



Abschlussbericht

Regionales Demografiemanagement

Obersteiermark Ost
2010/2011

März 2011



Inhaltsverzeichnis

- 1 Einleitung
- 2 Ergebnisse der regionalen Datenanalyse Obersteiermark Ost
- 3 Regionale Erhebung - „Aus der Sicht einiger Betroffener“
- 4 Betrieblicher Selbstcheck
 - 4.1 Ergebnisse betrieblicher Selbstcheck
- 6 Sensibilisierungsveranstaltung mit Vertretern der Region
- 7 Handlungsempfehlungen

1. Einleitung

Die Obersteiermark Ost gehört zu den Regionen, die vom demografischen Wandel besonders stark betroffen sind. Um die Wirtschaft- und Innovationsfähigkeit der Region Obersteiermark Ost trotz der Überalterung der Bevölkerung aufrecht zu erhalten, bedarf es zahlreicher Strategien in Unternehmen. Ziel der Recherche war es, die regionalen demografischen Besonderheiten herauszuarbeiten und in Form einer Sensibilisierungsveranstaltung den Unternehmern der Region näher zu bringen. Die Inhalte des Projektes waren:

- **Regionale Datenanalyse:** Auswertung und Interpretation regionaler statistischer Daten zur demografischen Entwicklung in der Region Obersteiermark Ost.
- **Sensibilisierungsveranstaltung mit Vertretern der Region:** Ziel war die betrieblichen Herausforderungen und Handlungsoptionen für Unternehmen zu thematisieren.
- **Regionale Erhebung und Maßnahmenplanung:** Im Austausch mit verschiedenen Institutionen und Organisationen in der Region sollte eine Bedarfserhebung zum Ausdruck bringen, inwiefern aus Sicht von Betroffenen in der Region der demografischen Entwicklung entgegen gesteuert werden kann.
- **Betrieblicher Demografie Selbstcheck:** Die Auswertung des elektronischen Selbstchecks ermöglicht eine Ersteinschätzung, in welchen Bereichen Unternehmer demografische Handlungsfelder erkennen.

2. Ergebnisse der regionalen Datenanalyse Obersteiermark Ost

Um sich ein Bild über die demografische Prognose einer Region machen zu können, müssen verschiedenen Parameter berücksichtigt werden. Im Folgenden werden diese detailliert dargestellt. In den Text fließen die Diagramme ein, Tabellen zu den wichtigsten Daten sind im Anhang beigefügt. Sofern nicht anders ausgewiesen, basieren alle Zahlen auf Grundlagen aus Daten der Statistik Austria.

Bevölkerungsentwicklung

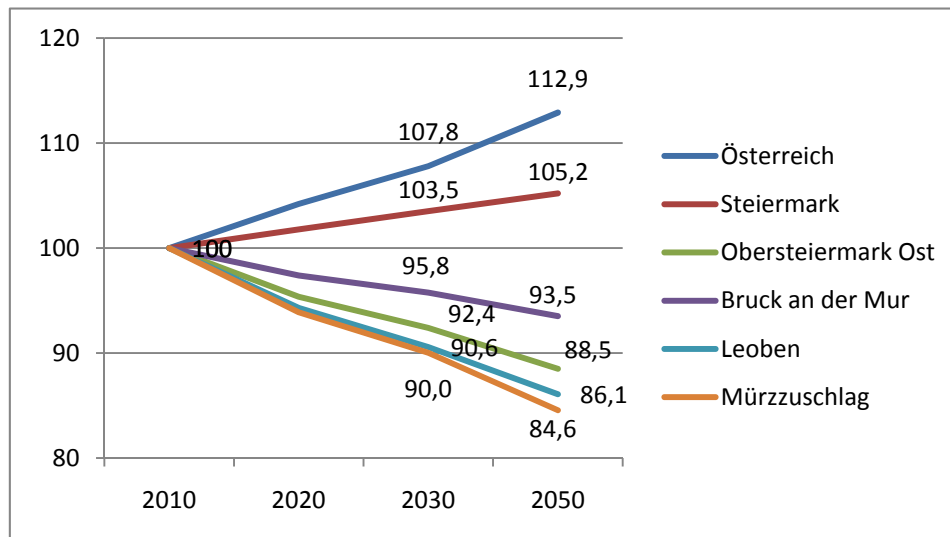
Während in Österreich und der Steiermark die Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten zunimmt, (Österreich **112,9%**, Steiermark **105,2%** bis 2050) kommt es in der Region Obersteiermark Ost zu einem **Bevölkerungsschwund**. So bestehen vom Bevölkerungsstatus von 2010 bis ins Jahr 2020 nur mehr **95,4%**, 2030 **92,4%** und 2050 **88,5%**.

Nicht alle Bezirke sind gleich stark betroffen: In Bruck an der Mur ist der Schwund am Geringsten und die Bevölkerung umfasst 2030 noch **95,8%** und 2050 noch **93,5%**. In Leoben sinkt die Bevölkerung bis zum Jahr 2030 auf **90,6%**.

Am dramatischsten ist die Entwicklung in Mürzzuschlag. Bereits 2020 sind schrumpft die Bevölkerung auf einen Stand von **93,9%** und 2050 beträgt der Bevölkerungsstand nur mehr **84,6%**.

In absoluten Zahlen gesprochen bedeutet dies eine Abnahme von 167.209 auf 147.999 Personen, ein Minus von fast 20.000 Personen bis 2050.

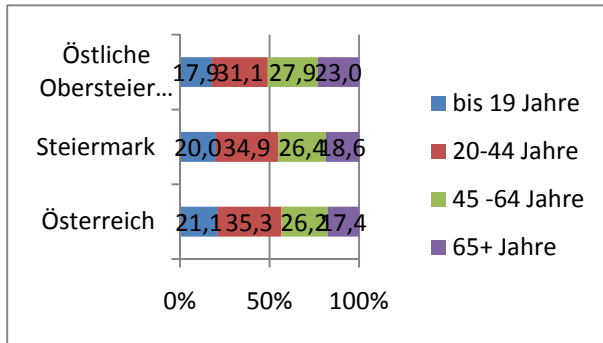
In den Jahren 2004 bis 2008 ist die Bevölkerung in der Obersteiermark Ost um 3718 Personen geschrumpft. Von 2009 auf 2010 um 1044.



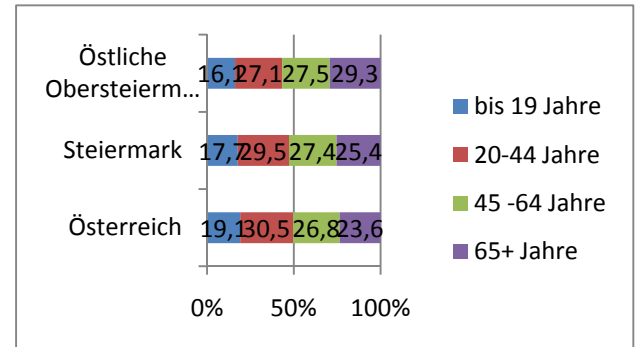
Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen

Ausschlaggebend ist nicht allein die Zahl der Gesamtbevölkerung, sondern auch die Zusammensetzung nach Alterskategorien. Sehen wir uns die Diagramme an so erkennen wir, dass der Bevölkerungsrückgang von einer massiven Überalterung begleitet wird.

Alterskategorien 2009



Alterskategorien 2030



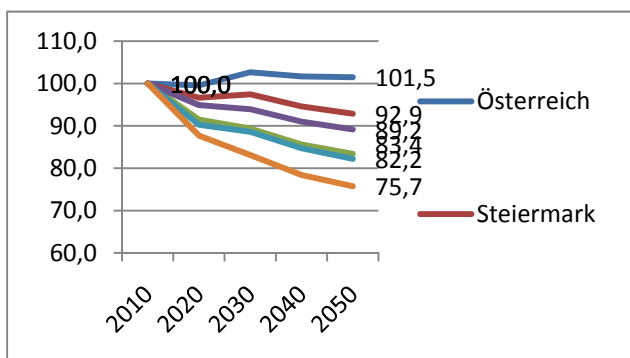
Die Überalterung wird vor allem durch die geringe Fertilitätsrate und die gestiegene Lebenserwartung verursacht. Hinzu kommt, dass die Baby Boomer-Generation ins Erwerbsaustrittsalter kommt und die bevölkerungsschwache Pillenknickgeneration nachrückt.

