

Europas Belegschaften altern – ein Veränderungsprozess, der Unternehmen, den Arbeitsmarkt und die Politik vor neue Herausforderungen stellt. Im Projekt Smart Region werden innovative Maßnahmen zum erfolgreichen Umgang mit den künftigen Anforderungen entwickelt.

Smart Region ist ein Projekt im Rahmen des Europäischen Sozialfonds ESF (Art. 6, Innovative Maßnahmen). Unter dem Titel „Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ beschäftigen sich dabei europaweit eine Reihe von Projekten mit Fragen des demografischen Wandels und des Management of Change. Koordiniert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger arbeiten im Projekt Smart Region ForscherInnen der Institute INIFES (Augsburg), SÖSTRA (Berlin), der ÖSB Consulting GmbH (Wien) und des CEDEP der Autonomen Universität Lissabon (UAL) zusammen.

Verantwortlich für diese Ausgabe:

Dr. Christina Stecker (030) 865 89536
Birgit Steppich (030) 865 89545
Petra Hinz (030) 865 89548

Redaktionsteam:

Dr. Christina Stecker (VDR)
Dr. Monika Putzing (SÖSTRA)
Birgit Kriener (ÖSB)
Dr. Andreas Huber (INIFES)

Aktuelle Informationen zum Projekt Smart Region im Internet:

www.smartregion.net

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Smart Region – Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen

Hrsg.: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger.
(DRV-Schriften; Bd. 62, Sonderausgabe der DRV)
ISBN 3-926181-98-2

Herausgegeben vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger.

Verantwortlich für den Gesamtinhalt: Hauptschriftleiter Prof. Dr. Franz Ruland, Stellvertreter Dr. Axel Reimann, Schriftleiter Dr. Dirk von der Heide, Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Hallesche Str. 1, 10963 Berlin, Zentrale: Fernruf (030) 865 – 1, Telefax (030) 865 894 00, Pressestelle: Fernruf (030) 865 – 891 74, Telefax: (030) 865 – 894 25.

Verlag und Anzeigenverwaltung: wdv Gesellschaft für Medien & Kommunikation mbH & Co.OHG, Postfach 2551, 61295 Bad Homburg, Fernruf (061 72) 670-0, Verlagsort Bad Homburg.

Gesamtherstellung: Central-Druck Trost GmbH & Co. KG, Industriestraße 2, 63131 Heusenstamm, Fernruf (06104) 606-0.

Verantwortlich für den Anzeigenteil: Walter Piezonka, für Marketing und Vertrieb: Bernd Kremer.

Die Zeitschrift DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG mit den Fachmitteilungen der Deutschen Rentenversicherung erscheint 12mal jährlich. Preis der Einzelfolge 8,20 Euro incl. MwSt. Bestellungen nehmen entgegen: der Verlag und der Buchhandel. Abbestellungen nur mit halbjähriger Frist zum 30.06. und 31.12. jedes Jahres. Zahlung jeweils jährlich im Voraus an: wdv, Postbank Frankfurt am Main, Konto-Nr. 773 08 603, BLZ 500 100 60, Bankkonten: Deutsche Bank AG, Hanau, Konto-Nr. 040 96 49, BLZ: 506 700 09, Frankfurter Sparkasse, Konto-Nr. 705 665, BLZ 500 502 01.

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Auffassung der Verfasser, aber nicht des Herausgebers wieder. Die Zeitschrift nimmt nur Originalbeiträge an. Der Nachdruck von Beiträgen ist nur mit Einwilligung der Schriftleitung unter Quellenangabe gestattet. Beiträge sind an die Schriftleitung, Hallesche Str. 1, 10963 Berlin, zu richten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Besprechungsexemplare übernimmt die Schriftleitung keine Gewähr.

Verlag: wdv Gesellschaft für Medien und Kommunikation mbH & Co. OHG, Siemensstraße 6, 61352 Bad Homburg v.d.H., HRA 3087, Bad Homburg v.d.H., Pers.haft. Gesellschafter:Zeitschriften VVGVerlags- und Verwaltungs-Gesellschaft mbH & Co. KG, HRA 3096, Bad Homburg v.d.H. sowie VVG Gesellschaft zur Verlagsbeteiligung und Verwaltung mbH, HRB 5544, vertreten durch die Geschäftsführer Adolf Hilger, Thomas Kuhn, Rolf M. Laufer, Klaus Tonello, jeweils Siemensstraße 6, 61352 Bad Homburg v.d.H.

Inhaltsverzeichnis

Grußwort des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger	I
Grußwort der Europäischen Kommission	III
Grußwort des BMWA Österreich	V
Grußwort des Ressorts für Wirtschaft und Europa des Landes Steiermark	VII
Grußwort der Hans-Böckler-Stiftung	IX
Grußwort der Universität Lissabon (UAL) Portugal	XI
Grußwort der Staatskanzlei Brandenburg	XIII
Geleitworte des BMWA Deutschland	XV

TEIL I

Demografischer Wandel, Arbeitsmarkt und die Chancen für ältere Erwerbstätige in Europa

1. <i>Christina Stecker, Jürgen Faik</i>	
Zum transnationalen EU-Projekt Smart Region im Kontext europäischer Strukturförderung	7
2. <i>Ralph Conrads, Andreas Huber</i>	
Wandlungsphänomene in Europa, regionale Arbeitsmarktpolitik und Management am Arbeitsmarkt	17
3. <i>Jürgen Faik, Susanne Heidel, Christina Stecker</i>	
Demografischer Wandel, Erwerbstätigkeit Älterer und Frühverrentung in Europa	41
4. <i>Monika Putzing, Jürgen Wahse</i>	
Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber Älteren – Eine Bestandsaufnahme für Ostdeutschland –	73

TEIL II

Die beteiligten Smart Region-Staaten

5. <i>Ernst Kistler, Andreas Ebert</i>	
Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland	101
6. <i>Birgit Kriener, Miša Strobl, Friederike Weber</i>	
Österreich: Höchste Zeit für präventive Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels	125

7.	Custódio Cónim	
	Portugal und seine Regionen – Eine demografische Betrachtung	141

TEIL III

Länderbezogene Regionalanalysen

8.	<i>Andreas Huber, Thomas Staudinger, Ralph Conrads</i>	
	Die demografische Situation in Bayern (Deutschland)	159
9.	<i>Alexander Kühl, Monika Putzing</i>	
	Land Brandenburg – Aktuelle Situation und Trends der demografischen Entwicklung (Deutschland)	181
10.	<i>Alexander Kühl</i>	
	Wirkungen der Bevölkerungsentwicklung Thüringens auf den regionalen Arbeitsmarkt (Deutschland)	207
11.	<i>Birgit Kriener, Miša Strobl, Friederike Weber</i>	
	Das österreichische Bundesland Steiermark als Ausgangspunkt innovativer regionaler Modelle für altersgerechtes Arbeiten	229
12.	<i>Eduardo de Sousa Ferreira, Rita Ana Domingos</i>	
	Setúbal – eine krisenempfindliche Halbinsel in Portugal	245
13.	<i>Fernando Ribeiro Mendes</i>	
	Die Wirtschaft der ausgewählten Regionen in Portugal	253

TEIL IV

Smart Region im Kontext der europäischen Beschäftigungspolitik: Resümee und Ausblick

14.	<i>Birgit Steppich, Volker Schmitt</i>	
	Das Projekt Smart Region vor dem Hintergrund der beschäftigungspolitischen Leitlinien und des neuen Lissabon-Prozesses	265
15.	<i>Christina Stecker, Birgit Steppich, Monika Putzing</i>	
	Erste Erkenntnisse und perspektivischer Ausblick über die nächsten Projektschritte von Smart Region	283

	Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	XXI
--	---	-----

TEIL IV

Smart Region im Kontext der europäischen Beschäftigungspolitik: Resümee und Ausblick

14. Das Projekt Smart Region vor dem Hintergrund der beschäftigungspolitischen Leitlinien und des neuen Lissabon-Prozesses

Birgit Steppich, Volker Schmitt, VDR

1. Zur Entwicklung der Europäischen Beschäftigungspolitik

Seit Ende der neunziger Jahre versuchen die Mitgliedstaaten der europäischen Union der europaweit drängenden Arbeitslosigkeit durch gemeinschaftsrechtliche Initiative zu begegnen. Dies ist insofern bemerkenswert, da die Beschäftigungspolitik eigentlich als eine genuine nationale Angelegenheit angesehen wird. Hierzu wird mit der so genannten „offenen Methode der Koordinierung“ ein unabhängiges Verfahren der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten eingeführt. Auf dem Gipfel von Lissabon am 23. und 24. März 2000 hat der Europäische Rat die so genannte *Lissabon-Strategie* als neues strategisches Ziel festgelegt.

Mit der Lissabon-Strategie werden in der Folge die bisher isoliert behandelten Bereiche Beschäftigungs-, Sozialpolitik sowie Finanz- und Wirtschaftspolitik miteinander verknüpft und für ganz Europa das übergeordnete strategische Ziel formuliert, „die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten, wissens-basierten Wirtschaftsraum der Welt machen – ein Wirtschaftsraum der fähig ist, dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“¹

Die Erhöhung der Beschäftigungsquoten mit dem Ziel, ab 2010 Vollbeschäftigung zu erreichen, ist als eines der ehrgeizigen Zielvorgaben an dieser Stelle hervorzuheben. Die Hintergründe und jüngste Weiterentwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS), sind Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen (siehe **Tabelle 1**).

¹ Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 23./ 24. März 2000, Lissabon, Rdnr. 5. Vgl. dazu erneut Europäische Kommission 2004 (KOM 2004 146 endg.):7.

Tabelle 1: Die Entwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie

1997	Vertrag von Amsterdam
2000	Lissabon-Strategie
2001	Beschäftigungspolitische Ziele von Stockholm
2002	Neustrukturierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Barcelona)
2002	Streamlining
2003	Making Work Pay-Initiative
2004	Halbzeitbilanz der Lissabon-Strategie
2005	Integrierte Leitlinien

Quelle: Eigene Darstellung

1.1 Europäische Herausforderung: Arbeitslosigkeit

Die größte innereuropäische Herausforderung seit vielen Jahren stellt die Bewältigung der enormen Beschäftigungskrise in allen EU-Mitgliedstaaten dar. Gerade seit den 1990er Jahren waren die Arbeitsmarktprobleme chronisch geworden. Zwischen 1993 und 1997 lag die Arbeitslosenquote im EU-Schnitt zwischen 10,6 und 11,1%. Der Vergleich mit anderen Ländern der OECD macht die Problematik umso deutlicher: die Arbeitslosenquote in den USA lag 1997 bei 4,9%, die in Japan sogar nur bei 3,4%. Ähnlich deutlich waren die Unterschiede bei der Beschäftigung. Einer Erwerbstätigenquote² von 60,6% in der EU im Jahr 1997 standen in den USA und Japan Erwerbsquoten von 73,5% bzw. 70,0% gegenüber. Vor diesem Hintergrund sah man die Wettbewerbsfähigkeit und die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme innerhalb der EU-Mitgliedstaaten bedroht.

Bis zu diesem Zeitpunkt gab es auf europäischer Ebene keine Zuständigkeit in der Beschäftigungspolitik.³ Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Währungsunion, die die nationale Geld- und Fiskalpolitik obsolet machte, und den Auswirkungen der Maastricht-Kriterien unternahm die Europäische Kommission einen erneuten Anlauf für eine europaweit koordinierte Beschäftigungspolitik.⁴ Der Europäische Rat ver-

² Die Erwerbs- bzw. Beschäftigtenquote gibt den Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15-64 Jahren an der erwerbsfähigen Bevölkerung desselben Alters wieder.

³ So fand die von Delors im Weißbuch von 1993 vorgeschlagene keynesianische Beschäftigungsstrategie (vgl. Europäische Kommission 1993 (KOM 1993 700 endg.)) bei den Mitgliedsstaaten keine Zustimmung (vgl. Goetschy 1999: 120f).

