Praxishandbuch

Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien

Brigitte Mosberger
Doris Muralter
Julia Zdrahal-Urbanek

Unter Mitarbeit von
Doris Lepschy

2007 – Europäischen Jahr
der Chancengleichheit für alle

Arbeitsmarktservice
Österreich
ABI / Arbeitsmarktforschung
und Berufsinformation
www.ams-forschungsnetzwerk.at

abif – Analyse, Beratung
und interdisziplinäre Forschung
www.abif.at

Praxishandbuch

Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien

AutorInnen:

Brigitte Mosberger
Doris Muralter
Julia Zdrahal-Urbanek

Unter Mitarbeit von:

Doris Lepschy

Impressum:

Copyright
abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
Einwanggase 12/5, 1140 Wien, www.abif.at

Grafik
Lanz, 1030 Wien

1. Auflage
Wien, Februar 2007

Im Auftrag und mit Unterstützung des
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Treustraße 35–43, 1200 Wien, www.ams.at

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

Inhalt

Vorwort 6

1 Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchender 8

1.1 Das Altern der Beschäftigten – Die Situation in Österreich 8
1.2 Strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt und neue Anforderungen an die Arbeitskräfte 9
1.3 Unterschiedliche Belastungsfaktoren je nach Berufsgruppe und Branche 10
1.4 Unterschiedliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation 10

2 Fakten versus Mythen: Das Leistungspotenzial älterer ArbeitnehmerInnen . . 12

2.1 Ältere ArbeitnehmerInnen – Eine Kostenfrage? 12
2.2 Die Qualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen – Überholt oder konkurrenzfähig? 12
2.3 Die Lernbereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen – Lernwillig oder ablehnend? 13
2.4 Die Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen – Abnehmend oder produktiv? 13
2.5 Krankenstände – Bei Älteren ein Risiko? 14
2.6 Anpassungsfähigkeit und Flexibilität – Das Innovationspotenzial älterer ArbeitnehmerInnen 14
2.7 Ältere ArbeitnehmerInnen als WissensmanagerInnen? 15
2.8 Welche Vorurteile sind nun auf dem Arbeitsmarkt im Umlauf, und wie kann diesen begegnet werden? . . 15

3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung von älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen 16

3.1 Maßnahmen gegen die Diskriminierung und zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Personen 17
3.1.1 Das Bonus-Malus-System 17
3.1.2 Arbeitundalter.at 17
3.1.3 ASEP (Austria Senior Experts Pool) 18
3.1.4 RespACT Austria – Verein zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung von und in Unternehmen . . 19
3.2 Initiativen, Netzwerke und Selbsthilfegruppen älterer Arbeitsloser 19
3.2.1 Fundament Generation 45+ 19
3.2.2 Zum alten Eisen? Verein für ältere (aber auch immer jüngere) Erwerbsarbeitslose 20
3.2.3 Initiative 50 – Beratungsinitiative für ältere ArbeitnehmerInnen 20
3.2.4 Initiative 40 Tirol 21
3.2.5 AhA – Arbeitslose helfen Arbeitslosen 21
3.2.6 Clever 40+ Frauenclub 22
3.2.7 „WAGE – Winning Age, Getting FuturE“ (Älter werden, Zukunft haben) 22
3.2.8 Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF 23
3.2.9 Plan 60 24
3.2.10 Seniors4success 24
3.3 Flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Arbeitszeitreduktion älterer Beschäftigter 24
3.3.1 Altersteilzeitgeld 25
3.3.2 Solidaritätsprämienmodell 27
3.4 Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte 27
3.4.1 NOVA 28
3.4.2 JOBCHANCE 28
3.4.3 Regionale Insolvenzstiftung Wien (RIW) 28

3.4.4 Europäisches Service für Personalvermittlung und UnternehmensGründung (EUSPUG) 29
3.4.5 Task Management – Der Weg zum neuen Job für ältere Führungskräfte: Austrian Task Management Group (ATMG) 29
3.4.6 4EVERYOUNG.AT (Kärnten) 30
3.5 Maßnahmen / Projekte zur Wiedereingliederung 31
3.5.1 COME BACK – Eingliederungsbeihilfe (AMS) 31
3.5.2 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH Flexwork 31
3.5.3 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung Job-TransFair 32
3.5.4 Sozialökonomische Betriebe / Beschäftigungsprojekte am 2. Arbeitsmarkt 32
3.5.4.1 Bundesdachverband für Soziale Unternehmen (BDV) 33
3.5.4.2 Wiener Dachverband für sozialökonomische Einrichtungen 33
3.5.4.3 NÖB – Netzwerk NÖ Beschäftigungsprojekte 35
3.5.4.4 Sozialplattform Oberösterreich 35
3.5.4.5 Soziale Arbeit GmbH (Salzburg) 36
3.5.4.6 TISÖB – Tiroler Verband der sozialökonomischen Betriebe (SÖB) und der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP) 36
3.5.4.7 Netzwerk Beschäftigungsbetriebe Steiermark 37
3.5.4.8 Social Cluster Kärnten 37
3.5.4.9 Verband der Vorarlberger Arbeitsprojekte 38
3.5.4.10 BAF Burgenländisches Arbeitsforum – Verein zur Vernetzung von Sozialprojekten 38
3.6 Territoriale Beschäftigungspakte in Österreich – Beispiele 39
3.6.1 Individualisierte Weiterbildung für ältere Erwerbslose in Kärnten 40
3.6.2 Job konkret 45+ in Niederösterreich 40
3.6.3 „chance P – Beschäftigung bis zur Pension“ in Oberösterreich 41
3.6.4 Initiative 40 – Beratungsstelle für Arbeitsuchende ab 40 in Salzburg 42
3.6.5 Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark – Implacementstiftung für Ältere „Erfahrung zählt“ in der Steiermark 42
3.6.6 Regionale Entwicklungsgemeinschaften Top 40 in Tirol 43
3.6.7 Arbeit und Gesundheit 40+ in Wien 44
3.7 Unternehmensgründungsprogramme 45
3.7.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) 45
3.7.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs 45
3.7.3 Betriebsnachfolge 46
3.8 Beispiele zu Karriereplanung und Bewerbung 47
3.8.1 Servicebereich für Arbeitsuchende des Arbeitsmarktservice (AMS) 47
3.8.2 FRECH – Frauen ergreifen Chancen 47
3.8.3 Weitere Internetadressen rund ums Bewerben 48
3.9 Beispiele personenspezifischer Aus- und Weiterbildungsförderung 48
3.9.1 PISA PLUS 48
3.9.2 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) 49
3.9.3 Der AK-Bildungsgutschein 50
3.9.4 NÖ Bildungsförderung 50
3.9.5 Qualifikationsförderungszuschuss der Burgenländischen Landesregierung 51
3.9.6 Tiroler Bildungsgeld 52

4 Individuelle wie betriebliche Methoden, Förderungen und Strategien für ältere ArbeitnehmerInnen: Qualifizierung – Gesundheit – HR-Management 53

4.1 Auch Ältere sollen lernen, aber wie am besten? 53
4.1.1 Weiterbildungsdatenbank des Arbeitsmarktservice (AMS) 54
4.1.2 Aus- und Weiterbildung am WIFI 54
4.2 Aus- und Weiterbildungszuschüsse für Unternehmen 54

4.2.1 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) (Ziel 2) 55
4.2.2 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) (Phasing Out) 56
4.2.3 Bildungskarenz 57
4.2.4 Freistellung gegen Entfall der Bezüge 58
4.2.5 Qualifizierungsverbünde – Eine Förderung des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) . . 58
4.2.6 Personalentwicklung „Soft Skills“ 59
4.2.7 Innovationsassistenz 60
4.2.8 Initiative Gegenstrom: Erwerbstätige mit Berufs- und Lebenserfahrung (40+) & Generationsmanagement in der Personalentwicklung 61
4.3 Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und älterengerechtes Human-Resources-Management . . 62
4.3.1 Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes 62
4.3.2 Neue Formen der Arbeitsorganisation 62
4.3.3 Die Schaffung neuer Arbeitsrollen 63
4.3.4 Die älterengerechte Modifikation von Führungspositionen 63
4.3.5 Beispiele für Gesundheitsförderung und älterengerechtes Human-Resources-Management in österreichischen Unternehmen 64
4.3.5.1 Das Programm LIFE der Voestalpine AG 64
4.3.5.2 Productive Ageing bei den SchichtarbeiterInnen der Agrolinz Melamin 65
4.3.5.3 LIFETIME – Lebensgerecht Arbeiten und Lernen / Erste Bank 67
4.3.5.4 Wettbewerbstauglich durch Qualifizierungsoffensive 2000 68
4.3.5.5 Generationen Verbund – Qualifikationsoffensive 2004–2009 70
4.3.5.6 FIT-START für Arbeitsuchende 70

5 Adressliste 71

5.1 Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 71
5.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS 71
5.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte 72
5.3.1 Berufsförderungsinstitute (BFI) der Kammer für Arbeiter und Angestellte und des ÖGB 73
5.4 Wirtschaftskammern Österreichs 73
5.4.1 Kontaktinformationen über das Gründer-Service der Wirtschaftskammern in Österreich 74
5.5 Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) 74
5.6 Kontaktinformationen über die Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich 75

6 Beispiele einschlägiger Internetadressen 76

6.1 Zum Thema „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung bzw. Berufs- und Arbeitsmarktinformation“ 76
6.2 Zum Thema „Gegen die Diskriminierung und zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Personen“ . . 76
6.3 Zum Thema „Selbsthilfegruppen, Initiativen und Netzwerke älterer Arbeitsloser“ 76
6.4 Zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“ 77
6.5 Zum Thema „Wiedereingliederung“ 77
6.6 Zum Thema „Projekte für Ältere im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte“ 77
6.7 Zum Thema „Unternehmensgründung“ 78
6.8 Zum Thema „Karriereplanung, Bewerbung, Jobbörsen (im Internet)“ 78
6.9 Zum Thema „Weiterbildung“ 79
6.10 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“ 81
6.11 Internetseiten zum Thema „Beratung“ 81

7 AMS-Broschüren bzw. Internet-Tools für Bewerbung und Arbeitsuche 82

8 Weiterführende Bücher und Broschüren 83

„Wenn ein alter Mensch stirbt,
ist das, als ob eine Bibliothek verbrennt."
Afrikanisches Sprichwort

Vorwort

„Älter sein" – was heißt das am Arbeitsmarkt? Zahlreichen Studien zufolge sind Männer wie Frauen bereits ab dem 40., 45. Lebensjahr von einem erheblichen Risiko der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedroht. Gleichzeitig intensivieren sich die Appelle aus Wissenschaft und Politik, die ein grundlegendes Umdenken hinsichtlich der „Positionierung" Älterer am Arbeitsmarkt forcieren. So sei schon allein aufgrund des einsetzenden demographischen Wandels in den meisten Industriestaaten Europas eine markante Anhebung der Beschäftigungsquoten Älterer unabdingbar. Ebenso ließe es der – in vielen Augen „unerbittliche" – globale wirtschaftliche Wettbewerb nicht länger zu, leichtfertig auf die Humankapitalressourcen Älterer in Produktion & Dienstleistung zu verzichten.

Wie immer man / frau nun zu ökonomistischen Ansagen und Vorgaben stehen mag, Arbeit hat auch eine sinnstiftende Funktion (sie kann auch daher auch „Freude machen", wenngleich auch nicht jede Arbeit so erlebt wird). Arbeit leistet über den Aspekt der volkswirtschaftlichen Absicherung der Sozialsysteme oder der Standortabsicherung „via Forcierung des Humankapitals" hinaus einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und sollte Jungen wie Älteren, Frauen wie Männern, in- wie ausländischen Personen im Sinne einer grundlegenden Chancengleichheit gleichermaßen zugänglich gemacht werden.

Mit Hilfe dieses im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich entstandenen Praxishandbuches „Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien" sollen Ergebnisse, so u. a. aus den AMS-Forschungen zu diesem Thema,[1] hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation und Erwerbsrealität Älterer verdichtet und zentrale Tendenzen, von denen vor allem Ältere betroffen sind, thematisiert werden. Dabei wird in kompakter, praxisorientierter Form auf Aspekte wie Qualifizierung und Qualifikationen, Lernbereitschaft, Leistungsfähigkeit und gesundheitliche Rahmenbedingungen für ältere Beschäftigte eingegangen. Es werden sowohl vorhandene Vorurteile als auch Potenziale und Stärken Älterer diskutiert.

Zugleich werden im vorliegenden Praxishandbuch beispielhaft Maßnahmen und Initiativen aus ganz Österreich vorgestellt, die Ältere dabei unterstützen sollen, erfolgreich im Erwerbsleben zu bleiben oder in dieses zurückzukehren. Dabei wird im Detail vor allem auf Maßnahmen gegen die Diskriminierung älterer Personen, auf Selbsthilfegruppen und Netzwerke älterer Arbeitsloser, auf Maßnahmen zur Arbeitsreduktion älterer Beschäftigter sowie auf Maßnahmen zur Wiedereingliederung eingegangen. Schließlich werden noch Aus- und Weiterbildungsangebote sowie betriebliche Fördermaßnahmen für ältere Beschäftigte vorgestellt.

Ein ausführliches strukturiertes Adress-, Internet- und Literaturverzeichnis schließt das Praxishandbuch ab.

1 So z. B. ausführlich Enzenhofer, E. / Muralter, D. / Rapa, S. / Simbürger, E. / Steiner, K. (2004): AMS report 39: Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen. Chancen und Barrieren. Hg. vom AMS Österreich. Wien. Oder: Steiner, K. / Sturm, R. (2005) (Hg.): AMS report 43: Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt" vom 21. Juni 2004. Hg. vom AMS Österreich. Wien. Oder: Götz, R. u. a. (2006): AMS report 54: Productive Ageing in Europa. Recherchestudie zu Good Practice in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU. Hg. vom AMS Österreich. Wien. Bestellmöglichkeit sowie Download der Reihe „AMS report" unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at (Menüpunkt „Publikationen").

Das Praxishandbuch wendet sich sowohl an ältere ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose als auch an MultiplikatorInnen aus verschiedensten Bereichen privater wie öffentlicher Unternehmen und Einrichtungen (z. B. AMS-MitarbeiterInnen, PersonalberaterInnen, TrainerInnen, Schulungsverantwortliche, Medien). Alle NutzerInnen können direkt vom Handbuch weg zu den einzelnen beschrieben Maßnahmen bzw. Unterlagen „klicken", sodass der rasche und direkte Weg zu weiterführenden Informationen gegeben ist.

Zu berücksichtigen bleibt, dass mit dem vorliegenden Praxishandbuch hinsichtlich des Informationsgehaltes kein Anspruch auf Vollständigkeit bzw. „Tagesaktualität" erhoben werden kann, nicht zuletzt da sich das Maßnahmenangebot bzw. gesetzliche Regelungen und Förderrichtlinien kontinuierlich ändern.[2]

Näher Interessierten wird auf jeden Fall empfohlen, sich an die bei den jeweiligen Maßnahmen angegebenen Kontaktadressen zu wenden und gegebenenfalls individuelle Beratungen in Anspruch zu nehmen.

Vor dem Hintergrund des Europäischen Jahres der Chancengleichheit 2007 hofft die Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, mit dem Praxishandbuch „Ältere am Arbeitsmarkt: Ressourcen – Maßnahmen – Strategien" einer möglichst breiten LeserInnenschaft ein nützliches Werkzeug in die Hand legen zu können.

Maria Hofstätter, René Sturm
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
www.ams-forschungsnetzwerk.at

2 Stand der Maßnahmen- und Projektbeschreibungen: Herbst / Winter 2006. Einen guten Überblick über Initiativen, Aktivitäten und Organisationen aus den unterschiedlichsten sozialpolitischen Bereichen geben z. B. die Websites www.social.at, www.bdv.at, www.sozialpolitik.at. Die AMS-Homepage (www.ams.at) informiert in den Bereichen „Service für Arbeitsuchende" (SfA) und „Service für Unternehmen" (SfU) eingehend und „tagesaktuell" über aktuelle AMS-Förderangebote; der Bereich „BerufsInfo und Weiterbildung" (www.ams.at/berufsinfo) enthält zahlreiche Unterlagen und Tools zur Berufsinformation.

1 Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchender

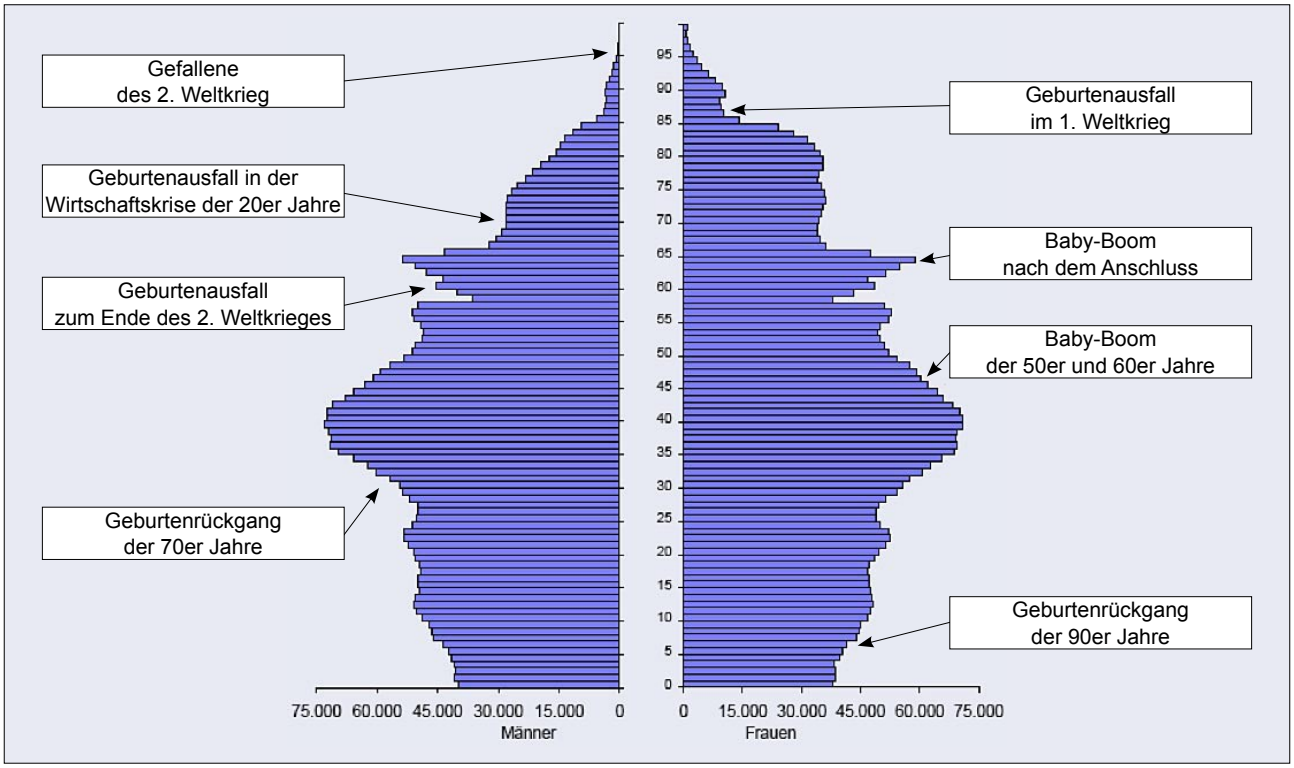
Für die Situation älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchender sind momentan zwei Entwicklungen besonders wichtig, nämlich das Altern der Beschäftigten sowie strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt.

1.1 Das Altern der Beschäftigten – Die Situation in Österreich

Sinkende Geburtenraten und eine höhere Lebenserwartung führen dazu, dass ein höherer Prozentsatz der Bevölkerung als je zuvor in den europäischen Industriestaaten aus älteren Menschen besteht.

So wird im aktuellen AMS report 54 festgehalten:[3] „Österreich liegt bezüglich der demographischen Entwicklung im europäischen Trend, wenn auch jüngste Bevölkerungsprognosen eine Trendverzögerung infolge starker Wanderungsgewinne prognostizieren. Ein Bevölkerungsrückgang ist erst ab Mitte des Jahrhunderts (2050) zu erwarten. Parallel zu dieser Entwicklung wächst die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2014 leicht (plus 4 %). Ab 2020 kommt es zu einem deutlichen Rückgang des Erwerbspotenzials. Mit dem Älterwerden der starken Geburtenjahrgänge der 1950er und 1960er Jahre (Baby-Boom) ist zunehmend eine Überalterung der Erwerbsbevölkerung zu beobachten.[4] Die österreichische Bevölkerungspyramide ist geprägt von der Baby-Boom-Generation der 1950er und 1960er Jahre.

Abbildung: Österreichische Bevölkerungsstruktur 2004



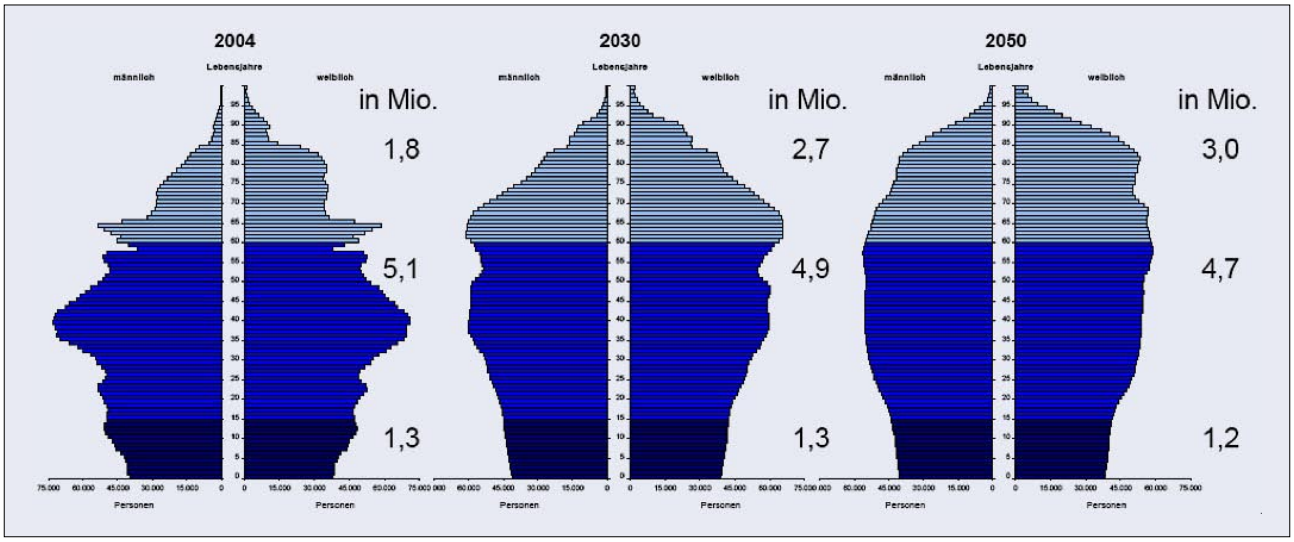
Quelle: Statistik Austria, Pressekonferenz, 17. Oktober 2005

3 Götz, R. u. a. (2006): AMS report 54: Productive Ageing in Europa. Recherchestudie zu Good Practice in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU. Wien.

4 Quelle: Statistik Austria, Pressekonferenz, 17. Oktober 2005.

Diese Altersgruppe rückt in den kommenden Jahren in eine höhere Altersgruppe vor. Gepaart mit sinkenden Geburtenraten und einer steigenden Lebenserwartung führt dies zu einer demographischen Entwicklung, die von einem zunehmenden Alterungsprozess gekennzeichnet ist. Prognosen für die Jahre 2030 und 2050 berechnen einen starken Zuwachs des Anteiles der älteren Bevölkerung.

Abbildung: Bevölkerungspyramiden für Österreich



Quelle: Statistik Austria, Pressekonferenz, 17. Oktober 2005

Laut dieser Bevölkerungsprognose schmilzt der Anteil der Personen im Erwerbsalter (mittleres Segment) während der Anteil der Über-60jährigen (oberes Segment) eine stattliche Ausdehnung erfährt. Korrespondierend mit dieser Entwicklung steigt das durchschnittliche Erwerbsalter in den nächsten 30 Jahren deutlich."

1.2 Strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt und neue Anforderungen an die Arbeitskräfte

In den letzten Jahrzehnten kam es zu zahlreichen Veränderungen in der Arbeitswelt, die unter anderem durch die Zunahme des internationalen Wettbewerbs, einen raschen Strukturwandel (z. B. Veränderungen der Branchen, der Tätigkeiten, des Managements), technologische Veränderungen (z. B. Veränderungen der Produktionstechniken) sowie neue Formen der Arbeitsorganisation zustande kommen.

Als Folge dieser strukturellen Veränderungen entstehen neue Anforderungen an die Arbeitskräfte, die vor allem die Qualifikationen und Tätigkeitsbereiche betreffen und den Bedarf nach Flexibilität, eigenverantwortlichem Arbeiten sowie neuen Schlüsselqualifikationen mit sich bringen.

Auf beide dieser Entwicklungen reagieren Unternehmen bis dato mehrheitlich mit einer Personalpolitik, die primär auf jüngere Beschäftigte ausgerichtet ist. Dadurch entstehen für ältere ArbeitnehmerInnen neuartige Problembereiche:

- Konfrontation mit Vorbehalten, Vorurteilen, Stereotypen, z. B. bei der Jobsuche.
- Ein höheres Risiko des Arbeitsplatzverlustes durch den Abbau von Arbeitsplätzen im Zuge von Umstrukturierungen.
- Damit verbunden ein höheres Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit aufgrund von Reintegrationsbarrieren.

- Ein Mangel an alter(n)sgerechten Strukturen im Betrieb.
- Ein erschwerter Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und damit zu weiteren Karrieremöglichkeiten.
- Ein Mangel an betrieblicher Gesundheitsförderung, was ältere ArbeitnehmerInnen stärker betrifft.

1.3 Unterschiedliche Belastungsfaktoren je nach Berufsgruppe und Branche

Eine aktuelle Studie der AK[5] hat ergeben, dass es einerseits eine starke Differenzierung der Arbeitsmarksituation zwischen älteren ArbeiterInnen und Angestellten gibt: 70 % der befragten Angestellten äußerten stabile bzw. optimistische Zukunftserwartungen, aber nur 25 % der befragten ArbeiterInnen.

Andererseits kam die Studie zu dem Ergebnis, dass je nach Berufsgruppe und Branche unterschiedliche Belastungsfaktoren unterschiedlich stark auftreten:[6]

Ältere Arbeiter leiden demnach besonders unter:

- Gesundheitlichem Verschleiß.
- Häufigen Reorganisationen und Rationalisierungen.
- Dem Gefühl der Ersetzbarkeit/Austauschbarkeit.

Ältere Angestellte empfinden folgende Faktoren als besonders belastend:

- Zunehmende Arbeitsverdichtung.
- Schlechte bzw. ungenügende Führungskultur.
- Entwertung des Wissens durch den raschen technologischen Wandel.

Speziell im Handel leiden sowohl ältere ArbeiterInnen als auch Angestellte unter folgenden Belastungsfaktoren:

- Geringe Chance zur beruflichen Etablierung.
- Schlechte bzw. unzureichende Führungskultur.
- Kombination von Überforderung und Monotonie in der Arbeit.

Quer durch alle Branchen zeigt sich eine zunehmende Belastung durch Stress und Zeitdruck sowie durch hohen Kostendruck.

1.4 Unterschiedliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation

Obwohl der wirtschaftliche Strukturwandel und die Alterung der Beschäftigten zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt gehören, sind Beschäftigte bereits ab dem 45. Lebensjahr von einem hohen Risiko der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedroht:

5 Vgl. Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb. AK Wien.

6 Vgl. ebenda unter: „Ältere im Betrieb – Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick“.

„Die Beschäftigungsquote von Älteren ist in Österreich mit 28,8 % eine der geringsten in der Europäischen Union. Insbesondere ältere Frauen sind von der Ausschließung aus dem Arbeitsmarkt gefährdet."[7]

Um die Situation zu verbessern, gibt es kein allgemein gültiges Rezept, es sind vielmehr je nach Branche bzw. Betrieb unterschiedliche Maßnahmen notwendig, die in verschiedenen Bereichen ansetzen (z. B. Arbeitszeit, Qualifikation, Arbeitsorganisation etc.). Ab Kapitel 3 versucht dieses Praxishandbuch daher, exemplarisch einen Einblick in die verschiedenen Maßnahmen zu geben, die derzeit in Österreich für ältere Beschäftigte und Arbeitsuchende angeboten werden (vgl. Kapitel 3).

7 Entwicklungspartnerschaft „TEP_Equal_ELDERY", ZSI – Zentrum für Soziale Innovation (Hg.) (2006): Pakte-Grünbuch Ältere 2006. Für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft. Wien, Seite 13.

2 Fakten versus Mythen: Das Leistungspotenzial älterer ArbeitnehmerInnen

„Zu oft krank, wenig belastbar, geringe Bereitschaft zur Weiterbildung" – das sind Vorurteile, mit denen ältere ArbeitnehmerInnen häufig konfrontiert werden. Ältere sind aber aufgrund ihrer langjährigen (Berufs-)Erfahrung wichtiger Teil der Wirtschaft und haben zahlreiche Ressourcen zu bieten. Auf der Arbeitgeberseite muss daher ein Umdenken stattfinden. Vorurteile müssen abgebaut werden, ebenso muss eine vorausschauende Personalpolitik betrieben werden. Im folgenden Abschnitt soll der Versuch unternommen werden, Missverständnisse zu diskutieren und aus dem Weg zu räumen.[8]

2.1 Ältere ArbeitnehmerInnen – Eine Kostenfrage?

