



Demografischer Wandel in Hamburg

und die Auswirkungen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt

Eine zusammenfassende
Dokumentation aus
20 aktuellen Studien,
Forschungsergebnissen
und Untersuchungen

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Inhalt

1	04 – 08	Der Aufschwung ist da: Erfolgsdaten der Wirtschaft (Deutschland und Hamburg)
2	09 – 12	Demografischer Wandel als Herausforderung für die Arbeitswelt (Deutschland und Hamburg)
3	13 – 14	Auswirkungen auf die Metropolregion Hamburg
4	15 – 21	Handlungsmöglichkeiten – demografischer Wandel als Chance
5	22 – 30	Das CeBB: Hamburgs Antwort auf den demografischen Wandel
6	31 – 36	Am Aufschwung vorbei? Generation 45plus in Hamburg
	36	Kontakt
	37 – 38	Bibliographie

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

der demografische Wandel ist inzwischen in aller Munde, aber was bedeutet das eigentlich konkret? Vielleicht fragen Sie sich „Was hat der demografische Wandel eigentlich mit mir, meinem Unternehmen und meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tun? Wieso soll ich mich jetzt schon damit beschäftigen, wenn die Personalengpässe doch erst in 10 Jahren deutlich zu spüren sein werden?“

In dieser Broschüre erhalten Sie Antworten darauf, weshalb es sich für Sie lohnt, das Thema auf Ihre Agenda zu setzen, welche Herausforderungen durch die alternde Erwerbsbevölkerung auf Sie zukommen und welche Möglichkeiten es für Sie gibt, sich für die Zukunft zu wappnen.

Seit 2005 gibt es in Hamburg eine zentrale Beratungsstelle zur Anpassung von Unternehmen und Arbeitnehmer/innen an sich ändernde Strukturen in den Belegschaften und auf dem Arbeitsmarkt: das CeBB Centrum Bildung und Beruf.

Unternehmen können sich im CeBB kostenfrei beraten lassen, denn das Centrum wird öffentlich gefördert. Sie werden von den Betriebsberater/innen des CeBB unabhängig und professionell unterstützt.

Unternehmen können sich im CeBB kostenfrei beraten lassen, denn das Centrum wird öffentlich gefördert. Sie werden von den Betriebsberater/innen des CeBB unabhängig und professionell unterstützt.

Die folgenden Angebote können Unternehmen im CeBB in Anspruch nehmen:

- *Kostenfreie Betriebsberatung*
- *Altersstrukturanalyse Ihrer Belegschaft*
- *Vermittlung erfahrener Arbeitnehmer/innen*
- *Informationen über öffentliche Fördermittel*
- *Weiterbildung für die Beschäftigten*
- *Führungskräfteworkshops zur Personalentwicklung*
- *Gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz*

Die Informationsflut zum Thema ist inzwischen so angewachsen, dass es schwierig ist, sich schnell einen Überblick über die wichtigsten und praxisrelevanten Entwicklungen zu verschaffen. In dieser Broschüre haben wir Informationen aus neueren Veröffentlichungen zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Deutschland und speziell auf Hamburg übersichtlich zusammengestellt. Die Folgen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowie Handlungs- und Fördermöglichkeiten werden aufgezeigt. Wenn Sie Ihr Unternehmen aktiv auf den Wandel vorbereiten möchten, unterstützen wir Sie gern dabei. Vereinbaren Sie einfach einen Termin mit unseren Betriebsberater/innen.

Ausführliche Informationen zum CeBB-Angebot für Unternehmen und für Arbeitsuchende finden Sie in dieser Broschüre sowie im Internet unter www.cebb-hamburg.de.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre sowie viel Erfolg bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Susanne Sabisch-Schellhas

Projektleitung – Potenzial 45 plus



1 Der Aufschwung ist da

Erfolgsdaten Deutschland

Die Trendwende ist da. Entgegen der verhaltenen Einschätzung der konjunkturellen Entwicklung, vor allem der Binnen- nachfrage sowie des Arbeitsmarktes, die noch 2005 von den meisten Experten festgestellt wurde, erlebt die deutsche Wirtschaft zum ersten Mal seit dem Konjunkturunbruch 2001 einen robusten Aufschwung.

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg 2005 im Vergleich zum Vorjahr um 0,9%, 2006 im Vergleich zu 2005 um 2,7%, und auch für 2007 wird laut Gemeinschaftsdiagnose der Institute ein reales Wachstum um 2,4% erwartet.¹⁾

Damit sind die Prognosen für 2007 seit dem 1. Halbjahr 2006 bereits nach oben korrigiert worden. Dem Jahreswirtschaftsbericht 2007 der Bundesregierung zu Folge hatten die

Prognosen des Statistischen Bundesamtes am 12. Januar 2006 noch besagt, dass die Erwartungen für 2007 bei einer Veränderung des BIP gegenüber dem Vorjahr bei nur 1,7% liegen.²⁾

» Unsere Wirtschaft steht unter Volldampf. Deutschland ist wieder eine Wachstumslokomotive für Europa. «

*Bundeswirtschaftsminister Michael Glos
in der Regierungserklärung vom 5. Juli 2007
vor dem Deutschen Bundestag*

Das Wachstum in 2006 war die stärkste wirtschaftliche Belebung seit dem Boomjahr 2000. Im internationalen Vergleich hat Deutschland dank des kräftigen Wachstums 2006 den Anschluss an die Spitze wieder gefunden. Deutschland konnte sich den Titel des Exportweltmeisters sichern.³⁾

Die Inlandsnachfrage zog an und die öffentlichen Haushalte blieben weiter auf Konsolidierungskurs. Der Arbeitsmarkt entwickelte sich positiv.

1) Vgl. Nierhaus, W.: Deutsche Konjunkturperspektiven 2007/2008: Aufschwung setzt sich fort, Ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Bonn 3/2007
2) Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Den Aufschwung für Reformen nutzen, Berlin 1/2007

3) Vgl. Nierhaus, a.a.O.

Die konjunkturelle Dynamik hält an – aktuelle Daten für 2007

Während noch 2005 das Ende des Aufschwunges bereits für 2007 angekündigt worden war, wird nach aktuellen Berechnungen damit gerechnet, dass sich der Aufschwung 2007 und 2008 trotz Mehrwertsteuererhöhung und Abkühlung der Weltwirtschaft weiter fortsetzt. „Dabei erwarten die Institute 2008 ein ähnlich hohes Expansionstempo wie im Verlauf des Jahres 2007.“⁴⁾



Während sich der Sachverständigenrat für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung mit einer Prognose von 1,8% Wirtschaftswachstum für 2007 verhältnismäßig zurückhaltend äußert, ebenso das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW), das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und das Institut für Weltwirtschaft Kiel (IWF) mit 1,7%, 2,0% und 1,8%, so wird die Entwicklung von einer Reihe wichtiger Akteure sehr viel positiver eingeschätzt. Die Bundesregierung rechnet mit einem Anstieg von 2,3% zum Vorjahr, das Institut für Wirtschaftsforschung Köln (IWK) sogar mit 2,5%, ebenso das Rheinisch-Westfälische Institut Essen (RWI), sowie die Europäische Union (EU). Die OECD und das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) erwarten für 2007 sogar 2,8% Wachstum.

4) Vgl. Frühjahrsgutachten 2007, Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e.V., veröffentlicht in: ifo Schnelldienst, Berlin 8/2007, S. 3ff.

Erfolgsdaten Hamburg

» Wir sind sehr erfreut, dass sich die positive konjunkturelle Entwicklung weiter stabilisiert und immer stärker auf den Arbeitsmarkt durchschlägt. Das gilt sowohl für den Rückgang der Arbeitslosigkeit als auch für den deutlichen Anstieg der Beschäftigung ... «

Gemeinsame Stellungnahme von Dr. Karl-Joachim Dreyer, Präses der Handelskammer Hamburg, und Peter Becker, Präsident der Handwerkskammer Hamburg, am 28. Juni 2007

Auch in Hamburg hat sich das regionale BIP entsprechend positiv entwickelt. Zwar war die wirtschaftliche Situation in Hamburg auch in den Vorjahren 2004 und 2005 mit 2,7% und 2,6% Wachstum stabil. Aber auch Hamburg konnte die Ergebnisse 2006 mit einem Zuwachs von 2,9% signifikant übertreffen. Damit bewegt sich Hamburg unter den führenden Wirtschaftskräften der deutschen Länder.⁵⁾

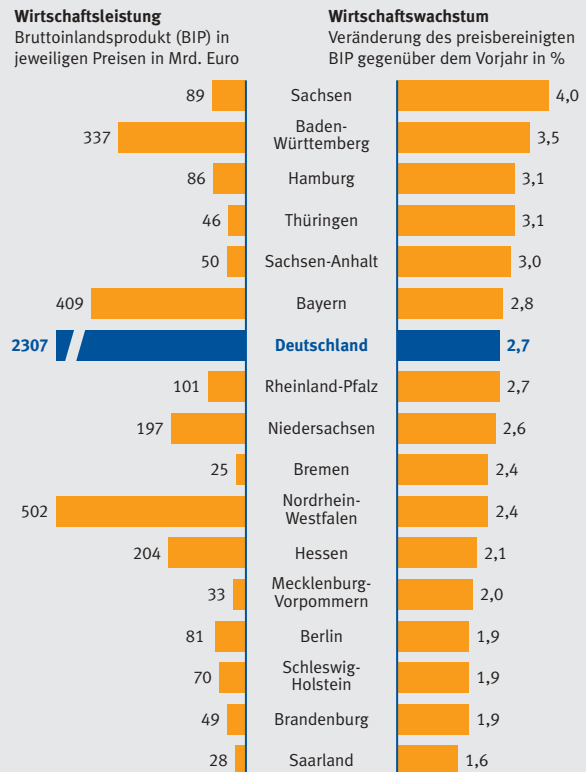
Hamburg verzeichnete 2006 nach Berechnungen des Arbeitskreises „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung“ sogar einen preisbereinigten Anstieg des BIP von 3,1% und liegt damit an dritter Stelle hinter Sachsen mit 4,0% und Baden-Württemberg mit 3,5%.

Quelle: Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart 2007

5) Vgl. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Bruttoinlandsprodukt 1991–2006, VGRDL, NRW

Für 2007 wird ebenfalls ein ähnliches Wirtschaftswachstum in Hamburg erwartet. Das HWWI rechnet mit einem Wachstum von 3,7%. Die Forscher des HWWI prognostizieren für 2008 sogar ein Wachstum des hamburgischen BIP von 4,2%.⁶⁾

Wirtschaftsleistung und Wachstum 2006



6) Vgl. Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut: Die Konjunktur im Frühjahr 2007 – Die Prognose des HWWI, Hamburg S. 8

Arbeitsmarkt Deutschland

Rückblick 2006

2006 konnte eine Trendwende bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung festgestellt werden.

- Laut dem „Frühjahrgutachten 2007“ der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute e.V. Berlin⁷⁾ wurde 2006 die Wirtschaftsleistung im Jahresdurchschnitt von knapp 39,1 Millionen Erwerbstätigen erbracht. Das waren 258.000 Personen mehr (+ 0,7%) als im Jahr zuvor.
- Die Zahl der Arbeitslosen sank 2006 gegenüber dem Vorjahr um 464.000 (-11,9%) auf rund 3,4 Millionen.
- Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte im Jahr 2006 wieder in etwa das Niveau des Jahres 2002.
- Zugleich war der Anstieg der Erwerbstätigenzahl von 0,7% die stärkste Beschäftigungszunahme im Vorjahresvergleich seit dem Jahr 2000.⁸⁾

» Durch die stabile Konjunktur wächst die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit sinkt deutlich. Die Nachfrage nach Mitarbeitern ist weiter gestiegen. «

Frank-J. Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit (BA), bei der Vorstellung der aktuellen Arbeitsmarktdaten am 28. Juni 2007

Prognose 2007

Getragen von der günstigen konjunkturellen Entwicklung setzt sich der seit rund einem Jahr beobachtbare Beschäftigungsaufbau in Deutschland fort.

- Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es im Mai 2007 rund 39,4 Millionen Erwerbstätige mit Wohnsitz in Deutschland.
- Das waren 478.000 Personen (+ 1,2%) mehr als im Vorjahresmonat Mai 2006.
- Die Erwerbstätigenquote als Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren betrug 69,9% und lag damit um 1,4% höher als ein Jahr zuvor.
- Laut Jahreswirtschaftsbericht 2007 der Bundesregierung wird sich die Zahl der Arbeitslosen um rund 480.000 Personen gegenüber dem Vorjahresdurchschnitt verringern.
- Die Erwerbstätigkeit belebt sich weiter und steigt im Jahresdurchschnitt um 300.000 Personen.
- Die Arbeitslosenquote ist damit von 11,7% in 2005 auf 10,8% in 2006 gefallen und wird sich laut Statistischem Bundesamt (Januar 2007) weiter auf 9,6% reduzieren.⁹⁾

7) Veröffentlicht in: ifo Schnelldienst, 8/2007, S. 3ff.

8) Vgl. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Bruttoinlandsprodukt 1991–2006, VGRDL, NRW

9) Vgl. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Bruttoinlandsprodukt 1991–2006, VGRDL, NRW

Arbeitsmarkt Hamburg

Laut der Bundesagentur für Arbeit erhöhte sich die Zahl der Erwerbstätigen in Hamburg Mitte des Jahres (Juli) 2006 um 1,6% gegenüber dem Vorjahr auf 750.000. Damit entwickelte sich die Erwerbstätigkeit in Hamburg bereits dynamischer als im Bundesdurchschnitt (+ 1,1 %).



- Die Zahl der Erwerbstätigen lag im ersten Quartal 2007 bei rund 1.065.400.
- Das waren knapp 18.500 Personen mehr als im vergleichbaren Vorjahresquartal.
- Zu diesem Wachstum trug zum größten Teil der Dienstleistungsbereich bei (+ 2,0%).

» Seit Jahresbeginn reduziert sich die Arbeitslosigkeit in Hamburg. [...] Die gute wirtschaftliche Auftragslage beflügelt den hiesigen Arbeitsmarkt zunehmend. Ich bin sicher, dass der positive Trend anhalten wird und sich die Zahl der Arbeitslosen weiter reduziert, profitieren werden davon alle Gruppen des Arbeitsmarktes. «

Rolf Steil, Vorsitzender der Geschäftsführung in der Agentur für Arbeit Hamburg bei der Veröffentlichung der Arbeitsmarktdaten für März 2007, am 27. April 2007

- Auch das verarbeitende Gewerbe konnte mit einem über dem Bundesdurchschnitt (+ 0,5%) liegenden Wachstum von 1,6% die positive Entwicklung unterstützen.
- Bemerkenswert ist, dass der Zuwachs der Erwerbstätigen hauptsächlich durch deutlich gestiegene Zahlen bei den voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bedingt ist, während die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahresquartal abnahm.

Demografischer Wandel als Herausforderung für die Arbeitswelt

Obwohl Deutschland mit 82,5 Millionen Einwohner/innen noch immer der bevölkerungsreichste Staat der Europäischen Union ist, wird es bis 2020/30 schon zu einem erheblichen Bevölkerungsrückgang kommen. So schrumpft die Bevölkerung nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes bis 2050 auf ca. 74 Millionen Einwohner/innen.

» Wir müssen das aktive, produktive und innovative Alter entdecken. «

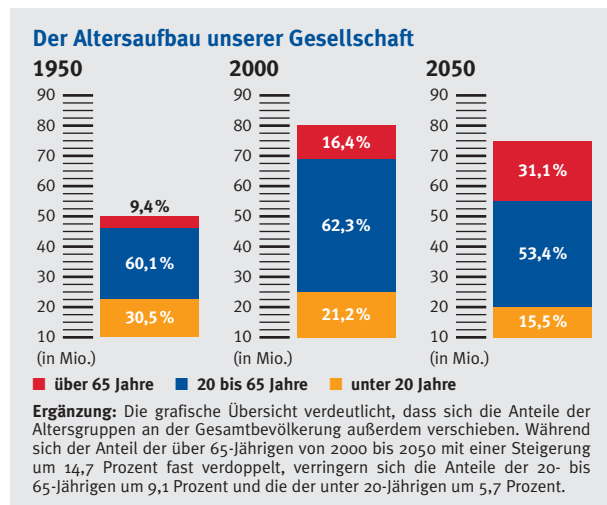
Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen am 17. April 2007 auf dem Demografie-Kongress in Berlin

zentren, Metropolen und das angrenzende Umland von den demografiebedingten Wanderungstendenzen innerhalb Deutschlands.¹⁰⁾

Hamburg im demografischen Wandel

Die Entwicklungen in Hamburg unterscheiden sich in dieser Hinsicht nochmals erheblich von der Entwicklung in anderen deutschen Großstädten „wie Bremen und Essen, die ins Umland ausbluten oder wie Berlin und Frankfurt schrumpfen“.¹¹⁾

So hat sich die Einwohnerzahl Hamburgs seit Mitte der 80er Jahre kontinuierlich erhöht. Im Durchschnitt wächst die Bevölkerung Hamburgs seit 1986 jährlich um 10.000 Einwohner/innen. Dieser Zuwachs resultiert jedoch nicht aus einer Zunahme von Geburten, sondern aus den Zuwanderungsgewinnen. Denn die Hamburger Frauen gebären, statistisch betrachtet, nur 1,2 Kinder, so dass beispielsweise im Zeitraum von 1990 bis 2004 die Zahl der Sterbefälle die der Geburten um 44.531 überstieg. Im gleichen Zeitraum dagegen zogen unter Berücksichtigung der Fortzüge ca. 150.000 Menschen aus dem In- und Ausland nach Hamburg.¹²⁾



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales – <http://www.gemeinschaft-der-generationen.bmas.de/datenfakten.html>

Die Auswirkungen des demografischen Wandels für die einzelnen Regionen in Deutschland sind sehr unterschiedlich. Während insbesondere Länder in der Mitte Deutschlands wie Thüringen und Sachsen, aber auch die Städte des Ruhrgebiets durch Überalterung und Binnenwanderung an Bevölkerung verlieren werden, profitieren insbesondere Ballungs-

10) Vgl. Kröhnert, S.; van Olst, N.; Klingholz, R.: Deutschland 2020 – Die demografische Zukunft der Nation, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin 2006, S. 17

11) Vgl. ebd., S. 27

12) Vgl. IHK Hamburg: „Metropole der Dynamik – Hamburgs Weg an die Spitze“, Hamburg 2005, S. 30-31

Von großem Vorteil für die demografische Entwicklung der Hansestadt bis 2020 ist die Binnenzuwanderung aus den benachbarten Bundesländern Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen mit einem hohen Anteil der 20-25-Jährigen. Dagegen ziehen überdurchschnittlich viele 30-40-jährige Hamburger/innen ins Umland. Da zusätzlich der Anteil der 60-Jährigen dagegen bis 2020 um lediglich 7,8% und die der über 75-Jährigen um 20% zunehmen wird, hat Hamburg keine massiven Überalterungstendenzen zu befürchten. Die zweitgrößte Stadt Deutschlands profitiert vielmehr von den anhaltenden Binnenwanderungsbewegungen und dem Zuzug aus dem angrenzenden Umland.¹³⁾

Ursachen der deutschlandweiten demografischen Entwicklung

In Deutschland werden im Vergleich zu anderen europäischen Staaten statistisch nur noch 1,37 Kinder geboren. In Frankreich liegt der Durchschnitt bei 2,1. Diese Geburtenrate wäre auch in Deutschland notwendig, um die Bevölkerungszahl stabil zu halten.

Doch nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes von 2005 wird auch zukünftig die Zahl der Geburten weiter zurückgehen und unter der Rate der Sterbefälle liegen. Solange die Geburtenhäufigkeit unter 2,1 Kindern je Frau bleibt, wird jede folgende Müttergeneration kleiner sein als die

vorherige. „Die heute etwa 30-jährigen Frauen werden bis zum Ende ihres geburtenfähigen Alters weit weniger Kinder zur Welt bringen, als es für den Ersatz ihrer Generation erforderlich wäre. Sind ihre Töchter einmal erwachsen und haben ebenfalls durchschnittlich 1,4 oder auch 1,6 Kinder, wird die Kinderzahl weiter sinken, weil dann auch weniger potenzielle Mütter leben.“¹⁴⁾

Bei der Fortsetzung dieser Entwicklung wächst das Geburtendefizit von derzeit 144.000 (2005) auf 300.000 am Ende des nächsten Jahrzehnts.



13) Vgl. Kröhnert, S.; van Olst, N.; Klingholz, R.: Deutschland 2020 – Die demografische Zukunft der Nation, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin 2006, S. 28

14) Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2005, S. 14

Auch die Arbeitswelt altert

Einhergehend mit dem Geburtendefizit nimmt gleichzeitig der Anteil der älteren Bevölkerung bis 2050 stetig zu. So stieg von 1999 bis 2005 das Durchschnittsalter der Bevölkerung von 39 Jahren auf 42 Jahre an.

Durch den Anstieg des Durchschnittsalters wird der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 – 64 Jahre) an der Gesamtbevölkerung von heute 61% auf 55% bis 2030 und 50% im Jahre 2050 schrumpfen. Nach Berechnungen des Bundesamtes für Statistik schwankt der Anteil der erwerbsfähigen Personen an der Gesamtbevölkerung 2050 zwischen 35,1 und 39,1 Millionen Bundesbürgern bei einer errechneten Gesamtbevölkerung zwischen 69 und 74 Millionen.

Innerhalb der Gruppe der Personen im erwerbsfähigen Alter verschiebt sich die Altersstruktur zudem deutlich. Während 2005 50% der Menschen im erwerbsfähigen Alter zur mittleren Altersgruppe von 30 bis 49 Jahren zählen, gehören 30% zur älteren Gruppe der 50- bis 64-Jährigen. Im Jahre 2020 wird die ältere Gruppe zu 40% Anteil an der Gesamtgruppe der Erwerbstätigen haben und damit fast so groß sein wie die Gruppe der Erwerbstätigen mittlerer Altersgruppe.¹⁵⁾

15) Vgl. ebd. S. 22

Die Alterungstendenzen Hamburger Erwerbstätiger

In Hamburg wird sich bis 2020 nach Berechnungen des Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archivs von 2005 der Anteil der über 45-jährigen und älteren Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) um 24,1% erhöhen.¹⁶⁾ Damit läge der Anteil bei ca. 365.000 Personen gegenüber 294.000 im Jahr 2000. Gleichzeitig sinkt nach dieser Prognose der Anteil der 30-45-jährigen erwerbslosen Personen um 13,7%, was bedeuten würde, dass 2020 nur 337.000 Personen in dieser Altersgruppe liegen, gegenüber 391.000 im Jahr 2000.

Diese deutschlandweiten und Hamburger Tendenzen zeigen, wie stark sich die Bevölkerung in Deutschland verringern wird, bei gleichzeitigem Anstieg des Anteils der älteren Bevölkerung und zunehmendem Anteil Älterer an den Erwerbstätigen.

» Erfahrene ältere Arbeitnehmer zu reintegrieren, ihr Wissen stärker zu nutzen und ihre Talente weiter zu fördern – das sind vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland die zentralen Aufgaben der Wirtschaft. «

Gunnar Uldall, Hamburger Wirtschafts- und Arbeitssenator am 21. Februar 2007 zum Auftakt der „alliance 50 plus“ in Hamburg-Wandsbek

16) Vgl. Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv: Demographischer Wandel in Norddeutschland – Konsequenzen und Handlungsbedarf, Hamburg 2005, S. 20

Fachkräftemangel in einzelnen Branchen – Erste Vorzeichen für Auswirkungen auf zukünftige Entwicklungen in der Arbeitswelt

Vor dem Hintergrund dieser prognostizierten Entwicklung wird es immer wichtiger, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu qualifizieren und weiterzubilden, um einem Fachkräftemangel heute und in Zukunft vorzubeugen. Dieser Fachkräftemangel bedroht nach Ansicht von Wissenschaft, Forschungseinrichtungen und Verbänden bereits heute den wirtschaftlichen Aufschwung und gefährdet Deutschlands ökonomische Position.

