
Veränderte Wachstumsdynamik in der Metropolregion Hamburg als Herausforderung der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Tagung des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK
Rheinland/Hamburg in Kooperation mit dem DGB, Bezirk Nord und dem UV
Nord am 1. Juli 2009

Prof. Dr. Leonhard Hajen
Universität Hamburg
Fachbereich Sozialökonomie

Bisherige Wachstumsdynamik in der Metropolregion Hamburg

- Wachstum in Deutschland stark vom Export getragen
 - Im internationalen Vergleich hoher Industrieanteil
 - Hohe Produktivität sichert niedrige Lohnstückkosten und Wettbewerbsvorteile
 - Verstärkt durch Preisniveaustabilität
- Aber: Die Exportüberschüsse Deutschlands sind die Leistungsbilanzdefizite unserer Handelspartner
 - Weltweite und europäische Ungleichgewichte im Handel als Stabilitätsproblem
 - Eine Folge: Ein Ozean globaler Liquidität
 - Destabilisierung der internationalen Kapitalmärkte als Folge der Deregulierung und volatiler Kapitalsanlagen

Bisherige Wachstumsdynamik in der Metropolregion Hamburg

- Wachstum in Deutschland stark vom Export getragen
 - Im internationalen Vergleich hoher Industrieanteil
 - Hohe Produktivität sichert niedrige Lohnstückkosten und Wettbewerbsvorteile
 - Verstärkt durch Preisniveaustabilität
- Aber: Die Exportüberschüsse Deutschlands sind die Leistungsbilanzdefizite unserer Handelspartner
 - Weltweite und europäische Ungleichgewichte im Handel als Stabilitätsproblem
 - Eine Folge: Ein Ozean globaler Liquidität
 - Destabilisierung der internationalen Kapitalmärkte als Folge der Deregulierung und volatiler Kapitalsanlagen

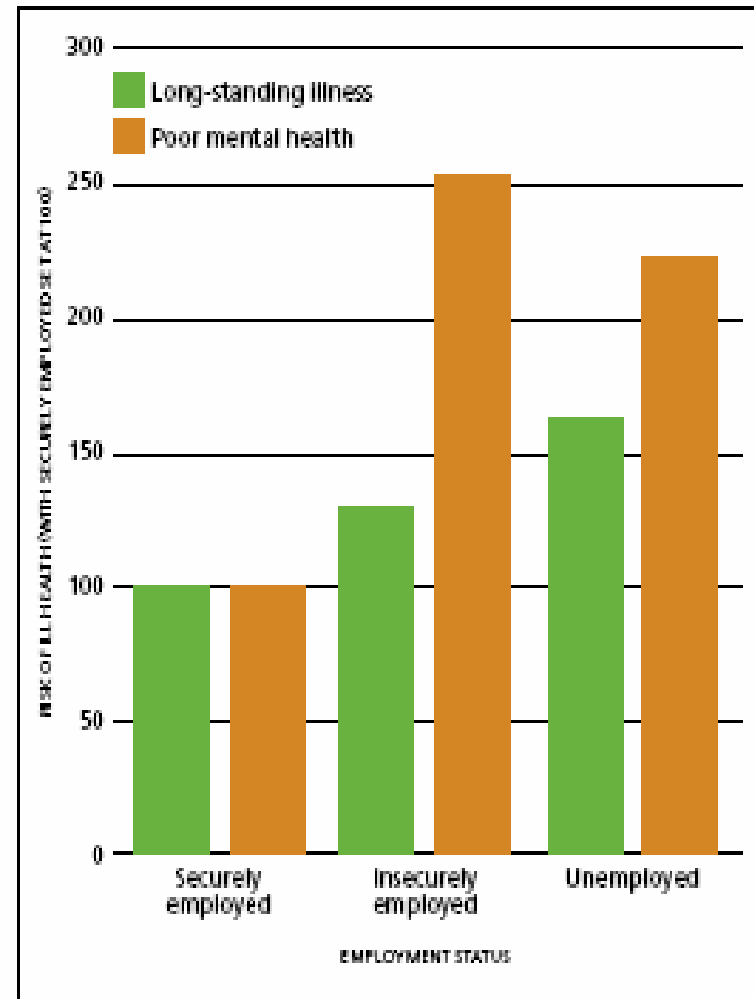
-
- Hamburg als Gewinner der Globalisierung
 - Strukturkrise der 70er Jahre überwunden
 - Niedergang der hafenbezogenen Industrien (Werften, Lebensmittelindustrie)
 - Neue Wachstumsindustrien (Luftfahrt, Medien, IuK, Tourismus)
 - Vor allem: Absolute Dominanz des Dienstleistungssektors bei Wertschöpfung und Arbeitsplätzen
 - Schifffahrt und Handel starke Orientierung auf Asien als Region mit den höchsten Wachstumsraten
 - Konsequenz für Qualität der Arbeit
 - Dienstleistungssektor kennzeichnet weniger körperliche Belastungen (Verschleiß, schlechte Luft, Lärm etc.)
 - Aber: Stärkere psychische Belastungen
-

