEPS Special Report. 2009. Online abrufbar unter [http://aei.pitt.edu/14572/1/Includ-ED\\_AFA\\_Literature\\_Review.pdf](http://aei.pitt.edu/14572/1/Includ-ED_AFA_Literature_Review.pdf) [26.02.2016].

Frühwirth-Schnatter, Sylvia/Pamminger, Christoph/Weber, Andrea/Winter-Ebmer, Rudolf: When Is The Best Time To Give Birth? Economics Series 308/2014. 2014.

Fuchs: Beyond the „Guest Worker“ Agreement. Portability of Pensions and Health Insurance for Pensioners in the Migration Corridors Austria/Germany vs. Turkey. Policy Briefs 08/2015. 2015.

Fuchs-Heinritz, Werner/Lautman, Rüdiger/Rammstedt, Otte/Wienhold, Hanns (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie<sup>4</sup>. 2007.

Gender-Kompetenz-Zentrum: Geburtenraten. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/sachgebiete/demographischerwandel/geburten> [02.09.2014].

Giddens, Anthony: Sociology<sup>6</sup>. 2009.

Goldmann, Monika/Mütherich, Birgit/Stackelbeck, Martina/Tech, Daniel (Hrsg.): Projektdokumentation: Gendermainstreaming und demographischer Wandel. 2003.

Grimm, Michaela: Demographic Challenges: Immigration and Integration – an EU Perspective, Economic Research and Corporate Developpe, Working Paper 157, December 2010.

Hanappi, Tibor/Heil, Erich/Muellbacher, Sandra: Auswirkungen von finanziellen Anreizen auf das Pensionsantrittsalter. Eine Analyse mit dem Mikrosimulationsmodell IREA. Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Finanzen. Research Reports 2014. 2014.

Handelsblatt: Im Jahr 2030 fehlen 113.000 Pflegekräfte, 06.12.2010, <http://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur/nachrichten/demografischer-wandel-im-jahr-2030-fehlen-112000-pflegekaefte-seite-all/3656950-all.html> [26.08.2014].

Hanlon, Phil: Demographic Transition – keeping people healthy, [http://www.afternow.co.uk/sites/default/files/The%20Demographic%20Transition\\_0.pdf](http://www.afternow.co.uk/sites/default/files/The%20Demographic%20Transition_0.pdf) [03.11.2014].

Herlth, Alois/Kaufmann, Franz-Xaver/Quitmann, Joachim/Simm, Regina/Strohmeier, Peter K.: Familienentwicklung – generatives Verhalten im familialen Kontext, Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft Jg. 8, 4/1982, S. 523-545.

Horrington, Austin/Marshall, Barbara I./Müller, Hans-Peter (Hrsg.): Ecyclopedia of Social Theory. 2006.

Hug-von Lieven, Christiane: Kinderlosigkeit in Deutschland – Ein Problemaufriss aus ministerieller Perspektive. In: Barlösius, Eva/Schiek, Daniela (Hrsg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands. 2007, S. 49-58.

Ichino, Andrea/Schwerdt, Guido/Winter-Ebmer, Rudolf/Zweimüller, Josef: „Too Old to Work, Too Young to Retire? Economics Series 302/2013. 2013.

Institute for the Study of International Migration, Georgetown University: The Crisis Migration Project, Project paper. 2013, [http://www.un.org/esa/population/meetings/elevnthcoord2013/Crisis\\_Migration\\_Summary\\_Report-Final-February2013.pdf](http://www.un.org/esa/population/meetings/elevnthcoord2013/Crisis_Migration_Summary_Report-Final-February2013.pdf) [05.11.2014].

International Organization for Migration: Migration Consequences of Complex Crises: IOM Institutional and Operational Responses, <http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/What-We-Do/docs/Migration-Consequences-of-complex-crises-IOM-institutional-and-operational-responses-2012.pdf> [05.11.2014].

Jahresgutachten des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration. 2010.

Jones-Correa, Michael: Different Paths: Gender, Immigration and Political Participation, *International Migration Review* Vol. 32/No.2 1998, S. 326-349.

Keuschnigg, Christian/Davoine, Thomas/Hofer, Helmut/Schuster, Philipp: Immigration and the Welfare State in Austria, Research Report, Institute for Advanced Studies. 2012.

König, Armin: Illingen 2030 – Bürger planen Zukunft im demographischen Wandel: ein außergewöhnliches Konzept mit Einwohnerbeteiligung. In: IHK Saarland (Hrsg.): Älter, weniger und trotzdem erfolgreich? Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels. 2007, S. 77-80.

Libicki, Martin C./Shatz, Howard J./Taylor, Julie E.: Global Demographic Change and Its Implications for Military Power, online abrufbar unter <http://www.rand.org/pubs/monographs/MG1091.html> [26.08.2014].

Marin, Bernd: The Future of Welfare in a Global Europe. 2015.

Marin, Bernd: Welfare in an Idle Society? Reinventing Retirement, Work, Wealth, Health, and Welfare. 2013.

Matzinger, Johannes: Politische Partizipation von MigrantInnen in Österreich – Eine Sekundäranalyse zur Variable „Migrationshintergrund“ im European Values Study 2008, Diplomarbeit an der Universität Wien. 2012.

MedKolleg: Lexikon. <http://www.med-kolleg.de/medizin-lexikon/g/geburtenrate.htm> [02.09.2014].

Mitterer, Karoline: Österreichischer Städtetag 2006 – Demographischer Wandel in Österreich – ein Überblick. 2006. Online abrufbar unter [http://www.kdz.eu/de/webfm\\_send/133](http://www.kdz.eu/de/webfm_send/133) [26.02.2016].

Münz, Rainer/Ulrich, Ralf: Demographischer Übergang – Theorie und Praxis. 2012. Online abrufbar unter <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/auswirkungen/demografischeruebergang.html> [03.11.2014].

Nauck, Bernhard/Tabuchi, Rokuro: One or two pathways to individual modernity? The effects of education on Family formation among women in Japan and Germany. In: James, K.S./ Skirbekk, Vegard/Van Bavel, Jan (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2012 – Special Issue on Education and the Global Fertility Transition, 2012, S. 49-76.

Nohlen, Dieter: Demographischer Wandel. In: Nohlen, Dieter/Grötz, Florian (Hrsg.): Kleines Lexikon der Politik<sup>5</sup>. 2011.

Onlineportal förderland.de: Stichwort: Der demographische Wandel, <http://www.foerderland.de/itoffice/personal/talent-management/demographischer-wandel/> [15.10.2014].

ÖPIA: Interdisziplinäre Hochaltrigenstudie, <http://www.oepia.at/hochaltrigenstudie> [26.02.2016].

Philipov, Dimiter/Schuster, Julia: Effect of Migration on Population Size and Age Composition in Europe, *European Demographic Research Papers* 2, Vienna Institute of Demography of the Austrian Academy of Sciences. 2010.

Reinhold, Gerd (Hrsg.): Soziologie-Lexikon<sup>3</sup>. 1997.

Roth, Günther: Fernand Braudel und Max Weber. Ein strukturgeschichtlicher Vergleich. In: Sprondel, Walter M./Seyfarth, Constans (Hrsg.): Max Weber und die Rationalisierung des sozialen Handelns. 1981, S. 59-80.

Rürup, Bert/Ranscht, Anja: Familienpolitik und soziale Sicherung, [http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Demographiebericht\\_Ruerup\\_Ranscht.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Demographiebericht_Ruerup_Ranscht.pdf) [06.11.2014].

Schipfer, Rudolf Karl: Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich. Auswirkungen auf Regionen und Kommunen, Paper des Institutes für Familienforschung Nr. 51 | 2005. Online abrufbar unter [http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working\\_Paper/wp\\_51\\_demographischer\\_wandel.pdf](http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_51_demographischer_wandel.pdf) [26.02.2016].

SHARE: <http://www.share-project.org/> [26.02.2016].

Siems, Dorothea: Deutschland droht 2020 der Einbruch der Gerten, Die Welt, 07.11.2013, <http://www.welt.de/politik/deutschland/article121657126/Deutschland-droht-2020-Einbruch-der-Geburtenzahl.html> [06.11.2014].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Bevölkerungswissenschaft, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2215/bevoelkerungswissenschaft-v8.html> [26.02.2016].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Fertilitätsmaße, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2218/fertilitaetsmasse-v10.html> [26.02.2016].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mortalitätsmaße, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2219/mortalitaetsmasse-v9.html> [26.02.2016].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Migration, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/440/migration-v12.html> [26.02.2016].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mobilitätsziffer, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2220/mobilitaetsziffer-v9.html> [26.02.2016].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Bevölkerungswissenschaft, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2215/bevoelkerungswissenschaft-v8.html> [26.02.2016].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: demografischer Wandel, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/895002/demografischer-wandel-v3.html> [15.10.2014].

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: demografische Alterung, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2581/demografische-alterung-v9.html> [15.10.2014].

Springer, Axel: Der demographische Wandel ist das größte Problem, Die Welt, 11.09.2013, <http://www.welt.de/wirtschaft/article119905748/Der-demografische-Wandel-ist-das-groesste-Problem.html> [02.09.2014].

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen: Mitteilungen – Wirtschaft und Verkehr. StGB NRW-Mitteilung 597/2008 vom 26.08.2008, online abrufbar unter <http://www.kommunen-in-nrw.de/mitgliederbereich/mitteilungen/detailansicht/dokument/demografischer-wandel-und-verkehrssicherheit.html?cHash=f32322b8ad5cb1c135afcdde1eeaba99> [26.08.2014].

Staeck, Florian: EU-Staaten altern unterschiedlich, Ärzte Zeitung online, 10.04.2014, [http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/article/858653/demografie-eu-staaten-altern-unterschiedlich.html) [17.11.2014].

Statista (Das Statistikportal): Anzahl der Asylanträge (insgesamt) in Deutschland von 1995 bis 2014, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/76095/umfrage/asylantraege-insgesamt-in-deutschland-seit-1995/> [05.11.2014].

Statistik Austria, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/gender-statistik/demographie/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/demographie/index.html) [26.02.2016].

Statistik Schweden, <http://www.scb.se/> [26.02.2016].

Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Internationales/Thema/BevoelkerungArbeitSoziales/Demografie/Demografie.html> [26.02.2016].

Steinbach, Anja: Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen. In: Anja Seibach (Hrsg.): Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen. Festschrift für Bernhard Nauck zum 60. Geburtstag. 2005, S. 13-23.

Stock, Günter/Bertram, Hans/Fürnkranz-Prskawetz, Alexia/Holzgreve, Wolfgang/Kohli, Marti/Staudinger, Ursula. M. (Hrsg.): Zukunft mit Kindern, Fertilität und gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. 2012.

Swedberg, Robert: Grundriss der Wirtschaftssoziologie. 2009.

Thail, Merlind: Bitte draußen bleiben, Die Zeit, 02.11.2014, <http://www.zeit.de/2014/43/fluechtlinge-asylbewerber-fluechtlingspolitik> [05.11.2014].

UK National Statistics, <http://www.statistics.gov.uk/hub/population> [26.02.2016].

UNHCR: UNHCR report shows leap in asylum applications for industrialized countries, 21.3.2014, <http://www.unhcr.org/532afe986.html> [18.11.2014].