Das Kostenargument ist eines der häufigsten, das gegen die Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen vorgebracht wird. Im Wesentlichen werden dabei die vergleichsweise höheren Lohnkosten Älterer aufgrund leistungsunabhängiger, dienstaltersbezogener Lohnerhöhungen betont. Dies trifft jedoch nur auf einige Angestellten- und BeamtInnengruppen zu, viele ArbeitnehmerInnen (z. B. ArbeiterInnen) profitieren davon jedoch kaum.

2.2 Die Qualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen – Überholt oder konkurrenzfähig?

Älteren ArbeitnehmerInnen wird oft vorgeworfen, dass ihre Qualifikationen veraltet und daher schlechter sind als die ihrer jüngeren KollegInnen. Tatsächlich sind die formalen Qualifikationen wie Schul- und Berufsausbildung bei Älteren zumeist zwangsläufig älter. Das im Laufe des Berufslebens gesammelte Erfahrungswissen kann aber vieles wieder ausgleichen und generiert darüber hinaus viele Vorteile. Dies umfasst beispielsweise die rasche Einschätzung von Problemen und Lösungsmöglichkeiten, das Erkennen von Zusammenhängen, die Fähigkeit, eigenverantwortlich und selbständig zu arbeiten, Ruhe und Übersicht auch in heiklen Situationen sowie die Ansammlung und Verwendung von langjährigem betriebsinternen Wissen und von Erfahrungen.[9]

Hinzu kommen die ebenfalls durch die Berufserfahrung gewonnenen bzw. gestärkten Schlüsselqualifikationen, die am Arbeitsmarkt immer stärker nachgefragt werden. Mit Schlüsselqualifikationen sind berufsübergreifende Fähigkeiten gemeint, d. h. nicht nur fachliches und formales Wissen, sondern auch persönliche und soziale Fähigkeiten, wie etwa die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in Teams, Entscheidungsfähigkeit, soziale Sensibilität sowie besseres Anwenden von erworbenem Fachwissen. In Summe verfügen ältere ArbeitnehmerInnen also durchaus über formale und non-formale Qualifikationen, die sie am Arbeitsmarkt nicht nur konkurrenzfähig machen, sondern sie zum Teil sogar gegenüber jüngeren KollegInnen überlegen machen.

8 Siehe dazu z. B. ausführlich: Enzenhofer, E. / Muralter, D. / Rapa, S. / Simbürger, E. / Steiner, K. (2004): AMS report 39: Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen. Chancen und Barrieren, Wien.

9 Ausführlich und eingehend zum Thema „Erfahrungswissen" siehe z. B.: Flecker, J. / Krenn, M. (2000): Erfahrungsgeleitetes Arbeiten in der Produktion – Neue Anforderungen an die Personalpolitik, Ausbildung und Arbeitsgestaltung. Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Niederösterreich. Wien.

2.3 Die Lernbereitschaft älterer ArbeitnehmerInnen – Lernwillig oder ablehnend?

Obwohl in Österreich tatsächlich nur ein geringer Anteil älterer ArbeitnehmerInnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, kann man nicht davon ausgehen, dass ältere Beschäftigte Weiterbildung prinzipiell ablehnen. Die Eigenmotivation ist bei jüngeren ArbeitnehmerInnen allerdings stärker vorhanden, da diese sich durch Weiterbildung einen beruflichen Aufstieg erwarten. Ältere ArbeitnehmerInnen benötigen daher besondere Anreize und Unterstützung seitens des Dienstgebers. Sie sollten bewusster in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden und bei der Überwindung von Lernängsten und Lernentwöhnung unterstützt werden.

Dass Ältere jedoch lernen „können" ist wissenschaftlich bewiesen, denn die Lernfähigkeit bleibt circa bis ins 70. Lebensjahr erhalten. Außerdem hängt die Lernfähigkeit weniger vom biologischen Alter ab als vielmehr von der Person selbst (Persönlichkeitsstruktur, Veranlagungen u. ä.). Festzuhalten bleibt aber, dass Ältere in der Regel anders lernen und auch anders lernen wollen als Jüngere. Daher ist es entscheidend, in welcher didaktischen Form Lerninhalte präsentiert werden. Für Ältere und deren Lernmotivation ist es beispielsweise ganz besonders wichtig, dass der Lernstoff praxisbezogen aufbereitet ist, ihren jeweiligen beruflichen Erfahrungshintergrund berücksichtigt, respektiert und reflektiert und Wissen nicht nur rein theoretisch vermittelt wird.

2.4 Die Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen – Abnehmend oder produktiv?

Produktivität und Leistungsfähigkeit nehmen im Alter nicht ab, sie verändern sich nur: körperliche Leistungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit nehmen im zwar Alter ab, kognitiv-psychische Fähigkeiten, wie z. B. Auffassungsgabe, Konzentrations- und Merkfähigkeit bleiben in etwa erhalten. Psychisch-soziale Kompeten-

zen, wie z. B. Teamfähigkeit oder die Fähigkeit, unterschiedliche Sachverhalte / soziale Situationen mithilfe des Erfahrungswissens angemessen zu beurteilen, nehmen dagegen tendenziell zu. Aufgrund dieser Veränderungen der Leistungsfähigkeit sind ältere ArbeitnehmerInnen für schwierige Aufgaben besonders gut geeignet: „Ältere können zwar nicht mehr sechs Stunden Schwerarbeit leisten, dafür aber acht Stunden schwierige Arbeit!“

Bereiche der Leistungsfähigkeit	Entwicklung vom 20. bis zum 60. Lebensjahr	Veränderungen
Körperlich	▼	Abnehmend
Psychisch	◀ ▶	Gleich bleibend
Geistig-sozial	▲	Zunehmend

2.5 Krankenstände – Bei Älteren ein Risiko?

Aus den Statistiken des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger geht hervor, dass Ältere in etwa gleich häufig Krankenstand in Anspruch nehmen wie Jüngere. Die Krankenstände dauern allerdings tendenziell länger an, da ältere Personen längere Rekonvaleszenzphasen benötigen. Andererseits bleiben Ältere zumeist aber auch nur der Arbeit dann fern, wenn sie ernsthaft erkrankt sind.

2.6 Anpassungsfähigkeit und Flexibilität – Das Innovationspotenzial älterer ArbeitnehmerInnen

Älteren ArbeitnehmerInnen wird häufig vorgeworfen, dass sie wenig anpassungsfähig, unflexibel und in Folge nicht innovativ sind. Dies wird vor allem von ArbeitnehmerInnen angenommen, die lange Zeit am selben Arbeitsplatz tätig waren. Grundsätzlich ist es aber so, dass Unternehmen auch Personen brauchen, die längerfristig im Betrieb bleiben und dadurch wertvolles betriebsinternes Wissen und Erfahrungen sammeln können.

Erst durch Erfahrungswissen wird es nämlich ermöglicht, dass Verbesserungsmöglichkeiten und Innovationspotenziale rascher erkannt und deren Umsetzbarkeit und Erfolg (Kosten-/Nutzenrelation) damit leichter einschätzbar werden.

2.7 Ältere ArbeitnehmerInnen als WissensmanagerInnen?

Ältere ArbeitnehmerInnen spielen eine wichtige Rolle beim innerbetrieblichen Wissensmanagement und bei der Sicherung von Wissen im Betrieb. Wenn Ältere also als Coaches, ArbeitsanleiterInnen oder in gemischten Teams eingesetzt werden, können ihr Wissen und ihre langjährigen Erfahrungen am besten genützt werden – ganz nach dem Motto: „Junge dynamische HupferInnen", die neuen Schwung und Ideen bringen, und „Erfahrene, ‚Alte Hasen'", die wissen, wie man diese Ideen am besten umsetzt.

2.8 Welche Vorurteile sind nun auf dem Arbeitsmarkt im Umlauf, und wie kann diesen begegnet werden?

Vorurteil	Faktum
Ältere sind **zu teuer**.	Das trifft nur teilweise und eher auf höher Qualifizierte und höher eingestufte BeamtInnen zu.
Ältere haben **überholte formale Qualifikationen.**	Ein eventueller Mangel an Qualifikationen ist durch Erfahrungswissen und Schlüsselqualifikationen ausgleichbar.
Ältere sind **weniger lernwillig** und **weniger lernfähig**.	Ältere sollten anders motiviert werden als Jüngere. Ältere verfügen über eine andere Lernfähigkeit als Jüngere.
Ältere sind **weniger belastbar und leistungsfähig**.	Ältere halten permanentem Stress und Druck in geringerem Maße Stand als Jüngere. Ältere können bestimmte schwere körperliche Tätigkeiten nicht mehr durchführen. Dies gleichen sie aber durch Erfahrungswissen aus.
Ältere sind **öfter krank**.	Ältere nehmen gleich häufig, jedoch länger Krankenstand als Jüngere in Anspruch.
Ältere sind **weniger anpassungsfähig, flexibel und innovativ**.	Personen, die sehr lange für ein und dieselbe Organisation gearbeitet haben, fühlen sich bei Veränderungen häufig bedroht.

Stärken	gegenüber Jüngeren …
Erfahrungswissen	Ältere können Problemsituationen und Gesamtzusammenhänge rascher und besser einschätzen, und sie arbeiten selbständiger. Jüngere treffen schnellere, Ältere bessere Managemententscheidungen.
Schlüsselqualifikationen	Ältere sind kooperations- und entscheidungsfähiger, sozial sensibler und können erworbenes Fachwissen besser umsetzen.
Spezifische Leistungsfähigkeit	Ältere sind urteils- und koordinationsfähiger, und es fällt ihnen leichter, komplexe Prozesse zu strukturieren.
Kontinuität, Stabilität	Gefahr der Kündigung und damit hohen Fluktuation im Unternehmen geringer (Fluktuationsrate ist bei 15- bis 30jährigen doppelt so hoch als bei 45+).[10]
Anpassungsfähigkeit an Veränderungen	Innovationspotenzial ist typ- und nicht altersabhängig. Langjährige Erfahrungen verschaffen einen besseren Überblick über Gesamtzusammenhänge, wodurch ein besseres Erkennen von Innovationspotenzial ermöglicht wird.
Wissenstransferfunktion	Ideal sind gemischte Teams, in denen Ältere als ArbeitsanleiterInnen fungieren, nach dem Motto: „Junge dynamische Hupfer", die neuen Schwung und Ideen bringen, und „Erfahrene ‚Alte Hasen'", die wissen, wie man diese am besten umsetzt.

10 Vgl. dazu auch Lepschy, D. (2006): Arbeit und Alter. Analyse der Situation und Strategien für ältere hoch qualifizierte Arbeitslose in der Region Obersteiermark Ost. Diplomarbeit an der Fachhochschule St. Pölten, St. Pölten, Seite 47ff.

3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung von älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen

Die Einstellung gegenüber Älteren am Arbeitsmarkt ist oft von negativen Ansichten geprägt. Mangelnde Innovationsfähigkeit, geringere Motivation, häufige Krankenstände, generelles Absinken der Leistungsfähigkeit, mangelnde Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft, fehlender Weiterbildungswille sind Eigenschaften bzw. Verhaltensweisen, die älteren ArbeitnehmerInnen oft pauschal zugeschrieben werden. Gleichzeitig werden die Stärken dieser ArbeitnehmerInnengruppe oft zu gering geschätzt oder nicht ausreichend genützt.

Eine wichtige Voraussetzung für eine Verbesserung dieser Situation sind daher Maßnahmen zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen beziehungsweise Maßnahmen, die der Diskriminierung von älteren Beschäftigten und / oder Arbeitslosen mit finanziellen Anreizen entgegenwirken.

Im folgenden Kapitel finden Sie detaillierte Beschreibungen von verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, die Situation älterer Beschäftigter und Arbeitsloser zu verbessern, wobei einige Maßnahmen auch von anderen Altersgruppen als von älteren Beschäftigten oder älteren Arbeitslosen in Anspruch genommen werden können. Diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Regelungen zielen darauf ab, die Diskriminierung älterer Personen im Zuge der Einstellung beziehungsweise die Freisetzung von älteren Beschäftigten zu verhindern, die finanzielle Anreize zu einer positiven Diskriminierung zu schaffen oder eine Einstellungsänderung (Sensibilisierung) gegenüber älteren Beschäftigten und Arbeitslosen zu forcieren.

Dazu gehören Maßnahmen der folgenden Bereiche:

- Maßnahmen gegen die Diskriminierung und zur **Änderung der Einstellung** gegenüber älteren Personen (Kapitel 3.1)
- **Selbsthilfegruppen** und **Netzwerke** älterer Arbeitsloser und Beschäftigter (Kapitel 3.2)
- Flexible **Arbeitszeitmodelle** und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitszeitreduktion älterer Beschäftigter (Kapitel 3.3)
- Aktivierende **arbeitspolitische Maßnahmen** (Kapitel 3.4)
- Maßnahmen zur **Wiedereingliederung** am Arbeitsmarkt (Kapitel 3.5)
- **Unternehmensgründerprogramme** (Kapitel 3.7)
- **Karriereplanung** und **Bewerbung** (Kapitel 3.8)
- Personenspezifische **Aus- und Weiterbildungsförderungen** (Kapitel 3.9)

Zu jeder Maßnahme wird erklärt, wer gefördert wird, welche Voraussetzungen einzuhalten sind und wie hoch die jeweilige Förderung ist. Außerdem finden Sie zu jeder Maßnahme die jeweilige Kontaktadresse beziehungsweise die jeweiligen AnsprechpartnerInnen.

3.1 Maßnahmen gegen die Diskriminierung und zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Personen

3.1.1 Das Bonus-Malus-System

Ziel
Durch das Bonus-Malus System erwachsen dem Arbeitgeber Kostenvorteile bei der Einstellung von Personen im Alter von 50 Jahren und älter und Nachteile bei der Kündigung von Personen dieser Altersgruppe.

Wen betrifft das Bonus-Malus-System?
- Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre kündigen, die mindestens zehn Jahre lang in dem Unternehmen arbeitslosenversichert beschäftigt waren.
- Unternehmen, die Personen ab und über 50 Jahre neu einstellen.

Wie hoch ist der Bonus/Malus?
- Bei der Neueinstellung von Personen ab 50 wird ein Bonus angerechnet. Der Dienstgeberanteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrags (zur Sozialversicherung) entfällt. Die Person darf davor mindestens drei Jahre lang nicht in dem Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Die Neubeschäftigung muss mindestens einen Monat andauern.
- Bei der Kündigung von Personen über 50 Jahren, die mindestens zehn Jahre bei demselben Dienstgeber gearbeitet haben, entsteht ein Malus, der als einmaliger Beitrag an die Sozialversicherung entrichtet wird. Berechnungsgrundlage ist dabei die allgemeine Beitragsrundlage des/der betroffenen Dienstnehmers/in (plus anteiliger Sonderzahlungen). Ab Vollendung des 50. Lebensjahres beträgt der Grundbeitrag beispielsweise 20 % der Beitragsgrundlage.

Rahmenbedingungen
Das Bonus-Malus-System kommt nur bei arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zur Anwendung. Der Bonus fällt daher auch dann an, wenn es beim selben Arbeitgeber zu einem unmittelbaren Wechsel von einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis zu einem voll- und arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis kommt. Umgekehrt ist beim Wechsel von einer voll- und arbeitslosenversicherungspflichtigen Tätigkeit zu einer geringfügigen Beschäftigung ebenso ein Malusbetrag zu entrichten.

Nähere Informationen
Nähere Informationen können bei folgenden Stellen eingeholt werden:

Die zuständige Gebietskrankenkasse:

Wien: www.wgkk.at	Niederösterreich: www.noegkk.at	Burgenland: www.bgkk.at
Oberösterreich: www.ooegkk.at	Steiermark: www.stgkk.at	Kärnten: www.kgkk.at
Salzburg: www.sgkk.at	Tirol: www.tgkk.at	Vorarlberg: www.vgkk.at

Österreichische Sozialversicherung (hier findet sich auch eine Übersicht aller Kontaktadressen der Gebietskrankenkassen): www.sozialversicherung.at

3.1.2 Arbeitundalter.at

Ziel
Die von Arbeiterkammer und Industriellenvereinigung gemeinsam initiierte Website „Arbeit & Alter“ hat es sich zum Ziel gesetzt, die Produktivität älter werdender MitarbeiterInnen zu fördern. Um dies zu erreichen, finden InteressentInnen auf der Website Informationen zu theoretischen und rechtlichen Belangen; es werden Beispiele

altersgerechter Arbeitsorganisation und Lösungswege für Anpassungsprogramme an die innerbetriebliche Altersentwicklung vorgestellt. Außerdem können Unternehmen Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung ähnlicher Modelle in Anspruch nehmen.

Nähere Informationen

Arbeitundalter.at
Internet: www.arbeitundalter.at

3.1.3 ASEP (Austria Senior Experts Pool)

Ziel

Der Austrian Senior Expert Pool ASEP ist ein gemeinnützige Vereinigung pensionierter Fach- und Führungskräfte, die aus den Bereichen von Industrie, Wirtschaft und Verwaltung kommen und nun ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Kontakte im Rahmen von österreichischen Projekten im In- und Ausland weitergeben. Das Angebot bezieht sich auf nahezu alle Bereiche der Wirtschaft, der Verwaltung, der Kammern und Verbände sowie der Fortbildungsinstitutionen.

Ziel der Senior Experts ist es, ihren AuftraggeberInnen ihr Wissen gepaart mit erfolgreicher Berufserfahrung weiterzugeben, Einzelpersonen zu coachen und Problemlösungen gemeinsam mit den AuftraggeberInnen zu erarbeiten. Senior Experts verstehen sich als ManagerInnen auf Zeit, die etwa Coaching, Mentoring, Training oder Mediation anbieten, wobei ihre Aktivitätsschwerpunkte in folgenden Bereichen liegen:

- Projektmanagement.
- Qualitätsmanagement.
- Risikomanagement.
- Basel II – Ratingfragen.
- Betriebsnachfolge.
- Businessplan-Erstellung und Exportmanagement.
- Evaluierung neuer Projekte.
- Beratung und Begleitung in wirtschaftlichen Entscheidungsfragen.
- Vermarktung von Resultaten angewandter Forschung.

Einsatzort und Dauer der Beratung erfolgen jeweils nach Vereinbarung. Etwa 200 aktive Vereinsmitglieder, ManagerInnen und FachexpertInnen in Pension, stehen Unternehmen zur Verfügung und bieten ihre Unterstützung an. Senior Experts arbeiten prinzipiell ehrenamtlich und gegen Spesenersatz (Reise- und Aufenthaltskosten, Telefonspesen etc.). In speziellen Fällen, insbesondere bei länger dauernden Projekten, kann der Senior Expert in Abstimmung mit ASEP direkt mit dem Auftraggeber Kooperationsvereinbarungen treffen.

Nähere Informationen

ASEP		
Bundesgeschäftsstelle Wien Haus der Industrie Schwarzenbergplatz 4 1030 Wien Tel.: 01 7131318 Fax: 01 7131318-18 E-Mail: asep@iv-net.at Internet: www.asep.at	**Landesgeschäftsstelle Graz** (Dr. Hans Jahnel) Tel.: 0316 381372 Fax: 0316 381372 E-Mail: jahnelhr@aon.at	**Landesgeschäftsstelle Linz** (Dr. Helmut Zauner) Tel.: 0732 776591-54 Fax: 0732 776591-54 E-Mail: h.zauner@mms-werbeagentur.at

3.1.4 RespACT Austria – Verein zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung von und in Unternehmen

Ziel

In Österreich agiert respACT Austria als Verband von Wirtschaftsunternehmen zum Thema „Corporate Social Responsibility" (CSR). Zusammenfassend versteht man unter diesem Begriff, dass wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln vereinbar sind. Wichtig ist es dabei, CSR systematisch in den Betriebsalltag zu integrieren und eine entsprechende Wertekultur im Unternehmen zu schaffen. In Bezug auf Ältere bedeutet das beispielsweise, nicht nur ältere MitarbeiterInnen zu beschäftigen, sondern auch in Kompetenzentwicklung, Lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit von (älteren) MitarbeiterInnen zu investieren.

RespACT austria hat das CSR-Leitbild der österreichischen Wirtschaft unter dem Titel „Erfolgreich wirtschaften. Verantwortungsvoll handeln" entwickelt und bietet gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung (ÖIN) und der Austrian Business Academy for Sustainable Developement (ABCSD) den Lehrgang „Integriertes CSR-Management", eine spezialisierte Zusatzqualifikation zum Thema CSR, an.

Als Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung wird jährlich der TRIGOS überreicht. Das Konzept des verantwortungsvollen UnternehmerInnentums basiert auf der Grundhaltung, dass Unternehmen ihre Tätigkeit so ausüben, dass sie das Wirtschaftswachstum fördern, die Wettbewerbsfähigkeit steigern und gleichzeitig umweltbewusst und sozial verantwortlich handeln.

Nähere Informationen

RespACT austria – Verein zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung von und in Unternehmen
Herrengasse 6–8/6/1/3 1010 Wien Tel.: 01 7101077 Fax: 01 7101077-19 E-Mail: office@respact.at Internet: www.respact.at; www.respact-austria.at

3.2 Initiativen, Netzwerke und Selbsthilfegruppen älterer Arbeitsloser

3.2.1 Fundament Generation 45+

Ziel

Ziel des Netzwerks „Fundament Generation 45+" ist es, zukunftsorientierte Strategien für eine erfolgreiche Neuorientierung älterer Arbeitsloser zu entwickeln. Dadurch sollen einerseits die Chancen Älterer am Arbeitsmarkt verbessert werden, andererseits sollen die Marketingmaßnahmen präventiv wirken und das Image der älteren ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitslosen wieder entsprechend verbessern und ins richtige Licht rücken.

Aktivitäten und Angebote des Netzwerkes umfassen Gruppentreffen, MitarbeiterInnentreffen für Projektarbeiten zu den diversen Aufgabenstellungen: Öffentlichkeitsarbeit (Marketing für das Erfahrungswissen der Älteren), Firmenbesuche (Aufarbeiten des verdeckten Stellenmarktes), zielgruppenorientierte Bewerbungsstrategien, Selektieren von neuen Berufsfeldern und sinnvollen Weiterbildungsmaßnahmen, Jobbörse, Vorträge, Tipps und Infos zu allen Themen.

Nähere Informationen

Fundament Generation 45+
Vorgartenstraße 35/3/6 1200 Wien Tel.: 0699 19689864 E-Mail: Roman.Valent@chello.at Internet: www.generation45plus.at

3.2.2 Zum alten Eisen? Verein für ältere (aber auch immer jüngere) Erwerbsarbeitslose

Ziel

„Zum alten Eisen“ ist eine unabhängige und unparteiliche Gruppe älterer Arbeitsuchender, die verschiedenste Aktivitäten zur Beseitigung von Ungerechtigkeiten, Hürden und Benachteiligungen älterer Personen am Arbeitsmarkt setzt. Der Verein bietet unter anderem erste Hilfe nach der Kündigung, Beratung bei Bewerbungen, Unterstützung beim Erlernen von Computersoftware, Beratung über die Anwendung von Internet-Jobbörsen, Rechtsberatung und Beratung bei Behördenwegen an. Außerdem bietet der Verein seinen Mitgliedern die Möglichkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen und Diskussionen zum Thema der Erwerbsarbeitslosigkeit, die Vernetzung mit anderen Vereinen und eine eigene Vereinszeitschrift.

Nähere Informationen

Zum alten Eisen? Verein für Arbeitsuchende ab 40
Laudongasse 16 1080 Wien Tel.: 01 4024777 Hotline: Montag bis Freitag 8–16 Uhr: 0699 81196431 Fax: 01 4024777 E-Mail: nachricht@zum-alten.eisen.org Internet: www.zum-alten-eisen.org

3.2.3 Initiative 50 – Beratungsinitiative für ältere ArbeitnehmerInnen

Ziel

Die Initiative 50 ist ein gemeinnütziger Verein, dessen Ziel darin besteht, die dauerhafte berufliche Wiedereingliederung älterer Arbeitsuchender zu unterstützen. Der Verein bietet unter anderem in Niederösterreich eine Auswahl von qualifizierten Arbeitskräften an. Den Beschäftigerfirmen soll die Entscheidung für eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis nach Ablauf der Überlassungsfrist erleichtert werden. Für die Dauer der Überlassung ist die Initiative 50 der Dienstgeber und übernimmt alle finanziellen und sonstigen Verpflichtungen. Dauer und die Bedingungen der Überlassung sind individuell verschieden.

Betreut und unterstützt werden weibliche Arbeitsuchende über 45 und männliche Arbeitsuchende über 50, deren Hauptwohnsitz sich in Niederösterreich befindet. Angeboten wird sowohl fachliche als auch psychologische Betreuung.

Nähere Informationen

Initiative 50 – Beratungsinitiative für ältere ArbeitnehmerInnen		
Geschäftsstelle Korneuburg	**Geschäftsstelle St. Pölten**	**Geschäftsstelle Mödling**
Stockerauer Straße 19/7 2100 Korneuburg Tel.: 02262 63263 Fax: 02262 63263-19 E-Mail: info.korneuburg@initiative50.or.at Internet: www.initiative50.or.at	Julius Raab – Promenade 14 3100 St. Pölten Tel.: 02742 71770 Fax: 02742 71770-20 E-Mail: info.st.poelten@initiative50.or.at	Hauptstraße 12/4 2340 Mödling Tel.: 02236 27028 Fax: 02236 27028-19 E-Mail: info.wr.neudorf@initiative50.or.at

3.2.4 Initiative 40 Tirol

Ziel

Die Initiative 40 Tirol ist eine Serviceeinrichtung, die vielfältige Unterstützung bei der Arbeitsuche für Personen ab 40 bietet. Angeboten werden beispielsweise Bewerbungsberatung und Betreuung, Stellenvermittlung, Hilfe bei der Erstellung von Lebenslauf und Bewerbungsunterlagen, kostenlose Nutzung der Infrastruktur (Internet, Fax, Telefon, Kopierer). Darüber hinaus können verschiedenste (aktive) Seminare rund ums Thema der Arbeitsuche besucht werden.

Gleichzeitig können Betriebe über die Initiative kostenlos MitarbeiterInnen suchen. Das konkrete Angebot umfasst die Personalvorauswahl, die gemeinsame Festlegung der MitarbeiterInnenprofile, die Vermittlung erfahrener und kompetenter MitarbeiterInnen sowie Förderungsberatung.

Nähere Informationen

Initiative 40 Tirol
Südtiroler Platz 8/5. Stock 6020 Innsbruck Tel.: 0512 563567 Fax: 0512 563567-20 E-Mail: contact@inititive40.com Internet: www.initiative40.com

3.2.5 AhA – Arbeitslose helfen Arbeitslosen

Ziel

Der soziale Verein „AhA – Arbeitslose helfen Arbeitslosen“ wurde durch die Initiative Arbeitsuchender gegründet und wird seither von diesen ehrenamtlich und parteiunabhängig geführt. Die Aufgaben und Ziele des Vereines AhA sind folgende:

- Kostenlose Beratung und Hilfe für Arbeit- und Hilfesuchende.
- Betreuung von Arbeitsuchenden, speziell ab 40 Jahre.
- Vermittlung zwischen AMS und Arbeitsuchenden bei persönlichen Problemen oder wenn sich jemand ungerecht behandelt fühlt.
- Gespräche unter Betroffenen, um mit der eigenen Arbeitslosigkeit besser fertig zu werden und Mut zu schöpfen.
- Aufzeigen möglicher Sozialleistungen zur Verbesserung der persönlichen Situation.
- Zusammenarbeit mit den bestehenden sozialen Einrichtungen des Landes und der Stadt sowie mit Ämtern, Behörden, Institutionen und Vereinen.

Nähere Informationen

Aha – Arbeitslose helfen Arbeitslosen
Khevenmüllerstraße 4 4020 Linz Tel.: 0732 606636 Mobil: 0676 3235356 E-Mail: vereinaha@hotmail.com Internet: www.aha.liwest.at

3.2.6 Clever 40+ Frauenclub

Ziel

Clever 40+ ist ein offener Frauenclub für in Wien beschäftigte Frauen ab dem 40. Lebensjahr (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig) mit laufenden Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten. Es besteht auch die Möglichkeit, dass Arbeit suchende Frauen am Frauenclub teilnehmen. Der Club bietet regelmäßige Veranstaltungen und Vorträge an, ist aber keine Vortragsreihe. Im Club soll auch genügend Platz für Erfahrungsaustausch und Diskussion untereinander sein. Der Club findet in moderierter Form statt.

Wesentlich ist dabei die Möglichkeit, ein individuelles Bildungsprogramm zu erstellen. Im Club wird gemeinsam über das jeweilige Bildungsinteresse gesprochen. Danach wird mit den Moderatorinnen ein Bildungsprogramm mit genauen Themen, Inhalten, Terminen und Kurszeiten erstellt. Dahinter steht das Projektteam des bfi Wien, welches das Bildungsprogramm für die Kundinnen in die Tat umsetzt, die entsprechenden Kurse organisiert und die Clubmoderatorinnen über das fertig gestellte Programm informiert. Die Teilnahme am Frauenclub ist beim ersten Mal gratis, danach wird monatlich ein Clubbeitrag von zehn Euro eingehoben. Bei mehreren Teilnehmerinnen kann der Club auch in Ihrem Betrieb stattfinden. Ein weiterer Vorteil ist auch die Möglichkeit des Networking bzw. die Kontaktaufnahmen zu Frauenorganisationen und Frauenmaßnahmen.

