



Liebe Leserinnen und Leser!

„In der kleinen Welt, in der Kinder leben“, sagt Pip in Charles Dickens' Roman *Große Erwartungen*, „gibt es nichts, was sie so feinsinnig aufnehmen und empfinden wie Ungerechtigkeit.“ Bei Jugendlichen ist das auch so, und bei Erwachsenen ebenfalls. Die Frage, wie Ungerechtigkeit überwunden oder doch zumindest abgemildert werden kann, so dass „Gerechtigkeit und Friede sich küssen“ (Psalm 85), ist nicht nur ein Thema der jeweiligen Altersstufe, sondern auch ein wichtiges und immer wichtig werdendes Thema

zwischen den Generationen. Ziel der vorliegenden *Perspektiefe* ist es, Fragen der Generationengerechtigkeit auf dem Hintergrund sich abzeichnender demographischer Veränderungen auf die Arbeitswelt zu beziehen, Problemzusammenhänge zu benennen und einige Perspektiven aufzuzeigen.

Ich wünsche Ihnen eine nachdenkenswertes Lektüre.

Ihr
Christian Schwindt



Quelle: Gerhard Meiser

Essay

Arbeit für alle – oder wachsende Ungleichheit

Wie der demografische Wandel unsere Gesellschaft verändert, hängt sehr davon ab, ob wir die Weichen richtig stellen



»Vieles spricht dafür, dass das Arbeitsmarktpotenzial der Frauen und Älteren noch keineswegs erschöpft ist.«

Prof. Dr. Joachim Möller
Direktor des Instituts für
Arbeitsmarkt- und Berufsfor-
schung der Bundesagentur
für Arbeit, Nürnberg

→ **Der deutsche Arbeitsmarkt steht vor tiefgreifenden Veränderungen. Der Rückgang der Erwerbsbevölkerung wird in den nächsten Jahren einsetzen und ist dann auch nicht mehr aufzuhalten. Dass dies automatisch zu Vollbeschäftigung führt, ist jedoch alles andere als ausgemacht. Möglich ist auch, dass die Demografie und ihre Folgen die qualifikatorische Spaltung des Arbeitsmarkts noch verstärken.**

Seit Mitte der sechziger Jahre sinken in Deutschland die Geburtenzahlen. Mit entsprechender Zeitverzögerung kommt diese Entwicklung auch am Arbeitsmarkt an. Bisher wurde der Rückgang allerdings durch Zuwanderung sowie durch steigende Erwerbsquoten der Frauen und der Älteren mehr als ausgeglichen. Im Gegensatz zu dem, was viele glauben, ist das Angebot an Arbeitskräften deshalb in den letzten Jahren nicht gesunken, sondern sogar noch angestiegen.

Tatsächlich haben die aktuell beobachteten Schwierigkeiten von Firmen bei der Rekrutierung bestimmter Fachkräfte noch nichts mit dem demografischen Wandel zu tun. Die beklagten Engpässe etwa bei den tech-

nischen Berufen haben andere Ursachen, die teilweise Jahrzehnte zurückliegen. Nach der schweren Rezession 1993/94 war zum Beispiel der Bedarf an Ingenieuren sehr gering, und in der Folge gab es einen Rückgang der Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge. Das ist lange her, aber die Auswirkungen sind bis auf den heutigen Tag zu spüren.

Was bringt die Zukunft? Vieles spricht dafür, dass das Arbeitsmarktpotenzial der Frauen und Älteren noch keineswegs erschöpft ist. Auch die Nettozuwanderung liegt nach Aufhebung der Freizügigkeitsbeschränkungen für die neuen EU-Mitgliedstaaten zum 1. Mai 2011 mit etwa 200.000 pro Jahr derzeit sehr hoch. Dennoch ist beim Arbeitskräfteangebot der Zenit erreicht. Von nun an geht es bergab, denn das Arbeitskräfteangebot wird von zwei Seiten in die Zange genommen. Immer schwächer besetzte Jahrgänge steigen in den Arbeitsmarkt ein und zunehmend stärker besetzte Jahrgänge scheiden aus Altersgründen aus. Mehr Erwerbsbe-

