

## IN EIGENER SACHE

### Mehr Fairness wagen

Die faire Behandlung von MitarbeiterInnen ist nicht nur aus moralischer Sicht zu empfehlen. Vieles spricht dafür, dass Unternehmen mit motivierter Belegschaft besser und nachhaltiger wirtschaften und bei ihren Kunden angesehen sind. Makroökonomisch profitiert eine Gesellschaft mit gemeinsam getragenen ethischen und moralischen Grundsätzen in Unternehmen durch niedrigere Transaktionskosten des Umgangs miteinander. Ausgehend von diesen Beobachtungen wurde Mitte Januar in unserem Institut offiziell der Club of Hamburg® vorgestellt. Sein Ziel ist es, für UnternehmerInnen, Führungskräfte und die „Next Generation“ einen Ort der Begegnung, der Diskussion und der Verbreitung und Anwendung von Wissen über Unternehmensethik und Führungskultur zu schaffen. Der Club of Hamburg® zeichnet sich durch den vertrauensvollen und ergiebigen Meinungsaustausch im kleinen Kreis sowie durch die Verbindung von wirtschaftlicher Praxis und wissenschaftlicher Expertise aus. Initiatoren sind der Hamburger Unternehmer Frank Breckwoldt, die Wissenschaftlerin und selbstständige Beraterin Dr. Annette Kleinfeld, der Kommunikationsexperte Christian Cordes und Prof. Dr. Thomas Straubhaar. Wir freuen uns auf ein aktives Jahr 2014 und viele neue Interessenten. Mehr Informationen finden Sie unter [www.clubofhamburg.de](http://www.clubofhamburg.de). HB

## IN DIESER AUSGABE

Wie müssen den demografischen Wandel aktiv gestalten? Seite 1/2

Integration von Frauen am Arbeitsmarkt – was kann Deutschland von den Ostseeanrainern lernen? Seite 3

Olympische Spiele in Hamburg – produktive Vision oder teure Fiktion? Seite 4

## DEMOGRAFISCHER WANDEL

# Wir müssen den demografischen Wandel aktiv gestalten!

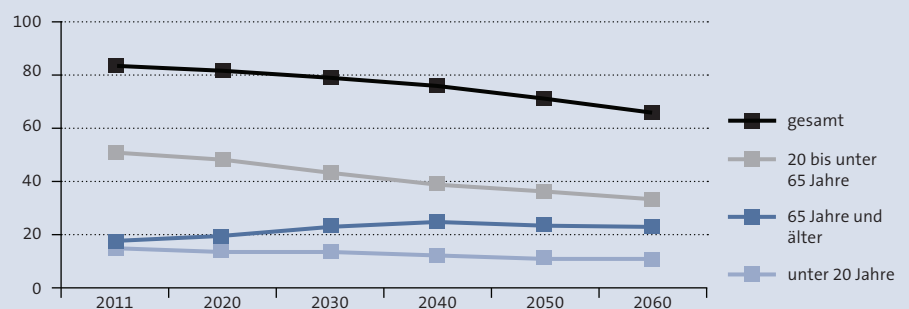
Der demografische Wandel wird Deutschland vor große Herausforderungen stellen und unser Leben in vielen Lebensbereichen nachhaltig verändern. Unser Land wird schrumpfen, altern und aufgrund des zunehmenden Anteils an Zuwanderern immer vielfältiger werden. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen sind mannigfaltig und können schon heute beeinflusst werden. Die breite Einbindung der Bevölkerung in den Arbeitsmarkt und die Entwicklung innovativer Strategien zum Umgang mit dem Älter-, Weniger- und Vielfältiger-Werden sind dabei von maßgeblicher Bedeutung für die Aufrechterhaltung unseres Wohlstandsniveaus. Das HWWI hat in einer gemeinsamen Studie mit Berenberg die Dimensionen des demografischen Wandels nachgezeichnet. Von Christina Boll, Dörte Nitt-Drießelmann und Christina Benita Wilke