⁴ Vgl. Schmid/Kull 2004.

ständigte sich 1997 in Amsterdam auf eine europäische Beschäftigungsstrategie (EBS), in der die Beschäftigung ausdrücklich als eine Angelegenheit von gemeinsamem Interesse behandelt wird. Mit dem Amsterdamer Vertrag erhält die EBS genauso wie der Stabilitäts- und Wachstumspakt eine rechtliche Grundlage. Durch den Stabilitäts- und Wachstumspakt soll ein größerer ökonomischer Zusammenhalt und eine stabile gemeinsame Währung erreicht werden. Die EBS soll die wirtschaftliche Integration mit einem stärkeren Fokus auf dem Arbeitsmarkt ergänzen.⁵ Damit wurde die Beschäftigung nicht nur als Resultat wirtschaftlicher Entwicklung gesehen, sondern ihr ein eigener Stellenwert zugesprochen. Auf europäischer Ebene wurden zum ersten Mal weitergehende Befugnisse und Rechte im Bereich der Beschäftigungspolitik sowie der Sozialpolitik vereinbart.

Der Beschäftigungs-Sondergipfel in Luxemburg im November 1997 legte das Verfahren für die EBS fest,⁶ welche seit 2000 als „offene Methode der Koordinierung“ (OMK) bezeichnet wird.⁷ Im Folgenden wird diese Methode kurz skizziert.

1.2 Die offene Methode der Koordinierung

Die OMK ist ein spezifisches Verfahren, das in zweierlei Hinsicht ‚offen‘ ist: Zum einen ist dieses Verfahren offen für alle relevanten beschäftigungspolitischen Akteure. Hierzu zählen: die EU und ihre Organe, die nationalen Regierungen und Arbeitsverwaltungen, die Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene und die Akteure auf der regionalen und lokalen Ebene. Zum anderen ist die OMK offen für Modifikationen und Lernprozesse: Die regelmäßige Wiederholung der Vorgehensweise, die ständige Weiterentwicklung auf Grundlage der bisherigen Erfahrungen, der permanente Vergleich der nationalen Performanz mit anderen Ländern und der Austausch von „Good Practices“ fördern das Lernen voneinander und erhöhen den Handlungsdruck auf die nationalen Akteure. An Stelle von drohenden Sanktionen tritt der moralische Druck durch den sich regelmäßig wiederholenden Vergleich.⁸

Der in **Abbildung 1** dargestellte Prozess der OMK sieht vor, dass der Europäische Rat auf Vorschlag der Europäischen Kommission beschäftigungspolitische Leitlinien

⁵ Vgl. Kohl/Vahlpfahl 2005: 7.

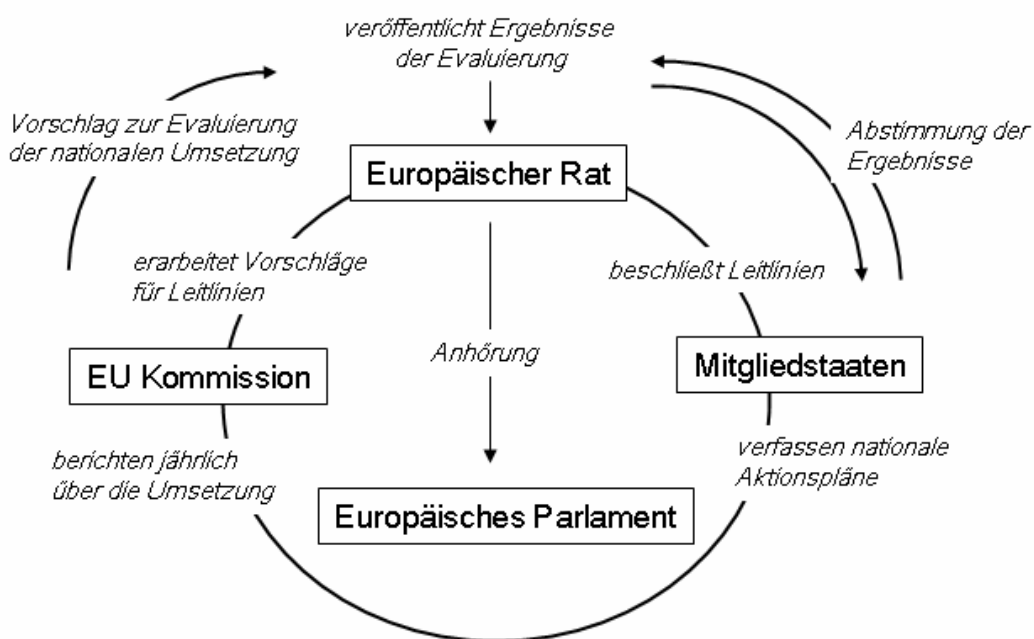
⁶ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 20./21. November 1997, Luxemburg, Rdnr. 2ff.

⁷ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 23./24. März 2000, Lissabon, Rdnr. 7, 37f.

⁸ Vgl. Schulte 2002: 8.

festlegt. In den bereits seit 1998 jährlich publizierten Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplänen (NAP) setzten die Mitgliedstaaten die gemeinsam vereinbarten Leitlinien in ihren nationalen Politiken um (siehe für Deutschland das Geleitwort des BMWA in diesem Band). Die NAP bilden die Grundlage für den gemeinsamen Beschäftigungsbericht von Rat und Kommission. Die dort dargelegten Politiken werden auf europäischer Ebene geprüft und bewertet. Mit dem sich stetig wiederholenden Monitoring und Evaluierungsprozess wird das Ziel verfolgt, den Informationsaustausch über erfolgreiche Maßnahmen zu befördern und andere Länder zur Nachahmung dieser „Best Practice“ anzuregen.⁹ Bedeutsam für die beschriebene Vorgehensweise ist jedoch, dass dadurch „Elemente der zentralen Steuerung und Koordination auf EU-Ebene mit der dezentralen Umsetzung und Verantwortlichkeit kombiniert werden.“¹⁰ Die gemeinsam vereinbarten Leitlinien sind rein Ziel orientiert. Die politische Gestaltungsfreiheit auf nationaler Ebene bleibt daher formell gewahrt.¹¹

Abbildung 1: Politischer Prozess der Offenen Methode der Koordinierung



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schmid/Kull 2004: 3

⁹ Die offene Methode der Koordinierung kann als eine Form des politischen Benchmarkings verstanden werden. Ein intensiver Austausch von Ideen und Konzepten war schon früh eine wesentliche Grundlage politischer Entscheidungen. Im Unterschied zu früher zielt der Erfahrungsaustausch im Rahmen der offenen Methode der Koordinierung darauf ab, das „Nachahmen von Politiken“ zu institutionalisieren. Diesem Zweck dient auch das so genannte Peer-Review-Programm (vgl. <http://peerreview-employment.org>) und das permanente Benchmarking anhand gemeinsam vereinbarter Indikatoren; vgl. Schmitt 2005: 122f; Hermerijck 2001.

¹⁰ Rhein 2003: 2.

¹¹ Vgl. Kohl/Vahlpfahl 2005: 23f.

Daneben wird die Umsetzung auf europäischer Ebene auch aktiv durch die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt (siehe dazu den Beitrag von Stecker/-Faik in diesem Band). Im Zeitraum 2000-2006 ist die Verbindung zwischen ESF und EBS verstärkt worden. Der ESF mit einem Gesamtbudget von rund 60 Mrd. Euro ist das wichtigste Gemeinschaftsinstrument zur finanziellen Stützung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) und der zugehörigen einzelstaatlichen beschäftigungspolitischen Aktionspläne, während Letztere ihrerseits einen stärkeren politischen Rahmen für ESF-Interventionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen liefert.

1.3 Leitlinien und Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Von 1997 bis 2002 ruhte die EBS auf vier zentralen Pfeilern:¹²

(1) „Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“.

Hinter diesem Begriff steht die Idee einer funktionalen Beschäftigungsgarantie, die nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz, sondern an die allgemeine Marktfähigkeit der Arbeitskraft gebunden ist. Logische Folgerungen dieser neuen Orientierung sind daher die präventive Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit, und die Anpassung der Sozialleistungs-, Steuer- und Abgabensysteme, um die Anreize zur Arbeitsaufnahme für Arbeitslose und Nichterwerbstätige zu stärken.

(2) „Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung neuer Arbeitsplätze“.

Basierend auf der Vermutung, dass vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen die neue Arbeitsplätze schaffen, sollen diese besonders unterstützt und gefördert werden. Die schließt auch die Entwicklung einer entsprechenden Unternehmerrkultur ein.

(3) „Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten“.

Dies zielt auf eine Modernisierung der Arbeitsorganisation durch Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsverträge ab. Die Gegenforderung nach einer Balance durch Sicherheit führt zur „Flexicurity“-Diskussion.¹³

(4) „Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen“.

Diese Zielsetzung strahlt auch auf die anderen drei Bereiche aus. Neben der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit und dem Abbau diesbezüglicher Hindernisse wird der Gender-Mainstreaming-Ansatz in alle Politikfelder der Europäischen Beschäftigungsstrategie integriert.¹⁴

¹² Vgl. Schmidt/Kull 2004: 6f.

¹³ Vgl. European Commission 2001: 8 sowie Klammer 2000.

¹⁴ Vgl. Behning/Foden/Pascual 2001:19.

Insgesamt stellen diese Ziele auf eine starke Aktivierung des Erwerbspotenzials ab¹⁵ und legen den Schwerpunkt auf Qualifizierungsmaßnahmen sowie lebenslanges Lernen.¹⁶ Daneben sind in Lissabon für den Zeitraum bis 2010 konkrete Ziele für Beschäftigtenquoten vereinbart worden,¹⁷ die auf dem Europäischen Rat in Stockholm um Zwischenziele bis 2005 ergänzt werden. Als neuer beschäftigungspolitischer Schwerpunkt kommt die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer hinzu. So ist in Stockholm als zusätzliches Ziel für 2010 eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen auf durchschnittlich 50% vereinbart worden.¹⁸

Auf Wunsch des Europäischen Rates von Barcelona im Frühjahr 2002 legte die Europäische Kommission im Sommer 2002 eine Art Bestandsaufnahme über die EBS vor, die auch erste Hinweise auf deren künftige Neuausrichtung enthielt.¹⁹

Für die Verbesserung der Arbeitsmarktlage und zur Bestätigung der Beschäftigungsstrategie wurde angeführt, dass die Gesamtzahl der Arbeitsplätze zwischen 1997 und 2001 um zehn Millionen (entsprechend einer Steigerung von 6,5%) angestiegen ist²⁰ (davon entfielen sechs Mio. auf Frauen),²¹ während die Zahl der Arbeitslosen um über vier Millionen (-25%) gesenkt werden konnte. Daneben stellte die Europäische Kommission fest, dass in den europäischen Ländern nach wie vor erhebliche regio-

¹⁵ Der Aktivierungsgedanke stammt aus dem skandinavischen Raum; vgl. Stecker 2004. Im Vordergrund steht dabei ein aktiver Sozialstaat, der möglichst vielen Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und damit insbesondere an der Erwerbsarbeit erlauben soll. Die Aktivierung ist aus zwei Gründen eine wichtige Strategie: Einmal zur Begrenzung der hohen Kosten des Sozialstaates, zum anderen wegen der demografischen Entwicklung, die eine höhere Erwerbstätigenquote erfordern wird.

¹⁶ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 23./24. März 2000, Lissabon, Rdnr. 29. Die Leitlinien von 1998 sahen noch politische Ziele der Prozessgestaltung vor. So sollten mindestens 20% aller Arbeitslosen in jedem Mitgliedsland in eine Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik einbezogen werden. Ferner sollte jedem Neuzugang in Arbeitslosigkeit spätestens nach sechs Monaten (Jugendliche) bzw. einem Jahr (Erwachsene) ein Neuanfang in Form einer Maßnahme (z.B. Fortbildung, Umschulung, Arbeitspraktikum und Vermittlung) oder einer intensiven Beratung geboten werden. Diese Zielvorgaben sollten innerhalb von fünf Jahren umgesetzt werden. Mit der Lissabon-Strategie tritt die Vereinbarung einzelner Maßnahmen zu Gunsten einer Zielorientierung in den Hintergrund.

