

## Liebe Leserinnen und Leser,

kaum ein Thema ist neuerdings so häufig im Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit wie der „demographische Wandel“. Dabei ist die über lange Zeit relative Vernachlässigung des Themas ähnlich erstaunlich wie die Dramatik, die Teilen der Berichterstattung zugrunde liegt. Uns geht es bei der Beschäftigung mit demographischem Wandel im Rahmen des Projektes „DC-NOISE“ zunächst um eine Versachlichung der Diskussion. Darüber hinaus geht es uns mit den verschiedenen Projektpartnern gezielt darum, solche Erkenntnisse herauszuarbeiten, die uns in Hamburg und Europa helfen, die sehr unterschiedlichen Probleme des demographischen Wandels besser zu verstehen und Handlungsalternativen zu entwickeln. Inwieweit dabei u. a. die Selbst- und Fremdeinschätzung älterer Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle spielen, war ein Thema auf der letzten Konferenz im Lawaetzhaus, über die Sie mehr in unserem Hauptartikel erfahren können.

Wandel spielt auch in anderen Bereichen der Stiftung eine große Rolle. Zum Einen haben wir zum Jahresbeginn Zuwachs durch den Job Club Altona erhalten. Das Team des Job Clubs stärkt nicht nur die Frauenquote bei uns, sondern untermauert insbesondere auch die Bedeutung von Arbeit und Bildung im Quartier. Zum Anderen unterstützen wir die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt bei der Umsetzung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung

(EFRE). Auch hier spielt der Quartiersbezug neben Innovationsthemen eine besondere Rolle.

Wie wir schon im Herbst 2008 berichtet haben, hat die Stiftung ein neues Entwicklungsquartier in Bergedorf im Stadtteil Lohbrügge akquiriert. Seit November sind wir mit einem Stadtteilbüro vor Ort und haben neben der Verstärkung in Lohbrügge-Nord den Aufbau der Quartiersentwicklung in Lohbrügge-Ost mit einer großen Entwicklungskonferenz gestartet.

Seit letztem Jahr sind wir für den Europäischen Sozialfonds in Niedersachsen mit einem besonderen Projekt aktiv. Dabei spielt für uns die Kooperation der Sozialpartner bei der Weiterbildung in Unternehmen bei der Zukunftsfähigkeit eine besondere Rolle.

Die unterschiedlichen Beiträge können aufgrund der begrenzten Platzressourcen jeweils nur einen kurzen Einblick in die jeweiligen Projekte geben. Wenn Sie mehr wissen wollen, scheuen Sie sich nicht, uns anzusprechen. Wir sind neugierig auf Ihr Interesse und wünschen Ihnen einen kurzweiligen Einblick in unsere Arbeit.

Ihr Lawaetz-Team

### Themen dieser Ausgabe

- |   |      |
|---|------|
| ■ Demographischer Wandel – DC-NOISE                   | S. 2 |
| ■ Europäischer Fonds für regionale Entwicklung – EFRE | S. 4 |
| ■ Job Club Altona in der Lawaetz-Stiftung             | S. 4 |
| ■ ESF-Projekt FIT für die Zukunft                     | S. 5 |
| ■ Entwicklungskonferenz in Lohbrügge-Ost              | S. 6 |



*Referent/inn/en der Veranstaltung (von links nach rechts): Guido Sempell (BSU / DC-NOISE), Ursel Marx (Pluspunkt GmbH / mitnmang), Manfred Otto-Albrecht (FAW / BIHA), Ragna Sekora (KWB e.V. / CeBB), Prof. Dr. Ernst Kistler (INIFES), Elke Miersch (afg worknet GmbH / mitnmang)*

## ■ Demographischer Wandel – Chancen oder Diskriminierung Älterer auf dem Arbeitsmarkt?!

Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt und die damit verbundenen möglichen Chancen standen im Zentrum der zweiten Veranstaltung der Demographie-Plattform Hamburg am 1. April 2009 in der Lawaetz-Stiftung, einer Veranstaltung des transnationalen Projektes DC-NOISE: Demographic Change – New Opportunities In Shrinking Europe.

