

Arbeit bis ins Alter

Sehr geehrte Mitglieder und Mieter der Wohnungsgenossenschaft FRIEDENSHORT, der demografische Wandel in unserer Gesellschaft stellt Politik, Wirtschaft und alle Bevölkerungsschichten vor große Herausforderungen. Die geburtenstarken Jahrgänge kommen ins Rentenalter und die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter und von Nachwuchskräften sinkt. Gerade mal jedes sechste Unternehmen in Deutschland hat Strategien und Pläne für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Diese Entwicklung macht auch vor dem Bezirk Marzahn-Hellersdorf nicht halt. Beispielsweise wird sich in Marzahn-Hellersdorf der Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen von 25.311 im Jahre 2000 (9,7%) auf über 50.000 im Jahre 2020 (ca. 22%) verdoppeln.

Im Jahre 2020 wird der Anteil der über 50-Jährigen im Bezirk auf 46% an der Gesamtbevölkerung ansteigen. Die sozialpolitischen Folgen dieser Entwicklung sind ein permanenter Arbeitskräftemangel, insbesondere für höher qualifizierte Arbeiten und die Notwendigkeit des Ersatzes der Defizite des Rentenumlageverfahrens durch staatliche und private Kapitaldeckungsverfahren, welchen gegenwärtig durch verschiedene Gesetze (Rürup, Riester, Rente mit 67 Jahren etc.) Rechnung getragen wird. Doch wie stellt sich die mittelständische Wirtschaft im Bezirk auf diese Entwicklung ein?

An dieser Stelle erlaube ich mir erst einmal eine Analyse der über 50-Jährigen aus arbeitsmedizinischer Sicht. Die biosoziale Dynamik des menschlichen Alterns bedingt ein konstant hohes Erfahrungswissen und soziales Verantwortungsbewusstsein bei über 50-Jährigen. Die geistige Arbeitsfähigkeit nimmt beim gesunden Menschen entsprechend dem indi-



viduellen Niveau bis zum 75. Lebensjahr nur wenig ab. Hingegen sinken die körperliche Arbeitsfähigkeit und Mobilität ab dem 40. Lebensjahr kontinuierlich. Im praktischen Alltag heißt dies, dass der Zeitbedarf für Arbeitsaufgaben zunimmt, aber die Fehlerrate sinkt.

Wie können wir Unternehmen, die Wirtschaft motivieren, über 50-Jährige verstärkt zu beschäftigen? Zum einen sollten die Potenzen der über 50-Jährigen (hohes Erfahrungswissen, soziales Verantwortungsbewusstsein und niedrige Fehlerrate) in den Betrieben genutzt und altersspezifische Arbeitsplätze in größerer Anzahl bereitgestellt werden. Zum anderen ist eine Förderung einstellender Betriebe mit altersgerechter Arbeitsorganisation politisch zu überdenken und zeitnah zu realisieren.

Die Unternehmen und Arbeitnehmer im Bezirk sollten auf alle Fälle über die Chancen des demografischen Wandels aufgeklärt werden. Hierfür ist eine Förderung des Erfahrungsaustausches und des Wissenstransfers in Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft und der Bevölkerungsgruppe der über 50-Jährigen notwendig. Es müssen Strategien für

ein lebenslanges Lernen entwickelt und praxisnah umgesetzt, sowie Lösungen zur Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern in Unternehmen erarbeitet werden. Dabei ist die Nutzung vorhandener und die Schaffung neuer Fördermöglichkeiten für Unternehmen und Arbeitnehmer EU-weit notwendig.

Der Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftskreis e.V. empfiehlt als Organisationsstruktur fünf Themenkomplexe zur Untersetzung inhaltlicher Details und zur Teilnahme für alle Interessierten:

- Arbeitsmarkt und Bildung
- Arbeit und Gesundheit
- Alterssicherung
- Dienstleistungen für Unternehmer und Arbeitnehmer
- Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

Letztendlich liegt es an den politisch Verantwortlichen im Bezirk, ob und wann ausreichend vorhandene EU-Fördermittel zur Bearbeitung der vorgeschlagenen Themenkomplexe als Voraussetzung zur Schaffung einer notwendigen Infrastruktur „50 plus“ mit landes- und bezirkseigenen Geldern cofinanziert werden oder alle Beteiligten auf den demografischen Wandel, nach dem Jahre 2015 leider zu spät, reagieren müssen.

Ihr

Prof. Dr. med. Ullrich Meier

Mitglied des Vorstandes
des Marzahn-Hellersdorfer
Wirtschaftskreises e.V.