Nähere Informationen

Clever 40+ Frauenclub
Mag. Gerlinde Julie oder Brigitte Rapf Alfred-Dallinger-Platz 1/6. OG 1034 Wien Tel.: 01 81178-10161 oder -10160, Mobil: 0676 3235356 Fax: 01 81178-10118 E-Mail: gj.leitgeb@bfi-wien.or.at oder b.rapf@bfi-wienb.or.at Internet: www.bfi-wien.or.at (unter Infos für Frauen)

3.2.7 „WAGE – Winning Age, Getting FuturE“ (Älter werden, Zukunft haben)

Ziel

Das Projekt „WAGE – Winning Age, Getting FuturE“ („Älter werden, Zukunft haben“) wurde von den Sozialpartnern OÖ gemeinsam mit dem Land Oberösterreich konzipiert. Ziel ist die Initiierung und Umsetzung innovativer Modelle zur Förderung der Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Im Mittelpunkt des Projektes stehen die Vermeidung von Altersarbeitslosigkeit und die Schaffung eines neuen Problembewusstseins bei einer breiten Öffentlichkeit. Die WAGE-ProjektpartnerInnen haben frühzeitig auf die Auswirkungen der demographischen Entwicklung reagiert und in den vier Teilprojekten gemeinsam Modelle für ein aktives Altersmanagement entwickelt:

- Älter werden – Zukunft haben (z. B. Verleihung des minerva Awards, eine Auszeichnung für ein besonders gutes Altersmanagement in oberösterreichischen Betrieben; Dialog zwischen älteren und zukünftigen ArbeitnehmerInnen und ArbeiterInnen (SchülerInnen); Wanderausstellung zum Thema „Älter werden – Zukunft haben").
- Empowerment (z. B. maßgeschneiderte Weiterbildungsgangebote des bfi OÖ im Rahmen der WAGE Beratungs- und Bildungsdrehscheibe für in Beschäftigung stehende 45+; Entwicklung eines eignen „Train-the-Trainer-Modul", des WIFI OÖ, in dem die WIFI-TrainerInnen in generationengerechter Methodik und Didaktik für die wachsende Zielgruppe 45+ geschult werden; Lehrgang „Betriebliche Gesundheitsförderung" der AK; Erhebungs- und Schulungsoffensiven in Betrieben).
- Sensibilisierung von MultiplikatorInnen (z. B. BetriebsrätInnen-Werkstätte zum demographischen Wandel, in der die TeilnehmerInnen das notwendige Handwerkszeug für eine eigene WAGE-Betriebsrecherche erlernen).
- Innovative Arbeitsbedingungen (z. B. KMU-Verbundberatung als Möglichkeit, betriebsindividuelle Lösungen für die Herausforderungen des demographischen Wandels zu erarbeiten und um Maßnahmen zu Gesundheit, Weiterbildung, Qualifizierung oder Arbeitsorganisation zu entwickeln; Unterstützung bei der individuellen Entwicklung von Altersmanagement in Betrieben; Pilotprojekt zum Thema „Gesund älter werden im Pflegeberuf", in dessen Rahmen modellhaft Lösungen für ältere ArbeitnehmerInnen im Pflegeberuf erarbeitet wurden.

Nähere Informationen

Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ
Gruberstraße 40–42 4020 Linz Tel.: 0732 6906-2452 E-Mail: wage@ak-ooe.at Internet www.wage.at; www.arbeiterkammer.com
Projektleitung: Dr. Josef Moser
Tel.: 0732 6906-2411, E-Mail: moser.j@ak-ooe.at
Projektkoordination: Dr. Edih Konrad
Tel.: 0732 6906-2449, E-Mail: konrad.e@ak-ooe.at
Projektassistenz: Andrea Haidinger; Birgit Schallmeiner
Tel.: 0732 6906-2452; 0732 6906-2446, E-Mail: haidinger.a@ak-ooe.at; schallmeiner.b@ak-ooe.at

3.2.8 Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF

Ziel

Seit 1996 besteht das Europäische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung, dessen österreichische Kontaktstelle bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse angesiedelt ist. Um die Strategie betrieblicher Gesundheitsförderung auch regional zu verbreiten, wurde zu Beginn des Jahres 2000 das „Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung" gegründet. Regionalstellen in allen Bundesländern und die Sozialpartner haben es sich zur Aufgabe gemacht, gemeinsame Angebote zu entwickeln und den Betrieben in ihren Bundesländern konkrete Unterstützung anzubieten.

Nähere Informationen

Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF
Ansprechpartnerin: Frau Martina Blutsch (Referat Gesundheitsförderung und Vorsorgemedizin)
Gruberstraße 77 4020 Linz Tel.: 0732 7807-2851 E-Mail:kontakt@netzwerk-bgf.com Internet: www.netzwerk-bgf.at

3.2.9 Plan 60

Ziel

Plan 60 wendet sich an ältere Menschen, die ihre Energie und ihren Erfahrungsschatz, gerne nutzbringend einsetzen möchten. Plan 60 entwickelt daher gemeinsam mit interessierten aktiven älteren WienerInnen eine Struktur, in deren Rahmen es möglich ist, aus eigenen Ideen spannende Projekte zu machen. In der Netzwerkstatt werden Räumlichkeiten samt Infrastruktur zur Verfügung gestellt, um gemeinsam mit Gleichgesinnten am Aufbau von Projekten arbeiten zu können. Seit Herbst 2004 werden Kurse angeboten, in denen Interessierte das „Handwerkszeug" bekommen, um diese Projekte auch gut planen und durchführen zu können. Konkrete Ziele dieses Projektes sind dabei folgende:

- Erhöhung der Lebensqualität älterer WienerInnen durch Aktivität und Engagement.
- Aktivierung und Stärkung der Ressourcen älterer Menschen in Kursen.
- Entwicklung und Bereitstellung einer Struktur zur Umsetzung von Ideen.
- Gesundheitsförderung älterer Menschen durch aktive Teilnahme am gesellschaftspolitischen Leben.

Nähere Informationen

Plan 60
AnsprechpartnerInnen: Das Projekt wird vom Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes durchgeführt. Aktuelle Informationen können daher dort jederzeit eingeholt werden: Servicetelefon: 050144 (aus Wien) oder 01 79580-580 (aus Wien Umgebung bzw. den Bundesländern) oder Internet: www.plan60.at

3.2.10 Seniors4success

Ziel

Seniors4success ist eine Plattform für die ältere Generation, die aktiv bleiben und ihre Fähigkeiten Unternehmen zur Verfügung stellen will. Aufgrund der persönlichen Initiative von Prof. Dr. Leopold Stieger beschäftigt sich diese Plattform mit der Zeit vor und nach der Pensionierung für die Zielgruppe „Hoch Qualifizierte im Top-Management". Zusätzlich werden Seminare angeboten. Inhaltlich bieten diese wichtige Impulse für Firmen zu den Themen „Altersgerechte Arbeitswelt" und „Lebensphasenorientierte Karrieren".

Nähere Informationen

seniors4success
Prof. Dr. Leopold Stieger Kalksburgerstraße 6 1230 Wien Tel.: 01 8885534 oder 01 8885150 Fax: 01 8885534-50 E-Mail: stieger@seniors4success.at Internet: www.seniors4success.at; www.seniors4success.com (englisch)

3.3 Flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Arbeitszeitreduktion älterer Beschäftigter

Eine Reduzierung der Arbeitszeit, zum Beispiel durch Altersteilzeitgeld, sollte ein Bestandteil betrieblichen Altersmanagements sein. Arbeitszeitverkürzungen für Ältere sollten jedoch mit ergänzenden Maßnahmen kombiniert werden, die eine Qualifikationsanpassung, Veränderungen der Lohn- und Leistungspolitik sowie

Anpassungen der Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen an das veränderte Leistungsvermögen Älterer beinhalten. Dadurch kann verhindert werden, dass mit einer Reduzierung der Arbeitszeit die Übernahme gering qualifizierter, anspruchsloser Tätigkeiten einhergeht und die reduzierte Arbeitszeit dazu missbraucht wird, Ältere ins „Abseits" zu stellen. Bezüglich der Arbeitszeitgestaltung für Ältere zeigt insbesondere die Schichtarbeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit und die Weiterbildungsmotivation. Circa 20 % der Beschäftigten fühlen sich durch Wechselschichten physisch belastet, im Bereich der Industrie sind es sogar 27 %. Neue Modelle der Schichtarbeit können diese zwar so umgestalten, dass dadurch eine gewisse Reduktion dieser negativen Folgen erreicht werden kann, sie bleibt aber ein belastender Faktor bei der Arbeitsgestaltung.

3.3.1 Altersteilzeitgeld

Ziel
Die Regelung des Altersteilzeitgeldes dient dazu, älteren ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne dabei auf Pensionsbezüge, Arbeitslosenansprüche und Ansprüche von der Krankenkasse verzichten zu müssen. Der Vorteil für die betroffenen ArbeitnehmerInnen liegt darin, dass sie einen Lohnausgleich zwischen dem Entgelt, das sie vor der Verringerung erhalten haben, und dem Entgelt, das sie nach der Verringerung der Arbeitszeit beziehen, erhalten. Der Vorteil für die ArbeitnehmerInnen besteht darin, dass das Wissen und die Erfahrung der Älteren weiterhin zu Verfügung stehen und die in Altersteilzeit gegangene Person besonders motiviert ist.

Wer kann Altersteilzeitgeld in Anspruch nehmen?
AntragstellerInnen und Bezugsberechtigte dieser Leistung sind DienstgeberInnen, die mit Ihren DienstnehmerInnen eine Vereinbarung über die Ausübung von Altersteilzeitarbeit abschließen. Der/Die berechtigte DienstnehmerIn muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Er/Sie muss zuvor mindestens drei Monate im Unternehmen gearbeitet haben.
- Er/Sie muss spätestens fünf Jahre nach dem Übertritt in die Altersteilzeitarbeit das Regelpensionsalter für die Alterspension erreichen.
- Er/Sie muss innerhalb der letzten 25 Jahre vor dem Übertritt in die Altersteilzeitarbeit mindestens 780 Wochen (15 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Dabei verlängern arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten aufgrund der Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres diesen Beobachtungszeitraum von 25 Jahren.

Wie lange kann Altersteilzeitgeld in Anspruch genommen werden?
Das Altersteilzeitgeld kann grundsätzlich längstens für einen Zeitraum von fünf Jahren bzw. maximal bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine gesetzliche Leistung aus der Pensionsversicherung ausbezahlt werden. Im Hinblick auf die Änderungen im Pensionsrecht wurden hier Übergangsregelungen geschaffen, die einen längeren Bezug von Altersteilzeitgeld ermöglichen. Im Jahre 2006 betrifft dies Frauen, die 51,5 Jahre und älter bzw. Männer, die 56,5 Jahre und älter sind. (Konkrete Auskünfte über die Anwendung der Übergangsregelungen im Einzelfall erhalten Sie bei Ihrer Regionalen Geschäftsstelle des AMS (vgl. unter dem Abschnitt Nähere Informationen).

Wie hoch ist die Förderung?
Das Altersteilzeitgeld ersetzt dem/der DienstgeberIn grundsätzlich die Hälfte der durch den Lohnausgleich anfallenden finanziellen Aufwendungen (Bruttolohnkosten bis zur Höchstbeitragsgrundlage) und die dazugehörigen Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Für DienstnehmerInnen, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, werden auch die für den Lohnausgleich zu leistenden Beiträge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse für das Urlaubsentgelt und den Urlaubszuschuss ersetzt. Weiters erfasst

der Ersatz durch das Altersteilzeitgeld Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung inklusive IESG-Zuschlag, die für den Differenzbetrag zwischen dem nunmehr für die Ausübung der Altersteilzeitarbeit liegenden Entgelt (inklusive Lohnausgleich) und dem vor dem Eintritt in die Altersteilzeitarbeit liegenden Entgelt zu entrichten sind.

Wird eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft oder ein Lehrling nicht nur vorübergehend eingestellt und im Zusammenhang mit dem Altersteilzeitmodell kein Dienstverhältnis aufgelöst, werden die zuvor genanten Beträge zur Gänze ersetzt.

Rahmenbedingungen

Der / Die DienstnehmerIn darf im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit keine Teilzeitbeschäftigung unter 80 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ausgeübt haben. Dies ist unabhängig von der Anzahl der Dienstverhältnisse in diesem Zeitraum, was bedeutet, dass auch Beschäftigungen in anderen Unternehmen in die Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung mit einzubeziehen sind.

Grundsätzlich kann die reduzierte Arbeitszeit über die vereinbarte Dauer der Altersteilzeit beliebig verteilt werden, d. h. entweder gleichmäßig oder im Rahmen einer Blockzeitvereinbarung. So kann zum Beispiel bei einer gesamten Laufzeit der Altersteilzeit von fünf Jahren vereinbart werden, dass der / die ArbeitnehmerIn zunächst zweieinhalb Jahre voll arbeitet und im Anschluss daran zweieinhalb Jahre nicht arbeitet, sodass sich im Durchschnitt die vereinbarte 50 %ige Reduktion ergibt.

Achtung: Bei Inanspruchnahme der Blockzeitvariante muss spätestens bei Beginn der (maximal 2,5 Jahre dauernden) Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft eingestellt oder ein Lehrling in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden. Geschieht dies nicht, wäre das bis zu diesem Zeitpunkt ausbezahlte Altersteilzeitgeld an das AMS zurückzubezahlen.

Inhaltlich muss die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit folgendes enthalten:

- Die Reduktion der gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten Normalarbeitszeit des / der DienstnehmerIn auf 40 % bis 60 % der Normalarbeitszeit.
- Den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit unter Berücksichtigung eines Lohnausgleiches in der Höhe von mindestens 50 % des Differenzbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechendem Entgelt.
- Die weitere Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Ausübung der Altersteilzeitarbeit sowie
- Den Anspruch auf Berechnung einer allfälligen Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.

Nähere Informationen

Die Beantragung des Altersteilzeitgeldes erfolgt bei der Regionalen Geschäftsstelle (RGS) des AMS, in deren Zuständigkeitsbereich der Sitz des Betriebes liegt. Auskunft über die für Sie zuständige Geschäftsstelle erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle des AMS Ihres Bundeslands. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen des AMS finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).

Nähere Informationen zum Altersteilzeitgeld finden sich im Internet (www.ams.at) im Bereich „Service für Unternehmen“ unter Leistungen (www.ams.at/neu/3016_815.htm).

Das Formular zur Beantragung des Altersteilzeitgeldes und die zugehörige Ausfüllhilfe stehen Ihnen ebenfalls im Internet (www.ams.at), unter Download & Formulare zur Verfügung (www.ams.at/neu/6667.htm?parent=6667) und liegen auch bei den Regionalen Geschäftsstellen auf.

Ein Informationsblatt zum Altersteilzeitgeld finden Sie unter: www.ams.at/neu/001_atz_produktblatt_012007.pdf
Den Antrag auf Alterteilzeitgeld finden Sie unter: www.ams.at/neu/001_Antrag_ATZ_012005.pdf
Eine Ausfüllhilfe für den Antrag auf Altersteilzeit finden Sie unter: www.ams.at/neu/Ausfuellhilfe-ATZ.pdf

3.3.2 Solidaritätsprämienmodell

Ziel
Durch das Solidaritätsprämienmodell wird gefördert, dass ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn gleichzeitig eine neue Arbeitskraft im Ausmaß der Reduktion eingestellt wird.

Wer kann das Solidaritätsprämienmodell in Anspruch nehmen?
Das Solidaritätsprämienmodell kann von Betrieben für im Betrieb beschäftigte ArbeitnehmerInnen verschiedenen Alters in Anspruch genommen werden. (Ausgenommen von der Förderung sind das Arbeitsmarktservice, politische Parteien und radikale Vereine.)

Wie hoch ist die Förderung?
Die Beihilfe deckt 100 % des vom Arbeitgeber gewährten Lohnausgleiches ab. Maximal werden aber bis zu 50 % des entfallenen Entgeltes und des zusätzlichen Aufwandes für ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung abgedeckt, der durch die Verpflichtung des Arbeitgebers entsteht, diese Beiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

Die Beihilfe wird für die Dauer des vereinbarten Solidaritätsprämienmodells, maximal aber für zwei Jahre gewährt.

Wird als Ersatzarbeitskraft allerdings eine Person eingestellt, die langzeitarbeitslos, älter als 45 Jahre oder behindert ist, kann die Beihilfe drei Jahre lang gewährt werden. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge wird durch die Reduzierung der Arbeitszeit nicht verringert, ebenso wird ein Teil des Lohnverlustes ersetzt.

Rahmenbedingungen
Das Solidaritätsprämienmodell fördert, dass vollbeschäftigte ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens ihre Arbeitszeit bis zum Ausmaß von 50 % reduzieren, wenn gleichzeitig eine neue Arbeitskraft im vollen Ausmaß der Reduktion eingestellt wird. Ein(e) bereits beschäftigte(r) ArbeitnehmerIn kann also zum Beispiel ihre / seine Arbeitszeit von 40 auf 20 Arbeitsstunden reduzieren, und eine neue Arbeitskraft kann im Ausmaß von 20 Arbeitsstunden eingestellt werden.

Nähere Informationen

Die Zuständigkeit der Regionalen Geschäftsstelle des AMS richtet sich nach dem Sitz des Betriebes, in dem die zu fördernden ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Auskunft über die für Sie zuständige Geschäftsstelle erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle des AMS Ihres Bundeslandes. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen des AMS finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).

Das AMS hat für die Gewährung der Solidaritätsbeihilfe jährlich eine begrenzte Summe zur Verfügung. Ist diese erschöpft, können – auch bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen – keine weiteren Beihilfen bewilligt werden.

Nähere Informationen zum Solidaritätsprämienmodell finden sich im Internet (www.ams.at) beispielsweise im Bereich „Service für Unternehmen“ unter Förderungen (www.ams.at/neu/1350_816.htm).

Ein Informationsblatt zur Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell steht Ihnen ebenfalls im Internet (www.ams.at) unter Download & Formulare zur Verfügung (www.ams.at/neu/001_solipraemie.pdf).

3.4 Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

Sie sind arbeitslos oder Ihr Job wurde gekündigt? Die folgenden Maßnahmen verfolgen das Ziel, Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wobei einige Maßnahmen nicht auf bestimmte Altersgruppen beschränkt sind.

3.4.1 NOVA

Ziel

NOVA bietet Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Karenz oder nach der Pflege von Angehörigen in Form von Informationsveranstaltungen, Berufsorientierung, individueller Einzelberatungen sowie Unterstützung bei der Auswahl von Aus- und Weiterbildungen.

Nähere Informationen

waff – NOVA Karenz
Norbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 01 21748-555 E-Mail: nova@waff.at Internet: www.nova.waff.at

3.4.2 JOBCHANCE

Ziel

Jobchance hilft SozialhilfeempfängerInnen bei Bewerbungen, bei der Kontaktaufnahme mit Firmen und bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen. Jobchance unterstützt außerdem bei der Lösung praktischer Probleme im Vorfeld zur Arbeitsaufnahme (z. B. bei Schulden oder wenn es darum geht, einen Kinderbetreuungsplatz zu finden).

Nähere Informationen

waff – Jobchance
Webergasse 20 1200 Wien Tel.: 01 21748-810 E-Mail: jobchance@waff.at Internet : www.waff.at (unter Service für Arbeitsuchende / Jobsuche / Jobchance)

3.4.3 Regionale Insolvenzstiftung Wien (RIW)

Ziel

Die Regionale Insolvenzstiftung Wien bietet Personen jeder Altersgruppe, die ihren Arbeitsplatz durch Insolvenz ihres Arbeitgebers verloren haben, Unterstützung in Form von Berufsorientierungskursen, berufsbezogener Aus- oder Weiterbildung, Unterstützung bei der Jobsuche sowie finanzieller Unterstützung während der Teilnahme an.

Rahmenbedingungen

- Betroffene wurden durch Ihren Arbeitgeber oder einen Masseverwalter gekündigt, der Ausgleich oder Konkurs anmelden musste.
- Betroffene haben Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld.
- Der Wohnort der Betroffenen muss seit mindestens sechs Monaten in Wien liegen.

Nähere Informationen

waff – Regionale Insolvenzstiftung Wien
Nordbahnstraße 36 1200 Wien Tel.: 01 21748-656 E-Mail: outplacement@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Arbeitsuchende / Arbeitsplatzverlust durch Insolvenz)
Nähere Informationen und Beratung erhalten Sie auch bei Ihrem / Ihrer BeraterIn beim AMS. Auskunft über die für Sie zuständige BeraterIn bzw. Regionale Geschäftsstelle des AMS erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle des AMS Ihres Bundeslandes. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen des AMS finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).

3.4.4 Europäisches Service für Personalvermittlung und UnternehmensGründung (EUSPUG)

Ziel

EUSPUG – das EUropäische Service für Personalvermittlung und UnternehmensGründung – ist ein Unternehmen, das es sich zum Ziel gesetzt hat, ältere Fach- und Führungskräfte sowie AkademikerInnen zu betreuen, zu beraten und sie in Form von „Hilfe zur Selbsthilfe" bei Ihren Bemühungen um Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder ihrem Weg in die Selbständigkeit zu unterstützen.

Männer ab 45 und Frauen ab 40 (in Wien) bzw. Männer und Frauen ab 35 mit mindestens fünf Jahren Führungs- bzw. Berufserfahrung (in Niederösterreich) sollen dabei eine für ihre Qualifikationen und Fähigkeiten ideale Betätigung finden. EUSPUG versteht sich dabei auch als Serviceeinrichtung für ArbeitgeberInnen, d. h., ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen soll im Rahmen eines begleiteten Veränderungsprozesses die optimale Abstimmung von Angebot und Nachfrage ermöglicht werden.

Nähere Informationen

Europäisches Service für Personalvermittlung und UnternehmensGründung
Paulanergasse 15 / 2 1040 Wien Tel.: 01 7131817-0 Fax: 01 7131817-26 E-Mail: euspug@euspug.at Internet: www.euspug.at
Nähere Informationen erhalten Sie auch bei Ihrem / Ihrer BeraterIn beim AMS. Bedingung ist es daher auch, in einem Wiener oder niederösterreichischen AMS vorgemerkt zu sein.
Auskunft über die für Sie zuständige BeraterIn bzw. Regionale Geschäftsstelle des AMS erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle des AMS Ihres Bundeslandes. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).

3.4.5 Task Management – Der Weg zum neuen Job für ältere Führungskräfte: Austrian Task Management Group (ATMG)

Ziel

Die ATMG (Austrian TaskManagement Group) GmbH ist ein sozialpartnerschaftlich getragenes Unternehmen, das den Einsatz von selbständigen ProjektmanagerInnen (TaskmanagerInnen) für die Umsetzung von innovativen Projekten fördert. Dadurch können heimische Unternehmen das vorhandene Potenzial von erfolgreichen (älteren) ManagerInnen, wie zum Beispiel strategische Fachexpertise, Praxiserfahrung und Verantwortungsbereitschaft, nutzen und erhalten. TaskmanagerInnen werden als zusätzliche Personalressource zeitlich befristet eingesetzt und arbeiten auf Werkvertragsbasis.

Rahmenbedingungen

Die Voraussetzungen um als TaskmanagerIn eingesetzt werden zu können sind folgende:

- Eintritt in einen qualifizierten Beruf vor mindestens 15 Jahren.
- Mindestens fünf Jahre Führungstätigkeit (angestellt oder selbständig).
- Prüfung der formalen Nachweise (Task-Manager-Check).
- Eigener Gewerbeschein.
- Elektronische Signatur.
- Gewerbliche Sozialversicherung.

Nähere Informationen

Austrian Task Management Group GmbH
c/o Wirtschafskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 0664 8179094 E-Mail: euspug@atmg.at Internet: www.atmg.at (Dort finden Sie weitere Details, die Anmeldung zum Task-Manager-Check und praktische Hinweise.)

3.4.6 4EVERYOUNG.AT (Kärnten)

Ziel

4everyoung.at versucht durch verschiedene Projekte, einen Einklang zwischen Jung und Alt herzustellen. Ein besonderes Anliegen von 4everyoung.at ist die Unterstützung von älteren Arbeitsuchenden und allein erziehenden Müttern, die den Wiedereinstieg ins Berufsleben schaffen wollen.

4everyoung.at versucht beispielsweise, älteren Menschen das Internet näher zu bringen. Dabei handelt es sich um ein generationenverbindendes Projekt, welches mit Hilfe von bedürfnisorientierten IT-Kursen, Internet-Cafes, technischem Support und Veranstaltungen das gegenseitige Verständnis der Generationen fördern soll. Außerdem bietet 4everyoung – insbesondere für unterversorgte Gebiete im ländlichen Raum – bedürfnisorientierte, mobile Schulungs- und Kommunikationseinrichtungen im Bereich IKT an, inklusive Shuttleservice, Kinderbetreuung und technischer Hilfe.

Ebenfalls im IKT-Bereich hat 4everyoung auch zwei gemeinnützige Beschäftigungsprojekte zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt initiiert. Eines wendet sich an ältere Arbeitsuchende, insbesondere Frauen ab mit 45 Jahren, das andere an langzeitarbeitslose Jugendliche.

4everyoung ist eine gemeinnützige KommunikationsgesmbH, die Projekte werden aus Mitteln des AMS Kärnten, der Kärntner Landesregierung und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Nähere Informationen

4everyoung gemeinnützige KommunikationsgesmbH
Feschnigstraße 75 9020 Klagenfurt Tel.: 0463 481287 Fax: 0463 481287-15 E-Mail: office@4everyoung.at Internet: www.4everyoung.at

3.5 Maßnahmen / Projekte zur Wiedereingliederung

3.5.1 COME BACK – Eingliederungsbeihilfe (AMS)

Ziel
Das AMS fördert im Rahmen des Programms COME BACK neu zustande kommende Arbeitsverhältnisse. COME BACK kann nicht nur von Älteren in Anspruch genommen werden, ältere Arbeitslose nutzen COME BACK jedoch am häufigsten.

Wer wird gefördert?
- Beim AMS vorgemerkte arbeitslose Personen (Männer ab 50 Jahre, Frauen ab 45 Jahre).
- Arbeitsuchende, die mindestens sechs Monate (bei Personen unter 25 Jahren bzw. zwölf Monate (bei Personen ab 25 Jahren) beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind.
- Unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen, die akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z. B. aufgrund von Betreuungspflichten).

Wie hoch ist die Förderung?
Der Arbeitgeber kann maximal 66,7 % der Bemessungsgrundlage (d. h. des laufenden Brutto-Gehaltes plus 50 % Pauschale für Nebenkosten) vom AMS ausbezahlt erhalten. Die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ist die für die Beihilfe anerkennbare Obergrenze für das laufende Bruttoentgelt auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung. Die Länge beziehungsweise Höhe der Förderung variiert je nach Bundesland. Für detaillierte Auskünfte sind die jeweiligen Geschäftsstellen zu kontaktieren.

Rahmenbedingungen
Die Förderung kann von allen ArbeitgeberInnen für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, maximal jedoch bis zu zwei Jahre lang bezogen werden. Beachten Sie, dass regional unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich sind! Voraussetzung für den Bezug der Eingliederungsbeihilfe ist ein Beratungsgespräch zwischen AMS, Arbeitgeber (FörderungswerberIn) und der zu fördernden Person vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Zuständig ist dafür diejenige Geschäftsstelle des AMS, bei der die Arbeitsuchenden, die gefördert werden sollen, als arbeitslos vorgemerkt sind.

Nähere Informationen

Ansprechpartner sind die BetreuerInnen der jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle des AMS. In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen Landesgeschäftsstellen des AMS Auskunft über den zuständigen Ansprechpartner. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen findet sich im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5). Produktblatt: www.ams.at/neu/001_comeback-einglbeih_0107.pdf

3.5.2 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH Flexwork

Ziel
Die Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung Flexwork ist eine professionelle Dienstleistungseinrichtung für Menschen, die Arbeit suchen, und für Unternehmen, die MitarbeiterInnen benötigen. Im Vordergrund steht die sozialverträgliche Integration von arbeitslosen Menschen (meistens von Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt).

Flexwork können nicht nur Ältere in Anspruch nehmen, sie können davon aber besonders profitieren. Die Personen sind bei einer Arbeitskräfteverleihfirma (stabil) beschäftigt und können als LeiharbeiterInnen zunächst zeitlich begrenzt von Firmen beschäftigt werden. Dadurch ergibt sich über ein bis zwei Monate eine Art ver-

längerte Probezeit. In dieser Zeit können Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen abgebaut und deren spezifische Stärken erkannt werden. Vordergründiges Ziel ist es dabei, dass die ArbeitnehmerInnen in der Folge in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Nähere Informationen

Flexwork
Nordbahnstraße 36, Stiege 2, 1.Stock 1020 Wien Tel.: 01 7891202 Fax: 01 7891202-789 E-Mail: office@flexwork.at Internet: www.flexwork.at

3.5.3 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung Job-TransFair

Ziel

Job-TransFair ist ebenfalls ein gemeinnütziges Unternehmen, dessen Ziel es ist Partnerfirmen, die Personal suchen und die geeigneten (eigenen) Arbeitskräfte zusammenzuführen. Arbeitskraft und Arbeitsplatz sollen möglichst optimal zusammenpassen und so den Transitarbeitskräften den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben erleichtern. Einerseits sollen sich so die Partnerfirmen von Job-TransFair in allen Fragen der Personalauswahl und Personalentwicklung an das Unternehmen Job-TransFair wenden können. Andererseits soll dadurch am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen eine neue berufliche Perspektive eröffnet werden.

