



**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen
zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum,
Altersdiversität und
Altersgerechtigkeit**

Projekt-Workshop A
22. September 2016
Madrid (Spanien)
Udo Verzagt



**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

Gliederung

1. Ausgangslage
2. Strategien der EU-Kommission
3. Aktionsprogramme
4. Leitinitiativen
5. Relevanz für unsere Branche, Länder und airt-CHANGE Projekt
6. Diskussion







Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Ausgangslage für die Wachstumsstrategie der EU

Die Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS), die Teil der Wachstumsstrategie Europa 2020 ist, wurde 1997 eingeleitet mit dem Hauptziel von mehr und besseren Arbeitsplätzen in der gesamten EU. Die Umsetzung beinhaltet 4 Schritte:

1. Beschäftigungspolitische Leitlinien werden vorgeschlagen, national beschlossen und vom Rat der EU übernommen
2. Der gemeinsame Beschäftigungsbericht beruht auf Auswertung, Umsetzung, Bewertung und Veröffentlichung durch den Rat.
3. Nationale Reformprogramme (NRP) werden auf Vereinbarkeit überprüft.
4. Nach Auswertung der NRP erfolgt Analyse und länderspezifische Empfehlungen.

→ **Grundlage für Aktionsprogrammen und Leitinitiativen.**
Was sind die gemeinsamen Problemstellungen aus Sicht der EU?







Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Ausgangslage - Bericht der EU-Kommission

Konkret zeigt der Bericht der EU-Kommission und OECD anhand der 3-jährige Studie vom September 2014

„Matching Economic Migration with Labour Market Needs“,

dass Arbeitskräftemobilität entscheidend ist für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen und des Fachkräftemangels.

Leitfragen der Studie waren:

- Wie kann Zuwanderung und freie Mobilität für die nächsten 50 Jahre helfen den Fachkräftemangel zu mildern?
- Wie können Gesellschaften die Fähigkeiten Ihrer Zuwanderer besser nutzen?
- Was können wir von Nicht-EU OECD-Ländern lernen?










Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Demografische Ausgangslage

- 4% Bevölkerungswachstum von 2010-2020 in den 34 Mitgliedsstaaten bei sinkendem Anteil der Erwerbstätigen
- von 2013-2020 geht der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 Jahre) voraussichtlich um 7,5 Mio (-2,2%) zurück.
- Ohne Zuwanderung wären es 2020 sogar 11,7 Mio (-3,5).
- In Wachstumsländern liegt der Trend bei +9%.
- In der EU geringere Beteiligung am Arbeitsleben als in Nicht EU OECD

- Ziel ist bis 2020 ein Wachstum der Erwerbstätigen von +1,2%

- Das Altersverhältnis 15 - 64 zu 65+ lag im Jahr 2010 bei 17%, wird im Jahr 2060 bei 30% sein
- Durchschnittsalter ist weltweit 29 in Jahr 2010, 38 im Jahr 2050, aber in der EU 47, Afrika 26










Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Schlußfolgerungen

- Fachkräftemangel entsteht nicht nur durch mangelndes Bevölkerungswachstum, sondern verändertem Fachkräfte Bedarf
- Bei gleichzeitige dynamischer Veränderungen des Arbeitsmarktes kommt es zu einem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und –nachfrage mit Engpässen an qualifizierten Arbeitskräften
- Auch wenn Zuwanderung wichtig ist in Bezug auf Altersstruktur, kann sie nicht die einzige Antwort auf die strukturdemographischen, arbeitsmarktspezifischen und finanzwirtschaftlichen Herausforderungen
- Aktive Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik ist notwendig
- Die europäischen Aktionsprogramme und Leitinitiativen müssen in der Lage sein die Auswirkungen der Alterung der Bevölkerung zu bewältigen und die Teilhabe von jungen und älteren Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt zu verstärken.



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Gesamtstrategie

- Förderung der Mobilität innerhalb der EU, bessere Verteilung
- Integration von Zuwanderern und intelligente Nutzung der Fähigkeiten
- Gewinnung von qualifizierten Arbeitnehmern

Drei Zitate

Sozialkommissar Andor: „faire Arbeitskräftemobilität mit würdigen Arbeitsbedingungen und besserer Integration von AK aus Nicht EU-Ländern“

Innenkommissarin Malmström: „Bedarf an Fachkräften nicht alleine aus EU deckbar“

Scarpetta, Leiter Direktion Beschäftigung: „erfolgreiche Integration um die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu verbessern“