[Lesen Sie weiter auf der nächsten Seite >](#)

Je älter, desto schwieriger

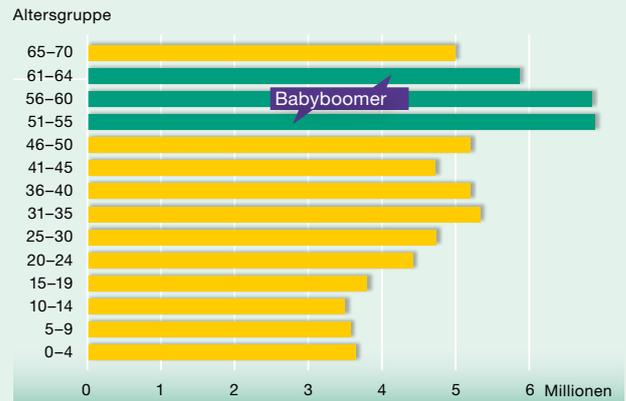
So viele ältere Arbeitnehmer wurden 2010 neu eingestellt



Quelle: IAQ 2011 | Hans-Böckler-Stiftung 2011

Ab 2020: „Babyboomer“ gehen in Rente

Prognose der Bevölkerungsverteilung Deutschlands im Jahr 2020



Quelle: Vereinte Nationen 2004 | Hans-Böckler-Stiftung 2005

»Eine rückläufige Bevölkerung und ein zurückgehendes Arbeitskräfteangebot werden die Investitionen und somit den Kapitalstock in der Volkswirtschaft schrumpfen lassen und auch den Konsum bremsen. Als Folge werden auch weniger Arbeitskräfte benötigt. Langfristig pendelt sich die Wirtschaft auf ein neues Gleichgewicht ein.«

Prof. Dr. Joachim Möller

Fortsetzung von Seite 1

teilung und mehr Zuwanderung können diesen Effekt allenfalls abmildern, aber keineswegs neutralisieren.

Das wird zweifellos gravierende Auswirkungen haben. Die Knappheitsverhältnisse am Arbeitsmarkt werden sich tendenziell zugunsten der Arbeitnehmerschaft verändern. Anzeichen sehen wir bereits jetzt. Zwar lässt sich aus den Arbeitsmarktindikatoren derzeit noch kein allgemeiner Fachkräftemangel herauslesen. Die Engpässe in bestimmten Berufen, Industrien und Regionen sind aber zu offensichtlich, um ignoriert werden zu können. Und mittelfristig ist aufgrund der demografischen Entwicklung keine Entspannung in Sicht. Selbst unter günstigen Annahmen wird das Erwerbspersonenpotenzial bis 2025 um gut drei Millionen und bis 2050 sogar um rund zehn Millionen Erwerbspersonen zurückgehen.

Weniger Arbeitskräfte bedeuten dabei nicht zwangsläufig, dass die Arbeitslosigkeit in gleichem Umfang abnehmen muss. Denn eine rückläufige Bevölkerung und ein zurückgehendes Arbeitskräfteangebot werden die Investitionen und somit den Kapitalstock in der Volkswirtschaft schrumpfen lassen und auch den Konsum bremsen. Als Folge werden auch weniger Arbeitskräfte benötigt. Langfristig pendelt sich die Wirtschaft auf ein neues Gleichgewicht ein.

Die Generationenvielfalt in der Belegschaft wird zunehmen

Spannend wird die Übergangsphase in den kommenden Jahrzehnten. Insbesondere die Alterung der Arbeitskräfte wird Gesellschaft und Arbeitsmarkt tiefgreifend verändern. Auch aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 wird die Generationenvielfalt innerhalb der Belegschaften zunehmen, und für die Betriebe wird es eine große Herausforderung sein, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter bis ins Alter zu erhalten – mit altersgerechten Arbeitsplätzen und verstärkten Personalentwicklungsmaßnahmen für die Generation 55plus. Doch selbst wenn uns dies gelingt, wird damit der Rückgang an gut ausgebildetem

Personal nicht aufzuhalten sein – spätestens, wenn die vergleichsweise gut qualifizierte Generation der Babyboomer, die heute 48- bis 58-Jährigen, in Rente geht.

