AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL
Ressort Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Dipartimento Salute, Sport, Politiche sociali e Lavoro

DEMOGRAFISCHER WANDEL
SVILUPPO DEMOGRAFICO

Handlungsempfehlungen zum demografischen Wandel

eurac research

Ausgearbeitet von:

Dr. Thomas Streifeneder & Verena Gramm

Institut für Regionalentwicklung, Eurac Research

Im Auftrag des Ressorts Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit des Landes Südtirol

Mai 2018

Inhalt

1 Vorwort ... 4
2 Auftrag, Ziel und Methodik der Studie ... 5
3 Der demografische Wandel ... 8
3.1 Kennzeichen des demografischen Wandels ... 8
3.2 Weitere Einflussfaktoren für die demografische Entwicklung ... 9
3.3 Postwachstum und sozial-ökologische Transformation ... 10
3.4 Der demografische Wandel in Südtirol ... 11
4 Die zentralen Entwicklungen und Herausforderungen ... 15
4.1 Soziales und Gesundheit ... 15
4.2 Arbeit und Wirtschaft ... 18
4.3 Bildung und Kultur ... 22
4.4 Wohnen und Mobilität ... 24
5 Demografie-Strategie für Südtirol in 10 Punkten ... 27
5.1 Aufwertung und Bewerbung der Berufe im Sozial- und Gesundheitssektor ... 28
5.2 Forcierung des sozialen Ehrenamtes und der Innovation im Sozial- und Gesundheitssektor ... 28
5.3 Steigerung des Anteils Erwerbstätiger an der gesamten Bevölkerung ... 29
5.4 Aktive Anwerbung von Fachkräften und Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen ... 30
5.5 Innovation und Digitalisierung als Chance nutzen ... 32
5.6 Nutzung von Potenzialen durch die Verschiebung der Nachfrage ... 32
5.7 Ausbildung bedarfsgerecht gestalten und lebenslanges Lernen fördern ... 33
5.8 Offene Gesellschaft und Aufnahmekultur stärken ... 33
5.9 Leistbare, innovative Wohnformen ermöglichen ... 34
5.10 Mobilität für die Bevölkerung aller Altersstufen ermöglichen ... 34
6 Überlegungen zur Governance und zum Management des demografischen Wandels ... 36
Anhang – wichtigste Maßnahmen und gute Beispiele ... 38
Soziales ... 38
Gesundheit ... 40
Wirtschaft ... 41
Arbeit ... 42
Bildung & Ausbildung ... 45
Wohnen ... 47
Digitalisierung ... 48
Innovation ... 48
Forschung ... 49
Tourismus ... 50
Kultur ... 51
Mobilität ... 52

1 Vorwort

„Es ist nicht entscheidend, dorthin zu laufen, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er als nächstes sein wird.“

Martha Stocker frei nach Wayne Gretzky, Eishockey-Idol

Der demografische Wandel schreitet voran, die alternde Gesellschaft begegnet uns in allen Lebensbereichen und verändert gemeinsam mit anderen Entwicklungen wie etwa Innovation, Digitalisierung, Migration und geänderten Wertvorstellungen unseren Alltag. Wollen wir nicht von den Auswirkungen überrollt werden, ist es höchste Zeit, uns ernsthafte Gedanken darüber zu machen und diese Realität aus den verschiedensten Blickwinkeln heraus zu durchleuchten.

Es ist Aufgabe der Politik, gemeinsam Herausforderungen und Chancen der demografischen Veränderungen zu erkennen, die VerantwortungsträgerInnen in Gesellschaft, Verwaltung und Sozialpartnerschaft rund um die Thematik Demografiewandel zu sensibilisieren und möglichen Negativentwicklungen entgegenzuwirken. Es gilt, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass alle Generationen auch künftig gut begleitet und zufriedenstellend versorgt in einem „demografiebewussten“ Südtirol leben können.

Bisher waren die Erkenntnisse über die Realität einer alternden Gesellschaft und deren Herausforderungen eher bruchstückhaft. Mit gezielten Maßnahmen sollen nun weitere Bausteine zum großen Bauwerk der demografischen Überlegungen für Südtirol hinzugefügt werden.

Martha Stocker

Landesrätin für Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit des Landes Südtirol

2 Auftrag, Ziel und Methodik der Studie

Im September 2015 hat der Südtiroler Landtag mit der Annahme eines Beschlussantrages die Landesregierung beauftragt, den Bereich Demografiewandel in ein bestehendes Ressort des Landes in geeigneter Form einzugliedern, um die Strategien, Maßnahmen und Initiativen des Landes im Bereich des demografischen Wandels verstärkt zu koordinieren und aufeinander abzustimmen. In Umsetzung dieses Beschlussantrages wurde das Ressort Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit damit beauftragt, sich dem Thema **Demografischer Wandel** in einer koordinierenden Funktion für die gesamte Landesverwaltung zu widmen.

Im Rahmen dieses Auftrages hat das Ressort Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit verschiedene Maßnahmen gesetzt: einerseits zur verstärkten Koordinierung der demografierelevanten Vorhaben der Landesverwaltung, andererseits zur breiten gesellschaftlichen Sensibilisierung rund um das Thema Demografische Entwicklung und der damit einhergehenden Herausforderungen und Chancen:

- ✓ **Einrichtung der „Kontaktgruppe Demografie“ innerhalb der Landesverwaltung** mit VertreterInnen der unterschiedlichen Ressorts des Landes, die mit den Auswirkungen des demografischen Wandels am stärksten befasst sind. Ziel dieser Gruppe ist es, die verschiedenen laufenden oder geplanten Initiativen/Programme/Maßnahmen des Landes, die sich direkt oder indirekt mit den unterschiedlich ausgeprägten Auswirkungen des demografischen Wandels befassen und darauf abzielen, das wirtschaftlich-gesellschaftliche Gefüge Südtirols bestmöglich auf die Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels einzustellen, zu sammeln, diese zu koordinieren und Informationen, Erfahrungen und Ideen hierzu untereinander auszutauschen.

- ✓ **Organisation der Tagung „Demografischer Wandel – Und Ich mitten drin!“ am 13. Oktober 2016 am Ritten**. Im Mittelpunkt der umfassenden, interdisziplinären und überregionalen Tagung standen folgende Fragestellungen: Haben wir auch in Zukunft genügend Arbeitskräfte? Wer pflegt die steigende Zahl an älteren Menschen? Brauchen wir Zuwanderung? Wie können wir unsere Gesundheit stärken? Wie lange müssen wir arbeiten? Wie verteilen wir Erziehung und Pflege gerecht zwischen Frauen und Männern? Wie verändert sich das Arbeitsumfeld durch das Nebeneinander von Jung und Alt? Können wir durch einen gesunden Lebensstil chronischen Krankheiten vorbeugen? Welches ist das optimale Zusammenspiel zwischen Einzelperson, Familie, sozialer Gemeinschaft und Technologien zur Bewahrung unserer Selbstständigkeit bis ins hohe Alter? Was kostet das den einzelnen Bürger/die einzelne Bürgerin, die Jugend, die Allgemeinheit? Wie organisieren wir Institutionen und Gemeinwesen zur Bewältigung dieser Herausforderungen? Der demografische Wandel wird die zukünftige soziale und wirtschaftliche Entwicklung entscheidend beeinflussen. Deshalb ist es notwendig, an den Szenarien für die Zukunft zu arbeiten.

- ✓ **Organisation der Tagung „Die neuen Alten und die Generation Smartphone – Konflikt oder Chance im demografischen Wandel“ am 10. November 2017 im Rahmen der Herbstmesse Bozen.** Die in Zusammenarbeit mit dem Institut für Regionalentwicklung von Eurac Research, der Messe Bozen, dem Südtiroler Wirtschaftsring und dem Südtiroler Jugendring organisierte und gut besuchte Tagung hat auf der Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen und im Dialog der Generationen und verschiedenen Gesellschaftsbereiche versucht, Strategien und Maßnahmen anzudenken, um Südtirol für die Zukunft „demografiebewusst“ zu gestalten, und unter anderem Antworten auf folgende Fragen zu finden: Kann die rasant fortschreitende Technik die steigenden Anforderungen an Medizin und Pflege wirklich ausgleichen? Sind Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt und alternde Belegschaft in den Unternehmen tatsächlich gleichzusetzen mit besseren Chancen für junge Berufseinsteiger? Ist es denkbar, dass die steigende Bedeutung der Bedürfnisse von älteren Menschen in zentralen Bereichen wie Handel, Tourismus, Mobilität gar die Entwicklung und Erschließung neuer Märkte und Kunden ermöglicht?

- ✓ **Mitwirkung an der Euregio-Demografietagung „Demografischer Wandel – Arbeitsmarkt im Umbruch: neue Chancen für junge Menschen?“ am 24. Januar 2018 in Innsbruck.** Als Folgetagung, die auf der Gemeinsamen Erklärung der Arbeits-Landesräte von Tirol, Südtirol und dem Trentino vom 22. September 2016 basiert, richtete sich die Veranstaltung an interessierte VertreterInnen der Regierungen, Landesverwaltungen und Arbeitsmarktverwaltungen, der Interessenvertretungen sowie Sozialpartner in der Europaregion. Der Arbeitsmarkt wird in Zukunft von großen Veränderungen geprägt sein und sich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert sehen. Zwei wesentliche Hauptfaktoren dafür sind zum einen die Digitalisierung und zum anderen die demografische Entwicklung. Welche Konsequenzen bringen diese Gegebenheiten konkret mit sich? Welche Berufszweige sind davon am stärksten betroffen? Und was sind die positiven Aspekte der künftigen Entwicklung am Arbeitsmarkt? Auch für Jugendliche besteht ein großer Anpassungsbedarf an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt. Selbstmarketing, Flexibilität und mobiles Arbeiten sind nur einige der Herausforderungen, denen sich die Jugendlichen am Arbeitsmarkt stellen müssen. Hierfür wurden unterschiedliche Strategien und auch Positionierungen aufgezeigt, diesen Erfordernissen zu begegnen.

Die Ergebnisse dieser Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit dem Institut für Regionalentwicklung von Eurac Research im vorliegenden Dokument in Form von Handlungsempfehlungen zum demografischen Wandel aufbereitet und dem Südtiroler Landtag als Berichterstattung zum eingangs erwähnten angenommenen Beschlussantrag vorgelegt.

Der Bericht integriert die wesentlichen Punkte der Fachvorträge, die auf den oben genannten Tagungen gehalten wurden. Darüber hinaus recherchierte die Eurac im Rahmen einer Literaturrecherche alle weiteren notwendigen Informationen zur aktuellen Situation des demografischen Wandels in den Bereichen Gesellschaft und Wirtschaft sowie gute Beispiele aus anderen Regionen. Integriert wurden auch die Diskussionsergebnisse und wertvollen Inputs der Arbeitsgruppe.

Folgenden Personen sei an dieser Stelle hierfür herzlich gedankt:

- Luca Critelli – Direktor der Abteilung Soziales
- Kevin Hofer – Geschäftsführer Südtiroler Jugendring
- Andreas Mair – Geschäftsführer Südtiroler Wirtschaftsring
- Dieter Mayr – Generalsekretär SGB/CISL
- Michael Mayr – Ressortdirektor Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit
- Michela Morandini – Gleichstellungsräten des Landesbeirates für Chancengleichheit
- Astrid Pichler – Persönliche Referentin der Landesrätin Martha Stocker
- Helmuth Sinn – Direktor der Abteilung Arbeit
- Samuel Vieider – Mitarbeiter des Ressorts für Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit

3 Der demografische Wandel

3.1 Kennzeichen des demografischen Wandels[1]

- Steigender Anteil älterer Menschen
- Niedrige Geburtenrate
- Smart Youth
- Veränderte Familienstrukturen/Lebensformen
- Steigende Zuwanderung

Die aktuellen Erhebungen des staatlichen Statistikamtes (ISTAT) zeigen eindrucksvoll die besondere Stellung Südtirols in Bezug auf die wichtigsten Kennzahlen der demografischen Entwicklung.

Südtirol steht im interregionalen Vergleich in Italien als einzige Region mit positiver natürlicher Bevölkerungsentwicklung vergleichsweise gut dar[2]. Während 2017 in Italien die Bevölkerung insgesamt um 95.000 Personen zurückgegangen ist, wurden im Vergleich mit den anderen italienischen Regionen allein in Südtirol mehr Kinder geboren, als Menschen starben. Denn Italiens **Geburtenrate** liegt bei 1,34; in Südtirol liegt sie hingegen bei 1,75. Hierfür sind u. a. die guten Rahmenbedingungen für eine hohe Lebensqualität verantwortlich: Es existieren ein stabiler Arbeitsmarkt und vielfältige direkte und indirekte Unterstützungsleistungen für Familien. In Europa betrug das **Durchschnittsalter** im Jahr 2016 42,6 Jahre[3] und ist damit fast gleich hoch wie in Südtirol (42,4 Jahre[4]). In Italien ist der durchschnittliche Bürger/die durchschnittliche Bürgerin 45,2[5] Jahre alt und wird laut Prognosen im Jahr 2030 51 Jahre erreichen. Er/Sie wird wahrscheinlich fitter, aktiver, wohlhabender und genussliebender sein als Personen der vorherigen Generationen.

Die Familienstrukturen ändern sich. Kleinere Haushaltsgrößen, multiple Wohnsitze, mehr Singles, Patchwork-Familien und Alleinerziehende werden das Gesellschaftsbild prägen. Ein Beispiel sind die in Südtirol mittlerweile 50% in unehelichen Partnerschaften geborenen Kinder. In keiner anderen italienischen Region ist dieser Wert so hoch. Für die heutige und mehr noch für die zukünftige Jugend wird es normal sein, bei mehr als einem und bei wechselnden ArbeitgeberInnen beschäftigt zu sein. Das Arbeiten in Projektteams und

[1] Streifeneder, Thomas (2017): Zwischen Smart Youth und Silver-Agers: Trends und Herausforderungen für den alpinen Wirtschaftsstandort Südtirol. Vortrag Messe Bozen, 10.11.2017.
[2] ISTAT (2018): Indicatori demografici – Stime per l'anno 2017.
[3] EUROSTAT (2017): Population structure and ageing. At: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing (26.03.2018)
[4] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2017): Demografische Daten 2016. astatinfo Nr. 44, 08/2017.
[5] ISTAT (2018): Indicatori demografici – Stime per l'anno 2017.

Autorenschaft sind weitere Merkmale, die für diese Generation eine größere Rolle spielen werden.

Schließlich wird der **Zuzug von fremden Staatsangehörigen** weitergehen. 2016 waren 8,9% der Südtiroler Bevölkerung ausländische StaatsbürgerInnen[6]. Eine Integration dieser Menschen in die Südtiroler Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung einer professionellen Aufnahmekultur und multikulturellen Gesellschaft werden deshalb eine große Rolle spielen.

3.2 Weitere Einflussfaktoren für die demografische Entwicklung

- Klimawandel
- Technologischer Wandel
- Gesellschaftlicher Wandel
- Wertewandel
- Wirtschaftlicher Wandel
- Landschaftlicher Wandel
- Institutioneller Wandel

Zwischen dem demografischen Wandel – verstanden als die strukturelle demografische Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung – und anderen gesellschaftlichen, technologischen etc. Entwicklungen (Abb. 1) bestehen nicht nur **vielseitige Wechselwirkungen**. Er wird von diesen wesentlich geprägt.

Beispielhaft seien hier die positiven Auswirkungen der **medizinischen und ernährungstechnischen Errungenschaften** auf die Gesundheit der Bevölkerung genannt. Es wird zukünftig nicht nur mehr ältere Personen geben, sondern diese werden u. a. gesünder und deshalb unternehmungslustig sowie reisefreudiger und kulinarisch interessiert sein. Hieraus ergeben sich signifikante Rückwirkungen nicht nur bei der Nachfrage dieser Personengruppe nach Konsumgütern und Leistungen, sondern auch auf das Gesundheits- und Pensionssystem. Dass Hochaltrige den Lebensabend in besserer Gesundheit verbringen und somit *„die Pflegebedürftigkeit auf eine kleinere Zeitspanne am Ende des Lebens komprimiert sein wird, [zeigt, dass] damit die Zahl der Pflegebedürftigen nicht in gleichem Maß wie die Zahl der Hochaltrigen steigen [wird], was sich in sinkenden Pflegequoten ausdrücken könnte. Die*

[6] ASTAT – Landesintitut für Statistik (2017): Internationaler Tag der Migranten. astatinfo Nr. 67, 12/ 2017.