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Gesamtstrategie

In der Lissabon Strategie und Europa 2020 ist die Schaffung von „*mehr und besseren Arbeitsplätzen*“, sowie „*die Verwirklichung eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums*“ vorgesehen. Die Untersuchung der Frage, wie sich die Arbeitsbedingungen verändert haben, kann Aufschluss über die Erreichung der politischen Ziele geben, z.B.:

„ allen Menschen Zugangsmöglichkeiten und Chancen über ihr gesamtes Leben hinweg zu bieten. Europa muss sein Arbeitskräftepotential voll Ausschöpfen, um die mit einer alternden Bevölkerung und wachsendem weltweiten Wettbewerb verbundenen Herausforderungen zu meistern. Eine Politik zur Förderung der Gleichheit zwischen den Geschlechtern ist notwendig, um die Erwerbsbevölkerungs-Mitwirkung zu steigern, und so zu Wachstum und sozialem Zusammenhalt beizutragen“



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Teilstrategien

beziehen sich auf:

1. Lebenslanges Lernen (LL) zur Qualifikation bis ins Alter
2. Qualifikation und Mobilität
3. Jugendaktionsprogramme zur Beseitigung von Eintrittsbarrieren
4. Verbesserung der Erwerbsquote von Frauen
5. Verbesserung der Erwerbsquote von Älteren



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Informationsgesellschaft und Lebenslanges Lernen (LL)

Folgende Megatrends prägen die gesellschaftliche Entwicklung in Europa: Globalisierung, demografischen Entwicklung, Veränderung der Arbeitsorganisation und Arbeitslosigkeit sowie Informationstechnologie

- Die Informationstechnologien haben eine Schlüsselrolle für das wirtschaftliche, kulturelle und soziale Leben der Gesellschaft.
- Nur durch die ständige Auffrischung und Vertiefung von Wissen ist es möglich, nachhaltig den Anforderungen der Arbeitswelt wie Wettbewerbsfähigkeit und Anpassungskompetenz gerecht zu werden.

➔ Notwendige Fähigkeit für eine Informationsgesellschaft ist

„Lebenslanges Lernen - LL“










Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

OECD 1996 und Lifelong Learning for All

Jahr 1996 OECD: „*Lifelong Learning for All*“ zeigt:

- LL bewegt sich im Dreieck zwischen Individuum, Gesellschaft und Ökonomie mit den Zielvorstellungen Demokratie, Chancengleichheit, Effektivität und Effizienz, Humankapital, Flexibilität und Toleranz.
- Barrieren auf dem Weg zur Zielerreichung werden als Hindernisse auf einem vorgezeichneten Weg gesehen (Trends), die mit entsprechender Anstrengung zu überwinden sind und künstlich aufgebaut sind.
- Verbindungen zwischen Schule und Arbeitsmarkt sollen Grenzen zwischen Schulung und Beschäftigung verflüssigen
- Regierungen sollen angemessene Rahmenbedingungen schaffen










Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

EU Kommission und Lebenslanges Lernen (LL)

Jahr 2000 EU Kommission: Das „*Memorandum über Lebenslanges Lernen*“ sieht LL als Faktor und Folge der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung und stimmt mit den Zielvorstellungen der OECD überein, insbesondere weil die weitgehend ressourcenarme EU-Wirtschaft die Qualität Ihrer Beschäftigten stetig steigern muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben.










Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

Qualifikation und Mobilität

Wieviel Menschen werden 2020 im Arbeitsprozeß sein?

In der EU wurden alte Menschen mit einer Rate von +5% durch junge Menschen ersetzt, bis 2020 wird die Rate nur noch -1% betragen, in Deutschland wird das Defizit -8% betragen.

Zuwanderer werden im Durchschnitt 16% der neuen Stellen besetzen entgegen 24% bis 2010.

In 2020 wird mehr als jeder Dritte hoch gebildet sein (>= level 5 ISCED sein) und jeder 5. niedrig (<= Level 2). Insgesamt steigt das Niveau, ein niedriges Niveau bleibt aber in Südeuropa.










Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

EU-Unternehmenserhebung Qualifikation und Mobilität

- Der Arbeitskräftebedarf konzentriert sich in den nächsten 10 Jahren auf Berufe mit hohen und mittleren Qualifikationen
- Die Beschäftigungsquote ist bei EU-Arbeitsmigranten mit 68% höher als bei Einheimischen (64,5%), angestrebt 70%
- Im Durchschnitt haben Einwanderer einen niedrigeren Schulabschluss, wobei Schule und Weiterbildung, insbesondere Landessprache essentiell sind für die Integration
- Die am besten Qualifizierten lassen sich nicht einfach über einen Universitätsabschluss ermitteln, auch sprachliche Kenntnisse und arbeitsbezogene Fertigkeiten müssen berücksichtigt werden.