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): Conference of European Statisticians Recommendations for the 2010 Censuses of Population and Housing, Prepared in cooperation with the Statistical Office of the European Communities (EUROSTAT). 2006. Online abrufbar unter [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/CES\\_2010\\_Census\\_Recommendations\\_English.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/CES_2010_Census_Recommendations_English.pdf) [13.10.2014].

United Nations Organization: Demographic Yearbook, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/dyb/dyb2.htm> [26.02.2016].

United Nations Organization: Human Development Report, <http://hdr.undp.org/en/countries> [18.11.2014].

UNO: About United Nations Population Division, <http://www.un.org/en/development/desa/population/about/index.shtml> [05.11.2014].

UNO: The World Population Prospects – The 2012 Revision, Key Findings and Advance Tables. 2013, [http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/WPP2012\\_%20KEY%20FINDINGS.pdf](http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/WPP2012_%20KEY%20FINDINGS.pdf) [05.11.2014].

UNO: World Population Prospects – The 2012 Revision, Methodology of the United Nations Population Estimates and Projections. 2014, [http://esa.un.org/unpd/wpp/Documentation/pdf/WPP2012\\_Methodology.pdf](http://esa.un.org/unpd/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_Methodology.pdf) [05.11.2014].

Van Bavel, Jan: The reversal of gender inequality in education, union formation and fertility in Europe. In: James, K.S./ Skirbekk, Vegard/Van Bavel, Jan (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research 2012 – Special Issue on Education and the Global Fertility Transition, 2012, S. 127-154.

Vanhuyse, Pieter/ Goerres, Achim (Hrsg.): Ageing Populations in Post-Industrial Democracies: Comparative Studies of Policies and Politics. 2012.

VID, Vienna Yearbook of Population Research, <http://www.oeaw.ac.at/vid/yearbook/index.html> [26.02.2016].

Vries, Peer: Ursprünge des modernen Wirtschaftswachstums: England, China und die Welt in der frühen Neuzeit, Schriftenreihe der FRIAS School of Economics. 2013.

Worldometers: World Population, <http://www.worldometers.info/world-population/> [05.11.2014].

Zaidi, A.: Exclusion from Material Resources among Older People in EU Countries: New Evidence on Poverty and Capability Deprivation Policy Briefs. 2011.

Zaidi, A: Active Ageing Index: A Legacy of the European Year 2012 for Active Ageing and Solidarity between Generations. Policy Briefs 04/2015. 2015.

## 9.2 Länderanalysen

### 9.2.1 Österreich

AK/ÖGB. Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold im Unternehmen. 2010. Online abrufbar unter <http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22> [28.01.2016].

Arbeiterkammer: AK Portal, <https://www.arbeiterkammer.at/index.html> [24.02.2016].

Arbeit und Alter, Gemeinsame Sozialpartnerposition, [http://www.arbeitundalter.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Gemeinsame\\_Sozialpartnerposition%252C\\_2012.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342591359613&ssbinary=true&site=Z03](http://www.arbeitundalter.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Gemeinsame_Sozialpartnerposition%252C_2012.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342591359613&ssbinary=true&site=Z03) [28.01.2016].

Arbeit und Alter: Worum geht's uns, [http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03\\_20/worum-geht-s-uns](http://www.arbeitundalter.at/cms/Z03/Z03_20/worum-geht-s-uns) [28.01.2016].

Arbeit und Wirtschaft: Herausforderung Demografie, [http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03\\_0.a&cid=1317301576464](http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_0.a&cid=1317301576464) [28.01.2016].

Bauer, Hemma/Kraft, Michael/Reiter-Pazmandy, Matthias et. al.: Koordinierte FTI-Strategien und – Maßnahmen für Mobilität und Lebensqualität vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Roadmap der FTI-AG3 „Lebensqualität und demografischer Wandel“ zur Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung. 2015.

Berié, Hermann/Fink Ulf: Europas Sozialmodell – Die europäischen Sozialsysteme im Vergleich. Eine volkswirtschaftliche Analyse. 2000.

Biehl, Kai/Tempel, Norbert (Hrsg.): Europa altert – na und? Demographie im Spannungsfeld zwischen seriöser Wissenschaft und einseitiger Interessenpolitik. 2007.

BMI, Asylstatistik November 2015.



BM.I, Endergebnis Nationalratswahl, [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_wahlen/nationalrat/2013/End\\_Gesamt.aspx](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_wahlen/nationalrat/2013/End_Gesamt.aspx) [26.02.2016].

BMASK: Ältere ArbeitnehmerInnen, [http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen\\_und\\_Senioren/Aeltere\\_ArbeitnehmerInnen/](http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Aeltere_ArbeitnehmerInnen/) [28.01.2016].

BMASK: Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Inklusion als Menschenrecht und Auftrag. 2012.

BMFJ, Nationale Aktionspläne und Strategien, <http://www.bmfj.gv.at/ministerium/jugendstrategie/jugendscreening/nationale-aktionspl-ne-und-strategien.html> [28.01.2016].

BMFJ: Audit Beruf und Familie: <https://www.bmfj.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf/audit-berufundfamilie.html> [28.01.2016].

BMFJ: Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf, <http://www.bmfj.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf/charta-vereinbarkeit-familie-und-beruf.html> [28.01.2016].

BMFJ: Landeswettbewerbe, <http://www.familienfreundlichsterbetrieb.at/archiv/> [26.02.2016].

BMFJ: Staatspreis Unternehmen für Familie, <http://www.familienfreundlichsterbetrieb.at/home/> [26.02.2016].

BMG: Entwicklung der Österreichischen Demenzstrategie: Gut leben mit Demenz, [http://www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Krankheiten/Demenz/Entwicklung\\_der\\_Oesterreichischen\\_Demenzstrategie\\_Gut\\_leben\\_mit\\_Demenz](http://www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Krankheiten/Demenz/Entwicklung_der_Oesterreichischen_Demenzstrategie_Gut_leben_mit_Demenz) [28.01.2016].

BMVIT/BMWFW, Strategische Vernetzungsplattformen im Kontext der Großen Gesellschaftlichen Herausforderungen. Vernetzungsplattformen Infoblatt. November 2015.

BMWFW: Vernetzungsplattform Demographischer Wandel, [https://era.gv.at/object/event/1972/attach/Infoblatt\\_VernetzungsplattformDemographischerWandel.pdf](https://era.gv.at/object/event/1972/attach/Infoblatt_VernetzungsplattformDemographischerWandel.pdf) [28.01.2016].

BMWi: Umsetzung Esifonds, <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/P-R/partnerschaftsvereinbarung-zwischen-deutschland-und-der-eu-kommision-fuer-die-umsetzung-der-esi-fonds-unter-dem-gemeinsamen-strategischen-rahmen-in-der-foerderperiode-2014-2020-teil-1.property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> [28.01.2016].

Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz 1992 - AKG) BGBl 1991/626 idF BGBl 2014/46.

Bundeskanzleramt, Bundespressedienst, Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013–2018. Erfolgreich. Österreich. Wien, Dezember 2013.

Bundeskanzleramt, Kanzler und Regierungen seit 1945, <https://www.bka.gv.at/site/3355/default.aspx> [26.02.2016].

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz: Demographische Herausforderungen – Familie braucht Partnerschaft. Dokumentation der ExpertInnenkonferenz im Rahmen der Österreichischen EU-Präsidentschaft von 2. bis 4. Februar 2006 in der Wiener Hofburg. 2006. Online abrufbar unter <http://www.bmfj.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf/internationale-veranstaltungen-vergangener-jahre.html> [28.01.2016].

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie: Programm benefit. Smarte Lebensraumgestaltung durch IKT. Broschüre, [https://www.bmvit.gv.at/innovation/downloads/benefit\\_fold08.pdf](https://www.bmvit.gv.at/innovation/downloads/benefit_fold08.pdf) [28.01.2016].

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Jugendstrategie. Strategische Ziele 2013-2020. 2013.

DerStandard, Österreichs Bevölkerung wächst jährlich um 60.000 Menschen, 24.11.2015, <http://derstandard.at/2000026311993/Oesterreichs-Bevoelkerung-waechst-jaehrlich-um-60-000-Menschen> [26.02.2016].

DerStandard, Weiter kein Ansturm auf Rot-Weiß-Rot-Card, 29.07.2014, <http://derstandard.at/2000003663534/Weiter-kein-Ansturm-auf-Rot-Weiss-Rot-Card> [28.01.2016].

DerStandard, Wirtschaftskammer: Türken dürfen Funktionäre werden, 08.02.2011, <http://derstandard.at/1296696686989/Wirtschaft--Integration-Wirtschaftskammer-Tuerken-duerfen-Funktionaere-werden> [26.02.2016].

Die Grünen, Grundsatzprogramm der Grünen. Beschlossen beim 20. Bundeskongress der Grünen am 7. und 8. Juli 2001 in Linz

Die Presse, Bevölkerung: Ohne Zuwanderung würde Österreich schrumpfen, 20.11.2014, [http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4599875/Bevolkerung\\_Ohne-Zuwanderung-wurde-Oesterreich-schrumpfen](http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4599875/Bevolkerung_Ohne-Zuwanderung-wurde-Oesterreich-schrumpfen) [26.02.2016].

Die Presse, Bevölkerung: Österreich knackt die 8,5-Millionen-Marke, 28.05.2014, [http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/3813218/Bevolkerung\\_Osterreich-knackt-die-85MillionenMarke?offset=75&page=3](http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/3813218/Bevolkerung_Osterreich-knackt-die-85MillionenMarke?offset=75&page=3) [26.02.2016].

Die Presse, Bevölkerungszahl: Wien wächst weiter am stärksten, 18.02.2015, [http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4665703/Bevolkerungszahl\\_Wien-waechst-weiter-am-staerksten](http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/4665703/Bevolkerungszahl_Wien-waechst-weiter-am-staerksten) [26.02.2016];

Die Presse, Rot-Weiß-Rot-Karte weiterhin ein Ladenhüter, 01.02.2014, <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1556681/RotWeissRotKarte-weiterhin-ein-Ladenhuter> [28.01.2016].

Die Sozialpartner Österreich: Einigung der Österreichischen Sozialpartner zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und zur Schaffung eines kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells (Rot-Weiß-Rot-Card). 2010.

Familie und Beruf Management GmbH, <http://www.familieundberuf.at/home/> [28.01.2016].

Familie und Beruf Management GmbH: Audit, <http://www.familieundberuf.at/leistungen/massgeschneiderte-audits/audit-berufundfamilie/> [28.01.2016].

Familie und Beruf Management GmbH: Über uns, <http://www.familieundberuf.at/ueber-uns/geschichte/> [28.01.2016].

FFG: Benefit – demographischer Wandel, <https://www.ffg.at/benefit-demografischer-wandel> [28.01.2016].

FPÖ: Darmann fordert personelle Aufstockung bei Exekutive und konsequente Abschiebung von kriminellen Asylanten, 06.05.2016, <http://www.fpoe.at/artikel/darmann-fordert-personelle-aufstockung-bei-exekutive-und-konsequente-abschiebung-von-kriminellen-asylanten/> [07.05.2016].

FPÖ: FPÖ-Themessl: Mitterlehner muss unserer Jugend eine Chance geben!, OTS-Aussendung vom 04.05.2015, <https://www.fpoe.at/artikel/fpoe-themessl-mitterlehner-muss-unserer-jugend-eine-chance-geben/> [07.05.2016].

