



Freie und Hansestadt Hamburg

**Behörde für
Arbeit, Soziales, Familie und Integration**

Schirmherr Senator Scheele

**ESF-Projekt „Hamburger Demographie Netzwerk“
Grußwort anlässlich der Auftaktveranstaltung in der Bucerius Law
School**

Mittwoch, 25. April 2012, 16.00 Uhr

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Perger,

sehr geehrter Herr Fröhlich,

sehr geehrter Herr Kast,

meine sehr verehrten Damen und Herren,

im Namen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration begrüße ich Sie ganz herzlich!

Ich habe sehr gerne zugesagt, die Schirmherrschaft für diese Veranstaltung zu übernehmen.

Und auch mit einem kurzen Grußwort die Bedeutung der demographischen Entwicklung für die Freie und Hansestadt Hamburg zu erläutern.

Wie Sie vielleicht wissen, hatte ich bereits 2009 vor fast drei Jahren als Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium die Gelegenheit, auf einer Veranstaltung des Demographie Netzwerkes zu sprechen.

Damals konnten wir - nicht ohne Genugtuung - feststellen, wie stabil sich die Arbeitsplatzsituation in Deutschland trotz der damaligen Krise entwickelt hatte.

Und das deshalb, weil wir gemeinsam – das heißt Politik und Wirtschaft – in der Krise auf die richtigen Instrumente gesetzt haben.

Kurzarbeit hieß damals das Stichwort.

Nun hat sich die Situation sehr viel positiver entwickelt als wir uns damals vorstellen konnten.

Die Arbeitslosenzahlen sind noch einmal deutlich zurückgegangen.

Heute liegen sie in Hamburg bei 72.000. Das entspricht einer Quote von 7,8 Prozent, Tendenz weiter abnehmend.

Nun stehen wir heute wieder vor zwei großen Herausforderungen:

Zum einen ist es die nach wie vor schwelende Finanz- und Schuldenkrise. Das soll heute aber nicht unser Thema sein.

Zum anderen ist es die demographische Entwicklung, die sich sehr viel lautloser vollzieht – aber in ihren Konsequenzen nicht weniger einschneidend ist.

Worum geht es?

Ich sehe hier im Saal niemanden, der 2007 geboren ist, sonst könnte ich ihm eine gute Nachricht mitteilen:

Die Hälfte seines Jahrgangs hat die Chance, 102 Jahre alt zu werden! Das hat vor 14 Tagen der Hamburger Medizinsoziologe, Professor Knesebeck auf einer Veranstaltung prognostiziert.

Schon dann, wenn der Nachwuchs an Kindern und Jugendlichen zurückgeht, steigt zwangsläufig der Anteil der Älteren und das Durchschnittsalter deutlich an.

Wenn sich dann noch ihre Lebenserwartung deutlich erhöht, steigt er sogar überproportional.

Das hat natürlich erhebliche Auswirkungen auf alle Lebensbereiche, auf die Arbeitswelt, die Sozialkassen, die Staatsfinanzen, die gesamte Gesellschaft.

Meine Damen und Herren,

ich möchte Ihnen anhand einiger Zahlen zeigen, wie sich die Situation in Hamburg darstellt und welche Konsequenzen sich daraus für die Politik, aber auch für die Unternehmen und die Beschäftigten ergeben.

Was die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung angeht, sind wir in Hamburg zwar in den nächsten 10 bis 15 Jahren in einer privilegierten Situation.

In anderen Bundesländern stellt sich die Lage viel gravierender dar.

Aber danach wird auch hier in Hamburg die Lage ernst:

Langfristig gesehen, ergibt sich folgendes Bild:

Die sogenannte „12. Koordinierte Bevölkerungsentwicklung“ für die kommenden 50 Jahre zeigt ganz deutlich: Die Zahl der Hamburgerinnen und Hamburger im erwerbsfähigen Alter - in dieser Untersuchung geht man hierbei von den 20- bis 64jährigen aus - wird zwar die nächsten zehn Jahre noch leicht auf 1,2 Millionen steigen.

Dann wird sie aber mehr oder weniger stark absinken: Auf unter 1 Million oder sogar bis etwa 850.000.

Dieser Rückgang lässt sich recht gut prognostizieren.

Die einzige unbekannte Größe ist dabei der Umfang der Zuwanderung.

Mittelfristig betrachtet sehen wir aber, dass sich schon innerhalb der nächsten 20 Jahre eine schwierige Situation entwickelt:

Weil der Umfang der erwerbsfähigen Bevölkerung noch relativ stabil bleibt, darf man daraus nicht schließen, dass es hier auch ein ausreichendes Angebot an Fachkräften geben wird.

Denn innerhalb der nächsten zwei Jahrzehnte sind die heute 45- bis 64jährigen aus dem Arbeitsleben ausgeschieden.