In seinem Vortrag beschäftigte sich Prof. Dr. Ernst Kistler mit den regionalen und soziodemographischen Ausprägungen des demographischen Wandels auf die Strukturen des Arbeitsmarktes (siehe hierzu auch das Interview auf Seite 3). Unter anderem führte er aus, dass sowohl die Anzahl Älterer als auch der Anteil älterer Erwerbstätiger in den nächsten Jahren rasant steigen werde, wobei jedoch mit regionalen Unterschieden zu rechnen sei. Da Hamburg eine im Vergleich zum Bundesdurchschnitt jüngere Bevölkerung habe, werde der Effekt hier verzögert eintreten.

Ein großes Problem bilde die sinkende Weiterbildungsteilnahme Älterer. Auch das Verhalten der Betriebe trage dem sich abzeichnenden demographischen Wandel zu wenig Rechnung. So gaben in einer repräsentativen Befragung 25 % der Betriebe offen eine Diskriminierung Älterer bei Einstellungen zu.

Das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber könnte nach Auffassung des Referenten durch eine Kombination verschiedener Instrumente, wie z. B. Aufklärung und Überzeugung, Best-Practice-Beispiele, Schaffung von Anreizen zur Einstellung Älterer, aber auch regulatorische Maßnahmen, wie z. B. Abgaben, beeinflusst werden.

Interessant sei auch die Auswirkung der Arbeitsbedingungen auf die Erwerbstätigkeit Älterer. So gehen nahezu ein Drittel der Beschäftigten davon aus, dass sie ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Rentenalter

ausüben können. Ausschlaggebend für diese Einschätzung sind vor allem registrierte Defizite in „weichen“ Faktoren wie Führung, Mitarbeiterorientierung und Kollegialität.

Im zweiten Teil der Veranstaltung stellten verschiedene Projekte ihre arbeitsmarktpolitischen Ansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels vor.

- **mitnmang - Hamburger Initiative für Arbeit – 50plus** ist ein Verbund privater Dienstleister, die im Auftrag der team.arbeit.hamburg ältere Langzeitarbeitslose wieder in Beschäftigung vermitteln ([www.mitnmang.de](http://www.mitnmang.de)).
- Ziel des Konzeptes des **Centrums für Bildung und Beruf (CeBB)** ist ebenfalls die Verbesserung der Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt. Das Angebot richtet sich dabei sowohl an ältere Arbeitslose als auch an Unternehmen ([www.cebb-hamburg.de](http://www.cebb-hamburg.de)).
- Die **Beratungsinitiative und Integrationsfachdienst Hamburg (BIHA)**, 2001 in Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden in Hamburg und Schleswig-Holstein gegründet, verbindet die Arbeitsweise einer Unternehmensberatung mit der sozialpolitischen Aufgabenstellung eines Integrationsfachdienstes ([www.faw.biha.de](http://www.faw.biha.de)).
- Die **Beratungsstelle „handicap“** ist ebenfalls eine Beratungsstelle der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik, die sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen berät, um die Arbeitsverhältnisse Behinderter langfristig abzusichern ([www.handicap-hamburg.de](http://www.handicap-hamburg.de)).

Das Programm, Präsentationen und Fotos zur Veranstaltung finden Sie unter: [www.demographie-hamburg.de](http://www.demographie-hamburg.de)

Ansprechpartner/in

**Sieglinde Ritz**, Tel. 040/ 39 99 36- 43, [ritz@lawaetz.de](mailto:ritz@lawaetz.de)

**Dr. Ulrich Schenck**, Tel. 040/ 39 99 36- 56, [schenck@lawaetz.de](mailto:schenck@lawaetz.de)

## Arbeitsmarktpolitische Auswirkungen des demographischen Wandels

– Interview mit Prof. Dr. rer. pol. Ernst Kistler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH, Stadtbergen-Leitershofen –

**Lawaetz-Info:** Herr Prof. Kistler, Sie haben insbesondere das Thema der Beschäftigung Älterer in den vergangenen Jahren kritisch beleuchtet. In zahlreichen Ländern Europas ist in den vergangenen Jahren die Beschäftigungsquote Älterer gestiegen. Welche Ursachen können dafür genannt werden?

