

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



Wissenschaft trifft Praxis: Ältere am Arbeitsmarkt

Die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und die Reformen in der Renten- und Arbeitsmarktpolitik stellen Unternehmen, Individuen und die Gesellschaft vor große Herausforderungen. Rund 130 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Forschung und Arbeitsverwaltung tauschten sich am 9. und 10. Juli 2013 in Nürnberg über Ideen und Erfahrungen auf diesem Themenfeld aus. Die Konferenz ist Teil der Veranstaltungsreihe „Wissenschaft trifft Praxis“, die das IAB einmal jährlich gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausrichtet.

In seiner Eröffnungsansprache wies BA-Vorstand Raimund Becker darauf hin, dass die Alterung der deutschen Bevölkerung regional sehr unterschiedlich verlaufe. Während in manchen Regionen Ost- und Norddeutschlands schon die Hälfte der Bevölkerung über 50 Jahre ist, sind es in Süddeutschland im Schnitt nur 40 Prozent. Becker warnt: „Die Schere zwischen strukturschwachen ländlichen und prosperierenden Ballungsregionen öffnet sich immer weiter“.

Auch wenn die Erwerbsquoten Älterer in Deutschland heute deutlich über dem EU-Durchschnitt liegen, gibt Becker zu bedenken, dass hierzulande noch immer 930.000 Ältere arbeitslos sind. Ältere hätten zwar ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, als Jüngere,

zugleich aber auch schlechtere Chancen, die Arbeitslosigkeit wieder zu verlassen. Hier sieht Becker auch die Unternehmen in der Pflicht, ihr zurückhaltendes Einstellungsverhalten gegenüber älteren Arbeitslosen zu überdenken.

Gerade beim Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ liegen die besonderen Herausforderungen an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis, wie Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, betont. Dazu zählt er insbesondere die immer noch hohe Zahl von Arbeitslosen über 60 Jahre, die Bekämpfung von Altersarmut und die Frage einer vorausschauenden altersgerechten Laufbahngestaltung in den Betrieben. Gleichwohl verteidigt der IAB-Chef die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters und die Abschaffung gesetzlicher wie betrieblicher Frühverrentungsregelungen, die entscheidend zur Verlängerung der Erwerbsphasen beigetragen hätten.



BA-Vorstand Raimund Becker: „Ältere haben ein geringeres Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit, aber schlechtere Abgangschancen“



„Die Renten- und Arbeitsmarktreformen haben entscheidend zur Verlängerung der Erwerbsphasen beigetragen“, meint IAB-Direktor Joachim Möller

Müssen, dürfen, sollen, können und wollen ältere Menschen noch arbeiten? Diesen Kernfragen ging Prof. Axel Börsch-Supan in seinem Eröffnungsvortrag nach. Dabei räumt der Forschungsdirektor des Center for the Economics of Aging am Münchner Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik zunächst mit dem Vorurteil auf, dass Ältere den Jüngeren die Jobs wegnehmen. „Einleuchtend, aber grob falsch!“, befindet der Volkswirt. Dass Ältere weniger produktiv seien als Jüngere, ist für ihn ebenfalls nur eine unbewiesene Behauptung. Im Gegenteil: Selbst am Fließband gleicht die Erfahrung Älterer etwaige altersbedingte Defizite mehr als aus.

Volkswirtschaftlich betrachtet lägen Deutschlands Probleme denn auch weniger bei der Arbeitsproduktivität als beim Arbeitsinsatz. So ist die Zahl der Arbeitsstunden pro Einwohner hierzulande um gut ein Vier-



Prof. Axel Börsch-Supan, Forschungsdirektor des Center for the Economics of Aging, hat in einer Studie festgestellt, dass die Lebenszufriedenheit spätestens ein Jahr nach dem Vorruhestand sinkt

tel niedriger als etwa in den USA. Mehr Beschäftigung ist für Börsch-Supan daher der entscheidende Hebel, um den Lebensstandard zu halten. Dass dies möglich ist, illustriert er am Beispiel Dänemarks: Im Vergleich zu den Deutschen fangen die Dänen früher mit dem Arbeiten an und hören später auf. Auch die Frauenerwerbsquote ist höher als hierzulande. Dass die Deutschen länger arbeiten könnten – so sie denn wollen – begründet Börsch-Supan mit dem insgesamt guten, sich noch immer verbessernden Gesundheitszustand Älterer.

Bleibt die Frage: Wollen ältere Menschen noch arbeiten? Die Antwort des Ökonomen lautet: Sie sollten es wollen! Denn er hat nachgewiesen: Frührentner sind nur temporär zufriedener, ein Jahr nach Renteneintritt sinkt ihre Lebenszufriedenheit im Schnitt merklich.

Egbert Biermann, zuvor Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (BCE), präsentierte die Eckpfeiler des bereits 2008 verabschiedeten Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Chemieindustrie. Der Vertrag fußt auf drei Säulen: Die erste Säule bildet der Demografiefonds 1, in den der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag pro Beschäftigtem und Jahr einzahlte. Für den Fonds, der zu etwa 60 Prozent von den älteren Beschäf-

tigten genutzt wird, gibt es sechs Verwendungsmöglichkeiten: Im Jahr 2011 wurde der Fonds in 65 Prozent der Betriebe für die tarifliche Altersvorsorge genutzt, gefolgt von Langzeitkonten (26%), Altersteilzeit (12%), der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (7%) und der Teilrente (1%). Die Intention der BCE, Altersteilzeit und Teilrente besonders zu fördern, ist damit noch nicht erfüllt worden, wie Biermann bedauert. Die zweite Säule, der Demografiefonds 2, dient vornehmlich der Gestaltung der Arbeitszeit. Um diesen zu finanzieren, zahlen die Arbeitgeber je Beschäftigtem jeweils 200 Euro in den Jahren 2013, 2014 und 2015 ein. Als dritte Säule fungiert die sogenannte Demografieanalyse, welche die drei Handlungsfelder „Arbeitsorganisation“, „betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Qualifizierung“ umfasst. Dabei gehe es beispielsweise um die Entwicklung ergonomisch angepasster Arbeitsplätze und um ein lernförderliches, teamorientiertes Arbeitsumfeld.