FPÖ: Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) beschlossen vom Bundesparteitag der Freiheitlichen Partei Österreichs am 18. Juni 2011 in Graz – Österreich Zuerst, [https://www.fpoe.at/fileadmin/user\\_upload/www.fpoe.at/dokumente/2015/2011\\_graz\\_parteiprogramm\\_web.pdf](https://www.fpoe.at/fileadmin/user_upload/www.fpoe.at/dokumente/2015/2011_graz_parteiprogramm_web.pdf) [7.5.2016].

Geschäftsstelle der Österreichischen Raumordnungskonferenz (ÖROK): Österreichisches Raumentwicklungskonzept ÖREK 2011. 2011. Online abrufbar unter [http://www.oerok.gv.at/fileadmin/Bilder/2.Reiter-Raum\\_u\\_Region/1.OEREK/OEREK\\_2011/Dokumente\\_OEREK\\_2011/OEREK\\_2011\\_DE\\_Downloadversion.pdf](http://www.oerok.gv.at/fileadmin/Bilder/2.Reiter-Raum_u_Region/1.OEREK/OEREK_2011/Dokumente_OEREK_2011/OEREK_2011_DE_Downloadversion.pdf) [18.01.2015]

Grundsatzprogramm 2015 der Österreichischen Volkspartei in der Fassung vom 12. Mai 2015, zum Herunterladen unter <https://www.oevp.at/Home.psp> [23.04.2016].

Heinz Christian Strache im Originalton, FPÖ auf You Tube unter dem Link: Oesterreichzuerst, hochgeladen am 06.10.2009, <https://www.youtube.com/watch?v=nPYpTnLBhVA> [07.05.2016].

Heinz-Christian Strache im Interview, Vienna Online, 11.09.2015, <http://www.vienna.at/strache-fpoe-im-interview-15000-fluechtlinge-sind-genug/4450521> [07.05.2016].

IV Junge Industrie/Schuh, Ulrich: Ein nachhaltiges Pensionssystem für Österreich, [http://www.iv-net.at/iv-all/publikationen/file\\_537.pdf](http://www.iv-net.at/iv-all/publikationen/file_537.pdf) [26.02.2016].

IV/IOM/WKO: Zuwanderung gestalten. Ein zukunftsorientiertes Migrationsmodell. 2008. Online abrufbar unter [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Zuwanderung\\_gestalten.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Zuwanderung_gestalten.pdf) [26.02.2016].

IV: Future Monitor, <http://www.futuremonitor.at/index.html> [26.02.2016].

IV: Was Sie über die Industriellenvereinigung wissen sollten, <http://www.iv-net.at/bm41> [26.02.2016].

Johann Gudenus im „FPÖ TV“-Interview, hochgeladen am 03.03.2016, [https://www.youtube.com/watch?v=Qf\\_6JKe\\_guI](https://www.youtube.com/watch?v=Qf_6JKe_guI) [07.05.2016].

Josef Wöss/Erik Türk: Abhängigkeitsquoten im demographischen Wandel: Arbeitsmarkt hat zentrale Bedeutung; ETUI Policy Brief Nr. 4/2011 Europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik.

Juraszovich, Brigitte/Sax, Gabriele/Rappold, Elisabeth/Pfabigan, Doris/Stewig, Friederike (Hrsg.): Demenzstrategie. Gut Leben mit Demenz. Bundesministerium für Gesundheit und Sozialministerium. 2015.

Kroisleitner, Oona: Bevölkerungswachstum durch Migration statt durch Geburten, derStandard 24.11.2015, <http://derstandard.at/2000026346469/Wachstum-durch-Migration-statt-durch-Geburten> [26.02.2016].

Liste Frank Stronach (FRANK) wurde zwar bei den Nationalratswahlen 2013 ins Parlament gewählt, wird an dieser Stelle jedoch nicht behandelt, da die Partei nur mehr aus wenigen Abgeordneten besteht.

Matzenberger, Michael, Österreichs Bevölkerung wuchs im Vorjahr um 77.000 Menschen, derStandard 11.06.2015, <http://derstandard.at/2000017303320/Oesterreichs-Bevoelkerung-wuchs-im-Vorjahr-um-77000-Menschen> [26.02.2016].

Matzenberger, Michael: Bevölkerung soll stärker wachsen als bisher angenommen, derStandard 20.11.2014, <http://derstandard.at/2000008413599/Oesterreichs-Bevoelkerung-soll-staerker-wachsen-als-bisher-angenommen> [26.02.2016].

Matzenberger, Michael: Mehr Kinderbetreuung in Österreichs alternden Städten, derStandard 23.01.2015, <http://derstandard.at/2000010795668/Mehr-Kinderbetreuung-in-Oesterreichs-alternden-Staedten> [26.02.2016].

Migration.gv.at: Rot-Weiß-Rot-Karte plus, <http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/rot-weiss-rot-karte-plus.html> [28.01.2016].

NEOS, Konzept Pensionsreform, Stand 21.2.2015, online abrufbar unter [https://neos.eu/wp-content/uploads/2015/03/150221\\_NEOS-Konzept\\_Pensionsreform.pdf](https://neos.eu/wp-content/uploads/2015/03/150221_NEOS-Konzept_Pensionsreform.pdf) [14.04.2016].

NestorGold: <http://www.nestorgold.at/cms/nestor/index.html> [28.01.2016].

ÖGB/WKO/AK/IV: Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen. 2008. Online abrufbar unter [http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/aeltereArbeitnehmer\\_Aktionsplan\\_2008\\_04\\_23.pdf](http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/aeltereArbeitnehmer_Aktionsplan_2008_04_23.pdf) [26.02.2016].

ÖGB: Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme, [http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Das\\_Sozialpartner-Konzept\\_zur\\_Erh%25C3%25B6hung\\_des\\_faktischen\\_Pensionsantrittsalters.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342574937405&ssbinary=true&site=S06](http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Das_Sozialpartner-Konzept_zur_Erh%25C3%25B6hung_des_faktischen_Pensionsantrittsalters.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342574937405&ssbinary=true&site=S06) [28.01.2016].

ÖGB: Grundsatzprogramm des ÖGB. 2013-2018. 2013.

ÖGB: ÖGB Mitgliederstatistik gesamt nach Gewerkschaften, [http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Mitglieder\\_nach\\_Gewerkschaft\\_2014.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342601116069&ssbinary=true&site=S06](http://www.oegb.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Mitglieder_nach_Gewerkschaft_2014.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342601116069&ssbinary=true&site=S06) [28.01.2016].

ÖGB: Über uns, [http://www.oegb.at/cms/S06/S06\\_2.1/ueber-uns/wir-machen](http://www.oegb.at/cms/S06/S06_2.1/ueber-uns/wir-machen) [28.01.2016].

ÖIF: Handbuch Studieren und Arbeiten in Österreich<sup>2</sup>. 2014. Online abrufbar unter [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/OEIF\\_Handbuch\\_Studieren\\_und\\_arbeiten\\_in\\_Oe\\_de.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/OEIF_Handbuch_Studieren_und_arbeiten_in_Oe_de.pdf) [26.02.2016].

ORF.at, Im Schnitt 41,6 Jahre alt, 16.03.2012, <http://orf.at/stories/2094727/2059374/> [26.02.2016].

ÖRK/IV: Österreich und Wien 2050: Was bringt die Zukunft? Ergebnisse des Prognose-Instruments future.monitor inkl. Vergleich Gesamtösterreichs mit der Bundeshauptstadt.

ÖROK: STRAT.AT 2020, <http://www.oerok.gv.at/esi-fonds-at/partnerschaftsvereinbarung-stratat-2020/grundlagen.html> [28.01.2016].

ÖROK: STRAT.AT 2020. Partnerschaftsvereinbarung Österreich 2014-2020. Genehmigte Fassung – Version 2. Zuletzt von der Europäischen Kommission per Durchführungsbeschluss [C(2014) 6962 final] am 16. Oktober 2015 offiziell angenommen. 2015. CCI-Nummer 2014AT16M8PA001, 2014.

Oswald, Günther, WK-Wahl: Wie Parteien Migranten umwerben, derStandard 19.02.2015, <http://derstandard.at/2000011864108/Wirtschaftskammer-Wie-die-Parteien-Migranten-umwerben> [26.02.2016].

OTS: FPÖ-Kunasek: „Demografischer Wandel führt zu Lehrlings-Engpass!“, 20.09.2010, [http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20100920\\_OTS0228/fpoe-kunasek-demografischer-wandel-fuehrt-zu-lehrlings-engpass](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20100920_OTS0228/fpoe-kunasek-demografischer-wandel-fuehrt-zu-lehrlings-engpass) [07.05.2016].

Republik Österreich. Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel: Wachstum und Arbeitsplätze durch gezielte Investitionen. 30. Oktober 2015, <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=61011> [26.02.2016].

Ritzberger-Moser, Anna: Neues aus der Gesetzgebung 2011, ZAS 2012/21.

Schipfer, Rudolf Karl: Der Wandel der Bevölkerungsstruktur in Österreich. Auswirkungen auf Regionen und Kommunen, Papers 2005/5.

Sozialpartner; Studie Migration, <http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Migration/Studie%20Migration.pdf> [28.01.2016].

SPÖ – Das Grundsatzprogramm, beschlossen am Parteitag im Oktober 1998, [https://spoe.at/sites/default/files/das\\_spoe\\_parteiprogramm.pdf](https://spoe.at/sites/default/files/das_spoe_parteiprogramm.pdf) [22.04.2016].

STATISTIK AUSTRIA, Sozialquote, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialschutz\\_nach\\_eu\\_konzept/sozialquote/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialschutz_nach_eu_konzept/sozialquote/index.html) [26.02.2016].

Statistik Austria, Bevölkerung zu Jahres- und Quartalsanfang, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand\\_und\\_veraenderung/bevoelkerung\\_zu\\_jahres-\\_quartalsanfang/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_zu_jahres-_quartalsanfang/index.html) [26.02.2016].

STATISTIK AUSTRIA, Bevölkerungsveränderung seit 1981 nach Staatsangehörigkeit (2015).

STATISTIK AUSTRIA, Demographische Indikatoren. (2015).

STATISTIK AUSTRIA, Finanzierung der Sozialausgaben, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialschutz\\_nach\\_eu\\_konzept/finanzierung\\_der\\_sozialausgaben/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialschutz_nach_eu_konzept/finanzierung_der_sozialausgaben/index.html) [26.02.2016].

STATISTIK AUSTRIA, Sozialausgaben, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/sozialschutz\\_nach\\_eu\\_konzept/sozialausgaben/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialschutz_nach_eu_konzept/sozialausgaben/index.html) [26.02.2016].

STATISTIK AUSTRIA, Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2015. 2015.

STATISTIK AUSTRIA, Statistisches Jahrbuch. Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2014. 2014.

STATISTIK AUSTRIA: Pressemitteilung: 10.908-217/14. Österreichs Bevölkerungszahl wächst stärker als erwartet.

Unternehmen für Familien, <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/> [28.01.2016].

Unternehmen für Familien: Auditprozesse, <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/wissen/auditprozesse.html> [28.01.2016].

Unternehmen für Familien: Commitment-Urkunde, <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner-werden.html> [28.01.2016].