- ➔ **Anerkennung ausländischer Qualifikationen**
- ➔ **Zugang zu aktiven Arbeitsmarktprogrammen**
- ➔ **Auf Qualifikationen abgestimmter Sprachunterricht**










**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

EU-Unternehmenserhebung Qualifikation und Mobilität

- 40% der Unternehmen haben Schwierigkeiten beim Finden der richtig qualifizierten Arbeitskräfte
- die Mobilität innerhalb der EU soll die Arbeitskräfte dorthin lenken, wo Bedarf nach Qualifikation besteht und sollten dort dann richtig genutzt werden....aber 2014 war die Arbeitskräftewanderung trotz gelockerter Zuwanderungsbestimmungen aus Nicht-EU auf niedrigem Niveau.

Gründe hierfür sind:

- Das System der Zulassung
- Die Arbeitgeber stellen nur ungerne Ausländer ein.

➔ Um die EU Beschäftigungsziele für 2020 zu erreichen, ist es wichtig sich auf ein breites Menü von Initiativen und Aktionen zu stützen.

➔ Fachkräftemangel liegt weniger daran, dass Europa nicht attraktiv für hochqualifizierte Ausländer ist, als an fehlenden Einstellungen durch Arbeitgeber.










**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

Jugendarbeitsprogramme

- In der EU sind zur Zeit mehr als 4,5 Mio. Jugendliche im Alter von 15-24 arbeitslos (mit 21% doppelt so hoch wie Gesamtarbeitslosenquote von 9%).
- Große Unterschiede zwischen den Ländern: Deutschland hat 7%, Griechenland 50% und Spanien 49%.
- Die Gesamtbeschäftigungsquote ist zwischen 2008 und 2014 von 37,7% auf 32,5% gesunken. Um das Achtfache des Wertes bei Erwachsenen.
- 7 Millionen sind weder in Arbeit noch Ausbildung
- 11% haben Schule oder Ausbildung frühzeitig verlassen.

➔ Eine hohe Jugendarbeitslosigkeit geht zuweilen einher mit wachsenden Schwierigkeiten bei der Besetzung freier Stellen. Dies weist auf ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt hin, verursacht durch unzureichende Qualifikationen, begrenzte geografische Mobilität oder unangemessene Entlohnung.





air CHANGE
project
Demographic change and employment in European services industry






Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Verbesserung der Erwerbsquote von Frauen

- Eine Verbesserung der Erwerbsquote von Frauen sollte von 59,1% im Jahre 2008 auf angestrebte 60% im Jahre 2010 erreicht werden.
- Dabei nahm allerdings die Teilzeitbeschäftigung in befristeten AV und anderen atypischen und prekären AV zu. Dies betrifft besonders bestimmte Branchen, jüngere oder schlechter ausgebildete Arbeitnehmerinnen.
- Es gibt nur einen geringen Zugang zu Aus- und Weiterbildung in bestimmten Branchen.





air CHANGE
project
Demographic change and employment in European services industry






Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Verbesserung der Erwerbsquote von Älteren

Weshalb muss gehandelt werden?

Die Zahl der 60 und Über-60-Jährigen steigt gegenwärtig um über 2 Millionen jedes Jahr, rund doppelt so schnell wie noch vor drei Jahren (2009-KOM). Damit verändert sich bald das Verhältnis Erwerbsfähige zu +65 von 4:1 auf 2:1.

Waren im Jahr 2009 noch 31% der Mitarbeiter älter als 50 werden es 2017 schon 40% sein. Da sich die Alterspyramide drastisch verändert gibt es Überlegungen zum Abschied vom starren Rentenalter. Aber: Von den über 50-jährigen nimmt lediglich jeder 5. an einer betrieblichen Weiterbildung teil – fünf Prozent weniger als der Durchschnitt. Das ist zu wenig, um die Wettbewerbsfähigkeit aufrecht zu erhalten, als Individuum und als Unternehmen.

Etwa 60% der Erwerbstätigen (EU27) sind mit leicht steigender Tendenz der Meinung, dass sie auch mit 60 ihren Beruf noch ausüben können.





Demographic change and employment in European services industry






Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Verbesserung der Erwerbsquote von Älteren

LL macht es möglich, bis ins hohe Alter ein aktives Leben zu genießen, sich vor altersbedingten Begrenzungen zu schützen und die geistigen Fähigkeiten zu erhalten. Aber LL „instrumentalisiert“ und „emanzipiert“ zugleich.