Der Wettbewerb um die klugen Köpfe wird durch eine weitere Entwicklung noch verschärft: In der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft nimmt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften weiter zu. Dafür ist zum einen die rasante technische Entwicklung verantwortlich, aber auch eine globalisierte Arbeitswelt, in der Routine-tätigkeiten zunehmend in Niedriglohnländer verlegt werden. Auch die Tendenz in modernen Unternehmen, flexible Beschäftigungsmöglichkeiten und flache Hierarchien zu schaffen, bringt höhere Anforderungen an den Einzelnen mit sich.

Die Zahl der Arbeitsplätze für Menschen mit geringer Qualifikation geht in Deutschland dagegen schon seit Jahrzehnten zurück. Die Schere zwischen den Löhnen geht immer weiter auseinander – während Akademiker ordentliche Lohnzuwächse erzielen, verdienen Geringqualifizierte heute real deutlich weniger als noch 1990. Es droht bei zurückgehender Bevölkerung eine Spaltung des Arbeitsmarktes in Hochqualifizierte, die den Bedarf an Fachkräften nicht decken können, und Geringqualifizierte, die keine Beschäftigung finden, von der sie leben können.

Deshalb ist ein breites Bündel an Maßnahmen notwendig. Um den künftigen Arbeitskräftebedarf zu decken, können noch Beschäftigungsreserven, beispielsweise bei Frauen und Älteren, mobilisiert werden. Dies bedeutet jedoch auch ein Umdenken der Betriebe und das Schaffen von alters- und familiengerechten Arbeitsplätzen. Gleichzeitig braucht es zusätzliche Arbeitskräfte durch eine gesteuerte Zuwanderung. Und da der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte weiter schrumpfen wird, sind auf breiter Ebene neue Bildungsanstrengungen notwendig, um diese Gruppe ebenfalls am Arbeitsmarkt der Zukunft teilhaben zu lassen.

Prof. Dr. Joachim Möller

Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

Alter spielt keine Rolle – oder doch?

Wie ein Jobcenter auf die Herausforderungen des Alters eingeht

➔ „Alter spielt keine Rolle, jeder Mensch hat gleiche Chancen“ – ein gutes Leitbild, für das es sich einzusetzen lohnt. Aber jeder weiß, dass gerade am Arbeitsmarkt die Chancen keineswegs gleich verteilt sind. Beispiel Jugendliche: 23 Prozent der Jugendlichen in Europa sind arbeitslos. In Deutschland ist die Situation mit acht Prozent deutlich besser, war aber ebenfalls lange Zeit schwierig. Vor allem benachteiligte Jugendliche tun sich nach wie vor schwer bei der Integration in Ausbildung und Beruf.

Im Sozialgesetzbuch II, Grundsicherung für Arbeitssuchende, hat man sich von Anfang an bemüht, der besonderen Situation von Jugendlichen gerecht zu werden. Die Fördermöglichkeiten sind breiter, aber das „Fordern“ und die gesetzlichen Sanktionen bei fehlender Mitwirkung sind strenger als für andere Altersgruppen.

Im Jobcenter der Stadt Offenbach, der MainArbeit, wurden eigene Teams für junge Menschen unter 25 Jahren eingerichtet. Mit einem guten Betreuungsschlüssel Berater/Kunden von 1 : 80 statt wie normal 1 : 150 und mehr. Wichtig sind differenzierte Förderinstrumente. Für jeden Jugendlichen wird passgenaue Hilfe geleistet, nicht nur bei der Qualifizierung, sondern auch bei der Überwindung persönlicher Probleme. Dieses Konzept hat, neben der demografischen Entwicklung und der guten Konjunktur, seinen Teil dazu beigetragen, dass die Jugendarbeitslosenquote in Offenbach von 17 Prozent im Juni 2005 auf nunmehr 8,8 Prozent zurückgegangen ist. Ohne aktive Förderung bliebe vielen Jugendlichen der Arbeitsmarkt weiter verschlossen.