Vereinigung der Österreichischen Industrie: Perspektive 50+. Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie. 2014.

WAGE-Netzwerk. Älter werden. Zukunft haben: Wer wir sind, <http://www.wage.at/index.php?id=89&L=%2Fproc%2Fself%2Fenviron> [28.01.2016].

WAGE-Netzwerk. Älter werden. Zukunft haben: [www.wage.at](http://www.wage.at) [28.01.2016].

## WIFI

<http://www.wifi.at/F%C3%BCr%20Unternehmer/WIFI%20Unternehmensservice> [29.02.2016].

Winfried Schmähl, Beitrags- versus Steuerfinanzierung in „Bismarckschen Sozialsystemen“, <http://www.hauptverband.at/portal27/portal/hybportal/content/contentWindow?contentid=10008.564328&action=b&cacheability=PAGE&version=1391184553> [26.02.2016].

Wintermann, Ole: Wie können KMUs den demografischen Wandel meistern, [https://www.wko.at/Content.Node/CSR--fairantwortung-/Buch-und-Online-Handbuch/Wie\\_koennen\\_KMU\\_s\\_den\\_demografischen\\_Wandel\\_meistern.html](https://www.wko.at/Content.Node/CSR--fairantwortung-/Buch-und-Online-Handbuch/Wie_koennen_KMU_s_den_demografischen_Wandel_meistern.html) [23.02.2015].

Wirtschaftskammer Österreich, Gesamtstrategie für qualifizierte Zuwanderung. 2014.

Wirtschaftskammer Österreich: Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen<sup>6</sup>. Mai 2014.

Wirtschaftskammern Österreichs, Wirtschaftskammermitglieder nach Bundesländer. Statistik Jänner 2015, <http://wko.at/statistik/jahrbuch/mg-km.pdf> [22.02.2015].

WKO Oberösterreich: Vom „Kompass Demografie“ zum „Hot Spot! Innviertel“. Gesamte Region als Lebensmittelpunkt für Mensch und Arbeit positionieren. 02.12.2014, <https://www.wko.at/Content.Node/braunau/MGU-Hotspot-Innviertel.pdf> [23.02.2015].

WKO, Die Wirtschaftskammern Österreichs, [https://www.wko.at/Content.Node/wir/oe/Die\\_Wirtschaftskammern\\_Oesterreichs\\_-\\_Unsere\\_Strukturen\\_.html](https://www.wko.at/Content.Node/wir/oe/Die_Wirtschaftskammern_Oesterreichs_-_Unsere_Strukturen_.html) [28.01.2016].

WKO: Advantage Austria, [http://www.advantageaustria.org/international/zentral/business-guide-oesterreich/Knotenseite\\_Arbeiten.de.html](http://www.advantageaustria.org/international/zentral/business-guide-oesterreich/Knotenseite_Arbeiten.de.html) [26.02.2016].

WKO: Allgemeine Informationen zur WK-Wahl 2015, <https://www.wko.at/Content.Node/wir/stmk/Allgemeine-Informationen.html> [26.02.2016].

WKO: Charta der Vielfalt, <https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Startseite---Charta-der-Vielfalt.html> [26.02.2016].

WKO: Demografie und Verkehr in Österreich, Dossier Wirtschaftspolitik 2013/4, 20.03.2013, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/2013-04\\_Dossier\\_Demografie\\_und\\_Verkehr\\_in\\_oe.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/2013-04_Dossier_Demografie_und_Verkehr_in_oe.pdf) [26.02.2016].

WKO: Demografie und Wirtschaft (Broschüre), [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie\\_Wirtschaft.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie_Wirtschaft.pdf) [26.02.2016].

WKO: Demografische Entwicklung in Österreich, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Demografische\\_Entwicklung\\_in\\_Oesterreich.html](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Demografische_Entwicklung_in_Oesterreich.html) [26.02.2016].

WKO: Demografische Fitness. Wie sich Unternehmen auf den Wandel vorbereiten, Schriftenreihe des Wirtschaftsförderungsinstitutes Nr. 342, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Broschuere\\_Demografische\\_Fitness.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Broschuere_Demografische_Fitness.pdf) [28.01.2016].

WKO: Der Demografiecheck. Ihr Tool zur betrieblichen Altersstrukturanalyse und Fachkräftesicherung (Flyer), [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie-Check\\_Flyer\\_Endversion.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Gesellschaftspolitik/Demografie-Check_Flyer_Endversion.pdf) [28.01.2016].

WKO: Erfolg: Migration, Integration, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/-Positionen-/Erfolge\\_Migration\\_Integration.html](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Arbeit-und-Soziales/-Positionen-/Erfolge_Migration_Integration.html) [28.01.2016].

WKO: Ihr Erfolg in Rot-Weiss-Rot. 2013, [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/RWR-Card\\_Arbeitgeber\\_GER.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/RWR-Card_Arbeitgeber_GER.pdf) [26.02.2016].

WKO: Lebensraum Ennstal – Da will ich sein!, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Europa-und-Internationales/ooe/Ennstal\\_-\\_Magazin\\_Da\\_will\\_ich\\_sein.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Europa-und-Internationales/ooe/Ennstal_-_Magazin_Da_will_ich_sein.pdf) [26.02.2016].

WKO: Mentoring für MigrantInnen, [www.wko.at/mentoring](http://www.wko.at/mentoring) [26.02.2016].

WKO: Oberösterreichischer Demografie-Kongress, <https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/ooe/Demografie-Kongress-2014.html> [26.02.2016].

WKO: Vermehrte Unternehmensübergaben durch demografischen Wandel, 07.11.2014, <https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/News/Vermehrte-Unternehmensuebergaben-durch-demografischen-Wande.html> [23.02.2015].

WKO: Vielfalt in Unternehmen. So unterstützen Sie erfolgreich Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. 2013, [https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Vielfalt\\_in\\_Unternehmen\\_2014.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Migration/Vielfalt_in_Unternehmen_2014.pdf) [26.02.2016].

WKO: Zukunftsmarkt Best Ager. Trends und Handlungsempfehlungen für Ihr Unternehmen<sup>4</sup>, Schriftenreihe des Wirtschaftsförderungsinstitutes Nr. 336. 2015, [https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Best\\_Ager\\_Web.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Interessenvertretung/Standort-und-Innovation/Best_Ager_Web.pdf) [28.01.2016].

## 9.2.2 Deutschland

Allianz für Demenz, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Allianz für Menschen mit Demenz , <http://www.allianz-fuer-demenz.de/informationen/die-allianz.html> [06.11.2015].

Arbeiterwohlfahrt: Die Arbeiterwohlfahrt, <https://www.awo.org/wir-ueber-uns/> [05.01.2016].

Arbeitsgruppe (C.1) „Selbstbestimmtes Leben im Alter“: Strategisches Konzept zum Thema „Selbstbestimmt altern“, [http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/AG\\_C1\\_Strategisches\\_Konzept.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2012/Ergebnisse/AG_C1_Strategisches_Konzept.pdf?__blob=publicationFile) [06.01.2016].

Arbeitsgruppe F: Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber. Unterarbeitsgruppe 1a: Projektsteckbrief ressortweite Personalbedarfsanalyse, [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG\\_F\\_Steckbrief\\_Personalbedarfsanalyse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_Steckbrief_Personalbedarfsanalyse.pdf?__blob=publicationFile&v=3) [01.02.2016].

Arbeitsgruppe Öffentlicher Dienst als attraktiver Arbeitgeber: Sachstandsbericht zum Projekt „Praxisordner: Kein Stress mit dem Stress - Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Dienst“ Stand: 29. Mai 2015, [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG\\_F\\_kein\\_Stress.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_kein_Stress.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [14.02.2016].

Asendorpf, Dirk: Demografie: Landleben 2.0., Zeit Online, 24.12.2014, <http://www.zeit.de/2015/50/demografie-landleben-infrastruktur-internet-anschluss-doerfer> [26.02.2016].

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. 2010, zitiert im Demografiebericht.

Bäurle, Anne: Eltern im Unglück, Frankfurter Allgemeine, 05.08.2015, <http://www.faz.net/aktuell/wissen/mensch-gene/demographischer-wandel-eltern-im-unglueck-13735245.html> [26.02.2016].

BAVC, Die Chemiarbeitgeber: Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“. So funktioniert der Demografiefonds, [https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li\\_ib\\_102009\\_st5.html](https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_102009_st5.html) [26.02.2016].

Bundesagentur für Arbeit: Förderprogramm MobiPro - EU <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/paderborn/Agentur/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI529388> [01.02.2016].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Januar 2016.

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle: Passgenau Besetzung, [http://www.bafa.de/bafa/de/wirtschaftsfoerderung/passgenaue\\_besetzung/index.html?fold=false&articleId=2382995](http://www.bafa.de/bafa/de/wirtschaftsfoerderung/passgenaue_besetzung/index.html?fold=false&articleId=2382995) [01.02.2016].

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Die Initiative, <http://www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Ueber-uns/inhalt.html;jsessionid=54C898E015ED2C8879FD280982C427D3> [31.01.2016].

Bundesagentur für Arbeit: Da geht noch was – Geschichten von erfolgreichen Spätstartern, <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje1/~edisp/16019022dstbai621734.pdf?ba.sid=L6019022DSTBAI621743> [31.01.2016].

Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation: Wirtschaft Inklusiv, <http://www.wirtschaft-inklusive.de/> [31.01.2016].

Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen: Startseite, <http://projekte.bagso.de/fit-im-alter/startseite/> [14.01.2016].

Bundesarbeitsgemeinschaft für Freien Wohlfahrtspflege: Der Sozialraum als Ort der Teilhabe - Standortbestimmung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, <http://www.bagfw.de/suche/detailansicht-tt-news/article/der-sozialraum-als-ort-der-teilhabe-standortbestimmung-der-bundesarbeitsgemeinschaft-der-freien-wo/> [15.01.2016].

Bundesfinanzministerium: Langfristige Tragfähigkeiten der öffentlichen Finanzen, Zwischenaktualisierung zu Beginn der Legislaturperiode, Monatsbericht 25.03.2014, <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Monatsberichte/2014/03/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-5-langfristige-tragfaehigkeit-der-oeffentlichen-finanzen.html> [05.07.2015].

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung und statistisches Bundesamt: Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel in Deutschland. 2008.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Generations und Gender Survey 2005, zitiert im Demografiebericht.

Bundesministerium des Inneren, Bundesakademie der öffentlichen Verwaltung: Bildungscontrolling in der Bundesverwaltung – Materialband: Curriculum Fortbildung. S. 10, [http://www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Downloads/PB\\_BC/Curriculum\\_Fortbildungsberatung.pdf?blob=publicationFile](http://www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Downloads/PB_BC/Curriculum_Fortbildungsberatung.pdf?blob=publicationFile) [01.02.2016].

Bundesministerium des Inneren: Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“, Arbeitsgruppe F: „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ Weiterentwicklung der Agenda Fortschreibung und Weiterentwicklung der Agenda Stand: Juli 2014,



[http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG\\_F\\_Arbeitsprogramm.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG_F_Arbeitsprogramm.pdf?__blob=publicationFile) [31.01.2016].

Bundesministerium des Inneren: Demografiebericht – Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Oktober 2011.

Bundesministerium des Inneren: Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“, Version in Hardcopy Artikelnummer BMI 12008.