Wie die Diagramme zeigen kommt es dadurch selbst in Regionen mit Bevölkerungszuwachs zu einer massiven Überalterung.

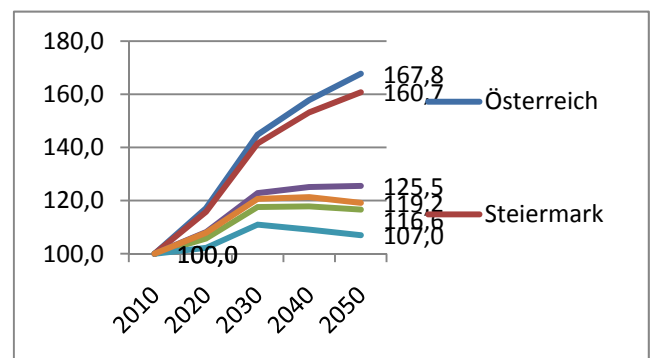
Die Bevölkerung in **Österreich** nimmt, wie bereits oben beschrieben, bis 2030 um rund **8%** zu. Die Gruppe der über 45 jährigen steigt dabei von ca. **44%** auf über **50%**. In der **Steiermark** beträgt der Bevölkerungszuwachs **3,5%** aber es kommt zu einem Anstieg der über 45 jährigen von **44%** auf **53%**. Die Obersteiermark Ost hat schon heute einen Anteil von 51% über 45 jähriger, bis 2030 wird der Anteil auf 57% steigen.

Noch deutlicher lässt sich die Entwicklung der Überalterung beschreiben, indem man die Situation der Altersgruppe der unter 14jährigen und über 60jährigen betrachtet. Zu beachten ist dabei, dass die Obersteiermark Ost zwar sehr stark von Bevölkerungsrückgang betroffen ist, bei Personen über 60 aber keinen so starken Zuwachs hat, wie das in Österreich bzw. der Steiermark der Fall ist.

Personen bis 14



Personen ab 60



In Österreich waren im Jahr 2009 **21,1%** der Bevölkerung unter 19 Jahre und **17,4%** über 65. Bis zum Jahr 2030 bzw. 2050 verschieben sich die Prozente in Richtung Ältere. 2030 sind bereits **23,6%** und 2050 **28%** über 65 Jahre.

In der Obersteiermark Ost waren 2009 **23%** über 65 Jahre. Die Steiermarkwerte liegen etwas darunter. Leoben und Mürzzuschlag hatten 2009 einen höheren Anteil an über 65jährigen als Bruck an der Mur. Allerdings sinkt in Leoben und Mürzzuschlag der Anteil der unter 19jährigen auf jeweils ca. **15%** - bis 2030. Im Jahr 2050 ist deshalb Mürzzuschlag der Bezirk mit den meisten Personen über 65 Jahre, nämlich **35,1%**.

Entwicklung der Aktivbeschäftigten

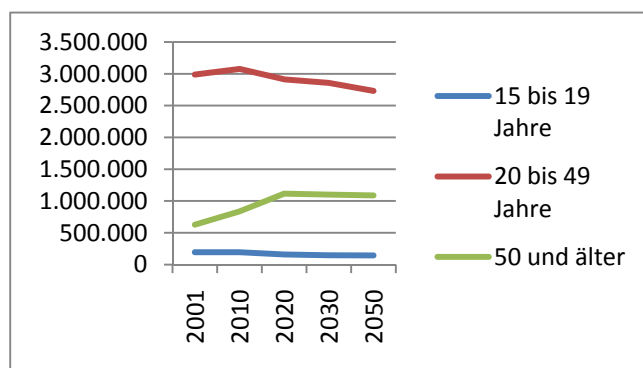
Die Alterung der Gesellschaft findet eine Entsprechung auch bei den Beschäftigten. Es kommt in den Betrieben zu einer massive Abnahme in der mittleren Alterskategorie. In der **Steiermark** gibt es in der Kategorie der 20 bis 49jährigen 2029 **um 42.408 Arbeitskräfte weniger**. Bis zum Jahr 2050 verringert sich diese Alterskategorie **um fast ein Viertel**.

Ein Wachstum bei den Aktivbeschäftigten wird in den nächsten Jahren hauptsächlich weiblich sein. Zwischen 2000 und 2009 **war es zu 100%** weiblich¹.

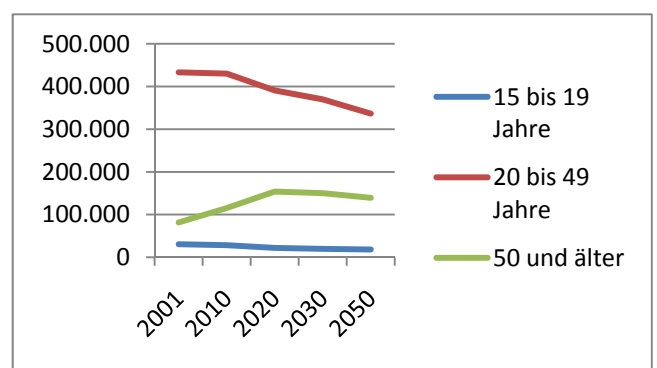
Das Durchschnittsalter in den Unternehmen wird steigen, weil die Möglichkeiten von „jungen“ Nachbesetzungen eingeschränkt sind. Derzeit sind **20%** in der Kategorie der über 50jährigen zu finden, 2020 sind es bereits **27,84%** und 2030 **28,16%**. Bei den ganz **jungen Aktivbeschäftigten** kommt es quasi zu einer **Halbierung** bis 2050.

Bis 2016 finden innerhalb der Alterskategorien Verschiebungen statt, an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen ändert sich voraussichtlich nichts. Ab 2016 nimmt das Arbeitskräftepotential aber ab. Es werden weniger Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung wird nicht mehr statt finden. Dazu kommt ein hoher Anteil an Auspendlern und eine verstärkte Bildungsabwanderung.

Österreich



Steiermark



¹ Kurzmann. Beschäftigungsprognose nach Altersklassen und Branchen für die Steiermark 2018.

Frauenbeschäftigung

Die Frauenbeschäftigung, die im internationalen Vergleich in Österreich gering ist, ist in der Obersteiermark Ost nochmals deutlich unter dem österreichischen Durchschnittswert. 2005 betrug der Frauenanteil in Österreich **44,5%** und stieg bis 2009 auf **45,5%**. In der Obersteiermark Ost lagen die Prozentsätze 2005 bei **37%** in Mürzzuschlag, **40,5%** in Bruck und **39,5%** in Leoben. Auch 2009 lagen die Prozentsätze nur bei knapp über **40%** in Mürzzuschlag, **41%** in Leoben und **42%** in Bruck.

Wanderungen

Bei den Zahlen zur Wanderung muss man bedenken, dass die absoluten Zahlen der Personen eher klein sind, da die Region nicht so bevölkerungsstark ist. Allerdings lassen sich trotzdem wichtige Trends ablesen.

Was internationale Wanderungen betrifft, so gibt es überall einen Wanderungsgewinn, hier toppt die Obersteiermark Ost sogar Gesamtösterreich und die Steiermark. Anders die Situation bei der Binnenwanderung. Hier zählt die Obersteiermark Ost zu den Verlierern. Während die Steiermark als Gesamtes eine Binnenwanderungsbilanz aufweisen kann, ist die Obersteiermark Ost massiv von Abwanderung betroffen. Binnen- und Internationale Wanderungen zusammen betrachtet, hat die Obersteiermark Ost vor allem im nächsten Jahrzehnt eine stark **negative Wanderungsbilanz**. Wandern junge Personen ab unterstützt dies noch die Überalterung. Wichtig ist auch den Umstand zu berücksichtigen, dass Frauen als „Wanderungstreiber“ gelten: Sind sie unzufrieden, verlassen sie eher die Region, als das Männer tun.