Diese „positive Altersdiskriminierung“ von Jugendlichen im Jobcenter Offenbach war Modell für das Konzept für die Personen am anderen Ende der Altersskala, der Gruppe „50 plus“. Auch für diese Gruppe gilt, dass sie es besonders schwer hat am Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote der Älteren ist bundesweit mit

7,7 Prozent überdurchschnittlich hoch. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist ebenfalls deutlich höher als bei jüngeren. Im Bereich der Grundsicherung ist ein knappes Viertel der Leistungsbezieher 50 Jahre und älter. Zwei Drittel darunter sind schon zwei Jahre und länger im Leistungsbezug.

Besondere Maßnahmen sollen Benachteiligung ausgleichen

Ältere, so meinen viele, sind abgeschrieben am Arbeitsmarkt. Oft ist das eine sich selbst erfüllende Vorhersage. Die Betroffenen werden mutlos, die Rückkehr in Arbeit scheitert. Dass es Alternativen zu dieser Sackgasse gibt, hat die Offenbacher Strategie „Chance 50 plus“ gezeigt.

„Wir schreiben niemanden ab und nehmen alle mit“, so das Motto für das Integrations-Konzept der MainArbeit. Ein eigenes Team kümmert sich um Beratung und Vermittlung der Älteren. Wie bei den Jugendlichen sollen auch hier ein günstiger Betreuungsschlüssel und ein breites, auf die besondere Situation Älterer abgestimmtes Maßnahmenpektrum Benachteiligungen ausgleichen. Dazu kommt ein regionaler „Beschäftigungspakt 50plus“, an dem die IHK, das Handwerk und soziale Träger zusammenwirken. Ein wichtiger Schwerpunkt ist dabei, Arbeitgebern die Potenziale älterer Arbeitnehmer deutlich zu machen und Vorurteile abzubauen. In vielen Veranstaltungen und Einzelgesprächen wurde gezeigt, dass Ältere produktiv zum Gewinn des Unternehmens beitragen können. Sie haben Erfahrung, sind leistungsfähig und hoch motiviert. Diese Strategie geht auf. Das Bild Älterer bei den Unternehmen hat sich deutlich verbessert, die Arbeitslosigkeit ist zurückgegangen. Pro Jahr konnten seit Start des Paktes rund 350 Menschen aus der Grundsicherung wieder in Arbeit gebracht werden. Viele Unternehmen, mit denen das Jobcenter MainArbeit zusammenarbeitet, bestätigen: die neu eingestellten Mitarbeiter „50 plus“ sind Leistungsträger im Betrieb geworden. Das nutzt nicht nur dem Einzelnen. Jedes gelungene Beispiel der Integration wirkt gegen Altersdiskriminierung und ebnet weiteren Älteren den Weg zum neuen Job.

Aber machen wir uns nichts vor, es ist noch ein weiter Weg, bis Alter „keine Rolle“ mehr spielt. Junge und Ältere sind nach wie vor je auf ihre Weise am Arbeitsmarkt benachteiligt. Notwendig ist beharrlicher Einsatz für eine Arbeitsförderung, die alle mitnimmt und niemanden abschreibt. Dafür bedarf es Engagement, Kreativität und intensiver Anstrengung aller Verantwortlichen – in den Unternehmen, den Jobcentern und in der Gesellschaft.