Altern sollte aktiv, aber auch gesund, würdig und lebensfroh sein können. Deshalb sollte aktives Altern nicht nur als längere Erwerbstätigkeit gesehen werden. Es müssen neue Strukturen und Konzepte geschaffen werden, die der wachsenden Zahl älterer Arbeitskräfte gerecht werden und diese befähigen aktiv im Arbeitsprozeß zu bleiben.

Empfehlungen:

- Aktive Arbeitsmarktpolitik für ältere AN und nachhaltige Maßnahmen, die einen Einstellungswandel in der Gesellschaft bewirken.
- Anreize schaffen, die AN/AG ermutigen länger erwerbstätig zu bleiben/lassen
- Bessere Arbeitsbedingungen ermöglichen und LL





Demographic change and employment in European services industry






Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Leitlinien zur Beseitigung von Mobilitätshindernissen

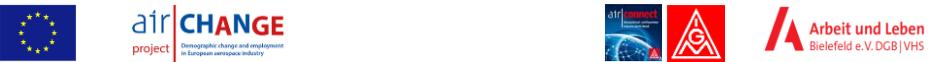
- EU-Richtlinie zur einfacheren Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit (IP/14/421) und zu Zusatzrentenansprüchen (IP/14/445)
- Verbesserung des europaweiten Netzwerkes für die Arbeitssuche EURES (IP/14/26)
- Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (IP14/542)
- Politische Leitlinien für die Arbeitsmarktintegration und Maßnahmen zur Förderung der Integration von Drittstaatsangehörigen



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Leitlinie zur zur einfacheren Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit (IP/14/421) - 1

- Bessere Anwendung des Rechtes in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten (Artikel 45 AEUV), nicht nur auf dem Papier.
- Laszlo Andor: Entscheidung muss jetzt nicht mehr an der Unkenntnis der Rechte scheitern, die mobilen Arbeitskräften zu stehen.
- Um dieses zu erreichen verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten:
- Leicht zugängliche Informationen in mehr als einer EU-Sprache zu den Rechten, die Wanderarbeitnehmern und Arbeitssuchenden zustehen
- Wirksamer Rechtsschutz
- Unterstützung und juristische Beratung
- Verbreitete diskriminierende Praktiken sind:
 - Unterschiedliche Einstellungsbedingungen
 - Unterschiedliche Arbeitsbedingungen bezüglich Entgelt, Karriere
 - unterschiedliche Berücksichtigung beruflicher Qualifikationen



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Leitlinie zur zur einfacheren Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit (IP/14/421) - 2

Studien zeigen dass mobile Arbeitskräfte den Aufnahmeländern nützen. Mobile Arbeitnehmer ergänzen das inländische Arbeitskräfteangebot dadurch, Dass sie in Mangelberufen arbeiten. Ihre Erwerbsquote ist höher und sie nehmen, da sie meist in erwerbsfähigem Alter sind und jünger als der Durchschnitt der Bevölkerung im Aufnahmeland seltener Sozialleistungen in Anspruch. Sie sind allgemein Nettoeinzahler in die öffentlichen Haushalte und



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Leitlinien zu Zusatzrentenansprüchen (IP/14/445)

Laszlo Andor: „eine Garantie für betriebliche Renten- und Pensionsansprüche die gewahrt werden, wenn jemand in einen anderen Mitgliedstaat zieht.

Für die betriebliche Alterssicherung oder die Vorsorge im Rahmen der „zweiten Säule“ hat es bisher keine vergleichbare Schutzbestimmung gegeben in Bezug auf Erwerb, Wahrung und Auskünften.

In Deutschland haben die Hälfte der 42 Millionen Beschäftigten eine betriebliche Alterssicherung, die erworbenen Ansprüche sind erst nach 5 Jahren garantiert – unverfallbar.



