



Hamburgisches  
WeltWirtschafts  
Institut



# Den demografischen Wandel gestalten – Arbeitskräftepotenziale nutzen

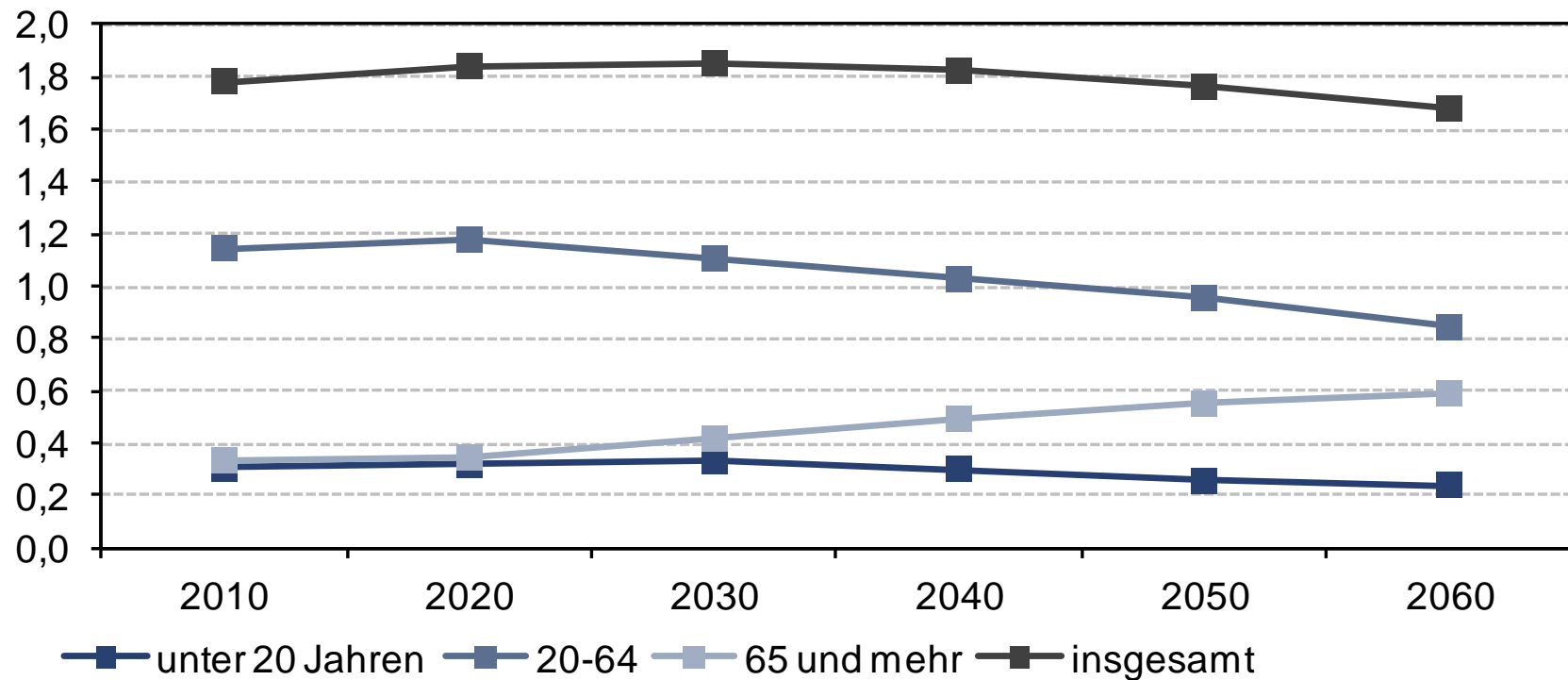
Impulsvortrag zum

Hamburger Unternehmerinnentag am 14. September 2013

Dr. Christina Boll

## Bevölkerung Hamburgs

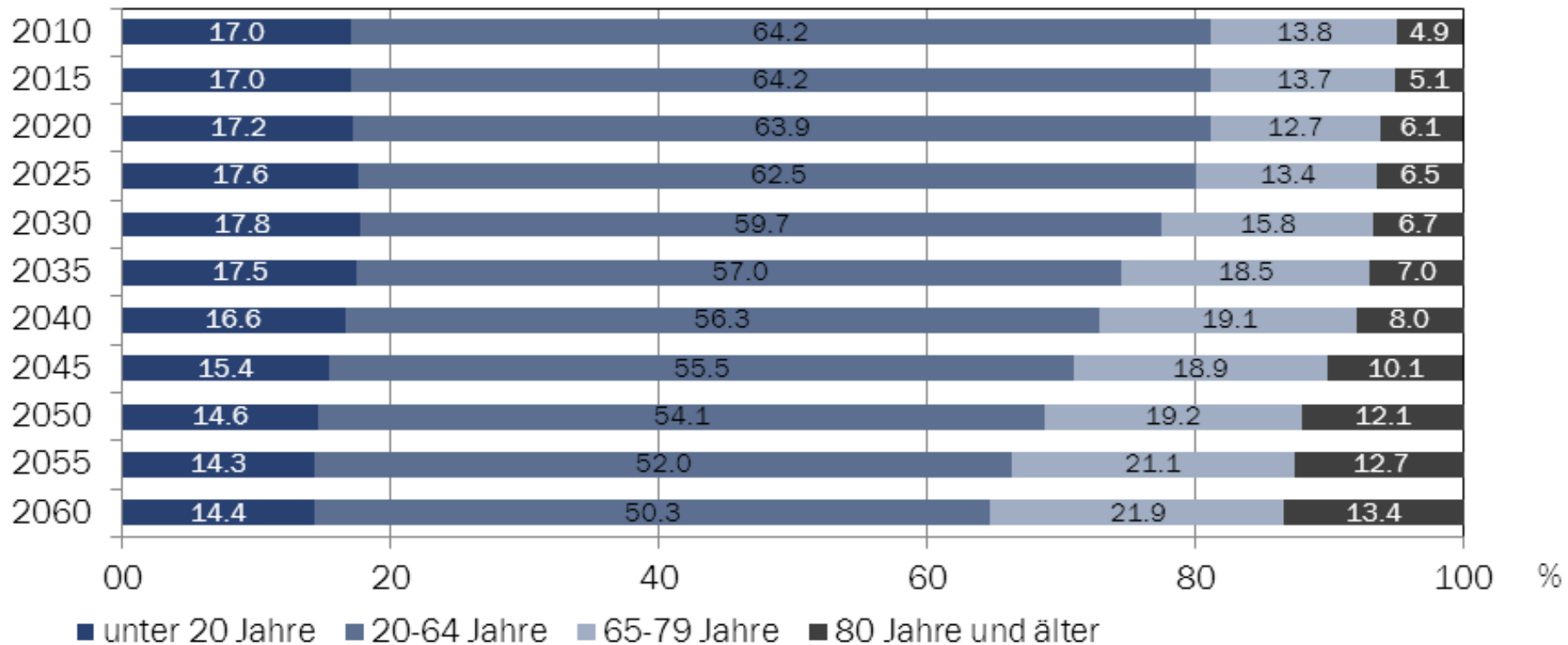
Mio.



Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010); HWWI.

Quelle: Boll et al. (2013): Wachsender Pflegebedarf in Hamburg – Situation erwerbstätiger Pfleger und Herausforderungen für Hamburger Unternehmen, Studie im Auftrag der Handelskammer Hamburg für die Hamburger Allianz für Familien, HWWI Policy Paper 78, Hamburg.

## Altersstruktur der Bevölkerung Hamburgs 2010-2060



Quellen: Statistisches Bundesamt (2010); HWWI.

Quelle: Boll et al. (2013): Wachsender Pflegebedarf in Hamburg – Situation erwerbstätiger Pfleger und Herausforderungen für Hamburger Unternehmen, Studie im Auftrag der Handelskammer Hamburg für die Hamburger Allianz für Familien, HWWI Policy Paper 78, Hamburg.

- Ende Januar 2012 lebten **513.000 Menschen mit Migrationshintergrund** in Hamburg, =29,2 % aller Hamburgerinnen und Hamburger.
- **Unter jüngeren Menschen** ist der Anteil **höher als unter älteren**: Unter Personen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) sinkt der Migrant/innen-Anteil mit steigendem Alter von rund 1/3 (bis 24 Jahre) auf rund 1/4 (ab 50 Jahre).