Vorausschätzungen zum künftigen Bedarf an Pflegepersonal differieren demnach mit den zugrunde liegenden Annahmen“[7].

Schließlich können die Folgen des demografischen Wandels z. B. mit den Möglichkeiten der **Digitalisierung** auf neue Weise gesteuert werden. Mit altersgerechten Assistenzsystemen für ein selbstbestimmtes Leben (Ambient assisted living/AAL Technologie) bzw. Informations- und Kommunikationstechnologie (Pflegetelematik), die ein Altern in den eigenen vier Wänden ermöglicht bzw. erleichtert, kann die Unabhängigkeit und die Lebensqualität von älteren Menschen wesentlich verbessert werden. Potenzial hat der Einsatz von Robotern im Rahmen von medizinischen Behandlungen bzw. Operationen sowie Servicerobotik, die Pflegekräfte unterstützen und von schwerer Arbeit entlasten. Das wiederum ermöglicht es den Pflegekräften, Pflegebedürftigen mehr Zeit und Zuwendung zu widmen. Schließlich kann sich eine strukturelle demografische Entwicklung auf eine andere Weise positiv auswirken, denn zuwandernde ausländische Arbeitskräfte erhöhen das Pflegekräftepotenzial.

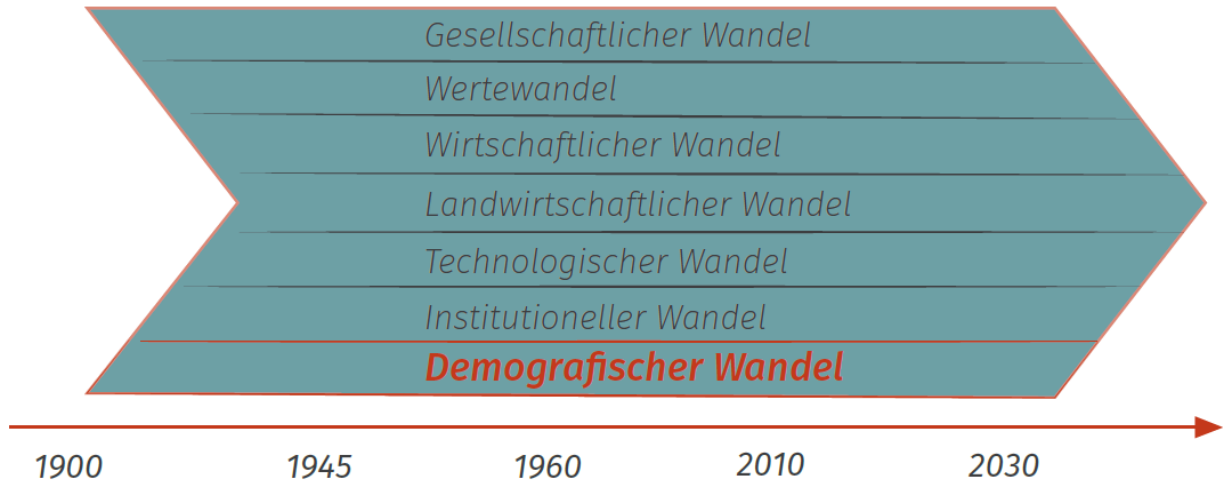

Abbildung 1: Einflussfaktoren für den demografischen Wandel[8]

3.3 Postwachstum und sozial-ökologische Transformation

Bewegungen, die auf eine sozial-ökologische Transformation von Gesellschaft und Wirtschaft abzielen und sich vielleicht am ehesten mit den Begriffen „**Postwachstum**“ und

[7] Robert Koch Institut (2015): Gesundheitsmonitoring. Online: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsGiD/2015/09_gesundheit_in_deutschland.pdf;jsessionid=8468815E7664FC27D9FBA903E366B171.1_cid390?__blob=publicationFile

[8] Ainz et al., (2013): Der demographische Wandel – Herausforderungen für Raumplanung und Regionalentwicklung.

Gemeinwohlökonomie umschreiben lassen, gewinnen immer mehr an Bedeutung (Abbildung 2). Ein Grundgedanke ist, dass die **Arbeitszeit reduziert** bzw. so gestaltet wird, dass dadurch **(mehr) Zeit zur Verfügung steht für sinnstiftende Tätigkeiten**, die auf eine qualitative und gemeinwohlorientierte Umgestaltung unserer Lebensweise auf Grundlage von Suffizienz und Subsistenz hinwirken (z. B. gemeinnützige Tätigkeiten, Eigenproduktion, Reparaturen). Darüber hinaus basiert die Ökonomie u. a. auf regionalen Kreisläufen und Wertschöpfungsgenerierung sowie Bioökonomie, Wiederverwertung und sozialer Innovation.

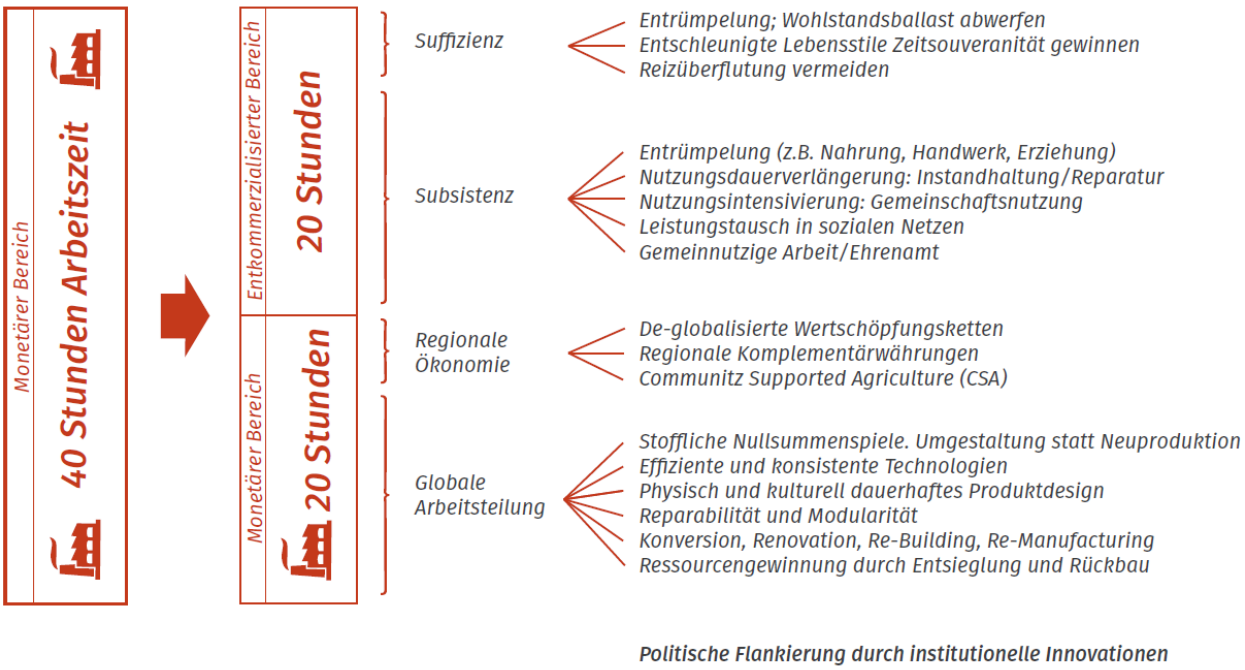

Abbildung 2: Die Prinzipien der Postwachstumsökonomie nach N. Paech (2012)[9]

3.4 Der demografische Wandel in Südtirol

Die Alterspyramide der Südtiroler Bevölkerung von 2017 (Abbildung 3) zeigt die typisch urnenförmige Altersstruktur von Industriestaaten: die geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer von 1955-1970) sind älter geworden und in der Grafik nach oben gewandert, gefolgt von jüngeren, weniger großen Altersgruppen. Die **Geburtenrate von 1,75** in Südtirol ist im Vergleich zum italienischen Durchschnitt von 1,34 höher. Der Anteil junger Menschen im Alter zwischen 0 und 14 Jahren an der Gesamtbevölkerung ist niedriger als jener der Älteren ab 65 Jahren. 2015

[9] Paech N. (2012): Befreiung vom Überfluss - Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie, oekom Verlag München.

standen 100 Kindern und Jugendlichen dieser Altersgruppe 120 Ältere (65+) gegenüber[10]. Laut Prognosen der ASTAT (ibid.) wird sich die Situation in den nächsten Jahren auch in Südtirol weiterhin verschärfen: **100 Kinder und Jugendliche werden im Jahr 2030 170 Menschen über 65 Jahren gegenüberstehen**. Die Alterung der Bevölkerung beeinflusst das Rentensystem: einer wachsenden Zahl von RentenempfängerInnen wird in Zukunft eine abnehmende Zahl von BeitragszahlerInnen gegenüberstehen. 2015 standen 100 Personen im erwerbsfähigen Alter noch 30 Personen im Pensionsalter gegenüber. **2030 sollen es laut Prognosen der ASTAT bereits 40 Personen sein**[11].

Ausländische Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren machen ca. 9% an der Bevölkerung in dieser Altersklasse aus[12]. **Ohne Zuwanderung wäre der Anteil jüngerer Personen in Südtirol also noch geringer.** Der Altersdurchschnitt der Südtiroler Bevölkerung betrug 2015 42,4 Jahre[13].

Auf 338.690 erwerbstätige Personen kamen im Jahr 2017 laut ASTAT noch 183.141 Nicht-Erwerbstätige. In einigen Jahren, wenn die Baby-Boomer-Generation aus dem Erwerbsleben austritt, wird das **Missverhältnis zwischen deutlich mehr Nicht-Erwerbstätigen im Vergleich zu vergleichsweise wenigen Erwerbstätigen** noch ansteigen. Die Folgen dieser Verschiebungen werden in Kapitel 4 behandelt.

[10] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2016): 1. Oktober 2016 – Internationaler Tag der älteren Menschen. astatinfo, Nr. 64, 09/2016.
[11] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2014): Die voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung bis 2030. astat Schriftenreihe, 200.
[12] Eigene Berechnung des Amts für Arbeitsmarktbeobachtung, nach ISTAT.
[13] ASTAT - Landesinstitut für Statistik (2017): Demografischer Daten 2016. astatinfo Nr. 44, 08/2017.

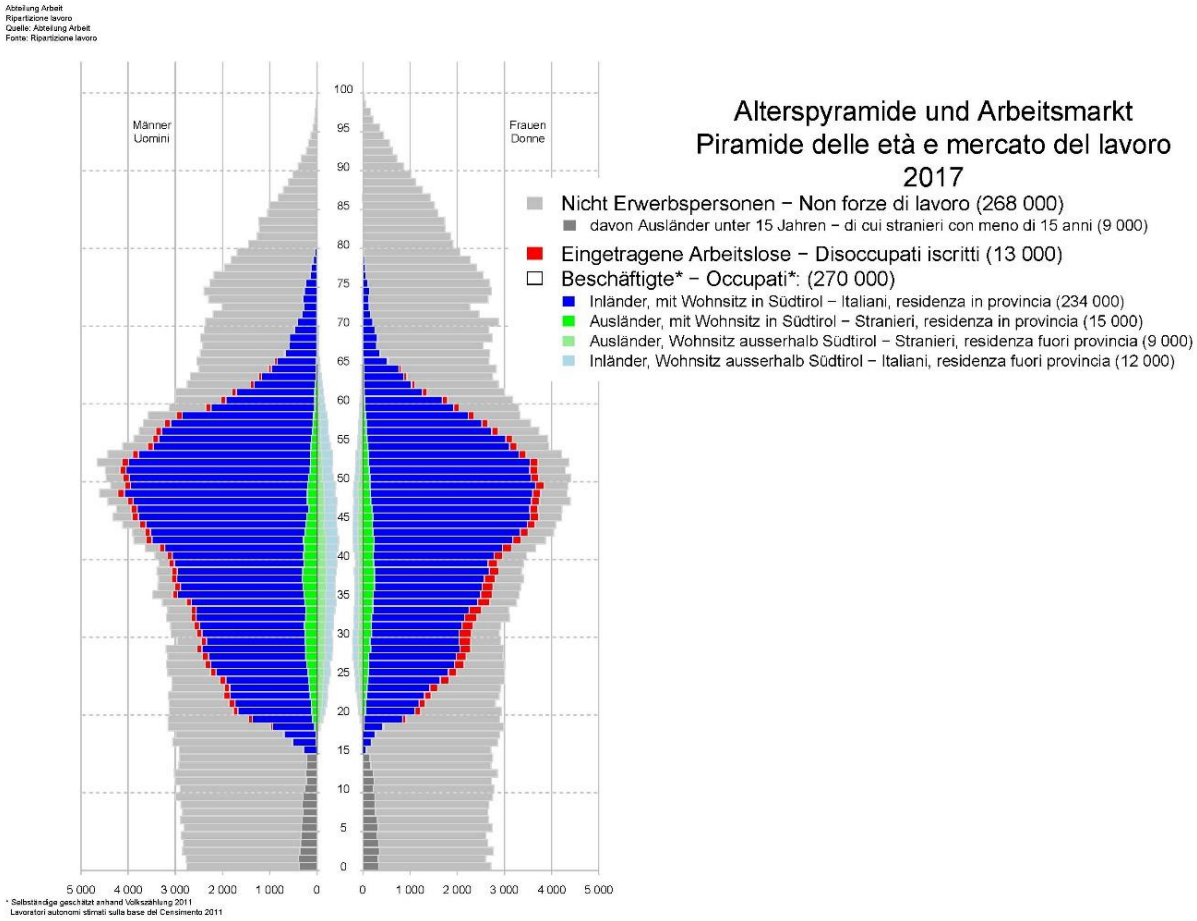

Abbildung 3: Alterspyramide und Arbeitsmarkt 2017 Juniwerte[14]

Wenn man die Gruppe der Beschäftigten in Abbildung 3 näher betrachtet, fällt auf, dass ein Teil der beruflich in Südtirol Tätigen ihren Wohnsitz außerhalb des Landes hat und zum Arbeiten nach Südtirol pendelt. 12.000 italienische Arbeitskräfte pendelten im Juni 2017 nach Südtirol, die Anzahl der aus dem Ausland kommenden, in Südtirol Beschäftigen mit Wohnsitz außerhalb Südtirols betrug hingegen nur 9.000. Diese beiden Gruppen könnten u. U. in Zukunft mit ihren Familien ihren Wohnsitz nach Südtirol verlegen und damit die angespannte Lage auf dem Wohnungsmarkt verschärfen. Die **21.000 außerhalb Südtirols wohnhaften und in Südtirol beschäftigen Personen** sowie auch die **15.000 ausländischen Arbeitskräfte** (Juni 2017) **mit Wohnsitz innerhalb Südtirols** steigern jedoch die Anzahl Erwerbstätiger in Südtirol und verbessern das Verhältnis Nicht-Erwerbstätige/Erwerbstätige.

[14] Eigene Berechnung und Darstellung des Amts für Arbeitsmarktbeobachtung, nach ISTAT.

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Südtiroler Bevölkerung nach Altersklassen von 1975 bis 2030. Darin lässt sich auf einen Blick erkennen, dass die Bevölkerung in den letzten 40 Jahren stetig alterte. Betrug der **Anteil der 0-14-jährigen** im Jahr 1975 noch 27,5%, waren es **2015 fast nur mehr die Hälfte.** Bis 2030 soll der Anteil laut ASTAT[15] weiterhin sinken. Im Gegensatz dazu ist der **Anteil der über 65-jährigen** von 10,2% im Jahr 1975 auf **fast das Doppelte im Jahr 2015** gestiegen. Bis **2030 soll der Anteil der über 65-jährigen** auf **fast ein Viertel der gesamten Südtiroler Bevölkerung** steigen.