Der Gewerkschafter Egbert Biermann erläuterte die Eckpfeiler des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Chemieindustrie

Die Perspektive der Arbeitgeber beleuchtete Thomas Wessel, Personalvorstand der Evonik Industries AG. Da sich die Altersstruktur der Belegschaft an den deutschen Standorten schon bis zum Jahr 2020 massiv verschiebt, führt auch Evonik die im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vorgesehene

„Demografieanalyse“ durch. Sie habe die Verantwortlichen im Unternehmen für die Folgen des demografischen Wandels sensibilisiert und dazu veranlasst, konkrete Maßnahmen etwa bei der altersgerechten Arbeitsgestaltung und der Gesundheitsförderung umzusetzen.

Als weiteres personalpolitisches Instrument erläutert er die ebenfalls im Tarifvertrag geregelten Langzeitkonten, die derzeit zur Freistellung vor der Altersrente, für Qualifizierungsmaßnahmen und für die betriebliche Altersvorsorge genutzt würden.



„Bislang hat sich keiner unserer Beschäftigten für den gleitenden Ruhestand entschieden“, weiß Thomas Wessel, Personalvorstand der Evonik Industries AG, zu berichten

Wessel betonte, dass Evonik eine Verstärkung der Personalpolitik anstrebt, um sich gegen eine zu starke „Überalterung“ der Belegschaft zu wappnen. Dazu soll insbesondere die verstärkte Einstellung und Übernahme von Auszubildenden beitragen. Zudem forciert Evonik die Einstellung von Frauen und jungen Arbeitnehmern zwischen 25 und 30 Jahren.

Schließlich berichtet Wessel von den Erfahrungen mit der Altersteilzeit, die Evonik aktuell den Beschäftigten der Jahrgänge 1957 und 1958 anbietet. Auffällig sei, dass laut Wessel bisher nur das sogenannte Blockmodell genutzt wurde: Drei Jahre Vollzeitstätigkeit, anschließend drei Jahre vorgezogener Ruhestand. Demgegenüber wurde das gleitende

Übergangsmodell – sechs Jahre Erwerbstätigkeit mit 50 Prozent der Arbeitszeit – noch von keinem Mitarbeiter tatsächlich praktiziert.

Dr. Reinhold Thiede, Leiter des Geschäftsbereichs „Forschung und Entwicklung“ der Deutschen Rentenversicherung Bund, zeigte auf, wie sich Veränderungen der Arbeitswelt und der Erwerbsverläufe auf die Institutionen der Alterssicherung auswirken.



Überraschende Einsichten zu den Auswirkungen von Beschäftigungsänderungen auf die Finanzen der Rentenversicherung eröffnete der Rentenexperte Dr. Reinhold Thiede

Der Wandel der Erwerbsformen hat, wie Thiede sehr anschaulich darlegte, zum Teil unerwartete Auswirkungen sowohl auf die Finanzen der Rentenversicherung als auch auf die Höhe der Altersrenten. Besonders überraschend: Eine Ausweitung der Teilzeitarbeit bei konstantem Beschäftigungsvolumen – sprich: eine Aufteilung des vorhandenen Beschäftigungsvolumens auf mehr Köpfe – verbessert sogar die aktuelle Finanzsituation der Gesetzlichen Rentenversicherung! Denn während in diesem Szenario die Beitragseinnahmen konstant bleiben, sinken die Durchschnittsentgelte – was über die Rentenformel auch die Höhe der aktuellen Bestandsrenten und damit die Rentenausgaben insgesamt mindert. Damit sind also auch solche Bestandsrentner betroffen, die selbst nie in Teilzeit gearbeitet haben.

Workshop I: Chancen und Risiken in der Arbeitsmarktpolitik für Ältere

In dem von Dr. Martin Dietz (IAB) moderierten Workshop „Chancen und Risiken in der Arbeitsmarktpolitik für Ältere“ wurde intensiv diskutiert, mit welchen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten die Eingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt verbessert werden kann.

Sind Lohnzuschüsse ein probates Instrument, um ältere Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen? Dieser Frage ging IAB-Forscherin Pia Homrighausen am Beispiel der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren nach. Mit diesem Zuschuss sollte ein Teil der Lohneinbußen ausgeglichen werden, die dadurch entstehen, dass die Betroffenen einen gegenüber der früheren Tätigkeit schlechter bezahlten Job aufnehmen. Die Wirksamkeit des Instruments, so ihr Befund, hängt zum Teil vom Alter der Betroffenen ab: Während Lohnzuschüsse insbesondere für Beschäftigte ab 55 Jahren sinnvoll sein können, finden Arbeitslose zwischen 50 und 55 Jahren vielfach auch ohne zusätzliche finanzielle Anreize wieder in Beschäftigung.

Dr. Alfons Hollederer vom Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit beleuchtete in seinem Vortrag die Rolle der Gesundheitsförderung in der Arbeitsmarktpolitik. Dabei betonte er die Wechselwirkungen zwischen Arbeitslosigkeit und gesundheitlichen Problemen, die nicht nur für ältere Arbeitslose bestünden. Um die Situation zu verbessern, schlägt er insbesondere eine engere Kooperation mit den Gesetzlichen Krankenversicherungen vor. So spricht er sich dafür aus, die bestehenden Eingliederungsmaßnahmen für Arbeitslose um Gesundheitsmodule zu ergänzen.

Abschließend stellte Dr. Dieter Simon, Regionalleiter der Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung, das 2005 eingeführte Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ vor. Dessen Ziel ist insbesondere die verbesserte Integration älterer Langzeitarbeitsloser. Das Programm setzt auf die Bildung und wechselseitige Vernetzung von regionalen Beschäftigungspakten zwischen Jobcentern, Unternehmen und Unternehmensverbänden, Beschäftigungs- und Bildungsträgern sowie weiteren Akteuren. Die Zahl der Beschäftigungspakte als auch die der daran beteiligten Grundsicherungsstellen ist seit Programmbeginn massiv gewachsen. Der Erfolg der „Perspektive 50plus“ wurde laut Simon auch durch eine externe Evaluation im Jahr 2010 bestätigt: Im Vergleich zur Regelförderung führte das Programm demnach zu mehr Integrationen – bei zugleich geringeren Ausgaben pro nachhaltiger Integration.

Workshop II: Rentenübergänge und Alterssicherung

Dem Thema „Rentenübergänge und Alterssicherung“ widmete sich Workshop II, der von Dr. Christina Wübbeke (IAB) moderiert wurde.

Sind wir auf dem Weg zu neuer Altersarmut? Dieser Frage ging Dr. Markus Grabka vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung nach. Aktuell, so Grabka, sei die ökonomische Situation älterer Menschen in Deutschland im Schnitt noch relativ gut. Für die Zukunft befürchtet Grabka eine Zunahme der Altersarmut, insbesondere in Ostdeutschland. Auch das Armutsrisiko bei Frauen werde trotz steigender Erwerbsquoten kaum sinken, weil zwar immer mehr Frauen arbeiten, jedoch immer weniger in Vollzeit.