¹⁷ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 23./24. März 2000, Lissabon, Rdnr. 30.

¹⁸ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 23./24. März 2001, Stockholm, Rdnr. 9 sowie die Beiträge von Kistler/Ebert und Faik/Heidel/Stecker in diesem Band.

¹⁹ Vgl. Europäische Kommission 2002 (KOM 2002 487 endg.).

²⁰ Zieht man die vom Lissabonner Gipfel gesetzten Zielvorgaben hinsichtlich der Beschäftigungsquote für die EU-15 heran, dann müssten in den nächsten Jahren bis 2010 noch insgesamt 15 Millionen Arbeitsplätze innerhalb der EU-15 geschaffen werden; vgl. Jülicher/Ertelt 2003: 1046.

²¹ Hierbei gilt es zu beachten, dass die Quoten auch jene Personen als beschäftigt berücksichtigen, die in Teilzeitarbeit oder nur geringfügig arbeiten (ab einer Stunde in der Woche) oder in Erziehungsurlaub sind. Daher ist die tatsächliche Beschäftigungsquote gerade bei Frauen deutlich niedriger als die Quoten es suggerieren; vgl. Beckmann 2003:2.

nale Unterschiede, insbesondere bei der Arbeitslosigkeit bestehen. Nach dieser Bestandsaufnahme schlug die Europäische Kommission Anfang 2003 eine Vereinfachung und Neustrukturierung der Leitlinien vor, die vom Europäischen Rat in Thessaloniki angenommen wurde und die Grundlage für die neuen Leitlinien der EBS bilden.²²

Die Leitlinien für 2003²³ beinhalten keine grundlegende Neuerung, sondern stellen eine Weiterentwicklung der EBS dar. Sie legt stärker als in den ersten Jahren den Akzent auf „mehr Beschäftigung“ als zentrales Ziel.²⁴ Auch ist es der Europäischen Kommission gelungen, mehr quantifizierte Zielvorgaben einzubringen.²⁵ Die meisten neuen Vorgaben sind jedoch nicht direkt an die einzelnen Mitgliedsstaaten gerichtet, sondern sollen im EU-Durchschnitt erreicht werden. Gänzlich neu sind die Leitlinien 9 und 10, nach denen *nicht gemeldete Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung überführt* und *regionale Disparitäten bei der Beschäftigung überwunden* werden sollen. Insbesondere bei der Betrachtung regionaler Disparitäten weicht man von dem globalen Vergleich der einzelnen Mitgliedstaaten ab. Einzelnen regional begrenzten Maßnahmen wird nun eine größere Bedeutung zugesprochen. Aufgabe der Länder bleibt, „*unter Berücksichtigung spezieller nationaler Umstände*“ entsprechende Zielvorgaben zu erarbeiten. Sanktionen bei einer schlechten Performanz und Zielverfehlung werden jedoch im Unterschied zum Stabilitätspakt nicht angedroht.

1.4 Streamlining

Im Frühling 2002 forderte der Europäische Rat eine bessere Koordination der verschiedenen Europäischen Prozesse und entschied, dass die Grundzüge der Wirt-

²² Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 19./20. Juni 2003, Thessaloniki, Teil VII, Rdnr. 45 und 46.

²³ Vgl. Europäische Kommission 2003: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2003/gl_de.pdf.

²⁴ Zuvor sollte jedes Mitgliedsland mindestens 20% aller Arbeitslosen in jedem Jahr in eine Maßnahme einbeziehen, nunmehr sollen es 25% aller Langzeitarbeitslosen sein.

²⁵ Im ursprünglichen Kommissionsvorschlag sollten die neuen Leitlinien wesentlich mehr quantitative Zielvorgaben enthalten, diese umfassten eine Reduzierung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten um 25%, die Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit um drei Prozentpunkte und der Langzeitarbeitslosigkeit um einen Prozentpunkt, die Halbierung der Anzahl der Working Poor, der Halbierung des Gender Gap bei Bezahlung und Arbeitslosigkeit, die jährliche Halbierung der Schulabbrechquote sowie bei Langzeitarbeitslosen eine Teilnehmerquote an aktiven Maßnahmen von 40%; vgl. Schimd/Kull 2004:13.

schaftspolitik und die EBS zusammengeführt werden sollten.²⁶ Hierzu legte die Europäische Kommission im Herbst 2002 eine Mitteilung zur Straffung der Prozesse vor, in denen sie „Streamlining“ als „Kohärenz und Komplementarität der verschiedenen Prozesse und Instrumente zu verbessern“ definierte.²⁷

Zwei Nachteile der bestehenden Verfahren wurden erkannt – einer explizit, der andere implizit. *Explizit* gab es das Problem der zeitlichen Übereinstimmung. Die Grundzüge der Wirtschaftspolitik und die EBS hatten unterschiedliche Berichtszeiträume. Erstere beinhalteten Empfehlungen und Leitlinien, die im Sommer jedes Jahres auf Grundlage eines Überprüfungsprozesses erstellt wurden, der im vorhergehenden Halbjahr durchgeführt wurde. Letztere beinhaltete Leitlinien, die am Anfang eines Kalenderjahres herausgegeben wurden, die Erstellung von „Aktionsplänen“ folgte im Frühling und deren Überprüfung im Sommer. Eine Zusammenfassung der Europäischen Kommission und die darauf basierenden Politikempfehlungen wurden im Herbst publiziert. Folglich konnte die Forderung des Vertrages von Amsterdam nach der Übereinstimmung der beschäftigungspolitischen Programme der Mitgliedstaaten mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik (Art. 126) nicht umgesetzt werden.

Implizit gab es ein inhaltliches Problem. Die Empfehlungen aus den beiden Berichten „sprachen nicht dieselbe Sprache“. Dies folgte auch aus einer Verschiebung der inhaltlichen Ausrichtung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik. Anfänglich beschäftigten sich diese beinahe ausschließlich mit breiteren Themen der Wirtschaftssteuerung. Zum Ende der neunziger Jahre behandelten sie jedoch zunehmend Fragen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik.²⁸

Seit 2003 wird die allgemeine Ausrichtung für Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Binnenmarktpolitik dem Rat im Frühling überreicht, und Empfehlungen nach den Grundzügen der Wirtschaftspolitik und der EBS werden zeitgleich erstellt und vom Rat im Sommer ausgesprochen.

Die Making Work Pay-Initiative im Jahr 2003 rückt den schon 1997 formulierten Ansatz „Arbeit muss sich lohnen“ ins Zentrum der EBS. Diesem Konzept des Förderns und Forderns liegt überspritzt formuliert das Bestreben zugrunde, „aus der

²⁶ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 15./16. März 2002, Barcelona, Teil III, Beschäftigung und Sozialpolitik, Rdnr. 5.

²⁷ Europäische Kommission 2002 (KOM 2002 487 endg.): 3.

²⁸ Vgl. Casey 2003: 96f.

sozialen Hängematte ein Trampolin machen“ zu wollen²⁹. Neu an der Making Work Pay-Initiative ist nun die explizite Anbindung an Fiskal- und Sozialschutzpolitik. Durch eine umfassende Modernisierung der drei Politikbereiche sollen positive Anreize zur Arbeitsaufnahme bzw. -ausweitung geschaffen werden.³⁰

2. Die „neue“ Lissabon-Strategie

Der Europäische Rat hat im März 2004 die Europäische Kommission beauftragt, eine hochrangige Gruppe unter Vorsitz von Wim Kok (Kok-Gruppe) einzusetzen, um eine Halbzeitbilanz der Lissabon-Strategie zu erarbeiten.³¹ In ihrem im November 2004 vorgelegten Endbericht kommt die Kok-Gruppe zum Ergebnis, dass die Europäische Union weit von den selbst gestellten Zielen entfernt sei. Der Entwicklung und den Ereignissen außerhalb Europas wird zwar ein negativer Effekt auf die Erreichung der Ziele von Lissabon zugebilligt. Die Verantwortung für die sich zu langsam einstellenden Fortschritte liegt nach Auffassung der Autoren jedoch bei der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten. Als Gründe werden zum einen eine überfrachtete Agenda, eine mangelhafte Koordinierung und miteinander konkurrierende Prioritäten genannt. Zum anderen habe es aber auch am entschlossenen politischen Handeln gemangelt. Als Konsequenz dieser Analyse fordert die Kok-Gruppe eine konkretere Schwerpunktsetzung. Für eine bessere Abstimmung und Kohärenz der verschiedenen Politiken sollen nationale Aktionsprogramme sorgen, die den gesamten Lissabon-Prozess umfassen.³² Darüber hinaus soll eine breitere Öffentlichkeit erreicht und mehr öffentlicher Druck erzeugt werden, damit erfolgreiche Politiken entwickelt und umgesetzt werden. Insbesondere die bisherige Form des Benchmarkings wird hierzu als ungeeignet kritisiert. Zu viele Indikatoren führten dazu, „(...) dass wohl jedes Land bei dem einen oder anderen Indikator an der Spitze stehen dürfte.“³³ Daher empfiehlt die Kok-Gruppe dem Europäischen Rat, die Anzahl der Ziele und Indikatoren auf 14 zu begrenzen. Anhand dieser Indikatoren sollte den Staats- und Regierungschefs sowie einer breiten Öffentlichkeit jährliche Aktualisierungen in Form einer Rangfolgentabelle vorgelegt und dabei gute Leistungen gelobt sowie schlechte Leis-

²⁹ Cox 1998: 5; vgl. dazu auch Abig 2005.

³⁰ Vgl. Europäische Kommission 2003 (KOM 2003 842 endg.).

³¹ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 25./26. März 2004, Brüssel, Teil III, Lissabon-Strategie, Rdnr. 48.

³² Vgl. Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe 2004: 7.

³³ Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe 2004: 48.

tungen angeprangert, also die Methode des "Naming, shaming and faming" genutzt werden.³⁴

Diesen Schlussfolgerungen der Hochrangigen Sachverständigengruppe folgten die Europäische Kommission³⁵ und der Europäische Rat³⁶ weitgehend. Die vorgeschlagene Reduzierung von Zielen und Indikatoren fand zwar keine Zustimmung. Eine möglichst breite Wahrnehmung in der nationalen wie europäischen Öffentlichkeit wird aber auch von Europäischer Kommission und Europäischem Rat als Voraussetzung für den Erfolg der Lissabon-Strategie angesehen. Hierzu haben die Mitgliedstaaten die Entwicklung kohärenter nationaler Reformstrategien zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vereinbart.

Damit wird ein neuer Governance-Zyklus im Rahmen der Lissabon-Strategie auf europäischer und nationaler Ebene eingeführt. Die Grundzüge der Wirtschaftspolitik werden um die Schwerpunkte Wachstum und Beschäftigung erweitert, so dass in einem gemeinsamen Dokument die Grundzüge der Wirtschaftspolitik und die EBS zusammengeführt werden.³⁷ Auch soll die Kohärenz zwischen den drei Dimensionen der Lissabon-Strategie – Wirtschaft, Soziales und Umwelt – sichergestellt werden.³⁸

Die integrierten Leitlinien sollen einen stabilen und kohärenten Rahmen für die vom Europäischen Rat gebilligten prioritären Maßnahmen bilden. Hierzu unterbreitet die Europäische Kommission für den Zeitraum von drei Jahren ein Lissabon-Programm der EU, das gegebenenfalls jährlich überarbeitet werden soll. In jährlichen Umsetzungsberichten auf Gemeinschaftsebene wird über die europäische Fortschreibung der Ziele von Lissabon Rechenschaft abgelegt.

Daneben stellen die integrierten Leitlinien die Grundlage für die nationalen Reformprogramme dar, die erstmals bis 15. Oktober 2005 vorzulegen sind und ebenfalls einen Zeitraum von drei Jahren umfassen werden.³⁹ Die Mitgliedstaaten fertigen jährlich einen Umsetzungsbericht an, der die angestrebten und ergriffenen Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Erreichung von mehr Wachstum und Beschäftigung zusam-

³⁴ Vgl. Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe 2004: 48f.

³⁵ Vgl. Europäische Kommission 2005b (COM 2005 24).