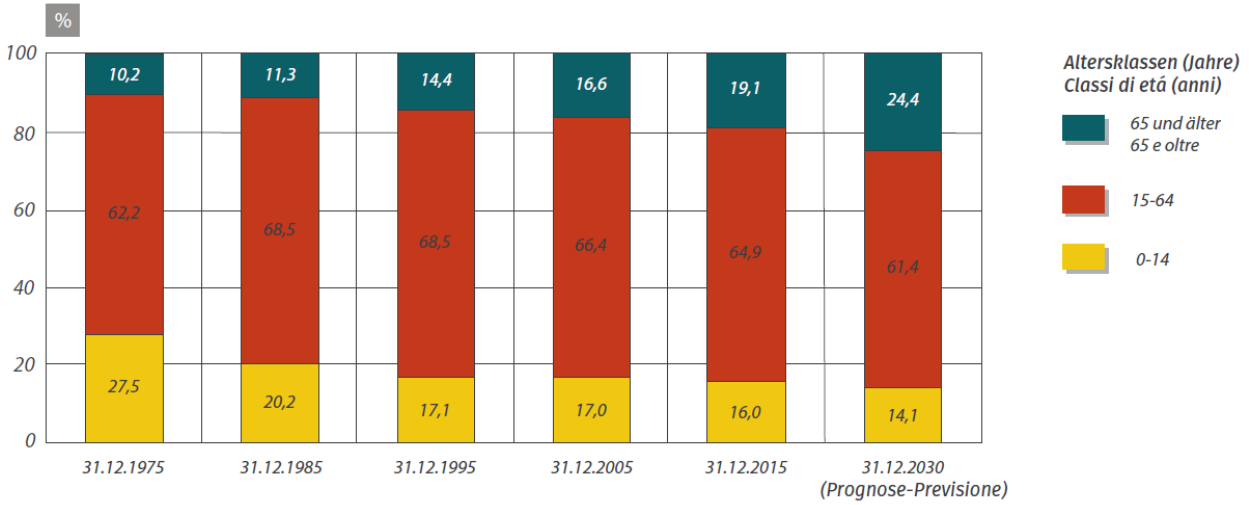

Abbildung 4: Bevölkerung nach Altersklassen 1975-2030[16]

[15] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2016): 1. Oktober 2016 - Internationaler Tag der älteren Menschen. astatinfo, Nr. 64, 09/2016.
[16] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2016): 1. Oktober 2016 - Internationaler Tag der älteren Menschen. astatinfo, Nr. 64, 09/2016.

4 Die zentralen Entwicklungen und Herausforderungen

Die wichtigsten Herausforderungen:

- Arbeits- und Fachkräftemangel bewältigen
- Wettbewerbsfähige Unternehmen u. a. durch arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen
- Selbstbestimmtes Leben bis ins hohe Alter ermöglichen
- Öffentlichen Haushalt, Sozial- und Pensionssystem zukunftsfähig gestalten
- Möglichkeiten und Grenzen der Digitalisierung berücksichtigen
- Wirtschaftliches Potenzial der Silver-Ager-Nachfrage nutzen
- Ausreichend und leistbaren Wohnraum zur Verfügung stellen

4.1 Soziales und Gesundheit

Professionelle Sozial- und Gesundheitsleistungen

Aufgrund der wachsenden Anzahl an älteren Menschen über 65 Jahre (2015: 120 Personen >65 Jahre je 100 Kinder 0-14 Jahre; 2030: 170[17]) wird die **Nachfrage im öffentlichen und privaten Dienst nach qualifiziertem Personal für die zusätzlichen personenspezifischen Gesundheits(vorsorge)-, Betreuungs- und Pflegeleistungen steigen**. Im Jahr 2017 gab es 5.500[18] MitarbeiterInnen, die Pflege- und Betreuungsdienste für SeniorInnen (in Seniorenwohnheimen, Hauspflegediensten, Tagesstätten, u. v. m.) leisten. 2015 kamen in Alters- und Pflegeheimen 0,9 vollzeitäquivalente MitarbeiterInnen auf eine betreute Person[19]. Der prozentuelle Anteil an über 65-jährigen an der Gesamtbevölkerung (2015: 19,1%) wird bis 2030 auf 24,4% steigen. Der Anteil der für den Bedarf im Pflege- und Betreuungsbereich besonders relevanten Altersgruppe (über 75 Jahre alt) wird von 9,5% (2015) auf 11,7% (2030) steigen[20]. Nach Berechnungen der Abteilung Soziales kann von einem entsprechenden Anstieg der Betreuungsplätze von jährlich ca. 2,5% (das sind ca. 120 zusätzliche pro Jahr bis 2030) im Rahmen der klassischen Betreuungsform "Seniorenwohnheim" gerechnet werden. Gleichzeitig

[17] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2016): 1. Oktober 2016 – Internationaler Tag der älteren Menschen. astatinfo, Nr. 64, 09/2016.
[18] Abteilung Soziales – Autonome Provinz Bozen (2017): Sozialstatistiken 2017.
[19] Abteilung Soziales – Autonome Provinz Bozen (2016): Sozialstatistiken 2016.
[20] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2014): Die voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung bis 2030. astat Schriftenreihe, 200.

sollten Betreuungsformen wie begleitetes und betreutes Wohnen und ambulante Betreuung verhältnismäßig stärker ausgebaut werden. Außerdem ist die Betreuungsarbeit zu berücksichtigen, welche heute von den ungefähr 4.000 in Südtirol tätigen privaten Hauspflegekräften (sog. „badanti“) geleistet wird. Diese Berufsgruppe hat sich in den letzten 20 bis 30 Jahren stark entwickelt. Ungefähr die Hälfte kommt aus der EU-28, hauptsächlich aus Rumänien und Italien. Die andere Hälfte stammt überwiegend aus der Ukraine und aus Moldawien.

Die Arbeitsbedingungen vieler Hauspflegekräfte sind generell als prekär einzustufen: Vielfach wird ein zu geringer Lohn bei ausufernden und nicht ausreichend geregelten Arbeitszeiten gezahlt; es gibt keine klaren Regelungen bezüglich Freizeit und Urlaubsanspruch sowie zu kurze Kündigungsfristen und mangelnde Arbeitsplatzsicherheit. Die Arbeitsbedingungen dieser Hauspflegekräfte müssten für alle verbindlich geregelt und deren Einhaltung kontrolliert werden. Es besteht außerdem Bedarf an Maßnahmen, die die Integration von Hauspflegekräften in die Südtiroler Gesellschaft fördern sowie an Ausbildungsmaßnahmen[21]. Darüber hinaus ist ein proportionaler Ausbau der Infrastruktur, wie Pflegeheime, Wohnungen für betreutes Wohnen, Mensen, Sportanlagen für Ältere, usw. nötig. Eine tendenzielle Verbesserung der Gesundheitsvorsorge, die Stärkung innovativer Betreuungsformen und mehr altersgerechte Assistenzsysteme für ein selbstbestimmtes Leben (Ambient Assisted Living) werden sich jedoch mildernd auswirken.

Gleichzeitig wünschen sich immer mehr ältere Menschen möglichst selbstbestimmt im eigenen Haus zu leben[22]. Dies führt zu einer erhöhten Nachfrage nach ausgebildeten und mobilen Pflegepersonen bzw. einer steigenden Zahl an Familienangehörigen und Verwandten, die sich vor Ort um sie kümmern. Das bedingt mehr flexible Arbeitszeitmodelle. Neben der Finanzierung des Ausbaus der zusätzlichen Infrastruktur sowie der digitalen Lösungen muss auch hier eine ausreichende Anzahl an gut ausgebildeten Fachkräften im Gesundheits- und Pflegesektor gesichert werden.

Informelle Pflege durch Angehörige, soziales Ehrenamt und Innovationen im Sozialbereich

Die Gewährleistung der Pflege- und Betreuungstätigkeit durch Angehörige oder Ehrenamtliche wird eine zentrale Herausforderung für das Land Südtirol sein. Man schätzt, dass heute drei Viertel der 12.000 zu Hause lebenden pflegebedürftigen Menschen[23] ausschließlich durch Angehörige oder mit Beteiligung der Angehörigen betreut werden. Gemäß einer ASTAT-Studie bevorzugen die Pflegebedürftigen grundsätzlich die Betreuung zu Hause durch Familienangehörige. Ein Kontaktverlust zu Bekannten und Freunden sowie ein Mangel an Privatsphäre und die Einsamkeit der älteren Personen in Heimen werden dadurch vermieden.

[21] AFI – Arbeitsförderungsinstitut (2016): Das Pflegegeld in Südtirol: Stand. Entwicklungen. Perspektiven. Der Wohlfahrtsstaat, Teil 3.
[22] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2013): Senioren-Dasein in Südtirol 2013.
[23] Abteilung Soziales – Autonome Provinz Bozen (2015): Sozialbericht 2015.

Das senkt außerdem die Pflegekosten für die Angehörigen gegenüber den im Vergleich höheren Kosten, die für die Pflege in öffentlichen und privaten Einrichtungen anfallen[24].

In diesem Zusammenhang kann das 2007 vom Land Südtirol eingeführte **Pflegegeld** als eine für die pflegenden Angehörigen wichtige finanzielle Unterstützung und Kompensation für die geleistete Betreuungstätigkeit angesehen werden. Dennoch muss berücksichtigt werden, dass aufgrund der demografischen Entwicklungen – besonders der Abnahme der durchschnittlichen Anzahl von Kindern pro Familie – die Kapazitäten für die Pflege durch Angehörige in den nächsten Jahren tendenziell abnehmen werden.

Die familiäre Pflege ist weniger kostenintensiv und bedeutet deshalb eine Entlastung des öffentlichen Haushaltes. Eine **Steigerung** dieser Art der **familiären häuslichen Pflege/Betreuung** wäre positiv, da die Finanzierung der zukünftig erforderlichen, zusätzlichen sozialen Dienstleistungen durch den öffentlichen Haushalt von einer verhältnismäßig immer geringeren Zahl an Erwerbstätigen getragen werden muss. Es ist anzunehmen, dass hierfür, wie bereits erwähnt, jedoch mehr Beschäftigte vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin eine **flexible Gestaltung der Arbeitszeiten** oder Telearbeit bzw. Smartworking verlangen werden, um die Betreuung und professionelle Unterstützung zu Hause zu gewährleisten. Gegebenenfalls sollten hier Lösungen in Betracht gezogen werden, die die durch die Pflege entstehenden Opportunitätskosten (z. B. ein entgangenes Einkommen durch berufliche Tätigkeit) finanziell kompensieren.

In diesem Zusammenhang kann auch das **zivilgesellschaftliche Engagement im Sozial- und Gesundheitssektor eine große Rolle spielen.** Freiwilligenarbeit, sowohl in organisierter als auch in individueller Form, bildet eine wichtige Ergänzung zu den Leistungen vieler öffentlicher Dienste. Im Jahr 2015 waren in Südtirol ca. 7.000 freiwillige Helfer, Praktikanten und Zivildiener im Sozial- und Gesundheitsbereich tätig, die etwa 681.000 Stunden Freiwilligenarbeit geleistet haben[25]. Deshalb erscheint es zielführend, das soziale Ehrenamt in diesem Bereich weiter zu fördern. Hierfür spricht außerdem, dass die zusätzlichen Sozial- und Gesundheitsleistungen nur mehr schwer allein durch den öffentlichen Haushalt getragen werden können. Private Initiativen und Unternehmen sowie privat-öffentliche Zusammenarbeit im sozialen- und Gesundheitssektor sind deshalb anzustrebende Modelle.

Zusammenfassung der Herausforderungen im Bereich Gesundheit und Soziales:

- Sicherstellung von ausreichend ausgebildeten Fachkräften für Gesundheits(vorsorge)-, Betreuungs- und Pflegeleistungen
- Attraktivität von Sozial- und Gesundheitsberufen steigern
- Finanzierung der zusätzlichen Gesundheits(vorsorge)-, Betreuungs- und Pflegeleistungen
- Ausreichende Infrastrukturen für Sozial- und Gesundheitsleistungen

[24] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2013): Senioren-Dasein in Südtirol 2013.
[25] Abteilung Soziales – Autonome Provinz Bozen (2016): Sozialstatistiken 2016.

- Förderung und Unterstützung altersgerechter Assistenzsysteme für ein selbstbestimmtes Leben
- Finanzielle und professionelle Unterstützung für pflegende Angehörige
- Flexible Beschäftigungsmodelle zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger
- Förderung des sozialen Ehrenamtes, vor allem bei Nicht (mehr)-Erwerbstätigen
- Öffentlich-private Zusammenarbeit zur Bereitstellung von Sozial- und Gesundheitsleistungen
- Sensibilisierung der Bevölkerung für gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Stärkung von Modellen der Generationensolidarität und Nachbarschaftshilfe

4.2 Arbeit und Wirtschaft

Arbeits- und Fachkräftemangel im Privatsektor

Auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt herrscht derzeit **ein hoher Bedarf an Fachkräften** (sowohl im technischen als auch im Verwaltungsbereich) und Arbeitskräften im Gastgewerbe, gefolgt von Berufen mit hoher Spezialisierung wie beispielsweise VerwaltungsexpertInnen oder InformatikerInnen. An vierter Stelle folgen FacharbeiterInnen in Handwerk und Industrie. Aber auch Hilfspersonal wird weiterhin stark gesucht (Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt, 2018).

Zusätzliche Führungskräfte und spezifisch ausgebildete AkademikerInnen braucht es in den folgenden Bereichen: Nahrungsmittel-, IT-, Bau- und Maschinenbausektor[26]. Auf dem Arbeitsmarkt besteht bereits heute ein Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage.

Die Nachfrage nach Konsumgütern und Dienstleistungen wird sich durch die **spezifischen Präferenzen/Bedürfnisse älterer KonsumentInnen** v. a. in den Sektoren Wohnen, Wohnungsinstandhaltung, Gesundheits- und Körperpflege, Freizeit, Unterhaltung, Kultur ändern. Das bewirkt einen Anstieg der Beschäftigung in diesen Sektoren[27].

Vermutlich wird auch in Zukunft ein bestimmter Teil der Südtiroler AkademikerInnen und gut ausgebildeten Fachkräfte im Ausland bleiben, bzw. abwandern(„**brain drain**"). In der Südtiroler Jugendstudie 2016 gaben fast ein Viertel der Befragten an, dass sie nach Abschluss der Ausbildung außerhalb Südtirols leben möchten. Sogar 2/3 der Jugendlichen sind dazu bereit, für die Verwirklichung der eigenen Lebensplanung Südtirol zu verlassen. Dabei spielen die Arbeitsmöglichkeiten bei der Auswahl des Ortes, wo Jugendliche leben möchten, die größte

[26] WIFO (2015): Fachkräfte- und Bildungsbedarf. Zukunftswerkstatt.bz.it.
[27] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Rolle[28]. Daneben könnte eine steigende **Urbanisierung** stattfinden, da gerade Städte zusätzliche Möglichkeiten zur beruflichen Verwirklichung bieten. Genauere Erkenntnisse zu diesen Annahmen werden am Ende des Jahres 2018 durch eine Studie der Handelskammer und des WIFO zur Verfügung gestellt.

Für die ArbeitnehmerInnen steigt die Bedeutung von Freizeit, Familie, Freunden und sinnstiftenden Tätigkeiten. Die Arbeit hat heute nicht mehr die zentrale Bedeutung nach der das Leben ausgerichtet wird. Sozialökologische Entwicklungen im Rahmen der Postwachstums- und Gemeinwohlökonomie, die u. a. auf den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft, Bioökonomie und sozialen Innovation aufbauen, gewinnen kontinuierlich an Bedeutung (Kap. 3.2). ArbeitgeberInnen sollten dieser Entwicklung zunehmend Rechnung tragen. **Unternehmen sollten deshalb verstärkt attraktive Arbeitsbedingungen schaffen**, damit die Work-Life-Balance der ArbeitnehmerInnen stimmt und sie das Interesse am Arbeitsplatz nicht verlieren. Dies beinhaltet beispielsweise flexible Arbeitszeiten, einen flexiblen Arbeitsort und eine sinnvolle Beschäftigung. Junge Menschen sind vermehrt an selbständiger Tätigkeit und Entrepreneurship interessiert. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass es nicht nur *eine* Tendenz jugendlicher Einstellung/jugendlichen Verhaltens gibt hin zur Smart Youth, sondern es existieren heterogene Jugendmilieus mit verschiedenen Ansprüchen und Wünschen[29]. Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Entlohnung, die Chance auf Vollzeit-Arbeit und Führungspositionen, der Anspruch auf Elternurlaub usw. bilden eine wichtige Voraussetzung für die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen im Betrieb.