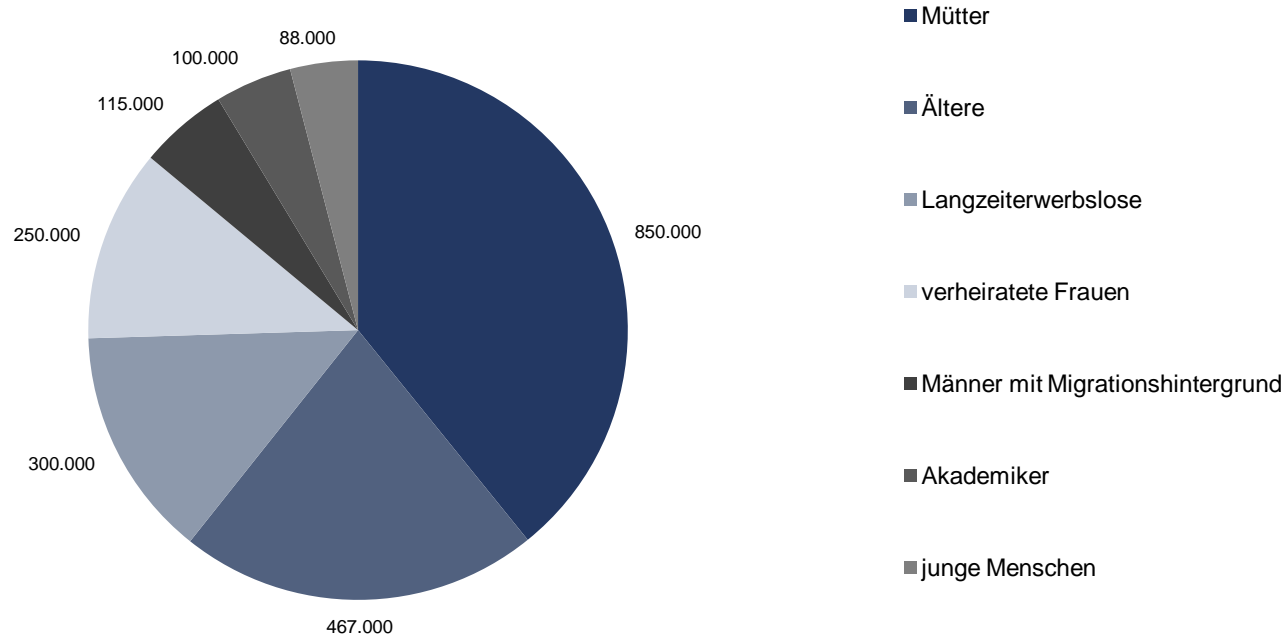
Quelle: Schätzungen des Statistikamtes Nord auf Basis einer Sonderauswertung des Melderegisters vom 28.01.2012

- Anstieg der durchschnittlichen **Lebenserwartung** bei Geburt
  - Mädchen 2006/2008: 82,4 Jahre, 2060= 89,2 Jahre
  - Jungen 2006/2008: 77,2 Jahre, 2060= 85,0 Jahre
- Anstieg der **Lebensarbeitszeit**
  - Gesetzliches Renteneintrittsalter 2012: 65 Jahre, sukzessive Anhebung bis 2029 auf 67 Jahre
  - Faktisches Rentenzugangsalter 2012= 61 Jahre

Datenquellen: Lebenserwartung 2006/2008: Destatis 2009; Lebenserwartung 2060: Destatis, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basisannahme L1;  
Gesetzliches Renteneintrittsalter: Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz März 2007; Faktisches Rentenzugangsalter: Deutsche Rentenversicherung 2013.

# Fachkräftepotenzial = 2.170.000 Menschen

## Aktivierbare Arbeitskräftepotenziale nach Personengruppen



Quellen: wie im Text genannt; Berechnungen HWWI.