Nähere Informationen

Job-TransFair Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungsgesellschaft m.b.H.
Linke Wienzeile 10/21 1060 Wien Tel.: 01 5853991 Fax: 01 5853991-14 E-Mail: office@jobtransfair.at Internet: www.jobtransfair.at

3.5.4 Sozialökonomische Betriebe/Beschäftigungsprojekte am 2. Arbeitsmarkt

Beschäftigungsprojekte bzw. Sozialökonomische Betriebe sind keine speziellen Maßnahmen nur für Ältere. Ältere Arbeitslose haben aber in Österreich seit dem Jahr 2000 (gemäß §38a des AMSG-Arbeitsmarktservicegesetz) einen Rechtsanspruch auf ein kollektivvertraglich entlohntes Dienstverhältnis in einem Beschäftigungsprojekt.

Bei Sozialökonomischen Betrieben und Beschäftigungsprojekten handelt es sich um eine Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt mit dem Ziel der Reintegration von Arbeitslosen in den 1. Arbeitsmarkt. Bei älteren Arbeitslosen sind diese Maßnahmen sinnvoll, wenn die Beschäftigung als Überbrückungsphase zur Alterspension (zum Erwerb fehlender Versicherungsjahre) angesehen wird. Die Arbeitsverhältnisse werden je nach Einrichtung/Institution gefördert und sind zeitlich befristet.

Zusätzlich zu den im Folgenden vorgestellten Dachverbänden findet sich auch unter www.social.at ein Überblick über Sozialökonomische Betriebe bzw. Sozialprojekte in Österreich.

3.5.4.1 Bundesdachverband für Soziale Unternehmen (BDV)

Ziel

Der Bundesdachverband für Soziale Unternehmen (BDV) ist eine bundesweite Interessenvertretung von Trägerorganisationen, die am arbeitsmarktpolitischen Kontext in den Bereichen Beschäftigung, Beratung und Qualifizierung von Personen agieren, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Mitglieder des BDV sind die Landesverbände und Landesnetzwerke mit ihren jeweiligen Mitgliedorganisationen.

Zu den Mitgliedern zählen

- DSE Wien – Wiener Dachverband für Sozial-Ökonomische Einrichtungen (www.dse-wien.at, vgl. Kapitel 3.5.4.2).
- NÖB – Netzwerk NÖ Beschäftigungsprojekte (www.noeb.at/bb/bb/1Home, vgl. Kapitel 3.5.4.3).
- Sozialplattform Oberösterreich (www.sozialplattform.at, vgl. Kapitel 3.5.4.4).
- Soziale Arbeit GmbH (Salzburg) (www.esage.at, vgl. Kapitel 3.5.4.5).
- TISÖB – Verbad der Sozialökonomischen Betreibe in Tirol (www.conact.tibs.at/tisoeb, vgl. Kapitel 3.5.4.6).
- Netzwerk Beschäftigungsbetriebe Steiermark (www.bbsnet.at, vgl. Kapitel 3.5.4.7).
- Social Cluster Kärnten (www.impulse.co.at, vgl. Kapitel 3.5.4.8).

Der Verband der Vorarlberger Arbeitsprojekte (www.arbeitsprojekte.at) und das Burgenländische Arbeitsforum sind derzeit (2006) (noch) keine Mitglieder des BDV. Der BDV vertritt die überregionalen und bundesweiten Interessen seiner Mitglieder, vernetzt und koordiniert und bildet die Schnittstelle zu relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteuren auf Bundesebene und europäischer Ebene. Der BDV betreibt Einflussnahme und Lobbying im Sinne der Mitgliedseinrichtungen und deren KlientInnen zur Sicherung der Existenz der arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen. Seine Ziele sind:

- Mitgestaltung der Rahmenbedingungen für arbeitsmarktpolitische Einrichtungen durch Richtlinienarbeit und Sicherung eines BegutachterInnenstatus.
- Stärkung der Vernetzung und des Informationsaustauschs der Landesnetzwerke, Wissenstransfer durch Newsletter, Website und diverse Veranstaltungen.
- Öffentlichkeitsarbeit zur arbeitsmarktpolitischen und fachlichen Positionierung von Trägerorganisationen im arbeitsmarktpolitischen Kontext.
- Organisation von Fachtagungen.

Nähere Informationen

Bundesdachverband für Soziale Unternehmen
Herklotzgasse 21/3 1150 Wien Tel.: 01 2367611 Fax: 01 2367611-20 E-Mail: office@bdv.at Internet: www.bdv.at

3.5.4.2 Wiener Dachverband für sozialökonomische Einrichtungen

Ziel

Der Verein „Wiener Dachverband für sozialökonomische Einrichtungen“ (DSE-Wien), der seit Herbst 2001 besteht, vertritt derzeit die Interessen von 30 Mitgliedorganisationen, die im arbeitsmarktpolitischen Feld tätig sind. Zu den Mitgliedern zählen die Wiener Social Profit Organisationen, die Beschäftigung, Beratung, Begleitung sowie Qualifizierung anbieten. Der DSE versteht sich als Schnittstelle zwischen seinen Mitgliedorganisationen, Kooperationspartner (z.B. AMS, BSB, FSW, WAFF) und der Öffentlichkeit. Der DSE-Wien

kann aufgrund seines hohen Vernetzungsgrades bereits jetzt auf eine Vielzahl von ExpertInnen im arbeitsmarktpolitischen Kontext zurückgreifen.

Nähere Informationen

DSE Wien
Parhamerplatz 9 1170 Wien Tel.: 01 7203880 Fax: 01 7203880-20 E-Mail: office@dse-wien.at Internet: www.dse-wien.at

Der Würfel: Ein Mitglied des „Wiener Dachverbandes für sozialökonomische Einrichtungen“ als Beispiel

Ziel

Das Beratungscafe „Der Würfel“ ist ein Beispiel für eine Mitgliedorganisation des DSE. Der Würfel – Verein zur Unterstützung von arbeits- und erwerbslosen Menschen – versteht sich als „ersten Schritt“ aus einer schwierigen Lebenssituation (Arbeits-, Erwerbs-, Wohnungslosigkeit, Ausgrenzung, Isolation etc.) heraus. Durch die Hilfe des Würfel wird erreicht, dass Ratsuchende weiterführende Angebote erkennen, annehmen und in Anspruch nehmen. Zu den KlientInnen zählen Erwerbs- und Arbeitslose jeder Altersgruppe sowie von sozialer Ausgrenzung Betroffene, die Kontakt, Rat und Orientierung suchen. Das Angebot des Würfel-Beratungscafés im 7. Bezirk umfasst Beratung, emotionale Unterstützung, Raum für Kontakte und soziale Aktivierung (Beratungscafé als Kommunikationszentrum und soziales Netz), Benützung des Internet sowie aktive Möglichkeiten die Zeit zu gestalten (Einzel- und Gruppenaktivitäten)

Nähere Informationen

Beratungscafé
Myrthengasse 17 1070 Wien Öffnungszeiten des Cafés: Dienstag bis Freitag: 14–18 Uhr Tel.: 01 5239880 (Beratungscafé) oder Tel.: 01 5269416 (Leitung) E-Mail: wuerfel.beratungscafe@gmx.at oder E-Mail: office@derwuerfel.at Internet: www.derwuerfel.at

VISITAS : Ein Mitglied des „Wiener Dachverbandes für sozialökonomische Einrichtungen“ als weiteres Beispiel

Ziel

„VISITAS“ wurde als sozialökonomischer Betrieb (SÖB) des Wiener Roten Kreuzes gegründet und bietet Sozialbetreuung an (professionalisierter Besuchsdienst). In Ergänzung zur Hauskrankenpflege (medizinische Betreuung) werden vor allem soziale Bedürfnisse alter Menschen abgedeckt. Die Mitarbeiterinnen von VISITAS werden während eines auf ein Jahr befristeten Dienstverhältnisses fachlich eingeschult. Sie absolvieren Workshops und Praktika, erhalten sozialpädagogische Unterstützung in Gruppen- und Einzelgesprächen und nehmen an fachlichen Kleingruppenreflexionen teil. Darüber hinaus wird großer Wert auf Berufsorientierung und Outplacement (Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche durch Betriebskontakte) gelegt, um Mitarbeiterinnen in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu vermitteln. Insbesondere für eine Tätigkeit im Sozialbereich, ist VISITAS ein guter Einstieg.

Wer kann teilnehmen bzw. mitarbeiten?

Grundsätzlich können Frauen teilnehmen, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Über 25 Jahre.
- Auch ältere Arbeitsuchende.
- In Notstandshilfebezug beim AMS Wien.
- Interesse an einer sozialen Tätigkeit.
- Eignung als Sozialbetreuerin.
- Strafregisterbescheinigung muss erbracht werden können.

Nähere Informationen

VISITAS
Spallartgasse 10a / 3 1140 Wien Tel.: 01 79580 8400 Fax: 01 79580 8419 E-Mail: visitas@w.redcross.or.at Internet: www.wrk.at/visitas

3.5.4.3 NÖB – Netzwerk NÖ Beschäftigungsprojekte

Ziel

Das Netzwerk der NÖ Beschäftigungsprojekte agiert als Interessenvertretung für AnbieterInnen von arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen wie gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, sozialökonomische Betrieben, Beratungs-, Betreuungs- und Qualifizierungseinrichtungen. Diese Maßnahmen verbinden Beschäftigung, Qualifizierung, soziale Beratung, Personalentwicklung und Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen. Die Aufgabenbereiche der MitarbeiterInnen umfassen Koordination, Öffentlichkeitsarbeit bzw. Kommunikation nach innen und außen, Einsatz für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Mitgliederorganisationen sowie die Entwicklung von gemeinsamen Qualitätsstandards und Qualitätssicherung.

Nähere Informationen

Niederösterreichischer Dachverband für Bildung – Beratung – Beschäftigung
Julius Raab Promenade 27 / 1 / DG 3100 St. Pölten Tel.: 02742 21530 Fax: 02742 34358 E-Mail: office@noeb.at Internet: www.noeb.at

3.5.4.4 Sozialplattform Oberösterreich

Ziel

Die Sozialplattform OÖ versteht sich als Netzwerk von Sozialeinrichtungen mit dem Ziel, die Arbeit mit sozial benachteiligten Menschen zu unterstützen. Dabei geht es beispielsweise um Ausbildungs-, Beschäftigungs-, Wohnungslosen-, Beratungs- und Betreuungsprojekte. Im Rahmen der Interessensvertretung, der sozialpolitischen Arbeit und der Öffentlichkeitsarbeit will die Plattform ihren „österreichweit anerkannten ExpertInnenstatus“ im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik erhalten bzw. ausbauen. Zu den Tätigkeiten der Plattform zählen unter anderem:

- Koordination der Interessen der verschiedenen regionalen Projekte gegenüber FördergeberInnen, politischen EntscheidungsträgerInnen, usw. Diese Koordination erfolgt zum Teil in Arbeitskreisen nach Projekttypen

(Beschäftigungsprojekte, Wohnungslosenhilfe) oder Themenbereichen (Armutsnetzwerk OÖ, Wohnungslosenprojekte, Sozialpolitik …).

- Informationstätigkeit, zumeist über Projekte, Förderungen, Beschäftigungsmöglichkeiten und sozialpolitischen Anliegen. Die monatliche Zeitung „Rundbrief" dient als Informationsdrehscheibe zur regionalen Basis. Wesentliche Inhalte sind: Jobbörse für MitarbeiterInnen in Sozialprojekten, Termine, Projektbeschreibungen, neue Richtlinien und Gesetze, sozialpolitische Artikel, Ankündigungen von Veranstaltungen der Mitgliedsvereine etc.
- Interessenvertretung, dabei geht es etwa um die Interessen von Sozialprojekten bei Ämtern und Gebietskörperschaften in Bezug auf Rahmenbedingungen, Erarbeitung und Durchsetzung von Mindeststandards etc.
- Regelmäßige Weiterbildungsangebote, in Form von Seminaren und Veranstaltungen für Schlüsselkräfte in Sozialen Unternehmen.
- Öffentlichkeitsarbeit, einerseits in Form von Publikationen bzw. Informationsmaterial, andererseits durch sozialpolitische Veranstaltungen, Pressemitteilungen, Beteiligung an Messen, Vorträgen etc.
- Sozialpolitische Arbeit, indem versucht wird, sich in die sozialpolitische Diskussion einzuschalten und eine stärkere Einbindung von NGOs in sozialpolitische Entscheidungsgremien zu erreichen.

Nähere Informationen

Sozialplattform Oberösterreich
Weingartshofstraße 38 4020 Linz Tel.: 0732 667594 oder mobil: 0664 5080107 Fax: 0732 667594-4 E-Mail: office@sozialplattform.at Internet: www.sozialplattform.at

3.5.4.5 Soziale Arbeit GmbH (Salzburg)

Ziel

Die Soziale Arbeit GmbH ist Dach- und Trägerorganisation verschiedener sozialer Einrichtungen in Salzburg. Das seit 1994 bestehende private Non-Profit-Unternehmen bietet Menschen in sozialen Notlagen professionelle Beratung, Betreuung und weitere konkrete Hilfsmaßnahmen an. Dabei bestimmen die drei Geschäftsfelder bzw. Kernkompetenzen „Beratung", „Betreutes Wohnen" sowie „Beschäftigung und Integration" den Tätigkeitsbereich.

Nähere Informationen

Soziale Arbeit GmbH
Breitenfelderstraße 49/3 5020 Salzburg Tel.: 0662 871400-0 Fax: 0662 871400-20 E-Mail: office@esage.at Internet: www.esage.at

3.5.4.6 TISÖB – Tiroler Verband der sozialökonomischen Betriebe (SÖB) und der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP)

Ziel

Der Verein tisöb unterstützt die Arbeit der sozialökonomischen Betriebe und der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte durch Entwicklung und Führung von übergreifenden gemeinsamen Projekten, die vor allem der Bekämpfung der Ursachen und Folgen von Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit dienen. Zielgruppe dieser Projekte sind dabei Frauen, Männer, Jugendliche und ältere Personen ohne Beschäftigung, die Probleme bei

der Arbeitsuche haben. Ziele sind die Schaffung von praxisorientierten Arbeitsplätzen und die Unterstützung und Förderung des (Wieder-)Einstieges ins Berufsleben durch individuelle Betreuung, Qualifizierung sowie Begleitung und Unterstützung bei der Arbeitsuche. Der tisöb entwickelt und unterstützt dabei auch die wirtschaftliche Kooperation der Mitgliedsbetriebe und unterstützt die Qualifizierung der Schlüsselkräfte der Mitgliedorganisationen.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Öffentlichkeitsarbeit, d. h., es sollen einerseits die Angebote der tisöb-Mitglieder nach außen präsentiert und andererseits zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen Stellung bezogen werden.

Nähere Informationen

TISÖB – Tiroler Verband der sozialökonomische Betriebe und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte
Templstraße 2/III 6020 Innsbruck Tel.: 0512 267731 E-Mail: office@horuck.at Internet: www.conact.tibs.at/tisoeb

3.5.4.7 Netzwerk Beschäftigungsbetriebe Steiermark

Ziel

Das Netzwerk ist als Verein organisiert. Ziel ist die Vertretung der Interessen von gemeinnützigen Organisationen, welche für benachteiligte Personen des Arbeitsmarktes Angebote im Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich schaffen. Darunter fallen insbesondere die Vertretung der Interessen gegenüber öffentlichen Einrichtungen sowie eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit. Das Netzwerk dient dabei zur:

- Stärkung des Beschäftigungssektors in der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- Entwicklung des Angebotes am Arbeitsmarkt.
- Produktentwicklung und Qualitätsmanagement.
- Weiterbildungsangebot.
- Öffentlichkeitsarbeit.

Nähere Informationen

Netzwerk Beschäftigungsbetriebe Steiermark
Ungergasse 31 8020 Graz Tel.: 0316 716637 Fax: 0316 716637-20 E-Mail: office@bbsnet.at Internet: www.bbsnet.at

3.5.4.8 Social Cluster Kärnten

Ziel

Die Aufgaben des Social Cluster Kärnten sind der Austausch über die Aktivitäten der verschiedenen Mitgliedsbetriebe (z. B. AWOL GmbH, Contrapunkt GmbH, Impulse GmbH). Social Cluster ist Ansprechpartner gegenüber dem AMS in finanziellen, vertraglichen und inhaltlichen Angelegenheiten. Weitere Tätigkeiten sind zum Beispiel Öffentlichkeitsarbeit, Aktivitäten zur Ausweitung der Kärntner Vernetzung etc. Die Zuweisung von u. a. auch älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden erfolgt über das AMS. In Form von Beratung und Beschäftigung sollen den Personen neue Perspektiven eröffnet werden.

Nähere Informationen

Sozial Cluster Kärnten
Kotaktperson: Reinhard Reich (Obmann) Pischldorfer Straße 20 9020 Klagenfurt Tel.: 0463 516310 oder mobil: 0664 5131645 Fax: 0463 516310-4 E-Mail: reinhard.reich@impulse.co.at Internet: www.impulse.co.at

3.5.4.9 Verband der Vorarlberger Arbeitsprojekte

Ziel

Der Verband der Vorarlberger Arbeitsprojekte wurde 2004 gegründet und umfasst derzeit fünf soziale Unternehmen aus allen Regionen in Vorarlberg. Insgesamt werden im Rahmen des Verbandes rund 160 temporäre Arbeitsplätze angeboten, die langzeitarbeitslosen Menschen einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen sollen. Wesentliche Inhalte der Verbandsarbeit sind dabei folgende:

- Mindeststandards: Schaffung bedarfsgerechter, zielgruppenspezifischer Mindeststandards innerhalb der Projekte insbesondere bei Begleitmaßnahmen, Arbeitszeiten, Entlohnung, Personalentwicklung, Controlling.
- Finanzen und Kooperation: Prüfung möglicher Synergien und Verbesserungspotenziale; Erarbeitung neuer Fördersysteme, gemeinsam mit den Fördergebern, um die Fördermöglichkeiten an die Zielgruppenspezifika besser anzupassen.
- Qualitätsmanagement: Ausbau gemeinsamer und einheitlicher Evaluierungsinstrumente in Zusammenarbeit mit den Fördergebern, insbesondere hinsichtlich langfristiger Wirksamkeit und Amortisationsdauer von Maßnahmen; Verknüpfung mit Forschung und Lehre.
- Vertretung nach außen: (Vertrags-)Verhandlungen mit den FördergeberInnen; gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit.
- Vernetzung: Austausch und Kooperation auf nationaler und internationaler Ebene, und zwar insbesondere im Hinblick auf Beteiligung an und Nutzung von EU-Programmen.

Nähere Informationen

Verband der Vorarlberger Arbeitsprojekte
Verbandsprecher: Jürgen Marcabruni Tel.: 05550 4830 Fax: 05550 4830-44 E-Mail: abo.marcabruni@aon.at Internet: www.arbeitsprojekte.at **iap projektmanagement** **Unterstützung: Wolfgang Michalek** Tel.: 0699 12694550 Fax: 05577 62777-77 E-Mail: iap.michalek@vol.at Internet: www.iap-vlbg.at

3.5.4.10 BAF Burgenländisches Arbeitsforum – Verein zur Vernetzung von Sozialprojekten

Ziel

Die verschiedenen Initiativen dieser Vereinsplattform sind u. a. im Auftrag des AMS Burgenland tätig. Sie bieten Frauen sowie Männern mit besonderen Vermittlungshindernissen für den Arbeitsmarkt im Rahmen von mehreren Projekten einen Arbeitsplatz.

Nähere Informationen

Burgenländisches Arbeitsforum / AMS Burgenland
Permayerstraße 10 7001 Eisenstadt Tel.: 02682 692 E-Mail: ams.burgenland@ams.at Internet: www.ams.at/neu/bgld/start.html

3.6 Territoriale Beschäftigungspakte in Österreich – Beispiele

Ziel

Territoriale Beschäftigungspakte (TEPs) sind vertraglich vereinbarte Zusammenschlüsse von arbeitsmarktpolitischen Akteuren aus unterschiedlichen Bereichen. Ihr Ziel ist es, Maßnahmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen zu setzen. Nachdem Österreich mit einer Beschäftigungsquote von rund 30 % bei älteren Menschen (55–64 Jahre) – auch im europäischen Vergleich – eher schlecht abschneidet, setzen die TEPs auch einen Schwerpunkt bei den Älteren. Langfristiges Ziel ist die Steigerung der Beschäftigungsquote älterer Menschen, die – bedingt durch den demographischen Wandel und den prognostizierten Fachkräftemangel – immer bedeutender wird.

Die Pakte nehmen sich einerseits auf bundesweiter Ebene in Form der österreichweiten, sektoralen EQUAL-Partnerschaft „TEP_EQUAL_Elderly“ des Themas an (www.elderly.at). Mit dem Ziel, das Potenzial Älterer zu erkennen, wertzuschätzen und zu fördern, möchte das Projekt TEP_EQUAL_ELDERLY für alle gesellschaftlich relevanten Institutionen, Unternehmen, Interessenvertretungen und Sozialpartner geeignete Instrumente und Methoden identifizieren und das erforderliche Know-how für die praktische Umsetzung zur Verfügung zu stellen. Die Entwicklungspartnerschaft nähert sich dem Thema „Ältere und Unternehmen“ anhand von zwei Säulen an, nämlich „Ältere Arbeitslose in Beschäftigung bringen“ und „Ältere ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung halten“. In beiden Säulen werden Lösungen für die Zielgruppe gesucht, in drei Modulen experimentell erprobt und implementiert.

Andererseits bearbeiten die TEPs das Thema „Ältere“ auch auf regionaler Ebene durch Entwicklung gemeinsamer Lösungen und Implementierung neuer Maßnahmen. In allen österreichischen Bundesländern bestehen Beschäftigungspakte, an deren Umsetzung kontinuierlich gearbeitet wird, deren jeweilige Ausrichtung und spezifische Zielsetzung dabei allerdings sehr unterschiedlich sein können. Im Folgenden werden beispielhaft älterenorientierte Projekte angeführt, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Praxishandbuches (2006) im Laufen waren. Jeweils aktuelle Informationen können aber jederzeit direkt bei den jeweiligen Territorialen Beschäftigungspakten der einzelnen Bundesländer eingeholt werden (vgl. auch www.pakte.at als Eingangsportal).

Nähere Informationen

Internetportal – Territoriale Beschäftigungspakte in Österreich
www.pakte.at Kontaktinformationen über die Territorialen Beschäftigungspakte der einzelnen Bundesländer in Österreich finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5.6)

3.6.1 Individualisierte Weiterbildung für ältere Erwerbslose in Kärnten

Ziel

Der Verein zur Förderung Kärntner Arbeitsstiftungen führt (im Auftrag des AMS Kärnten und der Kärntner Landesregierung) im Zuge des Territorialen Beschäftigungspaktes speziell für die Zielgruppe „Ältere erwerbslose Personen“ Kursmaßnahmen mit dem Namen „Individualisierte Weiterbildung für ältere Erwerbslose“ durch. Zu dieser Zielgruppe zählen Männer und Frauen ab 50 Jahren.

Ziel der Maßnahme ist es, dass die TeilnehmerInnen mit Hilfe qualifizierter Betreuung und Begleitung über die gesamte Maßnahmendauer hinweg und möglicher Qualifizierung wieder dauerhaft einen neuen Arbeitsplatz finden, der selbstverständlich auch den Vorstellungen der betroffenen Person entspricht. Mit den TeilnehmerInnen wird gemeinsam – unter Berücksichtigung der jeweiligen Wünsche und Bedürfnisse – ein individueller „Karriereplan“ erstellt, der das künftige Berufsziel enthält und sämtliche Maßnahmen, die zur Erreichung dieses Ziels notwendig sind, beschreibt.

Die maximale Verweildauer in der Maßnahme ist 24 Monate, in welcher die TeilnehmerInnen über Betriebspraktika die Möglichkeit haben, Unternehmen kennen zu lernen, sich selbst auszuprobieren und sich diverse Berufe anzusehen. Die Teilnahme ist freiwillig und ein Ausstieg aus der Maßnahme ist bei Eintritt in ein Dienstverhältnis jederzeit möglich.

Nähere Informationen

Verein zur Förderung Kärntner Arbeitsstiftungen
Dr. Andrea De Astis Tel.: 0463 5870-417 Internet: www.kaerntner-arbeitsstiftungen.at Bei Interesse für diese Maßnahme können Sie sich auch an die für Sie zuständige Regionale Geschäftsstelle des AMS wenden (Adressen vgl. Kapitel 5.1).

3.6.2 Job konkret 45+ in Niederösterreich

Ziel

Das Projekt Job konkret 45+, initiiert von Land NÖ und AMS NÖ, möchte das Potenzial älterer Personen für die Wirtschaft wieder nutzbar machen: Älteren Arbeitsuchenden soll – nach vorangegangener Qualifizierung – der berufliche Wiedereinstieg erleichtert werden. Die Angebote für Unternehmen bzw. Arbeitsuchende sind folgende:

- Personalauswahlverfahren mit Entwicklung eines konkreten Ausbildungsplanes, vor allem bei Stellen, die bisher nicht passend besetzt werden konnten.
- Betriebliche Praktika, dabei können ältere Arbeitsuchende auf Eigeninitiative Kontakte zu Unternehmen herstellen und bei Bewerbungen die Möglichkeiten der Stiftung nützen.
- Allenfalls aktive Arbeitsuche bei Betrieben mit potenziellem Arbeitskräftebedarf.

Wer kann teilnehmen? – Teilnahmevoraussetzungen für Arbeitsuchende

- Das 45. Lebensjahr vollendet,
- Anspruch auf Arbeitslosengeldbezug und
- ihren Wohnsitz in Niederösterreich haben.
- Interesse an der speziellen Stelle besitzen und
- bereit sein, sich weiter zu qualifizieren.

Wer kann teilnehmen? – Teilnahmevoraussetzungen für Unternehmen

- Betriebe, unabhängig von Branche und Größe.
- Bereitschaft zum Abschluss eines Kooperationsvertrages mit dem Stiftungsträger.
- Bereitschaft zur Übernahme der StiftungsabsolventInnen in ein Dienstverhältnis.

Was wird gefördert?

- „Lohnkosten" während der Implacementphase – Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe und/oder Beitrag zur Deckung des Lebensunterhaltes.
- Stipendium für den/die StiftungsteilnehmerIn von mindestens 40 Euro bis maximal zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze.

Nähere Informationen

Für Informationen wenden Sie sich an die zuständige Regionale Geschäftsstelle des AMS Niederösterreich (www.ams.at/neu/noe/4190.htm). Beratung und Ansuchen können auch bei der Projektassistenz eingeholt werden.

3.6.3 „chance P – Beschäftigung bis zur Pension" in Oberösterreich

FAB
Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung

Ziel

Der Sozialökonomische Betrieb „chance P" – Beschäftigung bis zur Pension wird im Rahmen des Vereins zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) im Auftrag des AMS Oberösterreich durchgeführt. Aufgrund der schwierigen Situation älterer arbeitsuchender Personen wurde das Konzept der Maßnahme „chance P" entwickelt. Mit zunehmendem Alter steigen nicht nur die Zeiten außerhalb des Arbeitsmarktes und die Zeiten der Arbeitslosigkeit, sondern auch die Beschäftigungsanteile nach Beendigung einer (Beschäftigungs-)Maßnahme fallen immer geringer aus. Jene Personen, denen der Antritt einer Alterspension noch nicht möglich ist, bietet „chance P" daher eine Überbrückung dieser Zeiten mit sinnvoller Beschäftigung bei aufrechtem Dienstverhältnis.

Dabei kann die bereits vorhandene Struktur des Vereins FAB genützt werden. Das heißt, dass die Personen, die an der Maßnahme „chance P" teilnehmen, in einem der Betriebe des FAB (Integrative Betriebe, Geschützte Werkstätten, Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) dauerhaft beschäftigt werden. Die möglichen Tätigkeitsbereiche innerhalb des FAB richten sich nach der jeweiligen Ausrichtung der in Frage kommenden Standorte. Diese können sein:

- Büroservice.
- Werbeassistenz.
- Gastrobereich.
- Verpacken und Komplettieren.
- Metallbearbeitung.
- Reinigung.
- Gartenarbeiten.
- Übersiedlungen.
- Bau, Renovierung und Sanierung.

Wer kann teilnehmen

Zielgruppe des sozialökonomischen Betriebes „chance P" – Beschäftigung bis zur Pension sind Personen, die maximal zwei Jahre vor ihrem persönlichen Pensionsantritt stehen, aber aus unterschiedlichen Gründen am 1. Arbeitsmarkt keine Beschäftigung finden bzw. durch das AMS am 1. Arbeitsmarkt nicht vermittelt werden können.