Das Qualifikationsniveau von Frauen steigt zunehmend; sie gestalten ihr Leben berufsorientiert und stellen die Familiengründung vermehrt hinter eine berufliche Karriere[30]. Dies und eine zunehmende Vollzeit-Arbeitstätigkeit von Frauen könnten den Mangel an Arbeits- und Fachkräften mildern. Andererseits ist die Familiengründung zur Steigerung/Erhaltung der Geburtenrate gesellschaftlich erwünscht. Da nach wie vor v.a. Frauen für die Betreuung und Pflege von Kindern und älteren Menschen zuständig sind, sollten die Möglichkeiten verbessert werden, dass nicht nur Frauen, sondern auch Männer neben dem Beruf Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen können. Das erfordert mehr **Kinderbetreuungsplätze** und **Ganztagsbetreuung** von Kindern im Vorschulalter sowie **flexible Betreuungsangebote** für Kinder und Ältere.

Dass durch den stetigen **Anstieg des Anteils älterer ArbeitnehmerInnen** die Produktivität im Unternehmen sinkt, ist umstritten. Ihre Erfahrung, Menschenkenntnis und Organisationswissen sind wichtige Kompetenzen, denen Wert beigemessen und die gefördert werden sollen. Die Arbeitsbedingungen in Unternehmen sind den spezifischen Bedürfnissen älterer Menschen anzupassen, damit sie möglichst gesund und lange arbeiten können und wollen. Es ist also

[28] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2017): Jugendstudie – Werthaltungen, Lebensformen und Lebensentwürfe der Südtiroler Jugend 2016. astat Schriftenreihe, 220.
[29] Ikrath, Philipp (2018): Neue Chancen für junge Menschen – Wie sie sich am Arbeitsmarkt behaupten. Vortrag Innsbruck, 24.01.2018.
[30] Bertram, H. (2006): Nachhaltige Familienpolitik im europäischen Vergleich. In: Berger, P. A. und Kahlert, H. [Hrsg.]: Der demografische Wandel: Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

anzustreben, ältere Menschen länger im Erwerbsleben zu halten, angepasst an ihre Lebenserwartung und an die berufliche Tätigkeit.

Die **Einwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland/aus anderen Regionen** stellt die Behörden vor die Frage und die Herausforderung der Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildung bzw. des Bildungsabschlusses. Welche Unterscheide weisen die Ausbildungen auf? Welche Zusatzausbildungen sind für eine vergleichbare Ausbildung von einheimischen Arbeits- und Fachkräften noch notwendig? Sprachliche sowie kulturelle Unterschiede stellen eine Barriere für den Eintritt in den Arbeitsmarkt dar. Beide Seiten, ausländische Arbeitskräfte wie auch die einheimischen Unternehmen, sollten die Möglichkeiten nutzen, Barrieren zu beseitigen. Dabei sind Arbeitsbedingungen aller Arbeitskräfte – ausländischer und einheimischer – die in Südtirol tätig sind, anzugleichen.

Innovation und Digitalisierung in der Arbeitswelt

Innovation ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Südtiroler Wirtschaft fundamental. Um innovative Ideen zu fördern und ihre Schöpfer im Land zu halten, sind entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch die Bevölkerung ist einzubinden. Es ist außerdem wichtig, die **Innovationskultur in Unternehmen** und unter politischen EntscheidungsträgerInnen noch stärker zu verankern, um die Attraktivität Südtirols als Lebens- und Arbeitsstandort, besonders für junge Leute, zu steigern.

Jobs der mittleren Qualifikationsebene, wie Aushilfs- und Fachkräfte v. a. in den Bereichen Industrie, verarbeitendes Gewerbe, Bank- und Finanzwesen haben ein hohes Substituierbarkeitspotenzial durch die Digitalisierung bzw. Automatisierung[31]. Die zunehmende Digitalisierung erfordert die Kompetenz, mit den neuen Technologien umgehen zu können. Dies stellt besonders für ältere ArbeitnehmerInnen eine große Herausforderung dar. Insgesamt werden von allen Altersklassen, zusätzlich zum Fachwissen, **Kompetenzen im IT-Bereich, Kommunikations**- und **Managementfähigkeiten** sowie umfangreiche **Sprachkenntnisse** verlangt.

Die **Digitalisierung bietet jedoch auch Chancen für den Arbeitsmarkt**: mangelndes Personal im Gesundheits-, Sozial- und anderen personalintensiven Sektoren kann in bestimmten Bereichen und unter bestimmten Voraussetzungen durch digitale Technologien ersetzt werden; für ältere Menschen und Menschen mit physischer Beeinträchtigung werden bestimmte Arbeiten erleichtert[32] und die Wahl des Arbeitsortes kann flexibel gestaltet werden.

[31] Walwei, Ulrich (2018): Arbeitsmarkt im Umbruch – Konsequenzen des demografischen Wandels und der Digitalisierung. Vortrag Innsbruck, 24.01.2018.
[32] Walwei, Ulrich (2018): Arbeitsmarkt im Umbruch – Konsequenzen des demografischen Wandels und der Digitalisierung. Vortrag Innsbruck, 24.01.2018.

„Silver Agers“ als Zukunftsmarkt

Ältere Menschen sind zunehmend fit, aktiv, wohlhabend und genussliebend[33]. Die „Silver Agers“ sind mittlerweile eine Zielgruppe im Marketing, deren spezifische Charakteristika, gemeinsam mit ihrem wachsenden Anteil an der Bevölkerung, **Chancen für den Konsum von Waren und Dienstleistungen** in bestimmten Sektoren ergeben. Die Vorlieben/Bedürfnisse älterer Menschen bewegen sich in den Bereichen Wohnen, Energie, Wohnungsinstandhaltung, Gesundheits- und Körperpflege, Freizeit, Unterhaltung und Kultur[34]. Auch im Tourismus wird die Bedeutung der Älteren in Zukunft noch steigen, Urlaubsangebote und deren Vermarktung werden sich zunehmend auch nach den Vorlieben dieser Altersgruppe richten[35].

Ökonomische Auswirkungen des demografischen Wandels

Das steigende Missverhältnis zwischen Nicht-Erwerbstätigen und Erwerbstätigen hat zur Folge, dass im Verhältnis **immer weniger Personen in die Pensionskassen und in den öffentlichen Haushalt einzahlen**. Durch die Alterung der Bevölkerung steigen die Anzahl an BeitragsempfängerInnen (Pensionisten) und auch die Ausgaben für Sozial- und Gesundheitsleistungen. Dies erfordert den Umbau bzw. die Adaption des Pensionssystems sowie der gesetzlichen Krankenversicherung.

Durch die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt und das Ringen der Unternehmen um gut ausgebildete Fachkräfte einerseits, werden gemäß Börsch-Supan (2011) die **Bruttolöhne der ArbeitnehmerInnen ansteigen**. Das steigende Missverhältnis Nicht-Erwerbstätige/Erwerbstätige impliziert andererseits auch, dass auf immer mehr KonsumentInnen weniger produzierende Erwerbstätige kommen. Dies könnte einen **Engpass an Konsumgütern und Dienstleistungen** bedeuten sowie gegebenenfalls ein sinkendes Bruttoinlandsprodukt. Das erfordert wiederum, dass eine höhere Arbeitsproduktivität erforderlich ist, damit der Bedarf an Konsumgütern gedeckt werden kann[36].

In Hinsicht auf den Mangel an Arbeits-, Fachkräften und Konsumgütern ist zu bedenken, **welche wirtschaftliche Entwicklung das Land im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung anstreben sollte**. Außerdem könnte in diesem Zusammenhang die bisher dominierende Definition wirtschaftlicher Leistung und des Wohlstands des Landes anhand des BIP überdacht und durch mehr qualitative, gemeinwohlorientierte Aspekte ergänzt oder ersetzt werden.

[33] Streifeneder, Thomas (2017): Zwischen Smart Youth und Silver-Agers: Trends und Herausforderungen für den alpinen Wirtschaftsstandort Südtirol. Vortrag Messe Bozen, 10.11.2017.
[34] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
[35] Linne, M.; Dreyer, A. und Endreß, M. (2007): Hotel 2020 - Demografischer Wandel - Reiseverhalten – Hotelmarketing. Hamburg: ITD-Verlag.
[36] Börsch-Supan, A. (2011): Ökonomische Auswirkungen des demografischen Wandels. Aus Politik und Zeitgeschichte, 10-11/2011.

Zusammenfassung der Herausforderungen im Bereich Arbeit und Wirtschaft:

- Steigerung der Attraktivität/Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen als ArbeitgeberInnen
- Zielorientierte Standortbewerbung Südtirols für Branchen/Unternehmen, für die Kapazitäten und Arbeitskräfte existieren
- Bedarfsorientierte Anwerbung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland
- Gut ausgebildete Personen nach der Ausbildung in Südtirol dauerhaft halten bzw. zurückholen
- Steigerung des Anteils erwerbstätiger Bevölkerung
- Altersspezifische bzw. individuelle Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen berücksichtigen und damit lange Erwerbstätigkeit in gesundem Zustand ermöglichen
- Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle für ArbeitnehmerInnen
- Innovative Arbeitsmodelle bei stärkerer Berücksichtigung physiologischer Aspekte wie z. B. sinkende Produktivität im Tagesverlauf bei bestimmten Tätigkeiten und der Work-Life-Balance, die andere sinnstiftende, gemeinnützige und ressourcenschonende Tätigkeiten ermöglichen
- Abbau von bürokratischen Barrieren für den Eintritt ausländischer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt
- Förderung von sprachlichen und kulturellen Kompetenzen als Voraussetzungen dafür
- Nutzung des Potenzials der Digitalisierung im Gesundheits-, Sozial- und anderen personalintensiven Sektoren sowie für die Beschäftigung älterer Menschen und physisch Beeinträchtigter
- Anpassung des Rentensystems und der gesetzlichen Krankenversicherung und Förderung der Anlage von Zusatzrenten und Gesundheitsfonds
- Früherer Eintritt von jungen ArbeitnehmerInnen in den Produktivitätskreislauf
- Inwertsetzung der durch die zunehmende ältere Bevölkerung ausgelöste Nachfrageverschiebung beim Konsum von Waren und Dienstleistungen

4.3 Bildung und Kultur

Zielgruppenspezifischer Bedarf im Bildungsbereich

Der Arbeitsmarkt verlangt nach gut ausgebildeten Fach- und Arbeitskräften in bestimmten Sektoren. Ausbildungen im Nahrungsmittel-, IT-, Bau- und Maschinenbausektor, im Tourismus und in der Gastronomie sowie im Gesundheits- und Sozialbereich werden in Zukunft immer wichtiger. Dem sollte in der Entwicklung von Aus- und Weiterbildung Rechnung getragen werden, damit **Menschen bedarfsgerecht ausgebildet und künftig nachgefragten**

Qualifikationsprofilen entsprechen können. Den **Sprachkompetenzen** ist in Zukunft bildungspolitisch verstärkt hohe Priorität einzuräumen.

Die Interessensbereiche und Stärken von Jugendlichen sind sehr heterogen. Ein Trend in Richtung Digitalisierung und/oder Entrepreneurship ist jedoch spürbar, wobei es **für die Jugendlichen aufgrund des Überangebots an Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten immer schwieriger wird, die eigenen Interessen und Stärken zu erkennen/zu benennen**. Duale Ausbildungssysteme sowie Berufsorientierungsangebote von Akademien und anderen Einrichtungen, die Jugendliche beim Einstieg in das Berufsleben unterstützen und gleichzeitig der Wirtschaft bei der Nachwuchsrekrutierung helfen, können zielführend sein.

Das System der dualen Ausbildung in Südtirol ist ein Vorzeigemodell im Sinne einer bedarfsgerechten Ausbildung und der Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Im Schuljahr 2016/2017 wurden 3.352 Personen gezählt, die sich in einer dualen Ausbildung befinden[37]. In den letzten 10 Jahren ist die Schülerzahl jedoch um 20,1% gesunken. Drei Viertel der im Schuljahr 2016/17 in Lehrlingskurse Eingeschriebenen sind männlich[38]. Aufgrund des Fachkräftemangels ist es anzustreben, die **Anzahl der AbsolventInnen einer dualen Ausbildung anzuheben**. Dies könnte durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrlinge (bessere Löhne, Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei der Anstellung von Minderjährigen) und durch die Verbesserung des Images von Lehrberufen, vor allem bei jungen Frauen, erfolgen. Neben der traditionellen und berufsspezialisierenden Lehre sollte auch die höhere Berufsausbildung, welche eine **Lehre auch neben der Universität ermöglicht**, stärker gefördert werden.

Lebenslanges Lernen wird für das Arbeitsleben eine immer größere Rolle spielen. Vor allem ältere Menschen benötigen Aus- und Weiterbildungen im **Umgang mit digitalen Technologien**, um den modernen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Die Nachfrage nach Zusatzausbildungen und Sprachkursen für Arbeitskräfte aus anderen Regionen bzw. Staaten wird steigen. Das **Qualifikationsprofil dieser Personen muss an die lokalen Anforderungen angepasst** werden. Nachdem Frauen zunehmend in das Berufsleben einsteigen wollen, ist, wie oben bereits ausgeführt, die **Vereinbarkeit von Familie/Beruf und Aus- und Weiterbildung** eine Notwendigkeit, die in der Zukunft gegeben sein muss.

Bedarf an interkultureller Kompetenz

Das Zusammentreffen verschiedener Kulturen durch Migration kann zu gegenseitigem Unverständnis und zu Uneinigkeiten sowie Einstiegsschwierigkeiten in den Arbeitsmarkt führen. Eine **Stärkung der Aufnahmekultur** durch das gegenseitige Kennenlernen und die Offenheit für andere Kulturen sowie das Fördern der Stärken von Menschen anderer Kulturen ist für ein erfolgreiches Zusammenleben und -arbeiten unabdingbar.

[37] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2017): Bildung in Zahlen 2016/2017.
[38] ASTAT – Landesinstitut für Statistik (2017): Vollzeit- und Lehrlingskurse an den Berufsschulen 2016/17. astatinfo, Nr. 20, 05/2017.

Kinder und Jugendlichesind imstande, sich interkulturelle Kompetenzen schnell anzueignen. Das wird durch den kulturellen Austausch, u. a. in den Bildungseinrichtungen und Vereinen, gefördert. Die Sensibilisierung für die Auswirkungen des demografischen Wandels ist eine wichtige Voraussetzung für ein zivilgesellschaftliches Engagement von Kindern und Jugendlichen.

Zusammenfassung der Herausforderungen im Bereich Bildung und Kultur:

- Stärkere Vernetzung zwischen Unternehmen/WirtschaftsakteurInnen und Bildungseinrichtungen
- Anreize für Ausbildungen in Sektoren mit hohem Arbeitskräftebedarf schaffen
- Angebot und Steuerung der Berufsorientierung verbessern
- Anpassung des Qualifikationsprofils ausländischer Arbeitskräfte an die lokalen Anforderungen
- Aus- und Weiterbildung im Bereich Digitalisierung
- Sensibilisierung der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen für die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens
- Entwicklung familienfreundlicher Ausbildungsmodelle
- Förderung von Initiativen zur Inklusion und gegenseitigen Vermittlung von Kulturen; Begegnungsstätten und -gelegenheiten schaffen
- Aufnahmekultur stärken

4.4 Wohnen und Mobilität

Menschen suchen leistbaren, an die Lebensumstände angepassten Wohnraum

In wirtschaftlich prosperierenden, stadtnahen Gemeinden sowie Universitätsstädten und Standorten mit internationalen Forschungseinrichtungen herrscht generell eine starke Nachfrage nach Wohnraum. In vielen Städten kann die Situation bereits als dramatisch bezeichnet werden. Für viele Menschen, besonders für Familien, sind die Wohnpreise, im Verhältnis zu ihrem Einkommen, zu hoch und stellen eine große finanzielle Belastung bzw. Hürde für den Haushalt dar. Hohe Mieten sind heute für viele StudentInnen eine größere Herausforderung als ein Numerus Clausus bzw. können dazu führen, dass StudentInnen trotz Aussicht auf einen Studienplatz gegebenenfalls eine andere Universitätsstadt wählen müssen.