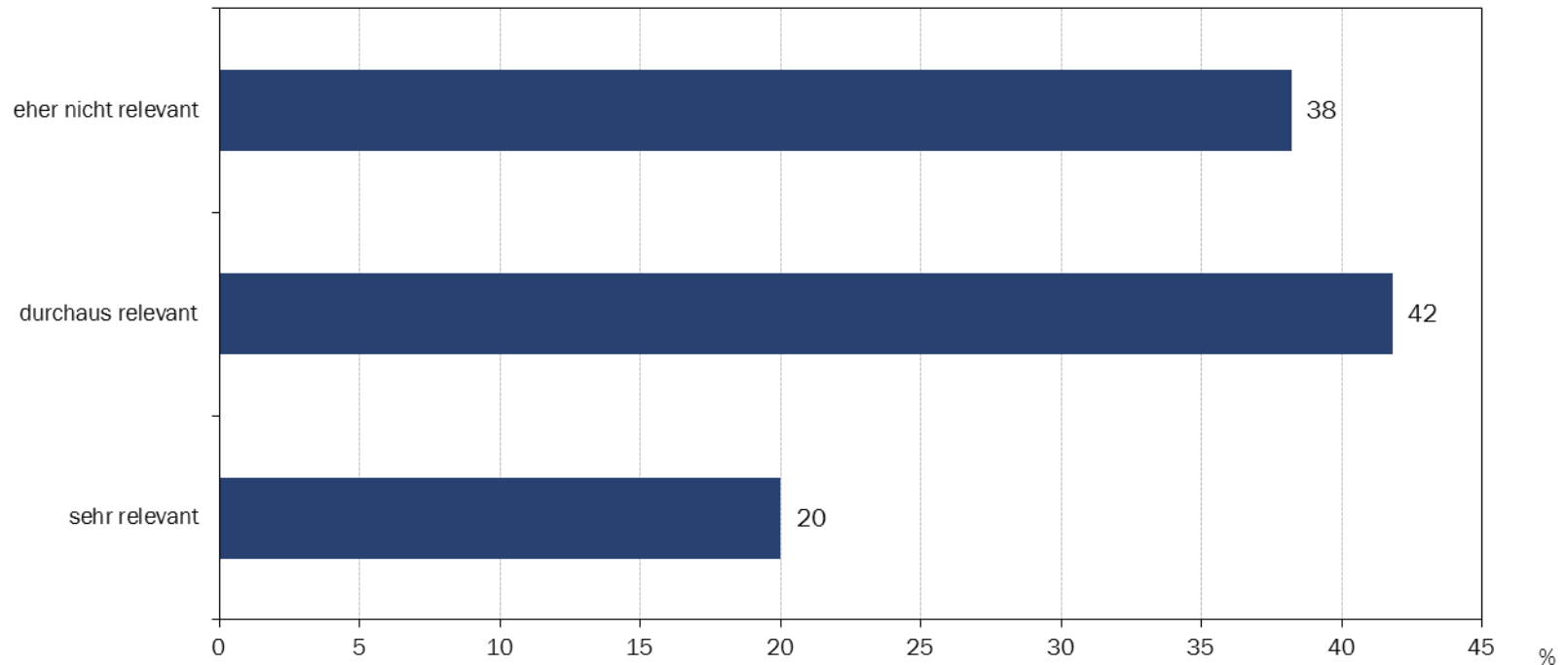
Quelle: Boll, C. et al. (2013): Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland: Maßnahmen und Effekte, Studie im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH (INSM), Hamburg.

# **WIE KONKRET FACHKRÄFTE GEWINNEN UND BINDEN?**

- Realisierung von **Kinderwünschen** in früher Erwerbsphase ermöglichen
- Sorgearbeit für **ältere Angehörige** ermöglichen
- Dabei beide Geschlechter ansprechen – veränderten Wünschen gerecht werden
- Lebensverlaufsorientierte Personalpolitik
  - „Wann will ich im Betrieb wo stehen?“
  - „Wie lässt sich dies mit Sorgearbeits-Phasen vereinbaren?“