Der demografische Wandel ist auf drei Entwicklungen zurückzuführen: Erstens die Zunahme der Lebenserwartung; zweitens die konstant niedrigen Geburtenraten und drittens die in Deutschland besonders ausgeprägte historische Abfolge von geburtenstarken und -schwachen Jahrgängen. Das Zusammenspiel dieser Faktoren wird dazu führen, dass Deutschland bis 2030 voraussichtlich von heute 81 Mio. auf rund 77 Mio. und bis zum Jahr 2060 um weitere 12 Mio. auf 65 Mio. Menschen schrumpfen wird (siehe Abbildung). Während die Gruppe der über 65-Jährigen stark anwachsen wird, wird die Gruppe der unter 20-Jährigen an Bedeutung verlieren. Ihre Anzahl

wird sich von 15,6 Mio. auf 12,9 Mio. (2030) beziehungsweise 10,1 Mio. (2060) reduzieren. 2030 wird es aller Voraussicht nach 17% weniger Kinder und Jugendliche als noch heute in Deutschland geben. Diese Verschiebung der Altersstruktur wird sowohl den Lebensbereich jedes Individuums als auch unsere Gesellschaft im Ganzen sowie unsere gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt beeinflussen.

Die individuelle Lebenssphäre wird zum Beispiel durch die Verschiebung der Lebensphasen beeinflusst. So vollzieht sich der Übergang in den Ruhestand in alternden Gesellschaften zunehmend später

Bevölkerung Deutschlands insgesamt und nach Altersgruppen (in Mio.)



Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2013) (Genesis); Statistisches Bundesamt (2010); HWWI.

und auch das mittlere Lebensalter, das Erwachsenensein, unterliegt fortgesetzten individuellen Anpassungsprozessen an sich verändernde Berufsbilder und Qualifikationsanforderungen, aber auch an gesellschaftliche und familiäre Rollen. Zur Aufrechterhaltung und Anpassung vorhandener Kompetenzen gewinnt das lebenslange Lernen, also die Fort- und Weiterbildung, zunehmend an Bedeutung.

Durch die sich verlängernden Ausbildungszeiten verengt sich das Zeitfenster für weichenstellende Lebensereignisse wie den Berufseinstieg und -aufstieg und die Familiengründung. Die „Rush Hour des Lebens“ steht mit dem Trend zum zeitlichen Aufschub der Erstgeburt in Zusammenhang: Das Alter der Mütter bei der Geburt ihres ersten Kindes ist von 24,0 Jahren im Jahr 1970 bis 2010 auf 30,2 Jahre (Westdeutschland) beziehungsweise 29,9 Jahre (Ostdeutschland) gestiegen. Des Weiteren ist zu beobachten, dass das Vorhandensein von Kindern für ein glückliches Leben nicht von so essenzieller Bedeutung zu sein scheint wie beispielsweise die Gesundheit oder andere Faktoren. So geht aus einer aktuellen Allensbach-Umfrage hervor, dass mindestens vier von fünf Personen der „Generation Mitte“ Gesundheit und eine stabile und glückliche Partnerschaft als wichtig empfinden. Finanzielle Unabhängigkeit rangiert mit 79 % auf dem vierten Platz, während Kinder zu haben nur 64 % der Befragten wichtig finden.

Durch den Anstieg der Lebenserwartung wird auch die Anzahl pflegebedürftiger Menschen zwischen 2009 und 2030 von 2,3 Mio. auf 3,4 Mio. zunehmen. Der Angehörigenpflege wird auch künftig eine zentrale Rolle zukommen. Die Hauptlast der Angehörigenpflege wird von Frauen getragen. Frauen pflegen eher ihre Eltern, Männer eher ihre Partnerinnen. Damit ist verbunden, dass sich Pflegeaufgaben bei Frauen auf das spätere Erwerbsleben im Alter von 50–69 Jahren konzentrieren, bei Männern hingegen auf die Nacherwerbsphase. Die Mehrfachbelastung von Pflege und Beruf tritt daher eher bei Frauen als bei Männern

auf. Im Jahr 2002 waren 73 % der privaten Hauptpflegepersonen weiblich.

Als Konsequenz der Verschiebungen in der Altersstruktur wird sich der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren an der Bevölkerung ebenfalls vermindern. Diese Entwicklung und die parallele Vergreisung der Gesellschaft werden Auswirkungen auf das Wohlstandsniveau in Deutschland haben. Um den derzeitigen Lebensstandard halten zu können, muss sowohl das Erwerbspersonenpotenzial stärker ausgeschöpft als auch die Arbeitsproduktivität erhöht werden.

Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass die Erwerbstätigenquote von derzeit etwa 77 % auf nahezu 87 % in 2025 steigen müsste, um die Zahl der Erwerbstätigen auf dem derzeitigen Niveau zu stabilisieren. Ansatzpunkte zur Hebung des Erwerbspersonenpotenzials sind – neben der verstärkten Gewinnung von Frauen und der frühen Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt – die bessere Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Des Weiteren eröffnet die längere Erwerbseinbindung älterer Menschen viele Chancen. Hier sind schon erste Erfolge zu verzeichnen. So zählten 2010 44 % der 60- bis 64-Jährigen zur Erwerbsbevölkerung. Eine weitere vielversprechende Strategie, das Erwerbspersonenpotenzial zu heben, stellt die Steigerung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens (Produkt aus Beschäftigungszahl und durchschnittlicher Jahresarbeitszeit) dar: Analysen des Sozio-Oekonomischen Panels 2009 ergaben, dass 25 % der beschäftigten Männer und 30 % der beschäftigten Frauen ihre wöchentliche Arbeitszeit gern um 1,6 Stunden oder mehr aufstocken würden. Allein unter Frauen ergäben sich – basierend auf diesen Zahlen – bei Realisierung aller Aufstockungswünsche (und Gegenrechnung geringfügiger Verkürzungswünsche) rund 850.000 zusätzliche Vollzeitarbeitsplätze.

Aber auch wenn die genannten Anstrengungen unternommen werden, wird sich ein Beschäftigungsrückgang vermutlich nicht

komplett verhindern lassen. Zu einem gewissen Grad ließe sich eine solche Verminderung aber durch eine höhere Produktivität ausgleichen. Berechnungen zeigen, dass selbst unter der Annahme eines nur geringfügigen Rückgangs der Erwerbstätigen die verbleibenden Erwerbstätigen im Jahre 2035 nahezu 5 % mehr leisten müssten als heute, um die gleiche Menge an Konsum- und Investitionsgütern pro Kopf zu produzieren. Dies entspräche einem jährlichen Produktivitätszuwachs von etwa 0,2 Prozentpunkten bis 2035, zusätzlich zum historisch durchschnittlichen Produktivitätszuwachs von etwa 1,4 % pro Jahr. Dies ist ein Ziel, das für Deutschland erreichbar scheint. Ein jährlicher Produktivitätszuwachs von 1,6 % ist nicht unmöglich, in vielen Ländern sogar die Regel; mit ihm könnte der Lebensstandard in Relation zu unseren EU-Nachbarn in etwa stabil gehalten werden. Eine zentrale Frage in einer alternden Gesellschaft ist, ob und inwieweit die Produktivität mit dem Alter zurück geht und inwiefern lebenslanges Lernen hier gegensteuern kann. Bei der Weiterbildungsbeteiligung besteht in Deutschland „Luft nach oben“: Zwischen 2007 und 2010 war sie sogar rückläufig.

Der demografische Wandel wird das Leben in Deutschland in vielen Lebensbereichen und auf mehreren Ebenen nachhaltig verändern. Er stellt nicht nur die Generationen und unsere Gesellschaft als Ganzes vor neue Herausforderungen, sondern auch jeden Einzelnen von uns. Dabei sind die Herausforderungen nicht nur ökonomischer Natur, sondern berühren unser gesamtes soziales Gefüge. Noch können wir jedoch die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung durch unser künftiges Handeln maßgeblich mitbestimmen. Es gilt also, den sich bereits vollziehenden Wandel nicht passiv hinzunehmen, sondern aktiv zu gestalten.

**PARTNERPUBLIKATION**

Boll, C.; Erlwein, M.; Koller, C.; Nitt-Drießelmann, D.; Quitzau, J.; Wilke, C. (2014): Strategie 2030 – Demografie, HWWI & Berenberg (Hrsg.), Hamburg.  
 Download unter: [http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/Berenberg/2014\\_01\\_20\\_HWWI\\_Berenberg\\_Strategie\\_2013\\_Demografie.pdf](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/Berenberg/2014_01_20_HWWI_Berenberg_Strategie_2013_Demografie.pdf)

# Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt – was kann Deutschland von den Ostseeanrainern lernen?