³⁶ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 22./23. März 2005, Brüssel, Teil II, Relaunching the Lisbon Strategy, Rdnr. 4-41.

³⁷ Vgl. Europäische Kommission 2005a (KOM 2005 141).

³⁸ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 22./23. März 2005, Brüssel, Teil II, Relaunching the Lisbon Strategy, Rdnr. 38 und 39.

³⁹ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 16./17. Juni 2005, Brüssel, Teil II, Wirtschaft, Soziales, Umwelt, Rdnr. 9-11; Europäische Kommission 2005c (SEC 2005 622/2): 3.

menfasst. Darin sollen auch alle für die Umsetzung der Lissabon-Strategie relevanten nationalen Umsetzungsberichte im Rahmen der OMK enthalten sein.⁴⁰

3. Smart Region und die „neue“ Lissabon-Strategie

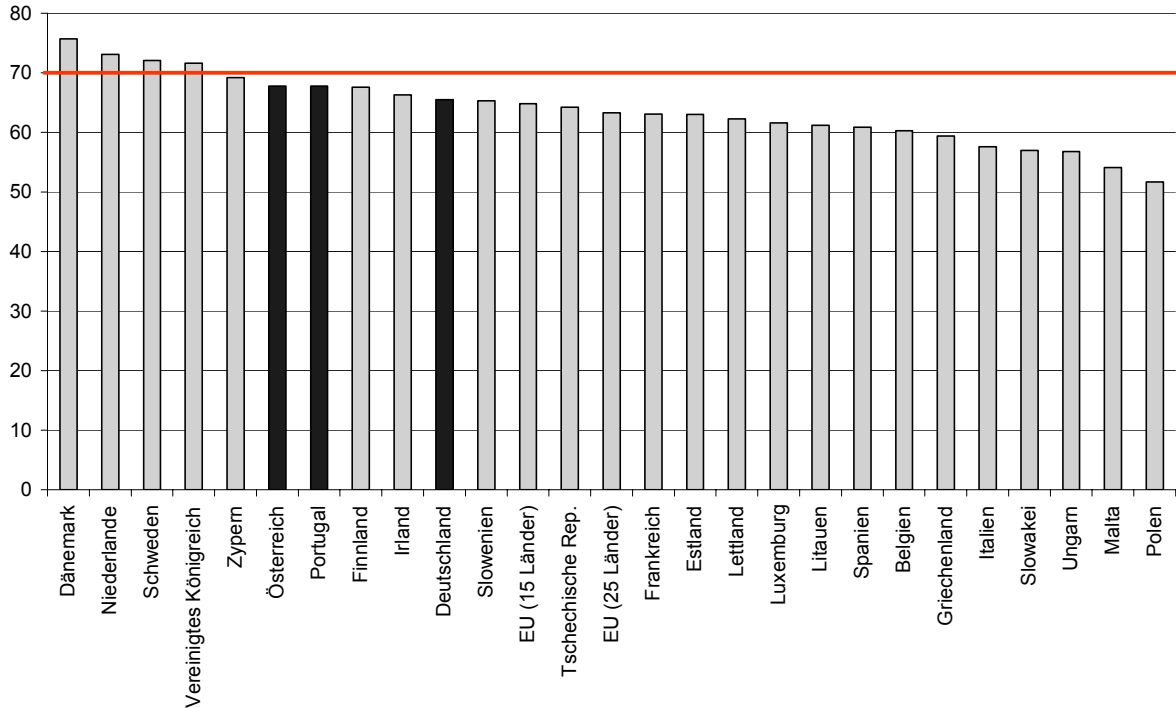
Mit der neu formulierten Lissabon-Strategie und den hierzu vereinbarten integrierten Leitlinien wird der bereits 2002 mit dem Streamlining und der Neustrukturierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie eingeschlagene Weg einer rein Ziel orientierten Politik fortgesetzt. Um diese für die politischen Akteure und die Öffentlichkeit handhabbarer zu gestalten, findet in den integrierten Leitlinien eine Fokussierung der beschäftigungspolitischen Ziele statt. Neben den ergebnisorientierten Zielen wie der Beschäftigungsquote sind dies auch prozessorientierte Ziele. Hier stehen als Fortführung des Making Work Pay-Prozesses die Qualifizierung der Erwerbsbevölkerung und die möglichst beschäftigungsfreundliche Ausgestaltung des Steuer-Transfer-Systems im Vordergrund, also Politiken, die von Regierungen beeinflusst werden können. Das Ziel, die Beschäftigung Älterer zu erhöhen, hat dabei in der „neuen“ Lissabon-Strategie weiter an Bedeutung gewonnen.

Diese Reduzierung, wenn sie auch nicht so radikal ausfällt, wie von der Kok-Gruppe gefordert, ist gleichzusetzen mit einer gezielten Vereinfachung des komplexen Zusammenhangs Beschäftigungspolitik. Weniger Ziele und eine geringere Anzahl an Indikatoren erleichtern die Nominierung eines Klassenbesten. Es stellt sich nur die Frage, ob die gewählten Ziele und die den Erfolg messenden Indikatoren die „richtigen“ sind. Die Absicht, den öffentlichen Druck auf eine beschäftigungsfreundliche Politik anhand eindeutiger Ergebnisse zu erhöhen und erfolgreiche Maßnahmen anderer umzusetzen, birgt das Risiko, wesentliche beschäftigungspolitische Fragen einfach auszuklammern. Denn im Rahmen eines Benchmarkingverfahrens zählt nur, was gemessen wird.⁴¹ So ergibt der Blick auf die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt – und insbesondere der älterer ArbeitnehmerInnen – ein sehr uneinheitliches Bild in Europa. Im Jahr 2004 erfüllen erst vier Mitgliedstaaten das Beschäftigungsziel von Lissabon für die Gesamtbevölkerung (siehe **Abbildung 2**) und weitere vier das Zwischenziel für 2005 von 67%.

⁴⁰ Vgl. Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat am 16./17. Juni 2005, Brüssel, Teil II, Wirtschaft, Soziales, Umwelt, Rdnr. 10.

⁴¹ Vgl. Schmitt 2005: 122f. und Strassheim 2001: 4.

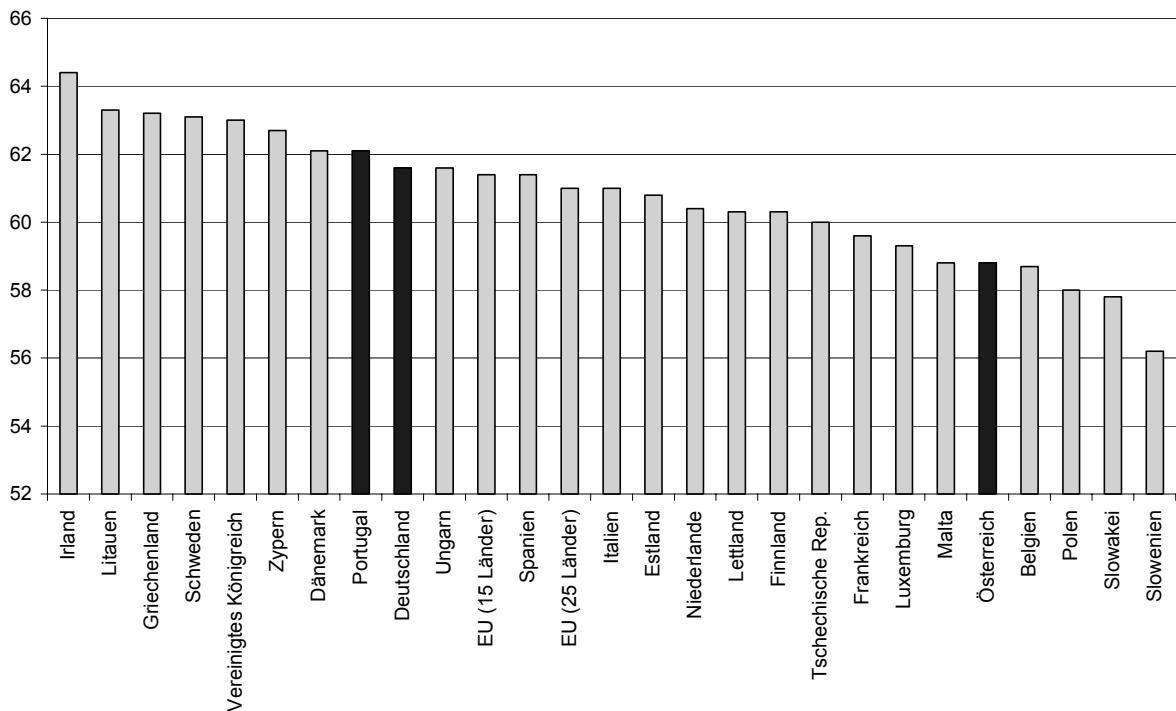
Abbildung 2: Beschäftigungsquote der 15 bis 64Jährigen (2004)



Quelle: Eigene Darstellung nach EUROSTAT, Datenbank New Cronos 2005

Noch heterogener ist die Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen. Das durchschnittliche effektive Erwerbsaustrittsalter variiert zwischen 56 und 64 Jahren (siehe **Abbildung 3**).

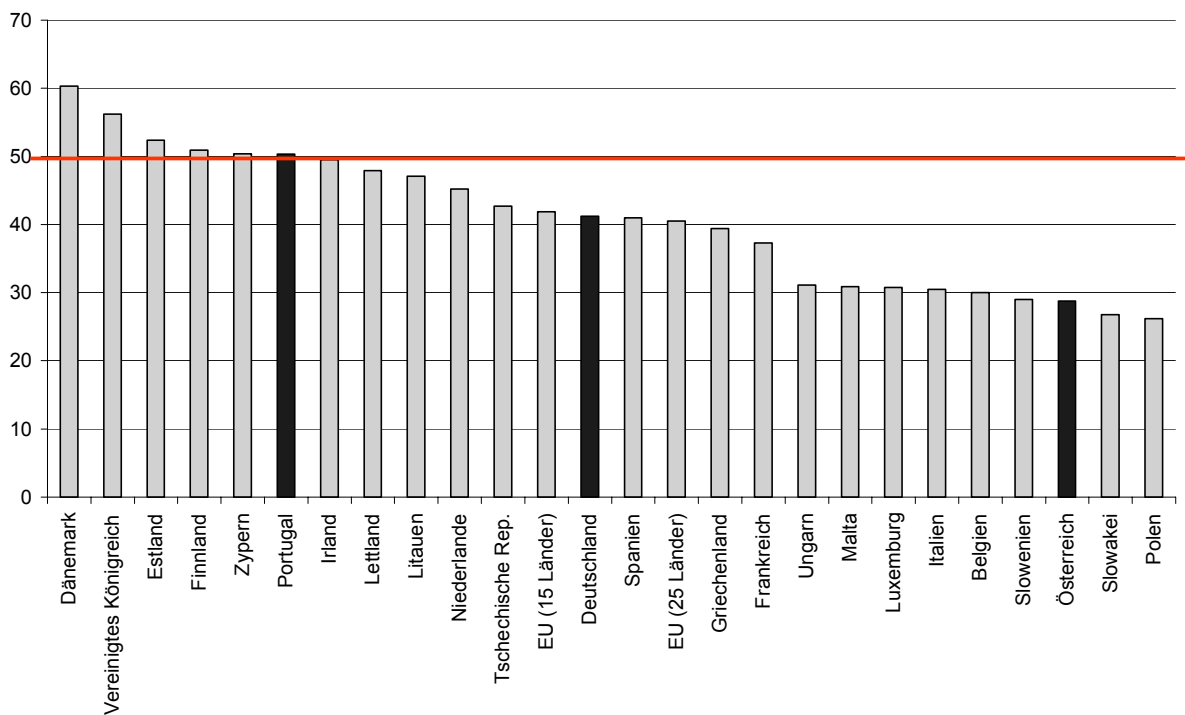
Abbildung 3: Durchschnittliches effektives Erwerbsaustrittsalter (2003)