Nähere Informationen

FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
Grillparzerstraße 50 / PF 343 4021 Linz Tel.: 0732 6922-0 Fax: 0732 6922-5133 E-Mail: office@fab.at Internet: www.fab.at

3.6.4 Initiative 40 – Beratungsstelle für Arbeitsuchende ab 40 in Salzburg

Ziel

Die Beratungsstelle „Initiative 40“ berät und begleitet kostenlos Menschen ab 40, die Arbeit suchen, deren Arbeitsplatz gefährdet ist oder die sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen. Die Beratungsstelle bietet im Rahmen von Einzelberatungen unter anderem Hilfe bei einer Neuorientierung und eine berufliche Situationsanalyse. Weiters erhält man Informationen über Weiterbildung und Umschulung, Kursmaßnahmen, Beihilfen etc., es wird ein persönliches Leitbild erstellt, und es findet professionelle Weitervermittlung an Fachberatungsstellen der Stadt Salzburg statt. Außerdem wird konkrete Hilfe bei der Arbeitsuche angeboten (z. B. verschiedene Möglichkeiten der Stellensuche, Kontaktaufnahme zu Unternehmen, Vorstellungsgespräche, Erstellung und Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen, zum Teil Nachbetreuung nach Dienstantritt)

Nähere Informationen

Beratung für Arbeitsuchende Menschen ab 40 in Salzburg
Initiative 40 Glockengasse 6 5020 Salzburg Tel.: 0662 882929 Fax: 0662 882929-40 E-Mail: arbeit@initiative40.at Internet: www.initiative40.at

3.6.5 Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark – Implacementstiftung für Ältere „Erfahrung zählt“ in der Steiermark

FÜR NEUE PERSPEKTIVEN
BEWEGEN WIR MENSCHEN
UND ORGANISATIONEN

move-ment

Ziel

Seit 1999 führt die move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH im Auftrag von Land Steiermark und dem AMS Steiermark die Implacementstiftung für Ältere „Erfahrung zählt“ durch. Ziel der Stiftung ist es, die Integration älterer arbeitsuchender Personen ab 45 in den Arbeitsmarkt, zu verstärken. Dabei wird sowohl bei den Bedürfnissen der StiftungsteilnehmerInnen (Arbeitsuchenden) als auch bei den Bedürfnissen der Unternehmen, die offene Stellen zu besetzten haben, angesetzt. Diese werden bei Personalauswahl, Qualifizierung und Einstieg beraten. Wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Stellenbesetzung sind vor allem speziell entwickelte und auf Unternehmen und Arbeitsuchende abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen.

„Erfahrung zählt“ ist mittlerweile an fünf Standorten in der Steiermark tätig (Graz / Graz-Umgebung, Bruck / Mürzzuschlag, Leibnitz, Deutschlandsberg, Mureck).

Nähere Informationen

move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH		
Mag.ª Erika Kolouch-Neuhold, Mag.ª Bettina Hooshmandi-Roiba	**Bruck/Mur**	**Leibnitz**
Nibelungengasse 54 8010 Graz Tel.: 0316 348402 Fax: 0316 348402-555 E-Mail: e.kolouch@move-ment.at; b.hooshmandi@move-ment.at; office@move-ment.at Internet: www.move-ment.at	Am Wienertor 2 8600 Bruck/Mur Fax: 03862 53178	Bahnhofstr. 22 8430 Leibnitz Tel.: 03452 82991 Fax: 03452 83730
Wer selbst auf Arbeitsuche ist oder offene Stellen zu vergeben hat und die Möglichkeiten der Stiftung nützen will, kann sich an move-ment wenden.		

3.6.6 Regionale Entwicklungsgemeinschaften Top 40 in Tirol

Ziel

Ziel der Initiative Top 40 ist die Erhaltung und Förderung der Leistungsfähigkeit der Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung von MitarbeiterInnen über 40 Jahren. Sowohl die Potenziale des Unternehmens als auch die der MitarbeiterInnen sollen optimal genutzt, erhalten und ausgebaut werden. Dazu werden in Unternehmen Veränderungsstrategien zur altersgerechten Gestaltung der betrieblichen Strukturen und Prozesse erarbeitet. Dieser Analyse- und Entwicklungsprozess wird durch professionelle UnternehmensberaterInnen begleitet. Die Optimierung bezieht sich dabei betriebsintern auf folgende Bereiche:

- Führung von MitarbeiterInnen.
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung.
- Qualifizierung – Weiterbildung.
- Personalauswahl.
- Gesundheit

Weiters können die teilnehmenden Betriebe die Chance des Informations- und Erfahrungsaustausches mit anderen Unternehmen nutzen.

Wer wird gefördert

Zielgruppe dieser Initiative des AMS Tirol sind innovative Tiroler Unternehmen, die an einer alterssensitiven Gestaltung ihrer Strukturen und Prozesse interessiert sind.

Was wird gefördert/Wie hoch ist die Förderung

- Die Analyse und Beratung im Betrieb zu 100 % im Rahmen der fünf festgelegten Beratungsfelder (Führung, Arbeitsorganisation und -gestaltung, Qualifizierung/Weiterbildung, Personalauswahl und Gesundheit).
- Individuelle Information und Themenabende für die MitarbeiterInnen.
- Alterssensitive Schulungsmaßnahmen mit 2/3 der Kurskosten für Frauen ab 40 und Männer ab 45 Jahren (Beispiele für Schulungsthemen: Fachschulungen, Führungskräfteschulungen, EDV-Schulungen etc.).

Rahmenbedingungen

- Für den Erhalt der Förderungen gelten folgende Voraussetzungen:
- Mitgliedschaft an der Entwicklungsgemeinschaft.
- Analyse und Beratung zu den fünf Entwicklungsfeldern.
- Bildungsbedarfserhebung (Voraussetzung für geförderte Schulungen).
- Die Förderung der Qualifizierungsmaßnahmen im Zuge der regionalen Entwicklungsgemeinschaft orientiert sich an der Richtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds“. Die Förderung der Schulungsmaßnahmen ist auf alterssensitive Maßnahmen begrenzt.

Nähere Informationen

Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol – Service für Unternehmen (SFU)	P&K Unternehmensberatung GmbH
Mag. Bernhard Pichler Andreas-Hofer-Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 5903917 Fax: 0512 584656 E-Mail: bernhard.pichler@ams.at oder ams.tirol@ams.at Internet: www.ams.at/neu/tirol/1293.htm Auf der Homepage der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol (www.ams.at/neu/tirol/1293.htm) findet sich auch ein Link zu allen Regionalen Geschäftsstellen des AMS in Tirol (www.ams.at/neu/tirol/4125.htm). Auch dort erhalten sie gerne nähere Informationen über die Regionale Entwicklungsgemeinschaft Top 40.	Tel.: 0512 560166 E-Mail: office@ewg40.at Internet: www.ewg40.at Dort erhalten Sie auch Informationen zu den derzeit beteiligten Regionen und eine Liste der jeweils teilnehmenden Betrieben

3.6.7 Arbeit und Gesundheit 40+ in Wien

Ziel

Dieses Projekt ist eine gemeinsame Initiative von AMS Wien, waff und AK Wien und wird vom BBRZ in Zusammenarbeit mit der Berufsdiagnostik Austria umgesetzt. Ziel des Projektes ist die Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen. Wichtig ist dabei, dass eine Kündigung vermieden werden soll. Darüber hinaus soll begleitend Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden.

Das BBRZ Österreich berät und unterstützt im Rahmen dieses Projektes Betriebe, die gesundheitlich eingeschränkte „ältere“ MitarbeiterInnen ab 40 Jahren beschäftigen, zu folgenden Themen:

- Anpassung des Qualifikationsportfolios.
- Reduzierung von Krankenstandszeiten von MitarbeiterInnen durch Arbeitsplatzanpassung und begleitende arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Maßnahmen.
- Systematisches Abrufen aller zur Verfügung stehenden Unterstützungsleistungen.
- Etablierung von kostengünstigen betriebsnahen Modellen beruflicher Rehabilitation.
- Förderung alternsentsprechender Unternehmensentwicklung.

Wer kann teilnehmen

- Unternehmen, die ältere MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Einschränkungen beschäftigen: Führungskräfte, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, BetriebsrätInnen, Behindertenvertrauenspersonen.
- ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung im Alter ab 40 Jahren, die bereits an Funktionsstörungen leiden und bei denen daher absehbar ist, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtern könnte und sie in naher Zukunft von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit bedroht sein werden.

Was wird inhaltlich angeboten / was wird gefördert

Folgende Inhalte bzw. Dienstleitungen werden im Rahmen des Projektes angeboten:

- Hotline für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.
- Erstberatung.
- Beratung und Unterstützung betreffend Eignung und Einsetzbarkeit älterer, gesundheitlich eingeschränkter ArbeitnehmerInnen.
- Erarbeitung eines Bildungsplanes und Unterstützung bei der Umsetzung.
- Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen 40+ über Fördermittel des waff.
- Beratung betreffend Förderungen und Unterstützungen.
- Arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Beratung.
- Beratung betreffend Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzadaption.

Nähere Informationen

Service für Arbeit und Gesundheit 40+	AMS Wien – Landesgeschäftsstelle
Geiselbergstraße 26–32 1110 Wien Tel.: 01 74022-400 E-Mail: sag.wien@bbrz.at Internet: www.servicearbeitgesundheit.at Angeboten wird das Service für Arbeit und Gesundheit 40+ auch in der Steiermark Alte Poststraße 136 8020 Graz Tel.: 01 316576228 E-Mail: sag.stmk@bbrz.at Internet: www.servicearbeitgesundheit.at	Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871-0 E-Mail: ams.wien@ams.at

3.7 Unternehmensgründungsprogramme

3.7.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

Arbeitslose/Arbeitsuchende können (unabhängig von einem Leistungsbezug beim AMS) eine Gründungsberatung bei einem Beratungsunternehmen, das mit dem AMS kooperiert, in Anspruch nehmen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, erforderliche Qualifikationen zu erwerben. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich. Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung übernimmt das AMS.

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

- Arbeitslose, unabhängig von einem Leistungsbezug, mit der Absicht, sich selbständig zu machen.
- Die TeilnehmerInnen müssen eine konkrete Projektidee haben.
- Die TeilnehmerInnen müssen über eine der Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung verfügen.
- Anspruchsberechtigt sind auch jene Personen, die im Rahmen einer Arbeitsstiftungsmaßnahme ein eigenes Unternehmen gründen.

Rahmenbedingungen

Bei Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilgenommen werden, das sich über einen Zeitraum von sechs bis maximal neun Monaten erstreckt. Unter gewissen Bedingungen wird die finanzielle Absicherung für die Dauer der Teilnahme am Programm gewährleistet.

Nähere Informationen

Ansprechpartner sind die BetreuerInnen der jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle des AMS, bei der Sie als arbeitslos vorgemerkt sind. In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen Landesgeschäftsstellen des AMS Auskunft über den zuständigen Ansprechpartner. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen findet sich im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).
Produktblatt: www.ams.at/neu/001_ugp_0107.pdf

3.7.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins UnternehmerInnentum. Das Online-

gründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungsidee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden.

Nähere Informationen

Gründer-Service Wien
Stubering 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450-1050 Fax: 01 51450-1491 E-Mail: gruenderservice@wkw.at Internet: www.gruenderservice.net Eine Liste aller Kontaktinformationen über das Gründer-Service in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5.4.1)

3.7.3 Betriebsnachfolge

Ziel

Der waff unterstützt Personen, die einen Betrieb übernehmen wollen, aber bei der Übergabe nicht über alle nötigen Qualifikationen verfügen. Diese Defizite gleicht der waff mit geförderten Schulungen aus.

Was wird gefördert?

- Qualifizierungen, die Ihre erfolgreiche Unternehmensübernahme unterstützen.
- 50 % der Aus- und Weiterbildungskosten, maximal 1 000 Euro.

Wer wird gefördert?

- Personen, welche die Absicht haben ein Unternehmen, Unternehmensteile oder Gesellschaftsteile eines bestehenden Unternehmens zu übernehmen.
- Personen, die zum Zeitpunkt der Antragstellung beim waff arbeitslos oder unselbständig beschäftigt sind und
- während der letzten 5 Jahre vor Übernahme des Unternehmens nicht wirtschaftlich selbständig waren.

Rahmenbedingungen

- Der Förderantrag muss vor Beginn der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gestellt werden.
- Sie müssen nachweisen können, dass Sie die Absicht haben ein Unternehmen, Unternehmensteile oder Gesellschaftsteile eines bestehenden Wiener Unternehmens zu übernehmen. Diese sind:
  - Bestätigung der Nachfolgebörse Wien (514 50/6734),
  - Bestätigung des Gründer-Service über eine durchgeführte Beratung zum Thema (Teil-)Betriebsübertragung (514 50/1347) sowie
  - Nachweis über die persönliche Stellung (beschäftigt, arbeitslos, karenziert).

Nähere Informationen

waff – Betriebsnachfolge
Nordbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 91 21748-223 E-Mail: isabella.resch@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Unternehmen / Qualifizierung von MitarbeiterInnen)

3.8 Beispiele zu Karriereplanung und Bewerbung

3.8.1 Servicebereich für Arbeitsuchende des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

Im Servicebereich für Arbeitsuchende der AMS-Homepage werden Sie bei Ihrer Jobsuche unterstützt. Sie können sich hier in den e-Jobroom eintragen und aktiv nach Stellen suchen oder einfach ein Onlineinserat schalten. Sie können außerdem Informationsmaterial downloaden, das Sie auf Ihren ersten Besuch beim AMS vorbereitet. Der Bewerbungscoach im Internet unterstützt Sie Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis kommen Sie zu maßgeschneiderten Unterlagen. Die Praxismappe vermittelt in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche (z. B. Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.).

Auch wer sich für einen Job im Ausland interessiert, findet im Servicebereich für Arbeitsuchende Unterstützung. In der EURES-Datenbank finden Sie beispielsweise offene Stellen aus dem gesamten EWR-Raum und können Stellengesuche online aufgeben. ExpertInnen des AMS unterstützen Sie zusätzlich bei der Stellensuche in europäischen Ländern. Weiters finden Sie im Servicebereich für Arbeitsuchende auch Informationen zu allen AMS-Leistungen und Förderungen sowie Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten.

Nähere Informationen

Informationen sind bei den zuständigen BeraterInnen der jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle des AMS, bei der Sie als arbeitslos vorgemerkt sind, einzuholen. In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen Landesgeschäftsstellen des AMS Auskunft über den zuständigen Ansprechpartner. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen findet sich im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5)
Siehe auch für die zuvor genannten Produkte auch im Besonderen die in Kapitel 7 angeführten AMS-Internet-Tools.

3.8.2 FRECH – Frauen ergreifen Chancen

Ziel

FRECH ist ein spezielles Angebot des waff für berufstätige Wienerinnen, die sich beruflich verändern wollen. Die FRECH-BeraterInnen des waff bieten Unterstützung bei:

- Der Entwicklung neuer Berufsperspektiven.
- Der Klärung der Chancen und Risiken einer beruflichen Veränderung.
- Fragen zur Vereinbarkeit Ihrer beruflichen Ziele mit Ihrem privaten Umfeld (z. B. Familie).
- Der Klärung, ob Ihre derzeitigen Qualifikationen ausreichen, um Ihre neuen Ziele zu verwirklichen.
- Unterstützung bei der Wahl passender Aus- und Weiterbildungskurse (Bildungsplan).

Frauen, die maximal eine berufsbildende mittlere Schule besucht haben oder maximal über eine abgeschlossene Lehre verfügen, kann der waff unter bestimmten Voraussetzungen auch finanziell unterstützen. Das heißt, dass notwendige und im Bildungsplan festgelegte Weiterbildungsmaßnahmen bis zu einem Maximalbetrag von 3 700 Euro bzw. 90 % der Kurskosten gefördert werden können.

Nähere Informationen

waff – FRECH – Frauen ergreifen Chancen
Nordbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 01 21748-555 (Montag bis Freitag von 8–17 Uhr) E-Mail: frech@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Beschäftigte / Angebote für Frauen)

3.8.3 Weitere Internetadressen rund ums Bewerben

Am Ende dieses Praxishandbuches finden Sie weitere Internetadressen, die Ihnen bei Fragen rund ums Bewerben weiterhelfen können (vgl. Kapitel 6.8).

3.9 Beispiele personenspezifischer Aus- und Weiterbildungsförderung

3.9.1 PISA PLUS

Ziel

Der waff unterstützt mit dem Programm PISA PLUS beschäftigte WienerInnen, für deren berufliche Entwicklungschancen eine hochwertige Aus- und Weiterbildung besonders wichtig ist.

Was wird gefördert?

- Nachholen des Lehrabschlusses bis zu maximal 2000 Euro im zweiten Bildungsweg.
- Ersatz von 90 % der Kurskosten bis zum Höchstbetrag von 1 100 Euro, wenn Sie maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen oder eine Ausbildung im Herkunftsland erworben haben, die in Österreich nicht verwertet werden kann.
- Für Beschäftigte ab dem 40. Lebensjahr – Ersatz von 70 % der Kurskosten bis zum Höchstbetrag von 1 100 Euro.

Wer wird gefördert?

- Beschäftigte Personen, die im zweiten Bildungsweg den Lehrabschluss nachholen wollen.
- Beschäftigte Personen, deren höchste abgeschlossene Ausbildung ein Pflichtschulabschluss ist.
- Beschäftigte Personen, die im Herkunftsland eine Ausbildung erworben haben, die in Österreich nicht verwertet werden kann.
- Beschäftigte Wiener und Wienerinnen ab 40 Jahren.

Rahmenbedingungen

- Ein Beratungsgespräch vor Kursbeginn, bei dem die Fördervoraussetzungen geprüft und die Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden.
- Die Antragstellung muss vor Kursbeginn erfolgen.
- Eine Förderung wird nur gewährt, wenn die Kurskosten mehr als 200 Euro betragen.
- Eventuelle Änderungen bzw. nähere Informationen über die sonstigen Voraussetzungen für den Erhalt Ihrer Förderung sind telefonisch bei den BeraterInnen des waff zu erfragen.

Nähere Informationen

waff – PISA PLUS
Nordbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 01 21748-555 Montag bis Donnerstag von 8–17 Uhr E-Mail: bbe@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Beschäftigte / Weiterbildung / Förderung)

3.9.2 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

Durch das Weiterbildungskonto werden arbeitslose und beschäftigte WienerInnen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.

Was wird gefördert?

Grundsätzlich fördert der waff jene Kosten, die der / die AntragstellerIn bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs- und Seminarkosten sowie Prüfungsgebühren. Nicht gefördert werden Bücher, Skripten und staatliche Gebühren (wie z. B. Studiengebühren).

- 50 % der Kurskosten, maximal 200 Euro.
- 50 % der Kurskosten, maximal 300 Euro, wenn Sie zum Zeitpunkt des Kursbeginns Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Altersteilzeitgeld) beziehen bzw. KarenzurlauberIn (Elternkarenz) oder SozialhilfeempfängerIn sind.
- 80 % der Kurskosten, maximal 450 Euro, wenn Sie einen Hauptschul- oder Lehrabschluss erwerben, die Werkmeisterprüfung oder die Berufsreifeprüfung ablegen wollen.

Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen / Angestellte / Vertragsbedienstete.
- Geringfügig Beschäftigte.
- Freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert.
- Lehrlinge.
- Arbeitslose (beim AMS Wien gemeldet).
- Personen, die beruflich wieder einsteigen möchten.
- Personen in Eltern- oder Bildungskarenz.
- Präsenz- oder Ausbildungsdienstleistende und Zivildiener.
- SozialhilfeempfängerInnen.
- Neue Selbständige (das sind Personen, die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz gemäß § 2 (1) Zif. 4 GSVG, versichert sind)

Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Kalenderjahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal beantragt werden.
- Der genehmigte Förderbetrag wird jenem Kalenderjahr zugerechnet, in dem der Kurs- bzw. Semesterbeginn liegt.
- Der aktuelle Wohnsitz der den Antrag stellenden Person muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar / der Kurs muss bei einem vom waff anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Hobby, Freizeitkurse usw.).
- Anträge auf Förderung müssen spätestens drei Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme mit der Teilnahmebestätigung eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Bei Ausbildungen, die aus mehreren Semestern oder Modulen bestehen, reiche Sie daher je Semster bzw. Modul innerhalb der oben genannten Frist ein.
- Förderungen von anderen Fördergebern werden grundsätzlich abgezogen (außer Förderungen von Interessenvertretungen oder der Gemeinde Wien).

Nähere Informationen

waff – Weiterbildungskonto
Nordbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 01 21748-555 (Montag bis Donnerstag von 8–17 Uhr und Freitag von 8–12.30 Uhr) E-Mail: waff@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Beschäftigte / Weiterbildung / Förderung). Dort kann auch das entsprechende Antragsformular heruntergeladen werden (www.waff.at/uploads/tx_waffboxes/BIKO_Antr_06.pdf).

3.9.3 Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

Die AK Wien fördert AK plus-Kurse mit dem 100-Euro-Bildungsgutschein für Mitglieder der AK Wien bzw. mit dem zusätzlichen 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz. Mitglied der AK Wien sind Sie, wenn Sie bei einem Wiener Unternehmen nicht selbständig beschäftigt sind. Ihre Mitgliedsnummer finden Sie auf Ihrer persönlichen AktivKarte oder im Adressfeld der Mitgliederzeitung AK FÜR SIE.

Rahmenbedingungen

Bei der Kursanmeldung für einen AK plus gekennzeichneten Kurs müssen Sie bekannt geben, dass Sie Ihren Bildungsgutschein einlösen wollen. Der Gutscheinbetrag wird Ihnen auf der Rechnung gut geschrieben. Die Förderhöhe kann in den Bundesländern variieren.

Nähere Informationen

Arbeiterkammer Wien
Prinz Eugen Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 Internet: www.wien.arbeiterkammer.at Der AK- Bildungsgutschein kann auch direkt per Telefon unter 0800 311311 oder per Fax unter 0800 202045 unter Bekanntgabe von Name, Adresse und Mitgliedsnummer bestellte werden. Auf der Homepage der AK Wien (www.wien.arbeiterkammer.at) gibt es auch die Möglichkeit der Online-Bestellung (unter Bildung / AK Bildungsgutschein: wien.arbeiterkammer.at/www-2078.html). Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5.3).

3.9.4 NÖ Bildungsförderung

Ziel

Das Förderprogramm kann für private Bildungsausgaben genützt werden.

Was wird gefördert

- ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahren und BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld (Karenz) erhalten 50 % der Kurskosten.
- WiedereinsteigerInnen, ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre und SozialhilfebezieherInnen erhalten 80 % der Kurskosten.
- Die Dauer der Förderungsmaßnahme beträgt sechs Jahre vom 1. Jänner 2005 bis 31. Dezember 2010. Innerhalb dieses Zeitraumes kann der Gesamtförderungshöchstbetrag von 2 640 Euro ausgeschöpft werden.

Wer wird gefördert?

- ArbeitnehmerInnen.
- WiedereinsteigerInnen (beim AMS als arbeitsuchend gemeldet).

- BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld.
- SozialhilfebezieherInnen (laufende Hilfe zum Lebensunterhalt), die einen Weiterbildungskurs bei einem anerkannten Bildungsträger (BFI, LFI, VHS, WIFI u. a.) absolvieren und Kurskosten dafür teilweise oder zur Gänze selbst zu tragen haben.
- Personen, die einen Meister- oder Konzessionsprüfungsvorbereitungskurs besuchen (auch wenn sie während dieser Zeit arbeitslos sind).
- Personen, die einen Vorbereitungskurs für die Berufsreifeprüfung bzw. die Studienberechtigungsprüfung oder einen Vorbereitungskurs zum Hauptschulabschluss besuchen.

Rahmenbedingungen

- Der/Die AntragstellerIn muss österreichische/r StaatsbürgerIn oder BürgerIn eines EWR-Mitgliedstaates sein.
- Der Hauptwohnsitz der AntragstellerInnen muss in Niederösterreich sein (mindestens seit zwölf Monaten vor Antragstellung).
- Anträge müssen innerhalb der Einreichfrist, bis spätestens drei Monate nach Ende des Kurses, unter Beilage der erforderlichen Belege und Bestätigungen eingereicht werden.

Nähere Informationen

NÖ Bildungsförderung
NO Landesregierung, Gruppe Finanzen, Abteilung Allgemeine Förderung F3, Arbeitnehmerförderung Bankmannring 5 2100 Korneuburg Tel.: 02262 9025-11225 E-Mail: post.f3anf@noel.gv.at Internet: www.noe.gv.at (Förderungen/ArbeitnehmerInnen/Bildungsförderung) Die Richtlinien und das Antragsformular können ebenfalls auf der Homepage heruntergeladen werden (www.noe.gv.at/service/f/f3/Arbeitnehmerfoerderung/Bildungsfoerderung/bildungsfoerderung.pdf). Für Erstinformationen bzw. Zusendung eines Antragsformulars steht Ihnen auch das bfi Wien unter Tel.: 01 81178-10100 gerne zur Verfügung.

3.9.5 Qualifikationsförderungszuschuss der Burgenländischen Landesregierung

Ziel

Ziel dieser individuellen Förderung ist die Erhöhung der beruflichen Mobilität der im Burgenland wohnhaften ArbeitnehmerInnen.

Was wird gefördert?

Es können Zuschüsse zu den direkten Kurs- bzw. Schulungskosten, die durch die Weiterbildung entstehen, gewährt werden.

Wer wird gefördert?

- ArbeitnehmerInnen.
- Arbeitslose.
- Arbeitsuchende.
- Lehrlinge.
- Zivil- und Präsenzdiener.

Rahmenbedingungen

- Die absolvierten Bildungsmaßnahmen müssen der berufsorientierten Weiterbildung dienen.
- Die Weiterbildung hat Qualifikationen zu vermitteln, die im Berufsleben zur Anwendung gelangen oder Voraussetzung für eine Höherqualifizierung sind

- Das monatliche Bruttoeinkommen beim Alleinverdiener darf 2 284 Euro (+10 % für Ehepartner +10 % für jedes Kind, für welches Familienbeihilfe bezogen wird) bzw. das Familieneinkommen 3 654 Euro nicht übersteigen.
- Der Antrag muss während oder bis spätestens zwei Monate nach Ende des Kurses beim Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 6, Hauptreferat Sozialwesen, Europaplatz 1, 7000 Eisenstadt, eingelangt sein.

Nähere Informationen

Qualifikationsförderungszuschuss der Burgenländischen Landesregierung
Abteilung 6, Hauptreferat Sozialwesen Europaplatz 1 7001 Eisenstadt Tel.: 02682 600-2709 E-Mail: post.gesundheit@bgld.gv.at Internet: www.bgld.gv.at (Gesundheit und Soziales / Arbeitnehmerförderung) Für Erstinformationen bzw. Zusendung eines Antragsformulars steht Ihnen auch das bfi Wien unter Tel.: 81178-10100 gerne zur Verfügung.

3.9.6 Tiroler Bildungsgeld

update

Ziel

Das Land Tirol fördert Maßnahmen zur Erhöhung der beruflichen Qualifikation. Das Bildungsgeld erhalten alle in Tirol lebende ArbeitnehmerInnen, WiedereinsteigerInnen, Arbeitslose (deren Kurse nicht vom AMS gefördert werden), Personen in Karenz oder Bildungskarenz , selbständige UnternehmerInnen (sofern deren Betrieb nicht mehr als drei MitarbeiterInnen hat), die ihre Kurse selbst bezahlen (siehe Richtlinien).

Rahmenbedingungen

- Jeder / Jede FörderwerberIn muss zum Zeitpunkt des Kursbeginns einen Hauptwohnsitz in Tirol nachweisen.
- Der gewählte Kurs muss die Zulassungskriterien erfüllen (vor Kursantritt überprüfen!). In Ausnahmefällen werden auch Kurse gefördert, die nicht unter die Richtlinien fallen. Über diese Fälle entscheidet ein Beirat.
- Die Anwesenheit am Kurs muss mehr als 75 % betragen.
- Andere öffentliche Förderungen sind vorher auszuschöpfen.

Nähere Informationen

Tiroler Bildungsgeld
Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol Heiliggeistsstraße 7–9 6020 Innsbruck Tel.: 0512 508-3559 oder 0512 508-3599 Internet: www.mein-update.at

4 Individuelle wie betriebliche Methoden, Förderungen und Strategien für ältere ArbeitnehmerInnen: Qualifizierung – Gesundheit – HR-Management

Methoden des betrieblichen Alters- und Personalmanagements sollen ein Umfeld schaffen, das es Älteren ermöglicht, ihre spezielle Leistungsfähigkeit auszuschöpfen und weiterzuentwickeln. Dazu gehören folgende Methoden und Strategien:

- **Förderung betrieblicher Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen:** Einerseits geht es dabei um die Form der Einbindung von Älteren in die Weiterbildungsprogramme der Betriebe. Andererseits geht es um finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe.
- **Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes:** Hier geht es um die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Dadurch sollen einseitige körperliche Belastungen möglichst verhindert und die physische (wie letztlich auch psychische) Leistungsfähigkeit geschont bzw. erhalten werden.
- **Förderung von neuen Arbeitszeitmodellen.**
- **Förderung von neuen Formen der Arbeitsorganisation:** Dadurch soll das Leistungspotenzial Älterer besser genutzt werden können.

4.1 Auch Ältere sollen lernen, aber wie am besten?

Die Einbindung älterer ArbeitnehmerInnen in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen hat einerseits zum Ziel, deren formales, technisches Wissen zu aktualisieren. Andererseits sollen dadurch auch Ältere Veränderungen im Unternehmen mitvollziehen können und ihr Potenzial zur Geltung bringen.

Bei der Gestaltung des Weiterbildungsangebotes für Ältere sollte allerdings berücksichtigt werden, dass Ältere anders lernen als Jüngere. Daher ist es wichtig, in welcher Form betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere angeboten werden (siehe nachstehende Info-Box).