So hat nach Schätzungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) bereits die Hälfte der Firmen Probleme, offene Stellen zu besetzen. Die 300.000 Betriebe der gewerblichen Wirtschaft zählen etwa sieben Millionen Beschäftigte. Branchen wie der Maschinenbau oder Betriebe der Medizin- und Elektrotechnik sind vom Fachkräftemangel besonders betroffen.¹⁷⁾ Auch in den Metall- und Elektroberufen sind nach Angaben des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall derzeit 115.000 Stellen offen. Diese Anzahl hat sich binnen eines Jahres verdoppelt. Trotz der bereits gesunkenen Anzahl der Arbeitsuchenden in dieser Branche um 156.000 Stellen herrscht hier dennoch ein großer Bedarf an Fachkräften.¹⁸⁾

17) Vgl. „Fachkräftemangel lähmt Firmen“, Süddeutsche Zeitung, 07.06.2007
 18) Vgl. „Produktions-Engpässe in Metallbranche“, Hamburger Abendblatt, 02.07.2007

» Wir nähern uns einer Situation, in der ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zum echten Bremsklotz für den Wirtschaftsaufschwung werden kann. «

Hans-Eberhard Schleyer, Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerkes (ZdH) am 1. März 2007 auf n-tv

Während die Vertreter/innen dieser Branchen über ein mangelndes Angebot an Fachkräften klagen, weist die Bundesagentur für Arbeit jedoch darauf hin, dass in diesem Jahr zwar noch 6.300 Ingenieursjobs bei der Bundesagentur als

offene Stellen gemeldet seien, diesen aber 7.400 arbeitslos gemeldete Elektro- und Maschinenbauingenieur/innen gegenüberstehen.

Nach Ansicht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit sind die Klagen der

Arbeitgeberseite jedoch überzogen, solange sie junge und erfahrene Arbeitskräfte bevorzugen, während an älteren arbeitslosen Ingenieuren, Langzeitarbeitslosen oder Frauen kein Interesse besteht.¹⁹⁾

Dieser aktuelle Fachkräftemangel in einzelnen spezialisierten Branchen ist jedoch nicht neu, sondern behindert das wirtschaftliche Wachstum einzelner Branchen schon seit längerem. Bereits während der letzten Phase der zurückliegenden Stagnation beklagten zahlreiche Branchen einen Mangel an Fachkräften. Die Studie „Ruhe vor dem Sturm – DIHK-Umfrage zum Arbeitskräftemangel“ ermittelte 2005 in einzelnen Branchen wie dem IT-Dienstleistungssektor, dem Sicherheitsgewerbe, dem verarbeitenden Gewerbe und dem Maschinen- und Fahrzeugbau, dass bis zu 30% der befragten Unternehmen über Fachkräftemangel klagten.²⁰⁾

19) Vgl. www.tageschau.de, 28.06.2007

20) Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Ruhe vor dem Sturm – Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft, Berlin 2005, S.2

3 Auswirkungen auf die Metropolregion Hamburg

Hamburger Wirtschaft vom Fachkräftemangel betroffen

Im Juni 2007 sind in Hamburg 768.300 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gemeldet.

Diese Beschäftigten verteilen sich auf die folgenden Branchen:

Alter von/bis Jahren	20 – 30	30 – 40	40 – 55	55 – 65
Wirtschaftszweig				
Produzierendes Gewerbe	12.096	38.201	59.340	20.447
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	50.818	63.181	81.123	25.994
Dienstleistungen	76.214	109.938	145.073	43.684
Land- und Forstwirtschaft	650	840	1.067	256

Quelle: Statistikamt Nord

Die prognostizierte Alterung in der Hamburger Bevölkerung bis zum Jahr 2020 verdeutlicht, dass in den beschäftigungsintensiven Branchen auch die Belegschaften altern werden und somit ein erheblicher Bedarf an altersgerechten Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen entstehen wird.

Ebenso wie bundesweit in einzelnen Unternehmen erste Anzeichen für einen Fachkräftemangel wahrgenommen werden, gibt es in speziellen Branchen der Hamburger Unternehmen erste Anzeichen von Fachkräftemangel. So besteht laut des I. Wirtschaftstests des Hamburger Unternehmensverbandes AGA für das I. Quartal 2007 ein aktueller Fachkräftebedarf an Mitarbeiter/innen für den Ein- und Verkauf, für den Außendienst, an Personal mit technischem Verständnis sowie an LKW-Fahrer/innen und Lagerkräften.²¹⁾

Die Bereitschaft im norddeutschen Groß- und Außenhandel, Mitarbeiter/innen im Alter von über 50 Jahren einzustellen, ist sehr groß. 54% der im Wirtschaftstest befragten Unternehmen stellen gerne Mitarbeiter/innen für den kaufmännischen Bereich ein und 23% der Firmen für den gewerblichen Bereich.²²⁾

Bis zu 6.000 freie Stellen erwartet der AGA in den Bereichen Speditionen, Marketing, Zeitarbeit sowie Finanz- und IT-Dienstleistungen.

Dieser Fachkräftemangel wird sich nach Ansicht von Wirtschaftsexpert/innen für Hamburg bis 2015 in einzelnen Branchen noch verschärfen.²³⁾ Hamburg wird nach Einschätzung des Forschungsinstitutes Prognos AG bis 2030 eine wirtschaftlich positive Entwicklung vollziehen, weil die Hansestadt eine „überdurchschnittliche Konzentration bei den 14 deutschen Leit- und Wachstumsbranchen“²⁴⁾ aufweist.

21) Vgl. AGA Unternehmensverband: Wirtschaftstest I. Quartal 2007 aus den Bereichen Großhandel, Exporthandel, Importhandel in Norddeutschland, S. 2
22) Vgl. ebd.

23) Vgl. Freie und Hansestadt Hamburg: Hamburg im Aufwind, Oktober 2005, S. 4

24) Vgl. Arndt, O.: Hamburg liegt vorn! – Auswertung des Prognos Deutschland Report 2030 und des Zukunftsatlas 2006 für Hamburg, Behörde für Wirtschaft und Arbeit Hamburg, Basel/Bremen 2007, S. 25

Zu den Leit- und Wachstumsbranchen werden u. a. der Luft- und Raumfahrzeugbau, das Versicherungsgewerbe und Unternehmensdienstleistungen gezählt. Zusätzlich ist der Strukturwandel, anders als in anderen Regionen, schon weit vorangeschritten. So sind bereits 2006 84% der Hamburger Beschäftigten in den Dienstleistungsbranchen tätig. Bis 2030 soll sich dieser Anteil auf 87% erhöhen. Bundesweit dagegen sind zurzeit „nur“ 60% der Beschäftigten im tertiären Sektor beschäftigt. Bis 2030 erwarten die Zukunftsforscher/innen von der Prognos AG deutschlandweit einen Anstieg auf 70%. Vor diesem besonderen Hamburger Hintergrund erwarten die Expert/innen bis 2030 einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen um 57.000 in der hamburgischen Wirtschaft.²⁶⁾

Das vom Hamburger Senat verfolgte Konzept der „Wachsenden Stadt“ als Leitbild für die wirtschaftliche Entwicklung, nach dem die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Stadt gesteigert wird und ein überdurchschnittliches Wirtschaftswachstum sowie mehr Beschäftigung zu erzielen sind, kann nur dann umgesetzt werden, wenn auch die Fähigkeiten und Kompetenzen der älteren Arbeitssuchenden und Beschäftigten geweckt und miteinbezogen werden.

Um das von der Prognos AG bis 2030 prognostizierte jährliche Wachstum von 1,7% für Hamburg²⁷⁾ zu erzielen und hierbei alle Erwerbstätigen einzubeziehen, bedarf es einer mehrstufigen Arbeitsmarkt-, Industrie- und Strukturpolitik, die sowohl die Potenziale der älteren Generation berücksichtigt als auch Anreize und Chancen für ältere Langzeitarbeitslose schafft.

25) Vgl. ebd. S. 24

26) Vgl. ebd. S. 25

27) Vgl. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Monitor – Wachsende Stadt, Hamburg, S.4

Die Probleme, wie Rückgang des BIP sowie zu geringe Beiträge für die Sozialversicherungssysteme, die aus dem Mangel an Fachkräften resultieren, werden noch verschärft durch die zunehmende Alterung der Belegschaften in den Unternehmen und die derzeitige niedrige Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer/innen in Deutschland.

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern liegt die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bei ca. 40% (in anderen europäischen Staaten liegt sie bei bis zu 70%).²⁸⁾ Nach Untersuchungen der Bertelsmann Stiftung sind in Deutschland nur noch 37 von 100 Einwohner/innen in diesem Alter erwerbstätig. Vor 30 Jahren waren es noch fast 50.

Um kurzfristig den wirtschaftlichen Aufschwung nicht zu gefährden und langfristig die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu erhalten, die sozialen Sicherungssysteme vor dem Kollaps zu bewahren und die Einbindung der wachsenden Gruppe der älteren Bevölkerung zu gewährleisten, werden folgende Maßnahmen von Wirtschaft und Politik empfohlen und bereits initiiert:

- Erhöhung des Renteneintrittsalters
- Erhöhung der Geburtenrate
- Steigerung der Einwanderungsquote qualifizierter Arbeitskräfte
- Erhöhung des Anteils der älteren Arbeitnehmer/innen mittels Qualifizierung und Weiterbildung

28) Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: „Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik“ in: IAB Kurzbericht Nr. 16 (Hg.), Nürnberg 2006, S.1

Dass im Zuge der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Abnahme der Erwerbsbeteiligung Handlungsbedarf besteht, um der schwindenden wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, der wachsenden Staatsverschuldung, der Bedrohung der Sozial- und Versorgungssysteme sowie des gesellschaftlichen Zusammenhalts zu begegnen, ist unumstritten. Auch lässt sich ein allgemeiner Konsens in der Wissenschaft hinsichtlich der Angemessenheit der gesetzlichen und politischen Gestaltungsmittel erkennen: Die Sozial- und Vorsorgesysteme müssen an die demografische Situation angepasst werden. Weitere Ansatzmöglichkeiten bieten sich bei der Erhöhung der Geburtenrate und der Steigerung der Einwanderungsquote qualifizierter Arbeitskräfte. Wichtiger jedoch als familien- und migrationspolitische Ansätze ist nach Meinung der Wissenschaft die Erhöhung des Anteils der älteren Arbeitnehmer/innen mittels Qualifizierung und Weiterbildung.

Erste Handlungsansätze

In dem Jahreswirtschaftsbericht 2007 der Bundesregierung heißt es dementsprechend: „Insbesondere der Ausbau der Wissensgesellschaft erfordert auch und vor allem eine breite

Beteiligung der Bevölkerung. Ziel [...] muss ein möglichst hoher Bildungsstandard der Bevölkerung sein. In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt mit alternder Erwerbsbevölkerung wird Lernen in Zukunft zur Lebensbegleitenden Aufgabe.“²⁹⁾

Der Arbeitgeberverband BDA äußert in seinem Leitfaden für Unternehmen, dass es mehr denn je erforderlich sein

wird, das bislang nicht genutzte Arbeitskräftepotenzial und damit auch verstärkt die Arbeitskraft Älterer einzusetzen. Notwendig seien „Erhalt und Förderung insbesondere von Gesundheit, Qualifikation und Motivation über den gesamten Erwerbsverlauf“.³⁰⁾

» Wir haben von Europa einen Auftrag, im Jahre 2010 so weit zu sein, dass 50 Prozent der über 55-Jährigen berufstätig sind. [...] Ich möchte das Ziel anspruchsvoller setzen. Wir möchten, dass im Jahre 2010 nicht nur 50 Prozent der über 55-Jährigen Arbeit haben, sondern 55 Prozent. [...] Die Erwartung wird sein an Arbeitgeber und Gewerkschaften, dass sie mithelfen dabei. «

Franz Müntefering am 30. März 2007 vor dem deutschen Bundesrat

29) Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Jahreswirtschaftsbericht 2007, Berlin 2007, S. 7

30) Vgl. Bundesverband der Arbeitgeber: Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmer, Berlin 2003, S. 1

Ebenso argumentieren Gewerkschaften, Wissenschaft und internationale Organisationen. Es besteht landläufig Einigkeit, dass man an veränderten Beschäftigungsstrukturen und der Umsetzung einer zukunftsgerichteten und nachhaltigen betrieblichen Weiterbildung und Personalpolitik nicht vorbeikommen wird.