Moderierten die drei Workshops (von links): Dr. Ute Leber, Dr. Christina Wübbecke und Dr. Martin Dietz (alle IAB).

Dass die Altersarmut künftig eher wachsen dürfte, führt Grabka auf ein ganzes Bündel an Faktoren zurück: das sinkende Rentenniveau; zunehmend perforierte Erwerbsverläufe mit deutlich längeren Phasen von Arbeitslosigkeit und (instabiler) Selbstständigkeit; die gesunkene Bedeutung sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung; der in den letzten Jahren gewachsene Niedriglohnsektor; die geringere rentenrechtliche Anrechnung von Zeiten der Arbeitslosigkeit; und die selektive Inanspruchnahme privater Altersvorsorge, die sich zumeist auf diejenigen konzentriert, die bereits vergleichsweise hohe Ansprüche an die gesetzliche Rentenversicherung haben.

Dr. Sarah Mümken vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (IAQ) präsentierte in ihrem Vortrag aktuelle Befunde aus dem seit 2004 erscheinenden Altersübergangsreport. Mümken stellt fest: Immer mehr Ältere sind erwerbstätig und gehen später in Rente – quer über alle Bildungsschichten. Zugleich bleiben Akademiker nach wie vor länger in Arbeit als Menschen mit

beruflichem Abschluss – und diese wiederum länger als Geringqualifizierte.

Sie machte zudem darauf aufmerksam, dass der Anteil älterer Beschäftigter sich stark von Branche zu Branche unterscheidet. Auch habe die sichtbare Arbeitslosigkeit unter den Älteren trotz steigender Erwerbsquote in den letzten Jahren massiv zugenommen. Mümken führt dies in erster Linie darauf zurück, dass die früheren Wege in den Vorruhestand mittlerweile weitgehend versperrt sind. Daher müsse sich die Arbeitsmarktpolitik wesentlich stärker als früher der Gruppe der über 60-Jährigen annehmen. Die Betriebe, kritisiert Mümken, seien nach wie vor sehr zurückhaltend bei der Einstellung Älterer.

Im zweiten Teil des Workshops diskutierten Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter über die Möglichkeiten der Re-Flexibilisierung des Altersübergangs. Dr. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, bezeichnete die These von der „umfassenden Neuentdeckung“ der älteren Arbeitnehmer als interessengeleiteten Mythos. So sei die Arbeitslosenquote der 60- bis 64-Jährigen zwischen 2009

und 2012 von 5,3 auf 8,1 Prozent gestiegen, während die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote von 8,1 auf 6,8 Prozent gesunken sei. Im Organisationsbereich der IG Metall beschäftigen nicht einmal vier Prozent der Betriebe Mitarbeiter über 60 Jahre, wie Urban betont.

An die Forschung richtete Urban den Wunsch nach mehr qualitativen Fallstudien, die die Einstellungspraxis bei Älteren beleuchten. Er kritisierte scharf die von der Politik beschlossenen vielfältigen Rentenkürzungen. In der Tarifpolitik plädiert Urban für weitergehende Regelungen zur Abfederung des Rentenübergangs, etwa zur Kompensation versicherungstechnischer Abschläge, zu Ausgleichszahlungen bei vorzeitigem Ausstieg und zur Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge mit angemessener Beteiligung der Arbeitgeber.

Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, hält diese Forderungen für illusorisch: „Dieses Programm“, kritisierte er, „ist keine Re-Flexibilisierung, sondern eine Rolle rückwärts bei der Altersbeschäftigung!“. In seinem Vortrag widersprach Zander auch Urbans Einschätzung, wonach die Älteren auch heute noch in den meisten Unternehmen kaum eine Rolle spielen. Als Beleg für seine These führte Zander an, dass die Zahl der Älteren (60 Jahre und älter) in der Metall- und Elektroindustrie zwischen 2000 und 2012 von knapp 85.000 auf fast 193.000 gestiegen sei.

Zander lobte den 2010 verabschiedeten einheitlichen Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente. Dieser basiert auf einem kollektiven Finanzierungsmodell (0,8% der betrieblichen Entgeltsumme) und auf festen Rahmenbedingungen für die Nutzung der Altersteilzeit und die Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik.

Workshop III: Beschäftigungsfähigkeit und betriebliches Handeln

Zu Beginn des von Dr. Ute Leber (IAB) moderierten Workshops „Beschäftigungsfähigkeit und betriebliches Handeln“ beleuchtete Dr. Götz Richter von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin das Thema „Ältere Beschäftigte“ aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. Richter entkräftete zunächst den „Mythos der abnehmenden Leistungsfähigkeit im Alter“ und belegte anhand verschiedener Studien, dass Ältere nicht zwangsläufig weniger leistungsfähig sind als Jüngere. Vielmehr seien die Leistungsunterschiede innerhalb einzelner Altersgruppen größer als die zwischen unterschiedlichen Altersgruppen.

Einen wesentlichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit misst Richter vor allem den Arbeitsbedingungen bei. Nach dem Motto „Use it or lose it“ sollten Arbeitnehmer dazu angeregt werden, ihre kognitiven und kreativen Fähigkeiten zu nutzen, um diese bis ins Alter zu erhalten. Wichtig seien auch flexible Arbeitsmodelle und ein regelmäßiger Wechsel zwischen Routine- und kreativen Tätigkeiten.

Dr. Golo Henseke von der Universität Rostock befasste sich mit Chancen- und Risikoberufen für Ältere. Zwischen der Beschäftigungsdynamik in einzelnen Berufen und den Berufschancen Älterer besteht laut Henseke ein enger Zusammenhang. Denn in den letzten beiden Jahrzehnten ist der Beschäftigtenanteil der Älteren vor allem in expandierenden Berufsfeldern überproportional angestiegen, etwa bei qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen.

Weiterhin betonte Henseke, dass Beschäftigte, die sich den fachlichen Anforderungen und dem Arbeitspensum gewachsen

fühlen, seltener arbeitsunfähig werden und bessere Chancen haben, ihr Beschäftigungspotenzial bis ins Alter zu erhalten. Es liege daher in der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, eine gute Passung zwischen individuellen Ressourcen und Arbeitsanforderungen herzustellen.