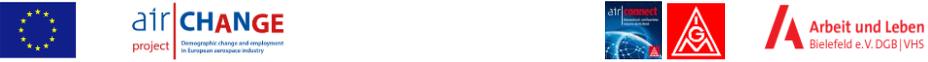
Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Leitlinien zur Entsendung von Arbeitnehmern (IP14/542)

Die Richtlinie sieht insbesondere vor:

- Sensibilisierung der AK und UN für Ihre Rechten und Pflichten
- Verbesserte Zusammenarbeit zwischen den einzelstaatlichen Behörden
- Eine klarere Begriffsbestimmung der Entsendung für höhere Rechtssicherheit und um Briefkastenfirmen entgegenzuwirken
- Eine Festlegung der Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten zur Überprüfung der Einhaltung der 1996 festgelegten Vorschriften
- eine bessere Durchsetzung von Rechten und die Bearbeitung von Beschwerden

Hintergrund: AN unterliegen den Vorschriften des Aufnahmelandes wie: Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, bezahlter Mindestjahresurlaub, Schutzmaßnahmen und Gleichbehandlung



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Impulse für Beschäftigungspolitische EU-Leitlinien von gewerkschaftlicher Seite

1. Steigerung der sozialen Produktivität durch aktive Politik
2. Neuausrichtung der Flexicurity
3. Stärkung fairer Arbeitsbeziehungen
4. Priorisierung geschlechter-/altersgerechter Beschäftigung
5. Förderung gerechter Lohnpolitiken
6. Sicherung der Finanzierung des Sozialstaates
7. Gestaltung und Förderung von Bildung

Was bedeuten die Aktionsprogramme und Leitlinien für unsere Branche und unsere Länder?



Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit, von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit

Bedeutung für unsere Branche / Länder Tschechien

Fachkräftemangel als Bremse für den Aufschwung im Flugzeugbau

Alice Undosova – GF des Verbandes des tschech. Luftfahrtverbandes SCLP:

„Es fehlen vor allem Absolventen der Mittelschulen mit technischer Ausbildung. Unsere Mitgliedsfirmen müssen daher viel Geld investieren, um den Nachwuchs für die Arbeit an den Maschinen vorzubereiten. Eine solche Trainingsphase kann schnell 100.000 Kronen kosten.“

→ Der Verband sucht zusammen mit der tschechischen Regierung nach Möglichkeiten, das Problem zu entschärfen. Unter anderem soll mehr Werbung für technische Ausbildungsberufe gemacht werden.

→ Im Ingenieurbereich sorgen die Universitäten des Landes, z.B. CVUT in Prag und TU Brno, mit über 2.500 eingeschriebenen Studenten für Luft- und Raumfahrt für einen steten Nachschub an Luftfahrtspezialisten.












**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

Bedeutung für unsere Branche / Länder Polen

Sorgen um Fachkräftenachschub

Regionen weiten ihr Engagement bei den Bildungseinrichtungen aus, damit den neuen Investoren genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen.

→ Kooperationen mit Hochschulen gestärkt, aber im Karpatenvorland besteht auch ein Schulnetzwerk für Luftfahrtmechaniker.

Andrzej Rybka, Direktor des Clusters Aviation Valley:
„Zurzeit investieren wir knapp 25 Mio. Euro in die Ausstattung von Berufsbildungszentren in zwölf Städten, wo Operateure von CNC-Maschinen ihr Fach erlernen sollen“.

Marek Darecki, Vorstandsvorsitzender des Aviation Valleys:
„Wir erwarten, dass in den kommenden Jahren alleine im Karpatenvorland 3.000 solcher Fachleute gebraucht werden,“.












**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

Das air-CHANGE Projekt trägt zur Umsetzung der Aktionsprogramme und Leitinitiativen bei durch:

1. Erfassung von Demografie- und altersbedingten Veränderungen in der Erwerbs- und Beschäftigungsstruktur
2. Vorausschauende Strategien zur Bewältigung des damit verbundenen Struktur- und Beschäftigungswandels
3. Branchenwirtschaftliche Modernisierungen der Personal-, Arbeits- und Qualifikationsstrukturen
4. Aktivierung von Arbeitnehmerbeteiligung für nachhaltiges Altersmanagement in Branche und Unternehmen.



air | **CHANGE**
project | Demographic change and employment
in European enterprise industry

 atr connect
Demographic change and employment
in European enterprise industry



 **Arbeit und Leben**
Bielefeld e.V. DGB | VHS

**Europäische Aktionsprogramme und Leitinitiativen zur Förderung der Erwerbstätigkeit,
von Beschäftigungswachstum, Altersdiversität und Altersgerechtigkeit**

Mit dem Ziel:

- der Modernisierung des Arbeitsmarkts,
- der Steigerung der Qualität der Arbeit,
- der Antizipation, Vorbereitung und Bewältigung des Wandels,
- der Kompetenz und Qualifikation,
- der Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern,
- der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- des aktiven Älterwerden, gesünderem und längerem Arbeitsleben,
- der aktiven Eingliederung und menschenwürdiger Arbeit.