**Prof. Kistler:** Man muss einerseits sehen, dass in Deutschland die Beschäftigungsquote Älterer in den letzten Jahren statistisch unterschätzt war. Es gibt natürlich auch strukturelle Faktoren, die gerade in Schweden oder in den skandinavischen Ländern allgemein dazu führen, dass wir dort eine hohe Beschäftigungsquote erreichen. Überproportional weit über dem europäischen Durchschnitt. Das liegt z. B. daran, dass in Ländern wie Schweden die Frauenerwerbstätigkeit eine ganz andere Tradition hat. Auch die Infrastruktur zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, hauptsächlich sind das andere Einrichtungen der Kinderbetreuung, hat sich positiv ausgewirkt. Und deshalb bleiben viele Frauen dann auch im höheren Alter in der Beschäftigung, weil es in den Ländern als normal und gewohnt betrachtet wird.

**Lawaetz-Info:** Welche Faktoren können für die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten in den einzelnen Ländern noch genannt werden?

**Prof. Kistler:** Wiederum ist Skandinavien ein gutes Vorbild, so sind dort die Weiterbildung und die Arbeitsbedingungen vielfach besser.

**Lawaetz-Info:** Können wir in der Bundesrepublik von diesen Vorbildern lernen?

**Prof. Kistler:** Auf jeden Fall. Wir müssen von diesen Vorbildern lernen, weil in der heutigen Zeit, ganz unbenommen des demographischen Wandels, die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten steigen. Zum Beispiel sind die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung Schlüsselfaktoren. Und wir müssen lernen, dass gesündere Arbeitsbedingungen auch niedrigere Kosten durch Arbeitsunfälle und Arbeitsunfähigkeit verursachen.

**Lawaetz-Info:** Die Bundesrepublik ist ja etwas abweichend von anderen EU-Ländern ein föderal aufgebauter Staat. Welchen Spielraum haben hier die Länder und Kommunen?

**Prof. Kistler:** Länder und Kommunen können nach meiner Erfahrung in einem hohen Maße Vorbildprojekte fördern bzw. durchführen, sie können Aufklärungsarbeit unterstützen. Weniger Einflussmöglichkeiten haben sie natürlich auf dem Gebiet der Gesetzgebung. Aber der Transfer, das Wissen um Demographie und bessere Arbeitsbedingungen, das ist schon eine Ländersache. Aber: Eine Schwalbe macht noch keinen Sommer.

**Lawaetz-Info:** In der Öffentlichkeit wurde in den vergangenen Jahren die „Rente mit 67“ kontrovers diskutiert. Wie ist hier Ihre Sicht der Dinge?

**Prof. Kistler:** Wir sind schon auf dem Weg zu einem immer höheren Renteneintrittsalter. Allerdings wachsen leider auch die Phasen zwischen dem Erwerbsaustritt und dem Renteneintritt: Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit bekommen immer stärker Brückenfunktion. Nötig ist bei der Festlegung des Renteneintrittsalters und der Rentenhöhe eine Differenzierung, in vielen anderen Ländern gibt es sie bereits. Beschäftigte, die z. B. gesundheitlich beeinträchtigt sind, sollten auch ohne Abschläge in den verdienten Ruhestand gehen können. Die Rente mit 67 ist so pauschal nicht realistisch.

Aber entscheidend ist natürlich auch eine Prävention während der Beschäftigung.

**Lawaetz-Info:** Sie haben in der Vergangenheit auch die Frage der Altersarmut thematisiert: Sehen Sie u. a. angesichts der großen Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse hier eine Gefahr?