Veränderte Wachstumsbedingungen in der Zukunft

- Starke Abhängigkeit Hamburgs von der Außenwirtschaft
 - Wichtigste Bedingungen für Wachstum ist eine neue Ordnung für
 - Internationale Kapitalmärkte
 - Neue Währungsordnung
 - Stabilität des Dollars als Ankerwährung
 - Verringerung der Ungleichgewichte im Welthandel
 - Stärkung der Binnennachfrage
 - Strategien nur national, supranational und international möglich

- Folge:
 - Hohes Maß an Unsicherheit für Arbeitnehmer, was kommt
 - Belastungsfaktor, der betrieblich wenig beeinflusst werden kann

Abb. 5: Gesundheitliche Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit



WHO, 2004, S. 25

Dynamik der künftigen Entwicklung

- Die Weltwirtschaft wird wieder wachsen
 - Krise als „Reinigungskrise“
 - Die Anteil der Dienstleistungen an der gesamten Wertschöpfung wird stärker wachsen

-
- Ein großer Teil der Dienstleistungen kann nur regional erbracht werden und verändert den Prozess der Globalisierung
 - Wareneinfuhr und –ausfuhr werden weiter wachsen
 - Aber der Anteil der Dienstleistungen an der gesamten Wertschöpfung steigt
 - Veränderte Form der Globalisierung („yesterday news?“) durch sinkenden Wertanteil der handelbaren Güter

Was bleibt „rooted“ (regional verwurzelt)?

- Dienstleistungen an der Ware
 - Vertrieb
 - Werbung
 - Service
- Alles, was mit Wohnen zusammenhängt
- Bildung, Kultur, Religion
- Gesundheit
- Erholung, Gastronomie
- Staatliche und Kommunale Dienste
- Kaum zu glauben, aber auch: Finanzprodukte

Chancen der Metropolregion Hamburg durch veränderte Wachstumsbedingungen

- Der Dienstleistungsanteil ist bereits relativ hoch
 - Weniger Anpassung nötig
 - Qualifizierte Arbeitskräfte
 - Notwenig
 - Anbieten von kundennahen Lösungen zu geringen Kosten (economies of scope)
 - Hohe Anforderung an Flexibilität der Arbeitskräfte
 - Hohe Anforderungen an eigenverantwortliches Handeln
 - Relativ unspezifische Formulierung der Anforderungen durch den Arbeitgeber, weil der Kunde bestimmt, was gebraucht wird
- => Stress durch Arbeit wird zunehmen

Humankapital entscheidend

■ Zahl der Einwohner

- Größe und Struktur des Arbeitskräfteangebotes
- Größe und Struktur der kaufkräftigen Nachfrage
- Schrumpfen der Gesellschaft Hauptproblem für Deutschland
- Regionale Ungleichzeitigkeit
 - Metropolregion Hamburg wächst
 - Profitiert vom Zuwachs aus der Fläche (Binnenwanderung)

■ Struktur der Einwohner

- Alterung der Bevölkerung in Deutschland
- Auch Hamburg wird älter, aber weniger stark als Deutschland

■ Gesundheit der Bevölkerung

- Enger Zusammenhang zwischen Gesundheit und Produktivität
- Ausgaben für Gesundheit und Fehlzeiten steigen bei Arbeitnehmern über 55
- Anteil älterer Erwerbstätiger steigt
- Ziel: Gesund älter werden
 - Häufigkeit chronischen Erkrankungen verhindern
 - Beispiel: Hälfte der Herz-Kreislauf-Erkrankungen wären durch richtige Ernährung und mehr Bewegung zu verhindern
- Gesundheitsförderndes Verhalten und Verhältnisse müssen frühzeitig beginnen
- Betrieb ist für Erwachsene neben Familie und Freizeit ein wichtiger Ansatzpunkt (Setting im Sinne der WHO)