Die nachrückenden Generationen sind aber zahlenmäßig nicht annähernd in der Lage, diese Personengruppe zu ersetzen.

145.000 junge Hamburgerinnen und Hamburger müssen 235.000 Ältere auf dem Arbeitsmarkt ersetzen.

Selbst wenn alle jungen Leute einen Schulabschluss machen und anschließend eine Ausbildung absolvieren oder studieren und so keiner dieser potentiellen Fachkräfte verlorenght, wird es nicht reichen!

Allein aus diesen Zahlen ergibt sich eine Lücke von knapp 100.000 Menschen sie uns mittelfristig im erwerbsfähigen Alter fehlen.

Kurzfristig betrachtet wissen wir zum Beispiel aus den Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit, dass der Fachkräftemangel in Hamburg in einigen Branchen bereits heute spürbar ist.

Anhand dieser Zahlen können wir sehr genau verfolgen, wie viele Arbeitsuchende und wie viele offene Stellen in den Branchen gemeldet sind und wie lange es dauert, bis eine Stelle neu besetzt werden kann.

Deutliche Engpässe mit zunehmender Tendenz gibt es schon heute zum Beispiel in der **Kranken- und Altenpflege**.

Das gilt auch für die sogenannten **MINT-Berufe** (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik).

Wie ernst die Situation im Handwerk ist, fasste Heinrich Rabeling, Geschäftsführer vom Elbcampus, dem Bildungszentrum der Handwerkskammer, kürzlich so zusammen:

„Wir haben nicht nur einen Fachkräftemangel sondern bald auch einen Fachbetriebsmangel!“

Handlungsmöglichkeiten

Nun dürfen wir diese Engpässe nicht einfach akzeptieren:

Wir alle – ob als Unternehmer, als Wissenschaftler oder Vertreter verschiedener Institutionen und Behörden – können gemeinsam sehr viel dafür tun, dass wir auch in den nächsten 20, 30 oder 50 Jahren noch genügend Fachkräfte haben, die unseren **Wohlstand erhalten!**

Wie in der Vergangenheit die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine umfassende Strategie erforderte, bedarf auch die zukünftige Sicherung eines ausreichenden Angebots an Arbeitskräften einer übergeordneten Strategie.

Meine Behörde arbeitet derzeit für den Senat an einer umfassenden **Strategie zur Fachkräftesicherung.**

Diese werden wir noch Ende dieses Jahres vorstellen.

Wichtig ist uns in diesem Prozess ein konstruktiver Dialog mit allen relevanten Akteuren: den Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, der Arbeitsagentur und den Hamburger Fachbehörden.

Und natürlich mit Ihnen; mit den Unternehmen, die sich hier im Hamburger Demographie Netzwerk engagieren möchten.

Meine Damen und Herren,

bei der Entwicklung der Fachkräftestrategie gibt es zwei Ansatzpunkte:

Erstens die Erhöhung der Anzahl aller Hamburgerinnen und Hamburger im erwerbsfähigen Alter.

Und zweitens die Erhöhung ihrer Beschäftigungsquote.

Beide Ansätze wirken nur, wenn auch die Qualifikationen der Erwerbspersonen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Im Kern wird es somit um die Fragen gehen:

Wo liegen die Potenziale für die Arbeitskräfte von morgen?

Und wie gewinnen oder erhalten wir Sie?

Lassen Sie mich an drei Handlungsfeldern skizzieren, wo solche Potenziale liegen könnten, wie wichtig dabei ein Zusammenspiel von Wirtschaft und Politik ist.

1. Die **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen** verspricht mit das höchste Potenzial, kommenden Engpässen auf dem Arbeitsmarkt entgegen zu treten.

Familienzeiten dürfen für Frauen keine berufliche Sackgasse bedeuten.

Frauen muss der Wiedereinstieg erleichtert und sie müssen entsprechend ihrer tatsächlichen beruflichen Qualifikation beschäftigt und bezahlt werden.

Mit dem Europäischen Sozialfonds haben wir hierzu bereits zwei erfolgreiche Projekte auf den Weg gebracht.

Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** muss weiter vorangetrieben werden.

Als Behörde haben wir uns für einen verstärkten Ausbau der Kindertagesstätten entschieden.

Diese hohe Investition in die Infrastruktur der Kindertagesbetreuung ist Familien- und Bildungspolitik. Sie ist aber gleichzeitig auch Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik.

Mit dem ESF erproben wir derzeit in Kooperation mit der Behörde für Schule und Berufsbildung ein Ausbildungsmodell in Teilzeit, das berufliche Ausbildung mit familiären Verpflichtungen vereinbart.

