

Demografischer Wandel - Thema in Regionen, nationale und globale Entwicklungen

Im Rahmen der Betriebsinitiative bdw Region Köln haben im Jahr 2006 bislang zahlreiche Veranstaltungen stattgefunden. Diese sogenannten Info Treffs für Unternehmer und Personalverantwortliche wurden von institutionellen Akteuren der Arbeitsmarktregion Köln sowie den Partnern von bdw maßgeblich unterstützt. In diesen Veranstaltungen konnten ca. 200 Unternehmen über die Herausforderungen des demografischen Wandels informiert werden. Darüber hinaus haben die bdw-Berater über die Grenzen der Region hinaus geschaut, um Erfahrungen aus anderen Regionen für den Großraum Köln zu generieren. Über zwei herausragende Veranstaltungen wollen wir kurz berichten.

„Demografischer Wandel als unternehmerische Herausforderung“

Vom 18.-19.9.2006 veranstaltete die Schmalenbach Gesellschaft den 60. Deutschen Betriebswirtschaftler Tag in Frankfurt. Das Thema der Jubiläumsveranstaltung lautete: „Demografischer Wandel als unternehmerische Herausforderung“. Prof. Dr. Clemens Börsig, Präsident der Schmalenbach Gesellschaft und Aufsichtsratsvorsitzender der Deutsche Bank AG, umriss in seiner Eröffnungsrede die herausragenden Veränderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt:

- Selbst bei positivsten Annahmen für die Migration von 200.000 Menschen pro Jahr, die in die Bundesrepublik einwandern, nimmt die Zahl der Erwerbspersonen doppelt so schnell ab, wie die der übrigen Bevölkerung.
- In den vergangenen 5 Jahren ist das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen um ein Jahr auf 40 Jahre gestiegen. Und es steigt weiter.
- Die Kompetenzen älterer Erwerbspersonen müssen differenziert betrachtet werden. Menschen, die körperliche Arbeiten ausüben und nur noch bedingt einsetzbar sind, brauchen veränderte Tätigkeitsfelder. Die Fähigkeiten von geistig arbeitenden Menschen müssen durch kontinuierliche Weiterbildung ausgebaut werden. Für beide Gruppen ist ganzheitliche Gesundheitsvorsorge unabdingbar.

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und Direktor des Instituts für Arbeit, sprach sich darüber hinaus für die Etablierung einer „Tradition der Weiterbildung“ aus. Unternehmen sollten „Sparmodelle für Weiterbildung“ einführen, und die Infrastruktur an Hochschulen müsse dem Rechnung tragen.

Organisation:

MORTSIEFER MANAGEMENT CONSULTING

Dr. Mortsiefer Management
Consulting GmbH

Telefon 02 21. 2 72 69-80
Telefax 02 21. 2 72 69-81

www.mortsiefer.de
info@mortsiefer.de

Deutsche Bank
BLZ 370 700 24
Konto 1 132 026

HRB 32313
Mitglied BDU

Das immanente Problem der Pensionsverpflichtungen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel erläuterte Prof. Dr. Stefan Kirsten, Vorstand der ThyssenKrupp AG. Der Konzern zahlt laut Prof. Kirsten heute Pensionen an 190.000 Pensionäre weltweit. Kirsten betonte, dass Aussagen wie „Pensionsverpflichtungen sind eine tickende Zeitbombe“ zu vernachlässigen sind, da eben diese das bedeutendste personalwirtschaftliche Instrument der „smarten“ Mitarbeiter-Bindung darstellen. Mitarbeiter seien als Humankapital, d.h. nicht bilanzierbarer Reichtum des Unternehmens zu verstehen. Pensionsverpflichtungen stellen somit allenfalls ein technisches Risiko und eine Herausforderung für die Bilanzierung dar. Maßgeblich für die Konzernberichterstattung europäischer, kapitalmarktorientierter Konzerne sind die internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS / JFRS). Der entscheidende Grundsatz für die Bilanzierung müsse laut Prof. Kirsten Kommunikation und Transparenz sein. Auf Wahlrechte für Glättungsmechanismen hinsichtlich des aus den Pensionszusagen resultierenden Verpflichtungsumfangs sollte verzichtet werden. Eine Ansicht, die viele seiner namhaften Nachredner teilten.