Quelle: Eigene Darstellung nach EUROSTAT, Datenbank New Cronos 2005

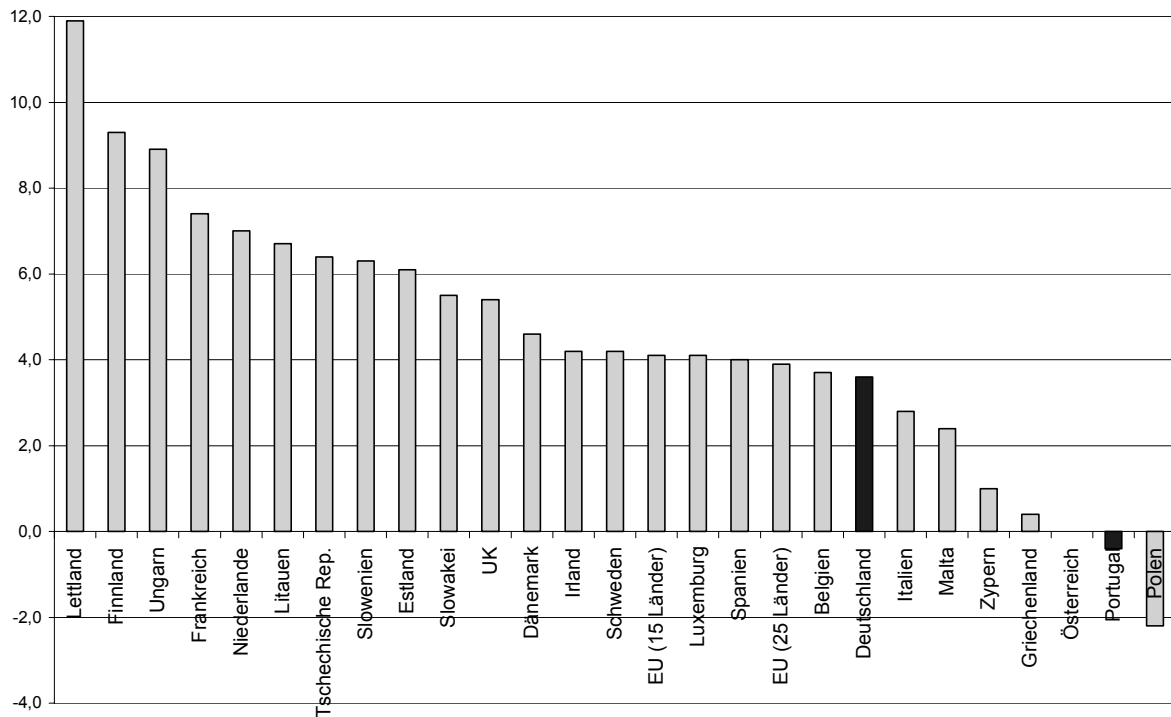
Während die angestrebte Beschäftigungsquote von 50% bei älteren ArbeitnehmerInnen immerhin acht Mitgliedstaaten erreichen bzw. nur geringfügig davon entfernt sind, liegt diese in neun Mitgliedstaaten bei rund 30% (vgl. **Abbildung 4**). Im Verhältnis zu den selbst gestellten Zielen sind diese Ergebnisse ernüchternd. Allerdings konnten gerade bei der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in den letzten Jahren zum Teil beachtliche Erfolge erzielt werden (**Abbildung 5**).

Abbildung 4: Beschäftigungsquote der 55 bis 64Jährigen (2004)



Quelle: Eigene Darstellung nach EUROSTAT, Datenbank New Cronos 2005, BMWA

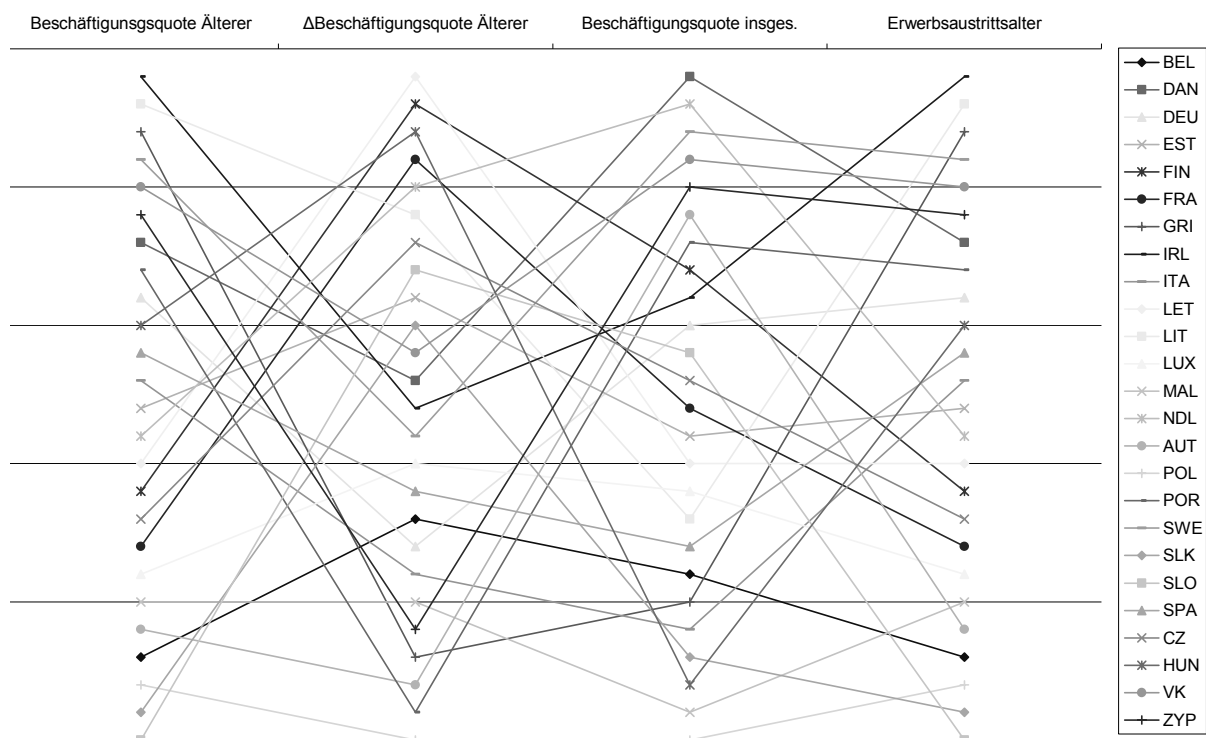
Abbildung 5: Änderung der Beschäftigungsquote der 55 bis 64Jährigen zwischen 2000 und 2004



Quelle: Eigene Darstellung nach EUROSTAT New Cronos 2005, BMWA

Wenn man die Ergebnisse dieser vier Indikatoren gegenüberstellt, fällt die Nominierung der Klassenbesten und -schlechtesten schwer. Ein einfaches *naming, faming and shaming* ist mithin nicht möglich (vgl. zur Illustration **Abbildung 6**).

Abbildung 6: Benchmarking der EU-25- Staaten



Quelle: Eigene Darstellung nach EUROSTAT, Datenbank New Cronos 2005, BMWA

Auch greift die primäre Betrachtung von Regierungspolitiken zu kurz. Zwar werden Arbeitsanreize, Anreize zur Frühverrentung und Maßnahmen zur Qualifizierung betrachtet. Wichtige Faktoren wie beispielsweise die Akzeptanz älterer ArbeitnehmerInnen und die spezifischen Kompetenzen Älterer im Beschäftigungsprozess bleiben jedoch unberücksichtigt. Ebenso wird regionalen Aspekten, sowie der spezifischen Unternehmens- und Arbeitnehmerperspektive eine geringere Rolle zugemessen. Gleichwohl handelt es sich bei diesen Aspekten um Fragen, die für die Beschäftigungspolitik von zentraler Bedeutung sind. Nur sind diese „weichen Faktoren“ im Rahmen eines Benchmarkingverfahrens schwer zu messen und aufgrund der vielfältigen Besonderheiten nicht im Rahmen eines einfachen Rankings oder Benchmarkings zu vergleichen.

Gerade die systematische Betrachtung dieser Faktoren für die Beschäftigungssituation Älterer ist zentraler Bestandteil von *Smart Region*. Damit stellt Smart Region in diesem Segment eine wichtige substantielle Ergänzung des Benchmarkingverfahrens der Lissabon-Strategie dar. Das Ziel von Smart Region, erfolgreiche Maßnahmen in Unternehmen zur Beschäftigung Älterer zu lokalisieren und auf ihre Übertragbarkeit zu testen, kann nicht auf der hoch aggregierten Ebene des politischen Prozesses der

Lissabon-Strategie behandelt werden. Die Ergebnisse liefern jedoch wichtige Bausteine für die Erreichung einer Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen von 50% und eines Anstiegs des durchschnittlichen effektiven Erwerbsaustrittsalters um fünf Jahre.

Literaturverzeichnis

- Abig, Constanze*: Die Europäische Beschäftigungsstrategie im Lichte des Förderns und Forderns. In: Sozialer Fortschritt, Nr. 5/6 2005: S. 113-121.
- Beckmann, Petra*: EU-Beschäftigtenquote – Auch richtige Zahlen können in die Irre führen. IAB-Kurzbericht Nr. 11/2003 (01.08.2003).
- Behning, Ute/Foden, David/Pascual, Amparo Serrano*: Introduction. In: Behning, Ute/Pascual, Amparo Serrano (Hrsg.). Gender Mainstreaming in the European Employment Strategie: European Trade Union Institute. Brüssel: 2001, S. 9-21.
- Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok*: Die Herausforderung annehmen – Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Brüssel: November 2004.
- Casey, Bernhard H.*: Koordination der 'Koordination' – über 'Streamlining' hinaus. DRV-Schriften Band 47, Bad Homburg: 2003, S. 95-104.
- Cox, Robert Henry*: From Safety Net to Trampoline – Labor Market Activation in the Netherlands and Denmark. In: Wirtschaft und Politik – WIP Occasional Paper, Nr. 2/1998.
- Europäische Kommission*: Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008). KOM 2005 141, Brüssel: 2005a.
- Europäische Kommission*: Working together for growth and jobs – a new start for the Lisbon Strategy. COM 2005 24, Brüssel: 2005b.
- Europäische Kommission*: Working together for growth and jobs – next steps in implementing the revised Lisbon Strategy. SEC 2005 622/2, Brüssel: 2005c.
- Europäische Kommission*: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters. KOM 2004 146 endg., Brüssel: 2004.
- Europäische Kommission*: Modernisierung des Sozialschutzes für mehr und bessere Arbeitsplätze – ein umfassender Ansatz, um dazu beizutragen, dass Arbeit sich lohnt. KOM 2003 842 endg., Brüssel: 2003.
- Europäische Kommission*: On streamlining the annual economic and employment policy coordination cycles. KOM 2002 487 endg., Brüssel: 2002.
- European Commission*: European Economy, Performance of the European Labour Market, No 4/2000, Luxembourg: 2001.
- Europäische Kommission*: Weißbuch Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung – Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert. KOM 1993 700 endg., Brüssel: 1993.
- Goetschy, Janine*: The European Employment Strategie: Genesis and Development, European Journal of Industrial Relations. No. 2/1999: S. 117-137.