Aufgrund des hohen Lebensstandards in Südtirol und der hohen Ansprüche an die Bauqualität – seit 1. Jänner 2017 gilt für den Neubau von Wohngebäuden Klimahaus A als Mindeststandard – sind die **Wohnungspreise im Land sehr hoch**. Auch Immobilienspekulationen, knappe freie Flächen, hohe Bauneben- und Erschließungskosten sowie die Verpflichtung eine unterirdische

Garage zu bauen, treiben u. a. in Südtirol zunehmend die Wohnpreise in die Höhe[39]. Die öffentliche Förderpolitik sowie der Tourismus- und Zweitwohnsitzmarkt wirken zudem preistreibend[40]. In den Gemeinden mit hoher beschäftigungsmäßiger Sogwirkung wirkt die erhöhte Nachfrage nach Wohnraum steigernd auf das Preisniveau. Die Bauprogramme des WOBI sahen vor, in Südtirol bis 2020 insgesamt 3.043 neue Wohnungen zu bauen. Davon waren im April 2017 bereits 2.619 Wohnungen fertiggestellt[41]. Gleichzeitig existieren **ungenutzte und renovierungsbedürftige Wohnungen**, durch deren Nutzbarmachung neuer, günstigerer Wohnraum geschaffen werden könnte. 2011 waren rund 28.000 Wohnungen in Südtirol nicht bewohnt; das waren 12,4% aller bestehenden Wohnungen in Südtirol. 44% davon wurden als „Zweitwohnungen" für den Tourismus genutzt. Die restlichen 56%, also rund 15.000 Wohnungen, sind leerstehende Wohnungen bzw. Zweitwohnungen ohne touristischen Zweck. Grund hierfür sind u. a. der hohe Investitionsaufwand für Sanierungen, die für die Vermietung notwendig wäre, Spekulation sowie die Risiken, die mit einer Vermietung in Verbindung stehen[42].

Mobilität als Mittel zu selbstbestimmtem Leben

Vor allem ältere, alleinstehende Personen, die durch ihre physischen und psychischen Einschränkungen den Alltag nicht mehr alleine bewältigen können, sind u. a. auf mobile Dienste oder barrierefreie Infrastrukturen angewiesen. Heute können etwa 2.000 Menschen dieser Kategorie (EmpfängerInnen der Hauspflegedienste, die alleine leben) zugeordnet werden[43]. Menschen, deren Mobilität eingeschränkt ist, benötigen **auf ihre Bedürfnisse angepasste Angebote im öffentlichen Personennahverkehr**. Für eine Förderung der Familien und der umweltfreundlichen Mobilität ist es außerdem zielführend, auf Familien und Kinder zugeschnittene Angebote im öffentlichen Personennahverkehr zu gewährleisten. Die Erreichbarkeit von Diensten und Einrichtungen der Daseinsvorsorge mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist ein wichtiger Beitrag zur autonomen Lebensführung sowie zum Schutz natürlicher Ressourcen.

Eine Herausforderung in diesem Bereich ist auch der **Ausbau der Hauspflege sowie die Bereitstellung innovativer Modelle für die Versorgung zuhause**. Ein Beispiel hierfür ist der Lieferdienst von Lebensmitteln für ältere Personen, der bereits von manchen Handelsketten angeboten wird.

Zusammenfassung der Herausforderungen im Bereich Wohnen und Mobilität:

- Verfügbarkeit von leistbarem Wohnraum gewährleisten
- Barrierefreies, selbstbestimmtes Wohnen für Ältere

[39] Pliger, V. (2017): Es geht wieder aufwärts. ff, No. 38/2017, 26-33.
[40] Arbeitsförderungsinstitut (2017): Südtiroler schwer für die Miete zu gewinnen. At: http://afi-ipl.org/barometer_afi/fruehjahr-201701-suedtiroler-schwer-fuer-die-miete-zu-gewinnen/#.Wp1RbudG02w (02.07.2017)
[41] WOBI – Institut für den sozialen Wohnbau (2017): Bauprogramm für die Jahre 2016-2020. At: http://www.wobi.bz.it/download/bauprogramm_042017(1).pdf (02.07.2018).
[42] Arbeitsförderungsinstitut (2017): Wohnen 2030 – Neue Perspektiven für Südtirols Wohnpolitik.
[43] Abteilung Soziales – Autonome Provinz Bozen (2015): Sozialstatistiken 2015.

- Bereitstellung von spezifischen Angeboten für Ältere im Öffentlichen Personennahverkehr
- ÖPNV-Erreichbarkeit von Grunddaseinsvorsorgeangeboten und -leistungen
- Aufbau innovativer Formen der Nahversorgung, wie z. B. Lieferdienste

5 Demografie-Strategie für Südtirol in 10 Punkten

Der demografische Wandel ist für Südtirol Chance und Herausforderung zugleich: Nie zuvor haben Menschen so lange gesund gelebt, aber nie zuvor wurden in Südtirol so wenige Kinder geboren wie heute. Diese Entwicklungen fordern Offenheit und Flexibilität von allen – und sie erfordern eine vorausschauende Politik für unser Land. Die Entwicklung einer Demografiestrategie zielt einerseits darauf ab, die Chancen der Bevölkerungsentwicklung zu nutzen und andererseits Handlungsfelder aufzuzeigen, die zentral für die politische Gestaltung des demografischen Wandels sind.

Für die vorher beschriebenen Entwicklungen und Herausforderungen werden in diesem Kapitel ausgewählte strategische Maßnahmen beschrieben, die als besonders relevant angesehen werden. Die Maßnahmen leiten sich von den in Kap. 4 zu Beginn genannten größten Herausforderungen ab. Abbildung 5 gibt einen Überblick über die Handlungsfelder und stellt die dazugehörigen Strategiefelder dar.

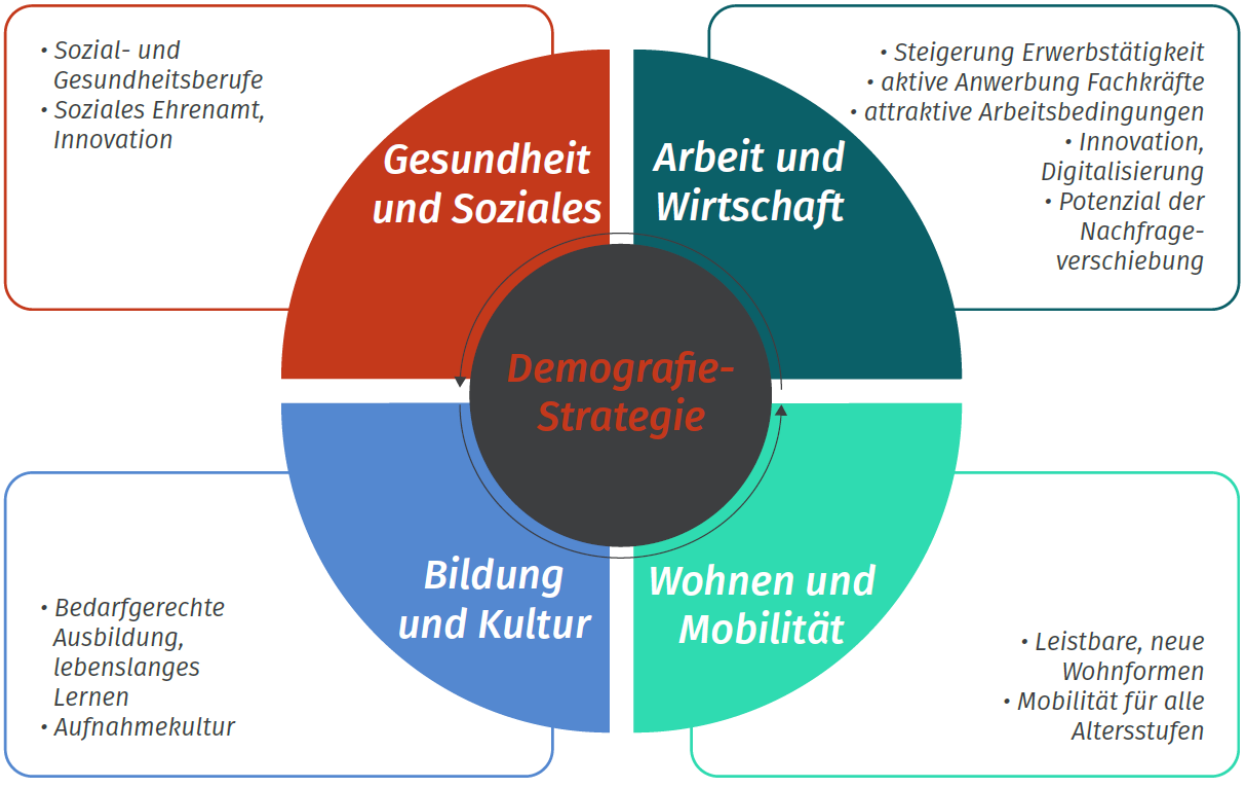

Abbildung 5: Handlungs- und Strategiefelder für den demografischen Wandel in Südtirol

Quelle: Eigene Darstellung

5.1 Aufwertung und Bewerbung der Berufe im Sozial- und Gesundheitssektor

Der steigende Bedarf an Sozial- und Gesundheitsleistungen zieht eine wachsende Nachfrage nach Fachkräften in diesem Bereich nach sich. Es gilt, die Personen, die vor einer Berufswahl stehen, davon zu überzeugen, dass Berufe im Sozial- und Gesundheitssektor von großer gesellschaftlicher Bedeutung und eine sinnvolle Beschäftigung sind.

Als Basis der vermehrten Entscheidung für einen Sozial- oder Gesundheitsberuf sollten primär das Image, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen verbessert werden, denn kaum eine andere Berufsgruppe hat so hohe Erschöpfungs- und Burnout-Raten. Der (Über)belastung des Personals ist durch angemessene Personalführung und ausreichend Ruhepausen zu begegnen.

Dass im Sozial- und Gesundheitssektor vorwiegend Frauen tätig sind und auch prekäre Arbeitsbedingungen herrschen, ist Ausdruck von mangelnder Chancengleichheit. Diese gilt es abzubauen und vermehrt männliche Arbeitskräfte für Sozial- und Gesundheitsberufe zu gewinnen.

Maßnahmen für eine Bewerbung dieser Berufe und eine bessere Information bei der Berufsorientierung sind vorzusehen. Der Wiedereinstieg von Frauen nach der Karenz durch flexible Arbeitszeitmodelle, Nachqualifizierungsangebote bzw. Qualifikation der privaten Pflegekräfte („badanti“) sind weitere Lösungsansätze, um den Anstieg des Personals im Sozial- und Gesundheitssektor zu fördern. Außerdem sind in diesem Zusammenhang eine Anpassung der Ausbildungs-/Studientitelanerkennung und der Abbau bürokratischer Hürden für eine Arbeitseingliederung ausländischer Arbeitskräfte in den Sozial- und Gesundheitssektor wichtige Schritte.

5.2 Forcierung des sozialen Ehrenamtes und der Innovation im Sozial- und Gesundheitssektor

Das soziale Ehrenamt leistet einen wichtigen Beitrag zur ausreichenden Gewährleistung von Sozial- und Gesundheitsleistungen. Das entlastet den öffentlichen Haushalt. Außerdem bietet es die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und sinnstiftenden Beschäftigung von Personen, die die nötigen zeitlichen, physischen und psychischen Ressourcen aufbringen können.

Besonders für ältere Menschen, die nicht mehr erwerbstätig sind, stellt ehrenamtliche Tätigkeit eine Form des aktiven Alterns dar und schafft die Möglichkeit für einen Übergang zwischen Berufstätigkeit und Rente. In dieser Hinsicht ist es sinnvoll, die **ehrenamtliche Tätigkeit im Sozial- und Gesundheitsbereich zu bewerben und zu unterstützen**, besonders bei Nicht-Erwerbstätigen.

Durch **flexible** oder **verkürzte Arbeitszeiten** (siehe Arbeitsbedingungen) kann auch (jüngeren) arbeitstätigen Personen zivilgesellschaftliches Engagement ermöglicht werden. Gute Beispiele im Zusammenhang mit sozialem Ehrenamt wären außerdem die Wiedereinführung des **Zivildienstes** für Jugendliche oder die **Koppelung** des sozialen Ehrenamtes an unterschiedliche öffentliche Leistungen (z. B. bei der Vergabe von Wohnungen an junge Familien).

Innovationen im Gesundheits- und Sozialsektor, wie zum Beispiel die **öffentliche-private Zusammenarbeit** bei Kinderbetreuung oder Seniorenbetreuung am Bauernhof (soziale Landwirtschaft), die Gründung von **Sozialunternehmen** (z. B. Café Vollpension, magdas hotel, beide in Wien) und **altersgerechte Assistenzsysteme** (s. u.) gilt es zu unterstützen.

5.3 Steigerung des Anteils Erwerbstätiger an der gesamten Bevölkerung

Der frühere Eintritt junger Leute in das Arbeitsleben mit verkürzter Ausbildungszeit kann durch eine konstante Weiterbildung, in- oder außerhalb des Betriebs, kompensiert werden. Hier ist das duale Ausbildungssystem bereits ein gutes Beispiel, das weiterhin ausgebaut und verbessert werden sollte. Dabei sollte eine engere Zusammenarbeit zwischen privaten und öffentlichen Unternehmen im Sinne einer Lehre zur höheren Berufsbildung besser vermittelt werden, um eine bedarfsgerechte Ausbildung auch im hochqualifizierten Bereich zu erreichen. Die Anwerbung gut ausgebildeter junger SüdtirolerInnen, nach der Ausbildung wieder aus dem Ausland zurückzukehren, verhindert den „brain drain“. Die **Attraktivität Südtirols als Lebens- und Arbeitsort** wird beispielsweise durch die Schaffung eines innovativen Umfelds mittels Open-Spaces oder einer lebendigen Start-up-Kultur gesteigert.

Ältere Menschen sollten, angepasst an die Lebenserwartung und ihren Gesundheitszustand, **länger im Erwerbsleben** bleiben. Dies kann durch ein **betriebliches Gesundheitsmanagement**, das die besonderen Bedürfnisse älterer ArbeitnehmerInnen berücksichtigt, ermöglicht werden. Unterschieden werden muss hierbei aber nach Art der Tätigkeit bzw. Beruf (körperliche Arbeit vs. weniger körperlich anstrengende Arbeit). Die Digitalisierung stellt in diesem Zusammenhang ein großes Potenzial für die Unterstützung älterer ArbeitnehmerInnen bei körperlicher Arbeit dar. **Altersteilzeit** und **flexible Arbeitszeiten** sowie individuell oder beruflich angepasste **Urlaubsansprüche** können zu einem gesunden und ausfüllenden Arbeitsleben bis ins hohe Alter beitragen.

Die **Chancengerechtigkeit** in den Arbeitsbedingungen **zwischen den Geschlechtern** ist eine wichtige Voraussetzung für eine gesteigerte Arbeitstätigkeit von Frauen. Die geschlechterspezifische Angleichung des Lohnniveaus, der Elternzeit, der Möglichkeit auf Teilzeit, der Chance auf Führungspositionen und Vollzeit-Jobs können zu einer größeren Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen und damit zur Bindung an das Unternehmen führen. Zudem sollten die ArbeitgeberInnen ihre Akzeptanz für die Familiengründung dadurch zeigen, dass sie **familienfreundliche Arbeitsbedingungen** bieten. Dies kann die Anzahl erwerbstätiger

Frauen steigern. Die aus der (Vollzeit-)Arbeitstätigkeit beider Eltern folgende hohe Nachfrage nach **flexiblen Kinderbetreuungsplätzen** sollte gesichert werden.

Arbeitskräfte aus anderen Regionen und Staaten, die das gewünschte Fachwissen haben, sollen **angeworben bzw. in den Arbeitsmarkt integriert** werden. Dies ist durch eine Anerkennung von Berufs- und Studientiteln möglich sowie durch bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung. Sprachliche und kulturelle Barrieren sind weiterhin durch Kurse, Austausch und Tandems zu beseitigen.