Wie Ältere lernen	
Praxisbezug	Der Lernstoff sollte Praxisbezug haben, es sollte nicht nur rein theoretisches Wissen vermittelt werden.
Einbeziehung von Erfahrung/Erfahrungswissen	Ältere greifen beim Lernen verstärkt auf Erfahrungen und bereits Erlerntes zurück. Es sollte daher viel stärker an das bereits vorhandene Erfahrungswissen angeknüpft werden.
Motivationsfaktor	Besonders wichtig ist die Motivation. Die Verbindung von Qualifikation mit beruflichen Perspektiven wirkt nicht nur auf Jüngere, sondern auch auf Ältere motivierend.
Kontinuierliche Weiterbildung	Weiterbildung sollte den Beschäftigten möglichst kontinuierlich angeboten werden und nicht erst, wenn ein Beschäftigungsrisiko im Alter bereits entstanden ist.
Ängste abbauen	Viele Ältere haben seit längerer Zeit an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen und trauen sich das Lernen oft nicht zu. Beratung und Information können hier helfen, generelle Ängste abzubauen.
Pausen	Der Lernprozess Älterer ist störanfälliger als bei Jüngeren. Eingeschaltete Pausen führen bei Jüngeren häufig zu einer Verbesserung der Lernleistung, bei Älteren hingegen erreicht man dadurch eher eine Verschlechterung.
Frontalunterricht ergänzen	Frontalunterricht ist für Ältere weniger geeignet, da dabei nicht auf das Lerntempo der einzelnen Lernenden Rücksicht genommen werden kann. Darüber hinaus macht Frontalunterricht das eigenständige Erarbeiten von Problemlösungen nur schwer möglich. Frontalunterricht sollte daher, wenn überhaupt nötig, nur zur Vermittlung von Wissen eingesetzt und mit audiovisuellen Medien ergänzt werden.

Einbindung in die Planung	Die TeilnehmerInnen sollten bereits vor Beginn oder bei der Konzeption der Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden werden. Dadurch erhöhen sich die Akzeptanz und in Konsequenz zumeist der Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen.
Individuelle Förderung	Besondere Förderung von Aus- und Weiterbildungsangeboten, die auf Funktionen in Arbeitsprozessen ausgerichtet sind, welche für ältere ArbeitnehmerInnen speziell geeignet sind: • MentorInnen (meistens Führungskräfte, die vor allem zur Beratung im Bereich des höheren Managements eingesetzt werden), • PatInnen (PatInnen werden auf allen hierarchischen Ebenen eingesetzt, insbesondere bei der Einführung von neuen MitarbeiterInnen in den Betrieb), • Einschulungsverantwortliche, • SupervisorInnen (Supervision dient der Bearbeitung von Problemen im Bereich des Arbeits- oder Führungsverhaltens und kann auch in Form von Projekt- oder Teamsupervision angeboten werden), • BeraterInnen sowie • KoordinatorInnen.

4.1.1 Weiterbildungsdatenbank des Arbeitsmarktservice (AMS)

Weiterbildung ist wichtig, denn jede sinnvolle zusätzliche Qualifikation kann die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen. Da das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträgern und Kursen oft wenig durchschaubar ist, bietet das AMS Österreich im Internet eine umfassende Weiterbildungsdatenbank, in der sowohl Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen tagesaktuell abrufbar sind. Interessierte können aus rund 1 200 Institutionen und bis zu 20 000 Seminaren in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen.

Nähere Informationen

Internet: www.weiterbildungsdatenbank.at
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 6.9)

4.1.2 Aus- und Weiterbildung am WIFI

Das WIFI ist eine Serviceeinrichtung der Wirtschaftskammern Österreichs, das den Auftrag hat, die in der Wirtschaft Tätigen zu unterstützen, damit sie den Aufgaben von heute und den Herausforderungen von morgen besser begegnen können. Zu den Zielen der WIFIs zählt eine Verbesserung der fachlichen und unternehmerischen Qualifikationen sowie die Hilfestellung bei unternehmensspezifischen Fragen.

Nähere Informationen

Eine Liste der WIFIs finden Sie im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5.4.). Das kostenlose WIFI-Kursbuch können Sie auf der Homepage www.wifi.at anfordern. Einen guten Überblick über die aktuell verfügbaren Weiterbildungsförderungen gibt die Berufsinfo der Wirtschaftskammer Österreich: www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung/default.htm

4.2 Aus- und Weiterbildungszuschüsse für Unternehmen

Im Folgenden sollen einige Möglichkeiten für Unternehmen vorgestellt werden, finanzielle Unterstützung für betriebliche Aus- und Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen zu erhalten.

4.2.1 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) (Ziel 2)

Ziel

Das Arbeitsmarktservice (AMS) fördert mit dieser Beihilfe die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen. Ziel ist es, einerseits die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen durch Qualifizierung zu sichern andererseits die Weiterbildungsaktivitäten für die Arbeitgeber zu erleichtern.

Wer wird gefördert?

Diese Förderung erhalten alle Arbeitgeber – ausgenommen sind das Arbeitsmarktservice, sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, politische Parteien, der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie radikale Vereine. Bei Vorlage eines Bildungsplanes sind folgende Personen förderbar:

- ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre,
- niedrig qualifizierte Frauen,
- WiedereinsteigerInnen,
- ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre im Rahmen von Productive-Aging-Konzepten in Qualifizierungsverbünden, die sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bzw. in Elternkarenz befinden.

Nicht gefördert werden:

- UnternehmenseigentümerInnen,
- handelsrechtliche Geschäftsführer von Unternehmen und statutarische Geschäftsführer von Vereinen,
- Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften,
- ArbeitnehmerInnen in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis (BeamtInnen oder ArbeitnehmerInnen in definitiv gestellten Arbeitsverhältnissen),
- ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen ihrer Ausfallstunden qualifiziert werden und hierfür eine Kurzarbeitsentschädigung erhalten,
- Lehrlinge.

Was wird gefordert?

Gefördert wird die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Die Auswahl der Maßnahme erfolgt durch das Unternehmen in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen. Die Beihilfe wird nur nach Vorlage eines Bildungsplanes gewährt, wenn die gewählte Qualifizierungsmaßnahme als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll einzustufen ist und das Begehren vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme(n) eingebracht wird.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Höhe der Förderung beträgt zwei Drittel der Kursgebühren. Im Falle der Förderung von Frauen ab 45 Jahre beträgt die Höhe der Förderung drei Viertel der Kursgebühren. Die Höhe der maximal anerkennbaren Kursgebühren beträgt 10 000 Euro pro TeilnehmerIn und Begehren. Die Finanzierung erfolgt je zur Hälfte aus Mitteln des AMS und ESF.

Nähere Informationen

Internet: www.ams.at/neu/001_qfb_ziel2_010307_.pdf
Die Zuständigkeit der Regionalen Geschäftsstelle des AMS richtet sich nach dem Sitz der personaldisponierenden Stelle des Betriebs in dem die zu fördernden ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Auskunft über die für Sie zuständige Geschäftsstelle erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle des AMS Ihres Bundeslandes. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen des AMS findet sich im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).

4.2.2 Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) (Phasing Out)

Ziel

Das Arbeitsmarktservice (AMS) fördert mit dieser Beihilfe die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von ArbeitnehmerInnen. Ziel ist es, einerseits die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen durch Qualifizierung zu sichern andererseits die Weiterbildungsaktivitäten für die Arbeitgeber zu erleichtern.

Wer wird gefördert?

Diese Förderung erhalten alle kleinen und mittleren Unternehmen mit einer Betriebsstätte im Burgenland – ausgenommen sind das Arbeitsmarktservice, sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, politische Parteien, der Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie radikale Vereine. Bei Vorlage eines Bildungsplanes sind folgende Personen förderbar:

- ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre,
- niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen,
- ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahre in Qualifizierungsverbünden, die sich in einem vollversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bzw. in Elternkarenz befinden.

Nicht gefördert werden:

- UnternehmenseigentümerInnen,
- handelsrechtliche Geschäftsführer von Unternehmen und statutarische Geschäftsführer von Vereinen,
- Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften,
- ArbeitnehmerInnen in einem unkündbaren Arbeitsverhältnis (BeamtInnen oder ArbeitnehmerInnen in definitiv gestellten Arbeitsverhältnissen),
- ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen ihrer Ausfallstunden qualifiziert werden und hierfür eine Kurzarbeitsentschädigung erhalten, Lehrlinge.

Was wird gefordert?

Gefördert wird die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Die Auswahl der Maßnahme erfolgt durch das Unternehmen in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen. Die Beihilfe wird nur nach Vorlage eines Bildungsplanes gewährt, wenn die gewählte Qualifizierungsmaßnahme als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll einzustufen ist und das Begehren vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme(n) eingebracht wird.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Höhe der Förderung beträgt drei Viertel der anerkennbaren Kosten. Die Finanzierung erfolgt zu 75 % durch den ESF. Die restlichen 25 % werden durch das AMS national kofinanziert. Die Höhe der maximal anerkennbaren Kursgebühren beträgt 10 000 Euro pro TeilnehmerIn und Begehren

Nähere Informationen

Internet: www.ams.at/neu/1332.htm
Die Zuständigkeit der Regionalen Geschäftsstelle des AMS richtet sich nach dem Sitz der personaldisponierenden Stelle des Betriebes in dem die zu fördernden ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Auskunft über die für Sie zuständige Regionale Geschäftsstelle erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle des AMS Ihres Bundeslandes. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen findet sich im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).

4.2.3 Bildungskarenz

Ziel

Die Bildungskarenz soll ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an beruflichen Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern. ArbeitnehmerInnen können sich mit Einverständnis des/der Arbeitgebers/in für drei bis maximal zwölf Monate von der Arbeit freistellen lassen, ohne das bestehende Dienstverhältnis auflösen zu müssen. Während der Bildungskarenz erhalten Sie ein Weiterbildungsgeld.

Wer wird gefördert?

- Personen, die die Bildungskarenz in Anspruch nehmen, müssen über ein Arbeitsverhältnis verfügen, das seit drei Jahren ununterbrochen andauert.
- Der/Die Karenzierte muss die Anspruchsvoraussetzungen auf Arbeitslosengeld erfüllen

Wie hoch ist die Förderung?

Die Bildungskarenz kann zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen für mindestens drei bis maximal zwölf Monate vereinbart werden. Während dieser Zeit erhält die karenzierte Person vom Arbeitsmarktservice Weiterbildungsgeld in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes (Tagsatz 2006: 14,53 Euro). Nach Vollendung des 45. Lebensjahres wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt, wenn dieses höher ist als das Kinderbetreuungsgeld.

Rahmenbedingungen

- Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden oder einer vergleichbaren zeitlichen Belastung (z. B. Studium) muss (schriftlich) nachgewiesen werden.
- Die Bildungskarenz muss im Sinne des AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart werden.
- Für den durchgehenden Fortbezug des Weiterbildungsgeldes darf die Bildungsmaßnahme nicht unterbrochen werden. Ausnahmen: Vorlaufzeiten von Bildungsmaßnahmen (vier Wochen), Ferien etc.
- Die Inanspruchnahme der Bildungskarenz kann auch in mehreren Teilen erfolgen, wobei jedoch jeder Teil mindestens drei Monate dauern muss und alle Teile gemeinsam maximal 365 Tage umfassen dürfen. Eine derartige Staffelung muss jedoch bereits zu Beginn der Karenzierung bekannt gegeben werden.
- Während der Bildungskarenz besteht lediglich Kranken- und Unfallversicherungsschutz.
- Die Karenzzeit wird als Ersatzzeit für die Pension angerechnet.
- Für die Zeit der Bildungskarenz besteht kein Anspruch auf Urlaub und auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.
- Für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (z. B. Abfertigung), bleibt die Zeit der Bildungskarenz außer Betracht.
- Die Inanspruchnahme einer Bildungskarenz hat keinen Einfluss auf einen Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung.
- Wurde die Bildungskarenz direkt im Anschluss an die Elternkarenz begonnen, bestehen nach dem Ende der Bildungskarenz kein Kündigungsschutz und kein Anspruch auf Schulungsarbeitslosengeld.
- Die Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit ist während der Bildungskarenz zulässig, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird (monatlich 333,16 Euro; Stand: 2006).

Nähere Informationen

Informationen sind bei den zuständigen BeraterInnen der jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle des AMS einzuholen. In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen Landesgeschäftsstellen Auskunft über den zuständigen Ansprechpartner. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen findet sich im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).

Das Formular für die Bestätigung des Abschlusses der Bildungskarenz kann auf der Homepage des AMS (www.ams.at) unter Service für Arbeitsuchende/Download & Formulare heruntergeladen werden (www.ams.at/neu/001_avrag_11_032005.pdf). Nach Möglichkeit sollte dieses Formular bereits zur Beantragung mitgebracht werden und vorher vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin ausgefüllt und unterschrieben werden.

Auf der Homepage des AMS befindet sich ein Produktblatt zur Bildungskarenz (www.ams.at/neu/001_bildungskarenz_produktblatt_012007.pdf).

4.2.4 Freistellung gegen Entfall der Bezüge

Ziel

Die Freistellung gegen Entfall der Bezüge soll, wie die Bildungskarenz, ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an beruflichen Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern. Sie kann für mindestens sechs bis maximal zwölf Monate vereinbart werden. Für diese Zeit kann ein Weiterbildungsgeld beantragt werden.

Wer wird gefördert?

Der / Die Karenzierte muss die Anspruchsvoraussetzungen auf Arbeitslosengeld erfüllen.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Freistellung gegen Entfall der Bezüge kann zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen für mindestens sechs bis maximal zwölf Monate vereinbart werden. Während dieser Zeit kann die karenzierte Person vom AMS Weiterbildungsgeld in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes (Tagsatz 2006: 14,53 Euro). Nach Vollendung des 45. Lebensjahres wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt, wenn dieses höher ist als das Kinderbetreuungsgeld.

Rahmenbedingungen

- Wesentliche Voraussetzung für den Bezug des Weiterbildungsgeldes ist, im Unterschied zur Bildungskarenz, dass der / die DienstgeberIn nachweislich eine Ersatzarbeitskraft für den vereinbarten Zeitraum der Freistellung einstellt.
- Diese Ersatzarbeitskraft muss vor ihrer Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben.
- Die Ersatzarbeitskraft muss über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden.
- Die Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit ist während des Bezugs des Weiterbildungsgeldes zulässig, wenn die zulässigen Einkommens- bzw. Umsatzgrenzen nicht überschritten werden. Die zuständigen AMS-BeraterInnen informieren Sie darüber.
- Das Weiterbildungsgeld kann nur mittels persönlicher Vorsprache beim AMS beantragt werden.
- Über sonstige Anspruchsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen informieren Sie die zuständigen AMS-BeraterInnen.

Nähere Informationen

Informationen sind bei den zuständigen BeraterInnen der jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle des AMS, einzuholen. In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen Landesgeschäftsstellen Auskunft über den zuständigen Ansprechpartner. Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen findet sich im Adressteil dieses Praxishandbuches (vgl. Kapitel 5).
Produktblatt: www.ams.at/neu/01_freistellung_entfall_bezuege_012007.pdf

Das Formular für die Bestätigung des Abschlusses der Freistellung gegen Entfall der Bezüge kann auf der Homepage des AMS (www.ams.at) unter Download & Formulare heruntergeladen werden (www.ams.at/neu/AVRAG-12.pdf). Nach Möglichkeit sollte dieses Formular bereits bei der Beantragung mitgebracht werden und vorher vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin ausgefüllt und unterschrieben werden.

4.2.5 Qualifizierungsverbünde – Eine Förderung des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)

Ziel

Mit der Initiative „Qualifizierungsverbünde“ unterstützt der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) Unternehmen, die bei der Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen die Vorteile einer Partnerschaft mit anderen Unternehmen nutzen wollen. Für die Etablierung und Durchführung von Qualifizierungsverbünden bietet der waff eine monetäre Förderung.

Wie hoch ist die Förderung?

Der waff gewährt für Qualifizierungskosten sowie für den Koordinationsaufwand folgende Förderungen:

- 50 % der Aus- und Weiterbildungskosten bis zu einem Maximalbetrag von 40 000 Euro pro Unternehmen sowie
- teilweise Förderung für den Koordinationsaufwand (Personalkosten).
- Der Förderzeitraum beträgt maximal 18 Monate.

Rahmenbedingungen

- MitarbeiterInnen, die qualifiziert werden, stehen in einem unselbständigen, voll sozialversicherungspflichtigen oder dienstnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis zum jeweiligen Unternehmen, weiters sind Personen in Karenz sowie Lehrlinge förderbar.
- Personalkosten und Qualifizierungskosten werden ausschließlich für Personen mit Dienstort Wien gefördert.
- Es gelten die wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der EU „De-minimus“ Regelung. Für die monetäre Förderung gilt dadurch beispielsweise eine Höhe von maximal 100 000 Euro in den letzten drei Jahren (vgl. dazu www.waff.at/fileadmin/user_upload/downloads/Definition_de-minimis_F_rderung.pdf)
- Ein Qualifizierungsverbund besteht aus mindestens drei voneinander unabhängigen Unternehmen.
- Gemeinsam wird von den beteiligten Unternehmen ein maßgeschneidertes Qualifizierungsprogramm für ihre Beschäftigten entwickelt und die Durchführung koordiniert.
- Die Qualifizierungen werden von externen Anbietern durchgeführt.
- Ein Unternehmen übernimmt die zentrale Projektleitung.

Nähere Informationen

waff – Qualifizierungsverbünde
Nordbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 01 21748-218 – E-Mail: benedikt.dressel@waff.at oder Tel.: 01 21748-212 – E-Mail: ingrid.pirkner@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Unternehmen / Qualifizierung von MitarbeiterInnen).

4.2.6 Personalentwicklung „Soft Skills“

Ziel

Mit der Förderung von Personalentwicklung im Bereich „Soft Skills“ unterstützt der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) in Wien bei der Aus- und Weiterbildung Ihrer MitarbeiterInnen in folgenden Bereichen:

- Kommunikationsfähigkeit (z. B. erfolgreiche / effiziente Gesprächsführung, telefonische Kommunikation, Konfliktlösungsstrategien).
- Verkaufstechnik (z. B. qualitätsvolles KundInnenservice, sicheres und kompetentes Auftreten, Verhandlungstechniken).
- Lernfähigkeit (z. B. Gedächtnistraining, Motivationstrainung, Lerntechniken).
- Teamfähigkeit (z. B. Gruppendynamik, Teamentwicklung, Moderationstechnik).

Wie hoch ist die Förderung?

- 50 % der Aus- und Weiterbildungskosten für die von externen Schulungsträgern durchgeführten Qualifizierungen, maximal 5 000 Euro.
- Der Förderzeitraum beträgt maximal 18 Monate.

Rahmenbedingungen

- MitarbeiterInnen, die qualifiziert werden, stehen in einem unselbständigen, vollsozialversicherungspflichtigen oder dienstnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen (geringfügig Beschäftigte, Freie DienstnehmerInnen versichert nach ASVG).

- Weiters sind Personen in Eltern-, Bildungs-, oder Familienhospizkarenz sowie Lehrlinge förderbar.
- Um die Förderungen zu erhaltern muss ein Personalentwicklungskonzepts oder ein Aus- und Weiterbildungsplan oder die Durchführung von individuellen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen vorliegen.
- Aus- und Weiterbildungskosten werden ausschließlich für Personen mit Dienstort Wien gefördert.
- Für die Inanspruchnahme der Förderung gelten die wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der EU („De-minimis“ Regelung: www.waff.at/uploads/tx_waffboxes/Definition_de-minimis_F_rderung.pdf.)
- Die Einreichung muss vor Beginn der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen.
- Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen müssen im Förderzeitraum beginnen und enden!

Nähere Informationen

waff – Personalentwicklung „Soft Skills“
Nordbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 01 21748-218 – E-Mail: benedikt.dressel@waff.at oder Tel.: 01 21748-212 – E-Mail: ingrid.pirkner@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Unternehmen / Qualifizierung von MitarbeiterInnen) Dort befinden sich im Downloadbereich auch das Antragsformular, die Richtlinien und die Verpflichtungserklärung für „Soft Skills“. (Die Formulare können auch telefonisch angefordert werden.) Außerdem können die „De-minimus“ Regelungen und eine Definition der KMU heruntergeladen werden.

4.2.7 Innovationsassistenz

Ziel

Mit der Initiative „Innovationsassistenz“ fördert der waff kleine und mittlere Unternehmen beim Umsetzen von Innovationsvorhaben. Dabei werden Zuschüsse für eine / n neue / n MitarbeiterIn (InnovationsassistentIn) und die Qualifizierung von MitarbeiterInnen gewährt:

- Anteilige Förderung der Personalkosten des / der Innovationsassistenten / in.
- Innovationsbezogene Weiterbildungskosten von MitarbeiterInnen.
- Bei Bedarf Beratungskosten.

Wie hoch ist die Förderung?

- 50 % der Weiterbildungskosten für die von externen Schulungsträgern durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, maximal 7 300 Euro.
- 50 % der Beratungskosten, maximal 4 700 Euro.
- 50 % des Brutto-Gehaltes (exkl. Zuschläge, Prämien usw.) je InnovationsassistentIn, maximal 47 000 Euro.
- Die Förderung für das Innovationsvorhaben kann über einen Zeitraum von maximal 18 Monaten gewährt werden.

Rahmenbedingungen

- Gefördert werden kleine oder mittlere Unternehmen in Wien, die innovative Projekte umsetzen – insbesondere in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Organisation sowie Kommunikation und Informationsmanagement.
- Es muss mindestens ein / e zusätzlicher / e MitarbeiterIn (InnovationsassistentIn) aufgenommen werden.
- Die Aufnahme des / der InnovationsassistentIn kann frühestens mit dem Zeitpunkt der Antragstellung (Einlangen im waff) erfolgen.
- Aus dem Innovationsvorhaben muss sich die Notwendigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen ergeben.
- Die Weiterbildungsmaßnahmen müssen im Förderzeitraum beginnen und enden.
- Es gelten die wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen der EU („De-minimis“ Regelung).

Nähere Informationen

waff – Innovationsassistenz
Nordbahnstraße 36 1020 Wien Tel.: 01 21748-224 Fax: 01 21748-222 E-Mail: marion.zeiner@waff.at Internet: www.waff.at (unter Service für Unternehmen / Qualifizierung von MitarbeiterInnen)

4.2.8 Initiative Gegenstrom: Erwerbstätige mit Berufs- und Lebenserfahrung (40+) & Generationsmanagement in der Personalentwicklung

Ziel

Durch die Pensionsmaßnahmen der Regierung und die weitgehende Tradition der Unternehmen, „Ältere“ als erstes abzubauen, ist ein Anstieg der Altersarbeitslosigkeit vorprogrammiert. Wenig Wert gelegt wird dabei oft auf die fachliche und soziale Kompetenz von Menschen mit Berufs- und Lebenserfahrung. Mit der Initiative „Gegenstrom“ des Berufsförderungsinstitutes (bfi) sollen das Potenzial älterer ArbeitnehmerInnen sichtbar gemacht, ein Umdenken bei den Entscheidungsträgern herbeigeführt und die Kompetenzen der Betroffenen gestärkt werden.

Die Initiative „Gegenstrom“ soll negativen Trends entgegenwirken, indem sie präventiv bei den Beschäftigten ansetzt und die verantwortlichen ArbeitnehmerInnenvertreterInnen und Personalverantwortlichen, die das Potenzial der älteren ArbeitnehmerInnen fördern, sowie ältere ArbeitnehmerInnen, die im Arbeitsprozess integriert sind, einbindet.

Die Ziele von „Gegenstrom“ sind:

- Die Sicherung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen durch Qualifizierung – bei Bedarf auch Orientierung / Coaching.
- Die Sicherung der gesundheitlichen Stabilität / Fitness der Betroffenen.
- das Eingehen auf altersspezifische Stärken und Erfordernisse.
- Die Sensibilisierung und Unterstützung durch die EntscheidungsträgerInnen sowie
- Das Aufzeigen notwendiger Veränderungen auf allen betrieblichen Ebenen.

Die Impulsvorträge und Kursangebote von „Gegenstrom“ beinhalten u. a. Inhalte zu den Bereichen „Orientierung“, „Qualifizierung“ und „Aktivierung“. Einige Kurse können mit dem AK-Bildungsscheck bezahlt werden.

Nähere Informationen

bfi Wien – Informations-, Beratungs- und Anmeldezentrum
Alfred-Dallinger-Platz 1 (U3 Schlachthausgasse) 1034 Wien Tel.: 01 81178-10100 Fax: 01 81178-10111 E-Mail: anmeldung.bat@bfi-wien.or.at Internet: www.bfi-wien.or.at (unter Infos für …) Öffnungszeiten: Montag, Dienstag und Donnerstag: 9–18 Uhr, Mittwoch: 9–19.30 Uhr, Freitag: 9–18 Uhr

4.3 Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und älterengerechtes Human-Resources-Management

4.3.1 Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes

Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sind ein wichtiges Element der Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Personen. Besonders notwendig sind dabei vorbeugende Maßnahmen, damit körperliche Beeinträchtigungen möglichst lange vermieden werden können.

Bei der Gestaltung von betrieblichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:

Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes	
Evaluation der Arbeitsplätze	Vorbeugender Gesundheitsschutz sollte möglichst genau auf die Bedürfnisse einzelner ArbeitnehmerInnengruppen, wenn nicht innerbetrieblich sogar auf einzelne ArbeitnehmerInnen zugeschnitten werden. Eine Voraussetzung für solche Maßnahmen ist daher die Evaluation der Arbeitsplätze. Dabei sollen sowohl die physischen als auch die psychischen Belastungen (z. B. zu hoher Arbeitsdruck und Arbeitstempo) festgestellt werden.
Jährliche Gesundenuntersuchungen	Es ist sinnvoll, jährliche Gesundenuntersuchungen der älteren ArbeitnehmerInnen durchzuführen, um schon vor Eintritt eines möglichen Schadens vorbeugend tätig werden zu können.
Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung	Eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung kann u. a. durch folgende Schritte herbeigeführt werden: • Verbesserung der Bildschirmarbeitsplätze • Optimale Lichtquellen • Verbesserung der Sitzgelegenheiten (ergonomische Gestaltung der Sitzgelegenheiten) • Ermöglichung kleiner Pausen zwischendurch • Einsatz von technischen Hilfsmitteln, um körperlich schwere Arbeit zu erleichtern und sicherer zu gestalten • Milderung von Raumluft- und Lärmproblemen.
Maßnahmen der Bewusstseinsbildung	Die Akzeptanz gesundheitsfördernder Maßnahmen sinkt, wenn diese mit zeitlichem Mehraufwand und / oder einer Veränderung von Arbeitsgewohnheiten bzw. Arbeitstechniken verbunden sind. Daher sollten mit gesundheitsfördernden Maßnahmen auch gleichzeitig Maßnahmen der Bewusstseinsbildung angeboten werden (z. B. Schulungen zu gesundheitsschonenden Bewegungsabläufen).

4.3.2 Neue Formen der Arbeitsorganisation

Unter neuen älterengerechten Formen der Arbeitsorganisation versteht man eine Umgestaltung der Arbeit in einer solchen Form, dass auch ältere Beschäftigte noch in der Lage sind, ihre Arbeitsaufgaben zur Gänze zu erfüllen. Es sollten also Einsatzgebiete und / oder Positionen gefunden werden, die für ältere MitarbeiterInnen besonders gut geeignet sind. Dabei darf es sich jedoch nicht um minderwertige Arbeitsplätze handeln, sondern um Aufgabengebiete, in denen die Stärken älterer MitarbeiterInnen optimal genützt werden können.

Der dadurch oft notwendige Wechsel des Arbeitsbereiches sollte allerdings nicht von heute auf morgen erfolgen. Er setzt vielmehr eine gezielte, langfristige und gemeinsam mit den MitarbeiterInnen erarbeitete betriebliche und persönliche Planung voraus.

Im Folgenden werden Formen einer neuen Arbeitsorganisation vorgestellt.

4.3.3 Die Schaffung neuer Arbeitsrollen

Neue Arbeitsrollen für Ältere können gänzlich neue Arbeitsplätze sowie neue Aufgabenbereiche beinhalten. Oder es können zu bereits bestehenden Arbeitsplätzen neue Aufgaben hinzukommen und andere dafür reduziert werden. Im Folgenden werden einige Bereiche diskutiert, die besonders für eine Adaptierung der Arbeitsrollen geeignet sind:

- **Wissensmanagement und Weiterbildung**
  Der Bereich „Wissensmanagement und Weiterbildung" beinhaltet insbesondere die Weitergabe von Erfahrungswissen. Hier können MentorInnen- oder PatInnenmodelle eingeführt werden, in deren Rahmen neu eingestellte Fachkräfte einige Zeit lang von Älteren persönlich betreut werden. Auch die weiter unten angeführten Wissens-Tandems können dafür sorgen, dass jüngere und ältere ArbeitnehmerInnen zusammenarbeiten, um einen Wissenstransfer stattfinden zu lassen.

- **Qualitätssicherung**
  Der Bereich der Qualitätssicherung bietet sich wegen des reichhaltigen Erfahrungswissens älterer ArbeitnehmerInnen besonders gut für deren gezielten Einsatz an. Zum Beispiel kann im Produktionsbereich bei der Qualitätskontrolle vom Erfahrungswissen Älterer profitiert werden. Voraussetzung dafür sind jedoch entsprechende begleitende Ausbildungsprogramme für Ältere, die zum Beispiel didaktisch-methodische Aspekte der Einschulung, Aspekte der technischen Kontrolle sowie des Gesundheitsschutzes beinhalten.