**Prof. Kistler:** Es ist ziemlich klar, dass wir angesichts der zunehmenden prekären Beschäftigungsverhältnisse eine Explosion der Altersarmut von den jetzt gut 10 % auf einen erheblich höheren Wert haben werden. Das Thema werden wir in den nächsten Jahren wieder genauer beobachten müssen.

**Lawaetz-Info:** Herr Prof. Kistler, herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Prof. Ernst Kistler führte Dr. Ulrich Schenck, Lawaetz-Stiftung.

## ■ Umsetzung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

Die Lawaetz-Stiftung unterstützt die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU) für sieben Monate beim Aufbau und der Organisation einer sogenannten „Zwischengeschalteten Stelle“ zur Umsetzung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

Im Rahmen der neuen Förderperiode der EU-Strukturfonds 2007-2013 möchte die Europäische Kommission Maßnahmen zur Stärkung der städtischen Dimension besonders fördern. Dies betrifft in erster Linie den EFRE, eingeschränkt aber auch den ESF. In Frage kommen dabei u. a. Aktivitäten im Bereich Infrastrukturentwicklung, Energieeffizienz und der sozialen Aufwertung von Gebieten. Idealerweise sollten – so die Sicht der Kommission – derartige Förderungen in übergreifende Programme der integrierten Stadtentwicklung eingepasst sein. Diese Voraussetzungen sind in Hamburg gegeben.

Die fondsverwaltende Behörde für den gesamten EFRE in Hamburg ist die Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA).

Für die Umsetzung von Projekten im Handlungsfeld der integrierten und nachhaltigen Stadtentwicklung ist jedoch die BSU zuständig. Hierzu gehört der Aufbau einer „Zwischengeschalteten Stelle“. Dies beinhaltet, innerhalb der BSU die entsprechenden Verwaltungs- und Kontrollsysteme einzurichten. Weiterhin sind wir beauftragt, Verknüpfungsmöglichkeiten im Bereich der Städtebauförderung und -entwicklung zu ermitteln, potenzielle Projektträger bei der Konzept- und Antragsentwicklung zu beraten sowie durch noch zu entwickelnde Leitfäden und Handreichungen zu unterstützen.

Für Fragen wenden Sie sich bitte an:

**Dr. Thomas Mirbach,**

Tel. 040/ 39 99 36- 51, [mirbach@lawaetz.de](mailto:mirbach@lawaetz.de)

**Runhild Mehrkens,**

Tel. 040/ 39 99 36- 44, [mehrkens@lawaetz.de](mailto:mehrkens@lawaetz.de)

**Sieglinde Ritz,** Tel. 040/ 39 99 36- 43, [ritz@lawaetz.de](mailto:ritz@lawaetz.de)

## ■ Neustart des Job Club Altona in der Lawaetz-Stiftung

Der Job Club Altona gehört seit Anfang 2009 zur Lawaetz-Stiftung und verstärkt die Angebote der Stiftung in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Arbeit und Quartier.

Seit 1995 arbeitet der Job Club Altona für arbeits- und ausbildungssuchende Menschen und hat seine Schwerpunkte in der Entwicklung und Umsetzung von Projekten



zur Verbesserung der Zugänge in Arbeit und Ausbildung, der Durchführung von Aufträgen zur Kompetenzermittlung und -förderung sowie zur Arbeits- und Ausbildungsvermittlung.

Im Zuge von Umstrukturierungen der ehemaligen Trägerschaft konnte diese neue, von der Lawaetz-Stiftung und dem Job Club Altona gewünschte Verbindung eingegangen werden. Nun möchten wir gemeinsam unsere Ressourcen weiterentwickeln.

Wir starten unsere Tätigkeiten mit der Umsetzung des Projektes ALFA – Agenten in Lurup für Ausbildung –, ein Projekt zur langfristigen, beruflichen Integration für sozial benachteiligte Schüler in Lurup. Die Kompetenzen der

Schüler sind die Potenziale des Stadtteils von morgen.