Matthias Schulze-Böing

Geschäftsführer der MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach sowie Leiter des Amtes für Arbeitsförderung, Statistik und Integration der Stadt Offenbach



»Ohne aktive Förderung bliebe vielen Jugendlichen der Arbeitsmarkt weiter verschlossen.«

Matthias Schulze-Böing

Literatur & Links

Den demografischen Wandel im Unternehmen managen (pdf)
Bertelsmann Stiftung 2012, www.bertelsmann-stiftung.de

Altersgemischte Teams: Auf gegenseitige Wertschätzung kommt es an
Initiative Gesundheit und Arbeit (iga): iga-Report 21, April 2011, www.iga-info.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)
Initiative zur Förderung einer modernen Arbeitskultur, www.inqa.de

Diskriminierung aufgrund des Alters (pdf)
Antidiskriminierungsstelle des Bundes, August 2010, www.antidiskriminierungsstelle.de

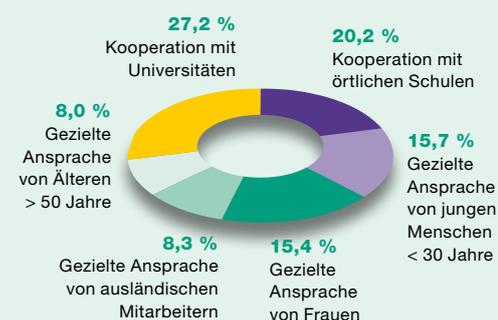
Brundtland-Bericht
www.bne-portal.de

Aufstand der Jungen. Wie wir den Krieg der Generationen vermeiden können
Wolfgang Gründiger, C. H. Beck Verlag, München 2009

Generation P – Ungleichbehandlung von Jung und Alt in der Arbeitswelt
Dr. Felipe Temming, März 2008, www.fes-online-akademie.de

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung
Prof. Dr. Ernst Kistler, 2005, www.fes-online-akademie.de

Rekrutierungsstrategien von Unternehmen



Quelle: Mercer 2012 | Bertelsmann Stiftung

Der Faktor Arbeit hat eine Schlüsselstellung in der Gesellschaft

Nachhaltigkeit als Bedingung einer generationengerechten Arbeitswelt



»Ein bedingungsloses Grundeinkommen könnte die Vision einer Tätigkeits- und Teilhabegesellschaft konkretisieren.«

Pfarrer Volkhard Guth

→ Der Gedanke einer nachhaltigen Entwicklung der Wirtschaft, die beim Verbrauch natürlicher Ressourcen das Schicksal kommender Generationen im Blick hat, ist längst nicht neu. Rahmenbedingungen der Ressourcenerschließung, ihre Förderung und Erhaltung, ihr Schutz und Verbrauch und ihre Erneuerung, aber auch die Art und Weise ihrer Verteilung sind Gerechtigkeitsfragen.

Nachhaltig ist eine Entwicklung aber erst, wenn ökologische, ökonomische, soziale und institutionelle und kulturelle Sachverhalte miteinander betrachtet und immer gleichzeitig und gleichberechtigt behandelt werden. Das erfordert eine systemische Betrachtung.

Unser bisheriges Wirtschaftswachstum fußt auf der starken Abhängigkeit von Erdöl und -gas und von nuklearer Stromerzeugung. Schon die heute lebende Generation braucht die Verständigung auf Kostenwahrheit und Verursacherprinzip. Alle Kosten der Rohstoffgewinnung, die bei Herstellung, Transport und Vermarktung sowie bei der Entsorgung anfallen, müssen tatsächlich in den Preis aufgenommen werden. Nur so ist auch ein fairer Wettbewerb mit dem Faktor Arbeit möglich.

Gegenwärtig wird mit der starken Belastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Sozialabgaben zur Finanzierung der Gemeinschaftsaufgaben des Staates und der sozialen Sicherungssysteme, ein ständiger Anreiz geschaffen, teure Arbeit/Kapital-Kombinationen durch billige Energie/Kapital-Kombinationen zu ersetzen. Gegenwärtig scheinen Arbeitsplätze nur mit ressourcen- und energieintensivem Wachstum zu haben zu sein und mit Personalabbau – wobei sich Frühverrentung und Altersarbeitslosigkeit unversöhnlich und unvereinbar einander gegenüber-

stehen. Ein Dilemma, wenn man den Nachhaltigkeitsgedanken verfolgt.