Ein interdisziplinärer Vortrag von Prof. Dr. Ursula Staudiger zeigte die Notwendigkeit und Chance auf, die ein dynamisches Personalmanagement vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bietet. Die Weiterentwicklung von Kompetenzprofilen sowie Arbeitsmarktprofilen sei bei weitem nicht ausgeschöpft. Des weiteren öffnete sie den Blick auf die neueste Forschung zur Erweiterung kognitiver Fähigkeiten älter werdender Mitarbeiter. Diese Methoden werden derzeit noch kaum in der Praxis angewandt, müssen aber dringend in Arbeitsorganisation und Managementstrategien Eingang finden, so Staudinger.

Das Praxisbeispiel der Deutsche Bahn AG verdeutlichte nicht zuletzt die unabdingbare Notwendigkeit eines umfassenden und nachhaltigen Gesundheitsmanagements. Dr. Christian Gravert, Leiter Gesundheits- und Sozialpolitik Deutsche Bahn AG, verwies auf eine Gesamt-Analyse von 24 vorliegenden Studien zum Thema. Diese habe gezeigt, dass Menschen nirgendwo so empfänglich für Gesundheitsmaßnahmen sind wie am Arbeitsplatz. Dies müsse genutzt werden, um den Gesundheitsstand der Mitarbeiter zu verbessern, nicht ohne die Mitverantwortung der Arbeitnehmer in ihrem eigenen Interesse einzufordern. Die Deutsche Bahn fokussiert bei ihren Bemühungen um Gesundheitsförderung, übergreifende Qualifizierung und Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungsbedingungen auch auf den ökonomischen Nutzen. Der Krankenstand bei der Deutsche Bahn AG konnte um 28% gesenkt werden.

Im Bereich Marketing demonstrierte Dr. Volker Breid, Verlagsgeschäftsführer Gruner + Jahr AG & Co. KG, ein innovatives Konzept, um die Interessen von alternden Zielgruppen in der Leserschaft anzusprechen und deren Bedürfnissen mit neuen Produkten zu begegnen. Kreative Forschungskonzepte gingen dem Versuch voraus, ein „Eltern-“ Heft für die Großelterngeneration zu entwickeln. Eine Gruppe älterer erfahrener Mitarbeiter (Best Ager), die „für das Thema brannte“, hat dieses Heft entwickelt und als Spezialistenteam ein Produkt für eine Zielgruppe gleichen Alters kreiert.

Prof. Dr. Thomas Foscht von der Universität Graz ermahnte, die Diversifizierung älterer Zielgruppen und den Einfluss „gefühlten Alters“ nicht aus dem Auge zu verlieren. Seiner Einschätzung nach gelte in der Absatzwirtschaft der Satz „Generation 50+ - misunderstood“. Das kognitive Alter, also das selbst gefühlte Alter, die optischen Wahrnehmungen sowie die Einschätzung des Alters einer Person durch Dritte, hat nachhaltige Wirkung auf die Selbsteinschätzung einer Person. Danach fühlen sich 50-Jährige eher wie Anfang 40 und 70-Jährige durchaus 15 Jahre jünger. Wer Produkte mit Begriffen wie „50+“ oder „Senioren“ vermarktet, sollte daher im Auge behalten, wer damit tatsächlich erreicht werden kann. Etwas Positives hat die höhere hedonistische Einstellung aber auch: je größer die Eitelkeit, desto höher ist das Gesundheitsbewusstsein der Menschen.