Die Bundesregierung hat unterdessen in Verbindung mit einer Gesamtstrategie zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Menschen mit dem Gesetz zur stufenweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters im Zeitraum von 2012 bis 2029 auf 67 Jahre einen ersten Schritt getan. Über Möglichkeiten zur Teilrente, Drittel- oder halber Rente, die man vorzeitig bekommen kann, Alternativen der Wert- und Zeitrenten sowie bestehende Möglichkeiten der klassischen Altersteilzeit und der neuen Alternative von Zusatzbeiträgen, hat die Bundesregierung eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters und verlängerte Erwerbstätigkeit erreicht. Weiterhin umfasst das Regierungskonzept der Alterssicherung zwei weitere Vorhaben der Koalition:

1. Die Initiative Perspektive 50plus: Ziel ist es, die Chancen der Menschen ab 50 am Arbeitsmarkt mit Kombilohn, Eingliederungszuschuss, Weiterbildung und befristeter Beschäftigung zu verbessern

2. Die Betriebliche und Riester-Rente (die zweite und dritte Säule)



Fördermodelle des Bundes und des Landes Hamburg

Die Bundesagentur für Arbeit verfügt über mehrere Fördermodelle zur Unterstützung von Betrieben bei der Integration älterer erwerbsloser Menschen sowie für die Förderung der Qualifizierung von Arbeitnehmer/innen.

Unterschieden wird zwischen Förderprogrammen nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) mit der Zielgruppe der Arbeitslosengeld I-Empfänger/innen und Arbeitnehmer/innen sowie nach SGB II mit der Zielgruppe der Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen.

Förderprogramme, die die *Einstellung* von Personen betreffen:

Eingliederungszuschuss (§ 218 SGB III) bei der Einstellung einer arbeitslosen Person:	Eingliederungszuschuss bei der Vertretung (§ 229 SGB III):	KombiPlus / SGB II:	Hamburger Modell / SGB II:	Praktikum / SGB II und Praktikum / SGB III – Hamburger Trainee-Scheck
<p>Der Eingliederungszuschuss darf 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht übersteigen und längstens für eine Förderdauer von zwölf Monaten erbracht werden. Für ältere Bewerber/innen und für schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen können Förderhöhe und Förderdauer steigen.</p>	<p>Arbeitgeber/innen, die Mitarbeiter/innen die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür einen Arbeitslosen einstellen, können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt des Vertreters erhalten. § 230 regelt die Förderhöhe. Sie kann zwischen 50% und 100% liegen. Die Beschäftigungsdauer des Vertreters darf 12 Monate nicht überschreiten.</p>	<p>Unternehmen, die Arbeitnehmer/innen neu einstellen, welche zuvor im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit gem. § 16 Abs. 3 SGB II („Ein-Euro-Job“) tätig waren, kann je Arbeitsstunde ein Zuschuss in Höhe von 3,- Euro gewährt werden.</p>	<p>Bei einem monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttogehalt zwischen 400 Euro bis 1.700 Euro in Vollzeit können Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen jeweils 250 Euro Zuschuss netto monatlich für maximal 10 Monate erhalten. Bei Teilzeit beträgt der Zuschuss jeweils 125 Euro.</p>	<p>Arbeitnehmer/innen können vor einer möglichen Einstellung ein Praktikum im Betrieb machen und erhalten dabei die Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III weiter.</p>

Förderprogramme, die die Qualifizierung von Personen unterstützen:

Im Mittelpunkt steht das Programm WeGebAU der Agentur für Arbeit. Dieses Förderprogramm richtet sich zum einen an Un- und Angelernte sowie an ältere Beschäftigte in Unternehmen.

Die Inanspruchnahme der Fördermittel ist abhängig von der zu fördernden Person und stellt eine Kann-Leistung der Agentur für Arbeit dar.

Die Förderprogramme werden hier nur exemplarisch vorgestellt. Für ausführliche Informationen stehen die Betriebsberater/innen des CeBB gerne zur Verfügung.

Förderung der beruflichen Weiterbildung von ungelerten Beschäftigten (WeGebAU 2007)

Ungelernte Arbeitnehmer/innen werden bei dem Erwerb berufsfachlicher Qualifikationen unterstützt, ohne dabei ihr Beschäftigungsverhältnis aufgeben zu müssen. Arbeitgeber/innen erhalten einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 100%. Die Weiterbildungskosten werden ebenfalls von der Agentur für Arbeit Hamburg übernommen.

Förderung der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte ab 45 Jahre (WeGebAU 2007)

Die Agentur für Arbeit erstattet dem/r Arbeitnehmer/in die Lehrgangskosten und zahlt im Einzelfall einen Zuschuss zu zusätzlich anfallenden Fahrkosten bzw. zu den Kosten einer notwendigen auswärtigen Unterbringung. Kombinierbar mit „Job-Rotation“.

Außerdem fördert die Behörde für Wirtschaft und Arbeit in Hamburg Qualifizierungen auf neuen Arbeitsplätzen.

Zur Qualifizierung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitskräften auf neuen zusätzlichen Arbeitsplätzen können Unternehmen pro Arbeitnehmer/in maximal 3.000 Euro beantragen. Die Förderung erfolgt für Schulungsmaßnahmen während der ersten sechs Monate der Beschäftigung.

Das Dilemma

Das Dilemma besteht allerdings darin, dass sich durch die deutlich steigende Zahl älterer Menschen die Probleme der Älteren auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verschärfen drohen. Einer aktuellen Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zufolge könnte sich die Lage durch die zunehmende Konkurrenz der Älteren auf dem Arbeitsmarkt und die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre weiter verschlechtern.³¹⁾ Die einzelnen Regionen, so besagt die Studie, werden unterschiedlich betroffen sein, und die Perspektiven für Ältere werden je nach regionaler Wirtschaftsstruktur stark voneinander abweichen. Es gibt keinen einheitlichen Arbeitsmarkt für Ältere, sondern es bestehen enorme regional-, branchen-, berufs- und qualifikationsspezifische Differenzierungen. Schon heute sind die Chancen, bis zum Eintritt ins Rentenalter eine „Lebansstellung“ zu bekleiden, in vielen Regionen und Branchen nicht mehr gegeben.

Zwar hat Hamburg eine zukunftsfähige Wirtschaftsstruktur, kann derzeit eine Erhöhung der generellen Erwerbsquote beobachten und wird auch in Zukunft von einer aktiven Binnenwanderung profitieren, auf der anderen Seite jedoch wird für Hamburg bis 2050 eine drastisch wachsende Zahl der über 60-jährigen Menschen prognostiziert. Für die regionale Arbeitsmarktpolitik wird dies auf Jahrzehnte hinaus die entscheidende demografische Herausforderung sein. Angesichts der Untersuchungsergebnisse warnt die Wissenschaft, dass das EU-Beschäftigungsziel – jede/r zweite 55- bis 64-Jährige soll einen Arbeitsplatz haben – möglicherweise verfehlt wird. Weil die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in der Vergangenheit rückläufig war, würden

viele Politiker/innen gegenwärtig die sich anbahnenden Probleme unterschätzen. Die Expert/innen fordern ein gezieltes Gegensteuern, etwa durch Weiterbildung und eine stärkere betriebliche Gesundheitsvorsorge.³²⁾



Von der korrigierenden zur vorausschauenden Arbeitsgestaltung

Gleichzeitig aber ist es dringend notwendig, dass auch die Wirtschaft auf den demografischen Wandel aktiv reagiert, d. h. betriebliche Strukturen schafft, die der veränderten Situation nachhaltig begegnen können. Entsprechende Konzepte sind bereits formuliert worden, der Neuorientierungsprozess muss allerdings intensiviert und in die Tat umgesetzt werden.³³⁾

31) Vgl. Kistler, E., Ebert, A., Trischler, F.: „Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen“ Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, Düsseldorf 2007

32) Vgl. „Jobchancen für Ältere sinken“, Berliner Zeitung, 25. Juli 2007
 33) Vgl. Bundesverband der Arbeitgeber: Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfadens für Unternehmer, Berlin 2003, S. 1

Vor dem Hintergrund der globalisierungsbedingten strukturellen Veränderungen werden sich die Wertschöpfungsmuster in Deutschland in den nächsten Jahren weiter verändern.

Das bedeutet u. a.:

- Die grenzüberschreitende Wertschöpfung wird Normalität
- Wissensfelder konvergieren
- Wissensintensive Branchen werden rapide wachsen
- Wissensentwicklung und Produktzyklen werden sich verkürzen
- Risikobereitschaft sowie Kapitalmarktorientierung werden zunehmen .³⁴⁾



Dementsprechend gestalten sich Implikationen für Unternehmen und ihre Personalpolitik.

³⁴⁾ Vgl. Walter, N. u. a.: Deutschland im Jahr 2020 – Neue Herausforderungen für ein Land auf Expedition, Deutsche Bank Research, Frankfurt a. M. 2007

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) spricht von der Notwendigkeit eines Präventionsansatzes, der auf Erhalt und Förderung von Gesundheit, Qualifikation und Motivation über den gesamten Erwerbsverlauf abzielt. Dahinter steht eine alle Bereiche der Personalpolitik einbeziehende, umfassende Strategie, um Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter/innen und damit die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände empfiehlt den Unternehmen u. a. folgende Maßnahmen:³⁵⁾

- Einführung altersgerechter Arbeitszeiten
- Unterstützung der individuellen Altersvorsorge
- Frühzeitige individuelle Beratung und Unterstützung
- Präventives Gesundheitsmanagement
- Erfolgsbeteiligung
- Arbeitszeitverlängerungen
- Flexible Arbeitszeit
- Arbeitszeiteffizienz
- Sicherung der Niedriglohnbereiche
- Qualifizierungspakete
- Ausbildungspakete
- Arbeitsorganisation, Beteiligung und Mobilität
- Kommunikation und Information

³⁵⁾ Vgl. Bundesverband der Arbeitgeber: Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmer, Berlin 2003, S. 19–29

Laut der aktuellen Studie „Demografische Trends 2007“ der Unternehmensberatung Capgemini Consulting zu Handlungsdruck in und Handlungsempfehlungen für Personalabteilungen ist „positiv zu vermerken, dass in den Personalabteilungen die Herausforderungen des demografischen Wandels erkannt werden. Nur führt die Problemanalyse nicht automatisch zu einer Problembewältigung.“³⁶⁾ Auch das Bonner Institut für Erwachsenenbildung konstatiert, dass in der Personalpolitik ein Paradigmenwechsel noch nicht festgestellt werden kann.³⁷⁾ „Es werden noch zu wenige Programme aufgesetzt, um erfahrene Mitarbeiter in ihrer Entwicklung weiter zu fördern und speziell ältere Mitarbeiter zu unterstützen, ‚arbeitsmarktfähig‘, d.h. vielseitig beruflich einsetzbar zu bleiben.“³⁸⁾ In Hinsicht auf die demografische Entwicklung, die bereits ab 2015 durch Verrentung der „Baby Boomer“ die Unternehmen vor die Situation eines sprunghaft und signifikant erhöhten Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften stellt, „muss deshalb in Zukunft auch die Bereitschaft zunehmen, ältere Mitarbeiter einzustellen und die Stamm-Mitarbeiter über entsprechende Entwicklungsmaßnahmen, vom Seminar bis zur Job-Rotation, für einen breiteren Einsatzbereich auszubilden.“³⁹⁾

Die üblichen Negativ-Konnotationen, die bislang noch mit älteren Arbeitnehmer/innen in Verbindung gebracht werden, werfen ein falsches Licht auf diese Erwerbsgruppe. Capgemini Consulting kommt dementsprechend in seinen Handlungsempfehlungen für Unternehmen zu dem Schluss, dass „ältere Mitarbeiter von dem Generalverdacht befreit würden müssten, dass sie schlecht integrierbar, unflexibel und nicht mobil seien“.⁴⁰⁾ Stattdessen muss das Potenzial älterer Arbeitnehmer/innen genutzt werden, indem der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch eine frühzeitige, gezielte Laufbahngestaltung (einschließlich Qualifizierung) unterstützt wird.⁴¹⁾



36) Vgl. Capgemini Consulting (Hg.): Demografische Trends 2007, Berlin, S. 21

37) Vgl. Iller, C.: Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf, Bonn, S. 4

38) Vgl. Capgemini Consulting, a.a.O., S. 21

39) Vgl. ebd.