Wie eine alter(n)sgerechte Personalpolitik in der betrieblichen Praxis aussehen kann, demonstrierte Reinhold Gietl, Leiter des Werks Weiherhammer der Pilkington AG. In der Unternehmenskultur geht es, wie Gietl betont, um eine altersgerechte Führung und darum, das Arbeiten in altersgemischten Gruppen zu ermöglichen. Eine wichtige Rolle spiele dabei der Transfer von Erfahrungswissen zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten im Rahmen des betrieblichen Wissensmanagements.

Als weitere Bausteine der alter(n)sgerechten Personalpolitik der Pilkington AG sprach Gietl die Themen „Gesundheitsförderung“, „Weiterbildung“ und „Arbeitszeitmodelle“ an. Auch dürfe die soziale Komponente, etwa im Rahmen von Fürsorgegesprächen, nicht zu kurz kommen.

Welche Herausforderungen der demografische Wandel für kleine und mittlere Unternehmen aus Arbeitnehmersicht mit sich bringt, wurde im Vortrag von Joachim Nowak deutlich, Betriebsratsvorsitzender der InfraLeuna GmbH. Angesichts einer relativ alten Belegschaft muss das mittelständische Unternehmen schon heute vielfältige Personalmaßnahmen ergreifen, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu sichern.

Besondere Herausforderungen sieht Nowak bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten und Schichtarbeit. Für diese Berufsgruppen müssten alternative Berufsbilder entwickelt werden. Generell komme dem Betriebsrat bei der Implementierung einer alter(n)sgerechten Personalpolitik eine zentrale Rolle zu.

Podiumsdiskussion

Im Anschluss an die Workshops wurden die Ergebnisse in einer hochrangig besetzten Podiumsrunde unter Leitung der freien Journalistin Margot Heckel diskutiert. Teilnehmer waren Annelie Buntenbach, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Dr. Gerwig Kruspel, Vizepräsident der Human Relation Strategy der BASF Group, Dr. Elisabeth Neifer-Porsch, Ministerialdirektorin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Uwe Minta, Bereichsleiter für „Programme und Prozesse / Aktive Arbeitsförderung SGB III“ der BA, IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei sowie Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall.

Einig war sich das Podium darin, dass das Thema der Beschäftigung Älterer aufgrund des demografischen Wandels künftig noch an Bedeutung gewinnen wird. „Der Druck auf die Unternehmen erhöht sich, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen“, betonte IAB-Vize Walwei. Die Gewerkschafterin Buntenbach beklagte indes, dass viele ältere Arbeitnehmer in nicht existenzsichernden Mini-Jobs beschäftigt seien. Intensiv diskutiert wurde die Frage, inwieweit die Beschäftigung von Älteren gefördert werden könne.

Oliver Zander von Gesamtmetall vertrat die Meinung, dass die Unternehmen zwar wüssten, dass sie aufgrund des demografischen Wandels mit einem Fachkräftemangel zu rechnen haben, dessen Ausmaß aber oft noch unterschätzen. Einen positiven Trend sieht Elisabeth Neifer-Porsch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Der Einstellungswandel habe bereits stattgefunden. Die Unternehmen stellten mittlerweile verstärkt Ältere ein und immer mehr Arbeitnehmer seien bereit, bis zur Regelarbeitsgrenze zu arbeiten.

Alle Diskutanten sahen die Erhaltung der Gesundheit als eine zentrale Voraussetzung für die Beschäftigung im Alter. Auch „Weiterbildung“ und „Wissensmanagement im Unternehmen“ wurden als wichtige Themen genannt. Als kritisch wurde die Situation bei arbeitslosen Älteren eingeschätzt. Neben der mitunter unzureichenden Qualifikation erweist es sich laut Walwei als Problem, dass die Betroffenen in den seltensten Fällen wieder ihr früheres Einkommensniveau erreichen. Um wieder in Beschäftigung zu kommen, müssten viele „Abstriche beim Gehalt machen“, schlussfolgerte er.

Aus der Sicht von Zander ist das Hauptproblem die stark schrumpfende Zahl an Bewerbern, insbesondere bei technischen Berufen. Viele Unternehmen, glaubt Zander, könnten ihre Entscheidungen für oder gegen einen Standort unter anderem davon abhängig machen, ob es genügend Bewerber für ihre offenen Stellen gebe. Kruspel betonte demgegenüber, dass sich die Unternehmen vor allem als attraktive Arbeitgeber platzieren



Über die Ergebnisse aus den Workshops diskutierten (von links) Dr. Ulrich Walwei (IAB), Dr. Elisabeth Neifer-Porsch (BMAS), Oliver Zander (Arbeitgeberverband Gesamtmetall), Moderatorin Margot Heckel, Dr. Gerwig Kruspel (BASF Group), Uwe Minta (BA) sowie Annelie Buntenbach (DGB).

müssen, etwa durch lebensphasenorientierte Karrierepfade.

Buntenbach monierte, dass es bisher in erster Linie die großen Konzerne seien, die sich mit dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer auseinandersetzen. Das Gros der kleinen und mittleren Unternehmen hingegen habe sich noch nicht ausreichend mit dem Thema befasst.

Letztere bräuchten ein Beratungsangebot der BA. Neifer-Porsch nannte in diesem Zusammenhang die „Initiative Demographie-Netzwerk“, die kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen soll, sich auf alternde Belegschaften einzustellen. Uwe Minta betonte, dass sich auch die BA zur Aufgabe gemacht habe, ihr einschlägiges Beratungsangebot auszubauen.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter

www.iab.de/erwerbsbeteiligung_aeltere

6. Internationale Sommerkonferenz zur Regionalwissenschaft

Neuere Ansätze zur regionalen Wirkungsforschung standen im Mittelpunkt der sechsten Internationalen Sommerkonferenz der Gesellschaft für Regionalforschung am 27. und 28. Juni 2013 in Dortmund.

Der thematische Schwerpunkt der Tagung lag auf der Analyse und Evaluierung der Wirksamkeit öffentlicher Maßnahmen. Dabei wurden drei regionalpolitische Aufgabenfelder

diskutiert: die regionale Wirkung der Arbeitsmarktpolitik, die Wirkung der Unternehmenssubventionen der regionalen Strukturpolitik und die Möglichkeiten, deren makro- und mikroökonomische Effekte zu untersuchen, sowie die Wirkung und Messung der regionalen Förderung von Innovationen. Neben der direkten Förderung von Unternehmensinnovationen wurde hier auch die Bedeutung der Hochschulen für das regionale Innovationspotenzial diskutiert.