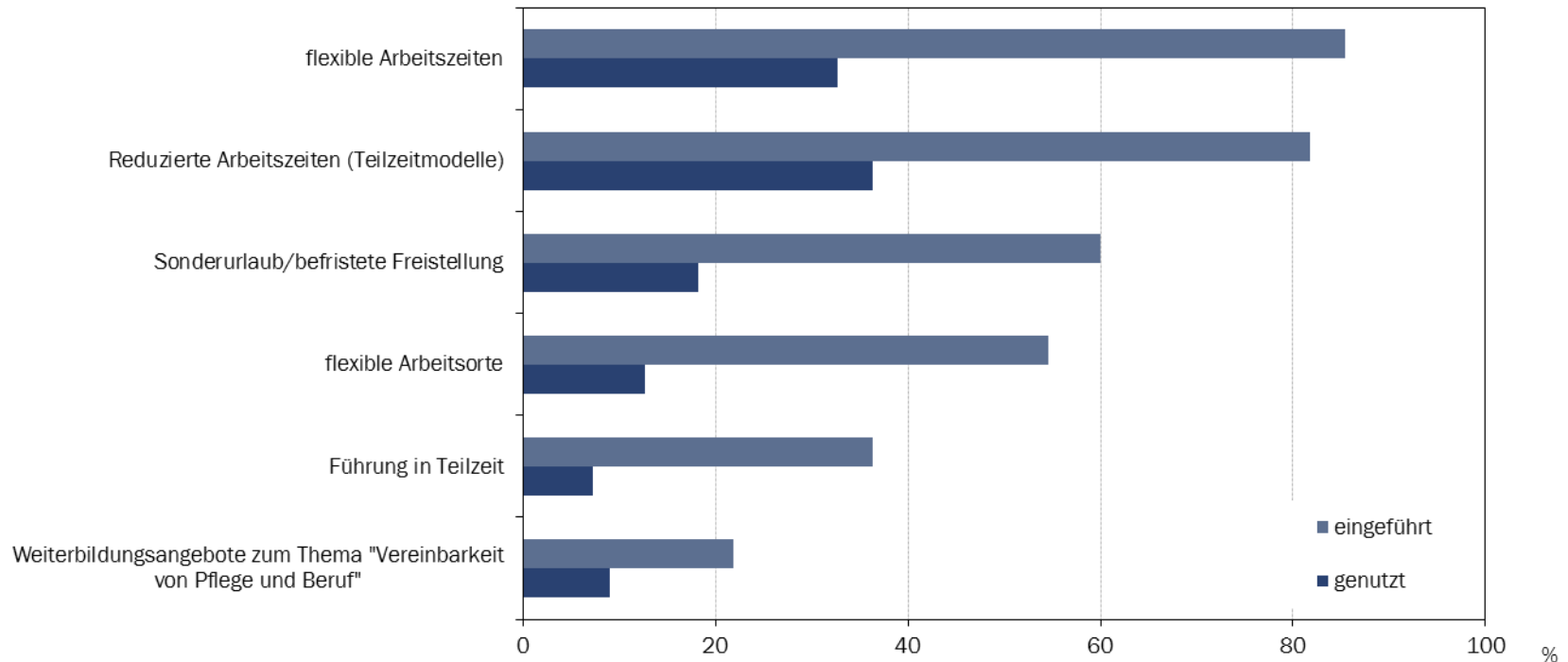
Wie relevant ist das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Ihr Unternehmen?



Quellen: Umfrage der Handelskammer Hamburg im März/April 2013 unter Unternehmen, die das Hamburger Familiensiegel führen (N=55); Umfragekonzeption und Auswertung: HWWI und HSBA.

Quelle: Boll, C. et al. (2013): Wachsender Pflegebedarf in Hamburg – Situation erwerbstätiger Pfleger und Herausforderungen für Hamburger Unternehmen, Studie im Auftrag der Handelskammer Hamburg für die Hamburger Allianz für Familien, HWWI Policy Paper 78, Hamburg.

Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben Sie eingeführt, und welche werden von pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt?