40) Vgl. ebd.

41) Vgl. Iller, C.: Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf, Bonn, S. 6

5 Das CeBB: Hamburgs Antwort auf den demografischen Wandel

Geleitet von der Idee, die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Hamburger Arbeitswelt aktiv anzugehen, haben sich sechs Partner aus den Bereichen Weiterbildung, Beschäftigung, Arbeitsmarktförderung und Sport im Projekt „Potenzial 45plus“ zusammengeschlossen.

Das Kernstück dieser Partnerschaft ist das CeBB Centrum Bildung und Beruf in der Großen Reichenstraße 14. Zentral in der Hamburger Innenstadt gelegen, berät das CeBB zu allen Fragen beruflicher Entwicklung für Menschen ab 40 Jahren.

» Hamburg als wachsende Stadt kann es sich nicht leisten, die Potenziale Älterer brach liegen zu lassen. «

Gunnar Uldall, Hamburger Wirtschafts- und Arbeitssenator im Grußwort zur Eröffnung des CeBB am 5. Dezember 2005

Gefördert wird das Vorhaben von der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Es zielt darauf ab, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen und kleine und mittlere Unternehmen auf den demografischen Wandel vorzubereiten.

Das CeBB wendet sich mit seinem vielfältigen Angebot sowohl an Arbeitsuchende als auch an Betriebe. Erfahrene Mitarbeiter/innen mittels Weiterbildung und Qualifizierung für die sich wandelnden Anforderungen in der Berufswelt fit zu machen und ihnen eine berufliche Perspektive zu eröffnen, ist ein zentrales Anliegen des CeBB.

Alle Seiten profitieren letztlich davon, wenn die reichhaltigen Erfahrungen und Kenntnisse von Menschen ab 40 Jahren wertgeschätzt und genutzt werden. Das CeBB hilft dabei, Firmen mit Personalbedarf und qualifizierte Arbeitnehmer/innen zusammenzuführen.



Angebote für Arbeitsuchende

Damit der Schritt in die passende Tätigkeit gelingt, bietet das CeBB Arbeitsuchenden Unterstützung an:

- Unentgeltliche berufliche Beratung
- Profiling, Stellenbörse, Vermittlung
- Bewerbungsberatung, Stellenrecherche
- Stärkenanalyse, Coaching
- Seminare, Veranstaltungen
- Aktuelle Informationen zu Arbeitsmarkt und Weiterbildung
- EDV, E-Learning, Internetrecherche
- Qualifizierung in Aktivjobs
- Kontakte, Netzwerke, Arbeitsgruppen

Alle Seminare, Kurse und Programme des CeBB können von Arbeitsuchenden kostenlos in Anspruch genommen werden. Die Teilnehmer/innen kommen auf eigene Initiative, weil sie die Vorteile des CeBB für ihre berufliche Weiterentwicklung erkannt haben und es als Chance begreifen.

Weiterbildung im CeBB wird in kurzen, mehrtägigen Modulen angeboten. Kund/innen wählen aus dem vierteljährlich aktualisierten Programm genau die Kurse aus, die sie benötigen.

Ihre neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten motivieren die CeBB-Nutzer/innen, sich ggf. auch mit Unterstützung des CeBB bei Unternehmen zu bewerben. Eine Stellenbörse, die ständig aktualisiert wird, hält Informationen und Stellenangebote von Unternehmen speziell für ältere Arbeitsuchende bereit (<http://equal.arbeitsmarkt-hamburg.de>).

Das vielfältige und umfassende Angebot des CeBB zahlt sich aus, und so kann es Ende September 2007 auf eine erfolgreiche Bilanz der letzten 21 Monate blicken:

	Teilnahmezahlen:
Erfasste Kund/innen	857
Kursteilnahmen	1.109
Beratungen	985
Profiling	313
E-Learning	239
Infoveranstaltungen	222
Coachings	102



Service für Unternehmen

Die zweite tragende Säule des CeBB ist die Beratung von Betrieben hinsichtlich der Auswirkungen des demografischen Wandels und das Aufzeigen von Handlungsoptionen. Geschäftsführer und Personalverantwortliche von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) können sich kostenfrei im CeBB beraten lassen.

1. Betriebsberatung

Seit Anfang 2007 informieren die Betriebsberater/innen des CeBB Hamburger Unternehmen zu den Herausforderungen des demografischen Wandels. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden es schwer haben, in Konkurrenz zu den Großbetrieben qualifizierte Mitarbeiter/innen zu gewinnen. Deshalb sollen im Rahmen von „Potenzial 45plus“ über das CeBB vor allem KMU bei der Anpassung an den demografischen Wandel unterstützt werden. So unterschiedlich wie die Betriebe sind, so verschieden sind auch die Lösungen. Die CeBB-Betriebsberater/innen finden gemeinsam mit den Personalverantwortlichen die passende Strategie.

» Die CeBB-Berater/innen unterstützen Unternehmen bei der Personalrekrutierung, informieren über öffentliche Förderung bei Einstellung und Weiterbildung von älteren Mitarbeiter/innen und über betriebliche Qualifizierungsangebote, z. B. in den Bereichen EDV und Gesundheit am Arbeitsplatz. «



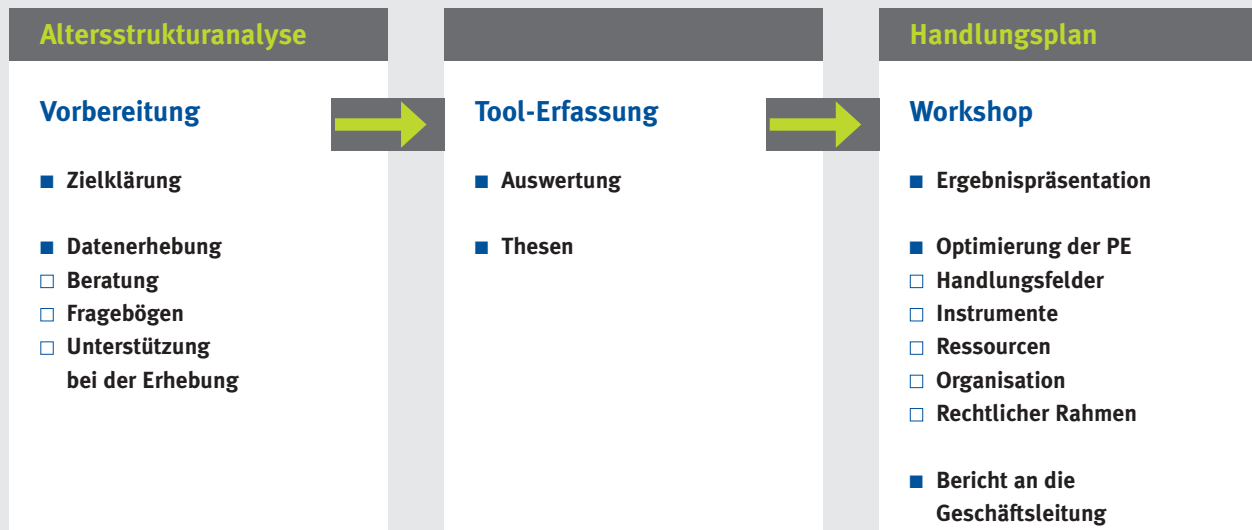
2. Altersstrukturanalyse

Ausgangspunkt für jede Unternehmensberatung ist die Erhebung und Darstellung der aktuellen Altersstruktur. Gemeinsam werden Ziele und Auswahlkriterien festgelegt und dann die Daten ausgewertet.

Die Analyse erfolgt mit Hilfe eines EDV-Tools. Es ermittelt einmal den Altersstand der Belegschaft heute und unter Berücksichtigung der Personalzugänge und -abgänge zu einem beliebig wählbaren Zeitpunkt in der Zukunft. Um ein differenziertes Bild zu erhalten, können auch einzelne Abteilungen oder Kerngruppen (z.B. Fachkräfte) in zentralen Bereichen gesondert erfasst werden:

- Altersstruktur der gesamten Belegschaft
- Altersstruktur nach Abteilungen
- Altersstruktur nach Kompetenzträgern
- Altersstruktur nach Betriebszugehörigkeit
- Entwicklung von Zukunftsszenarien
- Prognosen mit variablen Rahmenbedingungen

Die Altersstrukturanalyse liefert erste Anhaltspunkte zur Identifizierung eines Handlungsbedarfs. An diese Erhebung schließen sich Workshops an, in denen unternehmensspezifische Handlungsfelder und -strategien gemeinsam mit den verantwortlichen Führungskräften entwickelt werden.

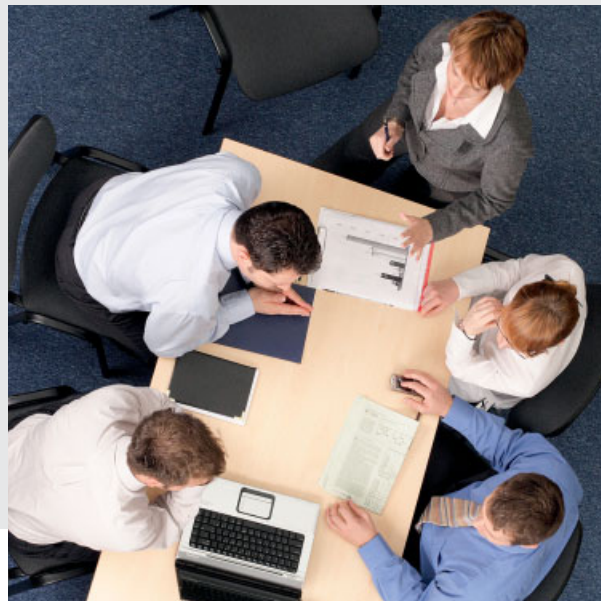


3. Workshops zur Personalentwicklung

Auf Grundlage der Ergebnisse der Altersstrukturanalyse werden in den Workshops offensichtliche und verdeckte Handlungsfelder im Unternehmen identifiziert. Im Expertenkreis sollten beispielsweise Betriebsinhaber/innen, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Werksarzt und Betriebsrat vertreten sein. Im Workshop erarbeiten sie Lösungen zur alter(n)sgerechten Personalplanung und -entwicklung und Vorschläge für die Umsetzung.