Generell können die Unternehmen durch **diversity management** – also die Nutzung der Vielfalt als Bereicherung – als Teil des Personalmanagements besser auf die unterschiedlichen alters- und kulturbedingten Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen eingehen. Hierbei wird die Heterogenität der Mitarbeitenden aktiviert und ihre sich gegenseitig ergänzenden Potenziale positiv genutzt. Unterschiede von Mitarbeitenden werden durch eine entsprechende Organisationsstruktur und -kultur hervorgehoben und gefördert. **Employer branding** – also die Prägung einer Arbeitgebermarke – ist eine gängige Methode, um als ArbeitgeberIn positiv aufzufallen und im Kampf um Arbeitskräfte einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Das heißt, positive Eigenschaften des Unternehmens als Arbeitgeber werden hervorgehoben und der gewünschten Zielgruppe kommuniziert, um hervorzustechen und sich von anderen Unternehmen zu differenzieren.

5.4 Aktive Anwerbung von Fachkräften und Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen

Für die Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs[44] in Südtirol ist primär die **Nutzung des landeseigenen Humankapitals** anzustreben, damit das aufwendigere Anwerben von Personen außerhalb Südtirols in geringerem Maße notwendig ist. Hierfür bedarf es einer bedarfsgerechten Ausbildung (siehe Kapitel 5.7). Die Anhebung des Qualifikationsniveaus auf internationale Standards erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der Südtiroler ArbeitnehmerInnen und steigert ihre Attraktivität für die Unternehmen. Konkret zu nennen sind hier beispielsweise die Verbesserung der Sprachkenntnisse bei allen Sprachgruppen. Vor allem Englischkenntnisse sind in den Ausbildungsstätten zusätzlich zu forcieren und an das Niveau von BewerberInnen aus dem deutschsprachigen Raum anzugleichen. Der aktive Austausch von Südtiroler Unternehmen mit inländischen Universitäten oder anderen Bildungseinrichtungen vor Ort, erhöht zudem den Bekanntheitsgrad der Unternehmen als ArbeitgeberInnen und kann die Gewinnung geeigneter Fachkräften erleichtern. Damit wird auch ein direkter Übergang der AbsolventInnen von der Ausbildung zum Arbeitsplatz ermöglicht. Der Einsatz von sogenannten „Headhuntern“ ist eine Möglichkeit für die aktive externe Personalbeschaffung.

[44] Der Begriff Fachkräfte bezieht sich nicht nur auf Fachpersonal im technisch-produktiven Bereich, sondern schließt auch Profile mit besonderen Anforderungen im sozialen und zwischenmenschlichen Umgang mit ein.

Die **aktive Anwerbung gut ausgebildeter junger SüdtirolerInnen, nach der Ausbildung wieder ins Land zurückzukehren**, steigert die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften. Junge SüdtirolerInnen erfüllen zumeist die Anforderungen an die sprachlichen Kompetenzen, welche hierzulande gefordert werden. Die Attraktivität Südtirols als Lebens- und Arbeitsort wird durch die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen (siehe weiter unten) gesteigert. Dazu gehört u. a. die Annäherung der Gehälter an das Lohnniveau des nahen Auslands (z. B. Österreich, Deutschland). Dieses ist in Südtirol in einigen Bereichen vergleichsweise niedriger und für viele Südtiroler und nicht-Südtiroler AkademikerInnen – neben dem strukturell bedingten Fehlen von hochtechnisierten und besonders spezialisierten Arbeitsplätzen in Südtirol – ein Mitgrund dafür, nach dem Studium nicht unbedingt hier arbeiten und leben zu wollen. Arbeitskräfte aus anderen Regionen und Staaten, die das gewünschte Fachwissen haben, sollen, wenn erforderlich, aktiv angeworben bzw. in den Arbeitsmarkt integriert werden. Auch in diesem Fall ist die Anerkennung von Berufs- und Studientiteln sowie eine bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung wichtig. Es ist anzudenken, die Anforderung in Stellenausschreibungen an die Sprachkenntnisse der KandidatInnen eventuell abzumildern, um kompetente Nicht-SüdtirolerInnen nicht von vornherein auszuschließen bzw. abzuschrecken sich zu bewerben. Sprachliche und kulturelle Barrieren sollten dann nach Arbeitseintritt durch Kurse, Austausch und Tandems überwunden werden. Der Aufbau eines innovativen und kreativen Umfelds mittels Open-Spaces oder einer lebendigen Start-up-Kultur könnte zusätzlich den Anreiz Südtirols als Arbeitsort steigern.

Eine zeitgemäße Gestaltung der Arbeitszeit ist ein zentrales Thema, wenn es um verbesserte und an die neuen Lebensstile angepasste Arbeitsbedingungen geht. Durch **lebensphasenorientierte, flexible Arbeitszeiten** kann beispielsweise Familie, Pflege, Aus-/Weiterbildung oder ehrenamtliche Tätigkeit mit dem Beruf vereinbart werden. Das fördert die Work-Life-Balance und ermöglicht sinnstiftende, gemeinwohlorientierte, umweltfreundliche und sozial innovative Tätigkeiten. Die Definition einer Vollzeit-Tätigkeit sollte also in diesem Zusammenhang unter Berücksichtigung der Prinzipien der Postwachstums- und Gemeinwohlökonomie, aber auch der sinkenden Produktivität von ArbeitnehmerInnen im Laufe des Arbeitstages, ebenfalls überdacht bzw. angepasst werden.

Auch der **Arbeitsort**, der durch den Ausbau des Breitbandinternets flexibel gestaltbar ist, sollte in Zukunft kein Hindernis mehr für eine Berufstätigkeit sein. Smartworking oder Teleworking sind z. B. zeitgemäße, familienfreundliche Arbeitsformen, die in bestimmten Berufsbildern bzw. Wirtschaftssektoren umgesetzt werden können. Der **Arbeitsschutz** und die **Arbeitssicherheit** sind nach wie vor durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu gewährleisten. Wie bereits im vorherigen Punkt erwähnt, sorgt ein betriebliches Gesundheitsmanagement dafür, die altersspezifischen Bedürfnisse am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Hierzu tragen Maßnahmen wie die Möglichkeit zum Sport innerhalb des Betriebs, gesundes, leistbares Essen, Räume für Ruhepausen, etc. zur Mitarbeiterzufriedenheit und zur attraktiven Gestaltung des Arbeitsplatzes bei.

Insgesamt sollten Unternehmen bewusst die **individuellen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen** berücksichtigen, um ein attraktiver Arbeitsplatz zu sein, die

MitarbeiterInnen langfristig zu binden und gegenüber in- und ausländischen ArbeitgeberInnen im Kampf um qualifizierte Arbeitskräfte wettbewerbsfähig zu sein.

5.5 Innovation und Digitalisierung als Chance nutzen

Rahmenbedingungen für ein innovatives Umfeld sind die Unterstützung einer Start-up und Unternehmer-Kultur, die Schaffung von Open-Spaces als Raum für neue Ideen und die Möglichkeiten für die Finanzierung von innovativen Ideen. Letztere sind beispielsweise die unterschiedlichen Formen des Crowdfunding und die dazugehörigen Plattformen, auf denen Ideen oder Start-ups von einer Gruppe interessierter Personen, meist Internetnutzer, finanziert werden. Diese Plattformen gilt es vermehrt zu bewerben und auszubauen, damit auch in Südtirol innovative Ideen verwirklicht werden können.

Die Digitalisierung stellt ein großes Potenzial zur Lösung des Problems physischer Einschränkungen von Personen dar. Älteren, aber auch körperlich Beeinträchtigten wird durch den Einsatz bzw. die Steuerung digitaler Technologien das Erledigen schwerer Arbeiten ermöglicht, wodurch sie für den Arbeitsmarkt wieder attraktiv sind. In diesem Zusammenhang ist es zielführend, den **Betroffenen das Erlernen von Kompetenzen im Umgang mit digitalen Technologien zu ermöglichen**. Für die Zielgruppe Ältere kann dies durch Wissenstransfers/Tandems mit jungen ArbeitnehmerInnen innerhalb des Betriebs geschehen. Für körperlich Beeinträchtigte sind Aus- und Weiterbildungen in- oder außerhalb der Betriebe zu organisieren.

Digitale Technologien, insbesondere altersgerechte Assistenzsysteme für ein selbstbestimmtes Leben bieten für alleinlebende, ältere Menschen neue Möglichkeiten. **Die Anschaffung dieser Lösungen gilt es zu unterstützen und den Umgang damit zu vermitteln.**

5.6 Nutzung von Potenzialen durch die Verschiebung der Nachfrage

Die Nachfrageverschiebung aufgrund der Alterung der Bevölkerung verspricht wirtschaftliches Wachstum in bestimmten Branchen und Sektoren. Durch die **Analyse von altersspezifischen Vorlieben und Bedürfnissen** können diese Branchen und Sektoren sowie die potenzielle Nachfrage ermittelt werden, wodurch sich Marktlücken besser decken lassen und neue Märkte erschlossen werden können. Ein besonderes Augenmerk kann auf den Tourismussektor gelegt werden, der in Südtirol eine große Rolle spielt. Der **Gesundheitstourismus** sowie die Erstellung von Angeboten und Produktpaketen, die speziell auf die „Silver Agers“ zugeschnitten sind, sollten in Zukunft forciert werden, um die Potenziale des demografischen Wandels besser nutzen zu können. Kur- und Heilanstalten, Medical Wellness, Pflegehotels und Sanatorien sind (Tourismus)Angebote, die in Südtirol derzeit noch wenig Bedeutung haben, die aber, bei näherer Betrachtung der sich ändernden Altersstruktur, wachsende Märkte versprechen.

5.7 Ausbildung bedarfsgerecht gestalten und lebenslanges Lernen fördern

Für ein Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt sollten die Qualifikationsprofile der ArbeitnehmerInnen an den spezifischen Bedarf der Unternehmen angepasst werden. Die **intensive Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den WirtschaftsakteurInnen/Unternehmen und den Bildungseinrichtungen** kann hierbei helfen, gewünschte Qualifikationsprofile innerhalb einer Berufssparte mit entsprechenden Stundenplänen zu entwickeln. Die Förderung der Ausbildung zu MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) gilt es zu verstärken. Das duale Ausbildungssystem soll weiterhin ausgebaut und beworben werden. Auch können innerhalb des Betriebs zusätzliche Weiterbildungsangebote organisiert werden, um den ArbeitnehmerInnen die gewünschten Kompetenzen zu vermitteln und das Qualifikationsprofil zu vervollständigen. Hier sind insbesondere die sprachlichen (deutsch, italienisch, englisch) sowie soziale Kompetenzen zu nennen.

Aufgrund sich schnell ändernder Bedingungen im Arbeitsleben, verursacht u. a. durch technologische Innovationen, gewinnt das lebenslange Lernen zunehmend an Bedeutung. Der Wettbewerbsdruck, dem Unternehmen in einer globalen Wirtschaft unterliegen, führt dazu, dass sich die ArbeitnehmerInnen den ständig ändernden Anforderungen anpassen müssen. Dies gelingt durch **regelmäßige Weiterbildung, in- und außerhalb des Betriebs**. Besonders für Ältere, die nicht im digitalen Zeitalter geboren wurden und es deshalb nicht gewohnt sind, mit modernen Technologien umzugehen, bedarf es, wie oben ausgeführt, der Schulung durch betriebsinterne und -externe Weiterbildungsmöglichkeiten, damit sie auch weiterhin attraktive ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt sind. Wie bereits erwähnt, sind hier auch Tandems für den **zielgerichteten Wissenstransfer zwischen ArbeitnehmerInnen mit dem gefragten Know-How und älteren ArbeitnehmerInnen** zielführend.

Dasselbe gilt für ArbeitgeberInnen und Führungskräfte in Unternehmen: Die Fortbildung zu Maßnahmen, die den demografischen Wandel betreffen, erhöhen ihre Fähigkeiten im Umgang mit diesen Veränderungen und erhöhen dadurch ihre Attraktivität als Arbeitsplatz. Zusätzliche Weiterbildungsangebote zu den Themen Personalmanagement, diversity management, betriebliches Gesundheitsmanagement, zeitgemäße Arbeitsmodelle, employer branding, usw. sind dafür zu schaffen.

5.8 Offene Gesellschaft und Aufnahmekultur stärken

Für eine integrative Gesellschaft bedarf es des Austauschs zwischen den Kulturen, um sich gegenseitig kennenzulernen und zu verstehen. Die kulturelle Vielfalt, die es in Südtirol bereits

seit vielen Jahren gibt, aber auch das Arbeitskräftepotenzial, das die Einwanderung mit sich bringt, sind es wert, die Aufnahmekultur in der Südtiroler Bevölkerung zu stärken. Dies kann durch die **Schaffung von Begegnungsstätten und -gelegenheiten**, aber auch durch verschiedene **Sensibilisierungsmaßnahmen** und **-events** gelingen. Beispielhaft sind hier interkulturelle Tandems und Veranstaltungen, Theaterkonzepte, Sportintegration, Literaturprojekte, Spaziergänge oder Informationstische zu Berufsfragen sowie ein kreativer Austausch zur persönlichen Geschichte bzw. zum Hintergrund zu nennen.

5.9 Leistbare, innovative Wohnformen ermöglichen

Leerstehende Gebäude und Räume bieten ein hohes Potenzial, um in einem Land wie Südtirol, in dem die Fläche für den Wohnbau begrenzt ist, zusätzliche Wohnmöglichkeiten zu bieten. Die Leerstandserhebung, wie sie bereits in einigen Gemeinden durchgeführt wird, gilt es auf ganz Südtirol auszuweiten, um einen Überblick über nicht genutztes Wohnraumpotenzial zu erhalten. In einem weiteren Schritt sollte dafür gesorgt werden, dass dieser **Leerstand als Wohnraum zugänglich und bewohnbar** gemacht wird. Die jeweiligen Besitzer sollten bei den dafür erforderlichen Maßnahmen unterstützt werden. Es können dabei auch Wohnungen entstehen, die für Personen mit sowohl niedrigeren Ansprüchen an den Standard und die Ausstattung als auch geringeren finanziellen Ressourcen geeignet sind. Insgesamt könnte sich durch das steigende Angebot an Wohnraum die Preislage auf dem Wohnungsmarkt etwas entspannen.

Innovative Wohnformen, wie **Co-Housing** oder **Mehrgenerationenhäuser**, bringen Personen in unterschiedlichen Altersgruppen und mit unterschiedlichen Bedürfnissen zusammen und ermöglichen eine gegenseitige Unterstützung. Nicht nur ein niedriger Wohnpreis für Jüngere, sondern auch das gemeinschaftliche Leben, das zivilgesellschaftliche Engagement und die Unterstützung Älterer bei Aufgaben, die sich nicht mehr alleine bewerkstelligen können, stehen bei diesen Wohnformen im Mittelpunkt. Diese Formen des Zusammenlebens gilt es in Zukunft vermehrt zu unterstützen und dadurch eine aktive Zivilgesellschaft zu stärken, bei gleichzeitiger Ermöglichung leistbaren Wohnens.

5.10 Mobilität für die Bevölkerung aller Altersstufen ermöglichen

Mobilitätsangebote für Ältere sollten auf ihre spezifischen Bedürfnisse abzielen. Der Weg zum Supermarkt, zum Arzt oder zum Gasthaus sollen kein Hindernis darstellen, um am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Die gut ausgebauten öffentlichen Verkehrsmittel in Südtirol können ältere Menschen nur nutzen, wenn sie in der Lage sind, von ihrem Wohnort zu Fuß zur Bushaltestelle zu gehen. Wenn dies nicht der Fall ist, so können beispielsweise Senioren-Taxis eine Lösung sein, um die Mobilität der Betroffenen zu garantieren. Ehrenamtlich organisierte Mobilitätsangebote, wie z. B. Bürgerbusse, gilt es

aufzubauen bzw. zu unterstützen. Andere Möglichkeiten, um die Mobilität Älterer zu fördern, sind Begleitservices bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder die Nutzung von Mitfahrplattformen.

Damit die Versorgung der älteren Bevölkerung mit Dienstleistungen und Gütern zuhause erleichtert wird, könnte der **Aufbau einer Plattform** hilfreich sein. Sie könnte die Bedürfnisse erfassen und die entsprechenden Güter und Dienstleistungen vermitteln und/oder organisieren. Die Förderung von Lieferservices, die durch den Handel angeboten werden, sind ebenfalls zielführende Lösungen für die Versorgung älterer Menschen zuhause.