Außerdem werden wir in Altona Altstadt Angebote zur beruflichen Integration von Jugendlichen und Frauen im Rahmen des Programms „Stärken vor Ort“ durchführen. Unser Job Mobil wird wieder zum Einsatz kommen und unsere Beratungskompetenzen zu Arbeit und Ausbildung fließen bereits in die Quartiere Steilshoop und Langenhorn ein.

Der Internetauftritt des Job Club Altona ist in Überarbeitung. Dort finden Sie auf dem schnellsten Wege die aktuellen Informationen zu den Angeboten und Projekten. Die neuen Mitarbeiterinnen der Lawaetz-Stiftung haben ihre Büros im Lawaetzhaus bezogen und steuern von hier aus ihre Angebote in den unterschiedlichen Quartieren.

Die zentrale Durchwahl zu den Angeboten des Job Club in der Lawaetz-Stiftung lautet 040/ 39 99 36- 85.

Weitere Informationen erhalten Sie von:

**Frauke Müller,**

Tel. 040/ 39 99 36- 81, [jobclub-mueller@lawaetz.de](mailto:jobclub-mueller@lawaetz.de)

## ■ Fit für die Zukunft durch innovative Kompetenzentwicklung – eine Antwort auf die Krise!

Auftaktveranstaltung in Lüneburg

Am 15. April fand im Lüneburger Hotel Bergström die Auftaktveranstaltung des ESF-Projektes FIT statt. Über 30 interessierte Personen nahmen direkt am historischen Hafen an dem Treffen teil.

Nach den Grußworten der Lawaetz-Stiftung, des Arbeitgeberverbandes Chemie Nord und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie führte das Referat von Prof. Dr. Dehnbostel (Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg) mit dem prägnanten Titel „Kompetenzentwicklung im Unternehmen“ in das Thema ein. Er betonte unter anderem, dass informell erworbene Kompetenzen während der Arbeit jetzt angesichts der von der EU-Kommission initiierten Reformen der Berufsbildung

*„Der Nachteil der Intelligenz besteht darin, dass man ununterbrochen gezwungen ist, dazulernen.“  
(George Bernard Shaw)*

wesentlich leichter anerkannt werden sollen.

Einen Schritt in diese Richtung haben bereits die Mitarbeiter des

Linoleumherstellers DLW (Delmenhorst) mit einem speziell entwickelten Zertifikat und einer jetzt abgeschlossenen Vereinbarung mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) unternommen. Zugleich wurde deutlich, dass die intensive Beteiligung des Betriebsrates an den Qualifizierungsplannungen in dem Unternehmen auch als ein gutes Beispiel für den sozialpartnerschaftlichen Ansatz dienen kann.

Vielfältige Aktivitäten der betrieblichen Kompetenzentwicklung – unter Einbeziehung aller Ebenen - kennzeichnen auch das Oldenburger Chemieunternehmen „Büsing & Fasch GmbH“ (BÜFA).

Während der abschließenden Gesprächsrunde erläuterten die am jetzt beginnenden Projekt FIT beteiligten Partner und Mitarbeiter die begonnene Arbeit u. a. am Beispiel der Bäckerei Kruse aus Barnstedt (Landkreis Lüneburg) und stellten dann folgende Besonderheiten des Projektes heraus:

- Es ist ein Projekt der Sozialpartner – koordiniert von der Lawaetz-Stiftung



*Jochen Kunz-Michel, Dr. Ulrich Schenck und der Trainer Victor Hering (von links nach rechts) erläutern das Projekt FIT*

- Es wendet sich an kleinere und mittlere Unternehmen der Chemieindustrie und Ernährungswirtschaft im ehemaligen Regierungsbezirk Lüneburg
- Ziel ist die Kompetenzentwicklung der mittleren Führungsebene und der gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kleinteilige, unternehmensinterne Einheiten sollen die Hemmschwellen senken
- Ein intensiver Praxistransfer erzeugt nachhaltige Effekte
- Die EU-Förderung ermöglicht den Unternehmen eine sehr günstige Beteiligung.