In seinem Einführungsvortrag gab IAB-Direktor Prof. Joachim Möller einen Überblick über die aktuellen Methoden der regionalen Wirkungsforschung. IAB-Forscherin Dr. Katja Wolf stellte Ergebnisse einer Wirkungsanalyse des Modellprojekts „Erhöhte Vermittlerkapazität“ vor. Zum Abschluss diskutierte Raymond Florax von der Purdue University (USA) in seinem Vortrag die Beziehungen von Kausalität und Wirkung am Beispiel der Migrationsforschung.

Parallel zum Hauptthema wurden im offenen Teil der Sommerkonferenz mehr als 30 Vorträge zu einem breiten Spektrum regionalwissenschaftlicher Fragen wie Innovationen, Arbeits- und Immobilienmarkt präsentiert.

Auch hier waren Forscherinnen und Forscher des IAB mit Beiträgen vertreten. So sprach Barbara Schwengler über den Einfluss der europäischen Regionalpolitik auf die deutsche Regionalförderung.

Die Tagung wurde gemeinsam von der Gesellschaft für Regionalforschung (die deutschsprachige Sektion der Regional Science Association), dem IAB und der Fakultät Raumplanung der Technischen Universität Dortmund veranstaltet.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter

www.rwp.raumplanung.tu-dortmund.de/cms/de/Fachgebiet/Aktuelles/2013-05-16_6__GfR-Sommerkonferenz/index.html

Chancen und Risiken des demografischen Wandels für die berufliche Bildung in den Regionen

Weniger Schulabsolventen, mehr unbesetzte Ausbildungsplätze, drohender Fachkräftemangel: Der demografische Wandel hat den Ausbildungsmarkt in Deutschland erreicht. Das Ausmaß dieses Wandels fällt allerdings regional keineswegs einheitlich aus. Regionale Unterschiede auf dem Ausbildungsmarkt dürften sich daher in Zukunft verfestigen, wenn nicht vergrößern. Welche Konsequenzen die demografische Entwicklung für die Ausbildung und Beschäftigung in Berufen und Regionen hat, stand im Mittelpunkt einer Fachtagung in Bonn.

Die regionalen Unterschiede auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland werden sich infolge der demografischen Entwicklung weiter verschärfen. „Im Moment verhindert noch die starke Zuwanderung aus Osteuropa ein Schrumpfen des Erwerbspersonenpotenzials. Aber eines ist ziemlich sicher: „Der Rückgang der Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte wird kommen – und das schon bald“, erklärte Dr. Ulrich Walwei. Der andere wesentliche Effekt des demografischen Wandels, die Alterung der Belegschaften, sei schon längst da und sichtbar,

sagte der Vizedirektor des IAB bei der Eröffnung einer zweitägigen Fachtagung in Bonn.

Knapp 200 Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus Politik, Wissenschaft, Kammern und Verbänden sowie der betrieblichen und schulischen Ausbildungspraxis tauschten sich über branchen- und berufsspezifische Fragestellungen aus und erörterten die Konsequenzen der demografischen Entwicklung für die regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmärkte. Zu der Veranstaltung, die am 26. und 27. September 2013 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stattfand, hatten das BIBB, das Deutsche Jugendinstitut, das IAB und die Universität Basel eingeladen.

„Dass der demografische Wandel nicht gleichmäßig auf Regionen wirkt, ist naheliegend. Die Altersstruktur der Bevölkerung vor Ort unterscheidet sich. Dasselbe gilt für die Attraktivität bestimmter Standorte nicht zuletzt auch für die Arbeitskräfte“, erklärte Walwei. Die Konsequenzen für die Berufsbildung betreffen mit dem dualen System „eine der zentralen Säulen der hiesigen Volkswirtschaft“. Das duale System werde nicht nur durch die fortschreitende Akademisierung einerseits und erste Schritte einer Teilqualifizierung für Men-

schen mit geringer Bildung und fehlender Ausbildung andererseits herausgefordert, sondern auch durch die Demografie.

„Es stellt sich die Frage einer nachhaltigen Attraktivität des dualen Systems im Wettbewerb mit anderen Ausbildungswegen“, sagte Walwei. Aktuelle Überlegungen zur Etablierung einer zweiten Chance zur Berufsausbildung für Geringqualifizierte und sogenannte Wiederungelernte – Arbeitslose, die zwar über eine Berufsausbildung verfügen, den erlernten Beruf aber seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausgeübt haben – seien daher genauso bedeutend wie die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems mit Blick auf duale Studiengänge.

„Die Schere zwischen attraktiven Regionen mit zunehmender Bevölkerung und steigendem Wirtschaftswachstum auf der einen Seite und ländlichen Regionen mit eher gegenteiliger Entwicklung auf der anderen Seite wird weiter auseinandergehen“, kündigte Prof. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB, an. Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage in bestimmten Branchen und Berufen zeigten sich zuallererst in den Regionen, so Esser. „Deshalb müssen auch hier vor Ort entsprechende Lösungsansätze entwickelt werden.“

Um dies wissenschaftlich zu unterstützen, werde das BIBB seine Datenerhebungen und Monitoring-Instrumente stärker regionalisieren. Mit den Daten aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung sowie den regionalen Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des BIBB und des IAB besitze man aber gute Instrumente, die es weiter auszubauen gelte, erklärte Esser.

Diese Projektionen zeigen, dass von der demografischen Entwicklung mitverursachte Engpässe vor allem in der beruflichen Bildung – und dort in den gewerblich-technischen Berufen und in den Gesundheitsberufen – zu erwarten sind. Die in Kürze erscheinende Publikation „Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs“, die von Prof. Lutz Bellmann (IAB) und Dr. Robert Helmrich (BIBB) herausgegeben wird, weist aber auch darauf hin, dass die Folgen dieser demografischen Entwicklung beherrschbar sind.

Voraussetzung dafür sei jedoch, dass die

Betriebe neue Strategien entwickeln, um Fachkräfte zu rekrutieren, schwächere Jugendliche eine realistische Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten und Staat und Wirtschaft gemeinsam für attraktive Rahmenbedingungen sorgen, die die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöhen, mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen schaffen und vor allem mehr Weiterbildung für Ältere und Geringqualifizierte ermöglichen. Dies war auch der Tenor der Tagungsbeiträge.

Nachdem Dr. Claus Schlömer vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung die demografischen Determinanten und Lutz Bellmann die wirtschaftsstrukturellen und ökonomischen Determinanten von Ausbildung und Beschäftigung für Deutschland und seine Regionen dargestellt hatten, wurde die Thematik in vier Workshops vertieft und spezifiziert.