Der Workshop „Ökonomische Perspektiven, Qualifikation und Arbeitsmarktintegration von Frauen im Ostseeraum“ bot Gelegenheit zum grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch. Von Dörte Nitt-Drießelmann

Der demografische Wandel wird bis 2030 nicht nur in Deutschland sondern auch in den baltischen Staaten sowie Polen zu einer spürbaren Abnahme der Bevölkerung und damit zu einem Rückgang des Arbeitskräftepotentials führen. Für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Ostseeraums ist es neben der Steigerung der Innovationskraft und Produktivität somit essentiell, Strategien zu entwickeln, um diese absehbare Entwicklung abzumildern beziehungsweise ihr entgegenzuwirken. Alle vom demografischen Wandel besonders stark betroffenen Länder des Ostseeraums verfügen über hohe Arbeitskraftreserven bei Frauen. Wie können diese brach liegenden Arbeitskräftepotentiale gehoben werden? Wie kann die stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt gelingen? Sind die skandinavischen Länder hier nicht nur Vorreiter sondern auch Vorbild, von denen andere Länder lernen sollten?

Über diese und andere Fragen tauschten sich am 13. Januar 2014 mehr als 40 TeilnehmerInnen aus Deutschland, Schweden und Polen in der Handelskammer Hamburg aus. Mitarbeiter von Handels- und Handwerkskammern sowie Behörden, Repräsentanten von Beratungsunternehmen, Bildungsanbietern, Unternehmensverbänden, NGOs sowie Wissenschaftler waren in die Hansestadt gekommen, um gemeinsam mit den Veranstaltern, dem HWWI und der Handelskammer Hamburg, über die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Frauen in den Ostseeanrainerstaaten zu diskutieren.

Nach einer Einführung durch die Veranstalter und einem Grußwort der Senatorin für Justiz und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg, Jana Schiedek, lieferten mehrere Vorträge den Input für sich daran anschließenden Frage- und Diskussi-

onsrunden. Die Vorträge basierten dabei im Wesentlichen auf Forschungserkenntnissen, die im Rahmen eines mehrjährigen EU-Projektes (QUICK IGA) vom HWWI und anderen Projektteilnehmern gewonnen wurden.<sup>1</sup>

Den Anfang machte Frau Dr. Silvia Stiller (Georg Consulting Hamburg), die einen Überblick über die aktuellen ökonomischen Trends sowie die wirtschaftlichen und demografischen Perspektiven des Ostseeraums (Deutschland, Schweden, Finnland, Dänemark, Polen, Estland, Litauen und Lettland, teilweise ergänzt um Norwegen und Russland) gab. Anschließend lieferte Frau Dr. Christina Boll (HWWI) mit ihren Darstellungen statistischer Ergebnisse zur Qualifikation und zur Arbeitsmarktintegration von Frauen im Ostseeraum den Auftakt für eine Diskussion, die sich im Besonderen den Themen Lohnlücken zwischen Mann und Frau, Förderung der Selbständigkeit von Frauen sowie der Auswirkung von Vätermonaten auf die Berufstätigkeit von Frauen widmete.

Es folgte ein Block mit Best Practice Beispielen aus Ländern des Ostseeraums, die die Arbeitsmarktintegration von Frauen fördern. Herr Dr. Jürgen Hogeforster (Hanse Parlament) informierte über das *Memo-*

*randum of Understanding* (gesamter Ostseeraum). Frau Britt-Marie S. Torstensson (Winnet Sweden-Europe) erläuterte die Ziele der Women Resource Centre, mit deren Hilfe in Schweden die ökonomische und gesellschaftliche Teilhabe von Frauen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene gefördert wird. Frau Dr. Christiane Bannuscher (Fa. Management & Karriere) skizzierte die Ausrichtung und Arbeitsweise des Projektes „Going Abroad“ (Deutschland), das Klein- und Einzelunternehmen von Frauen sowie Existenzgründerinnen Hilfestellungen bietet, grenzüberschreitende Geschäftskooperationen aufzubauen und sich auf dem internationalen Markt zu platzieren. Im letzten Vortrag des Best-Practice-Blocks stellte Frau Dr. Marta Hozer-Koćmiel (Szczecin University, Poland) das länderübergreifende Forschungsnetzwerk für die Ostseeregion, das „*Winnet Centre of Excellence in the Baltic Sea Region*“, vor.