Bundesministerium des Inneren: Grundsätze und Schritte zur Weiterentwicklung der Demografiapolitik der Bundesregierung, Januar 2015,  
[https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/grundsaeetze-und-schritte-zur-weiterentwicklung-der-demografiapolitik.pdf;jsessionid=11DF9504F69C59866C892C09D7DD9CAE.2\\_cid287?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/grundsaeetze-und-schritte-zur-weiterentwicklung-der-demografiapolitik.pdf;jsessionid=11DF9504F69C59866C892C09D7DD9CAE.2_cid287?__blob=publicationFile) [02.01.2016]

Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – „Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen“ – Weiterentwicklung der Demografiestrategie der Bundesregierung,  
[https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/demografiestrategie-der-bundesregierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Nachrichten/Kurzmeldungen/demografiestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile) [02.01.2016].

Bundesministerium des Inneren: Jedes Alter zählt – Die Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress am 22. September 2015, [https://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/Ergebnisbericht\\_Arbeitsgruppen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/Ergebnisbericht_Arbeitsgruppen.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [03.01.2016].

Bundesministerium des Inneren: Zweiter Demografie Gipfel der Bundesregierung am 14. Mai 2013, Artikelnummer BMI 13001.

Bundesministerium des Inneren: Demografiebericht der Bundesregierung,  
[http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Gesellschaft-Verfassung/Demografie/Demografiebericht/demografiebericht\\_node.html](http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Gesellschaft-Verfassung/Demografie/Demografiebericht/demografiebericht_node.html) [05.07.2015].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sozialbudget 2014 (2015).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“  
[http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG\\_B\\_Arbeitsprogramm.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.demografieportal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Programme/AG_B_Arbeitsprogramm.pdf?__blob=publicationFile) [06.01.2016].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit,  
<http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-11-19-abbau-Langzeitarbeitslosigkeit.html> [31.01.2016].

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesarbeitsagentur: Die Initiative,  
<http://www.bildungsketten.de/de/235.php> [31.01.2016].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung,  
<https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung.php?B=973> [06.01.2016]; Bundesministerium für Bildung und Forschung: Innovationen für Intensiv- und Palliativpflege,  
<http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/pflegeinno3> [06.01.2016].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Dossier - Demografischer Wandel – den Wandel aktiv gestalten, <http://www.bmbf.de/de/20112.php> [05.07.2015].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Innovationen für Kommunen und Regionen im demografischen Wandel (InnovaKomm), <http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/innovakomm> [14.01.2016].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Kommunale Beratungsstellen – Modul 1, <http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/kommunale-beratungsstellen> [06.01.2016].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Projekt und Projektförderung, <http://www.jobstarter.de/de/Aktuelle-Foerderbekanntmachung-1254.php#Zuwendungszweck> [31.01.2016].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Spitzencluster-Wettbewerb, <https://www.bmbf.de/de/der-spitzencluster-wettbewerb-537.html> [31.01.2016].

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Vernetztes Wohnen – die mitdenkende Wohnung (KogniHome), <http://www.mtidw.de/umsetzungsfragen/wohnen-und-sicherheit/kognihome> [06.01.2016].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesagentur für Arbeit: Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg im Überblick, [http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das\\_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm\\_node.html](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm_node.html) [07.11.2015].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesagentur für Arbeit: Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg im Überblick, [http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das\\_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm\\_node.html](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Das_Aktionsprogramm/Aktionsprogramm/aktionsprogramm_node.html) [31.01.2016].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Berichte zur Lage der älteren Generation (Altenberichte), <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=129352.html> [05.07.2015].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Das Unternehmensprogramm, <http://www.erfolgsmfaktor-familie.de/default.asp?id=2> [31.01.2016].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfolgsfaktor Familie, <http://www.erfolgsmfaktor-familie.de/default.asp?id=2> [26.02.2016].

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Bundesseniorenministerium ruft Runden Tisch „Aktives Altern“ ins Leben, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=217146.html> [06.01.2016].

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Erfolgsfaktor Familie, <http://www.erfolgsmfaktor-familie.de/default.asp?id=2> [04.01.2016].

Bundesministerium für Finanzen: Erster Demografieipfel der Bundesregierung, [http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche\\_Finanzen/2012\\_10\\_02-Demografieipfel.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/2012_10_02-Demografieipfel.html) [22.07.2015].

Bundesministerium für Gesundheit: Bundestag verabschiedet Präventionsgesetz, <http://www.bmg.bund.de/ministerium/meldungen/2015/praeventionsgesetz.html> [05.01.2016].

Bundesministerium für Gesundheit: Das Erste Pflegestärkungsgesetz, <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegestaerkungsgesetze/pflegestaerkungsgesetz-i.html> [30.01.2016].

Bundesministerium für Gesundheit: Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz, <http://www.bmg.bund.de/glossarbegriffe/p-q/pflege-neuausrichtungsgesetz.html> [30.01.2016].

Bundesministerium für Gesundheit: Zukunftswerkstatt Demenz  
<http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/demenz/zukunftswerkstatt-demenz.html> [24.01.2016].

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit: Soziale Stadt,  
[http://www.staedtebaufoerderung.info/StBauF/DE/Programm/SozialeStadt/soziale\\_stadt\\_node.html](http://www.staedtebaufoerderung.info/StBauF/DE/Programm/SozialeStadt/soziale_stadt_node.html)  
[15.01.2016].

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Die Demografiestrategie der  
Bundesregierung „Jedes Alter zählt“ aktiv umsetzen, <http://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/B-SW-die-bleiben/demografiestrategie-jedes-alter-zaehlt.html> [16.04.2015].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland,  
<http://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-fachkraefte/make-it-in-germany/kontakt/hotline>  
[31.01.2016].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Mit Vielfalt zum Erfolg – Unternehmenspreis für  
Willkommenskultur – Preisträger 2015, <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/P-R/preistraeger-unternehmenspreis-willkommenskultur.property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>  
[01.02.2016].

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Wirkungsanalyse des Rechtlichen Rahmens für  
ausländische Fachkräfte – Studie im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie,  
<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-lang.property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>  
[31.01.2016].

Bundesrat: Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages, Gesetz zur Stärkung der  
Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz - PräVG), Drucksache 282/15, 19.06.15,  
[https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2015/0201-0300/282-15.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2015/0201-0300/282-15.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [05.01.2016].

Burger, Reiner: Deutschland altert laut Studie noch schneller als gedacht, Frankfurter Allgemeine,  
10.11.2014, <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/deutschland-altert-laut-studie-noch-schneller-als-gedacht-13258630.html> [26.02.2016].

CDU/CSU-Bundestagsfraktion: Jung und Alt gemeinsam für ein sicheres Leben in Wohlstand – heute  
und in Zukunft Positionspapier der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zur demographischen Entwicklung  
in Deutschland Beschluss vom 25. September 2012,  
[https://www.cducsu.de/sites/default/files/demografie\\_120925.pdf](https://www.cducsu.de/sites/default/files/demografie_120925.pdf) [16.4.2016].

CDU-Grundsatzprogramm: Freiheit und Sicherheit. Grundsätze für Deutschland, beschlossen vom 21.  
Parteitag, 3. – 4. Dezember 2007, [https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/071203-beschluss-grundsatzprogramm-6-navigierbar\\_1.pdf?file=1&type=field\\_collection\\_item&id=1918](https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/071203-beschluss-grundsatzprogramm-6-navigierbar_1.pdf?file=1&type=field_collection_item&id=1918) [16.4.2016].

Charta der Vielfalt e.V.: Die Charta im Wortlaut, <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html> [26.02.2016].

Charta der Vielfalt e.V.: Über die Charta, <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html> [26.02.2016].

CSU-Grundsatzprogramm: Chancen für alle! In Freiheit und Verantwortung gemeinsam Zukunft  
gestalten, beschlossen am 28. September 2007,  
[http://www.csu.de/common/\\_migrated/csucontent/grundsatzprogramm.pdf](http://www.csu.de/common/_migrated/csucontent/grundsatzprogramm.pdf) [16.4.2016].

Demenznetzwerke: Der Wissenspool der Demenznetzwerke, <https://demenznetzwerke.de/ueber/>  
[24.01.2016].

Demografiebericht; Bundesministerium für Gesundheit: Pflegekraftmangel, <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegekraefte/pflegefachkraeftemangel.html> [21.07.2015].

Demografie-Portal: Dialogprozess der Bundesregierung, [http://www.demografie-portal.de/DE/Informieren/Dialogprozess/Dialogprozess\\_node.html](http://www.demografie-portal.de/DE/Informieren/Dialogprozess/Dialogprozess_node.html) [02.01.2016].

Demografie-Portal: Ergebnisbericht der Arbeitsgruppen (September 2015), [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/BerichteKonzepte/Bund/Ergebnisbericht\\_Arbeitsgruppen\\_2015.html](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/BerichteKonzepte/Bund/Ergebnisbericht_Arbeitsgruppen_2015.html) [03.01.2016].

Der Bundeswahlleiter: Bundesergebnisse, [https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW\\_BUND\\_13/ergebnisse/bundesergebnisse/index.html](https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW_BUND_13/ergebnisse/bundesergebnisse/index.html) [26.02.2016].

Der Bundeswahlleiter: Wahl zum 18. Deutschen Bundestag, [https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW\\_BUND\\_13/](https://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW_BUND_13/) [26.02.2016].

Deutsche Vertretung in Sri Lanka und Malediven: „Karriere-Kompass Deutschland“, [http://www.colombo.diplo.de/Zentrale\\_20Komponenten/Ganze-Seiten/de/Bildung/Lotsen-App.html?site=80173](http://www.colombo.diplo.de/Zentrale_20Komponenten/Ganze-Seiten/de/Bildung/Lotsen-App.html?site=80173) [01.02.2016].

Deutscher Bundesjugendring: Unsere Ziele, [http://ichmache-politik.de/demografie/?page\\_id=139](http://ichmache-politik.de/demografie/?page_id=139) [05.01.2016].

Deutscher Bundestag: 14. Wahlperiode, Schlussbericht der Enquetekommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“, Drucksache 14/8800, 28.03.2002, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/088/1408800.pdf> [17.04.2014].

Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Demografischer Wandel und Gesundheitswirtschaft – Herausforderungen und Chancen. 2011.

Deutscher Olympischer Sportbund: Abschlusstagung „AUF (Aktiv und Fit) Leben“, <http://www.richtigfitab50.de/de/richtig-fit-ab-50/projekte/auf-aktiv-und-fit-leben> [06.01.2016].

Deutsches Statistisches Bundesamt: Pflege, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Pflege.html> [21.07.2015].

Deutsches Zentrum für Altersfragen: Der siebte Altenbericht, [https://www.siebter-altenbericht.de/der\\_siebte\\_altenbericht.html](https://www.siebter-altenbericht.de/der_siebte_altenbericht.html) [05.07.2015].

Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen: DemNet-D, <https://www.dzne.de/standorte/witten/projekte/demnet-d.html> [24.01.2016].

DGB Bundesvorstand: „Initiative Strukturpolitik 2020plus“. 2013.

DGB: Gewerkschaften im DGB, <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb> [26.02.2016].

DGB: Organisation und Bundesvorstand, <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/organisation-und-bundesvorstand> [26.02.2016].