Der Arbeitsmarkt

Arbeitssuchende Personen decken aufgrund ihrer Qualifizierung und ihrer Altersstruktur nicht die Nachfrage von Unternehmen. **40%** verfügen über keinen bzw. über einen Pflichtschulabschluss, **25%** sind über 50 Jahre bzw., ebenfalls **25%** gelten als langzeitarbeitslos. Hinzu kommt, dass rund **20%** der Personen Vermittlungseinschränkungen haben.

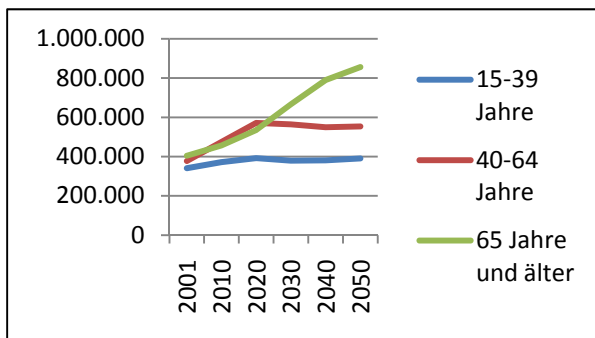
Um die Beschäftigung Älterer ist es schlecht bestellt. Dies gilt grundsätzlich für ganz Österreich. In der Alterskategorie der **55 bis 64jährigen** sind in Österreich nur **41,1%** (Eurostat 2010) in Beschäftigung. Dieser Wert liegt deutlich unter dem **europäischen Durchschnitt** von **46%** und noch deutlicher unter dem Wert der Spitzenreiter wie Schweden, Norwegen oder der Schweiz mit Werten zwischen 68% und 70%.

	Personen ohne Vermittlungseinschränkung	Personen mit Vermittlungseinschränkung
Österreich	180 990	31 263
Steiermark	24 989	5 907
Obersteiermark Ost	2 813	853

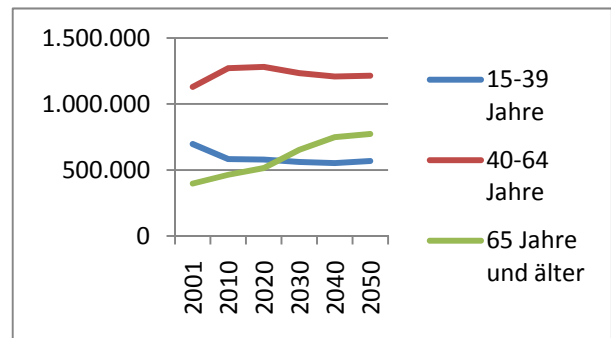
Entwicklung der Haushalte

Sowohl Ein- als auch Mehrpersonenhaushalte von Personen über 65 werden in den nächsten Jahrzehnten in Österreich zunehmen. Bei den 15 bis 64jährigen kommt es zu einer leichten Abnahme, sowohl von Ein- als auch von Mehrpersonenhaushalten.

Einpersonenhaushalte



Mehrpersonenhaushalte



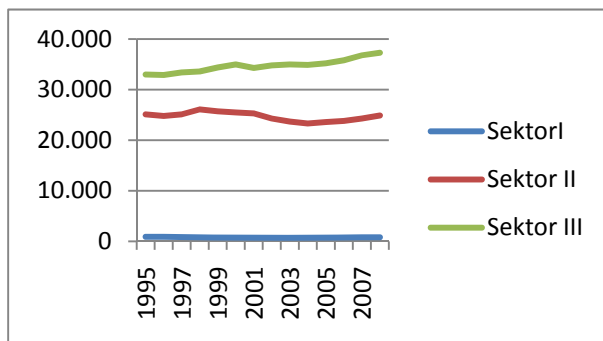
Arbeitnehmer nach Wirtschaftssektoren

In der Obersteiermark Ost sind **43%** im **produzierenden Sektor** tätig, gegenüber **27%** in Österreich.

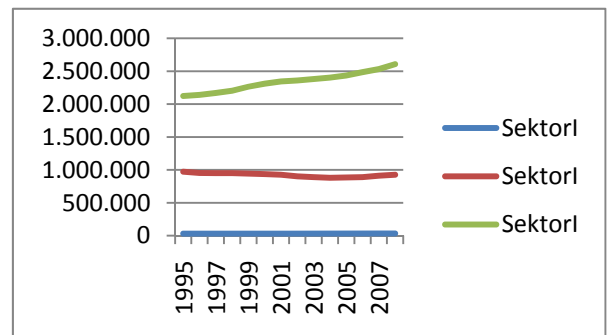
Umgekehrt stellt sich die Situation im **Dienstleistungssektor** dar. Hier ist der Anteil in Gesamtösterreich höher, nämlich **72%** gegenüber **55%** in der Obersteiermark Ost.

Der Produktionssektor hat in den Jahren 2004 bis 2008 1,6% verloren, ein Trend der sich weiter fortsetzen wird. Dienstleistungen und Beherbergung sowie Handel und Reparatur werden zunehmen. Verluste in der Obersteiermark Ost gab es vor allem im Technologiebereich und bei wissenschaftlichen Dienstleistungen.

Östliche Obersteiermark



Österreich



3. Regionale Erhebung

Im folgenden Kapitel geht es um die exemplarische Darstellung der Sichtweisen einiger VertreterInnen der Region Obersteiermark Ost. Nicht statistische Daten stehen im Vordergrund, es handelt sich um ganz persönliche Sichtweisen und Einschätzung Betroffener vor Ort. In Form von kurzen **Interviews** wurden Fragen nach Wahrnehmungen im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, **konkreten Maßnahmen** und **Zukunftsprognosen** gestellt. Diese Zusammenfassung soll einen Eindruck darüber vermitteln, welche Erfahrungen Betroffene bereits gemacht haben und welche Auswirkungen sie sich in Zukunft erwarten. Gesprochen wurde mit dem Bürgermeister einer Gemeinde, die stark von Abwanderung betroffen ist, einem Kulturtreibenden und Gemeindeberater in der Region Kapfenberg, der Geschäftsführerin eines Bauunternehmens und dem Geschäftsführer eines Installationsunternehmens. Zusätzlich wurde mit einem Vertreter des Geografieinstitutes in Graz gesprochen, der in das Rückbauprojekt in Eisenerz involviert ist.

Beispiel für die Probleme einer Gemeinde:

In der betroffenen Gemeinde wird die Situation als prekär eingestuft. Nicht nur, dass aufgrund des Bevölkerungsschwundes finanzielle Mittel fehlen, auch unterliegen Handlungsmöglichkeiten den örtlichen Rahmenbedingungen und persönlichen Initiativen der Bevölkerung. Probleme bestehen z. B. bei fehlenden Nachfolgelösungen für Gastgewerbebetriebe und landwirtschaftliche Betriebe. Die gesunkenen Schülerzahlen haben bereits eine Zusammenlegung der Klassen erfordert. Die alternde Bevölkerung in der Gemeinde sieht sich weniger mit der Problematik des Bevölkerungsrückganges konfrontiert. Wer immer in der Gemeinde gelebt hat, spürt kaum Veränderungen. Junge Personen, die wegen einer höheren Bildung abwandern, kommen in der Regel nicht mehr in die Gemeinden zurück. Arbeitsplätze, die in den letzten Jahren durch Betriebsschließungen verloren gingen, können nicht mehr wett gemacht werden. Aufgrund der Überalterung sind außerdem gar nicht mehr genug Arbeitskräfte vorhanden, selbst, wenn sich ein neuer Betrieb ansiedeln würde. Ein Lösungsversuch ist die Förderung der Freiwilligenarbeit. Diese bindet laut Ansicht des Bürgermeisters die Bürger besonders stark an die Gemeinde. Ebenso wie Veranstaltungen und Kulturinitiativen.