In dem von Stefan Fuchs (IAB) und Robert Helmrich moderierten Workshop „Regionale

Arbeitsmärkte und Berufe“ referierten Matthias Dorner und Anne Otto vom IAB über „Labor Mobility, Skill-Relatedness and Industry Evolution“. Im Workshop „Regionale Projektionen“, der von Tobias Maier (BIBB) und Dr. Gerd Zika (IAB) geleitet wurde, stellte Dr. Carsten Pohl (IAB) den künftigen Bedarf an Arbeitskräften in der Pflege anhand von Berechnungen für die Bundesländer bis zum Jahr 2030 dar. Dr. Corinna Kleinert präsentierte im Workshop „Berufs-, Bildungs- und Erwerbsverläufe“ eine Typologie des IAB über regionale Disparitäten beim Übergang in duale Ausbildung.

Unter der Überschrift „Wenn Wissenschaft auf Wirklichkeit trifft“ diskutierten mit Matthias Anbuhl vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Dr. Sandra Hupka-Brunner von der Universität Basel, Prof. Reinhold Weiß vom BIBB, Jürgen Gangl von der Hoteldirektorenvereinigung Deutschland e.V. und Dr. Ulrich Walwei Akteure aus Wissenschaft und Praxis.

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter

www.bibb.de/fachtagung-demografie

Die Projektionen von BIBB und IAB zur Entwicklung des Arbeitsmarktes bis 2030 finden Sie im BIBB Report, Heft 18/12

www.bibb.de/bibbreport

Mehr Frauen an der Spitze! Nur wie?

Trotz aller bisherigen Anstrengungen und Fortschritte sind Frauen in den Chefetagen nach wie vor seltener vertreten, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht. „Mehr Frauen an der Spitze! Nur wie?“ – so lautete das Thema der Podiumsdiskussion, zu der das IAB im Rahmen der „Langen Nacht der Wissenschaften“ am 19. Oktober 2013 in Nürnberg eingeladen hatte.

Obwohl immer mehr Frauen berufstätig sind, zeigt sich bei einem Blick auf die Besetzung von Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft ein anderes Bild. Über die Situation in den Cheftagen, die Gründe für den geringen Anteil weiblicher Führungskräfte und die Möglichkeiten, dies zu ändern, diskutierten Dr. Martine Herpers, Geschäftsführerin von Quality and Gender Consulting, Angelika Klidas, Leiterin

der Entwicklung im Center Wirtschaftsprüfung, Produktentwicklung, Bilanzbericht, Abschlussprüfung, Konsolidierung und Digitale Datenanalyse bei Datev, Dr. Susanne Kohaut, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB, und Prof. Susanne Rässler, Studiendekanin und Inhaberin des Lehrstuhls für Statistik und Ökonometrie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.



„Gerade in wirtschaftlich bedeutsamen Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe oder der Finanzwirtschaft ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen gering“, sagte Dr. Susanne Kohaut vom IAB.

Arbeitsmarktforscherin Dr. Susanne Kohaut machte deutlich, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Das belegen zum dritten Mal nach 2004 und 2008 aktuelle Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2012, einer repräsentativen Befragung von jährlich rund 16.000 Betrieben aller Branchen und Größen. Zwar sei in Großbetrieben der Frauenanteil in den Chefetagen zuletzt spürbar gestiegen. Gerade in wirtschaftlich bedeutsamen Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe oder der Finanzwirtschaft sei ihr Anteil aber noch immer gering.

„Wo es um Menschen oder Soft Skills geht, findet man mehr Frauen“, sagte Kohaut und wies darauf hin, dass weibliche Führungskräfte eher im Personalbereich als in technischen Bereichen anzutreffen sind.

Prof. Susanne Rässler sekundierte: Frauen stellen zwar mittlerweile knapp 50 Prozent der Studienanfänger und die Mehrheit der Hochschulabsolventen, doch die höheren Positionen in der Wissenschaft seien ebenfalls nach wie vor von Männern dominiert. Mit einem Anteil an Professorinnen von etwa 33 Prozent liege die Universität Bamberg bereits in der Spitzengruppe. „Alle anderen bayeri-

schen Universitäten haben nicht mal 20 Prozent“, stellte Rässler fest.

Dass so wenige Frauen in Spitzenpositionen zu finden sind, hat vielfältige Gründe. So mangelt es nach Ansicht von Angelika Klidas an weiblichen Vorbildern, die jungen Frauen Mut machen – nach dem Motto: „Du kannst das, ich hab’s auch geschafft!“. Die Berufswahl von Frauen konzentriert sich zudem nach wie vor auf (zu) wenige Berufsgruppen, die häufiger mit strukturellen Nachteilen verbunden sind. Dr. Martine Herpers verwies in diesem Zusammenhang auf die wichtige Rolle der Lehrer. Diese sollten den Mädchen vermitteln, dass auch sie im Bereich der MINT-Berufe – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – erfolgreich sein können. Auch das Fernsehen solle mehr Vorbilder und weniger stereotype Frauenberufe zeigen.

Der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen wurde ebenfalls angesprochen: „Je höher man kommt, desto größer ist er“, beklagte Martine Herpers. Frauen in Führungspositionen verdienen im Schnitt bis zu 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit. Diese Tatsache zeuge nicht nur von



„Es mangelt an Vorbildern, die sagen: ‚Du kannst das, ich hab’s auch geschafft!‘“, betonte Angelika Klidas von Datev.

einer ungerechten Behandlung von Frauen, sondern mindere auch deren Zufriedenheit, so die Gründerin und Vorsitzende des Vereins „Erfolgsfaktor Frau“ und Preisträgerin der Stadt Nürnberg für die Frauenförderung 2010. Warum sollte man die Karriereleiter weiter aufsteigen wollen, wenn es sich so wieso nicht lohnt?



„Es hängt von den Frauen selbst ab, welchen Weg sie einschlagen“, betonte Prof. Susanne Rässler von der Universität Bamberg.

Zum Karriereknick führt außerdem häufig die Familienphase, denn die Familiengründung überschneidet sich zeitlich mit der wichtigen Phase der Karrierebildung. Darüber hinaus stehen festgefügte Rollenbilder der Gleichstellung von Mann und Frau im Wege. Wenn die Entscheidung ansteht, wer wegen der Kinder zu Hause bleibt, ist es meist die Frau, die zurücksteckt.