- Hermerijck, Anton*: The self-transformation of the European social modell(s). In: Esping-Andersen, Gösta/Gallie, Duncan/Hermerijck, Anton/Myles, John: A new welfare architecture for Europe, Kapitel 4. Bericht an die belgische Ratspräsidentschaft der Europäischen Union, Oktober 2001.
- Jülicher, Peter/Ertelt, Bernd-Joachim*: Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) – Bilanz und Ausblick. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 8/2003 (16. April 2003): S. 1043-1048.
- Klammer, Ute*: Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. In: WSI-Mitteilungen 53/2000: S. 313-321.
- Kohl, Jürgen/Vahlpfahl, Tobias*: The 'Open Method of Coordination' as an Instrument for Implementing the principle of Subsidiarity? Working Paper C.S.D.L.E. Massimo d'Antona, N. 62/2005.
- Rhein, Thomas*: Neue Leitlinien der EU für 2003 – Perspektiven der Europäischen Beschäftigungsstrategie. IAB-Kurzbericht 14/2003 (29.08.2003).
- Schmid, Günter/Kull, Silke*: Die Europäische Beschäftigungsstrategie – Anmerkungen zur „Methode der offenen Koordinierung“. WZB Working Paper SP I 2004-103/2004.
- Schmitt, Volker*: Gestaltung der europäischen Alterssicherungssysteme mit Hilfe von Benchmarkingprozessen und Indikatoren. In: Sozialer Fortschritt 5/6 2005: S. 121-126.
- Schulte, Bernd*: Die Methode der offenen Koordinierung – eine neue politische Strategie in der europäischen Sozialpolitik auch für den Bereich des Sozial-schutzes. Zeitschrift für Sozialreform Heft 1/2002: S. 1-27.
- Stecker, Christina*: Die neue deutsche Aktivierungspolitik im europäischen Ländervergleich und Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit. In: Deutsche Rentenversicherung, Heft 3/2004: S. 164-184.
- Straßheim, Holger*: Der Ruf der Sirenen – Zur Dynamik politischen Benchmarkings. Eine Analyse anhand der US-Sozialreformen. In: WZB Discussion Paper FS II 01-201 2001.

15. Erste Erkenntnisse und perspektivischer Ausblick über die nächsten Projektschritte von Smart Region

Christina Stecker, Birgit Steppich, VDR, Monika Putzing, SÖSTRA

1. Erste Ergebnisse von Smart Region: Eine Zusammenfassung

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien und deren jüngste Neujustierung im Rahmen der so genannten „neuen“ Lissabon-Strategie auf europäischer Ebene zeigen besonderen Handlungsbedarf hinsichtlich der mit dem demografischen Wandel einhergehenden Herausforderungen einer alternden Bevölkerung auf.

Um etwas Licht in die Komplexität und Interdependenzen der anstehenden Aufgaben zu bringen, werden seitens der Europäischen Kommission im Programmplanungszeitraum 2004 bis 2006 des Artikel 6 des Europäischen Sozialfonds (ESF) Maßnahmen gefördert, die „innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels“ zum Untersuchungsgegenstand haben. Wie *Christina Stecker* und *Jürgen Faik* in der Einleitung skizzieren, setzt das in diesem Kontext geförderte Artikel-6-Projekt Smart Region bei der Suche nach Lösungen für eine Umkehr bisheriger Frühverrentungspolitiken und Maßnahmen zur praktischen Umsetzung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit nicht nur auf nationaler, sondern insbesondere auf regionaler, betrieblicher und akteursbezogener Ebene an. Auch werden erstmals demografische und arbeitsmarktbezogene Informationen mit den Rentenversicherungsdaten des VDR verknüpft.

Inwiefern sich in ganz Europa Wandlungsphänomene auf die Gesellschaft, die Bevölkerungsstruktur und den Arbeitsmarkt auswirken, erläutern *Ralph Conrads* und *Andreas Huber* ausführlich in ihrem Beitrag. Die damit verbundenen vielschichtigen Aufgabenstellungen führen in Europa und auf nationaler Ebene unter anderem zu einer stärkeren Orientierung auf die lokale und regionale Ebene in der Arbeitsmarktpolitik mit stark kooperativen bereichs- und trägerübergreifenden Ansätzen (territoriale Beschäftigungspakte, lokale Aktionspläne, Equal-Entwicklungspartnerschaften, Lernende Regionen-Netzwerke usw.). Die Erfahrungen aus Deutschland zeigen, dass kooperative Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik vonnöten sind, um den komplexen Aufgaben gerecht zu werden, aber auch die Beachtung gewisser Regeln für den Erfolg von Maßnahmen unabdingbar ist (Folgenabschätzung, Visionenentwicklung, strategisches Vorgehen u.a.). Aus den Erfordernis-

sen des Wandels, der regionalen Projektebene und den Erfahrungen bisheriger kooperativer Arbeitsmarktprojekte ergeben sich für Smart Region grundsätzliche Verfahrensregeln für ein Management des Wandels. Wesentliche Aspekte sind hierbei insbesondere System- und Prozesskenntnis, theoretische Reflexion, handlungsorientiertes Zielsystem, Priorisierung und Dosierung von Maßnahmen, Empowerment von Beteiligten und Betroffenen sowie Prozessbegleitung zur Anpassung bei Fehlentwicklungen.

Wie dringend notwendig ein Umsteuern und ein Bewusstseinswandel auf europäischer Ebene ist, verdeutlichen *Jürgen Faik*, *Susanne Heidel* und *Christina Stecker* im Zusammenhang mit der Analyse von Frühverrentungspolitiken und Arbeitsmarktbedingungen älterer Beschäftigter ab 55 Jahren in den „alten“ (EU-15) Ländern, wobei sich ein dringender Handlungsbedarf auch für die „neuen“ (EU-25) Länder abzeichnet (siehe dazu den Beitrag von Steppich/Schmitt in diesem Band). Der transnationale Vergleich bringt dabei in der Kontrastierung der europäischen beschäftigungspolitischen Zielvorgaben und der empirischen Praxis des vorgezogenen Ruhestands zum Vorschein, welche länderspezifischen Unterschiede – aber auch Handlungsoptionen – für eine Umkehr der diesbezüglichen Politiken vorliegen und adaptierbar wären. Hier setzt der Beitrag von *Monika Putzing* und *Jürgen Wahse* an, der sich mit der Verlängerung der Erwerbsphase bis zum regulären Renteneintrittsalter sowie dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen auf einer Umsetzungsebene – den Betrieben – beschäftigt. Kernfragen hierzu sind u.a.:

- Wie schätzen die Unternehmen selbst die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Älteren im Vergleich zu den Jüngeren ein?
- Wie fördern sie den Kompetenzerhalt und die Kompetenzentwicklung ihrer älteren MitarbeiterInnen?

Zusammengefasst kommen *Putzing* und *Wahse* auf der Grundlage von repräsentativen statistischen Daten für das gesamte Bundesgebiet zu folgenden Befunden:

1. Der überwiegende Teil der Betriebe schätzt ältere ArbeitnehmerInnen im Prinzip genauso leistungsfähig ein wie jüngere; lediglich die Komponenten der Leistungsfähigkeit sind zwischen Jung und Alt unterschiedlich ausgeprägt. Ältere MitarbeiterInnen wurden insoweit als Leistungsträger identifiziert, weil sie in besonderer Weise die von den Unternehmen am meisten geschätzten Fähigkeiten und Eigenschaften ihrer Beschäftigten in sich vereinen.
2. Der Umgang mit den in den Unternehmen beschäftigten älteren Erwerbspersonen gestaltet sich widersprüchlich. Bei einer insgesamt positiven Einschätzung ihres

Leistungsvermögens wird ihrem Kompetenzerhalt sowie ihrer Kompetenzentwicklung seitens der Betriebe nur geringe Beachtung geschenkt. Unter personalpolitischen Gesichtspunkten sind Ältere eine vernachlässigte Beschäftigtengruppe. Es dominieren noch immer Maßnahmen und Instrumente, die ihrer Externalisierung, ihrem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, dienen.

3. Die positive Einschätzung der „eigenen“ älteren Arbeitnehmer schlägt sich nicht in entsprechenden Einstellungen „externer“ älterer Arbeitskräfte, speziell älterer Arbeitsloser, nieder. Die Gründe hierfür liegen in fehlenden Bewerbungen Älterer, in Defiziten beim Qualifikationsprofil und der sozialen Kompetenz älterer Bewerber sowie – wenn auch in einem weit geringeren Umfang als bisher angenommen – in einer diskriminierenden Einstellungspraxis der Betriebe.

Diese Befunde sind angesichts der Tatsache, dass die demografischen Entwicklungen in einzelnen Regionen in Deutschland – wie auch schon in der Vergangenheit – unterschiedlich starke Auswirkungen haben werden, von beschäftigungspolitischer Brisanz, wie *Ernst Kistler* und *Andreas Ebert* in ihrem Beitrag verdeutlichen. Differenziert nach Bundesländern werden erste Ergebnisse zu einigen zentralen Indikatoren der demografischen Veränderung, der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und der betrieblichen Gesundheits- und Weiterbildungsförderung sowie einige erste Befunde zum regionalen Verrentungsgeschehen präsentiert. Insgesamt untermauern die bislang identifizierten Befunde: „Region matters“, weitere Differenzierung tut not.

Auch Österreich steht, wie der Artikel von *Birgit Kriener*, *Miša Strobl* und *Friederike Weber* zeigt, wie viele andere europäische Länder vor der großen Herausforderung einer alternden Bevölkerung. Besonders problematisch ist vor diesem Hintergrund die in Österreich weit unter dem Durchschnitt der EU-15 Staaten liegende Beschäftigungsquote Älterer. Die im österreichischen Beitrag beschriebenen Pensionsreformen versperren zwar eine „early exit“-Strategie, müssen nun allerdings auch durch Maßnahmen ergänzt werden, welche die Arbeitsfähigkeit und -motivation der Beschäftigten erhalten. Auf einige interessante sozialpartnerschaftlich getragene Ansätze wird im Beitrag kurz eingegangen. Umfassende nationale Programme, wie beispielsweise das Finnische, fehlen in Österreich – so auch in Deutschland und Portugal – allerdings noch. Wie anhand der soziodemografischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Bevölkerung ersichtlich wird, bildet Portugal hier keine Ausnahme. *Custódio Cónim* beschreibt in seinem Beitrag neben den wichtigsten Indikatoren des Wachstums und der Dynamik der Bevölkerung (1970-2001) die künftigen portugiesischen Entwicklungsperspektiven bis 2021.

Angesichts der Vielfalt, Komplexität und Interdependenz führen Analysen zu Demografie und Arbeitsmarkt auf europäischer und nationalstaatlicher Ebene nur zu einem

unzureichenden, weil zu pauschalem, Erkenntnisgewinn. Wie oben bereits betont, wird daher im Projekt Smart Region neben den Betrieben und den Akteuren der thematische Schwerpunkt besonders auf die regionale Differenzierung gelegt. Erste Befunde und Untersuchungsergebnisse zu den im Projekt identifizierten *Smart Regions* in arbeitsmarktpolitischer und demografischer Hinsicht standen im Zentrum des dritten Teils des vorliegenden Bandes.

So haben *Andreas Huber, Thomas Staudinger* und *Ralph Conrads* für *Smart Region Bayern* (Deutschland) herausgearbeitet, dass der Freistaat in den nächsten eineinhalb Jahrzehnten noch mit einem deutlichen Bevölkerungszuwachs rechnen muss und im Jahr 2050 eine Bevölkerungszahl haben wird, die in etwa auf dem heutigen Niveau liegt. Eine Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials in Bayern zeigt, dass noch bis zum Jahr 2020 von einer Zunahme der Zahl der Erwerbspersonen auszugehen ist und bis 2050 nur leicht sinken wird. Eine demografisch induzierte Entlastung am Arbeitsmarkt oder gar ein Arbeitskräftemangel ist also nicht zu erwarten. Das vorrangige Problem am Arbeitsmarkt bleibt die Gruppe der älteren Erwerbspersonen. Die Zahl der 55- bis unter 64-Jährigen wird zukünftig stark zunehmen. Dadurch stellt sich die Forderung nach Rahmenbedingungen, die ein altersgerechtes Arbeiten ermöglichen, nicht nur bezogen auf die Gruppe der Älteren, sondern auf alle im Erwerbsleben stehenden ArbeitnehmerInnen. Die Regionen Bayerns werden zukünftig mit unterschiedlichen demografischen Entwicklungen – sowohl im Ausmaß als auch im zeitlichen Ablauf – der Alterung der Bevölkerung konfrontiert sein.