Als Hauptproblem wird gesehen, dass fast alle Gemeindeglieder sich der prekären finanziellen Situation in der Gemeinde nicht bewusst sind. Einigermaßen problematisch ist auch, dass immer mehr Häuser leer stehen. Und obwohl man bereits damit begonnen hat, leer stehende Häuser zu nutzen, um z. B. Wohnformen für Ältere zu schaffen, werden doch für die jüngere Bevölkerung neue Wohnungen gebaut. Die wichtigste Infrastruktur im Ort ist noch vorhanden, aber ob zum Beispiel in 5 Jahren, wenn die Ärztin in Pension geht, eine Nachfolge gefunden werden kann ist noch offen.

Situation zweier Unternehmen in der Region:

Die zwei befragten Unternehmensvertreter sind sich der regionalen demografischen Entwicklung voll bewusst und bereits stark betroffen.

Die Unternehmerin aus dem Baugewerbe spürt in mehrfacher Hinsicht, dass ihr Unternehmen betroffen ist. Erstens gibt es quasi keine Kunden rund um den Betriebsstandort in der Obersteiermark. Die Aufträge kommen aus den Gebieten mit prognostiziertem Bevölkerungszuwachs. Außerdem ist der Trend zu Einfamilienhäusern stark im Abnehmen, Siedlungsbauten und alternative Wohnformen im Vormarsch. Zusätzlich ist das Unternehmen damit konfrontiert, schwer Fachkräfte zu finden. Während bereits die Haltung da ist, dass man altersgerechte Maßnahmen in Zukunft implementieren möchte und vor allem beim Thema Gesundheit „etwas tun möchte“, reagiert man zur Zeit nur mit überdurchschnittlicher Bezahlung auf den Fachkräftemangel.

Mit altersgemischten Teams hat man bereits gute Erfahrungen gemacht, Wissenssicherung, Rekrutierung und Gesundheit werden als Handlungsfelder identifiziert. Frauen verstärkt einzubinden ist schwierig, über 90% der Beschäftigten sind Männer.

Ein wenig anders sind die Probleme in einem befragten Installationsunternehmen gelagert. Hier sind es vor allem die Nachwuchskräfte die fehlen. Sehr resigniert erzählt der Firmenchef darüber, dass pro Jahr immer weniger Bewerbungen für Lehrstellen auf seinem Schreibtisch landen. Der Höhepunkt sei heuer mit einer einzigen Bewerbung erreicht, die mir der Unternehmer aushändigt.

Mit einem „genügend“ als Betrages- und Religionsnote wird der Bewerber mit Migrationshintergrund gar nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Nicht aufgrund von Vorurteilen, sondern, weil man bereits „Erfahrungen mit solchen Bewerbern“ gesammelt hätte. Initiativen wie „Jobdays“ in Schulen wurden schon genutzt und sogar mitgestaltet. Heuer allerdings, hat sich der Unternehmen gar nicht mehr beteiligt, weil er das in seiner Situation für aussichtslos hält. Der benachbarte Industriebetrieb nähme sowieso „alle“ auf, für kleinere Betriebe bleibe kein Potential an Lehrstellensuchenden übrig. Auch mit Frauen habe man es schon versucht. Im Großen und Ganzen kam der Unternehmer zu dem Schluss, dass es kaum Lösungsmöglichkeiten gäbe und er froh sei, den Betrieb in wenigen Jahren übergeben zu können. Auch über die Attraktivität der Region sei es nicht gut bestellt: Absolventen der Montanuniversität Leoben lassen sich genauso wenig in der Region nieder, wie deren Angestellte. Diese pendeln hauptsächlich aus Graz ein.

Grundsätzlich erkennt man bei Gespräche mit Vertretern der Region eine eher **resignierte Haltung**. Von vielen leer stehenden Wohnungen in Kapfenberg ist hier die Rede und davon, dass es kaum gelungen ist beispielsweise Studierende und MitarbeiterInnen der FH in Kapfenberg in das Stadtbild zu integrieren. „Man nehme die FH nicht wahr“. **Junge Erwachsene** zieht es in die Städte. Selbst solche, die mit einem Job versorgt sind, überlegen einen Umzug. Die Infrastruktur und auch die Mobilität sind in den städtischen Bereichen gut organisiert.

Prinzipiell wird von den Gesprächspartnern die **Hoffnung in den Tourismus etwas gedämpft**. Nicht nur Nachfolgeprobleme, auch die Frage welche Kleinregionen welche Art von Tourismus anbieten können und

nachhaltig erfolgreich betreiben, beschäftigt die Menschen. **Tourismus wird eher als „Zubrot“** gesehen nicht aber als umfassende Lösung für die Region, auch wenn einige Initiativen sehr vielversprechend sind.

Zusammenfassend ergibt sich folgender vorläufiger Befund der Region im Zusammenhang mit dem Thema demographische Entwicklung. **Für eine ausführliche und differenzierte Betrachtung ist eine ausführliche Studie notwendig, die auf die einzelnen regionalen und sektoralen Gegebenheiten einzugehen vermag:**

- Die **Folgen der demographischen Entwicklung**, die Überalterung und das Fehlen der Jungen, ist **längst Realität** geworden.
- Starke **Wanderungstendenzen** verstärken diesen Trend, ein Teufelskreis entsteht: Abwanderung und Überalterung schwächen die wirtschaftlichen Möglichkeiten und die Attraktivität der Region; das wiederum führt zu weiterer Abwanderung.
 - Dieser Teufelskreis kann nur unterbrochen werden, wenn den Menschen **Einkommensmöglichkeiten** angeboten werden können und ein **attraktives Umfeld**, dass es auch Familien ermöglicht, sich nieder zu lassen.
 - Unter Umständen wird es zukünftig stärker darum gehen, **Menschen in der Region zu halten**, als Menschen in der Gemeinde zu halten. Eine Zusammenarbeit in größeren regionalen Zusammenhängen wird notwendig werden.
 - Zudem „wandern“ verschiedene Personengruppen unterschiedlich stark und aus unterschiedlichen Gründen. Frauen gelten als „Wanderungstreiber“: Sehen sie keine Möglichkeiten für sich und ihre Familien, sind sie wesentlich schneller bereit, die Region zu verlassen. Ebenso verlassen eher höher Gebildete und Jüngere die Regionen, was zusätzliches Potential entzieht.
 - Eine Lösung der regionalen Probleme muss somit **differenziert** an den Arbeits-, Bildungs- und Wohnbedürfnissen **aller Gruppen** ansetzen.
 - Alle Maßnahmen, die regional gesetzt werden, sollten **durch die Brille der demographischen Entwicklung** betrachtet werden, **sollten zukunfts- und nicht vergangenheitsorientiert** sein. Es geht nun nicht mehr darum, Probleme zu lösen, die gestern oder heute bestehen- es geht darum **Voraussetzungen** zu schaffen, für eine Entwicklung die bereits im Gang ist und sich kaum umkehren lässt.
- Erste **Gegenmaßnahmen** wurden sowohl auf betrieblicher, als auch auf regionaler Ebene gesetzt. Diese Maßnahmen waren zu wenig ganzheitlich und umfassend und konnten so nur zur Symptombehandlung, nicht jedoch zur Ursachenbekämpfung führen. **Ganzheitliche, umfassende Ansätze** die auf einer **fundierte Analyse** ansetzen, wären eher geeignet, auch auf die Ursachen zu wirken.
- Scheiterten Gegenmaßnahmen, führte das häufig zu **resignativen Haltungen** bei den Akteuren. Es entstand das Gefühl von Hilflosigkeit. Diesem Gefühl entgegen zu wirken erfordert viele kleine Schritte, Hartnäckigkeit und Geduld im Hinblick auf die **Kommunikationspolitik**. Um wieder Mut

zu machen, müssten sichtbare Zeichen gesetzt werden. Es müssten alle gesetzten Maßnahmen durch Kommunikationsmaßnahmen begleitet werden.