Dass die Familienzeit zur Karrierefalle werden kann, lässt sich vor allem an der Teilzeitquote ablesen: Mehr als 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich, denn Teilzeit ist meist das Mittel der Wahl, um Arbeit und Kinderziehung oder die Pflege von Angehörigen unter einen Hut zu bringen. Zudem wechseln Frauen nur selten von Teilzeit in Vollzeit. „Einmal Teilzeit, immer Teilzeit“, beschrieb Angelika Klidas ein gängiges Muster.

Hinzu kommt: Das Paradigma, dass Führungspositionen in Vollzeit ausgeübt werden müssen, hält sich in der Privatwirtschaft hartnäckig angesichts eines überkommenen Karrierebegriffs, der durch Präsenzkultur, uneingeschränkte Verfügbarkeit und lange Arbeitszeiten geprägt ist. Führungspositionen in Teilzeit seien noch zu wenig verbreitet.

Um mehr Frauen an die Spitze zu bringen, wurden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen diskutiert und teilweise auch umgesetzt. Allein die Diskussion um eine Frauenquote in Aufsichtsräten habe schon zu positiven Veränderungen geführt. Susanne Rässler wies darauf hin, dass es auch von den Frauen selbst abhängt, welche Richtung sie einschlagen. „Die Entscheidung für ein Leben als Hausfrau finde ich okay – aber ich will die Wahl haben und nicht in eine Ecke geschoben werden.“

Erwartungsgemäß kam auch das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zur Sprache. Rässler verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass an der Universität Bamberg zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt worden sind. Das reicht von verschiedenen Arbeitszeitmodellen über Eltern-Kinder-Zimmer und Ferienbetreuung bis hin zum Teilzeitstudium.



„Mit 40 hat man noch 27 Jahre Zeit für die Karriere“, plädierte Dr. Martine Herpers dafür, Familiengründung und Karrierephase stärker zu entkoppeln.



„Mit dem IAB sind Sie stets informiert“ – dieses Motto galt auch für die „Lange Nacht der Wissenschaften“. Auch ein Quiz rund um den Arbeitsmarkt fand bei den Besucherinnen und Besuchern am Stand des IAB großen Anklang.

Auch Datev, Informationsdienstleister und Softwarehaus mit Stammsitz in Nürnberg, verfolgt seit einigen Jahren eine familienorientierte Personalstrategie mit vielfältigen Aktivitäten. Dazu gehören die Initiative „Führen in Teilzeit“, ein internes Frauennetzwerk, Workshops und Seminarangebote für weibliche Führungskräfte und der Bau einer öffentlichen Kindertagesstätte. In dem Unternehmen ist mittlerweile jede vierte Führungskraft eine Frau.

Martine Herpers setzte sich nachdrücklich dafür ein, die Zusammenarbeit von Frauen und Männern (Gender Diversity) als einen Erfolgsfaktor zu begreifen und die Innovation gemischter Teams zu nutzen.

In kaum einem anderen Land wird so viel Geld für Familienpolitik ausgegeben wie in Deutschland. Gleichwohl ist diese nach Auffassung von Herpers ein „Korb voll Wider-

sprüchlichkeiten“. So liefen in Sachen Betreuungsgeld einige Dinge falsch: „Ich bekomme doch auch kein Geld dafür, dass ich nicht Bus fahre“, argumentiert sie und kritisierte, dass es zu viele Leistungen gäbe, die keine Wirkung zeigten.

Klidas zufolge planen Frauen ihren Karriereweg eher konservativ und zurückhaltender als Männer. Frauen sollten risikobereiter werden und sich zutrauen, die Führung zu übernehmen, erklärte die Diplom-Informatikerin, die sich im Mentorinnen-Projekt „SIMONE“, einem Programm für Studentinnen technischer Studiengänge an der Technischen Hochschule Georg Simon Ohm in Nürnberg engagiert. Herpers schlug zudem vor, Karriere und Familiengründung zeitlich stärker zu entkoppeln: „Warum kann man nicht auch mit 40 Karriere machen? Dann hat man immer noch 27 Jahre Zeit dafür.“

Nürnberger Gespräche 2/2013: Schaffen wir den Job – oder schafft er uns? Strategien für eine gesündere Arbeitswelt

Immer mehr Beschäftigte klagen über wachsenden Termindruck, Leistungsdruck und Stress. Verschärft wird das Problem dadurch, dass die Beschäftigten im Schnitt immer älter werden und zugleich länger im Erwerbsleben verbleiben sollen. Bis 67 arbeiten bei physischer und psychischer Gesundheit – wie kann das gelingen? Darüber diskutierte eine Expertenrunde aus Wissenschaft und Praxis im Rahmen der Nürnberger Gespräche, die am 18. November 2013 im Historischen Rathausaal der Stadt Nürnberg stattfanden.



Moderatorin Maïke Rademaker

Moderatorin Maïke Rademaker machte in ihrer Eingangsfrage auf zwei Befunde aufmerksam, die einander zu widersprechen scheinen: Einerseits die Tatsache, dass „wir alle gesünder werden“, andererseits die weit verbreitete Wahrnehmung, dass der psychische Stress am Arbeitsplatz zunimmt. Wie komplex die Auswirkungen der Arbeit auf die individuelle Gesundheit tatsächlich sind, machte Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn, Leiter des Fachbereichs „Arbeit und Gesundheit“ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, deutlich: „Arbeit hält gesund, die positiven Effekte

überwiegen klar“, ist Hasselhorn überzeugt. Allerdings gelte dies nicht für alle Personen und Berufsgruppen. So seien beispielsweise knapp zehn Prozent aller Krankenhauseinweisungen auf Gründe zurückzuführen, die im beruflichen Umfeld lägen. Psychische Arbeitsbelastungen können laut Hasselhorn nicht nur zu psychischen Störungen, sondern auch zu körperlichen Krankheiten führen. Zudem begrüßte er, dass psychischen Krankheiten heute endlich der Stellenwert eingeräumt werde, den sie verdienten. Gleichwohl mochte sich Hasselhorn kein endgültiges Urteil darüber erlauben, ob die Zahl der psychischen Erkrankungen tatsächlich zunimmt, oder ob die Zunahme vor allem der Tatsache geschuldet ist, dass psychische Erkrankungen heute eher als solche erkannt und akzeptiert werden als früher. Für Dr. Verena Di Pasquale indes steht der extreme Anstieg der psychischen Erkrankungen außer Zweifel. So wies Di Pasquale, die im DGB Bayern die Abteilung für Sozial- und Gesundheitspolitik leitet, darauf hin, dass derzeit 40 Prozent aller Renten wegen Erwerbsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen gezahlt werden. Zur Situation in Bayern sagte sie, dass hier die Menschen im Schnitt mit 64 Jahren in Rente gingen. „Wer aber aufgrund gesundheitlicher Störungen in Rente geht, ist im Schnitt erst 51 Jahre alt.“