Die abschließende Podiumsdiskussion, geleitet von der Moderatorin der Veranstaltung, Frau Dr. Elisabeth Bublitz (HWWI), beschäftigte sich unter anderem mit den Fragen: Was kann Deutschland von anderen Ländern lernen? Was hat Deutschland erfolgreich umgesetzt? Wo steht Deutschland derzeit als Worst-Practice da? Auf dem Podium diskutierten Corinna Nienstedt (Handelskammer Hamburg), Kristina Tröger (Verband deutscher Unternehmerinnen, VdU), Petra Lotzkat (Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg) und Prof. Dr. phil. Dr. h.c. Hiltgunt Fanning (FH Stralsund).

<sup>1</sup> Biermann, U.; Boll, C.; Reich, N.; Stiller, S. (2013): Economic Perspectives, Qualifications and Labour Market Integration of Women in the Baltic Sea Region, in: M. Hogeforster (Hrsg.): Baltic Sea Academy Series, 9, Norderstedt, Germany. (Report: “QUICK: Innovative SMEs by Gender and Age”, Baltic Sea Region Programme 2007-2013, 4th Call)



#### Material zum Workshop

Programm und die Vorstellung der TeilnehmerInnen:  
[http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Veranstaltungen/2014\\_Veranstaltungen/QUICK\\_IGA\\_Workshop\\_13\\_Januar\\_2014/Veranstaltungsheft.pdf](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Veranstaltungen/2014_Veranstaltungen/QUICK_IGA_Workshop_13_Januar_2014/Veranstaltungsheft.pdf)

Dokumentation: [http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Veranstaltungen/2014\\_Veranstaltungen/QUICK\\_IGA\\_Workshop\\_13\\_Januar\\_2014/Workshopdokumentation\\_FIN.pdf](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Veranstaltungen/2014_Veranstaltungen/QUICK_IGA_Workshop_13_Januar_2014/Workshopdokumentation_FIN.pdf)

# Olympische Spiele in Hamburg – produktive Vision oder teure Fiktion?

In Hamburg wird darüber diskutiert, inwieweit die Ausrichtung Olympischer Sommerspiele eine sinnvolle Investition in die Stadtentwicklung und zur Erhöhung der Standortattraktivität sein kann. Diese Option ist wieder stärker in das Bewusstsein gerückt, nachdem München sich nach dem ablehnenden Bürgerentscheid nicht um die Olympischen Winterspiele 2022 bewerben wird. Für die Sommerspiele 2024 und 2028 öffnet sich nach dem bisherigen Vergabezyklus des IOC das nächste Zeitfenster für eine europäische Bewerbung. *Von Henning Vöpel*

Die bisherigen Erfahrungen und empirische Studien zeigen, dass Städte sehr unterschiedlich von Olympischen Spielen profitiert haben. Während die Olympischen Spiele 1992 in Barcelona der Stadt einen erheblichen Impuls verliehen haben, verzeichnete Atlanta vier Jahre später sogar einen Imageverlust. Insofern gibt es kein eindeutiges Ja oder Nein, sondern es kommt darauf an, die Bedingungen zu identifizieren, unter denen eine Ausrichtung für Hamburg sinnvoll sein kann, denn die hierfür erforderlichen Investitionen konkurrieren mit alternativen Verwendungen („Opportunitätskosten“). Gerade die Flächennutzung im Hafen stellt eine Richtungsentscheidung für Hamburg dar. Inwieweit Olympische Spiele positive Effekte für Hamburg haben können, hängt entscheidend vom Standortprofil und den Stadtentwicklungszielen Hamburgs ab.