DGB-Bundesvorstand, Geschäftsbericht des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2010-2013. 2013. Online abrufbar unter <http://bundeskongress.dgb.de/die-themen/unsere-arbeit> [26.02.2016].

DGB-Bundesvorstand, Geschäftsbericht des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2010-2013. 2013.

Die Bundeskanzlerin: Kanzleramt,  
[https://www.bundeskanzlerin.de/Webs/BKin/DE/Kanzleramt/WahlDerBundeskanzlerin/wahl\\_der\\_bundeskanzlerin\\_node.html](https://www.bundeskanzlerin.de/Webs/BKin/DE/Kanzleramt/WahlDerBundeskanzlerin/wahl_der_bundeskanzlerin_node.html) [26.02.2016].

DIHK, Best-Practice-Beispiele „Demografischer Wandel“. Einzelhandel, Dienstleistungen und Tourismus. 2008.

DIHK, Fachkräftesicherung 2012 – Unternehmen und Politik vor neuen Herausforderungen. 2012.

DIHK: Wir über uns, <http://www.dihk.de/wir-ueber-uns/wer-wir-sind> [26.02.2016].

Drösser, Christoph: Gab es in den 1960er Jahren in Deutschland einen Pillenknick?, Die Zeit (online), 10.05.2014, <http://www.zeit.de/2014/19/stimmts-pillenknick> [16.04.2015].

Drösser, Christoph: Gab es in den 1960er Jahren in Deutschland einen Pillenknick?, Die Zeit (online), 10.05.2014, <http://www.zeit.de/2014/19/stimmts-pillenknick> [16.04.2015].

Ernst-Schmidt, Judith: (Baustein B) Deutschland braucht mehr Kinder. In: Politik und Unterricht, Zeitschrift für Praxis der politischen Bildung, 1/2 2007, S. 7-10.

Fitdeh: <https://www.fitdeh.de> [31.01.2016].

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Kurzbericht Nr. 16/2011, zitiert im Demografiebericht.

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz: Gemeinsame Deutsche Arbeitsgesundheitsstrategie, <http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html> [05.01.2016].

Giersberg, Georg: Demografie für Unternehmen: Jenseits der 50, Frankfurter Allgemeine, 21.08.2010, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/demografie-fuer-unternehmen-jenseits-der-50-1580880.html> [26.02.2016].

GKV-Spitzenverband: Weiterentwicklung neuer Wohnformen nach § 45f SGB XI, [https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/forschung/modellprojekte\\_45f/pflege\\_modellprojekte\\_45f.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/forschung/modellprojekte_45f/pflege_modellprojekte_45f.jsp) [06.01.2016].

Gollnick, Ines: „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ - Eine Dokumentation in Auszügen aus dem Schlussbericht der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages, <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/online/03582.pdf>, [04.07.2015].

Henneberger, Fred/Keller, Berndt/Schmidt, Karin: Stichwort: Erwerbspersonenpotenzial, In: Springer Gabler Verlag (Hrsg): Gabler Wirtschaftslexikon, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/2158/erwerbspersonenpotenzial-v12.html> [20.07.2015].

IHK: Fachkräftemonitor Bayern, <http://www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de/> [26.02.2016].

Industrie- und Handelskammern in Bayern: IHK Fachkräftemonitor Bayern. 2013, <http://www.bihk.de/bihk/Anhaenge/bihkrepository/fachkraeftemonitor-2013-datenblatt.pdf> [26.02.2016].

Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Hintergrund und Ziele, <https://www.bq-portal.de/de/seiten/hintergrund-und-ziele-1> [01.02.2016].

Institut für Demoskopie Allensbach 2010, IfD-Archiv 10053, zitiert im Demografiebericht.

IQ Multiplikatorenprojekt Transfer: Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, <http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmbeschreibung.html> [01.02.2016].

Klingholz, Reiner: Anleitung zum Wenigersein, Frankfurter Allgemeine, 06.05.2014, <http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/demografischer-wandel-anleitung-zum-wenigersein-12926171.html> [26.02.2016].

Kompetenz- und Transferzentrum des Handwerks: Demografiefeste Handwerksbetriebe, <https://www.fitdeh.de/fuer-unternehmer.html> [31.01.2016].

Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung: Über uns, <http://www.kofa.de/ueber-uns> [01.02.2016].

Körper-Stiftung: Die Idee: Kooperationen statt Projekte, <https://www.engagiertestadt.de/idee/> [15.01.2016].

Kreditanstalt für Wiederaufbau: Altersgerecht Umbauen – Kredit, [https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Privatpersonen/Bestandsimmobilien/Finanzierungsangebote/Altersgerecht-umbauen-\(159\)/index-2.html](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Privatpersonen/Bestandsimmobilien/Finanzierungsangebote/Altersgerecht-umbauen-(159)/index-2.html) [20.01.2016].

Kuark K. Julia: <http://www.topsharing.ch/broschuere1.php> [05.01.2016].

Lembke, Julia: Demographischer Wandel: Wenn Orte wachsen oder schrumpfen, Frankfurter Allgemeine, 29.08.2015, <http://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/mieten-und-wohnen/demographischer-wandel-wenn-orte-wachsen-oder-schrumpfen-13763987.html> [26.02.2016].

Löhr, Julia: Demografie: Unternehmen auf dem Weg zur Überalterung, Frankfurter Allgemeine, 12.09.2013, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/demografie-unternehmen-auf-dem-weg-zur-ueberalterung-12570557.html> [26.02.2016].

Mediaplus: Bundesagentur für Arbeit: Ich bin gut, <http://www.mediaplus.com/de/kampagne-details/bundesagentur-fuer-arbeit-ich-bin-gut.html> [31.01.2016].

Müller, Christoph/Raffelhüsch, Bernhard: Demografischer Wandel: Künftige Handlungsoptionen für die deutsche Rentenpolitik, IZA Standpunkte Nr. 40, 2011.

NASCH DOM Projekt: Startseite, <http://www.naschdom.de/> [06.01.2016].

Robert Bosch Stiftung: Der Deutsche Altenpreis 2015, <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/8325.asp> [06.01.2016].

Robert Bosch Stiftung: Junge Forscher gestalten neues Alter, <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/39607.asp> [13.01.2016].

Robert Bosch Stiftung: Kleine Schritte – große Wirkung, <http://www.bosch-stiftung.de/kleineschritte> [06.01.2016].

Rosenthal, Sonja: Jugend-Demografie-Dialog, LEUPHANA Universität Lüneburg, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (IFSP), <http://www.leuphana.de/institute/ifsp/forschung-projekte/jugend-demografie-dialog.html> [05.01.2016].

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Herausforderungen des demographischen Wandels, Statistisches Bundesamt, Mai 2011 (Vorwort).

Sachverständigenrat: Demografischer Wandel: Herausforderung für die Wirtschaftspolitik, <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/demografischer-wandel-2011.html> [20.07.2015].

Schimany, Peter: Migration und demographischer Wandel, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Forschungsbericht Nr. 5. 2008, [http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Expertensuche\\_Formular.html](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Expertensuche_Formular.html) [16.04.2015].

Schimany, Peter: Migration und demographischer Wandel, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Forschungsbericht Nr. 5. 2008,

[http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Servicesuche\\_Formular.html?nn=1362940&resourceId=1364318&input\\_=1362940&pageLocale=de&templateQueryString=Schimany+Demographischer+Wandel&submit=Suchen](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Forms/Suche/DE/Servicesuche_Formular.html?nn=1362940&resourceId=1364318&input_=1362940&pageLocale=de&templateQueryString=Schimany+Demographischer+Wandel&submit=Suchen) [17.04.2015].

Schriftliche Anfrage beim CDU/CSU-Bundestagsabgeordneten Michael Friese vom 20.03.2015.

Schwentker, Björn: Pillenknick? Kannst du knicken!, Spiegel Wissenschaft online, 19.03.2014, <http://www.spiegel.de/wissenschaft/medizin/datenlese-pillenknick-nicht-verantwortlich-fuer-geburtenrueckgang-a-959087.html> [16.04.2015].

Shell Jugendstudie 2010, zitiert im Demografiebericht.

SPD-Bundestagsfraktion: Arbeitsgruppe Demografischer Wandel, <http://www.spdfraktion.de/fraktion/arbeitsgruppen/arbeitsgruppe-demografischer-wandel?mitglieder=1>, [17.04.2016].

SPD-Bundestagsfraktion: Positionspapier der SPD-Bundestagsfraktion zur Reform der Pflegeversicherung „Für eine umfassende Pflegereform: Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe stärken“ Verabschiedet am 27. März 2012, [http://www.spdfraktion.de/system/files/documents/spd-btf\\_positionspapier\\_pflege.pdf](http://www.spdfraktion.de/system/files/documents/spd-btf_positionspapier_pflege.pdf) [17.04.2016].

SPD-Bundestagsfraktion: Wie der demografische Wandel gelingt, <http://www.spdfraktion.de/themen/demografische-wandel-gelingt> [17.04.2016].

SPD-Grundsatzprogramm: Hamburger Programm – Das Grundsatzprogramm der SPD, <https://www.spd.de/partei/organisation/das-grundsatzprogramm/> [17.04.2016].

Statista (Das Statistikportal): Anzahl der Asylanträge (insgesamt) in Deutschland von 1995 bis 2014, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/76095/umfrage/asylantraege-insgesamt-in-deutschland-seit-1995/> [05.11.2014].

Statista: Statistiken und Umfragen zum Thema Pflege, <http://de.statista.com/themen/785/pflege-in-deutschland/> [21.07.2015].

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2015, [www.destatis.de/DE/Publikationen/bevoelkerungsvorausberechnung](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/bevoelkerungsvorausberechnung) [26.02.2016].

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung auf Grundlage des Zensus 2011, [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Zensus\\_Geschlecht\\_Staatsangehoerigkeit.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Zensus_Geschlecht_Staatsangehoerigkeit.html) [26.02.2016].

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsstand, [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/\\_lrbev03.html?cms\\_gtp=151954\\_list%253D2&https=1](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/_lrbev03.html?cms_gtp=151954_list%253D2&https=1) [26.02.2016].

Statistisches Bundesamt: Geborene und Gestorbene, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeboreneGestorbene.html> [26.02.2016].

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 277 vom 03.08.2015, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15\\_277\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_277_122.html) [26.02.2016].

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 468 vom 16.12.2015, [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/12/PD15\\_468\\_126.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/12/PD15_468_126.html) [26.02.2016].

Stock, Ulrich: Demenz: Soll man es ihnen sagen?, Zeit Online, 28.01.2016, <http://www.zeit.de/2016/03/demenz-symptome-diagnose-vergesslichkeit-patienten-frueherkennung> [26.02.2016].

Sütterlin, Sabine: Deutschland – eines der kinderärmsten Länder, <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/regionale-dynamik/deutschland.html> [26.02.2016].

Sütterling, Sabine: Deutschland, eines der kinderärmsten Länder, <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/regionale-dynamik/deutschland.html> [16.04.2015].

Thail, Merlind: Bitte draußen bleiben, Die Zeit, 02.11.2014, <http://www.zeit.de/2014/43/fluechtlinge-asylbewerber-fluechtlingpolitik> [05.11.2014].

Thomas de Maizière: Grundsatzrede bei der Eröffnung des Berliner Demografieforums im Allianz Forum in Berlin am 18.03.2015, Mitschrift von Bächora, Rastislav und Leitner, Katharina.