Probleme der Gemeinden und der Region sind mit den Themen in Unternehmen nicht über einen Kamm zu scheren und erfordern eine vollkommen andere Herangehensweise. Mit Bestimmtheit kann jedoch gesagt werden, dass die Schwierigkeiten nur durch ein Zusammenspiel aller Betroffenen, durch eine konsequente Sachorientierung abseits vom Kalkül Einzelner und durch eine seriöse, differenzierte Analyse der Sachlage lösen lassen werden.

Es steht zu befürchten, dass für einige Regionen Maßnahmen nun schon zu spät kommen. Man muss davon ausgehen, dass sich das Bild der Obersteiermark Ost in den nächsten Jahrzehnten in Richtung einer stärkeren Zentralisierung entwickeln wird- auf Kosten einiger kleiner Gemeinden, die es nicht schaffen auf lange Sicht Infrastrukturen und Einkommensmöglichkeiten für ihre Bürger aufrecht erhalten können.

Die Unternehmen der Region sehen sich folgender Situation gegenüber:

- Sind sie auf **regionale Absatzmärkte** angewiesen, gehen ihnen Kunden verloren. Sie müssen zunächst Aufwand und Anstrengung intensivieren, um ihre Absatzregionen zu erweitern- das wird nicht allen Unternehmen, vor allem im regionalen Dienstleistungsbereich, gelingen.
- Die Verschiebung der regionalen Altersstruktur führt auch zu einer **Verschiebung der Nachfrage**. Konsumgüternachfrage geht zurück, die Nachfrage z. B. nach medizinischen Produkten und Dienstleistungen steigt.
- Auch innerhalb der Betriebe **verschiebt sich die Altersstruktur**. Die Folge sind höhere **Personalkosten** (Gehaltspyramide) und, wenn nicht rechtzeitig Gegenmaßnahmen ergriffen werden, eine **sinkende Arbeitsbewältigungsfähigkeit** und damit insgesamt eine **verringerte Produktivität**.
- Nachwuchs wird noch schwerer zu finden sein als bisher. Vor allem gut ausgebildete Junge werden erheblich weniger zur Verfügung stehen. Um zusätzliche Arbeitskräfte zu gewinnen, müssen Unternehmen sich zielgruppenorientiert positionieren, d. h. eine gute Gesamtattraktivität für ihre Zielgruppe (z. B. Frauen, Wiedereinsteiger/Wiedereinsteigerinnen, Pendler, Junge, Ältere,...) erreichen. Gute Entlohnung wird dabei eine eher untergeordnete Rolle spielen. Wichtiger wird, je nach Zielgruppe eine zukunftsichere Beschäftigung, gute Weiterbildungsmöglichkeiten, Betriebsklima, Engagement für die MitarbeiterInnen, Image, Gesundheitsförderung,.. sein.
- Probleme mit der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Älteren können zunehmend **weniger über den Arbeitsmarkt** ausgeglichen werden, als das bisher der Fall war- Unternehmen werden stark darauf angewiesen sein, jede qualifizierte Arbeitskraft so lange wie möglich motiviert und leistungsfähig zu erhalten. Maßnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit müssen im Unternehmen breit verankert sein. Die wichtigsten Handlungsfelder sind:
 - Sensibilisierung und Wertearbeit
 - Strategische Personalarbeit und Personalentwicklung

- Führung
- Arbeitsorganisation, Arbeitsbelastung
- Wissensmanagement
- Kommunikationspolitik
- Gesundheitsmanagement

Jede dieser Maßnahmen muss auf Basis einer unternehmensindividuellen Analyse eingesetzt und ausgestaltet sein, um ein möglichst wirksames und schlankes Instrumentarium zu entwickeln. Eine Toolbox, die es ermöglicht fertige Rezepte zusammenzustellen, ist nicht zielführend.

4. Betrieblicher Selbstcheck

Mit der Entwicklung des betrieblichen Selbstchecks sollten hauptsächlich zwei Ziele erreicht werden: Erstens sollten die Betroffenen durch die Beantwortung der Fragen für das Thema Altersmanagement in Betrieben **sensibilisiert** werden. Zweitens konnte durch die Auswertung der Gesamtergebnisse ein Bild darüber gewonnen werden, wo die Unternehmen **Handlungsfelder** im Zusammenhang mit der Überalterung sehen. Insgesamt mussten 35 Fragen beantwortet werden.

Folgende Themenbereiche wurden erhoben:

- Altersstruktur
- Gesundheit
- Demografie Risiko
- Standort
- Wissen und Kompetenz
- Führung und Rekrutierung
- Handlungsfelder

Der betriebliche Selbstcheck auf elektronischer Basis wurde gemeinsam mit der Einladung zur Veranstaltung „**Demografierisiko! Ist mein Unternehmen fit für die Zukunft?**“ an Interessierte verschickt.

Insgesamt haben **49 TeilnehmerInnen** den Fragebogen ganz oder teilweise beantwortet. Wir haben im Folgenden eine Auswertung vorgenommen, die die Ergebnisse in einem Ampelfarbensystem darstellt. Mit „rot“ wurden Antworten gekennzeichnet, die starken Handlungsbedarf erkennen lassen und „orange“ kennzeichnete einen mittleren Handlungsbedarf. „Grün“ deutet darauf hin, dass die Betreffenden keinen Handlungsbedarf sehen.

Der vollständige Fragebogen ist als Anhang beigefügt.

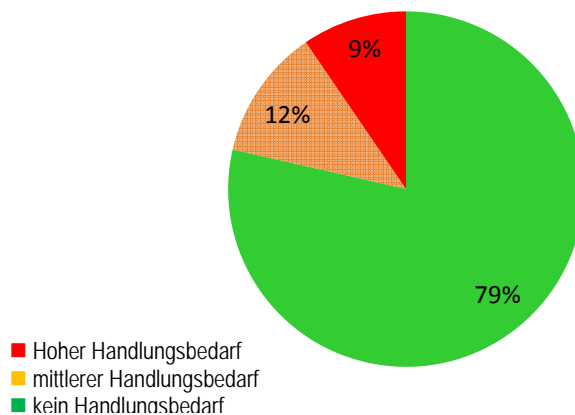
4.1 Auswertung des betrieblichen Demografie-Selbstcheck

Altersstruktur

Bei den Fragen zum Thema Altersstruktur ging es darum, inwieweit die Unternehmen über die Altersverteilung in ihrem Unternehmen Bescheid wissen, wie viele Pensionierungen in den nächsten Jahren zu erwarten sind und inwieweit das Alter bei personalstrategischen Fragen, zum Beispiel bei Neueinstellungen, berücksichtigt wird.

Das Ergebnis war einigermaßen überraschend. Laut Studien in Deutschland wissen nur 48% über diese Fragen im Detail Bescheid. Bei der Selbsteinschätzung sind es immerhin 79%. Dies lässt den Schluss zu, dass diejenigen Unternehmen, welche sich an der Umfrage beteiligten, sich mit diesen Fragestellungen schon auseinandergesetzt haben. Erfreulich ist, dass sich dadurch eine wirklich gute Ausgangssituation für notwendige Maßnahmen ergibt.

Grafik zur Alterstruktur

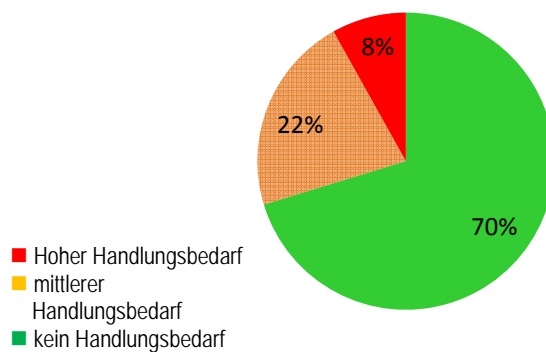


Gesundheit

Die Gesundheitsfragen bezogen sich einerseits auf konkrete Gesundheitsprojekte die bereits im Unternehmen umgesetzt werden, andererseits auf Einschätzungen bezüglich der Arbeitsfähigkeit und gesundheitlichen Situation der Belegschaft. Auch beim Thema Gesundheit haben sich ein hohes Bewusstsein und bereits konkrete Umsetzungsmaßnahmen in den Betrieben gezeigt. Unsere Erfahrungen zeigen, dass das Thema Gesundheit meist als erste altersgerechte Personalentwicklungsmaßnahme in den Betrieben implementiert wird. 70% der antwortenden Betriebe sehen sich im grünen Bereich, 75%

meinen, die Krankenstandstage liegen unter dem Branchendurchschnitt. Knapp 53% bieten allerdings noch keine Präventionsangebote für ihre MitarbeiterInnen an.