- **Innovation**
  Die Erfahrung Älterer kommt insbesondere positiv zum Tragen, wenn es darum geht, neue Ideen in Bezug auf ihre Brauchbarkeit, Umsetzbarkeit und KundInnentauglichkeit zu bewerten.

- **Wartung und Service**
  Im Bereich der Wartung kann vom Einsatz älterer ArbeitnehmerInnen profitiert werden, da sie meistens über Erfahrungen in Bezug auf potenzielle Fehlerquellen von Maschinen, Anlagen oder Geräten und deren Behebung verfügen. Aufgrund fundierter Kenntnisse über Aufbau- und Funktionsweisen können sie oft rasche Diagnosen stellen. Insbesondere bei größeren Investitionen spielt neben der Qualität des Produktes auch die Qualität von Wartung und Service eine wichtige Rolle bei der Kaufentscheidung.

4.3.4 Die älterengerechte Modifikation von Führungspositionen

Eine älterengerechte Modifikation von Führungspositionen beinhaltet die Frage, wie ältere Führungskräfte entlastet werden können, während gleichzeitig spezifisches Erfahrungswissen für das Unternehmen erhalten und genützt werden kann. Eine Möglichkeit, dies zu erreichen, ist die Betrauung von älteren Führungspersonen mit zeitbezogenen Managementaufgaben, die insbesondere im Zusammenhang von Reorganisationsprozessen, Fusionen und/oder Neuausrichtungen von Geschäftsbereichen notwendig werden. Ältere und erfahrene Führungskräfte können hier eine wertvolle Rolle spielen, da sie u. a. über ExpertInnenwissen, Erfahrung mit der Steuerung von Prozessen sowie über Kenntnisse der internen Strukturen und der Unternehmenskultur verfügen. Diese zeitlich befristeten Aufgaben können mit einem gleitenden Berufsausstieg (Vergütung, Pension) verbunden werden. Im Folgenden nun zwei Beispiele:

- Das Modell der „Wissens-Tandems" ist darauf ausgerichtet, den Wissens- und Kompetenztransfer zwischen jüngeren und älteren MitarbeiterInnen (z. B. bei Produktneuentwicklungen oder Nachfolgeplanungen) sicherzustellen. Dabei handelt es sich zumeist um einen strukturierten und von einem/einer externen ModeratorIn geleiteten Prozess.

- Eine weitere ähnliche Methode ist die Schaffung eines bereichsübergreifenden Arbeitskräftepools. Dabei werden ältere Führungskräfte vom aktuellen Tagesgeschehen freigesetzt, um ihr Wissen und ihre Erfahrungen in allen Abteilungen gezielt beziehungsweise bedarfsorientiert für spezielle Problemlösungen und langfristige Strategieentwicklungen des Unternehmens einzusetzen. Ihre Aufgaben können beispielsweise die Entwicklung von Strategien und Konzepten für verschiedene Bereiche beinhalten, so etwa die betriebliche Weiterbildung, die Kunden-/Lieferantenbeziehungen, das Wissensmanagement, die Logistik oder die Personalentwicklung.

Diese Art von Dienstleistungen können auch über das eigene Unternehmen hinaus ausgedehnt und angeboten werden. Umgekehrt können bereits ausgelagerte Dienstleistungen oder Aufgabenbereiche wieder in das Unternehmen zurückgeholt werden, indem ältere Führungskräfte diese übernehmen.

4.3.5 Beispiele für Gesundheitsförderung und älterengerechtes Human-Resources-Management in österreichischen Unternehmen

4.3.5.1 Das Programm LIFE der Voestalpine AG

Ziel

Die Entwicklung der Stahlindustrie war in den letzten Jahrzehnten durch Produktivitätssteigerungen bei massiver Reduktion der MitarbeiterInnenzahl in der Produktion gekennzeichnet. Die stark gedrosselte Personalaufnahme ließ das Durchschnittsalter der Belegschaften steigen und führte zu einem hohen Anteil an MitarbeiterInnen über 45 Jahre. Gleichzeitig ist die Arbeit in der Produktion durch hohe körperliche und mentale Anforderungen sowie durch Nacht-Schicht-Arbeit gekennzeichnet, sodass in diesem Bereich ein früher Pensionsantritt typisch ist.

Die voestalpine hat das Programm LIFE auf Basis der Überlegung entwickelt, dass der kritische Erfolgs- und Kostenfaktor die Qualität der Prozesse ist. Für hoch qualitative Prozesse ist der Erhalt kompetenter und erfahrener MitarbeiterInnen notwendig. Die Qualität der Prozesse soll dabei durch die HR-Strategie einer Generationenbalance gesichert werden:

- Längerer Verbleib älterer, erfahrener MitarbeiterInnen im Unternehmen.
- Nachhaltige Integration junger MitarbeiterInnen.
- Know-how-Transfer in den Teams und neue Methoden im Wissensmanagement.
- Ergonomische Rationalisierung (Automatisierung gefährdender Arbeiten).

Ziel des Programmes LIFE ist es damit, die voestalpine zu einer attraktiven Arbeitswelt für alle Generationen und Geschlechter zu entwickeln. Dazu werden bestmögliche Arbeitsanforderungen und Entwicklungsbedingungen für alle MitarbeiterInnen angestrebt.

Umsetzung

Ausgangspunkt für das Programm LIFE war eine Analyse durch health@work:

- Personalbedarfsanalyse bis 2011 und Ausfallzeitenanalyse.
- Schätzung von Krankheitskosten und reale Reduktion der Mitarbeiterkapazitäten.
- Pilotanalyse der Alterstauglichkeit ausgesuchter Unternehmenseinheiten.
- Analyse der Unternehmenskultur in Bezug auf selbsterfüllende Prophezeiungen, altersrelevante Einstellungen, Beziehungen, Regeln, Mythen.
- Konzeption einer HR-Strategie, und zwar ausgerichtet an der Unternehmensstrategie.
- Konzeption eines Prozesses zur Umsetzung dieser HR-Strategie.

Auf Basis der so gewonnenen Erkenntnisse wurde das Programm LIFE vom Vorstand beschlossen. Das Pro-

gramm LIFE umfasst sieben Ebenen, für welche mehrere hundert MitarbeiterInnen in einem Netzwerk von ExpertInnengruppen Lösungsmodelle erarbeiten:

- Strategische Ebene: Wertbildung, HR-Indikator für Wertbildung, BSC.
- Unternehmenskultur: Führungsqualität, Diversity und Mature Management.
- Personalrecruiting: inneres und äußeres Recruiting, Integration.
- Personalentwicklung-Didaktik: Laufbahnentwicklung, horizontale Karriere.
- Ergonomie / Prozesse: Abstimmung der Anforderungen, Automatisation.
- Arbeitszeit / entgelt: Optionale Schichtpläne.
- Gesundheits- und Sicherheitsmanagement: In der Voest Alpine Stahl Linz gibt es zur Sicherung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen, Beratungen, Bewegungstrainings, Gesundheitsseminare sowie regelmäßige Fit Checks der persönlichen Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus wurden Gesundheitszirkel gegründet, um die Arbeitsbedingungen laufend verbessern zu können. Auch Erholungsaktivitäten und Maßnahmen zur Reintegration invalider MitarbeiterInnen werden angeboten.

Die Arbeit erfolgt in Zusammenarbeit von Management, MitarbeiterInnen, EntwicklungstrainerInnen, BetriebsrätInnen und dem Team von IBG/health@work. Die Werte, Ziele, Maßnahmen und Erfolge von LIFE werden über ein umfangreiches Kommunikationsinstrumentarium bewusst gemacht. Dazu gibt es neben Plakaten, Seminare, Veranstaltungen, Newsletter auch die Internetwebsite (www.voestalpine.com).

Nähere Informationen

Ansprechpartner

Dr. Rudolf Karazman
health@work
E-Mail: r.karazman@healthatwork.at

Mag. Georg Heckmann
Voestalpine AG
Voestalpine-Straße 1
4020 Linz
Tel.: 0732 6585-9190
E-Mail: georg.heckmann@voestalpine.com

Internet: www.voestalpine.com (unter Jobs und Karriere / Attraktive Arbeitswelt / LIFE; unter www.arbeitundalter.at findet man unter dem Menüpunkt „beispiele & erfahrungen“ ebenfalls eine Beschreibung des Projektes und die Möglichkeit weitere Informationen bzw. Dokumente downzuloaden.

4.3.5.2 Productive Ageing bei den SchichtarbeiterInnen der Agrolinz Melamin

Ziel

Das Programm „Productive Ageing“ wurde auf Initiative des Vorstandes der Agrolinz Melamin in Kooperation mit health@work / IBG entwickelt. Im Zuge der Reorganisation bzw. Sanierung der Chemie Linz kam es u. a. zu massiven Stellenkürzungen und einem Aufnahmestopp, was zu einem relativ hohen Durchschnittsalter der Belegschaft geführt hat. Um den wirtschaftlichen Erfolg abzusichern, wollte der Vorstand auch in die Stabilität und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft, insbesondere die der ProduktionsarbeiterInnen, investieren. Zu Projektbeginn waren immerhin rund 700 der insgesamt rund 1 000 MitarbeiterInnen in der Produktion von Melamin und Dünger tätig.

Umsetzung

Das Programm „Productive Ageing“ beinhaltet folgende Elemente:

ProdAge Stärken- / Schwächenanalyse

Zunächst wurden Altersprofile anhand der Leitindikatoren „Arbeitsbewältigung“, „Arbeitsinteresse“, „Zusammenarbeit“, „Stress“, „Gesundheit“ und „Gefühle“ erstellt. Grundlage war eine Komplettbefragung aller MitarbeiterInnen, eine umfangreiche Kommunikationskampagne mit rund 40 Meetings zum Thema „Arbeit, Gesundheit & Altern“. Zweck des Age-Profilings (Altersprofilerstellung) war es, den Änderungsbedarf und die

Stärken als Grundlage für ein Konzept zur altersgerechten Umgestaltung zu evaluieren. Die Analyse ergab eine signifikant bessere Arbeitsbewältigung bei den Tagesmitarbeitern im Vergleich zu den Nacht-Schicht-Arbeitern. Daher wurden Maßnahmen im Produktionsbereich stärker behandelt.

Schichtplanreform in der Produktion
Ziel der Schichtplanreform war ein längere Verbleib im Unternehmen und eine Verbesserung des Gesundheitszustandes der Schichtarbeiter. Der alte Schichtplan war ein 4-Schicht-Gruppenplan mit sechs Schichten und danach zwei Tagen Freizeit. Mit dem Alter steigt die Verausgabung während der Nachtschichten, und eine Ruhephase von nur zwei Tagen reicht zur vollständigen Regeneration nicht mehr aus. In vier Schichtplan-Workshops wurde daher auf Basis der Befragung von ArbeiterInnen, MeisterInnen, Personalverantwortlichen und BetriebsrätInnen in Video-Metaplan-Technik mit einer Software am Lap Top schrittweise ein neuer Schichtplan entwickelt. Wesentliche Elemente des neuen Schichtplanes sind dabei folgende:

- Fünf Schichtgruppen (statt bisher vier).
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 34 Stunden.
- Reduktion der Nachtschichten von acht auf sechs pro Monat.
- Schichtfreier Intervall: drei bis vier Tage.

Dieser Schichtplan verlangt 50 bis 80 neue Arbeitsplätze in der AMG, was humanökologisch Sinn macht, da die Arbeit besser verteilt wird. Bedingung des Managements war Lohnkostenneutralität. Die MitarbeiterInnen stimmten einem teilweisen Lohnverzicht (bei 11 % Arbeitszeitverkürzung rund 6 % Netto-Lohnverlust) bei einer Umfrage in den einzelnen Abteilungen mit großer Mehrheit zu. Nach einem Probelauf in einer Abteilung, zeigten sich die Mitarbeiter sehr zufrieden, sodass die Schichtplanreform auch auf die anderen Abteilungen ausgeweitet wurde.

Regelmäßige Gesundheitstage für SchichtarbeiterInnen
Alle fünf Wochen wird ein Tag, in dem der Schichtplan keine Produktions- und Messwartentätigkeit vorsieht, für ein Gesundheitstraining und für strategische Informationen genutzt. Die verschiedenen Elemente des Gesundheitsprogrammes werden von den MitarbeiterInnen einer Schichtgruppe selbst ausgewählt (z. B. Schlaftraining, Stressmilderung, Mentaltraining).

Neue Messwarten mit Fitness-Center
Ein weiteres Element war die ergonomische Optimierung der Messwarten (z. B. Licht, Klimaanalage, Mikrowellenherde, Bildschirmhöhen etc.), um den Stress zu mindern, die Nachtdienste zu optimieren und die Arbeitsbewältigung zu erhöhen. Eine Messwarte wurde vollkommen neu gebaut und ebenso ein Fitnessraum integriert.

ModeratorInnen-Netzwerk
Für die Umsetzung des Programmes wurden zwölf MitarbeiterInnen als ModeratorInnen ausgewählt und ausgebildet und zu einem Gesundheits-Moderatoren-Netzwerk für die Umsetzung des ProdAge-Programmes integriert. Die ModeratorInnen haben auch die Aufgabe der Analyse der stärksten Belastungen und die Festlegung von entsprechenden Maßnahmen.

Gesundheitsmaßnahmen
Folgende Gesundheitsmaßnahmen wurden eingeführt:

- Der betriebsärztliche Dienst wurde an worklab-Netzwerk für Arbeitsmedizin, Psychologie und Sicherheit outgesourct. Worklab führte bei den Schichtarbeitern ein engmaschiges Monitoring ein. Worklab reorganisierte eine Betriebsambulanz zu einem Anbieter von Health Quality Management mit dem Ziel, Arbeitsbewältigung und Arbeitsfähigkeit zu fördern.
- Spezielle Gesundheits-Checks.
- Lauftraining.
- Gesunde Ernährungsangebote in einer neuen Kantine.
- Warme Mahlzeiten während der Nachtschicht.
- Automaten mit isotonischem Hitzegetränk.

- Sicherheitstrainings und Sicherheitsmaßnahmen.
- Mit der Einführung des neuen Schichtplans haben sich ehemalige MitarbeiterInnen wieder bei der Agrolinz für eine neuerliche Anstellung zurückgemeldet.

Nähere Informationen

AnsprechpartnerInnen

Christian Kempinger (Betriebsratsvorsitzender des Arbeiterbetriebsrates)
Tel.: 0732 6914-2261
E-Mail: Christian.Kempinger@agrolinz.com

Dr. Anton Wahlmüller (Personalverantwortlicher)
Tel.: 0732 6914-2315
E-Mail: Anton.Wahlmüller@agrolinz.com

Dr. Manfred Lindorfer (Leiter von worklab AMZ Chemiepark)
Tel.: 0732 6914-2222
E-Mail: m.lindofer@worklab-linz.at;

Internet: unter www.arbeitundalter.at findet man unter dem Menüpunkt „beispiele & erfahrungen" ebenfalls eine Beschreibung des Projektes und die Möglichkeit, weitere Informationen bzw. Dokumente downzuloaden.

4.3.5.3 LIFETIME – Lebensgerecht Arbeiten und Lernen / Erste Bank

Ziel

Wesentliche Handlungsfelder des Projektes LIFETIME sind insbesondere die Bereiche „Anerkennung", „Arbeitszeit", „Qualität der Führung", „Förderung der Gesundheit und der Teamarbeit". Dadurch soll lebensgerechtes Arbeiten und Lernen für alle MitarbeiterInnen ermöglich werden. Konkret setzt das Projekt LIFETIME an den folgenden Ebenen an:

Unternehmenskultur / Führungsebene

Im Rahmen von verpflichtenden Workshops für alle aktiven Führungskräfte, sollen diese das Stärken-/Schwächenprofil der unterschiedlichen Generationen kennen lernen. Dieses Wissen soll dann bei der Verteilung von Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt und auch in die Führungsinstrumente (z. B. MitarbeiterInnengespräch, Aufwärts-Feedback) sowie in den Führungskräfte-Lehrgang und in die Führungspotenzialentwicklung eingearbeitet werden.

Recruiting und interner Stellenmarkt

Auf Inserattexten, Info-Broschüren und Anmeldeformularen werden keine Altersgrenzen angegeben. Bei Neuaufnahmen und Placement wird darauf geachtet, dass alle Altersgruppen im Team vertreten sind, d. h., dass auch bewusst ältere MitarbeiterInnen eingestellt werden.

Weiterbildungsmaßnahmen

Das bestehende Aus- und Weiterbildungsangebot wird bezüglich eines alternsgerechten Lernens überprüft und adaptiert. Zusätzliche Ausbildungen zur Erhöhung des EDV-Basis-Know-hows und zur Aktualisierung des fachlichen Know-hows für MitarbeiterInnen ab 35 Jahren werden angeboten. Speziell für ältere MitarbeiterInnen werden Lernaufenthalte als alternative Lernform forciert. Für MitarbeiterInnen, die mindestens fünf Jahre und maximal zehn Jahre in gleicher Tätigkeit sind, gibt es die Möglichkeit zur Job-Rotation, um die Flexibilität zu steigern und neue Karrierewege zu unterstützen. Für alle MitarbeiterInnen gibt es alle vier Jahre Seminare zur persönlichen Weiterentwicklung.

Neue Funktionen für ältere MitarbeiterInnen und Entwicklung neuer Karrierewege

MentorIn: Für erfolgreiche Führungskräfte, die drei bis fünf Jahre vor ihrer Pensionierung stehen und sich aus der Führungsfunktion zurückziehen wollen, gibt es die Option, die Funktion eines Mentors / einer Mentorin als hauptberufliche Tätigkeit zu übernehmen. Dabei geht es um die Begleitung von jungen Führungskräften, um die Führungskräfteausbildung und / oder die Unterstützung von Führungskräften in schwierigen Situationen. Neue Funktion im Filialvertrieb für ältere MitarbeiterInnen: Die Stärken „Soziale Kompetenz" und „(Berufs-) Erfahrung" werden hier genutzt. Die Beziehungspflege mit den KundInnen steht im Vordergrund.

Arbeitsmotivation
Dabei geht es um eine Motivationsoffensive für MitarbeiterInnen, die von der Pensionsreform am meisten betroffen sind: Alle MitarbeiterInnen, die in drei Jahren in Pension gegangen wären, werden zu einem Workshop eingeladen, und zwar mit den Themen:

- Neue Motivation tanken.
- Den persönlichen Wohlfühlbereich vergrößern.
- Einen besseren Umgang mit Spannung und Entspannung finden.
- Den individuellen Handlungsspielraum vergrößern.

Darüber hinaus wird alle zwei Jahre die MitarbeiterInnenzufriedenheit abgefragt.

Älterengerechte Arbeitszeit-Modelle
Für alle MitarbeiterInnen gibt es die so genannte „Vertrauensarbeitszeit". Hauptaugenmerk liegt darauf, dass die Arbeit bzw. Leistung erbracht wird und nicht Zeit „abgesessen" wird. Jeder / Jede MitarbeiterIn führt eigenverantwortlich seine / ihre Arbeitszeitaufzeichnungen und ist auch nicht an starre Arbeitszeitgrenzen gebunden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit ein Sabbatical oder Telearbeit zu vereinbaren. Außerdem ist der Umstieg von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt möglich. Weiters gibt es die Möglichkeit zur Vereinbarung eines Gleitpensionsmodells zur Ermöglichung eines fließenden Überganges in die Pension.

Förderung der Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung
Hier gibt es beispielsweise das Modell einer sowohl fachlichen als auch persönlichen Patenschaft zwischen einem / einer älteren MitarbeiterIn und einem / einer neuen MitarbeiterIn für ein bis zwei Jahre. Außerdem wird bei der Aufgabenverteilung die intergenerative Teamarbeit bewusst forciert. Bei der Vereinbarung der Zielvorgaben wird ebenfalls das Alter berücksichtigt.

Betriebliche Gesundheitsförderung
Dabei geht es um die Neuorganisation des Gesundheitsmanagements auf Basis der WHO Kriterien: Körper – Psyche – Soziale Gesundheit:

- Das Work Health Center ist für die Bereiche „Körper" (Betriebsordination, ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, ambulante Vorsorgeuntersuchungen, Angebote für Bewegungs- und Stützapparat usw.) und „Psyche" (Unterstützung bei psychischen Belastungen und Unterstützung der Führungskräfte bei psychischen Problemen ihrer MitarbeiterInnen durch PsychotherapeutInnen) zuständig.
- Das Work Life Center bietet vitalitätssteigernde Maßnahmen, wie z. B. Schnupperkurse für Nordic Walking, Tai Chi, an. Im Bereich „Soziale Gesundheit" beschäftigt sich das Work Life Center mit Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beratung für MitarbeiterInnen in schwierigen Lebensphasen usw. Es erfolgt eine laufende Zusammenarbeit und Schwerpunktsetzung zwischen Work Health Center und Work Life Center.

Nähere Informationen

Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG
AnsprechpartnerInnen Karin Zeisel (Betriebsrätin) und Helene Pumm (Personalentwicklung)
Petersplatz 4, 1010 Wien
Tel.: 05 01100-0
E-Mail: karin.zeisel@erstebank.at
Internet: unter www.arbeitundalter.at findet man unter dem Menüpunkt „beispiele & erfahrungen" ebenfalls eine Beschreibung des Projektes und die Möglichkeit, weitere Informationen bzw. Dokumente downzuloaden.

4.3.5.4 Wettbewerbstauglich durch Qualifizierungsoffensive 2000

Ziel
Aufgrund der Liberalisierung des Strommarktes kam es zu einem hohen Kostendruck und zu umfangreichen Reorganisationen, die in erster Linie mit einer Personalreduktion verbunden waren. Die gleiche Leistung musste

nun von beträchtlich weniger MitarbeiterInnen vollbracht werden, die mehr, veränderte und zusätzliche Aufgaben übernehmen mussten. Darüber hinaus war die Belegschaft (im Betriebsbereich „Donau“) mehrheitlich über 45 Jahre alt, da im Stromproduktionsbereich seit einigen Jahren keine Neuaufnahmen mehr erfolgten. Das heißt, dass damit eine „automatisch“ alternde Belegschaft vor diese beträchtlichen Neu- und Mehraufgaben gestellt wurde.

Um dieses Mehr an Aufgaben bewältigen zu können, wurde ein Pilotprojekt zur Qualifizierung der MitarbeiterInnen gestartet – mit der Perspektive seiner Ausweitung im Unternehmen. Diese Personal- und Qualifizierungsoffensive sollte einerseits den persönlichen Qualifizierungsbedarf unter Beteiligung der jeweiligen MitarbeiterInnen erheben, andererseits konnten so für den Fall von Nachbesetzungen auch gleichzeitig Arbeitsplatzbeschreibungen mit Anforderungsprofilen erstellt werden. Gleichzeitig war es möglich, die in den Kollektivvertragsvereinbarungen festgeschriebene „Qualifizierungsförderung zur Beschäftigungssicherung“ mit dem Projekt zu verknüpfen.

Umsetzung
Die Organisation der Qualifizierungsoffensive erfolgte über MitarbeiterInnen, die entsprechend ausgebildet und als ModeratorInnen eingesetzt wurden. Zunächst gab es Workshops zur Abklärung von Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung mit BetriebsingenieurInnen, MeisterInnen, SprecherInnen der FacharbeiterInnen und HelferInnen, Standortbeauftragten, TeamleiterInnen. Daraufhin hatten die ModeratorInnen mit ihren KollegInnen Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile zu erstellen. Dies ergab den individuellen Qualifizierungsbedarf aus der Sicht des / der Mitarbeiters / in selbst sowie für die Rekrutierung.

Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Fähigkeit zur Verzahnung verschiedener Hierarchieebenen gelegt, sowie auf eine Ausgewogenheit zwischen fachlichen und sozialen Kompetenzen. Die Führungsebene der MeisterInnen, BetriebsingenieurInnen und Betriebskaufleute wurde über Workshops seitens des Personalmanagements einbezogen.

Abgeleitet von den erarbeiteten Anforderungsprofilen ergaben sich folgende konkrete Qualifizierungsmaßnahmen:
- PC als Werkzeug.
- Hydraulik im Kraftwerk (Grundlagen und Anwendungen).
- Sicherheit in der Elektrotechnik.
- Erwerb von Berechtigungen (Kran, LKW).
- Schweißen, Abfallbewirtschaftung.
- Grundlagen der Betriebswirtschaft.
- Umschulungsprogramme für HelferInnen zu qualifizierten HelferInnen.

Bei der Qualifizierung älterer MitarbeiterInnen spielt das so genannte „Entlernen“ ehemals bewährter Strategien eine wichtige Rolle („Das haben wir immer so gemacht“). Nach dem es sich dabei nicht nur um einen kognitiven sondern auch um einen emotionalen Prozess handelt, wurden entsprechende Alternativangebote gemacht, so etwa:
- Aufwertung von Erfahrung und sozialer Kompetenz.
- Ausschaltung von altersdiskriminierenden Einstellungen und Haltungen.
- Förderung von kooperativen und kommunikativen Arbeitssituationen.

Weiters stellte sich heraus, dass die EDV-gestützten Instrumente des Wissensmanagements nicht das gesamte Erfahrungsspektrum erfahrener MitarbeiterInnen abdeckten. Pensionierte MitarbeiterInnen wurden als KonsulentInnen gewonnen.

Nähere Informationen

Ansprechpartnerin
Andrea Kindl (Personalmanagement Verbund Wien)
Tel.: 01 531133-54264
E-Mail: kindland@verbund.at
Internet: www.verbund.at; unter www.arbeitundalter.at findet sich unter dem Menüpunkt „beispiele & erfahrungen“ ebenfalls eine Beschreibung des Programms und die Möglichkeit weitere Informationen bzw. Dokumente downzuloaden.

4.3.5.5 Generationen Verbund – Qualifikationsoffensive 2004–2009

Ziel

Durch eine geringe Anzahl an Neuaufnahmen und aufgrund eines gleichzeitigen Personalabbaus ist das Durchschnittsalter im Verbund dermaßen angestiegen, sodass die Belegschaft im Verbundkonzern mehrheitlich aus der so genannten „Dritten Generation" (über 40/45 Jahre) besteht. In den nächsten 15 Jahren ist ein hoher pensionsbedingter Ausstieg von MitarbeiterInnen zu erwarten. Daher gilt es einerseits, rechtzeitig (implizites) Wissen zu erhalten und einen produktiven und arbeitsfähigen Verblieb der älteren MitarbeiterInnen zu sichern. Andererseits geht es um eine optimale Integration junger Nachwuchskräfte bzw. eine optimale Zusammenarbeit zwischen den Generationen.

Umsetzung

Methodisch wird die Dritte Generation bereits in der Konzeptionsphase in den Prozess der Personalentwicklung eingebunden. Um den Umsetzungserfolg sicherzustellen, wird versucht, das Erfahrungs- und ExpertInnenwissen zu bündeln. Auf Schulungen und Trainings-on-the-Job bzw. das Hereinbringen von Praxisbeispielen wird besonders Wert gelegt. Dieses Praxislernen bringt neben der höheren Transferwirksamkeit auch monetäre Vorteile (z. B. geringere Reisekosten, weniger Aufwand für entfallene Arbeitszeit).

Bisherige Praxisbeispiele für Veranstaltungen:

- Beteiligte/Betroffene am Entwicklungsweg („Praxisworkshops und zukunftsorientierte Anforderungsprofile").
- Weg von der Schulbank („Praxislernen, Praxiscoaching").
- TrainerInnenausbildung („Erfahrene für Erfahrende").

Nähere Informationen

Ansprechpartnerin

Mag. Vera Futter-Mehringer
Verbund, Österreichische Elektrizitätswirtschafts AG
Am Hof 6a, 1010 Wien
Tel.: 01 50313-54142
E-Mail: Futter-MehringerV@verbund.at
Internet: www.verbund.at; unter www.arbeitundalter.at findet man unter dem Menüpunkt „beispiele & erfahrungen" ebenfalls eine Beschreibung des Projektes und die Möglichkeit, weitere Informationen bzw. Dokumente downzuloaden.

4.3.5.6 FIT-START für Arbeitsuchende

Ziel

Das neu angelaufene Projekt FIT-START wird von der Initiative „Fit für Österreich" und dem Fonds Gesundes Österreich gefördert. Das Projekt will Arbeitsuchende über 40, insbesondere aber Arbeitsuchende über 50, mit Gesundheitsthemen erreichen und unterstützen (Bewegung, Ernährung u. ä.). Darüber hinaus soll aktive Medienarbeit zur Bewusstseinsbildung geleistet werden.

Umsetzung

Das Projekt FIT-START wird zunächst in ausgewählten Regionen der Bundesländer Niederösterreich, Salzburg und Burgenland umgesetzt.

Nähere Informationen

Ansprechpartner

Christian Fessl, Bakk. (Projektsekretariat FIT-Start)
Steinergasse 12, 1230 Wien
Tel.: 01 8693245-34
E-Mail: fit-start@askoe.or.at
Internet: www.Fit-Start.at (Dort können auch die Kontaktdaten der einzelnen FIT-START-AnsprechpartnerInnen in den Bundesländern abgerufen werden.)

5 Adressliste

5.1 Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice

Die erste Adresse für Fragen rund um den beruflichen Wiedereinstieg und die berufliche Umorientierung ist die für Sie zuständige Regionale Geschäftsstelle (RGS) des AMS. Auskunft über die für Sie zuständige Geschäftsstelle erhalten Sie am Gemeindeamt beziehungsweise beim Magistrat oder bei der Landesgeschäftsstelle des AMS Ihres Bundeslandes. Im Folgenden sind die AMS-Landesgeschäftsstellen aller Bundesländer aufgelistet.