Sowohl das Prinzip der Kostenwahrheit als auch eine intelligente Steuerpolitik könnten hier den Rationalisierungsdruck vom Faktor Arbeit weg, stärker hin auf einen schonenden und effektiven Umgang mit natürlichen Ressourcen ausrichten.

Zugang zu Arbeit und ihre gerechte Entlohnung bleibt der Schlüssel zur Lösung der sozialen Frage in der Welt.

In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Art. 23) wie auch in der kirchlichen Sozialethik ist das Recht auf Arbeit fest verankert. Arbeitslosigkeit stürzt Menschen in tiefe Not, weil die drei anthropologischen Grundfunktionen von Arbeit nicht mehr gegeben sind: Existenzsicherung, soziale Integration und Identität.

Der demographische Wandel stellt bereits heute Fragen an Arbeitszeit- und Laufbahngestaltung, an Lohn- und Leistungs- politik, Arbeitsplatzergonomie und Weiterbildung als Kompetenzerhalt und -förderung. Politik und Wirtschaft sind im Sinne des Nachhaltigkeitskriteriums gefragt, gerechte Rahmenbedingungen im Blick auf Geschlechtergleichstel-

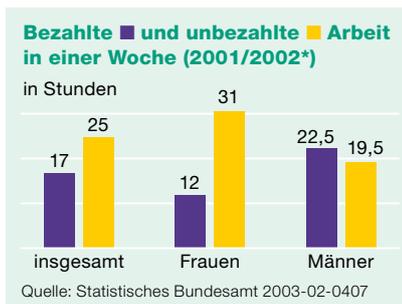
lung, Frauenförderung und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.

Gerade weil dem Faktor Arbeit die gesellschaftliche Schlüsselposition zukommt, bedarf es grundlegender Neuerungen. Wir brauchen ein Wachstum von Arbeitsplätzen an ganz anderer Stelle. Die noch immer stark auf Güterproduktion ausgerichtete Arbeit darf nicht mehr die einzig anerkannte Form der Arbeit sein. Ein bedingungsloses Grundeinkommen könnte die Vision einer Tätigkeits- und Teilhabegesellschaft konkretisieren. Bürgerschaftliches Engagement würde honoriert und als Teil der Lebensarbeitszeit anerkannt. Zeitwohlstand und Lebensqualität würden das Streben nach rein materiellem Reichtum relativieren und der johanneischen Rede von einem „Leben in Fülle“ eine neue Färbung geben.

Der Nachhaltigkeitsgedanke muss wachsen. Der Mensch und die Gesellschaft müssen in die Nachhaltigkeit hineinwachsen. Menschen einer Generation sowie zukünftige Generationen haben ein Recht auf chancengleiche Lebensgestaltung. Dies wäre die Umsetzung des bereits von der Brundtland-Kommission 1987 formulierten Zieles der Nachhaltigkeit.

Pfarrer Volkhard Guth

Pfarrer für Gesellschaftliche Verantwortung im Ev. Dekanat Rüsselsheim



* Anmerkung zur Grafik: Die nächste, aktualisierte Erhebung des Statistischen Bundesamtes zur bezahlten und unbezahlten Arbeit erscheint 2013.

Impressum

Verantwortlich

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN
Oberkirchenrat Christian Schwindt
Albert-Schweitzer-Straße 113–115
55128 Mainz

Redaktion

Margit Befurt, Dr. Brigitte Bertelmann,
Christian Schwindt
Telefon: 06131 28744-42, Fax: 06131 28744-11
E-Mail: m.befurt@zgv.info

Die **perspektiefe** erscheint drei Mal im Jahr und ist kostenlos.
Weitere Informationen: www.zgv.info

Umsetzung

Layout: Holger Giebeler, magascreen.com
Korrektur: Hans-Peter Wiener
Druck: lautertal-druck.de
Auflage: 4.000

Bilder

Portraits (1, 3, 4): privat
Karikatur (1): Gerhard Mester
Grafiken: magascreen.com