Die demografische Entwicklung in der *Smart Region Brandenburg* (Deutschland) unter besonderer Berücksichtigung ihrer Implikationen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt legen *Alexander Kühl* und *Monika Putzing* in ihrem Beitrag dar. Herausgearbeitet wird zugleich, vor welcher komplizierte Herausforderungen dies die Landesregierung stellt, aber auch, welcher Handlungsbedarf sich für die regionalen Akteure abzeichnet. Mit der Situations- und Problemanalyse wird vor allem begründet, warum Brandenburg als eine Modellregion für das Projekt Smart Region ausgewählt worden ist. Hinsichtlich der Bevölkerungszahlen verzeichnet Brandenburg insgesamt zwar eine relativ günstige Entwicklung. Gegenüber 1989, dem Jahr der „Wende“, aber auch seit der politischen Konstituierung dieses Bundeslandes im Jahre 1990, ist die Anzahl der EinwohnerInnen nahezu stabil geblieben. Bei näherer Betrachtung erweist sich jedoch diese Entwicklung als trügerisch: Die aggregierten Daten

verstellen den Blick für sich auch in Brandenburg vollziehende gravierende Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur, die sich sowohl quantitativ als auch qualitativ nachteilig auswirken werden. Ferner zeichnet sich die demografische Entwicklung Brandenburgs durch ausgeprägte innerregionale Disparitäten aus. Demografisch betrachtet teilt sich das Land in zwei Regionen mit völlig gegenläufigen Entwicklungstendenzen. Der geopolitischen Lage geschuldet – inmitten des Landes Brandenburg und von diesem völlig umschlossen liegt die Bundeshauptstadt Berlin – entwickeln sich die brandenburgischen Teilregionen um Berlin herum demografisch betrachtet positiv. In den weiter entfernten Regionen stehen viele Landkreise vor existenziellen Problemen. Nirgendwo anders in Deutschland ist ein derartiger Gegensatz innerhalb eines Bundeslandes in der demografischen Entwicklung festzustellen.

Alexander Kühl stellt in seiner Regionenanalyse fest, dass die künftig in der *Smart Region Thüringen* (Deutschland) anzutreffende demografische Situation durch die Gleichzeitigkeit von drei verschiedenen altersstrukturellen Konfliktlagen gekennzeichnet ist: Aufgrund des meist alterszentrierten Aufbaus der Belegschaften werden sich tendenziell erstens in den Betrieben überdurchschnittliche stark alternde Belegschaften herausbilden. Zweitens beschleunigt sich der Alterungsprozess im Land aufgrund der seit 1990 konstant niedrigen Geburtenraten, die zudem eine Verschiebung des Altersaufbaus der Gesamtbevölkerung zur Folge haben. Schließlich hat das Land drittens die anhaltend starken Wanderungsverluste vor allem bei der Altersgruppe der 18 bis 25-Jährigen zu verkraften. Das Zusammenspiel dieser Faktoren hat bereits zu einer veränderten Altersstruktur der Gesamtbevölkerung geführt und wird sich perspektivisch zu einer deutlichen Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung entwickeln. Da dieser Trend anhält und sich voraussichtlich noch verstärken wird, besteht akuter Handlungsbedarf auf allen gesellschaftlichen Ebenen, wobei das Hauptaugenmerk der Gegensteuerung auf betriebliche Strukturen gelegt werden soll.

Die österreichische *Smart Region Steiermark* ist, wie der Beitrag von *Birgit Kriener, Miša Strobl* und *Friederike Weber* zeigt, ein guter Ausgangspunkt für die Entwicklung von innovativen Maßnahmen zur Schaffung einer alternsgerechten Arbeitswelt. Bereits jetzt weist das Bundesland Steiermark eine im Vergleich zu Gesamtösterreich „ältere“ Struktur der Bevölkerung auf. Weiterhin zeichnet sie sich durch eine vergleichsweise dynamische Wirtschaftsentwicklung aus: Die Beschäftigung wächst stärker als in allen anderen Bundesländern Österreichs, und auch die Arbeitslosigkeit

sinkt. Das Potenzial an (zumal geeignet qualifizierten) Arbeitskräften wird in Zukunft knapper werden. Nicht zuletzt deswegen gilt es, die in diesem Beitrag beschriebenen bestehenden Initiativen im Bereich Alters- und betriebliches Gesundheitsmanagement zu einem umfassenden regionalen Ansatz für „alternsgerechtes Arbeiten“ weiterzuentwickeln.

Die demografische und arbeitsmarktpolitische Situation der portugiesischen *Smart Region Halbinsel von Setúbal* wird im Beitrag von *Eduardo de Sousa Ferreira* und *Rita Ana Domingos* skizziert. Wie die Analyse dieser Teilregion zeigt, ist die Halbinsel von Setúbal ein Beispiel für eine sehr krisenempfindliche Wirtschaftsregion. Um diese Anfälligkeit und Abhängigkeit der Region zu mildern, wurden unter anderem neuere private und auch staatliche Maßnahmen für die Entwicklung der Region ergriffen. Die jeweiligen Spezialisierungsmuster und wirtschaftlichen Entwicklungspfade in den portugiesischen Regionen, insbesondere der Halbinsel von Setúbal und der ländlichen *Smart Region Alto Alentejo*, werden anschließend von *Fernando Ribeiro Mendes* aufgegriffen.

2. Handlungsbedarf und nächste Schritte: Ein Ausblick

Wie sich anhand der im vorliegenden Tagungsband dokumentierten Ergebnisse schließen lässt, hat das im Dezember 2004 gestartete Projekt Smart Region bereits erste wichtige Projektphasen, beispielsweise die Regionen-Auswahl und die Definition der kleinräumigeren Smart Region-Modellregionen, äußerst erfolgreich und frühzeitig abgeschlossen. Bereits im jetzigen Projektstadium lassen sich wichtige Erkenntnisgewinne und Handlungsbedarfe ausmachen.

Das Thema Frühverrentung und alternde Belegschaften stößt auf der **regionalen Ebene** nicht uneingeschränkt auf Zuspruch: Ursprünglich vorgesehene Modellregionen lehnten mit der Begründung ab, das Thema sei für sie nicht relevant. Entsprechender Handlungsbedarf aufgrund der Alterung der Bevölkerung und der Belegschaften wird nicht gesehen, da erst mittel- und langfristig konkrete Auswirkungen vermutet werden. Allein diese Erfahrung belegt, wie dringend erforderlich das Artikel-6-ESF-Projekt Smart Region ist. Demgegenüber griffen andere Regionen die Anfrage zur Kooperation sehr interessiert auf und waren für eine Orientierung und praktische Hilfestellungen dankbar. Letztere gaben trotz Kenntnis der Problematik als Begründung an, dass ihnen die Kapazitäten und

teilweise auch das Know-how fehlen, um ein Umsteuern zu initiieren und geeignete Maßnahmen dafür zu identifizieren. Zudem wurden durch Smart Region andere regionale Partner und Akteure angeregt, die Problematik auf ihre Agenda zu setzen und diese daher ermutigt, sich der komplizierten Thematik zu stellen. Somit lautet eine Schlussfolgerung aus diesen rudimentären Praxiserfahrungen in den Regionen: Die Inhalte und Ziele von Smart Region kamen zur richtigen Zeit.

Auch bezogen auf die **betriebliche Ebene** konnten erste Erfahrungen gesammelt werden: Das Thema demografischer Wandel versperrt insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) den Zugang zu Betrieben, wie der Beitrag von Kriener, Strobl und Weber für Österreich verdeutlicht. Gerade vor diesem Hintergrund bedarf es der Entwicklung von adäquaten methodischen Ansätzen, die den kleinen und mittleren Unternehmen einen Einstieg in diese Thematik ermöglichen. Bevor eine konkrete Maßnahme beispielsweise zur Gesundheitsprävention und allgemein zum altersgerechten Arbeiten in den Betrieben erprobt werden kann, ist zunächst eine umfassende Sensibilisierung und das Mainstreaming für die Thematik – nicht nur in den Betrieben – vonnöten. Aufgrund dieser regionalen Kräfte- und Kompetenzbündelung kommt dem regionalen Ansatz im Projekt Smart Region seine enorme eigenständige Bedeutung zu.

Auch wenn die praktische Arbeit vor Ort der transnationalen Projektpartner bereits begonnen hat (schriftliche Unternehmensbefragungen, Expertengespräche, Workshops u.a.), so sehen sich alle Projektbeteiligten noch enormen Herausforderungen und Aufgaben gegenüber. Je nach den regionalen Gegebenheiten müssen – auch das ist eine wesentliche Erkenntnis von Smart Region – verschiedene Ansätze verfolgt und Zugangswege beschritten werden. Die unterschiedlichen Handlungsansätze und Geschwindigkeiten der einzelnen Projektpartner in den jeweiligen *Smart Regions* sind aber demzufolge nicht nur erklärbar, sondern auch unabdingbar. Denn die Herausforderung für Smart Region liegt darin, aus diesen disparaten Bedingungen, methodischen Ansätzen und Erfahrungen Allgemeingültiges, Übertragbares und Innovatives abzuleiten.

Nachdem die Untersuchungen zu Demografie und Arbeitsmarkt in den *Smart Regions* im Verlauf des Sommers 2005 abgeschlossen sind, wird die intensive Kooperation auf der **Ebene der Akteure**, der kommunalpolitischen, betrieblichen und sozialpartnerschaftlichen Ansprechpartner und Verantwortlichen aus den Regionen,

fortgeführt. Die Aufgabe der Smart Region-Partner vor Ort besteht darin, neben der Moderation und der regionalen Aufbereitung und Verbreitung von Analyseergebnissen sowohl für das Thema zu sensibilisieren und Handlungsbedarfe zu skizzieren, als auch mögliche Lösungspfade im Sinne einer Hilfe im Meinungsfindungs- und Entscheidungsprozess seitens der regionalen Akteure aufzuzeigen. Der hierbei verfolgte „bottom-up“-Ansatz bei der Entwicklung von regionalen Szenarien und entsprechenden Leitbildern gewährleistet die von der EU geforderte Nachhaltigkeit der Maßnahmen und damit des Projektes insgesamt. Ein solches Verständnis von Leitbildentwicklung hat nicht nur den Vorteil der größeren Akzeptanz und damit der Gewährleistung der erforderlichen regionalen Unterstützung, sondern auch, dass die Handlungsfähigkeit und -umsetzung zunehmend an die regionalen Akteure – im Sinne der Nachhaltigkeit des Projektes – delegiert wird. Auf der Grundlage von regionalen Entwicklungsszenarien werden im Herbst 2005 dann erste Regionalkonferenzen zur Vorstellung der Befunde stattfinden und innovative Maßnahmen gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren aus den Regionen entwickelt werden.