6 Überlegungen zur Governance und zum Management des demografischen Wandels

Wie können die komplexen Aufgaben und Herausforderungen von den Institutionen und AkteurInnen zielgerichtet gesteuert werden? Welche administrativen Strukturen sind notwendig? Welche Einrichtungen sind neu zu strukturieren bzw. neu zu schaffen oder stärker aufeinander abzustimmen, damit eine reibungslose Bewältigung der durch den demografischen Wandel entstehenden Anforderungen erfolgt? Sind sektoren- und institutionenübergreifende Maßnahmen oder Strategien notwendig? Das sind beispielhafte Fragen, wenn es um die Governance und das Management des demografischen Wandels geht. Im Folgenden werden hierzu, insbesondere vor dem Hintergrund, was in anderen Regionen diesbezüglich unternommen wird, ein paar Überlegungen vorgestellt.

Wie die vorhergehenden Abschnitte gezeigt haben, **stellt der demografische Wandel ein Schnittstellenthema dar**, das in den Kompetenzbereich unterschiedlicher Ressorts fällt. Das Thema sollte in alle relevanten Ressorts im Sinne eines Mainstreamings integriert werden. Darin ist es vergleichbar mit dem Thema Chancengleichheit zwischen Mann und Frau und der Frage der Gendergerechtigkeit. Alle betroffenen AkteurInnen u. a. aus den Bereichen Politik, Administration, Bildung, Privatwirtschaft und Verbandswesen sind zu identifizieren. Es ist zu klären, inwieweit der demografische Wandel bereits behandelt/aufgearbeitet wird. Zur Koordinierung und Abstimmung der Aktivitäten sowie zielorientierten Nutzung der Synergien könnte ein **ressortübergreifender transdisziplinärer Beirat** oder **Fachausschuss für Demografie** interessant sein. Auch die Bildung eines **Demografie-Netzwerkes** wie in Deutschland kann sinnvoll sein. Hier suchen Unternehmen, Verbände, Beratungseinrichtungen und wissenschaftliche Institutionen nach geeigneten und innovativen Lösungen im Bereich der Beschäftigung. Ziele und Maßnahmen können unter wissenschaftlicher Unterstützung in einer **Demografie-Strategie** (z. B. Deutschland) definiert werden. Darüber hinaus kann z. B. ein **Demografie-Portal**, eine digitale Plattform/Homepage, hilfreich sein. Dieses bietet Entscheidungshilfen und regelmäßige Aktualisierungen durch „Demografie-ExpertInnen“ über neueste Entwicklungen, Richtlinien und Maßnahmen zum demografischen Wandel. Außerdem kann diese Plattform als Online-Dialog u. a. zum Austausch von Meinungen und der gemeinschaftlichen Ideengenerierung genutzt werden. Schließlich können Best-Practice Beispiele aus Südtirol und anderen Regionen zur Nachahmung anregen. Spezifisch für SeniorInnen kann ein Senioren-Portal eingerichtet werden. Dieses bietet spezielle Angebote und Entwicklungen für die Silver-Agers.

Schließlich sollten für die Region relevante **wissenschaftliche und angewandte Forschungsprojekte zum demografischen Wandel** gefördert werden. Diese könnten sich z. B. mit der Evaluierung der Effizienz von Maßnahmen beschäftigen sowie innovative Anwendungsmöglichkeiten in Südtirol analysieren. Mögliche Lösungsvorschläge in Bezug auf den demografischen Wandel können in Pilotprojekten bei gleichzeitigem Monitoring umgesetzt werden. Schließlich kann die Demografie-Strategie fortlaufend neuen Entwicklungen

angepasst werden. In diesem Zusammenhang sind auch **Förderpreise für herausragende wissenschaftliche Arbeiten zum Thema „Demografischer Wandel in Südtirol“** anzudenken.

Die großen Herausforderungen des demografischen Wandels erfordern nicht nur angemessene Maßnahmen der betroffenen AkteurInnen, sondern eine **Steuerung und Koordinierung auf Grundlage geeigneter Governanceformen**. Ansprechende Serviceeinrichtungen und öffentlich zugängliche Plattformen (im Bürgernetz) sind einzurichten, um einen möglichst breiten Kreis der Bevölkerung zu erreichen und zu informieren. Für ein disziplinen- und sektorenübergreifendes Engagement sind Ziele, Nutzen, Beteiligte und Betroffene im Rahmen einer Strategie oder Roadmap zu bestimmen und Verantwortlichkeiten/Aufgaben festzulegen.

Anhang – wichtigste Maßnahmen und gute Beispiele

Zur Recherche der wichtigsten, **bereits existierenden Maßnahmen in Südtirol sowie guter Beispiele – best practice – im In- und Ausland** wurden vorab vier Bevölkerungsgruppen definiert, deren demografische Entwicklung bzw. zahlenmäßige Veränderung einerseits den Wandel ausmachen und andererseits von dessen Folgen betroffen sind: Ältere, Jüngere, Familien und MigrantInnen. In den folgenden Tabellen werden für diese Zielgruppen zu relevanten Handlungsfeldern eine Auswahl der im Land Südtirol bereits existierenden Maßnahmen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit), Handlungsempfehlungen bzw. gute Beispiele aufgelistet. Letztere sollen einen Hinweis geben, welche Maßnahmen noch ergriffen oder ergänzt werden könnten.

Soziales		
Ziel-gruppe	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere	• Pflegegeld • Anlaufstellen für Pflege und Betreuung • Hauspflege • Seniorenwohnheime und betreutes Wohnen • SeniorInnen bei Gastfamilien/ Seniorenbetreuung am Bauernhof • Familiäre Anvertrauung von Erwachsenen • Beitrag für Wohnungsnebenkosten für SeniorInnen • Ankauf und Umbau von Fahrzeugen • Begleit- und Transportkosten • Hausnotrufdienst • Taschengeld • Hilfsmittel und Abbau architektonischer Barrieren • Seniorenmensa • Essen auf Rädern • Seniorenclubs • Rentenmäßige Absicherung der Pflegezeiten	• Verstärkung von zeitbegrenzten Pflegeangeboten wie Kurzzeit- und Wochenendpflege • Diversifizierung von Dienstleistungsangeboten mit öffentlich privater Zusammenarbeit, z.B. Seniorenbetreuung am Bauernhof (soziale Landwirtschaft) • Entscheidungsmöglichkeit der Pflegebedürftigen über die Form/den Ort der Pflege • Arbeitgeberzusammenschlüsse im medizinisch-sozialen Bereich wie z.B. in Frankreich • PflegeberaterInnen z.B. in Deutschland • Unterstützung von SeniorInnen bei der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit z.B. Seniorenbüros Deutschland, Projekt Ältere für Ältere Slowenien • Förderung von Sozialunternehmen, z.B. Caf Vollpension Wien • Zeitpolster

Jüngere	• Finanzielle Sozialhilfe • Südtiroler Netzwerk der Kinder- und Jugendpsychiatrie/-psychotherapie • Anvertrauen an Einrichtungen oder Pflegefamilien • Sozialtherapeutische Wohngemeinschaften, z.B. Villa Winter, Villa Sommer • Das Begleitete Wohnen, BeWo • Beratungsstelle Young+Direct	• Bildungspaket Deutschland • Online Hilfsportal für Kinder und Jugendliche, z.B. Rat auf Draht
Familien	• Familiengeld des Landes • Familiengeld Plus • Kindergeld • Rentenmäßige Absicherung der Erziehungs- und Pflegezeiten • Wohnbauförderungen • Unterhaltsvorschuss • Studienbeihilfen • Kinderbetreuungsstätten • Ferien- und Nachmittagsbetreuung für Kinder/Jugendliche • Mutter- und Vaterschaftsschutz • Familienberatungsstellen • Finanzielle Unterstützung für die Aufrechterhaltung des Familienlebens und des Haushaltes • Unterhaltsvorschussleistung zum Schutz von minderjährigen Kindern • Steuererleichterungen verschiedener Art • Unterstützung von Vereinen und Organisationen für Ferien- und sonstige Betreuung • Betreuungsstrukturen	• Leistbares Wohnen (siehe Wohnen) • innovative Wohnformen (siehe Wohnen) • neue Arbeits(zeit)modelle • mehr betriebliche Kinderbetreuungsstätten • Ganztagesschulen für Kinder im Vorschulalter, Deutschland • Flexiblere Betreuungsformen • Startkapital • Arbeiterwohnheime
Migrant-Innen	• Sprachkurse für MigrantInnen • Koordinierungsstelle für Integration • Beiträge für Initiativen und Projekte im Bereich Integration auf lokaler Ebene • Integrationsvereinbarung • Aufnahmeeinrichtungen für Flüchtlinge • Hilfe für unbegleitete ausländische Minderjährige	• Förderung von Sozialunternehmen, z. B. magdas hotel • Sprachtandems/Kulturtandems • Bayrischer Flüchtlingsrat • Leih-Großeltern • Projekte zur Arbeitseingliederung ESF

All-gemein	• Ehrenamtsportal • Zeitbanken • Soziales Mindesteinkommen • Beitrag für Miete und Wohnungsnebenkosten	• Kampagne zur Bewerbung von Sozialberufen, z. B. Berufsmixer • Gemeinsamer Austausch und Lernen zwischen Alt und Jung, z.B. TOY-together old and young

Gesundheit		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere	• Landesgesundheitsplan 2016-2020 • Chronic Care Model in der wohnortnahen Versorgung • Pflegegeld • Präventionsprojekte und Gesundheitsförderung für einen gesunden Lebensstil (z. B. Projekt BEREZ - Bewegung auf Rezept) • Hauskrankenpflege • Seniorenwohnheime und betreutes Wohnen • EBN – Evidence-based-nursing • Gesundheits-Überwachungssystem Passi/Passi d'argento • Forcierung Telemedizin • 20 Gesundheitssprengel mit einem breiten Spektrum an Gesundheitsleistungen • Leistungen der ÄrztInnen für Allgemeinmedizin • Projekt „Demenzfreundliche Gemeinde" • Gesunde Mensen	• PflegeberaterInnen in Deutschland • Digitale Lösungen für das Notfallmanagement zu Hause • Schaffung von dezentralen Kompetenzzentren • High End Wohnungen • Assistenzsysteme für altersgerechtes Wohnen • Mobile Dienste z. B. Zahnarztmobil Osterwieck, Mobile Rehabilitation • Bildung von Primärversorgungsteams bestehend aus verschiedenen Pflegeberufen für eine bessere Gewährleistung der Erstversorgung, z. B. afhto Kanada • Prognoseerstellung für die Entwicklung von Krankheiten (S. 439ff). • Erarbeitung einer Pflegestatistik • Anreize für ÄrztInnen zur Niederlassung im ländlichen Raum • Delegation von Teilen der ärztlichen Tätigkeiten an qualifizierte nichtärztliche Fachkräfte (»AGnES«, »MoNi«, »VERAH«) • Regional orientierte Versorgungsnetzwerke, z. B. »Gesundes Kinzigtal« • Patientenbusse, die Betroffene vom Wohnort abholen und zur Arztpraxis bringen • Mobile Arztpraxen für Arztbesuch von vor allem behinderten und gebrechlichen Personen • Sorgende Gemeinschaften ("caring communities"): kleinräumige

		Unterstützungsnetzwerke mit Zusammenspiel unterschiedlicher AkteurInnen • Ergänzung der Gesundheitsversorgung im Rahmen von gesundheitstouristischen Angeboten z. B. Nationalparkregion-Gesundheitsregion im Engadin
Jüngere	• Schulsport • Projekt "Automatisch gsund" • Projekt Schule macht gesund • Sport- und Freizeitförderungen • Impfungen • Projekt P.A.U.S.E. • Gesundheits-Überwachungssystem OKkio • Suchtprävention	• Gesundheitsbildung in Schulen durch externe ExpertInnen, z.B. Projekt Rücken-Fit • Beratung für gesunde Ernährung in Schulen, z. B. gutessen consulting
All-gemein	• Landespräventionsplan 2016-2018 • Seit 2011 Department für Gesundheitsvorsorge • Landesgesundheitsplan 2016-2020 • Broschüre „Psychische Gesundheit – was ist das?“ • Empfehlungen für die Gesundheitsförderung auf der Homepage der Südtiroler Landesverwaltung • Kampagne Stil ändern/cambio stile	• Betriebliches Gesundheitsmanagement • Landesinitiative für mehr Gesundheit, z. B. Gesund Aufwachsen und Leben in Baden Württemberg • Plattform für gesunde Ernährung und Bewegung, z. B. In Form • Gesundheitsfonds

Wirtschaft		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
All-gemein	• Zusatzrentenfonds • Pensplan	• Anhebung der Erwerbsbeteiligung • Umstellung des Arbeitgeberbeitrags auf Wertschöpfungsbasis, um von der u.a. auch durch Rationalisierungsmaßnahmen bedingte Erhöhung der Wertschöpfung zu profitieren • Erhöhung der Pensionsbeiträge für ArbeitnehmerInnen und Selbständige mit hohem Einkommen • Finanzierung des Pensionshaushaltes durch den Staatshaushalt

		• Nutzung der Digitalisierung, moderner Technologien, um fehlende Arbeitskräfte zu kompensieren • Standortbewerbung für Branchen (Tourismus, Industrie), in denen es an Fachkräften mangelt, überdenken • Pensionen: Ausfall in Karenzzeiten: Umschichtung von Männern zu Frauen

Arbeit		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere	• begünstigte Aufnahme von älteren Personen	• Teilzeit- und Vorruhestandsregelungen • Altersgemischte Teams und Arbeitsgruppen • Langes Erwerbsleben bei gleichzeitigem Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit, betriebliches Gesundheitsmanagement • Arbeitsvermittlung für Ältere, z. B. Japans Silver Human Resources Center • Ausbildung, Kurse im Bereich Diversity Management • Anwendung des Diversity Managements, z.B. Daimler; • Förderung des Lebenslangen Lernens, z.B. Servicezentrum Lebenslanges Lernen Limburg • Entwicklung von (betrieblichen) Laufbahnmodellen für ältere MitarbeiterInnen • Förderung von Sozialunternehmen, z. B. Café Vollpension Wien • Demografiestrategie in Unternehmen, z. B. Thyssenkrupp • Vermittlung von Wissen zwischen Jung und Alt, z. B. Projekt SOPHIA • Wissenstandems Thyssenkrupp • Projekt Senior Enterprise

Jüngere	• eJob-Börse • Ausbildungs- und Orientierungspraktika • Praktika für benachteiligte Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt • Begünstigung für die Aufnahme von jungen ArbeitnehmerInnen • Begünstigte Altersteilzeit - indirekte Begünstigung junger ArbeiterInnen • Rientro dei cervelli - Steuerbegünstigung für zurückgekehrte/zugewanderte AkademikerInnen nach Italien • Europäische Jugendgarantie • Begünstigte Altersteilzeit – indirekte Begünstigung junger ArbeitnehmerInnen • Beihilfen für die Einstellung von hochqualifiziertem Personal	• Früherer Eintritt in die Erwerbstätigkeit mit Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb, duales Ausbildungssystem • Wirtschafts- und Juniorenakademie • Fachkräfte/AkademikerInnen für die Region (rück)gewinnen z.B. Willkommens-Agenturen Wendland und Uckerland; Akademikernetzwerke • Ausbildungsmarketing • Präsentation der Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber, Employer branding • Investition in bedarfsgerechte Ausbildung von jungen Menschen, z. B. Göranssonska Skolan Schweden • Vermittlung von Wissen zwischen Jung und Alt, z.B. Projekt SOPHIA
Familien	• Landesbeirat für Chancengleichheit und Frauenbüro • Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz • Equal pay day • begünstigte Aufnahme von jungen Eltern • Begünstigung für die Aufnahme von Frauen • Verträge auf bestimmte Zeit als Ersatz von Personal in Mutterschaft oder Elternzeit • Freistellung wegen Mutterschaft/Vaterschaft (5 Monate, 80% Lohn) • Elternzeit (insg. 10 Monate, 30% Lohn) • Tägliche Ruhepausen	• Beihilfen für Klein- und Mittelunternehmen mit Best Practice-familienfreundlichen Arbeitsplätzen, z. B. Japan • Ausbau innovativer Angebote in der Kinderbetreuung, z.B. Kinderbetreuung am Bauernhof (soziale Landwirtschaft) • Flexible Kinder-/Altenbetreuung im Betrieb • EU-Projekt Women • Kontaktstellen Frau und Beruf (Ex-„sportello donne“) • Einführung einer Frauenquote • Projekt Vereinbarkeitslotsen • Erweitertes und umfangreiches Kinderbetreuungsangebot für bessere Vereinbarkeit mit dem Beruf z. B. Minimax • Familienbewusste Arbeitszeiten-Handlungsempfehlungen des BMFSFJ • Förderung der Zertifizierung von familienfreundlichen Unternehmen • Ganztagesschulen für Kinder im Vorschulalter, Deutschland