Olympische Spiele bringen der ausrichten den Stadt als primären Effekt für die Dauer von zwei Wochen zunächst „lediglich“ die weltweite Aufmerksamkeit von einigen Milliarden Menschen, die jedoch potenzielle Touristen, Investoren und Fachkräfte für eine Stadt sind. Die mediale Reichweite von internationalen Sportgroßveranstaltungen hat in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen. Vor allem aber werden als relevante Zielgruppe des globalen Standortwettbewerbs junge, mobile und hochqualifizierte Menschen angesprochen. Diese sind typischerweise Träger einer erfolgreichen Stadtentwicklung. Durch positive Arbeitsangebotseffekte und Investitionsentscheidungen können Olympische Spiele langfristig produktiv wirken. Eine Stadt oder Region kann sich durch den

Zugriff auf einen weltweiten Pool an hochqualifizierten Fachkräften unabhängig vom demografischen Wandel und vom Fachkräftemangel machen. Dies wiederum beeinflusst die Standortentscheidung von Unternehmen positiv. Auch der Wissenschaftsstandort kann von der gestiegenen Bekanntheit und Attraktivität profitieren. Im besten Fall lösen Olympische Spiele – verstärkt durch komplementäre Maßnahmen – einen dynamischen Agglomerationsprozess aus. Daneben können eine gestiegene Identifikation der Bürger mit ihrer Stadt und der Stolz auf die Stadt („civic pride“) ebenfalls produktiv wirken und bürgergesellschaftliches Engagement auslösen. Dafür ist es entscheidend, die Olympischen Spiele in ein übergeordnetes Stadtentwicklungskonzept zu integrieren. Nur so lassen sich die Primäreffekte Olympischer Spiele in eine nachhaltige Stadtentwicklung umsetzen und verstetigen.

Neben dem Standort- und Stadtentwicklungskonzept ist es wichtig, eine Kommunikationsstrategie zu entwickeln – sowohl nach innen als auch nach außen. Für das IOC stellt die breite Unterstützung einer Bewerbung durch die Bevölkerung ein wichtiges Vergabekriterium dar. Gerade die Vergabe der Olympischen Winterspiele 2014 nach Sotschi und der Fußball-WM 2022 nach Katar aber haben die Vorbehalte gegenüber Sportgroßveranstaltungen allgemein und speziell gegenüber IOC und FIFA erhöht, was auch zum negativen Bürgerentscheid für München 2022 beigetragen hat. Daher gilt es zu zeigen, dass die Ausrichtung Olympischer Spiele ein gemeinnütziges Projekt für die gesamte Stadt sein kann. Insoweit sollten bereits

in einer frühen Bewerbungsphase Bürger beteiligt und möglichst viele Interessensgruppen mit der Bewerbung zusammengeführt werden. Aus Sicht des IOC ist zudem wichtig, inwieweit ein Ausrichter der Olympischen Bewegung neue Impulse zu verleihen vermag („Legacy“). Für eine erfolgreiche Bewerbung gilt es daher, eine Idee und eine Vision für die Ausrichtung Olympischer Spiele in Hamburg zu entwickeln.

Insgesamt finden sich in einer ersten Analyse Hinweise darauf, dass Hamburg als „second city“ hinter den international führenden Metropolen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausrichtung Olympischer Spiele erfüllt und Olympische Spiele ein sinnvolles Instrument der Stadtentwicklung und der Standortpolitik sein können. Die Stadt ist groß genug, um die Spiele logistisch auszurichten und klein genug, um von den Effekten Olympischer Spiele in besonderer Weise zu profitieren. Die erfolgreichen Spiele in London 2012 können als Referenz für Hamburg dienen. Sowohl wirtschaftlich als auch emotional bewerten die Londoner ihre Spiele im Nachhinein als positiv. Im Vergleich zu London gilt noch viel stärker für Hamburg, dass durch die Olympischen Spiele und die gestiegene internationale Bekanntheit und Attraktivität eine nachhaltige Entwicklungsdynamik ausgelöst werden kann.

## POLICY PAPER

Vöpel, H. (2014): Olympische Spiele in Hamburg – produktive Vision oder teure Fiktion?, *HWWI Policy Paper 84*, Hamburg.

Das Paper steht zum kostenfreien Download zur Verfügung unter: [http://www.hwwi.org/uploads/tx\\_wilpubdb/HWWI\\_Policy\\_Paper\\_84.pdf](http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/HWWI_Policy_Paper_84.pdf)