Wie dargelegt, bedarf es im Rahmen der Maßnahmenerprobung vor- und gleichzeitiger Sensibilisierungskampagnen und Workshops zur Thematik. Daher werden die erzielten Ergebnisse in den *Smart Regions* auf regionalen Workshops und einer bundesweiten Abschlusskonferenz vorgestellt, wobei letztere voraussichtlich im Herbst 2006 stattfinden wird. An dieser Stelle kann davon ausgegangen werden, dass die bis dahin gewonnenen Befunde und analysierten Konsequenzen aus Smart Region noch spannender und aufschlussreicher werden, als bereits hier geschehen. Die Ergebnisse werden in einem Folgebund ebenfalls dokumentiert. Über den aktuellen Projektfortgang, aktuelle Tagungen und Workshops in den Regionen sowie weitere Forschungsbeiträge und Tagungsberichte informiert laufend die Projekthomepage www.smartregion.net.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Cónim, Custódio, NPS, University Degree in Social Studies and Management, Sociology (Évora-Portugal), Post Graduation in Demography (Paris-Sorbonne); since 2003 Director of the Institute of Development Studies, Lisbon (Portugal); United Nations Experience as Consultant, Technical Adviser and Chief Technical Adviser in several missions (UNFPA, UN-DTCD, World Bank, ILO and UNESCO, 1978-2000), Technical Advisor on Demographic Statistics and Civil registration (Statistical Office in New York). Former Director of the Center for Population Studies of the INE (1984-1989), Head of Unit at the Ministry of Planning of Portugal (1989-2000), and Representative at the European Council of Europe in Strasbourg at the CDDE European Population Committee (1984-1999). *Kontakt: cnpconim@clix.pt*

Conrads, Ralph, Dr. rer. nat., Dipl.-Geograph, Jg. 1972; seit 2000 wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES); Forschungserfahrungen in den Bereichen der empirischen Arbeitsmarkt-, Innovations- und Regionalforschung. Studium der Diplom-Geographie an der Universität Augsburg mit Schwerpunkt Sozial- und Wirtschaftsgeographie (1993-2000). *Kontakt: conrads@inifes.de*

Domingos, Rita Ana, Diplom Kommunikationswissenschaftlerin (2004), Jg. 1976. Praktikant im CEDEP – Centro de Estudos de Economia Internacional, Forschungszentrum für Internationale Wirtschaft, an der Autonomen Universität Lissabon. *Kontakt: ritaanadomingos@portugalmail.com*

Ebert, Andreas, Jg. 1980; seit 2001 wissenschaftliche Hilfskraft am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen. Forschungsschwerpunkte Bevölkerungs- und Sozialstruktur, Methoden der empirischen Sozialforschung, Sozialpolitik und Arbeitsmarktforschung. Studium der Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Politikwissenschaft an der Universität Augsburg (1999-2005). *Kontakt: ebert@inifes.de*

Faik, Jürgen, Dr. rer. pol., Dipl.-Volkswirt, Jg. 1963; seit März 1996 Mitarbeiter in der Abteilung Volkswirtschaft und Statistik sowie im Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), Frankfurt/Main bzw. (seit 2005) Berlin. Daneben Lehrbeauftragter für Volkswirtschaftslehre und Statistik an den Fachhochschulen Darmstadt und Frankfurt/Main. Zuvor u.a. wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Frankfurt/Main, Vertretungsprofessor für Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule Darmstadt sowie Gutachter für verschiedene Bundesministerien. Forschungsschwerpunkte: Konjunktur, Wachstum und Verteilung, Armut, Soziale Sicherung, Arbeitsmarkttheorie/-politik. Studium der Volkswirtschaftslehre und der Soziologie in Frankfurt/Main (1983 bis 1995). *Kontakt: juergen.faik@vdr.de*

Ferreira, Eduardo de Sousa, Dr. rer. pol. und Diplom-Volkswirt an der Universität Heidelberg, Deutschland, Jg. 1936; Professor (Ordinarius) am ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão die Wirtschaftsfakultät der Technischen Universität Lissabon, Lehrstühle Internationale Wirtschaft, Europäische Integration, Sondergebiet Arbeitsmobilität, Migrationen. Leiter des CEDEP, Forschungszentrum für Internationale Wirtschaft an der Autonomen Universität Lissabon. *Kontakt: esf@universidade-autonoma.pt*

Heidel, Susanne, Dr. rer. pol., Diplom-Ökonomin, Jg. 1973; seit Februar 2005 Referentin im Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) in Berlin. Zuvor Referentin bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte im Referat für Entwicklungsfragen der sozialen Sicherheit (2001 bis 2005) und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Bremen (1997-2000). Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Universität Bremen (1991-1996). *Kontakt: susanne.heidel@vdr.de*

Huber, Andreas W., Dr. rer. nat., Dipl.-Geograph, Jg. 1971; seit 2000 wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES); Forschungserfahrungen in den Bereichen Wissens- und Technologietransfer, Change Management, Innovationsforschung, Arbeitsmarktforschung, regionales Arbeitsmarktmanagement, Stadt- und Regionalentwicklung, Regional- und Citymanagement, Angewandte Sozial- und Wirtschaftsgeographie, Empirie und Indikatorik. Studium der Wirtschaftsgeographie, der Raumordnung, Landes- und

Regionalplanung und des Öffentlichen Rechts an der Universität Augsburg sowie Zusatzstudiengang Regionalmanagement (1994-2000). *Kontakt: huber@inifes.de*

Kistler, Ernst, Prof. Dr. rer. pol., Diplom-Ökonom, Jg. 1952; wissenschaftlicher Direktor am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) in Stadtbergen. Zuvor u.a. wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre II an der Universität Augsburg, Akademischer Rat an der Universität Augsburg, Referent in der Politischen Erwachsenenbildung. Seit 2001 Honorarprofessor (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg). Forschungsschwerpunkte Empirische Sozialforschung, Sozialberichterstattung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Demographie. Aktuell u.a. Forschungen zu „Demographie und Erwerbsarbeit“ (BMBF), Herausforderungen des Demographischen Wandels für die Lokale Beschäftigungspolitik (Koordination: Stadt Augsburg, EU-Art. 6-Projekt), Jährliche Arbeitsmarktberichte auf Basis des IAB-Betriebspanels (StaMAS Bayern). *Kontakt: info@inifes.de*

Kriener, Birgit, Mag^a., Jg. 1974; Psychologin, seit 2004 Leiterin des Geschäftsbereichs Betriebliche Gesundheitsförderung und Alternsgerechtes Management bei der ÖSB Consulting GmbH. Zuvor vier Jahre Projektmanagement und wissenschaftliche Studien im Sozial- und Gesundheitsbereich und zuletzt Leitung des Bereichs Gesundheitsförderung bei diepartner.at Sozial- und Gesundheitsmanagement. Inhaltliche Schwerpunkte: Betriebliche Gesundheitsförderung und alternsgerechtes Arbeiten in KMU. *Kontakt: birgit.kriener@oesb.at*

Kühl, Alexander, Mag., Jg. 1969; seit 2000 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) Berlin. Arbeitsschwerpunkte Fragen des Demografischen Wandels, Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Programmen und wissenschaftlichen Begleitung von Modellprojekten; neben theoretischen Ansätzen zur Kompetenzentwicklung Älterer derzeit methodische Umsetzung alternsgerechter Weiterbildung und Transfer dieser Methoden. Studium der Geschichte, Politischen Wissenschaft und Soziologie. *Kontakt: kuehl@soestra.de*

Mendes, Fernando Ribeiro, Ph.D. in Economics by the Institut d'Etudes Politiques de Paris (1992); Assistant Professor at ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Consultant on corporate and public social policies, Chairman of RSE – Portugal, Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas (the Portuguese national partner of CSR Europe). Former Secretary of State for Industry and Trade of the XIV Portuguese Government (2001-2002) and Secretary of State for Social Security and Labor Relations of the XIII Portuguese Government (1995-99). *Kontakt: frmendes@iseg.utl.pt*

Putzing, Monika, Dr. oec., Dipl.-Wirtschaftswissenschaftlerin, Jg. 1958; seit 1991 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) Berlin. Projektleitung und Beteiligung insbesondere an Untersuchungen zur wissenschaftlichen Begleitforschung und Evaluation; Forschungsschwerpunkte Evaluation von Arbeitsmarktinstrumenten und –förderprogrammen, Analyse von Chancen und Benachteiligungen ausgewählter Zielgruppen des Arbeitsmarktes (Frauen, Jugend und Ältere), berufliche Weiterbildung (insbes. Älterer), Umgestaltung ländlicher Räume zugunsten neuer Arbeitsmarktperspektiven für Frauen und Jugendliche. Zuvor Schwerpunkt auf der Gestaltung des ostdeutschen Transformationsprozesses und der innovativen Entwicklung von Unternehmen. Studium der Wirtschaftswissenschaften in Berlin (1977-1982). *Kontakt: putzing@soestra.de*

Schmitt, Volker, Dipl.-Volkswirt, Jg. 1967; seit Oktober 2000 Mitarbeiter in der Abteilung Volkswirtschaft und Statistik beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), Frankfurt/Main bzw. (seit 2005) Berlin. Zuvor wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Goethe-Universität Frankfurt/Main. Seit Januar 2003 Deutscher Vertreter im Unterausschuss Indikatoren des Sozialschutz-Ausschusses der Europäischen Union. *Kontakt: volker.schmitt@vdr.de*

Staudinger, Thomas, Dipl.-Geograph, Jg. 1979; seit 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES). Forschungsschwerpunkte Arbeitsmarktforschung, Demographischer Wandel, Geographie der Ressourcenströme, Politische Geographie. Studium der Geographie (Schwerpunkt: Sozial- und Wirtschaftsgeographie) sowie der Geoinformatik, der

Raumordnung und Landesplanung und des Ressourcenmanagements an der Universität Augsburg. *Kontakt: staudinger@inifes.de*

Strobl, Miša, Unternehmensberater und systemischer Coach sowie akademisch geprüfter Public Relations-Berater (Hochschullehrgang für Öffentlichkeitsarbeit an der Universität Wien); seit 2005 Berater und Projektleiter bei der ÖSB Consulting GmbH (sowie von 1996-2001); Arbeitsschwerpunkte Betriebliche Gesundheitsförderung, Bewusstseinsbildung zum Thema „Väterkarenz“: Zuvor u.a. Berater bei der Quintessenz Organisationsberatung GmbH (2003-2004) und Mitarbeiter in Verlagen und Werbe- & PR-Agenturen (1986-1995). *Kontakt: mischa.strobl@oesb.at*

Stecker, Christina, Dr. rer. pol., Dipl.-Volkswirtin und Politologin (M.A.), Jg. 1965; seit April 2003 Referentin in der Abteilung Volkswirtschaft und Statistik und im Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), Frankfurt/Main bzw. (seit 2005) Berlin. Zuvor u.a. wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektmanagerin des Forschungsschwerpunktes „Dritter Sektor und europäische Zivilgesellschaft“ am Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (2001-2003) und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung des Zentrums für Sozialpolitik, Universität Bremen (1996-2001). Studium der Wirtschaftswissenschaften und der Politologie, Soziologie und Philosophie in Gießen und Marburg (1988-1996). *Kontakt: christina.stecker@vdr.de*

Steppich, Birgit, Dipl.-Geogr., Jg. 1977; seit Januar 2005 Referentin beim VDR in Berlin im Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) mit dem Schwerpunkt der Projektarbeit für Smart Region innerhalb der Abteilung Volkswirtschaft und Statistik. Zuvor Tutor (wissenschaftliche Mitarbeiterin) am Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) in Augsburg mit den Forschungsschwerpunkten Arbeitsmarkt- und Demographieforschung, Stadt- und Regionalentwicklung, Regionalmanagement, Empirie und Indikatorik, Sozial- und Wirtschaftsgeographie, Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit (1999-2004). Studium der Sozial- und Wirtschaftsgeographie, Raumordnung, Landes- und Regionalplanung, des Öffentlichen Rechts und der Soziologie sowie im Zusatzstudiengang Regionalmanagement an der Universität Augsburg (1999-2004). *Kontakt: birgit.steppich@vdr.de*

Wahse, Jürgen, Prof. Dr., Dipl.- Wirtschaftswissenschaftler, Jg. 1940; Leiter des Instituts für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) Berlin. U.a. Forschungstätigkeit auf dem Gebiet der Bildungsökonomie; ausgewiesen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktforschung (insbesondere ökonomische Interpretation und Bewertung der Ergebnisse makroökonomischer repräsentativer Betriebsbefragungen wie IAB-Betriebspanel, Befragung privatisierter Treuhandunternehmen); Analysen zum Zusammenhang zwischen dem Alterungsprozess der Bevölkerung und möglichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. *Kontakt: wahse@soestra.de*

Weber, Friederike, Mag. rer. soc. oec, Soziologin und systemische Beraterin, Jg. 1970; seit 2001 Beraterin und Gesellschafterin, seit 2003 Prokuristin von Prospect Unternehmensberatung GesmbH. Arbeitsschwerpunkte Forschung, Entwicklung und Beratung im Bereich Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung. Zuvor Beraterin in der ÖSB-Unternehmensberatung GmbH im Bereich Europäische Förderungen und Innovationen; während des Studiums freiberufliche Mitarbeit an diversen Untersuchungen, Evaluierungen und Studien zu arbeitsmarktpolitischen Fragen. *Kontakt: f.weber@pro-spect.at*



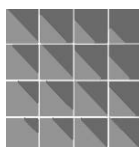
Verband Deutscher
Rentenversicherungsträger



SÖSTRA



CEDEP



Inifes



ösb consulting



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Innovative Maßnahmen nach Artikel 6

Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.



BUNDEMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT



Das Land
Steiermark

→ Wirtschaft und Europa

FNA

Forschungs-
Netzwerk

Alterssicherung