*„Eine Investition in Wissen bringt immer noch die besten Zinsen!“  
(Benjamin Franklin)*

Ansprechpartner:

**Dr. Ulrich Schenck**

Tel. 040/ 39 99 36- 56, schenck@lawaetz.de

**Jochen Kunz-Michel**

Tel. 040/ 39 99 36- 35, kunz-michel@lawaetz.de

### **Johann Daniel Lawaetz-Stiftung**

Gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts

Neumühlen 16–20, 22763 Hamburg

Telefon + 49 40 / 39 99 36 - 0

Telefax + 49 40 / 39 99 36 - 90

[www.lawaetz.de](http://www.lawaetz.de)

V.i.S.d.P.: Karin Schmalriede



Lawaetz-Stiftung



## ■ Potenzial für Lohbrügge – Mehr als 100 Bewohner/innen nahmen an der Entwicklungskonferenz teil



Seit Oktober 2008 ist die Lawaetz-Stiftung in Lohbrügge-Ost als Quartiersentwicklerin tätig. Erste Schritte waren die Eröffnung des Stadtteilbüros, die Durchführung der Aktivierenden Bewohnerbefragung und der Experteninterviews sowie die Herausgabe der ersten Stadtteilzeitung. Ende März 2009 hat die Entwicklungskonferenz stattgefunden mit dem Ziel, alle, die sich für den Stadtteil interessieren, zusammenzubringen, die Wünsche und Bedarfe zu eruieren und zur weiteren Beteiligung am Prozess zu aktivieren.

So wurden zur Konferenz neben allen Lohbrügger Bewohnern sämtliche professionellen und ehrenamtlichen Akteure eingeladen: Vertreter von Einrichtungen und Vereinen, Schulen und Kitas, den politischen Parteien, Kirchen, der Verwaltung, aus dem Sportbereich, Gewerbetreibende usw.

In der Begrüßung der über hundert Teilnehmer/Innen hob der Bergedorfer Bezirksamtsleiter Dr. Krupp die Potenziale des Gebietes hervor. In einer Atmosphäre inspirierter Gemeinsamkeit wurde viel Kreativität freigesetzt sowie eine Fülle von Ergebnissen zu der Frage erzielt, in welche Richtung sich Lohbrügge-Ost während der Programmlaufzeit von ca. sieben Jahren entwickeln soll.

Unter dem Leitmotiv „Jung und Alt gemeinsam“ sollen folgende Themen mit Priorität bearbeitet werden:

- Arbeit und Beschäftigung
- Aufwertung des Einkaufsviertels Alte Holstenstraße
- Projekt „Integration durch Bildung“
- Fortgesetzte Bewohnerbeteiligung
- Schaffung eines Kinderkulturhauses.

Alle Ergebnisse der Konferenz fließen zusammen mit denen der oben genannten Befragungen in das Quartiersentwicklungskonzept ein, das nach Abstimmung mit Stadtteil, Verwaltung und Politik als Grundlage für den weiteren Entwicklungsprozess dient.

Die Entwicklungskonferenz hat das große Engagement der Akteure in Lohbrügge bestätigt und konnte zudem auch zwanzig bisher unbeteiligte Bewohner aktivieren. Sie war ein gelungener gemeinsamer Startschuss für den weiteren Prozess.



*Bezirksamtsleiter  
Dr. Christoph Krupp*

Weitere Informationen:

**Kirsten Sehgal**, [sehgal@lawaetz.de](mailto:sehgal@lawaetz.de)

### **Stadtteilbüro Lohbrügge**

Öffnungszeiten:

Montag 10 – 15 Uhr

Donnerstag 13 – 18 Uhr

Freitag 9 – 14 Uhr

Alte Holstenstr. 22–24, 21031 Hamburg

Tel. 040/ 20 90 77 82, Fax 040/ 20 90 77 83

[lohbruegge@lawaetz.de](mailto:lohbruegge@lawaetz.de)