



Referent/inn/en der Veranstaltung (von links nach rechts): Guido Sempell (BSU / DC-NOISE), Ursel Marx (Pluspunkt GmbH / mitnmang), Manfred Otto-Albrecht (FAW / BIHA), Ragna Sekora (KWB e.V. / CeBB), Prof. Dr. Ernst Kistler (INIFES), Elke Miersch (afg worknet GmbH / mitnmang)

■ Demographischer Wandel – Chancen oder Diskriminierung Älterer auf dem Arbeitsmarkt?!

Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt und die damit verbundenen möglichen Chancen standen im Zentrum der zweiten Veranstaltung der Demographie-Plattform Hamburg am 1. April 2009 in der Lawaetz-Stiftung, einer Veranstaltung des transnationalen Projektes DC-NOISE: Demographic Change – New Opportunities In Shrinking Europe.

In seinem Vortrag beschäftigte sich Prof. Dr. Ernst Kistler mit den regionalen und soziodemographischen Ausprägungen des demographischen Wandels auf die Strukturen des Arbeitsmarktes (siehe hierzu auch das Interview auf Seite 3). Unter anderem führte er aus, dass sowohl die Anzahl Älterer als auch der Anteil älterer Erwerbstätiger in den nächsten Jahren rasant steigen werde, wobei jedoch mit regionalen Unterschieden zu rechnen sei. Da Hamburg eine im Vergleich zum Bundesdurchschnitt jüngere Bevölkerung habe, werde der Effekt hier verzögert eintreten.

Ein großes Problem bilde die sinkende Weiterbildungsteilnahme Älterer. Auch das Verhalten der Betriebe trage dem sich abzeichnenden demographischen Wandel zu wenig Rechnung. So gaben in einer repräsentativen Befragung 25 % der Betriebe offen eine Diskriminierung Älterer bei Einstellungen zu.

Das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber könnte nach Auffassung des Referenten durch eine Kombination verschiedener Instrumente, wie z.B. Aufklärung und Überzeugung, Best-Practice-Beispiele, Schaffung von Anreizen zur Einstellung Älterer, aber auch regulatorische Maßnahmen, wie z.B. Abgaben, beeinflusst werden.

Interessant sei auch die Auswirkung der Arbeitsbedingungen auf die Erwerbstätigkeit Älterer. So gehen nahezu ein Drittel der Beschäftigten davon aus, dass sie ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Rentenalter

ausüben können. Ausschlaggebend für diese Einschätzung sind vor allem registrierte Defizite in „weichen“ Faktoren wie Führung, Mitarbeiterorientierung und Kollegialität.

Im zweiten Teil der Veranstaltung stellten verschiedene Projekte ihre arbeitsmarktpolitischen Ansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels vor.

- **mitnmang - Hamburger Initiative für Arbeit – 50plus** ist ein Verbund privater Dienstleister, die im Auftrag der team.arbeit.hamburg ältere Langzeitarbeitslose wieder in Beschäftigung vermitteln (www.mitnmang.de).
- Ziel des Konzeptes des **Centrums für Bildung und Beruf (CeBB)** ist ebenfalls die Verbesserung der Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt. Das Angebot richtet sich dabei sowohl an ältere Arbeitslose als auch an Unternehmen (www.cebb-hamburg.de).
- Die **Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg (BIHA)**, 2001 in Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden in Hamburg und Schleswig-Holstein gegründet, verbindet die Arbeitsweise einer Unternehmensberatung mit der sozialpolitischen Aufgabenstellung eines Integrationsfachdienstes (www.faw.biha.de).
- Die **Beratungsstelle „handicap“** ist ebenfalls eine Beratungsstelle der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik, die sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen berät, um die Arbeitsverhältnisse Behinderter langfristig abzusichern (www.handicap-hamburg.de).

Das Programm, Präsentationen und Fotos zur Veranstaltung finden Sie unter: www.demographie-hamburg.de

Ansprechpartner/in
Sieglinde Ritz, Tel. 040/ 39 99 36- 43, ritz@lawaetz.de
Dr. Ulrich Schenck, Tel. 040/ 39 99 36- 56, schenck@lawaetz.de

Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen des demographischen Wandels

– Interview mit Prof. Dr. rer. pol. Ernst Kistler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH, Stadtbergen-Leitershofen –

Lawaetz-Info: Herr Prof. Kistler, Sie haben insbesondere das Thema der Beschäftigung Älterer in den vergangenen Jahren kritisch beleuchtet. In zahlreichen Ländern Europas ist in den vergangenen Jahren die Beschäftigungsquote Älterer gestiegen. Welche Ursachen können dafür genannt werden?