AMS Burgenland	**AMS Kärnten**	**AMS Oberösterreich**
Landesgeschäftsstelle Permayerstraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 E-Mail: ams.burgenland@ams.at Internet: www.ams.at/neu/bgld	Landesgeschäftsstelle Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 E-Mail: ams.kaernten@ams.at Internet: www.ams.at/neu/ktn	Landesgeschäftsstelle Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963 E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at Internet: www.ams.at/neu/ooe
AMS Niederösterreich	**AMS Salzburg**	**AMS Steiermark**
Landesgeschäftsstelle Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at Internet: www.ams.at/neu/noe	Landesgeschäftsstelle Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 E-Mail: ams.salzburg@ams.at Internet: www.ams.at/neu/sbg	Landesgeschäftsstelle Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 E-Mail: ams.steiermark@ams.at Internet: www.ams.at/neu/stmk
AMS Tirol	**AMS Vorarlberg**	**AMS Wien**
Landesgeschäftsstelle Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel. (0512) 58 46 64 E-Mail: ams.tirol@ams.at Internet: www.ams.at/neu/tirol	Landesgeschäftsstelle Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691 E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at Internet: www.ams.at/neu/vbg	Landesgeschäftsstelle Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 E-Mail: ams.wien@ams.at www.ams.at/neu/wien
AMS-Homepage (Bundesorganisation und Landesorganisationen): www.ams.at		

5.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An 60 Standorten in ganz Osterreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Infomappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung. Das genaue Standortverzeichnis der BIZ finden Sie unter: www.ams.at/neu/2506.htm?parent=1173|2506

BerufsInfoZentren im Burgenland	**BerufsInfoZentren in Kärnten**	**BerufsInfoZentren in Niederösterreich**
Eisenstadt, Tel.: 02682 693-213, -294 Neusiedl am See, Tel.: 02167 8820-413 Oberwart, Tel.: 03352 32208-614 Stegersbach, Tel.: 03326 52312-730, -731	Feldkirch, Tel.: 04276 2162 Hermagor, Tel.: 04282 2061 Klagenfurt, Tel.: 0463 3832 Spittal an der Drau, Tel.: 04762 5656 Völkermarkt, Tel.: 04232 2424 Wolfsberg, Tel.: 04352 52281 St. Veit an der Glan, Tel.: 04212 4343 Villach, Tel.: 04242 3010	Baden, Tel.: 02252 201 Gänserndorf, Tel.: 02282 3535 Krems, Tel.: 02732 82546 Mödling, Tel.: 02236 805 Melk, Tel.: 02752 50072 Neunkirchen, Tel.: 02635 62841 St. Pölten, Tel.: 02742 309 Tulln, Tel.: 02272 622367 Wiener Neustadt, Tel.: 02622 21670

BerufsInfoZentren in Oberösterreich	**BerufsInfoZentren in Salzburg**	**BerufsInfoZentren in der Steiermark**
Braunau, Tel.: 07722 63345 Eferding, Tel.: 07272 2202 Freistadt, Tel.: 07942 74331 Gmunden, Tel.: 07612 64591 Grieskirchen, Tel.: 07248 62271 Kirchdorf, Tel.: 07582 63251 Ried im Innkreis, Tel.: 07752 84456 Rohrbach, Tel.: 07289 6212 Linz, Tel.: 0732 6903 Perg, Tel.: 07262 57561 Schärding, Tel.: 07712 3131 Steyr, Tel.: 07252 53391 Vöcklabruck, Tel.: 07672 733 Wels, Tel.: 07242 619	Bischofshofen, Tel.: 06462 2848-1140 Salzburg, Tel.: 0662 8883-4820 Zell am See, Tel.: 06542 73187-6337	Deutschlandsberg, Tel.: 03462 2947-803 Feldbach, Tel.: 03152 4388-50 Graz, Tel.: 0316 7080607-603 Hartberg, Tel.: 03332 61402 Knittelfeld, Tel.: 03512 82591 Leibnitz, Tel.: 03452 82025-25 Leoben, Tel.: 03842 43545-109 Liezen, Tel.: 03612 22681-60 Mürzzuschlag, Tel.: 03852 2180-13
BerufsInfoZentren in Tirol	**BerufsInfoZentren in Vorarlberg**	**BerufsInfoZentren in Wien**
Imst, Tel.: 05412 61900 Innsbruck, Tel.: 0512 5903-810 Kitzbühel, Tel.: 05356 62422 Kufstein, Tel.: 05372 64891 Landeck, Tel.: 05442 62616 Lienz, Tel.: 04852 64555 Reutte, Tel.: 05672 62404 Schwaz, Tel.: 05242 62409	Bludenz, Tel.: 05552 62371 Bregenz, Tel.: 05574 691	BIZ 7, Tel.: 01 87871-30299 BIZ 13, Tel.: 01 87871-26299 BIZ 21, Tel.: 01 87871-28299

5.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist. Homepage: www.arbeiterkammer.at, www.bak.at

Burgenland	**Kärnten**	**Niederösterreich**
Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	Bahnhofsplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050477 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at	Windmühlgasse 28 1060 Wien Tel.: 01 58883-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
Oberösterreich	**Salzburg**	**Steiermark**
Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-0 E-Mail: info@ak-ooe.at	Markus Sittikus Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-0 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
Tirol	**Vorarlberg**	**Wien**
Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522 (kostenlos in Tirol) E-Mail: ak@tirol.com	Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 05522 306-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at	Prinz Eugen Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage

5.3.1 Berufsförderungsinstitute (BFI) der Kammer für Arbeiter und Angestellte und des ÖGB

BFI Burgenland Grazer Straße 86 7400 Oberwart Tel.: 0800 244155 Internet: www.bfi-burgenland.at E-Mail: info@bfi.at	**BFI Kärnten** Bahnhofstraße 44 9020 Klagenfurt Tel.: 05 7878 Internet: www.bfi-kaernten.or.at E-Mail: info@bfi-kaernten.or.at	**BFI Niederösterreich** Babenbergerring 9b 2700 Wiener Neustadt Tel.: 0800 212222 Internet: www.bfinoe.at E-Mail: kundenservice@bfinoe.at
BFI Oberösterreich Raimundstraße 3 4021 Linz Tel.: 0810 004005 Internet: www.bfi-ooe.at E-Mail: BFI service@bfi-ooe.at	**BFI Salzburg** St.-Julien-Straße 2 5020 Salzburg Tel.: 0662 883081 Internet: www.bfi-sbg.at E-Mail: info@bfi-sbg.at	**BFI Steiermark** Mariengasse 24 8020 Graz Tel.: 0800 230230 Internet: www.bfi-stmk.at E-Mail: info@bfi-stmk.at
BFI Tirol Salurnerstraße 1 6010 Innsbruck Tel.: 0512 59660-0 Internet: www.bfi-tirol.at E-Mail: bfi.info@tirol.com	**Bildungscenter der AK Vorarlberg** Schießstätte 16 6800 Feldkirch Tel.: 05522 3551-0 Internet: www.bildungscenter.at E-Mail: bc@ak-vorarlberg.at	**BFI Wien** Alfred-Dallinger-Platz 1 1034 Wien Tel.: 01 81178-10100 Internet: www.bfi-wien.at E-Mail: anmeldung.bat@bfi-wien.or.at
BFI Österreich – Dachverband Kaunitzgasse 2 1060 Wien Tel.: 01 5863703 Internet: www.bfi.at E-Mail: info@bfi.at		

5.4 Wirtschaftskammern Österreichs

Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 0590 907 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbgld@wkbgld.at	**Wirtschaftskammer Kärnten** Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 0590 904 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	**Wirtschaftskammer Niederösterreich** Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten, Tel.: 02742 851 Internet: www.wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at
Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 0590 909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: wirtschaftskammer@wkooe.at	**Wirtschaftskammer Salzburg** Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: www.wko.at/sbg E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at	**Wirtschaftskammer Steiermark** Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 0590 905 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at	**Wirtschaftskammer Vorarlberg** Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: www.wko.at/vlbg E-Mail: praesidium@wkv.at	**Wirtschaftskammer Wien** Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: www.wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at
Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 01 590900 Hotline: 0800 221 223 (kostenlos) Intenet: www.wko.at E-Mail: callcenter@wko.at		

5.4.1 Kontaktinformationen über das Gründer-Service der Wirtschaftskammern in Österreich

Gründer-Service Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 0590 907-2210 Fax: 0590 907-2115 E-Mail: servicecenter@wkbgld.at	**Gründer-Service Kärnten** Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 0590 904-730 Fax: 0590 904-734 E-Mail: gruenderservice@wkk.or.at	**Gründer-Service Niederösterreich** Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851-17700 Fax: 02742 851-17199 E-Mail: gruender@wknoe.at
Gründer-Service Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 0590 909 Fax: 0590 909-2800 E-Mail: service@wkooe.at	**Gründer-Service Salzburg** Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-541 Fax: 0662 8888-188 E-Mail: gs@wks.at Internet: www.gruenderservice.net	**Gründer-Service Steiermark** Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601-406 Fax: 0316 601-1202 E-Mail: gs@wkstmk.at
Gründer-Service Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 0590 905-2222 Fax: 0590 905-1385 E-Mail: gs@wktirol.at	**Gründer-Service Vorarlberg** Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305-1144 Fax: 05522 305-108 E-Mail: gruender.service@wkv.at	**Gründer-Service Wien** Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450-1050 Fax: 01 51450-1491 E-Mail: gruenderservice@wkw.at

5.5 Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI)

WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 0590 907-2000 E-Mail: info@bgld.wifi.at	**WIFI Kärnten** Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 059434-901, -903, -942, -943 E-Mail: wifi@wifikaernten.at	**WIFI Niederösterreich** Mariazellerstr. 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at
WIFI Öberösterreich Wienerstraße Nr. 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at	**WIFI Salzburg** Julius Raab Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@sbg.wifi.at	**WIFI Steiermark** Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at
WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 0590 905-7777 E-Mail: info@wktirol.at	**WIFI Vorarlberg** Bahnhofstr. 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: Anmeldung@vlbg.wifi.at	**WIFI Wien** Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: infocenter@wifiwien.at
WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at		

5.6 Kontaktinformationen über die Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich

Burgenländischer Beschäftigungspakt Paktkoordination Wirtschaftsservice Burgenland AG, Mag. Bruno Kracher; Mag.ª Tina Parits Tel.: 05 9010-2351; 01 9010-2324 E-Mail: bruno.kracher@wibag.at; tina.parits@wibag.at	**Territorialer Beschäftigungspakt Kärnten** Paktkoordination und Beratungsagentur Arbeitsmarktservice Kärnten Franz Zewell Tel.: 0463 3831-103 E-Mail: franz.zewell@ams.at Land Kärnten Beatrice Haidl Tel.: 0463 530-30625 E-Mail:beatrice.haidl@ktn.gv.at IFA-Unternehmensberatung GmbH Mag.ª Melanie Rieger Tel.: 0463 50538-11 E-Mail: melanie.rieger@ifa-kaernten.at	**Niederösterreichischer Beschäftigungspakt** Paktkoordination DI Edgar Czermark Tel.: 02742 9005-16404 E-Mail: noe.bep@nextra.at Internet: www.noetep.at
Pakt für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich Paktkoordination Arbeitsmarktservice Oberösterreich Karin Mayrhofer Tel.: 0732 6963-20330 E-Mail: karin.mayrhofer@ams.at Land Oberösterreich Ulrike Lindner; Margarete Ratzenböck Tel.: 0732 7720-15131 E-Mail: ulrike.lindner@ooe.gv.at; margarete.ratzenböck@ooe.gv.at	**Territorialer Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“** Paktkoordination BAB GmbH Mag.ª Karoline Gindl Tel.: 0662 886623-33 E-Mail: karoline.gindl@bab.at	**Steirischer Beschäftigungspakt (STEBEP) und Regionalpakte** STEBEP Koordination BAB GmbH Mag.ª Helga Kainer; Melitta Scherounigg Tel.: 0316 362290 E-Mail: helga.kainer@bab.at; melitta.scherounigg@bab.at Internet: www.bab.at
Territorialer Beschäftigungspakt Tirol Paktkoordination Amt der Tiroler Landesregierung Mag. Christof Spielberger Tel.: 0512 508-3577 E-Mail: c.spielberger@tirol.gv.at Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH Dr. Maria Steibl; Mag. Rainer Fellner Tel.: 0512 562791-12; 0512 562791-15 E-Mail: maria.steibl@amg-tirol.at; E-Mail: rainer.fellner@amg-tirol.at	**Beschäftigungspakt Vorarlberg** Paktkoordination iap-projektmanagement Elfie Karlinger Tel.: 05577 62777 E-Mail: iap.karlinger@vol.at Internet: www.beschaeftigungspakt.at	**Territorialer Beschäftigungspakt Wien** Paktkoordination Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungs-fonds (waff) Mag.ª Elfriede Harrer Tel.: 01 21748-319 E-Mail: elfriede_harrer@waff.at Internet: www.waff.at
Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich am ZSI – Zentrum für Soziale Innovation Linke Wienzeile 246 1150 Wien Tel.: 01 4950442-0 Fax: 01 4950442-40 E-Mail: kooo@zsi.at Internet: www.pakte.at		

6 Beispiele einschlägiger Internetadressen

6.1 Zum Thema „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung bzw. Berufs- und Arbeitsmarktinformation“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfoBroschüren AMS-Berufsdatenbank AMS-Berufskompass (Online-Berufsneigungsanalyse) Berufsorientierungstest (Lehrlingskompass) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank AMS-Forschungsnetzwerk	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.berufsdatenbank.at www.berufskompass.at www.berufsdatenbank.at/lehre www.ams.at/qualifikationsbarometer www.weiterbildungsdatenbank.at www.ams.at/b_info/ychoice www.ams-forschungsnetzwerk.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdiagnostik.at

6.2 Zum Thema „Gegen die Diskriminierung und zur Änderung der Einstellung gegenüber älteren Personen“

Arbeit und Alter: Altersgerechte Arbeitsorganisation	www.arbeitundalter.at
ASEP (Austrian Senior Experts Pool)	www.asep.at
RespACT Austria – Verein zur Förderung gesellschaftlicher Verantwortung von und in Unternehmen	www.respact-austria.at

6.3 Zum Thema „Selbsthilfegruppen, Initiativen und Netzwerke älterer Arbeitsloser“

Fundament Generation 45+	www.generation45plus.at
Zum alten Eisen? Verein für ältere (aber auch immer jüngere) Erwerbsarbeitslose	www.zum-alten-eisen.org
Initiative 40 Tirol	www.initiative40.com/index.php
Initiative 50: Beratungsinitiative für ältere ArbeitnehmerInnen	www.initiative50.or.at
Aha – Arbeitslose helfen Arbeitslosen	www.aha.liwest.at
Clever 40+ Frauenclub	www.bfi-wien.or.at/kursprogramm/kursuebersicht/frauen/clever40plus.html
WAGE – Winning Age, Getting FuturE (Älter werden, Zukunft haben)	www.wage.at
Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF	www.netzwerk-bgf.at
Plan 60	www.plan60.at
Seniors4success	www.seniors4success.at

6.4 Zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

NOVA	www.nova.waff.at
Jobchance, Regionale Insolvenzstiftung (RIW)	www.waff.at
Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
Task Management – Der Weg zum neuen Job für ältere Führungskräfte: Austrian Task Management Group (ATMG)	www.atmg.at
4EVERYOUNG.AT	www.4everyoung.at

6.5 Zum Thema „Wiedereingliederung“

BBRZ Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum	www.bbrz-reha.at
BBRZ – Gruppe	www.bbrz-gruppe.at
SOS Mitmensch	www.social.at
Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH Flexwork	www.flexwork.at
Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung Job-TransFair	www.jobtransfair.at
Bundesdachverband für soziale Unternehmen	www.bdv.at
Wiener Dachverband für sozialökonomische Einrichtungen	www.dse-wien.at
Der Würfel	www.derwuerfel.at
VISITAS	www.wrk.at/visitas
NÖB – Netzwerk NÖ Beschäftigungsprojekte	www.noeb.at
Sozialplattform Oberösterreich	www.sozialplattform.at
Soziale Arbeit GmbH (Salzburg)	www.esage.at
TISÖB – Tiroler Verband der sozialökonomischen Betriebe (SÖB) und der gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP)	www.conact.tibs.at/tisoeb
Sozialökonomische Betriebe Steiermark	www.bbsnet.at
Sozial Cluster Kärnten	www.impulse.co.at
Verband der Vorarlberger Arbeitsprojekte	www.arbeitsprojekte.at

6.6 Zum Thema „Projekte für Ältere im Rahmen der Territorialen Beschäftigungspakte“

Individualisierte Weiterbildung für ältere Erwerbslose in Kärnten	www.kaerntner-arbeitsstiftungen.at
Job konkret 45+ in Niederösterreich	www.ams.at/neu/noe/start.html
chance P – Beschäftigung bis zur Pension in Oberösterreich	www.fab.at
Initiative 40 – Beratungsstelle für Arbeitsuchende ab 40 in Salzburg	www.initiative40.at
Implacementstiftung für Ältere „Erfahrung zählt“ in der Steiermark	www.move-ment.at
Regionale Entwicklungsgemeinschaften Top 40 in Tirol	www.ewg40.at
Arbeit und Gesundheit 40+ in Wien	www.servicearbeitgesundheit.at

6.7 Zum Thema „Unternehmensgründung“

Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)	www.ams.at
Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung
Help.gv.at (Amtshelfer im Internet); Stichwort Unternehmensgründung	www.help.gv.at/Content.Node/120/Seite.1200000.html
Betriebsnachfolge	www.waff.at

6.8 Zum Thema „Karriereplanung, Bewerbung, Jobbörsen (im Internet)“

www.ams.at bzw. www.jobroom.at
www.arbeiterkammer.com
www.bewerben.at
www.europa.eu.int/eures
www.derstandard.at/Karriere
www.berufsstart.de
www.mitarbeiterboerse.at
www.jobbox.at
www.job.at
www.arbeitslos.twoday.net
www.bazar.at
www.jobsearch.at
www.jobboerse.at
www.focus.de
www.austropersonal.com
www.jobcenter.at
www.wifi.at
www.kurier.at/jobmedia

PersonalberaterInnen

Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
Creyf's Select	www.creyfs.at
Dr. Pendl & Dr. Piswanger	www.pendlpiswanger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com
IVENTA	www.iventa.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685, 0664 3566410, management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	Tel.: 01 6049712-0, office@plitmann.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at

Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Motiv	www.motiv.cc
müller, rehrl & partner	www.jobfinden.info
PEG Linz	www.peg-linz.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at www.aravati.com
Take it	www.neumann-inter.com
Wentner-Havranek	www.wentner-havranek.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com
MRI Executive Search	www.mriww.de
SOURCE4U Consulting GmbH	Tel.: 01 87041-0, office@source4u.at
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
Consent	www.consent.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
it-jobs / sales-jobs / executive-jobs	www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com
Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
MPPM	www.MPPM.at
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
EUSEC	www.eusec.at
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at
Steps GmbH	www.steps.de

6.9 Zum Thema „Weiterbildung“

Weiterbildungsdatenbanken

Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.weiterbildungsdatenbank.at, www.ams.at/berufsinfo
Weiterbildungsdatenbank Wien Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich; bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at

Bfi Österreich Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsnangebots	www.checklist-weiterbildung.at
ECDL – Europäischer Computerführerschein Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA Metasuchmaschine zur Recherche in verschiednenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You Die Niederösterreichische Bildungsplattform Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pfiffikus.at
Salzburger Bildungsnetz Salzburger Weiterbildungsdatenbank	www.bildung.salzburg.at/weiterbildungsdatenbank.htm
eb-stmk Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.eb-stmk.at
FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
Bildungsberatung Niederösterreich (ebenfalls ein Service des FEN)	www.bildungsberatung-niederoesterreich.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich Datenbank des Erwachsenenbildungsforums OÖ zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen oberösterreichischen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung

Die AMS Förderung Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.at
Das Weiterbildungskonto und PISA PLUS des waff Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung; Unterstützung auch für Unternehmen;	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer 100-Euro-Bildungsgutschein für AK Wien-Mitglieder und zusätzlich 50 Euro Karenz Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
NÖ Bildungsförderung	www.noe.gv.at/service/f/f3/AbteilungF3.htm
Qualifikationsförderungszuschuss der Burgenländischen Landesregierung	www.bgld.gv.at
Bildungszuschuss Vorarlberg Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschuss.at
Tiroler Bildungsförderung; Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung; Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

6.10 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

Arbeitsmarktservice Österreich Download Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf“ speziell für Mädchen und Frauen; Infos im Bereich „Service für Arbeitsuchende“ unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	www.ams.at, www.ams.at/berufsinfo
abz.austria Aus- und Weiterbildungen für karenzierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.abzaustria.at
Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF Informationsdrehscheibe und Plattform zum Thema Gender Mainstreaming und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	www.gem.or.at
Kinderbetreuung Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	www.kinderbetreuung.at
Lindlpower Personalmanagment Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	www.lindlpower.com
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA

6.11 Internetseiten zum Thema „Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-infonet.at
Die AK-Bildungsberatung Beratung zu Weiterbildungs- und Förderungsmöglichkeiten; Berufs- und Interessenstest	www.akbildungsberatung.at
Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche; Psychologische Tests	www.wifi.at
BIZ – BerufsInfoZentren des AMS Hilfestellung bei der Arbeitsuche; Beratung in der Aus- und Weiterbildung	www.ams.at
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at

7 AMS-Broschüren bzw. Internet-Tools für Bewerbung und Arbeitsuche

Was?	Wo?
Anleitung zur Jobsuche	www.ams.at/neu/001_Praxismappe_gesamt_2006.pdf
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/neu/jobcheck.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/neu/001_sfa-eures_1004.pdf
E-Jobroom des AMS	www.jobroom.at
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/neu/001_Inserat_032006.pdf
AMS-Bewerbungscoach	www.ams.at/bewerbungscoach bzw. www.bewerbungscoach.at

8 Weiterführende Bücher und Broschüren

Axhausen, S. / Christ, M. / Röhrig, R. / Zemlin, P. (2002): Ältere Arbeitnehmer – Eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufliche Bildung

Blumberger, W. / Sepp, R. / Affenzeller, S. (2004): Arbeit-Alter-Anerkennung. Linz

Börsch-Supan, A. / Düzgün, I. / Weiss, M. (2006): Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung. Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Nürnberg

Buck, H. / Schletz, A. (Hg.) (2004): Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans. Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel. Broschürenreihe „Demographie und Erwerbsarbeit", Stuttgart (www.demotrans.de)

Buck, H. (2005): Age Management – Betriebliche Handlungsstrategien. In: Industriellenvereinigung, WKÖ, ÖGB, AK (Hg.): Arbeit und Alter – Erfahrungen und Beispiele aus Europa, Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner vom 29. April 2005, Wien

Entwicklungspartnerschaft „TEP_Equal_ELDERY", ZSI–Zentrum für Soziale Innovation (Hg.) (2006): Pakte-Grünbuch Ältere 2006. Für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft. Wien

Europäische Kommission (2005): Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels – Eine neue Solidarität zwischen den Generationen". Brüssel

Europäische Union (2005): Umfassende Strategien für aktives Älterwerden. Thematisches Seminar des im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie umgesetzten Programmes „Voneinander lernen". Brüssel

Enzenhofer, E. / Muralter, D. / Rapa, S. / Simbürger, E. / Steiner, K. (2004): Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen. Chancen und Barrieren. AMS report 39, Wien: AMS Österreich

Entwicklungspartnerschaft „TEP_Equal_ELDERY", ZSI–Zentrum für Soziale Innovation (Hg.) (2006): Pakte-Grünbuch Ältere 2006. Für einen generationengerechten und Erfahrungswissen wertschätzenden Arbeitsmarkt der Zukunft. Wien

Fasel, G. / Kailer, N. (2000): Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als betriebliche Ressource. Leitfaden zur Entwicklung und Nutzung der Kompetenzen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Wien: Wirtschaftsförderungsinstitut

Finder, R. / Dimitz, E. / Eickhoff, V. / Euba, M. / Gächter, S / Stagl, S. (1997): Die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt. AMS studie 2. Wien: AMS Österreich.

Flecker, J. / Krenn, M. (2000): Erfahrungsgeleitetes Arbeiten in der Produktion – Neue Anforderungen an die Personalpolitik. Ausbildung und Arbeitsgestaltung. Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Niederösterreich. Wien

Götz, R. u. a. (2006): Productive Ageing in Europa. Recherchestudie zu Good Practice in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU. AMS report 54. Wien: AMS Österreich

Heimgartner, A. / Knauder, C. (1997): Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. AMS report, 4. Wien: AMS Österreich

Hesse, J. / Schrader, H. C. (1999): Erfolgsstrategien für Bewerber über 48. Entdecken Sie Ihre Chancen – nutzen Sie Ihre Vorteile! Frankfurt / Main: Eichborn Verlag

Hooshmandi-Robia, B. (2004): Age Management. Modelle zur Förderung älterer MitarbeiterInnen. Graz

Ibelgaufts, R. (2004): Neuer Start mit 50. Keine Angst vor der beruflichen Umorientierung. Frankfurt: Redline.

Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Bundesarbeiterkammer (Hg.) (2006): Arbeit – Alter – Bildung am Arbeitsmarkt. Dokumentation einer gemeinsamen Enquete der Sozialpartner am 6. April 2006, Wien

Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Bundesarbeiterkammer (Hg.) (2005): Arbeit und Alter – Erfahrungen und Beispiele aus Europa, Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner vom 29. April 2005, Wien

Kriener, B. u. a. (2004): Gesund durchs Arbeitsleben. Empfehlungen für eine zukunfts- und alternsorientierte betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben. Wien

Kolland, F. (2005): Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben. Wien

Lang, G. / Ehgartner, G. / Fiala, A. / Amann, A. (2003): Lebensereignisse und gegenwärtige Lebenssituation älterer Wienerinnen und Wiener. Schriftenreihe der NÖ Landesakademie, Serie des Zentrums für Alternswissenschaften und Sozialpolitikforschung, Band 25

Lepschy, D. (2006): Arbeit und Alter. Analyse der Situation und Strategien für ältere hoch qualifizierte Arbeitslose in der Region Obersteiermark Ost. Diplomarbeit an der Fachhochschule St. Pölten, St. Pölten

Muralter, D. (2005): Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse eines AMS-Forschungsprojektes. In: Steiner, K. / Sturm, R. (Hg.): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zu Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“ vom 21. Juni 2004, AMS report 53, Wien: AMS Österreich, Seite 28–39

Mueller-Harju, D. (2001). Kompass 50 plus. Perspektiven für den beruflichen und persönlichen Neubeginn. Nürnberg: Bildung und Wissen Verlag

OECD (2005): Ageing and Employment Policies: Austria. OECD Publishing, Wien

ÖGB (2004): Ältere ArbeitnehmerInnen – Das verborgene Gold im Unternehmen. Wien

Reindl, J. (2000): Betriebliches Innovationsmilieu und das Alter(n) der technischen Intelligenz. In Köchling u. a. (Hg.): Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften. München: Mering.

Rittenschober, H. (2004): Arbeitswelt alternsgerecht gestalten – ein strategischer Erfolgsfaktor für die Wirtschaft. In Industriellenvereinigung u. a. (Hg.) (2004): Alternsgerechte Arbeitswelt. Referate und Diskussionsbeiträge des ExpertInnenhearings der Sozialpartner am 27. und 28. Mai 2004, Wien

Schirrmacher, F. (2004): Das Methusalem Komplott. Die Menschheit altert in unvorstellbarem Ausmaß. Wir müssen das Problem unseres eigenen Alterns lösen, um das Problem der Welt zu lösen. München

Schmid, T. (2005): Ältere am Arbeitsmarkt – Von Ausgegrenzten und Davongekommenen. In: Steiner, K / Sturm, R. (Hg.): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zu Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“ vom 21. Juni 2004, AMS report 43, Wien: AMS Österreich, Seite 22–27

Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb. Wien: AK Wien

Schönbauer, U. (1998): Ältere am Arbeitsmarkt. Wien: AK Wien

Sproß, C. (2006) (Hg.): Beschäftigungsförderung ältere Arbeitnehmer in Europa. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 299. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Nürnberg

Stampfer, A. (2004): Demographische Entwicklung und Fort- und Weiterbildung älterer Mitarbeiter in Österreich. Diplomarbeit am Fachhochschul-Studiengang Marketing & Sales, Wien

Statistik Austria (2005): Pressekonferenz am 17. Oktober 2005 (Unterlagen), zitiert aus AMS report 54, Wien

Steiner, K. / Sturm, R. (2005) (Hg.): Alte Hasen zum Alten Eisen? Beiträge zur Fachtagung „Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt“ vom 21. Juni 2004, AMS report 43: AMS Österreich, Wien

Toberer, M. (2006): Studie räumt mit Vorurteilen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf. In: Sozialpolitik informativ – Kurz – Innovativ, newsletter der Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit, Wien, 5. April 2006, Seite 2–3

Valent, R. (2006): Ohne Job mit 45+. Strategien und Perspektiven für Arbeitssuchende, Wien

Vogt, M. (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer. Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern. FORBA-Forschungsbericht 9 / 2003. Wien

Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2005): Ältere ArbeitnehmerInnen – „Das Herzstück im Unternehmen“. Argumente für das Arbeitsmarktpotenzial der Zukunft. Wien

Zilian, H.G. (2005): Alter, Jugend, Arbeitslosigkeit. Vorbereitung zur internationalen Konferenz der Denkwerkstätte Graz 2004 / 2005 „Arbeitslosigkeit im biographischen Verlauf“, Graz