Dies alles sind nur Schlaglichter und eine subjektive Auswahl von Themenhighlights eines sehr komplexen Kongressangebots. Der Kongress der Schmalenbach Gesellschaft hat deutlich hervorgehoben: Der demografische Wandel hat Unternehmen faktisch längst erreicht – aber die wenigsten haben das Phänomen bislang erkannt, geschweige denn mit Personal- oder Absatzkonzepten darauf reagiert. Pensionsrückstellungen sind ein Mega-Thema für Konzerne. Die brennenden Herausforderungen befinden sich im Personalwesen.

The World Ageing & Generations Congress – Demographic Change: Challenges and Opportunities for Business, Politics and Society

Prof. Dr. Ilona Kickbusch, Vorsitzende des World Ageing & Generations Congress 2006 eröffnete die 3-tägige Veranstaltung am 27.09.2006 an der Universität St. Gallen. Im Fokus von Vorträgen und akademischen Sessions stand die Beurteilung und Bewertung der Herausforderungen und der Chancen des demografischen Wandels. Prof. Kickbusch führte aus: Die hohe Lebenserwartung in modernen Gesellschaften verdanken wir außerordentlich erfolgreichen und wirtschaftlichen Entwicklungen, gepaart mit staatlicher Gesundheitsvorsorge. Dies war vielleicht die signifikanteste Errungenschaft des vergangenen Jahrhunderts. In diesem Jahrhundert sind wir nunmehr herausgefordert, die Strukturen unserer Gesellschaft, Prioritäten von Gesetzgebung, die Art wie wir unser Leben planen u.a.m. dieser

Organisation:

● MORTSIEFER MANAGEMENT CONSULTING

Dr. Mortsiefer Management
Consulting GmbH

Telefon 02 21. 2 72 69-80
Telefax 02 21. 2 72 69-81

www.mortsiefer.de
info@mortsiefer.de

Deutsche Bank
BLZ 370 700 24
Konto 1 132 026

HRB 32313
Mitglied BDU

radikal neuen Situation anzupassen. 130 Key-Notes, Vorträge und Präsentationen sowie 600 teilnehmende Wissenschaftler und Vertreter der Wirtschaft aus 48 Ländern illustrieren auf dem WDA-Kongress den Stand der Forschung und best practise-Beispiele aus aller Welt www.wda.org.

Außergewöhnliche und innovative Umsetzungsansätze einzelner Regionen und einzelner Unternehmen verdeutlichen um so mehr, wie viel in den meisten Teilen von Wirtschaft und Gesellschaft noch geschehen muss. Der internationale Kongress machte deutlich, dass das Thema „Demografischer Wandel“ in anderen Ländern rund um den Globus ebenfalls von höchster Relevanz ist. Einige Länder haben dabei manche Herausforderungen bereits besser angenommen und bewältigen diese aufgrund frühzeitiger Interventionen besser als andere, auch besser als die Bundesrepublik Deutschland. Davon können wir lernen. Darum ist auch bdw bemüht, Initiativen, Stellgrößen und Maßnahmen kennen zu lernen, um einen Wissenstransfer in der Arbeitsmarktregion Köln einzuleiten.

Durch vielfältige Interventionen ist es gelungen, die Lebenserwartung zu verlängern. Es werden nun profunde Investitionen benötigt, um in diesem längeren Leben die Spanne des gesunden Lebens zu verlängern. Eine Politik des gesunden Alterns ist die Herausforderung unserer Zeit. Alle Länder, Industrienationen sowie Entwicklungsländer werden früher oder später vom demografischen Wandel erfasst. Die Ergebnisse der Diskussionen aller Teilnehmer lassen sich in einem 6-Punkteprogramm zusammenfassen:

1. Altern im 21. Jahrhundert ist völlig anders als es früher war.
 - Alle Länder müssen darauf reagieren.
 - Alle gesellschaftlichen Gruppen müssen sich dafür aufstellen, denn sie haben es noch nicht hinreichend getan.
 - Der Trend ist global und schreitet in den Industrienationen rapide voran.