Aber auch die Unternehmen sind hier in der Verantwortung ihren Beitrag zu leisten und Beschäftigten auf die Lebenssituation abgestimmte Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen.

2. Handlungsfeld: Jungen Menschen

Wir müssen allen jungen Menschen eine **gute Ausbildung** bieten und reibungslos in den Arbeitsmarkt integrieren. Das ist eine der wichtigen Aufgaben der Zukunft.

Hier setzt Hamburg mit der **Jugendberufsagentur** ein sichtbares Zeichen.

Erstmals werden künftig Schule, Agentur, Jobcenter und Jugendhilfe in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden gemeinsam handeln.

Die Jugendberufsagentur soll Jugendlichen Beratung aus einer Hand anbieten. Damit keiner verloren geht!

Den Unternehmen kommt aber auch hier durch die Ausbildung eine Schlüsselfunktion zu:

Sie müssen Jugendliche unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund erfolgreich ausbilden und ihnen auf diese Weise auch langfristig eine berufliche Perspektive eröffnen.

3. Handlungsfeld: Zuwanderung Selbstverständlich braucht Hamburg aber auch die **Zuwanderung** von außen.

Aus anderen deutschen Bundesländern ebenso wie aus dem Ausland.

Mit der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung leisten wir einen wichtigen Beitrag dazu, dass Menschen in einem Beruf arbeiten können, der ihrer Qualifikation entspricht – auch wenn der Berufsabschluss im Ausland erworbenen wurde.

So hat die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung mit ESF-Förderung seit 2010 mehr als 1.100 Ratsuchende aus über 100 Ländern zur Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation beraten.

Bis Ende 2013 rechnen wir damit, dass rund 3.000 Menschen mit Hilfe der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung den Weg in ihren erlernten Beruf finden.

Ziel muss es sein, eine Willkommenskultur zu schaffen, die Hamburg für Fachkräfte attraktiv macht.

Hier sind auch die Unternehmen in der Pflicht.

Sie müssen erkennen, welche Chancen sich bieten, zusätzliche hochqualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Bei den gerade genannten Handlungsfeldern sind wir aus meiner Sicht bereits auf einem guten Weg.

Bei einem weiteren Handlungsfeld dagegen stehen wir erst am Anfang: die **Erwerbsbeteiligung Älterer**.

Erfreulich ist, dass sich bundesweit die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe der 60- bis 65jährigen von 2000 bis 2010 von 20 auf mehr als 40 Prozent verdoppelt hat (Mikrozensus des Stat. Bundesamtes).

Offenbar wird zunehmend erkannt: Die Jüngeren können zwar schneller laufen, aber die Älteren kennen die Abkürzungen!

Meine Damen und Herren,

diese Entwicklung geht zwar in die richtige Richtung. Wir sind aber noch nicht am Ziel.

Beschäftigte müssen die Möglichkeit erhalten, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter berufstätig zu sein.

Dies gilt insbesondere für solche Berufe, die physisch und psychisch sehr belastend sind.

Die „**Rente mit 67**“ darf sich **nicht als faktische Rentenkürzung** darstellen.

Das bedeutet zum einen, dass wir eine **alternsgerechte Arbeitswelt** brauchen, die zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beiträgt.

Zum anderen müssen wir Menschen den Weg ebnen, ihre **Erwerbsbiografien flexibler** zu **gestalten** als unsere Eltern es vermutlich in der Vergangenheit getan haben.

Wer aus gesundheitlichen oder sonstigen Gründen seinen bisherigen Beruf nicht mehr ausüben kann, muss die Chance einer beruflichen Neuorientierung erhalten. Innerhalb des eigenen Unternehmens oder auch außerhalb.

Unternehmen sind in diesem Zusammenhang gefordert geeignete personalpolitische Strategien zu entwickeln.

Die Politik kann aber auch einen Beitrag dazu leisten.

Im Rahmen der Fachkräftestrategie planen wir eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer abzielt und dazu beiträgt, den Wert der Älteren im Erwerbsleben erkennen und anerkennen zu helfen.

In diesem Sinne hat jede arbeitsmarktpolitische Maßnahme auch immer eine sozialpolitische Komponente.

Es geht um **Anerkennung im eigentlichen Sinne, um Wertschätzung.**

Sicherlich auch für viele von Ihnen und in Ihren Unternehmen immer wieder ein wichtiges Thema.

Meine Damen und Herren,

wir stehen am Anfang eines spannenden Prozesses.

Ich kann Sie nur ermutigen – und dabei denke ich vor allem an die Unternehmer unter Ihnen:

Nehmen Sie diese Herausforderung tatkräftig an – engagieren Sie sich im Hamburger Demographie Netzwerk!

Ich bin mir sicher, dass Sie hier neue Denk- und Lösungsansätze finden werden und voneinander profitieren können!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!