- Analyse der zentralen Faktoren für die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter/innen: Motivation, Qualifikation und Gesundheit
- Gemeinsame Optimierung und Ergänzung bestehender Maßnahmen der Personalentwicklung

Die gegenwärtige Personalstrategie wird in den Bereichen Qualifizierung, Motivation und Gesundheit daraufhin untersucht, ob sie dem Unternehmen eine arbeits- und konkurrenzfähige Belegschaft sichert. Aus dem Befund werden dann betriebliche Verbesserungen abgeleitet und als Maßnahmen kurz-, mittel- und langfristig geplant. Die Ergebnisse werden in Form eines Masterplans dokumentiert.



Die Anpassung der Instrumente nützt den jüngeren und den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen. Sie trägt dazu bei, ihre Potenziale zu fördern und erhöht die betriebliche Leistungsfähigkeit.

In einer gemeinsamen Schlussbilanz wird eine Vorlage für die Geschäftsführung des Unternehmens erstellt, die darauf abzielt, das Unternehmen in zentralen Bereichen personell für die Zukunft besser aufzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und zu optimieren. Dabei wird die Geschäftsführung über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen informiert und es werden Vorschläge für eine alter(n)sgerechte Personalpolitik vorgestellt.

Das CeBB bietet Qualifizierung in den Bereichen Gesundheit und Bewegung sowie EDV-Training und E-learning an. Es unterstützt Unternehmen bei der Suche nach Expert/innen für die Begleitung und Durchführung weiterer Maßnahmen.

Beispiel 1: Bildungsbranche

Welcher Nutzen sich aus der Beratung für die Unternehmen ziehen lässt, zeigen die folgenden Unternehmensbeispiele.

Das Unternehmen ist in der Weiterbildungsbranche tätig und beschäftigt ca. 45 Mitarbeiter/innen. Die gesammelten Altersdaten wurden auf 5 und 10 Jahre hochgerechnet und dem Unternehmen vorgestellt. Anhand dieser erhobenen und dargestellten Altersstruktur wird deutlich, dass bereits heute der Altersdurchschnitt bei 46 Jahren liegt und in der Prognose eine starke Überalterung des Unternehmens zu befürchten ist (in 5 Jahren werden 96 % der MA über 40 Jahre alt sein).

Insbesondere bedenklich ist, dass keine „Nachwuchskräfte“ vorhanden sind. Bereits in 2 Jahren wird kein/e Mitarbeiter/in unter 35 Jahren und in 5 Jahren niemand unter 40 Jahren dort beschäftigt sein.

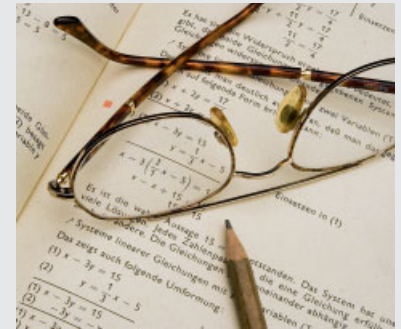
Weiterhin wurde festgestellt, dass einige Abteilungen besonders stark von der Überalterung betroffen sein werden und dass in einer Abteilung eine auffallend starke Fluktuation auftritt.

Empfohlen wurde dem Unternehmen, seine Rekrutierungs- und Mitarbeiterbindungsstrategien neu aufzustellen. Ziel sollte sein, qualifizierte Mitarbeiter/innen in den jüngeren

Altersgruppen zu gewinnen, z. B. durch Ausbildung. Da Teilzeitstellen möglich sind, bietet es sich an, jüngere Berufsrückkehrerinnen einzustellen. In der Abteilung mit hoher Fluktuation sollten langfristige Beschäftigungsperspektiven für die Mitarbeiter/innen entwickelt werden, z. B. durch Qualifizierung, um flexible Einsatzmöglichkeiten zu schaffen.

Der hohe Anteil an älteren Führungskräften eröffnet ein weiteres Handlungsfeld für das Unternehmen. Damit qualifizierte Kräfte motiviert und leistungsfähig bleiben, sollten ältere Mitarbeiter/innen durch Angebote der Personalentwicklung gefördert werden. Wichtig ist es auch, präventive Angebote zur Gesundheitsförderung anzubieten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Mit Hilfe des eingesetzten EDV-Tools können verschiedene Varianten von Fluktuation und Verrentung durchgespielt werden, um so effektive Handlungsalternativen im Personalmanagement und in der Wissenssicherung zu finden und zu etablieren.



Positiver Effekt für das Unternehmen ist, dass es in der Außendarstellung an Attraktivität für Arbeitnehmer/innen gewinnen und seine Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern kann, wenn es in den aufgezeigten Handlungsfeldern aktiv wird.



Beispiel 2: Medienbranche

Beraten wurde ein Unternehmen aus dem Bereich Grafikdesign mit ca. 30 Mitarbeiter/innen. Neben der Erhebung der aktuellen Altersverteilung und deren Projektion auf die nächsten 7 und 14 Jahre wurde ein Workshop durchgeführt, der sich mit folgenden Themenfeldern beschäftigte:

- Recruiting/ Mitarbeiterbindung
- Fluktuation
- Arbeitsfähigkeit
- Wissenstransfer
- Gesundheitsmanagement
- Qualifikationsstruktur

Der Workshop zeigte, dass das Unternehmen in vielen Bereichen bereits jetzt gut aufgestellt ist. So hat das Unternehmen z.B. ein großes, aktives Netzwerk und enge Kontakte zu Hochschulen, bietet seinen Mitarbeiter/innen flexible Arbeitszeiten, fördert die Gesundheit durch Betriebssportgruppen und Zuschüsse zu Sportvereinen. Die Mitarbeiter/innen arbeiten in Tandems von Jung und Alt zusammen, und das Unternehmen hat regelmäßige Weiterbildungsveranstaltungen für seine Beschäftigten etabliert.

Die Ergebnisse des durchgeführten Workshops knüpften an die bereits bestehenden Strukturen im Unternehmen an und zeigten gerade im Bereich Rekrutierung und Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte noch weitere Möglichkeiten auf.

4. Gesundheit am Arbeitsplatz

Bestandteil einer demografiegerechten Personalpolitik ist natürlich auch die langfristige Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden. Dafür bietet der Hamburger Sportbund (HSB) passgenaue, firmenspezifische Qualifizierungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Metropolregion Hamburg an.

Da gerade KMU häufig nicht über betriebseigene Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme verfügen, haben sie die Möglichkeit, sich individuell von Experten/innen des HSB beraten und auf ihren speziellen Bedarf hin schulen zu lassen. In Frage kommen z.B. Theorie-Praxis-Einheiten zu folgenden Themen:

- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Optimierung der Arbeitsabläufe
- Rückentraining
- Ernährung
- Augenentspannung
- Methoden der Stressbewältigung.

Beispiel: Handwerksbranche

Im Rahmen der nachhaltigen Unterstützung eines Meisterbetriebs für Fahrzeugtechnik und Oldtimerrestauration wurde in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung ein individuelles Gesundheitsmanagement entwickelt. Dazu wurden

die Arbeitsabläufe der zwölf Mitarbeiter/innen aus gesundheits- und bewegungsanalytischer Perspektive begutachtet und entsprechend der strukturellen Spielräume des Unternehmens optimiert. In praktischen Schulungen konnten konkrete Beweglichkeitsprinzipien vermittelt werden, um arbeitsalltägliche Rumpfbeuge- und Verdrehungshaltungen, körperfernes Tragen sowie Rotationsbewegungen zukünftig bestmöglich zu vermeiden, ohne dass dadurch die Arbeitseffizienz sinkt. Die Auswertung der Schulungsdurchführung machte deutlich, dass die Eigenwahrnehmung des Körpers in arbeits-typischen Positionen verbessert und ein Gespür für eine zweckmäßig-gesunde Körperhaltung entwickelt wurde. Neben dem kommunikativen Austausch der Belegschaft fanden mehrere Mitarbeiter/innen – erstmalig oder erneut – Gefallen an

weiterführenden Bewegungsangeboten gemeinnütziger Sportvereine vor Ort.

Der HSB unterstützt Firmen im Aufbau von Kooperationen mit Sportvereinen, um Gesundheitsförderung langfristig im Unternehmen zu verankern. Dies sichert nicht nur den Erhalt des erfahrenen Personals, sondern kann auch zur Senkung von Fehlzeiten, Erhöhung von Motivation und Leistung, Stärkung von Mitarbeiterzufriedenheit und Teamgeist, höherer Identifikation mit der Firma und Imagegewinn für das Unternehmen führen.



Die Partner: Geballte Kompetenz und Erfahrung



Bei der **afg worknet GmbH** können ältere Arbeitsuchende für die Dauer von 10 Monaten im Rahmen des EQUAL-Projektes in unterschiedlichen Aktivjobs tätig werden. Schwerpunkt ist hier der Dienstleistungssektor mit den Projekten Hamburger Verkehrsbegleitservice (HVBS), das Service Team Altona, das Michel-Projekt und das Projekt Fahrradservice. Neben ihrem Aktivjob erhalten die Arbeitsuchenden ein individuelles, vermittlungsorientiertes Coaching, die Aufnahme in die Vermittlungsdatenbank sowie geeignete Qualifizierungen, um die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu unterstützen.



Die **einfa1 GmbH** bietet Langzeitarbeitsuchenden in allen Altersklassen im Rahmen eines Aktivjobs durch Qualifizierung und Vermittlungsunterstützung erhöhte Chancen auf (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. einfa1 betreibt verschiedene Werkstätten, wie das Hauswirtschafts-, Gastronomie-, Gärtnerei-, Tischlerei-, und Schlossereiprojekt. Für ältere Arbeit suchende Menschen, die nicht weiter im Beruf tätig sein können, gibt es den City Service, der besonders auf eine auf Service ausgerichtete berufliche Umorientierung spezialisiert ist. Außerdem bietet einfa1 kleinen und Kleinstunternehmen Beratung und Coaching in Fragen des Marketing und Vertriebs, insbesondere auch bei der Erschließung der Zielgruppe der älteren Menschen als Kundschaft.



Die **Gewerbeförderungsakademie der Handwerkskammer Hamburg** übernimmt im CeBB als berufliche Weiterbildungseinrichtung das Profiling der CeBB-Kund/innen und ist die Kontaktstelle zu Handwerk und mittelständischen Betrieben.



Beim **Hamburger Sportbund (HSB)** können sich ältere Arbeitslosengeld II-Empfänger/-innen im Rahmen von Aktivjobs in Sportvereinen und -verbänden in verschiedenen beruflichen Praxisfeldern erproben. Als Partner des CeBB führt der HSB Kurse, z.B. zur Rückenstärkung, gesunden Ernährung, zum Stressabbau und alltäglichen Fitness bzw. Konditionserhaltung durch. Denn wer fit ist, hat eine positive Ausstrahlung, findet leichter einen Job und erhält seine Arbeitskraft.



Die Gesamtkoordination von „Potenzial 45plus“ und dem CeBB obliegt der **Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB)**, die seit 1990 innovative Programme in der Arbeitsmarktpolitik zur Förderung von Qualifizierung und Beschäftigung initiiert und koordiniert. Sie ist für die Projektentwicklung und -koordination verantwortlich, betreut die Öffentlichkeitsarbeit und die Verbreitung der Projektergebnisse. Die Betriebsberatung ist ebenfalls bei der KWB angesiedelt, die über den UVNord in die Unternehmenslandschaft eingebunden ist und in diversen Projekten mit Betriebsberater/innen arbeitet.



Die **TLA TeleLearn-Akademie gGmbH** leitet das Selbstlernzentrum im Centrum Bildung und Beruf. Dort können sich Teilnehmer/innen mit Hilfe von Lernprogrammen und Übungsaufgaben selbstständig in Themen einarbeiten. Zur Unterstützung steht jederzeit ein Lern-Coach zur Verfügung. Die Themenpalette reicht von EDV-Grundlagen über BWL-Basiswissen und Englisch-Grundlagen bis hin zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Am Aufschwung vorbei? Generation 45plus in Hamburg

Wie sieht die alltägliche Vermittlungspraxis älterer Arbeitssuchender in Hamburg aus? Welche Chancen haben gerade ältere, ungelernte Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahren, im ersten Arbeitsmarkt wieder einen Job zu bekommen?