Folgende Maxime gilt:

Die reichen Länder werden alt, nachdem sie reich geworden sind.

Die armen Länder altern, bevor sie reich werden.

2. Als Individuen begrüßen wir Langlebigkeit, als Gesellschaft haben wir diese Errungenschaft noch nicht positiv aufgenommen.
3. Die meisten Probleme, die im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel gesehen werden, sind „hausgemacht“ und müssen auf andere Faktoren zurückgeführt werden. Sie können nicht durch Migration gelöst werden. Politische Ziele sind daher:
 - Arbeitsangebote schaffen
 - Work-Life-Balance ermöglichen
 - Gesundheitsverbesserung voran treiben
 - Lebenslanges Lernen fördern

Organisation:

MORTSIEFER MANAGEMENT CONSULTING

Dr. Mortsiefer Management
Consulting GmbH

Telefon 02 21. 2 72 69-80
Telefax 02 21. 2 72 69-81

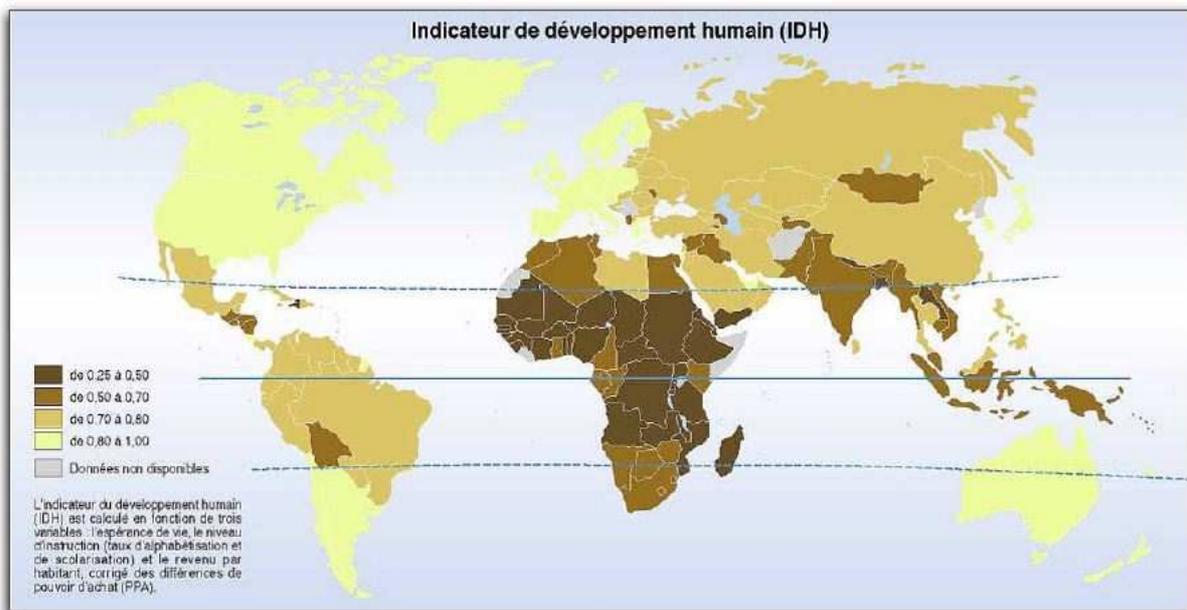
www.mortsiefer.de
info@mortsiefer.de

Deutsche Bank
BLZ 370 700 24
Konto 1 132 026

HRB 32313
Mitglied BDU

- Rentensysteme anpassen
 - Spar-Verhalten verbessern
 - Beteiligungsverfahren stützen
4. Die Politik der Langlebigkeit bedarf einer gesellschaftlichen Revolution.
 5. Gender Mainstreaming-Fragen bleiben vorläufig kritisch und müssen beobachtet und weiter verfolgt werden. Das betrifft besonders:
 - Migration von Frauen
 - Feminisierung des Arbeitsmarktes
 - Gesundheits- und Lebensziele
 6. Möglichkeiten für Verbesserungen sind vorhanden, aber werden nicht überall realisiert: Arbeit, Medizin und Technologie verändern die Chancen für das Altern. Sozialer Status / Wohlfahrt ist immer noch ein Hindernis.