Prof. Kistler: Man muss einerseits sehen, dass in Deutschland die Beschäftigungsquote Älterer in den letzten Jahren statistisch unterschätzt war. Es gibt natürlich auch strukturelle Faktoren, die gerade in Schweden oder in den skandinavischen Ländern allgemein dazu führen, dass wir dort eine hohe Beschäftigungsquote erreichen. Überproportional weit über dem europäischen Durchschnitt. Das liegt z. B. daran, dass in Ländern wie Schweden die Frauenerwerbstätigkeit eine ganz andere Tradition hat. Auch die Infrastruktur zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, hauptsächlich sind das andere Einrichtungen der Kinderbetreuung, hat sich positiv ausgewirkt. Und deshalb bleiben viele Frauen dann auch im höheren Alter in der Beschäftigung, weil es in den Ländern als normal und gewohnt betrachtet wird.

Lawaetz-Info: Welche Faktoren können für die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten in den einzelnen Ländern noch genannt werden?

Prof. Kistler: Wiederum ist Skandinavien ein gutes Vorbild, so sind dort die Weiterbildung und die Arbeitsbedingungen vielfach besser.

Lawaetz-Info: Können wir in der Bundesrepublik von diesen Vorbildern lernen?

Prof. Kistler: Auf jeden Fall. Wir müssen von diesen Vorbildern lernen, weil in der heutigen Zeit, ganz unbenommen des demographischen Wandels, die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten steigen. Zum Beispiel sind die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung Schlüsselfaktoren. Und wir müssen lernen, dass gesündere Arbeitsbedingungen auch niedrigere Kosten durch Arbeitsunfälle und Arbeitsunfähigkeit verursachen.

Lawaetz-Info: Die Bundesrepublik ist ja etwas abweichend von anderen EU-Ländern ein föderal aufgebauter Staat. Welchen Spielraum haben hier die Länder und Kommunen?

Prof. Kistler: Länder und Kommunen können nach meiner Erfahrung in einem hohen Maße Vorbildprojekte fördern bzw. durchführen, sie können Aufklärungsarbeit unterstützen. Weniger Einflussmöglichkeiten haben sie natürlich auf dem Gebiet der Gesetzgebung. Aber der Transfer, das Wissen um Demographie und bessere Arbeitsbedingungen, das ist schon eine Ländersache. Aber: Eine Schwalbe macht noch keinen Sommer.

Lawaetz-Info: In der Öffentlichkeit wurde in den vergangenen Jahren die „Rente mit 67“ kontrovers diskutiert. Wie ist hier Ihre Sicht der Dinge?

Prof. Kistler: Wir sind schon auf dem Weg zu einem immer höheren Renteneintrittsalter. Allerdings wachsen leider auch die Phasen zwischen dem Erwerbsaustritt und dem Renteneintritt: Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit bekommen immer stärker Brückenfunktion. Nötig ist bei der Festlegung des Renteneintrittsalters und der Rentenhöhe eine Differenzierung, in vielen anderen Ländern gibt es sie bereits. Beschäftigte, die z. B. gesundheitlich beeinträchtigt sind, sollten auch ohne Abschläge in den verdienten Ruhestand gehen können. Die Rente mit 67 ist so pauschal nicht realistisch.

Aber entscheidend ist natürlich auch eine Prävention während der Beschäftigung.

Lawaetz-Info: Sie haben in der Vergangenheit auch die Frage der Altersarmut thematisiert: Sehen Sie u. a. angesichts der großen Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse hier eine Gefahr?

Prof. Kistler: Es ist ziemlich klar, dass wir angesichts der zunehmenden prekären Beschäftigungsverhältnisse eine Explosion der Altersarmut von den jetzt gut 10 % auf einen erheblich höheren Wert haben werden. Das Thema werden wir in den nächsten Jahren wieder genauer beobachten müssen.

Lawaetz-Info: Herr Prof. Kistler, herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Prof. Ernst Kistler führte Dr. Ulrich Schenck, Lawaetz-Stiftung.