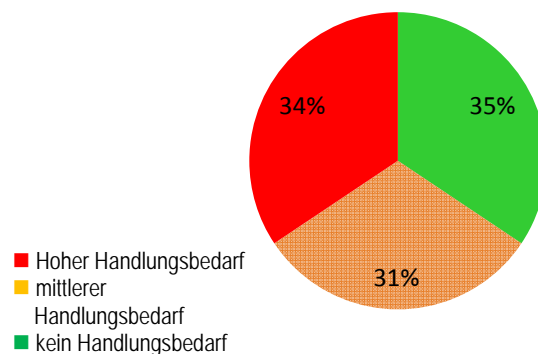
Grafik zur Gesundheit



Standort

Eine realistische Sichtweise gibt es bei der Einschätzung, inwieweit die Region eine gute demografische Prognose bietet im Hinblick auf Bevölkerungsentwicklung, Arbeitskräftemarkt und Infrastruktur. Hier sind es nur 35%, die der Region ein gutes Zeugnis ausstellen. 50% sind der Meinung, dass es zu wenig Qualifizierungsangebote gibt, 70% sehen die Überalterung als Problem und 87% sehen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften und Fachkräften. Wohnangebote für Ältere werden kritisch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eher positiv gesehen.

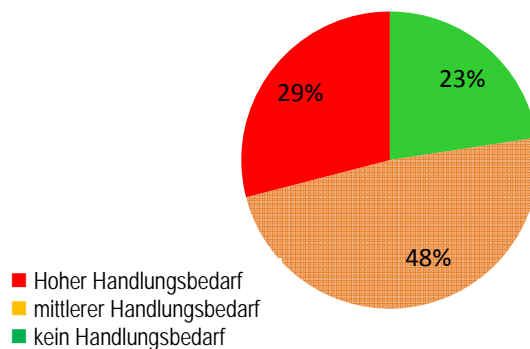
Grafik zum Standort



Wissen und Kompetenz

Die Fragen zu Wissen und Kompetenz bezogen sich auf die Weiterbildungsbeteiligung von Älteren, die Einschätzung der Lernfähigkeit Älterer, die Wissenssicherung im Unternehmen und die Bedeutung des Erfahrungswissens. Auch diese Bereiche werden von den Teilnehmenden als wichtige Handlungsfelder identifiziert. Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer, sowie auch deren Lernfähigkeit werden als problematisch eingestuft. Ein weiterer wichtiger Punkt für die Unternehmen ist die Sicherung des Erfahrungswissens.

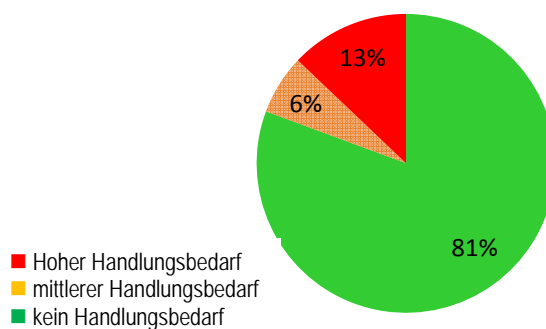
Grafik zur Kompetenz



Führung und Rekrutierung

Bei den Fragen zu Führung und Rekrutierung ging es darum, eine Einschätzung zu erhalten, wie bedeutend diese Bereiche im Zusammenhang mit einem altersgerechten Management gesehen werden. Mit Antworten, die zu 81% im grünen Bereich liegen kann man behaupten, dass die Bedeutung voll erkannt wurde. Da der Schlüssel zu erfolgreichen Maßnahmenumsetzungen in den Betrieben stark mit den Werten, Haltungen und Kultur der Führungskräfte zusammen hängt, ist diese Einschätzung sehr positiv zu bewerten. Lediglich der Zusammenarbeit zwischen den Generationen in der Teamarbeit wird noch wenig Bedeutung beigemessen.

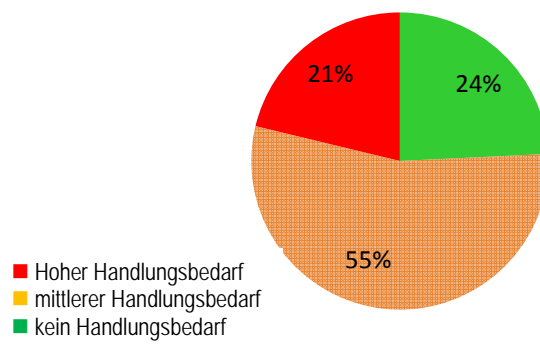
Grafik zu Führung Rekrutierung



Demografie Risiko

Immer wieder wird behauptet, es gibt einen großen Talking-Action-Gap, wenn es um das Demografie geht. Diese Zeiten scheinen vorbei zu sein. Überraschende 75% sehen, dass es eine konkrete Bedrohung für das Unternehmen im Zusammenhang mit der Bevölkerungsentwicklung gibt. Über 57% sehen sich mit ersten Auswirkungen konfrontiert, aber nur 30% setzen bereits erste Maßnahmen dagegen. Über 72% sind bereit finanzielle Investments zu tätigen um altersgerechte Maßnahmen zu starten, allerdings haben nur 36% Ideen welche Umsetzungsschritte man im Unternehmen setzen könnte.

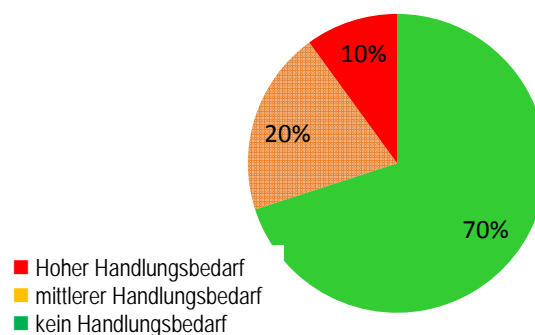
Grafik zum Demografie-Risiko



Arbeitsorganisation

Bei den Fragen zur Arbeitsorganisation ging es darum, inwieweit die Tätigkeiten bis zur Pensionierung ausgeführt werden können, ob es berufliche Perspektiven für Ältere gibt, inwieweit es starke körperliche Belastungen gibt und ob Modelle zur Laufbahngestaltung umgesetzt werden. Ein überraschend hoher Prozentsatz von 70% sieht sich hier im zufriedenstellenden Bereich. 80% sehen gute Perspektiven für Ältere und ein sehr hoher Prozentsatz von über 90% meint, dass die Tätigkeiten bis zum Pensionseintritt ausgeübt werden können. Laufbahngestaltung wird noch weniger als Thema wahrgenommen.