Universität Rostock: Demographie, <http://www.uni-rostock.de/studium/studienangebot/studiengaenge-von-a-z/d/demographie-m-sc/> [26.02.2016].

Universität Stuttgart: Master:Online. Integrierte Gerontologie. Fit für den Demografischen Wandel, <http://www.moig.uni-stuttgart.de/> [26.02.2016].

Ver.di: Gründungsgewerkschaften, <http://www.verdi.de/ueber-uns/idee-tradition/gruendungsgewerkschaften> [26.02.2016].

Ver.di: Über uns, <http://www.verdi.de/ueber-uns> [26.02.2016].

Wewetzer, Hartmut: Alzheimer: Wir werden doch nicht alle dement, Zeit Online, 11.02.2016, <http://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2016-02/alzheimer-demenz-risiko-studie> [26.02.2016].

WKO: Die Charta im Wortlaut, [https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die\\_Charta\\_der\\_Vielfalt\\_im\\_Wortlaut.html](https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die_Charta_der_Vielfalt_im_Wortlaut.html) [26.02.2016].

Zeit Online: Abwanderung aus Ostdeutschland gestoppt, 26.01.2016, <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2016-01/ostdeutschland-zuwanderung-abwanderung-landflucht-doerfer> [26.02.2016].

ZusammenWachsen Arbeit gestalten, <http://www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de/> [26.02.2016].

ZusammenWachsen Arbeit gestalten: Das Demografie- und Tarifprojekt, <http://www.soestra.de/downloads/ZusammenWachsen-Projektdarstellung.pdf> [26.02.2016].

### 9.2.3 Großbritannien

BBC: Election 2015, <http://www.bbc.com/news/election-2015-32659720> [26.02.2016].

BCC: A Business Plan for Britain: Expectations of the next UK government, <http://www.britishchambers.org.uk/press-office/press-releases/a-business-plan-for-britain-expectations-of-the-next-uk-government.html> [26.02.2016].

BCC: About the BCC, <http://www.britishchambers.org.uk/about-the-bcc/> [26.02.2016].

British Chambers of Commerce, Pension Reform: Limiting the squeeze on business. 2010. Online abrufbar unter [http://www.britishchambers.org.uk/assets/downloads/policy\\_reports\\_2010/BCC-Pension-Reform-Report-Sept-2010.pdf](http://www.britishchambers.org.uk/assets/downloads/policy_reports_2010/BCC-Pension-Reform-Report-Sept-2010.pdf) [26.02.2016].



COSLA: About us, <http://www.migrationscotland.org.uk/about> [26.02.2016].

COSLA: Migration Toolkit, <http://www.migrationscotland.org.uk/migration-toolkit/introduction/1-1-getting-started> [26.02.2016].

Flynn, Matt: Representing an ageing workforce: Challenges and opportunities for trade unions. A TUC publication. 2014.

Gov.uk: Cabinet-office, <https://www.gov.uk/government/organisations/cabinet-office/about> [26.02.2016].

Gov.uk: Demographic change and the environment: twenty-ninth report, <https://www.gov.uk/government/publications/demographic-change-and-the-environment-twenty-ninth-report> [26.02.2016].

Gov.uk: Demographic Change, <https://www.gov.uk/government/publications/emerging-economies-demographic-change> [26.02.2016].

Gov.uk: Department of Energy Climate Change, <https://www.gov.uk/government/organisations/department-of-energy-climate-change/about> [26.02.2016].

Gov.uk: Future of ageing blog, <https://futureofageing.blog.gov.uk/> [26.02.2016].

Gov.uk: Future of ageing, <https://www.gov.uk/government/collections/future-of-ageing> [26.02.2016].

Gov.uk: Future of Cities Launch, <https://www.gov.uk/government/speeches/future-of-cities-launch> [26.02.2016].

Gov.uk: Future of Cities, <https://www.gov.uk/government/collections/future-of-cities> [26.02.2016].

Gov.uk: Future of demographic change, <https://www.gov.uk/government/collections/future-of-demographic-change> [26.02.2016].

Gov.uk: Government Office for Science, <https://www.gov.uk/government/organisations/government-office-for-science/about> [26.02.2016].

Gov.uk: Government response to the Select Committee on Public Service and Demographic Change report of session 2012-13, <https://www.gov.uk/government/publications/government-response-to-the-select-committee-on-public-service-and-demographic-change-report-of-session-2012-13> [26.02.2016].

Gov.uk: Savings, beliefs and demographic change, <https://www.gov.uk/government/publications/savings-beliefs-and-demographic-change> [26.02.2016].

Government Response to the House of Lords Select Committee on Public Service and Demographic Change Report of Session 2012-13: 'Ready For Ageing?'. 2013. Online abrufbar unter [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236036/8677.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236036/8677.pdf) [26.02.2016].

Government Response to the House of Lords Select Committee on Public Service and Demographic Change Report of Session 2012-13: 'Ready For Ageing?'. 2013. Online abrufbar unter [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/236036/8677.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236036/8677.pdf) [26.02.2016].

HM Government. Horizon Scanning Programme. Emerging Economies: Demographic Change: A Horizon Scanning Research Paper by the Emerging Economies Community of Interest. 2014.

HM Government: Building a society for all ages, 2009. Online abrufbar unter [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/238574/7655.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/238574/7655.pdf) [26.02.2016].

House of Lords: Select Committee on Public Service and Demographic Change, Ready for Ageing? Report 2013.

Liberal Democrats Manifesto 2015, Stronger Economy. Fairer Society. Opportunity for Everyone, <http://www.libdems.org.uk/manifesto> [26.02.2016].

Office for National Statistics, Annual Mid-year Population Estimates: 2014, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pop-estimate/population-estimates-for-uk--england-and-wales--scotland-and-northern-ireland/mid-2014/index.html> [26.02.2016].

Office for National Statistics, Overview of the UK Population, <http://ons.gov.uk/ons/rel/pop-estimate/population-estimates-for-uk--england-and-wales--scotland-and-northern-ireland/mid-2014/sty---overview-of-the-uk-population.html> [26.02.2016].

Office for National Statistics: Births by Parents' Characteristics 2014. 2015.

Office for National Statistics: Chapter 2: Results, 2012-based NPP Reference Volume. 2014. Online abrufbar unter [http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_355182.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355182.pdf) [26.02.2016].

Office for National Statistics: Migration Statistics Quarterly Report: November 2015, <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/migration1/migration-statistics-quarterly-report/november-2015/stb-msqr-november-2015.html> [26.02.2016].

Office for National Statistics: Population by Country of Birth and Nationality Report. August 2015.

Office for National Statistics: Social Protection – European Comparisons of Expenditure 2007 to 2013. 2015.

Office for National Statistics: United Kingdom Submission for United Nations Questionnaire on Population and Housing Censuses (part 2), 2015.

Palmer, Jason/Terry, Nicola/Armitage, Peter/Godoy-Shimizu, Daniel: Further Analysis of the Household Electricity Survey: Savings, beliefs and demographic change. 2014. Reference 475/09/2012.

Parliament UK: Election Timetables – Commons Library RESEARCH PAPER 13/27 (corrected) 15 May 2013, <http://www.parliament.uk/briefing-papers/RP13-27/election-timetables> [26.02.2016].

Parliament UK: Government – Opposition: <http://www.parliament.uk/about/mps-and-lords/principal/government-opposition/> [26.02.2016].

Parliament UK: Membership of Public Services Committee, <http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/public-services-committee/membership/> [26.02.2016].

Parliament UK: Policies, <https://www.gov.uk/government/policies> [26.02.2016].

Parliament UK: Report „Ready for Ageing“, <http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/public-services-committee/news/lords-to-debate-ready-for-ageing-report/> [26.02.2016].

Parliament UK: Role of Public Services Committee, <http://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/lords-select/public-services-committee/role/> [26.02.2016].

Parliament UK: Who's in the house of lords?, <http://www.parliament.uk/business/lords/whos-in-the-house-of-lords/> [26.02.2016].

Promberger, Kurt/Bernhart, Josef/Rauskala, Iris: Das System der Lokalverwaltung im Vereinigten Königreich, Working Paper 8/2003 Zentrum für Verwaltungsmanagement.

Social WorkArea: Demographics Data Compendium. 2014, <https://www.glasgow.gov.uk/CHttpHandler.ashx?id=25916&p=0> [26.02.2016].

Statistical bulletin: Births in England and Wales by Parents' Country of Birth. 2013.

The Conservative Party Manifesto 2015. Strong leadership; a clear economic plan; a brighter, more secure future, <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/manifesto2015/ConservativeManifesto2015.pdf> [26.02.2016].

The Labour Party Manifesto 2015, Britain can be better Britain only succeeds when working people succeed. This is a plan to reward hard work, share prosperity and build a better Britain, <http://www.labour.org.uk/page/-/BritainCanBeBetter-TheLabourPartyManifesto2015.pdf> [26.02.2016].

The official Website of the British Monarchy: The Role of the Monarchy, <http://www.royal.gov.uk/monarchuk/howthemonarchyworks/howthemonarchyworks.aspx> [26.02.2016].

The Royal Commission on Environmental Pollution: Demographic Change and the Environment: 29 report. 2011.

Theurer, Markus: Reformpaket: Großbritannien stützt den Sozialstaat zusammen, Frankfurter Allgemeine, 03.04.2013, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/reformpaket-grossbritannien-stuetzt-den-sozialstaat-zusammen-12135254.html> [26.02.2016].

TUC/CIPD: Managing age. Guide. New edition 2011. 2011. Online abrufbar unter <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/managingageguide.pdf> [26.02.2016].

UKIP 2015 Manifesto, Believe in Britain. [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/ukipdev/pages/1103/attachments/original/1429295050/UKIP\\_Manifesto2015.pdf?1429295050](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/ukipdev/pages/1103/attachments/original/1429295050/UKIP_Manifesto2015.pdf?1429295050) [26.02.2016].

Zitzelsberger, Gerd: Das britische Sozialsystem: Angst auf der Insel, Süddeutsche Zeitung, 17.05.2010, <http://www.sueddeutsche.de/karriere/das-britische-sozialsystem-angst-auf-der-insel-1.560103> [26.02.2016].

## 9.2.4 Schweden

Büro des Premierministers (*Statsrådsberedningen*): Framtidens välfärd och den åldrande befolkningen. Delutredning från regeringens framtidskommission. Ds 2013:8. 2013, <http://www.regeringen.se/contentassets/d20bfb40b4044b43a1e4f7e50e5e33d2/framtidskommissionens-tredje-delutredning-framtidens-valfard-och-den-aldrande-befolkningen> [22.02.2016].

Büro des Premierministers (*Statsrådsberedningen*): Svenska framtidsutmaningar. Slutrapport från regeringens Framtidskommission. Ds 2013:19. Stockholm. In englischer Übersetzung erhältlich unter dem Titel „Future Challenges for Sweden. Final Report of the Commission on the Future of Sweden“. 2013, <http://www.regeringen.se/contentassets/c709bf195f8a48278ec51d02cd82cf/framtidskommissionens-slutrapport-svenska-framtidsutmaningar> [22.02.2016].