Migrant-Innen	• Anerkennung von Berufsqualifikationen innerhalb der EU • Möglichkeit, ab zweitem Monat zu arbeiten (ESF-Projekt Akrat, …)	• Babenhauser Modell • Social business z.B. magdas hotel Wien • Arbeitsintegration durch Praktikas und Ausbildung, z. B. CUCULA Berlin • Bedarfsorientierte Zuwanderung • Netzwerk zur besseren Integration internationaler Studierender in der Region z.B. Study & Cowork • Jobmesse für Flüchtlinge Wien • Online-Job-Plattform für geflüchtete Jobsuchende • Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften, z.B. Projekt Ankommen-Willkommen • Anerkennungsgesetz für die Anerkennung der ausländischen beruflichen Qualifikation • Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ für eine dauerhafte und qualifizierte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund (Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen, Interkulturelle Kompetenzentwicklung) • Modellprojekt „Early Intervention“ mit frühzeitiger Förderung • Programm „Perspektiven für Flüchtlinge“ • Weitere Empfehlungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen siehe Bertelsmann Studie Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen S. 51ff
All-gemein	• eJob-Börse • Arbeitsvermittlung • Ausbildungs- und Berufsberatung • Begünstigung für die Aufnahme von Menschen mit Behinderung für ArbeitgeberInnen • Sozialgenossenschaften • Zukunftswerkstatt Südtirol der Handelskammer	• 30 h Arbeitswoche bei vollem Gehalt, z. B. eMagentix Online Marketing GmbH • Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland z. B. Study & Cowork • Mitarbeiterbindung, z. B. Markas Academy, Markas familiy

		• Schaffung von Rahmenbedingungen für neue Arbeits(zeit)modelle, z. B. Wertguthaben • Teleworkcenter Pays du Murat • Arbeitsrecht überdenken in Richtung Flexibilisierung • Selbstcheck für Unternehmen, ob altersgerechtes Arbeiten möglich ist • 10 goldene Regeln für die Personalplanung • Altersgerechte Arbeitswelt • Fachkräfteengpassanalyse • Abbau von Barrieren bei Anerkennung von Studien- und Berufstiteln

Bildung & Ausbildung		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere	• Uni BZ: LLL Studium Generale, Senior Students	• Weiterbildungskurse in Betrieben für Ältere • Tandems Ältere-Jüngere in Digitalisierung/neue Technologien • Vermittlung von Wissen zwischen Jung und Alt, z. B. Projekt SOPHIA
Jüngere	• MINT-Initiative Südtirol • Ausbildungs- und Berufsberatung • Bildungsförderung Online Informationsseite • Berufsorientierungsmesse FUTURUM • Tage der offenen Tür an Gymnasien, Fachoberschulen, Berufsschulen • Duale Ausbildung im Handwerk • Duales Studium - Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung • Berufs-Matura • My Future – Jugendchoaching, Begleitung von Jugendlichen hin zu Ausbildung-Arbeit und Alternativen • Werbung für Pflegeberuf „Helden des Alltags“	• weitere Stärkung des dualen Ausbildungssystems bzw. Ausbau des dualen Ausbildungsprogramms • Lehre, Schülerpraktika, Übungsfirmen an die Bedürfnisse der Wirtschaft anpassen, siehe Impulse 2023 • Meisterausbildung aufwerten, siehe Impulse 2023 • Test Center/Talente Check, z. B. Talentecheck Salzburg siehe Impulse 2023 • Streetwork zur Berufsorientierung für Jugendliche, z. B. Gangway • Vermittlung von Wissen zwischen Jung und Alt, z. B. Projekt SOPHIA

Familien	• Abendschule (Matura)	• Teilzeitausbildung in der Altenpflege, z. B. Projekt in Göttingen • Familiengerechte Hochschulen, z. B. Deutschland • Unterstützung des E-learning, z. B. Estonian e-Learning Development Center
Migrant-Innen	• Kostenlose Alphabetisierungskurse • Sprachzentren und Kompetenzzentrum zur Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund	• Unterstützung der Mitgliedsbetriebe bei der Anstellung und Integration von AsylwerberInnen, z. B. Arbeitsgemeinschaft der bayrischen Handwerkskammern • Ehrenamtlicher Sprachunterricht von SeniorInnen für MigrantInnen z. B. fáilte isteach • ESF Projekte
All-gemein	• ESF-Kurse für mehr zeitgemäße berufliche Kompetenzen • Weiterbildungsberatung • Anpassung des Systems der beruflichen Weiterbildung	• Möglichkeiten für lebenslanges Lernen in Unternehmen schaffen, z. B. Markas Academy • Ausbau der Studiengänge in Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, Anpassung an Bedürfnisse der Unternehmen, siehe Impulse 2023 • Schaffung von weiterführendem Bildungsangebot mit FH-Kursen für bestimmte Cluster (Nahrungsmittel, Maschinen-, Fahrzeugbau), siehe Impulse 2023 • Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen, siehe Impulse 2023 • Bedarfsgerechte Bildungseinrichtungen, z. B. Göranssonska Skolan Schweden • Bildungseinrichtungen für Lebenslanges Lernen, die auf lokale Branchenbedürfnisse ausgerichtet sind, z. B. Servicezentrum Lebenslanges Lernen Limburg • Informationsveranstaltungen für MitarbeiterInnen der öffentlichen Verwaltung, z. B. Lernende Verwaltung • Akademie für Führungskräfte • Bezahlte Umschulungen

Wohnen		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere	• Cohousing Rosenbach • Begleitetes, betreutes Wohnen • Hilfsmittel und Abbau architektonischer Barrieren • Beitrag für Wohnungsnebenkosten für SeniorInnen • Plattform „Wohnen im Alter“ mit Wohnberatung im Alter (KVW Arche)	• Seniorenwohngemeinschaft, z. B. Marjanns Haus • Förderung der Entwicklung von altersgerechten Assistenzsystemen für ein selbstbestimmtes Leben, z. B. Plattform AAL-Austria, Netzwerk TECLA • Beratung, Weiterbildung und Qualifikation des Handwerks im Umgang mit AAL-Technologien, z. B. GENIAAL Beraten • Allmende Dörfer • Wohngemeinschaften zwischen SeniorInnen und Alleinerziehenden, z. B. andersWOHNEN • Hofgemeinschaft mit Älteren, z. B. Hof Klostersee • Selbstverantwortete Wohngemeinschaften mit Betreuungsleistung, z. B. Altersgerechte Quartiere • Mögliche Wohnformen im Alter • Das Demonstrationsobjekt LebensPhasenHaus Baden-Württemberg • Kostengünstige ambulante Lösungen für das eigenständige Wohnen im Alter, z. B. Bielefelder Modell
Migrant-Innen	• Aufnahmeeinrichtungen für Flüchtlinge • Sozialwohnungen WOBI • Arbeiterwohnheime WOBI	• Unterkunft für Flüchtlinge bei Privatpersonen, z. B. TakecareBnB Niederlande • Solidarisches Wohnen, z. B. Wohnprojekt Gleis 21
All-gemein	• Wohnbauförderungen • Beiträge für die Miete und Wohnungsnebenkosten	• Leerstands-Projekt VOGEWOSI Vorarlberg • Alte, leerstehende Gebäude nutzen und erneuern, z. B. Projekt Jung kauft Alt • Leerstandsmanagement, z. B. NEST • Co-Housing, z. B. Wohnrojekt Gleis 21 • Mehrgenerationenhäuser, z. B. HELL-GA, Generationenhof Landau

		• Wohnbauförderungen/Förderungen für Erneuerung von bestehenden Wohnräumen

Digitalisierung		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere		• Wissenstandems Thyssenkrupp • Digitalisierte Dorfgemeinschaft für selbstbestimmtes Leben z. B. Projekt Dorfgemeinschaft 2.0 • Förderung von Formen des Ambient Assisted Living, z. B. Plattform AAL-Austria, Netzwerk TECLA • Das Demonstrationsobjekt LebensPhasenHaus Baden-Württemberg • Digitale Hilfe (E-Health) für pflegende Angehörige, z. B. Norrlandicus Care Lab
Jüngere		• Neben reinen Anwendungskenntnissen auch Programmierung, Datensicherheit, usw. vermitteln (Handelskammer)
All-gemein	• Projekt Breitband • Projekt mobiles Breitband • Südtirol Digital 2020 • Open Data Südtirol	• Digitale Lösungen gegen Abwanderung, z. B. Projekt Digitale Dörfer • Bedarfssysteme im ÖPNV, Rufbus z. B. garantiert mobil!

Innovation		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Jüngere	• Förderungen für Beratungsleistungen, Durchführbarkeitsstudien, Aus- und Weiterbildungen zu Innovationen • Kreditbürgschaften	• Schaffung von Open-Spaces • Anreize (Wettbewerbe, Preise, Grundfinanzierung, damit Ressourcen für die Ideengenerierung gewährleistet sind) für innovative Ideen in verschiedenen Bereichen • Fachkräfte/AkademikerInnen für die Region (rück)gewinnen z. B. Willkommens-Agenturen Wendland

		und Uckerland; Akademikernetzwerke • Förderung der Start-up Kultur, z. B. Österreich
Migrant-Innen		• Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften, z. B. Projekt Ankommen-Willkommen
All-gemein		• Bessere Vernetzung der Unternehmen mit Forschungseinrichtungen, siehe Impulse 2023 • Nutzung leerstehender Räumlichkeiten für Entrepreneurship, für Jugendveranstaltungen

Forschung		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
All-gemein	• Demografischer Wandel bereits in verschiedenen Projekten untersucht	• Netzwerke für Forschung und Entwicklung im Bereich Telepflege und altersgerechte Assistenzsysteme, z. B. TECLA • Sammlung von wissenschaftlichen Arbeiten zum demografischen Wandel, z. B. Demografie-Portal • Forschungszentren, z. B. Rostocker Zentrum zur Erforschung des demografischen Wandels • Wissenstransfer zwischen älteren ArbeitnehmerInnen und Jungen, z. B. Projekt SOPHIA • EU-Projekt Women – Perspektiven für Frauen auf dem Land • Fachkräfteengpassanalyse • Teilnahme Südtiroler Forschungsinstitutionen an internationalen Forschungsprojekten

Tourismus		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere	• Privatklinik Dr. von Guggenberg – Kuraufenthalt • Therme Meran Kuraufenthalt • Biohotels • Roter Hahn - Urlaub auf dem barrierefreien Bauernhof • Roter Hahn - Vitalurlaub auf dem Bauernhof	• Medical Wellness, z. B. SCHÜLE's Gesundheitsresort • Pflegehotels, z. B. Willingen • Kurorte, z. B. Österreich • Heilbäder- und Kurorteverband, z. B. Österreich • Sanatorien für langfristige Aufenthalte, z. B. Hochrum • Image bei SeniorInnen-Destinationen als „Altersheime" vermeiden • Barrierefreies Reisen ermöglichen • Möglichkeiten für Kultur- und Bildungsreisen bieten • Möglichkeiten für Reisen von SeniorInnen mit Kindern bieten
Familien	• Roter Hahn - Urlaub auf dem familienfreundlichen Bauernhof • Haus der Familie Ritten	• Bezahlbare Angebote in den Familienhotels bzw. leistbare Angebote
Migrant-Innen		• Social business z. B. magdas hotel Wien
All-gemein	• Roter Hahn - Urlaub auf dem Radlerbauernhof • Roter Hahn - Urlaub auf dem Wanderbauernhof	• Aktivurlaubspakete • Sanfter Tourismus mit Mobilitätsgarantie, z. B. Alpine Pearls • Sanfter Bergsteiger-Tourismus, z. B. Bergsteigerdörfer • Wellness Resorts mit Gesundheitsangeboten, Sportmöglichkeiten, z. B. A-Rosa Hotels • Anreize für junge Stammgäste schaffen durch Co-Working Spaces • Spezialisierte Kooperationen von Hotels für die Vermarktung, z. B. nach Zielgruppen (Familienhotels, 50+Hotels), nach Themen (Wellnesshotels, Wanderhotels) • Alberghi diffusi • Start-up Kultur • Wildes Campen in Europa

		• individuelle Beherbergungsangebote, z. B. magdas hotel Wien • France Passion

Kultur		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Jüngere	• Jugendförderungsprogramm • Jugendring "Partizipationsprojekte" • Jugendgemeinderäte • Jugendstudie • Suchtpräventionsprojekte • interkulturelle Kompetenz	• Demokratiefördernde Jugendbeteiligung im ländlichen Raum, z. B. PARTiX (S. 33ff.) • Partizipation Jugendlicher bei der Gestaltung von Veranstaltungen, z. B. Leer bietet mehr! • Plattform zum Aufbau lokaler Infrastruktur für Jugend, z. B. nixlos • Jugendfreundliche Gemeinden, z. B. Hierbleiben-Engagieren-Zurückkehren
Migrant-Innen	• interkulturelle Kompetenz • Sprachzentren und Kompetenzzentrum zur Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund	• Tandems fördern • interkulturelle Events etc. • Förderung des interkulturellen Dialoges • Gemeinsam mit den Gemeinden und örtlichen Vereinen Chancen und Herausforderungen im Kulturbereich analysieren • Gemeinschaftliche Entwicklungs-und Gestaltungsprozesse im Bereich Bildung, Kultur und Kunst mit eingesessenen und zugezogenen BürgerInnen in die Wege leiten • Theaterkonzepte, Literaturprojekte, Spaziergänge oder Informationstische zu Berufsfragen • Kreativer Austausch zur persönlichen Geschichte/ Hintergrund (Kultur/Migration/Erfahrung des „Ankommens“) mittels Fotografie, Schreibwerkstätten, Aufarbeitung sensibler Themen durch partizipative Video-Projekte, intermediale Kunst.

All-gemein		• Öffentliche Aufmerksamkeit für alternative Wohnformen erhöhen, Demonstrationsobjekte zur Verfügung stellen

Mobilität		
Ziel-gruppen	**Existierende Maßnahmen**	**Handlungsempfehlungen und gute Praktiken**
Ältere	• Südtirol Pass 65+ • Seniorentaxi Meran	• Bedarfssysteme im ÖPNV, Rufbus z. B. garantiert mobil! • Ehrenamtlich organisierte Mobilität, z. B. Bürgerbusse • Mitfahrplattformen, z. B. Mobilfalt • Begleitservice bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, z. B. Mobisaar • Mobilitätsdienst für SeniorInnen außerhalb der regulären Fahrtzeiten, z. B. Senioren-Taxi
Jüngere	• Südtirol Pass abo+	• Jugendmobil-Coaches • Mobilitätsdienst für Jugendliche außerhalb der regulären Fahrzeiten, z. B. Fifty-Fifty-Taxi
Familien	• Euregio Family Pass • Frauentaxi Meran • Niederflurzüge: FLIRT-Züge	• Hilfe beim Ein- und Aussteigen in Zügen • Familienabteil in Zügen • Kinderabteile in Zügen • Kinderbetreuungsangebote in Zügen • Sicherheit für allein reisende Kinder • Kita-Bus • Leitfaden für kinderfreundliche Mobilität
All-gemein	• Mobilitätszentren Brixen und Bruneck • Ausbau des öffentlichen Verkehrs • Projekt mobiles Breitband • RailLan – kostenfreies und schnelles Internet • freies und schnelles Internet in FLIRT Zügen	• Verfügbarkeit von schnellem Internet in öffentlichen Verkehrsmitteln ausbauen • E-Mobilität