Grafik zum Thema Arbeitsorganisation

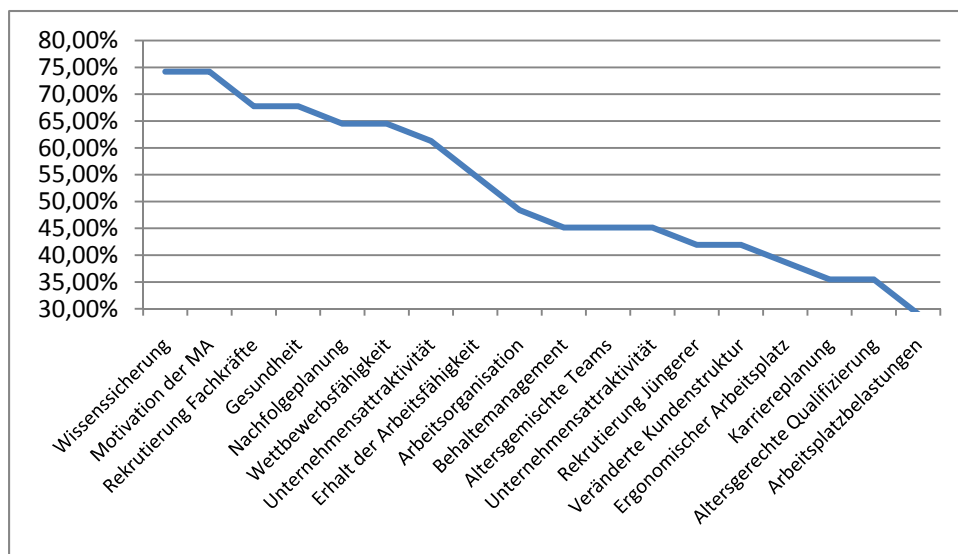


Handlungsfelder

Bei dem Punkt Handlungsfelder wurden die Teilnehmenden aufgefordert, einzelne Themen als relevant oder nicht relevant einzustufen. Mehrfachnennungen waren möglich. Als die wichtigsten 5 Handlungsfelder wurden identifiziert:

- Wissenssicherung
- Motivation der MitarbeiterInnen
- Rekrutierung von Fachkräften
- Gesundheit
- Nachfolgeplanung

Die Spitzenreiter wurden von 65% bis 75% der Teilnehmenden als relevant eingestuft. Auch die Themen mit der niedrigsten Relevanz fanden immerhin 30% noch als wichtig.



6. Sensibilisierungsveranstaltung mit VertreterInnen der Region

Das Unternehmer-Sensibilisierungstreffen zum Thema „**Demografierisiko! Ist mein Unternehmen fit für die Zukunft?**“ fand am 15.03. in Leoben statt. In Summe nahmen 25 InteressentInnen teil. Einerseits war es ein Ziel der Veranstaltung, einen Überblick über die regionalen und betrieblichen Auswirkungen des demografischen Wandels zu geben, andererseits über konkrete Präventionsmaßnahmen zu informieren. Da es sich bei der demografischen Entwicklung um einen schleichenden Prozess handelt, bei dem Unternehmen erfahrungsgemäß recht spät erste Maßnahmen setzen, war es das Ziel, Betroffenheit für den besonders raschen Wandel in der Obersteiermark Ost zu erzeugen und zu ersten Maßnahmen zu ermutigen.

Die TeilnehmerInnen zeigten reges Interesse und beteiligten sich an den Diskussionen und dem Erfahrungsaustausch mit ihren betrieblichen Beispielen.

7. Handlungsempfehlungen

Für UnternehmerInnen in der Region Obersteiermark müssen in Hinsicht auf die demografische Entwicklung folgende Fragen in den Vordergrund gestellt werden:

- Wie ist es möglich meine Wettbewerbs- und Innovationfähigkeit unter den regional-demografischen Voraussetzungen aufrecht zu erhalten?
- Welche „Demografie-Defizite“ gibt es, mit welcher Priorität und wann in meinem Unternehmen?
- Welche Handlungsoptionen und Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für mein Unternehmen?
- Welche Trends am Arbeitsmarkt kommen noch auf mein Unternehmen zu und in welchem Zusammenhang stehen sie mit der demografischen Entwicklung?

Chancen und Gefahren für Unternehmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung

Es gibt eine Vielzahl von Handlungsfeldern, bei denen Unternehmen ansetzen können, um mit dem demographischen Wandel umzugehen. Im Hinblick auf die Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen profitieren wir von den langjährigen Erfahrungen aus Ländern wie Skandinavien und Deutschland. Unzählige Age Management Maßnahmen wurden dort bereits umgesetzt und sind gut evaluiert. Man kennt sozusagen das „Grundrezept“ mit dem man in Unternehmen an die Herausforderungen herangehen muss. Erfolgreich ist man demnach vor allem mit individuell zugeschnittenen Projekten für Unternehmen. Diese können ganz unterschiedliche Ausmaße haben und sollen sich an den besonderen Bedingungen,

Ressourcen, Interessen und Zielen des Unternehmens orientieren. Instrumente um Unternehmen zu unterstützen sind erprobt und mannigfaltig vorhanden.

Die Ergebnisse des Selbstchecks zeigen zudem, dass das Bewusstsein, im Vergleich zur Situation vor einigen Jahren, stark gestiegen ist. Die Unternehmen spüren erste Auswirkungen, nicht länger stehen nur theoretische Szenarien im Raum. Erfahrungen haben außerdem gezeigt, dass altersgerechte Maßnahmen eine Win Win Situation für die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite herstellen. Es ist bewiesen, dass die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen in direktem Zusammenhang mit der Produktivität eines Unternehmens steht.

Die Gefahren entstehen vor allen dadurch, dass Unternehmen zu lange warten bevor sie erste Handlungen setzen. Sind dann noch erste Versuche, zum Beispiel bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften, fehlgeschlagen, kann dies zu resignativen Haltungen führen. Aufgrund des Tempos des demografischen Wandels in der Region Obersteiermark Ost besteht die Gefahr, dass durch einen zu späten Einstiegszeitpunktes viele Chancen vergeben werden. Vor allem, da die Erfahrungen aus vielen Projekten zeigen, dass die Implementierung im Unternehmen Zeit braucht. Ilmarinen spricht zum Beispiel von einem Zeitraum von zwei bis drei Jahren bis Einstellungsänderungen bei Führungskräften erreicht werden. Die Einführung von sehr gelungenen Maßnahmen zu Wissenssicherung in einem deutschen Unternehmen hat beispielsweise neun Monate gedauert.

Nicht aussparen darf man unserer Meinung auch die Tatsache, dass es für manche Betriebe und Gemeinden aufgrund der starken Ausprägung der Bevölkerungsentwicklung sehr schwer werden wird Lösungsansätze zu finden.

Unternehmen sollten sich auch darauf einstellen, dass der demografische Prozess, begleitet wird von immer schneller werdenden Technologien und einer sich damit verändernden Arbeitswelt. Dadurch kann es durchaus sein, dass ein Unternehmen alle paar Jahre wechselnde Herausforderungen zu bewältigen hat die alle mit der Überalterung im Zusammenhang stehen.

Konkrete Age Management Maßnahmen für Unternehmen

Age Management Projekte sollten auf dem theoretischen Konstrukt der Arbeitsfähigkeit basieren, da dieses Konstrukt einer jahrzehntelangen praktischen und wissenschaftlichen Überprüfung Stand gehalten hat. Dieses „Haus der Arbeitsfähigkeit“, wie es auch genannt wird geht davon aus, dass eine nachhaltige Arbeitsfähigkeit dann gegeben ist, wenn es zwischen Leistungsanforderung und Leistungskapazität eine Leistungsreserve gibt. Um dies zu erreichen müssen vier Parameter im Gleichgewicht sein: Die Arbeit mit ihren Anforderung, der Belastung und dem Inhalt, die Gesundheit, die Werte und Arbeitsmotivation und die Fähigkeiten und Kenntnisse. Die Produktivität eines Unternehmens steht in direkter Beziehung zur Arbeitsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen. Volle Produktivität ist bei eine sehr guten Arbeitsfähigkeit

gewährleistet, bei einer guten geht man von 5% Produktivitätsverlust aus, bei einer mäßigen von 12%. Hat eine Person nur mehr eine sehr schlechte Arbeitsfähigkeit gehen dem Unternehmen 27% Produktivität verloren.

Altersgerechten Maßnahmen im Unternehmen sollten somit also auf dem Konzept der Arbeitsfähigkeit aufbauen. Dabei geht man davon aus, dass gesetzte Maßnahmen verschiedene Wirkungshorizonte benötigen. Unternehmen können somit zwar kurzfristige Maßnahmen setzen, wenn akute Probleme gegeben sind. Wichtig ist jedoch, die ganzheitliche Sichtweise nicht zu verlieren und Maßnahmen einzuplanen, die lange Wirkungszeiträume erfordern.