Centerpartiet: En hållbar framtid. Våra idéer gör skillnad. Centerpartiets idéprogram. 2013, <https://www.centerpartiet.se/wp-content/uploads/2014/02/Här-kan-du-läsa-hela-idéprogrammet.pdf> [24.02.2016].

- Dahlberg, Joel: „Pensionssystemet i Sverige är brutalt“. Svenska Dagbladet, 16. August 2015, <http://www.svd.se/norsk-sagning-svenskt-pensionssystem-brutalt> [19.02.2016].
- Dalin, Torbjörn; Berglund, Thomas: Välj välfärden - vi har råd! Bericht der Kommunal Gewerkschaft. 2014. Online unter [https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/valj\\_valfarden\\_vi\\_har\\_rad.pdf](https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/valj_valfarden_vi_har_rad.pdf) [16.12.2015]
- Dearing, Helene: Wie gut schneidet das Kinderbetreuungsgeld im internationalen Vergleich ab? In: blog.arbeit-wirtschaft.at. 2016. Online abrufbar unter <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/wie-gut-schneidet-das-kinderbetreuungsgeld-im-internationalen-vergleich-ab/> [19.02.2016].
- Esping-Andersen, Gøsta: Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In: Lessenich, Stephan/Ostner, Ilona (Hrsg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. 1998.
- Finanzministerium (Finansdepartementet): Långtidsutredningen 2015. Huvudbetänkande. 2015, <http://www.regeringen.se/contentassets/86d73b72a97345feb2a8cbc8b6700fa7/sou-2015104-langtidsutredningen-2015-huvudbetankande> [29.02.2016].
- Folkepartiet: Frihet i globaliseringens tid. Partiprogram antaget vid landsmötet 2013. 2013, <https://www.liberalerna.se/politik/partiprogram/> [24.02.2016].
- Frycklund, Jonas: Fler flyktingar i arbete kräver skarpare åtgärder. Kommentar auf der Webseite von Svenskt Näringsliv, 15.3.2016, [http://www.svensktnaringsliv.se/kommentaren/fler-flyktingar-i-arbete-kraver-skarpare-atgarder\\_642796.html](http://www.svensktnaringsliv.se/kommentaren/fler-flyktingar-i-arbete-kraver-skarpare-atgarder_642796.html) [18.03.2016].
- Globaliseringsrat (*Globaliseringsrådet*): Bortom krisen. Om ett framgångsrikt Sverige i den nya globala ekonomin. Globaliseringsrådets Slutrapport. Ds 2009:21. 2009, <http://www.regeringen.se/contentassets/f4cb1e1f1a3e42218968acacb67430b2/bortom-krisen.-om-ett-framgangsrikt-sverige-200921> [28.02.2016].
- Globaliseringsrat (*Globaliseringsrådet*): Sverige i en åldrande värld – framtidsperspektiv på den demografiska utvecklingen. Underlagsrapport nr. 13 till Globaliseringsrådet. Ds 2008:82. 2008, <http://www.regeringen.se/rapporter/2008/06/underlagsrapport-13/> [29.02.2016].
- Hansen, Klaus Georg et. al: Demography in the Nordic countries – A synthesis report. Nordregio Working Paper 2011:9. 2011, <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2011/Demography-in-the-Nordic-countries---A-synthesis-report1/> [26.02.2016].
- Hellmark Knutsson, Helene: Sverige står inför en stor lärarbrist. SVT Opinion 8 januari 2016. <http://www.regeringen.se/debattartiklar/2016/02/sverige-star-infor-en-stor-lararbrist/> [09.04.2016].
- Hörnström et. al: Adapting to, or mitigating demographic change? National policies addressing demographic challenges in the Nordic countries. Nordregio Working Paper 2015:1. 2015, Online unter <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Adapting-to-or-mitigating-demographic-change/> [01.02.2016].
- Kristdemokraterna: Principprogram. 2016. <https://www.kristdemokraterna.se/Global/pdf/principprogrammet/Kristdemokraternas%20principprogram.pdf> [18.03.2016].
- Landsorganisationen i Sverige (LO): När globaliseringen landar i Svedala. Fackliga utmaningar i Sverige, Europa och världen. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012. Zusammenfassung. 2012, [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_sammanfattning\\_svedala\\_pdf/\\$File/Sammanfattning\\_Svedala.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_sammanfattning_svedala_pdf/$File/Sammanfattning_Svedala.pdf) [15.03.2016].

- Landsorganisationen i Sverige (LO): Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner. 2016. [http://www.lo.se/start/om\\_oss/kongress/kongress\\_2016/kongressrapporten\\_vagen\\_till\\_full\\_sysselsattning\\_och\\_rattvisare\\_loner](http://www.lo.se/start/om_oss/kongress/kongress_2016/kongressrapporten_vagen_till_full_sysselsattning_och_rattvisare_loner) [15.03.2016].
- Lindblad, Sverker et. al.: Demografins regionala utmaningar. Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2015. SOU 2015:101. 2015, <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2015/12/sou-2015101/> [29.02.2016].
- Miljöpartiet de gröna: Partiprogram. 2013, <http://www.mp.se/om/partiprogram> [23.02.2016].
- Moderaterna: Ansvar för hela Sverige. Moderaternas idéprogram. 2013, <http://www.moderat.se/politiska-program-och-plattformar> [24.02.2016].
- Moderaterna: Ett modernt arbetarparti för hela Sverige. Moderaternas handlingsprogram. 2013, <http://www.moderat.se/politiska-program-och-plattformar> [24.02.2016].
- Moderaterna: Framtidsförslag för hela Sverige. 2013, <http://www.moderat.se/politiska-program-och-plattformar> [24.02.2016].
- Nordischer Ministerrat: „Just här är det möjligt“ – en idébank. Rapport från nordiska demografiprojektet Egna Pengar om ungdomars och unga vuxnas sysselsättning och försörjning på landsbygden och i skärgården. Mariehamn. 2015.
- Nordischer Ministerrat: Mandat for arbejdsgruppe 3: Tredje generations regionalpolitik. 2009, <http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/council-of-ministers/nordic-council-of-ministers-for-business-energy-regional-policy-mr-ner/institutions-co-operative-bodies-border-regions-and-working-groups/working-groups/previously-working-groups/working-group-for-third-generation-regional-policies-under-ek-r-2009-2012/mandate> [26.02.2016].
- Nordregio: Att möta demografiska förändringar. En handbok för inspiration till handling i Nordiska kommuner och regioner. Nordregio Report 2012:4. 2012, [http://www.nordregio.se/Global/Publications/Publications%202012/NR2012\\_04\\_Handbook\\_Swedish\\_2012\\_06\\_28.pdf](http://www.nordregio.se/Global/Publications/Publications%202012/NR2012_04_Handbook_Swedish_2012_06_28.pdf) [26.02.2016].
- Nordregio: Initiativ för lokal utveckling. Nordiska demografiprogrammet 2014-2015. 2015, <http://www.nordregio.se/en/Publications/Publications-2015/Initiativ-for-lokal-utveckling/> [26.02.2016].
- Pensionsbehörde (*Pensionsmyndigheten*): Faktablad: Indexering av pensionerna. Stand 2015-12-18. 2015, [https://secure.pensionsmyndigheten.se/download/18.5024285a1526bd01ab319579/1454429403017/P\\_M\\_7616\\_Indexering\\_160101.pdf](https://secure.pensionsmyndigheten.se/download/18.5024285a1526bd01ab319579/1454429403017/P_M_7616_Indexering_160101.pdf) [20.02.2016].
- Pensionsgrupp (*Pensionsgrupp*): „Mjukare broms i pensionssystemet införs från 2017”. DN Debatt. In: Dagens Nyheter, 22.05.2015, <http://www.dn.se/debatt/mjukare-broms-i-pensionssystemet-infors-fran-2017/> [20.02.2016].
- Schwedisches Institut: Das schwedische Regierungssystem. Factsheet. 2014. Online abrufbar unter <https://sweden.se/other-languages/german/Regierung-high-res.pdf> [19.02.2016].
- Socialdemokraterna: Ett program för förändring. 2013, [http://www.socialdemokraterna.se/upload/Arrangemang/Kongress/Kongress\\_13/Beslut/Ett\\_program\\_f\\_or\\_forandring\\_beslutad\\_version.pdf](http://www.socialdemokraterna.se/upload/Arrangemang/Kongress/Kongress_13/Beslut/Ett_program_f_or_forandring_beslutad_version.pdf) [23.02.2016].
- Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån SCB*): Unga vuxna börjar arbeta senare idag än för 30 år sedan. [http://www.scb.se/sv/\\_Hitta-statistik/Artiklar/Unga-vuxna-borjar-arbeta-senare-idag-an-for-30-ar-sedan/](http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Artiklar/Unga-vuxna-borjar-arbeta-senare-idag-an-for-30-ar-sedan/) [18.03.2016].

Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån SCB*): Hur stor är Sveriges folkmängd 2060?, <http://www.sverigeisiffror.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/framtidens-befolkning/> [18.02.2016].

Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån SCB*): Sveriges framtida befolkning 2015-2060. Demografiska Rapporter, Rapport 2015:2. 2015.

Statistisches Zentralbüro (*Statistiska Centralbyrån SCB*): Medborgarskap 2014: Ett land – 200 medborgarskap. Artikel Nr. 2015:145. 2015. Online abrufbar unter <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Ett-land--200-medborgarskap/> [18.02.2016].

Sverigedemokraterna: Sverigedemokraternas principprogram 2011. 2011, [https://sd.se/wp-content/uploads/2013/08/principprogrammet2014\\_webb.pdf](https://sd.se/wp-content/uploads/2013/08/principprogrammet2014_webb.pdf) [24.02.2016].

Sveriges Landsting och Kommuner (SKL): Ansvar för välfärden. Inriktningsdokument för Sveriges Kommuner und Landsting Kongressperioden 2016-2019. 2015, <http://skl.se/download/18.6bba657514de5550f5311358/1434459661674/SKL-kongress-Inriktningsdok-slutversion.pdf> [22.02.2016].

Sveriges Landsting och Kommuner (SKL): Ekonomirapporten. Om Kommunernas och landstingens ekonomi. Oktober 2015. 2015, <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-077-1.pdf?issuusl=ignore> [22.02.2016].

Tillväxtverket: Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet. Rapport 0185. 2015, <http://publikationer.tillvaxtverket.se/ProductView.aspx?ID=2018> [21.01.2016].

Vänsterpartiet: Partiprogram. 2012, <http://www.vansterpartiet.se/material/partiprogram> [24.02.2016].

Wirtschaftsministerium (*Näringsdepartementet*): En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020. 2015, <http://www.regeringen.se/contentassets/98919a0ca0f1427491a3eef22a7d177c/en-nationell-strategi-for-hallbar-regional-tillvaxt-och-attraktionskraft-20152020.pdf> [21.01.2016].

Wirtschaftsministerium (*Näringsdepartementet*): Nationell strategi för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning 2007–2013, 2007, <http://www.regeringen.se/contentassets/ef490281a8b74ae68410371b4a5cb954/en-nationell-strategi-for-regional-konkurrenskraft-entreprenorskap-och-sysselsattning-2007-2013> [19.01.2016].

Wöss, Josef: Pensionen – Das „schwedische Modell“ auf dem Prüfstand. In: [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at). 2015, <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/pensionen-schwedische-modell/> [21.02.2016].