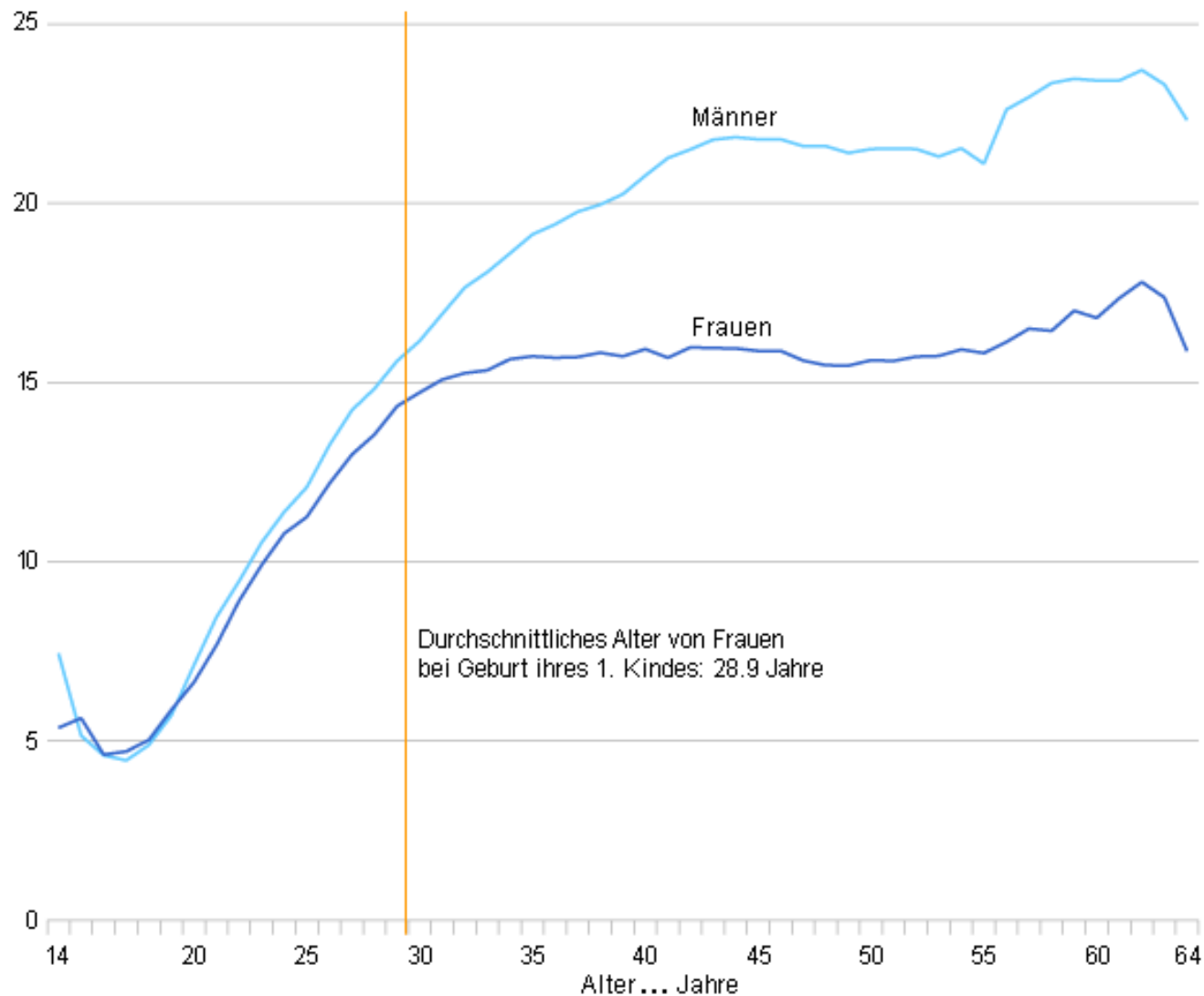
Quellen: Umfrage der Handelskammer Hamburg im März/April 2013 unter Unternehmen, die das Hamburger Familiensiegel führen (N=55); Umfragekonzeption und Auswertung: HWWI und HSBA.

Quelle: Boll, C. et al. (2013): Wachsender Pflegebedarf in Hamburg – Situation erwerbstätiger Pflegenden und Herausforderungen für Hamburger Unternehmen, Studie im Auftrag der Handelskammer Hamburg für die Hamburger Allianz für Familien, HWWI Policy Paper 78, Hamburg.