Vier Expert/innen der Entwicklungspartnerschaft „Potenzial 45plus“

- **Elke Miersch**, Projektleiterin „Potenzial 45plus“ bei der afg worknet GmbH,
- **Marion Kühne**, Referatsleiterin Beschäftigungsprogramme beim Hamburger Sportbund,
- **Hartmut Eckert**, Geschäftsführer der einfal GmbH,
- **Marshall Root**, Projektleiter „Potenzial 45plus“ bei der einfal GmbH,

berichten über ihre täglichen Erfahrungen in der Vermittlungsarbeit in Hamburg, die Perspektiven für die „Generation 45plus“ und die Bedeutung von Weiterbildung und Qualifikation für die berufliche Entwicklung.

**Aktivjobs, auch als 1-Euro-Jobs bekannt, sind Arbeitsgelegenheiten für Langzeitarbeitsuchende, die Arbeitslosengeld II beziehen und zunächst keine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt finden können (§ 16 Abs. 3 SGB II). Üblicherweise handelt es sich um Beschäftigung von 15 bis maximal 30 Stunden pro Woche für eine Dauer von bis zu zehn Monaten. Wichtig ist, dass die Jobs im öffentlichen Interesse liegen und zusätzlich angeboten werden müssen.*

Wie bewerten Sie die aktuelle Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitssuchende in Hamburg aus Ihrer Erfahrung?



Elke Miersch: Menschen ohne Berufsausbildung haben noch immer geringere Chancen auf Vermittlung. Bei den älteren Arbeitssuchenden mit Berufsausbildung macht sich der demografische Wandel schon eher positiv bemerkbar.

Welche besonderen Maßnahmen für Arbeitssuchende bieten Ihre Einrichtungen an?

Elke Miersch: Bei afg worknet gibt es mehrere Projekte, die sich an ältere Aktivjobber/innen* bzw. die Teilnehmer/innen von „Potenzial 45plus“ richten. Hierzu zählen der Hamburger Verkehrsbegleitservice (HVBS), das Service Team Altona, unser Fahrrad-Service und das Michel-Projekt. Nach zehn Monaten sind diese Aktivjob-Maßnahmen vorbei. Im Idealfall sind die Teilnehmer/innen dann durch unser individuelles Coaching und unsere Vermittlung im ersten Arbeitsmarkt untergebracht. Für einige ist auch Zeitarbeit eine Möglichkeit, beruflich wieder Fuß zu fassen.

Marshall Root: Die einfal GmbH hat mehrere Gewerke. Im Rahmen von „Potenzial 45plus“ konzentriert sich der City Service auf gering qualifizierte Arbeitssuchende. Als Stadtlotsen in Eidelstedt-Nord sorgen die Aktivjobber/innen in diesen Gebieten für eine höhere Lebensqualität. Sie helfen beispielsweise hilfsbedürftigen Menschen bei der Wegsuche, arbeiten als Schul-lotsen oder betreuen den Nachbarschafts- und Kinder-Treff.





Marion Kühne: Die älteren Aktivjobber/innen des HSB werden überwiegend als Hausmeister- oder Platzwarthelfer in den Vereinen eingesetzt, aber auch in den Geschäftstellen. Hier arbeiten sie, je nach Qualifikation, im administrativen Bereich, unterstützen die Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiten-

den, beispielsweise auch bei der Organisation von Sportevents und anderen Sonderveranstaltungen. Ein kleiner Teil der Beschäftigten ist direkt im Sportbereich tätig, z. B. als Übungsleiterhelfer/in oder führt offene Sportangebote durch.

Aus welchen Branchen kommen die älteren Arbeitssuchenden hauptsächlich?

Elke Miersch: Zielgruppe von afg worknet im Projekt „Potenzial 45plus“ sind hauptsächlich ungelernte Arbeitssuchende oder Arbeitssuchende mit geringen Qualifikationen. Prinzipiell richten sich die unterschiedlichen Projekte von afg worknet an Menschen aus allen Berufsbereichen.

In das Beratungszentrum CeBB kommen neben Arbeitssuchenden aus allen Bereichen auch einige von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Marshall Root: Der City Service der einfal GmbH konzentriert sich nicht auf bestimmte Branchen, weil die Teilnehmenden aus unterschiedlichen beruflichen Bereichen kommen. Die Aktivitäten des City Service dienen hauptsächlich einer auf Service ausgerichteten beruflichen Umorientierung, da die meisten Menschen, die beim City Service beschäftigt sind,

häufig nicht mehr in ihren vorher ausgeübten Berufen arbeiten können, z. B. aus gesundheitlichen Gründen. Neu erworbene Kompetenzen, z. B. in Service oder Pflege, ermöglichen auch neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Marion Kühne: Die vom Hamburger Sportbund in Sportvereinen eingesetzten Aktivjobber/innen kommen hauptsächlich aus dem gewerblich-technischen Bereich, aber auch aus kaufmännischen Berufen und dem sportpraktischen Bereich. Einige unserer – zum Teil gut ausgebildeten – Teilnehmer/innen sind Zuwanderer aus Osteuropa und der Türkei. Diese Personengruppe hat häufig Sprachprobleme und daher ein weiteres Handicap bei der Arbeitssuche. Hinzu kommt, dass bestimmte Studienabschlüsse, z. B. im Sportbereich, in Deutschland leider nicht anerkannt werden.

Welche Branchen sind erfahrungsgemäß besonders interessant für ältere Arbeitnehmer/innen und welche besonders schwierig?

Elke Miersch: Branchen mit schwerer körperlicher Arbeit sind schwierig für ältere Arbeitnehmer/innen.



Marshall Root: Die Grenze zwischen gewerblichem und kaufmännischem Bereich bleibt jedoch bei den Teilnehmer/innen des City Service bestehen. So ist eine generelle Trennung innerhalb der Teilnehmergruppen zu beobachten: Teilnehmer/innen, die lebenslang mit ihren Händen gearbeitet haben, z.B. als

Reinigungskraft oder Bauhelfer/in, möchten ähnliche Tätigkeiten wieder machen. Arbeitsuchende mit kaufmännischem Hintergrund möchten in der Regel in ihrer zweiten Lebenshälfte nicht mit körperlicher Arbeit anfangen.

Elke Miersch: Die afg worknet hat bisher gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen gemacht. Ein ausgebildeter Schlosser kann normalerweise sofort vermittelt werden, sofern er nicht körperlich eingeschränkt ist. Auch im Helferbereich gibt es Zeitarbeitsfirmen, die sich engagieren. Zum Beispiel haben bei Holsten Flaschensortierer zunächst über einen Zeitarbeitsvertrag wieder in einen unbefristeten Job gefunden. Auch im Bürobereich funktioniert es ganz gut. Hier wurden bereits einige Teilnehmer/innen vermittelt, z. B. für klassische Empfangs- und Sekretariatsaufgaben oder einfache Bürotätigkeiten.

Wie ist die Motivation der Teilnehmer/innen?

Marion Kühne: Die Teilnehmer/innen, die von selbst kommen, sind motiviert. Diese Selbstmelder/innen, die aus eigener Motivation zu uns kommen, haben von den Programmen gehört und fragen nach, ob es Förder- oder Jobmöglichkeiten gibt.

Elke Miersch: Auch bei uns sind Selbstmelder/innen sehr motiviert. Die meisten Aktivjobber/innen sind dankbar, dass sie wieder am Arbeitsleben teilnehmen und etwas zu tun haben. Viele haben allerdings auch schon einige Maßnahmen durchlaufen. Besonders ältere Teilnehmer/innen sind nicht bereit, einfach eine Schulung über sich ergehen zu lassen, ohne den praktischen Nutzen für sich selber zu sehen. Je individueller das Beratungsangebot, z. B. ein Coaching, ist, desto eher wird es angenommen. Auch das Schulungsangebot sollte individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten sein.

Wie werden die Teilnehmer/innen auf die Maßnahmen Ihrer Einrichtungen aufmerksam?

Elke Miersch: Alle Aktivjobber/innen werden den einzelnen Trägern durch die „hamburger arbeit“, einem Dienstleister der Hamburger Arbeitsmarktpolitik, zugewiesen. Viele Teilnehmer/innen melden sich dort, weil sie durch team.arbeit.hamburg, die zuständige Hamburger Behörde für Arbeitslosengeld II-Empfänger, oder durch Mundpropaganda von uns gehört haben. Die Kund/innen des CeBB erfahren ebenfalls über team.arbeit.hamburg, die Zeitung oder auch über Bekannte von unserem Angebot.

Marion Kühne: Auch die Teilnehmer/innen der HSB-Maßnahmen werden über die „hamburger arbeit“ vermittelt. Zusätzlich werden sie durch Mundpropaganda, die Sportvereine im Stadtteil, den HSB-Newsletter und über Pressemitteilungen sowie direkt über team.arbeit.hamburg auf die Arbeitsgelegenheiten aufmerksam gemacht.



Richten sich diese Maßnahmen ausschließlich an ältere Arbeitsuchende oder auch an andere?



Hartmut Eckert: Die einfal GmbH ist ein klassischer Beschäftigungsträger. Schwerpunkt waren immer die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), dabei auch die Integration von jungen Menschen. Seit der Einführung von HARTZ IV 2005 macht einfal Aktivjobs bekannt. Insgesamt sind bei einfal 600 Aktivjobber/innen in unterschiedlichen Bereichen beschäftigt. Die Altersstruktur der Teilnehmenden aller Maßnahmen bei einfal reicht von 14 (Hauptschüler/innen) bis 65 Jahre.

Marion Kühne: Neben dem Projekt „Potenzial 45plus“, das sich hauptsächlich an Arbeitsuchende ab 45 Jahren richtet, bietet der HSB auch noch weitere Projekte für andere Altersgruppen an.

Welche Maßnahmen des CeBB und der Partner kommen bei den Personalverantwortlichen von Unternehmen gut an?

Elke Miersch: Bei der Vermittlung steht die einzelne Person im Vordergrund. Die Vermittler/innen der afg worknet erstellen auf Anfrage durch Arbeitgeber/innen Qualifikationsprofile von Bewerber/innen und senden den potenziellen Arbeitgeber/innen drei bis vier Profile zu. Somit nimmt afg worknet den Unternehmen die Vorarbeit in der Personalbeschaffung von neuen Mitarbeiter/innen ab. Ist das Interesse bei einem Unternehmen geweckt, besteht die Möglichkeit, dass die Arbeitssuchenden zunächst ein Praktikum von zwei Wochen machen

können. Durch die Vernetzung innerhalb der afg worknet, aber auch zwischen den Partnern des Projektes „Potenzial 45plus“ haben alle Beteiligten Zugriff auf eine große Datenbank, mittels derer sie nach qualifizierten Arbeitskräften suchen können. Für einige Arbeitgeber/innen ist es außerdem interessant, eine Beratung über Fördermöglichkeiten zu erhalten.

Marion Kühne: Zeitarbeit ist ein wichtiges Instrument, um von HARTZ IV wegzukommen. Gelegentlich gelingt es auch, Zeitarbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Generell lässt sich sagen, dass Aktivjobber/innen mit einer qualifizierten Ausbildung leichter zu vermitteln sind als Un- oder Angelernte.

Wie sehen Sie die Zukunft von Einrichtungen wie dem CeBB, die sich speziell um die Weiterbildung und Qualifikation älterer Menschen kümmern?

Elke Miersch: Die Vermittlung von älteren Arbeitsuchenden funktioniert nicht immer automatisch. Meistens muss es jemanden geben, der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zusammenbringt, um Fördermöglichkeiten aufzuzeigen. Oder es ist über einen längeren Zeitraum ein Coaching für ältere Arbeitsuchende notwendig, um bestimmte Probleme aufzuzeigen und bearbeiten zu können.