Unternehmensattraktivität



move-ment, 2010

Märkte

Erkenntnisse:

- Unternehmen der Region sollten individuelle und umfassende Beratung über Möglichkeiten von altersgerechten Maßnahmen erhalten.
- Kooperationen und Erfahrungsaustausch von betroffenen Unternehmen sollte angestrebt werden. So können Nachhaltigkeit und Lösungskompetenzen entwickelt werden im Gegensatz zu punktuellen Aktionen.

- Der Fokus sollte aufgrund der starken Ausprägung in der Region auf Handlungsfelder gelegt werden, die den Unternehmen am meisten „zu schaffen machen“.
- Neben den von den Unternehmen identifizierten Handlungsfeldern sollte Augenmerk gelegt werden auf
 - Führungskräfte trainings
 - Behaltmanagement von qualifizierten Arbeitskräften
 - Sicherung der Arbeitsfähigkeit der „Baby Boomer“ um diese solange wie möglich in Beschäftigung zu halten
 - Prüfen in welchen Bereichen die Frauenbeschäftigungsquote erhöht werden kann (Frauen sind Wandlungstreiber!)
- Regionale Initiativen sollten auf ihre Wirksamkeit bezüglich der demografischen Entwicklung überprüft werden.

Anhang

1. Tabellen

Personen über 60 und unter 14

Region 60+	2010	2020	2030	2040	2050
	Österreich	100,0	117,2	144,8	157,8
Steiermark	100,0	115,8	141,5	153,2	160,7
Östliche Obersteiermark	100,0	105,7	117,6	117,8	116,6
Bruck	100,0	108,1	122,8	125,1	125,5
Leoben	100,0	102,2	110,9	109,1	107,0
Mürzzuschlag	100,0	107,9	120,7	121,3	119,2

Region bis14	2010	2020	2030	2040	2050
	Österreich	100,0	99,6	102,6	101,7
Steiermark	100,0	96,7	97,5	94,6	92,9
Östliche Obersteiermark	100,0	91,5	89,4	85,6	83,4
Bruck	100,0	94,9	93,9	91,0	89,2
Leoben	100,0	90,3	88,6	84,7	82,2
Mürzzuschlag	100,0	87,7	83,1	78,4	75,7

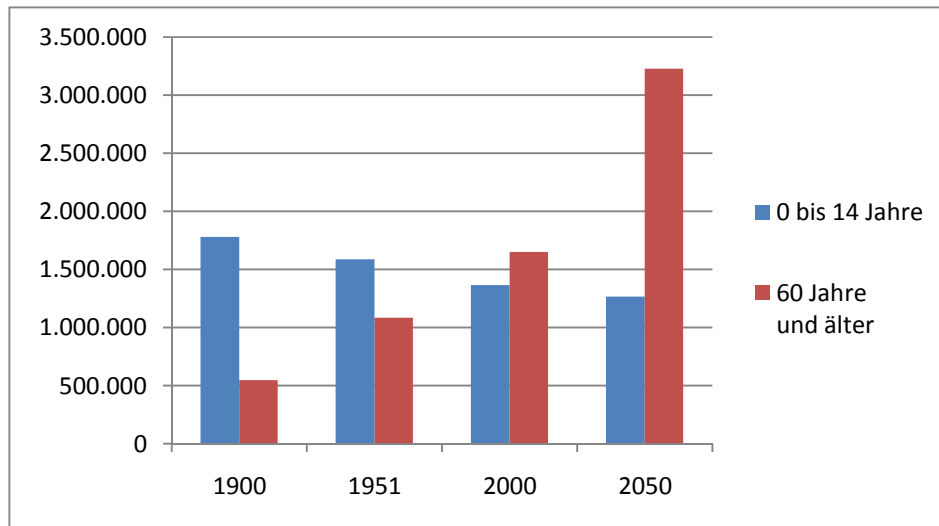
Aktivbeschäftigte

Bundesland, Geschlecht, Alter	2001	2010	2020	2030	2050
Österreich					
15 bis 19 Jahre	194.738	193.428	159.015	147.267	145.052
20 bis 49 Jahre	2.987.909	3.075.184	2.912.062	2.856.156	2.731.789
50 und älter	628.507	835.298	1.115.827	1.099.295	1.086.632
Steiermark					
15 bis 19 Jahre	30.756	28.514	22.008	19.705	18.426
20 bis 49 Jahre	433.257	430.223	390.849	369.813	336.607
50 und älter	81.425	115.387	153.911	150.287	139.160

Frauenanteil

Geschlecht		2005	2006	2007	2008	2009
Frauen	Österreich	1.383.070	1.411.560	1.443.839	1.487.707	1.488.644
	Steiermark	189.624	195.620	202.067	209.275	207.897
	Bruck an der Mur	8.352	8.644	8.939	9.353	9.156
	Leoben	8.378	8.558	8.642	8.888	8.544
	Mürzzuschlag	4.058	4.450	4.655	4.756	4.433
Männer	Österreich	1.727.337	1.750.372	1.783.610	1.816.421	1.770.666
	Steiermark	241.402	242.548	246.297	251.837	242.977
	Bruck an der Mur	12.172	12.472	12.837	13.171	12.512
	Leoben	12.944	12.769	12.879	13.055	12.172
	Mürzzuschlag	6.874	7.266	7.461	7.447	6.632

Entwicklung Personen unter 14 Jahre und über 60 Jahre



Jahr	Kinder, Jugendliche	Ältere Menschen
	0 bis 14 Jahre	60 Jahre und älter
1900	1.779.184	547.349
1951	1.587.804	1.083.258
2000	1.365.466	1.651.399
2050	1.266.382	3.225.576

Bevölkerungsentwicklung

Region	Prognosejahr									
	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Österreich	8.355.260	8.382.402	8.554.697	8.732.990	8.888.663	9.034.456	9.162.065	9.276.539	9.377.557	9.460.113
Steiermark	1.207.479	1.208.619	1.218.491	1.230.176	1.240.890	1.251.207	1.259.508	1.265.990	1.270.338	1.271.624
Östliche Obersteiermark	168.253	167.209	162.852	159.462	156.673	154.490	152.567	150.961	149.513	147.999
Bruck an der Mur	63.145	62.910	61.967	61.269	60.690	60.244	59.837	59.498	59.186	58.828
Leoben	64.253	63.771	61.743	60.144	58.797	57.760	56.885	56.165	55.528	54.899
Mürzzuschlag	40.855	40.528	39.142	38.049	37.186	36.486	35.845	35.298	34.799	34.272

Wanderungen

International										
Region	Prognosejahr									
	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Österreich	26.167	28.031	36.988	28.865	28.434	30.552	32.239	32.382	32.400	32.366
Steiermark	2.660	2.862	3.853	3.200	3.246	3.519	3.741	3.785	3.803	3.789
Östliche Obersteiermark	320	354	517	451	472	517	553	566	570	571
Bruck an der Mur	185	198	269	240	247	267	284	291	296	300
Leoben	63	78	140	117	128	148	162	166	169	168
Mürzzuschlag	72	78	108	94	97	102	107	109	105	103
Binnen										
Region	Prognosejahr									
	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Österreich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Steiermark	184	211	343	451	574	661	730	789	836	886
Östliche Obersteiermark	-527	-549	-408	-289	-223	-171	-112	-86	-73	-28
Bruck an der Mur	-168	-181	-154	-123	-108	-103	-98	-89	-89	-84
Leoben	-196	-204	-160	-124	-95	-78	-45	-35	-32	-24
Mürzzuschlag	-163	-164	-94	-42	-20	10	31	38	48	80
Gesamt										
Region	Prognosejahr									
	2009	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Österreich	26.167	28.031	36.988	28.865	28.434	30.552	32.239	32.382	32.400	32.366
Steiermark	2.844	3.073	4.196	3.651	3.820	4.180	4.471	4.574	4.639	4.675
Östliche Obersteiermark	-207	-195	109	162	249	346	441	480	497	543
Bruck an der Mur	17	17	115	117	139	164	186	202	207	216
Leoben	-133	-126	-20	-7	33	70	117	131	137	144
Mürzzuschlag	-91	-86	14	52	77	112	138	147	153	183