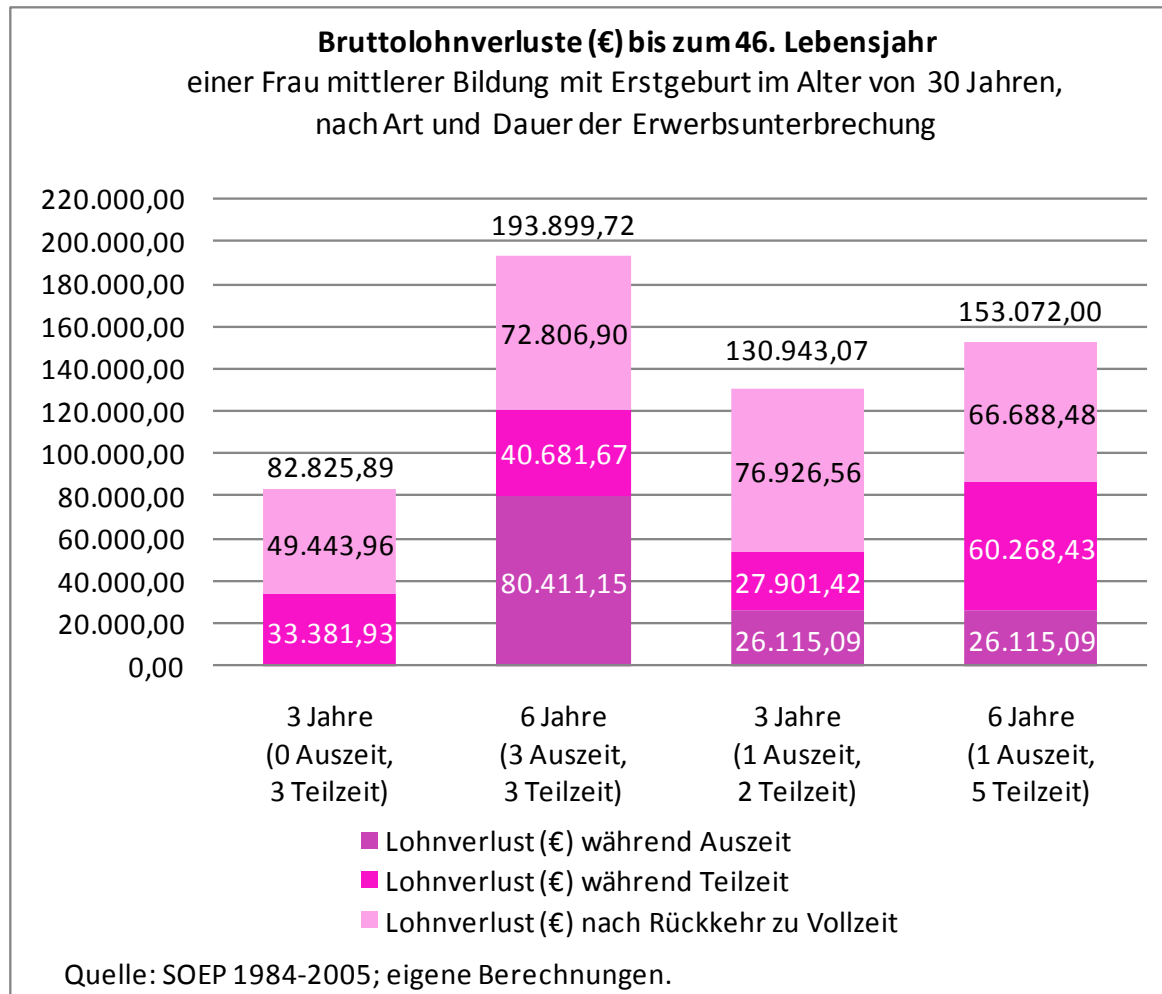
# FRAUEN PERSPEKTIVEN ERÖFFNEN: LOHNLÜCKE SCHLIESSEN

## Bruttostundenverdienste nach Geschlecht in 2010

in Euro



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2013



Quelle: Boll, C. (2011): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Der Schattenpreis von Kindern und dessen mögliche Auswirkungen auf weibliche Spezialisierungsentscheidungen im Haushaltszusammenhang, Eine quantitative Analyse auf Basis von SOEP-Daten, Monografische Dissertationsschrift, Reihe "Sozialökonomische Schriften" (Hrsg.: Prof. Dr. B. Rürup und Prof. Dr. W. Sesselmeier), Verlag Peter Lang, Frankfurt am Main et al.

- Wir werden weniger, älter, bunter.
  - Immer mehr Menschen arbeiten immer länger.
  - **Gewinnung und Bindung von Fachkräften** erfordert Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Phasen des Lebenslaufes.
  
  - (Erwerbs-)Arbeit muss machbar sein und muss sich lohnen.
  - Auch Unternehmerinnen und Unternehmer können viel tun.
  
  - **Lebensverlaufsorientierte Personalpolitik** heißt, Beruf und Familie in allen Lebensphasen vereinbar zu gestalten.
  - Aufstiegs- und Einkommensperspektiven sind flankierend wichtig.
  - Employer-Branding: Pro-aktive Strategieentwicklung!
- ➔ Unternehmerinnen sollten hier vorbildhaft vorgehen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

[boll@hwwi.org](mailto:boll@hwwi.org)