Beratungsstellen wie das CeBB werden ganz sicher auch in Zukunft nachgefragt werden, um sowohl die Arbeitsuchenden über die Anforderungen der Arbeitgeber/innen aufzuklären als auch die Kompetenzen der Arbeitsuchenden bei potenziellen Arbeitgeber/innen anzupreisen. In dem Kreis, den wir betreuen, wird es immer jemanden geben, der nachhilft.

Hartmut Eckert: Das CeBB ist eine gelungene Möglichkeit, das Bewusstsein zu schaffen, dass Arbeitslosigkeit im Alter kein Stigma ist. Das CeBB wird als Anlaufstelle benötigt, da es leider noch so ist, dass man als ältere/r Arbeitsuchende/r stärker von Arbeitslosigkeit betroffen ist. In jungen Jahren ist es nicht so dramatisch, wenn man mal den Job verliert. Dann hängt man vielleicht kurz durch, bewirbt sich dann aber auch schon wieder neu. Ein/e Fünfzigjährige/r denkt da anders. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist sehr groß. Dafür ist das CeBB als Anlaufstelle sehr gut. Denn hier weiß der/die von Arbeitslosigkeit Betroffene, dass es eine Einrichtung gibt, an die er oder sie sich wenden kann, um sich über Möglichkeiten zu informieren und beraten zu lassen.

Was ist heute für die Berufs- oder Karriereplanung eines jungen Menschen wichtig? Was sollte er beachten, um auch im Alter den Berufsanforderungen gerecht zu werden?

Marion Kühne: Jeder sollte vor allem selbst Verantwortung für seine Berufs- und Karriereplanung übernehmen. Außerdem sollte man sich unbedingt körperlich und mental fit halten. Wer fit ist, hat eine positivere Ausstrahlung, wird seltener krank und bleibt länger arbeitsfähig. Eine gewisse Mobilität, also die Bereitschaft, den Wohnort berufsbedingt zu wechseln, sollte vorhanden sein. Genau so wichtig ist es, lebenslang zu lernen sowie offen und aufgeschlossen zu sein für neue Entwicklungen in der Arbeits- und Berufswelt.

Marshall Root: Ältere, gering qualifizierte Arbeitssuchende haben häufig Abneigungen gegen „verschultes“, formales Lernen. Praktisches Lernen akzeptieren sie dagegen oft. „Zeig mir, wie das funktioniert, und ich mache es nach.“ Dies gilt allerdings mehr für die Teilnehmer/innen des City Service, die frü-

her einmal im gewerblichen Bereich tätig gewesen sind. Bei den CeBB-Kund/innen, die durchschnittlich höher ausgebildet sind, ist die Bereitschaft, etwas Neues zu lernen und sich noch einmal "auf die Schulbank zu setzen" in der Regel größer.

Elke Miersch: Im CeBB wird in vielen Kursen auch das Thema Gesundheit und Bewegung integriert, z. B. in Selbstpräsentation oder Selbstmarketing. Was wir auch bei unserer Arbeit gemerkt haben, ist, dass Netzwerke sehr wichtig sind. Egal in welchem Alter. Die Menschen müssen lernen, ihre Netzwerke gezielt während der Arbeitssuche einzusetzen. Auslandserfahrungen und Sprachkenntnisse sind natürlich auch sehr wichtig, vor allem für Jugendliche. Besonderer Wert wird jedoch zunehmend auf die sogenannten Soft Skills, wie z. B. Kommunikationsfähigkeiten, gelegt.

Hartmut Eckert: Früher gab es die Einstellung: „Ich bin Handwerker, war mein Leben lang Handwerker – was soll ich mit Anfang Fünfzig noch lernen?“ Wir versuchen mit unseren Angeboten unter anderem, diese Einstellung zu ändern und einen Bewusstseinswandel herbeizuführen.



Wenden Sie sich mit allen Fragen, die sich Ihnen in Hinblick auf den demografischen Wandel stellen, gern an unsere Berater/innen im CeBB, und vereinbaren Sie einen individuellen Beratungstermin.

Kontakt

CeBB Centrum Bildung und Beruf

Große Reichenstraße 14

D-20457 Hamburg

Tel. 040 / 471 10 36 – 30

Fax 040 / 471 10 36 – 39

E-Mail: info@cebb-hamburg.de

Öffnungszeiten:

Montag, Mittwoch und Freitag: 9.00 bis 17.00 Uhr

Dienstag und Donnerstag: 9.00 bis 19.00 Uhr

Internet: www.cebb-hamburg.de

Stellenbörse: <http://equal.arbeitsmarkt-hamburg.de>



Literatur

1. Der Aufschwung ist da: Erfolgsdaten der Wirtschaft (Deutschland und Hamburg)

Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“:
Statistisches Landesamt Baden Württemberg, Stuttgart 2007

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hg.):
Jahreswirtschaftsbericht 2007 der Bundesregierung –
Den Aufschwung für Reformen nutzen, Berlin 2007

Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (Hg.):
Die Konjunktur im Frühjahr 2007 –
Die Prognose des HWWI, Hamburg 2007

Nierhaus, W.: Deutsche Konjunkturperspektiven 2007/2008:
Aufschwung setzt sich fort, Dresden 2007

Räth, N. u.A.: Bruttoinlandsprodukt 2006, Wiesbaden 2007

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen
Entwicklung (Hg):
Jahresgutachten 2006/2007, Wiesbaden 2006

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen
Entwicklung (Hg):
Auszug aus dem Jahresgutachten 2006/07 –
Konjunktur in Deutschland 2006 (Ziffern 87-104), Wiesbaden 2006

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen
Entwicklung (Hg):
Auszug aus dem Jahresgutachten 2006/07 –
Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung im Jahre 2007
(Ziffern 121-140), Wiesbaden 2006

Statistisches Bundesamt (Hg.):
Bruttoinlandsprodukt 2006 für Deutschland, Wiesbaden 2007

2. Demografischer Wandel als Herausforderung für die Arbeitswelt (Deutschland und Hamburg)

Berlin – Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.):
Deutschland 2020. Die demografische Zukunft der Nation, Berlin 2005

Bertelsmann Stiftung (Hg.):
Neue Strategien gegen den Fachkräftemangel, Gütersloh 2002

Bertelsmann Stiftung (Hg.):
Demographieübersicht, Ein Baustein des Wegweisers Demographischer
Wandel, Gütersloh 2002

Buck, H. u. A., Bundesministerium für Bildung und Forschung:
Demografischer Wandel der Arbeitswelt, Chancen für eine innovative
Arbeitsgestaltung, 2002

Bundesagentur für Arbeit (Hg), IAB Kurzbericht:
Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, Nürnberg 2006

Bundesagentur für Arbeit (Hg), IAB Kurzbericht:
Der Arbeitsmarkt in den Jahren 2005 und 2006, Nürnberg 2005

Bundesagentur für Arbeit (Hg.):
Metropolregion Hamburg, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Kiel 2007

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hg.):
Jahreswirtschaftsbericht 2007 der Bundesregierung –
Den Aufschwung für Reformen nutzen – Kurzfassung, Berlin 2007

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (Hg.):
Ruhe vor dem Sturm, Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft, Ergebnisse
einer DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2005, Berlin 2005

Hamburger Abendblatt, „Hamburg: 17% weniger Arbeitslose“,
29. Juni 2007

Hamburger Abendblatt, „Produktions-Engpässe in Metallbranche“,
02. Juli 2007

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA),
Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI) (Hg.):
Wirtschaftliche Trends und Hamburg, Hamburg 2006

Handelskammer Hamburg (Hg.):
 Metropole der Dynamik – Hamburgs Weg in die europäische Spitze, 2006

Niebuhr, A. und Stiller, S., Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) (Hg.):
 Demografischer Wandel in Norddeutschland – Konsequenzen und Handlungsbedarf, Hamburg 2005

Statistisches Bundesamt (Hg.):
 Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2006

Sueddeutsche.de, „Fachkräfte-Mangel lähmt Firmen“, 07 Juni 2007

Walter, N. u. A., Deutsche Bank Research (Hg.):
 Deutschland im Jahr 2020 – Neue Herausforderungen für ein Land auf Expedition, Berlin 2007

3. Auswirkungen auf die Metropolregion Hamburg

AGA Unternehmensverband (Hg.):
 Ergebnisbericht Wirtschaftstest 1. Quartal 2007, Hamburg 2007

AGA Unternehmensverband (Hg.):
 Norddeutscher Groß- und Außenhandel:
 Ergebnisse des aktuellen AGA Wirtschaftstests, Hamburg 2007

Prognos AG (Hg.):
 Das Projekt Zukunft: Der neue Deutschlandreport 2030,
 Bremen / Basel 2007

Prognos AG (Hg.): Hamburg liegt vorn! Auswertung des Prognos
 Deutschland Reports 2030 und des Prognos Zukunftsatlas 2006
 für Hamburg, Bremen / Basel 2007

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (Hg.):
 Monitor Wachsende Stadt Bericht 2006, Hamburg 2006

Freie und Hansestadt Hamburg (Hg.):
 Hamburg im Aufwind, Hamburg 2005

4. Handlungsmöglichkeiten – demografischer Wandel als Chance

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.):
 Die demografische Lage der Nation, Wie zukunftsfähig
 sind Deutschlands Regionen?, Berlin 2006

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.):
 Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik
 Deutschland, Bericht der Sachverständigenkommission, Berlin 2005

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.):
 Ältere Arbeitnehmer – ein Asset für die Wirtschaft, Berlin 2006

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.):
 Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmer,
 Berlin 2003

Cappemini: Consulting. Technology. Outsourcing. (Hg.):
 Demografische Trends 2007, Analyse und Handlungsempfehlungen
 zum Demografischen Wandel in deutschen Unternehmen,
 Berlin u. A. 2007

Iller, C., Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.):
 Altern gestalten – berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung
 im Lebenslauf, Bonn 2005

Prager, J. und Schleiter, A., Bertelsmann Stiftung (Hg.):
 Älter werden – aktiv bleiben? Ergebnisse einer repräsentativen
 Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland, Gütersloh 2006

Kontakt

afg worknet GmbH

Elke Miersch
elke.miersch@afgworknet.de
www.afgworknet.de

einfal GmbH

Marshall Root
root@einfal.de
www.einfal.de

GFA Gewerbeförderungsakademie der Handwerkskammer Hamburg

Jürgen Zeiler
jzeiler@hwk-hamburg.de
www.hwk-hamburg.de

HSB Hamburger Sportbund e. V.

Marion Kühne / Bettina Galvis
m.kuehne@hamburger-sportbund.de
b.galvis@hamburger-sportbund.de
www.hamburger-sportbund.de

KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.

Susanne Sabisch-Schellhas
schellhas@kwb.de
www.kwb.de

TLA TeleLearn-Akademie gGmbH

Jan Hollerbach
hollerbach@tla.de
www.telelearn-akademie.de

„Demografischer Wandel in Hamburg
und die Auswirkungen auf die Wirtschaft
und den Arbeitsmarkt“.

Eine zusammenfassende Dokumentation
aus 20 aktuellen Studien,
Forschungsergebnissen und Untersuchungen.

Herausgeber:

KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e. V.
Geschäftsführender Vorstand
Hansjörg Lüttke

Text:

Achim Große Wortmann, MMK
Markt- & Medien-Kommunikation GmbH,
Hamburg

Redaktion:

Katja Hefter, KWB
Susanne Sabisch-Schellhas, KWB

Gestaltung:

Andreas Weber, Jork und Hamburg

Fotos:

fotolia

Druck:

Druckzentrum Harry Jung GmbH & Co. KG,
Flensburg

Die Dokumentation wurde erstellt aus
Mitteln der Gemeinschaftsinitiative EQUAL,
einem transnationalen Förderprogramm
der Europäischen Kommission, das für
die Bundesrepublik Deutschland vom
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
umgesetzt wird.

Impressum

**KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e. V.**

Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg

Tel. +49 (0)40 / 63 78 55 -00
Fax +49 (0)40 / 63 78 55 -99
E-Mail: info@kwb.de
www.kwb.de