Human Development Index (HDI, Index der menschlichen Entwicklung)



Der Human Development Index (HDI, Index der menschlichen Entwicklung) versucht seit 1990 mit einer Maßzahl den Stand der menschlichen Entwicklung in den Ländern der Welt zu verdeutlichen. Der HDI wird jährlich im Weltentwicklungsbericht veröffentlicht, welchen das United Nations Development Program (UNDP), das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen, herausgibt.

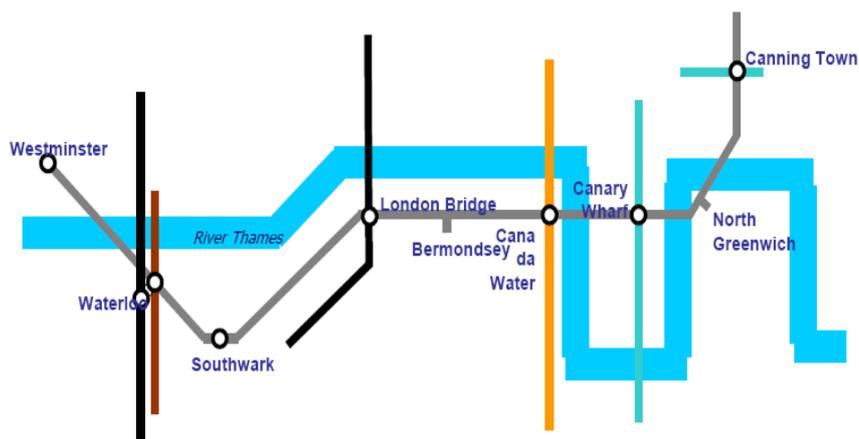
Anders als der Ländervergleich der Weltbank berücksichtigt er nicht nur das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Einwohner eines Landes in KKP- $\text{\$}$ (Kaufkraftparität), sondern ebenso die Lebenserwartung und den Bildungsgrad mit Hilfe der Alphabetisierungsrate und der Einschulungsrate der Bevölkerung. Die UNDP unterteilt die Länder nach dem HDI-Wert in drei Entwicklungskategorien:

- Länder mit hoher menschlicher Entwicklung: $\text{HDI} \geq 0,8$
- Länder mit mittlerer menschlicher Entwicklung: $\text{HDI} < 0,8$ und $\geq 0,5$
- Länder mit geringer menschlicher Entwicklung: $\text{HDI} < 0,5$

Neben der globalen Dimension ist nicht zu übersehen, dass auch innerhalb sehr kleiner Räume, wie z.B. einiger Stadtteile von London die Unterschiede der sozialen Niveaus mit unterschiedlich langen Lebenserwartungen der Einwohner einher gehen.

Differences in Life Expectancy within a small area in London

Travelling east from Westminster, each tube stop represents nearly one year of life expectancy lost



Quelle: London Health Observatory, Basisdaten: Office for National Statistics data

Der Kongress der WDA World Demographic Association unterstreicht die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit eines internationalen und interdisziplinären Austausches über das Wissen um demografische Phänomene. Wenn dabei nicht wertvolle Ressourcen vergeudet werden sollen, ist die Zusammenarbeit und der globale Wissenstransfer Grundvoraussetzung nachhaltiger Konzepte für zukünftige Generationen.

„Politik zu betreiben in Gesellschaften, Kommunen und Unternehmen kann die Kunst sein, selbst eine bessere Person zu werden, und sie kann die Welt verändern.“

Vaclav Havel