Dass die Betriebe viel tun können, um den Krankenstand ihrer Beschäftigten zu reduzieren, zeigt sich eindrucksvoll am Beispiel der Pilkington Deutschland AG, eines weltweit führenden Herstellers von Glasprodukten. So beträgt der Krankenstand im Werk Weiherhammer, in dem die Beschäftigte im permanenten Schichtbetrieb und unter körperlich anspruchsvollen Bedingungen arbeiten, zwischen zwei und drei Prozent



„Psychischen Störungen wird heute der Stellenwert eingeräumt, den sie verdienen“, meint Prof. Hans Martin Hasselhorn von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

– wie Werksleiter Reinhold Gietl nicht ohne Stolz verkündet. Besonders bemerkenswert: Die älteren Beschäftigten sind seltener krank als die jüngeren. Und auch diejenigen, die trotz betrieblicher Gesundheitsförderung nicht mehr in der Lage sind, in der Produktion zu arbeiten, werden bei Pilkington nicht automatisch aufs Altenteil verfrachtet, sondern beispielsweise als Pförtner im Unternehmen weiterbeschäftigt.

Mit einem Krankenstand von zwei bis drei Prozent liegt Pilkington nach Einschätzung von Prof. Monika Jungbauer-Gans etwa bei der



Reinhold Gietl (Pilkington AG) warnt davor, sich beim betrieblichen Gesundheitsmanagement auf eine Kostendiskussion einzulassen.

Hälfte des Bundesdurchschnitts von 4,9 Prozent. Dies ist auch insofern bemerkenswert, als das Verarbeitende Gewerbe traditionell eine der Branchen mit dem höchsten Krankenstand

in Deutschland ist, wie die Nürnberger Wirtschaftssoziologin zu berichten weiß. Auch bei Menschen in Zeitarbeit, Teilzeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen lassen sich laut Jungbauer-Gans höhere Krankenstände feststellen als bei dauerhaft Beschäftigten. Zudem machte die Wissenschaftlerin auf das Problem des Präsentismus aufmerksam – Beschäftigte also, die zur Arbeit gehen, obwohl sie krank sind und besser zu Hause bleiben sollten. Jungbauer-Gans zufolge zeigen Berechnungen, dass diese Beschäftigten ihre Arbeitgeber doppelt so teuer zu stehen kommen als diejenigen, die sich tatsächlich krankmelden.

Intensiv befasste sich das Podium mit der Frage, inwieweit es neuer gesetzlicher Regelungen bedarf. Schon heute gibt es eine Reihe einschlägiger Vorschriften, die aber in vielen Betrieben nicht durchgeführt würden, wie Di Pasquale beklagt. Beispiel: die Gefährdungsbeurteilung. Demnach sind die Betriebe verpflichtet, alle mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu beurteilen und zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zwingend erforderlich sind. Laut Di Pasquale sieht die betriebliche Realität vielfach anders aus: „Die Gefährdungsbeurteilung wird nur in einem Drittel der Betriebe durchgeführt; und nur neun Prozent der Betriebe tun dies für psychische Belastungen“. Die Gewerkschafterin forderte daher entsprechende Sanktionen, aber auch eine bessere Unterstützung und Kontrolle durch die Gewerbeaufsicht.

Auch in diesem Punkt präsentiert sich Reinhold Gietl als Vorzeigeunternehmer: „Ein Arbeitsplatzaudit und eine Gefährdungsanalyse sind etwas Positives“. Die Kosten hält Gietl für gerechtfertigt, denn sie seien eine Investition in

die Zukunft – und fügt hinzu: „Wer sich auf eine Kostendiskussion einlässt, hat schon verloren“. Auch der Selbstausschüttung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiß Gietl einen Riegel vorzuschieben: In seinem Werk müsse jeder Beschäftigte mindestens einmal im Jahr für mindestens drei Wochen am Stück Urlaub nehmen – und in dieser Zeit sein Diensthandy abgeben.



Dr. Verena Di Pasquale (DGB Bayern) moniert: „Nur ein Drittel der Betriebe führt die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung durch.“

Di Pasquale plädierte zudem dafür, gleiche Lebensverhältnisse hinzuwirken und die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern. Denn Gesundheit ist aus ihrer Sicht auch eine Frage des individuellen Wohlstands – was sich beispielhaft daran ersehen lasse, dass sich reiche Menschen eine bessere Ernährung leisten könnten als weniger begüterte Zeitgenossen.

Nach Überzeugung von Jungbauer-Gans sind die Betriebe gut beraten, Strategien für eine gesündere Arbeitswelt mit einer Personalpolitik zu verbinden, die auf „Diversity Management“ setzt und sich stärker als bisher auf „untypische“ Beschäftigtengruppen wie Behinderte, Ältere und Migranten einzustellen. Hasselhorn warnte die Betriebe davor, ihren Fokus alleine auf das Thema Gesundheit zu richten, wenn es darum geht, ältere Beschäftigte im Betrieb zu halten.

Es gehe auch um Motivation, Qualifizierung und Weiterbildung. Auf Nachfragen aus dem Publikum machte Hasselhorn deutlich, dass auch den Betriebsräten eine wichtige Funktion für das betriebliche Gesundheitsmanagement zukommt. Denn Unternehmen mit Betriebsrat zeichneten sich im Schnitt durch ein deutlich besseres Gesundheitsmanagement aus.

Nürnberg's Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly ließ es sich in seinem Schlusswort nicht nehmen, Reinhold Gietl als einen „Unternehmer aus dem Zuckerbäckerbuch“ zu preisen – was ihm auch deswegen leichter von den Lippen gegangen sein dürfte, als die vorangegangenen Wortmeldungen aus dem Publikum auf drastische Negativbeispiele aus der Region hingewiesen hatten. Angesichts der Tatsache, dass auf dem Podium kaum ein Dissens festzustellen war, bilanzierte das Stadtoberhaupt: „Wir haben kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem“.



„Kranke Beschäftigte, die trotzdem zur Arbeit gehen, kommen die Unternehmen teuer zu stehen“, ist Prof. Monika Jungbauer-Gans (Universität Erlangen-Nürnberg) überzeugt.

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet. Sie stehen allen Interessierten offen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter

www.iab.de/ng2_2013