Antwort der 90er Jahre auf älter werdende Bevölkerung war falsch

■ Grundvorstellung

- Ältere sind weniger leistungsfähig und innovativ
- Frühverrentung als Strategie
 - Junge Belegschaften sichern Wachstum
 - Frühverrentung ermöglicht, freiwerdende Arbeitsplätze mit jungen Arbeitnehmern zu besetzen

■ Denkfehler

- Ältere nicht weniger leistungsfähig
- In Dienstleistungsbranche ist Körperkraft weniger wichtig
- Erfahrung kompensiert schwächere Körperkraft
- Frei gewordene Arbeitsplätze wurden nicht wieder besetzt

-
- Unerwünschte, aber absehbare Ergebnis
 - „Olympiareife Belegschaften“
 - Junge Belegschaften
 - Ausschluss Älterer von Weiterbildung
 - Keine betrieblichen Gesundheitsstrategien
 - In Studie aus 2004 erklären 41% der Betriebe, keine Erfahrung mit älteren Arbeitnehmern zu haben
 - Überforderter Sozialstaat: Immer weniger Beschäftigte müssen für immer mehr Sozialausgaben Beiträge zahlen
 - Altern der Bevölkerung verschließt den Betrieben eine Strategie der jungen Belegschaften

Entwicklung in Hamburg weicht deutlich vom Bundestrend ab

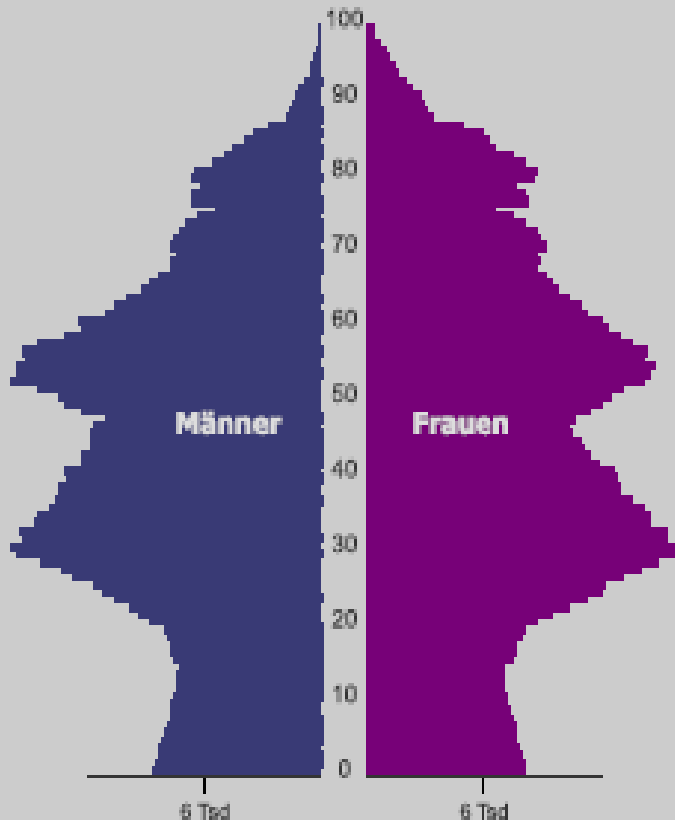
- Bevölkerungsvorausberechnungen sind keine Prognosen, sondern Alternativszenarien
 - => Was passiert, wenn man nichts tut!
- Bevölkerung in HH sinkt bis 2020 nicht, bis 2050 um nur 100.000 Einwohner
- Der Alterungsprozess setzt in Hamburg später ein, dann aber ausgeprägter als im Bund
 - Die Abwanderung der Jungen im Osten ist die Zuwanderung in Hamburg
 - Die Erwerbsfähigen sinken 2050 im Anteil und absolut
- Sozialausgaben (Renten, Gesundheitsausgaben) sind über die Sozialbeiträge Teil der Lohnkosten und treffen alle Unternehmen, auch die Hamburger

Bevölkerung in Hamburg und Deutschland 2020

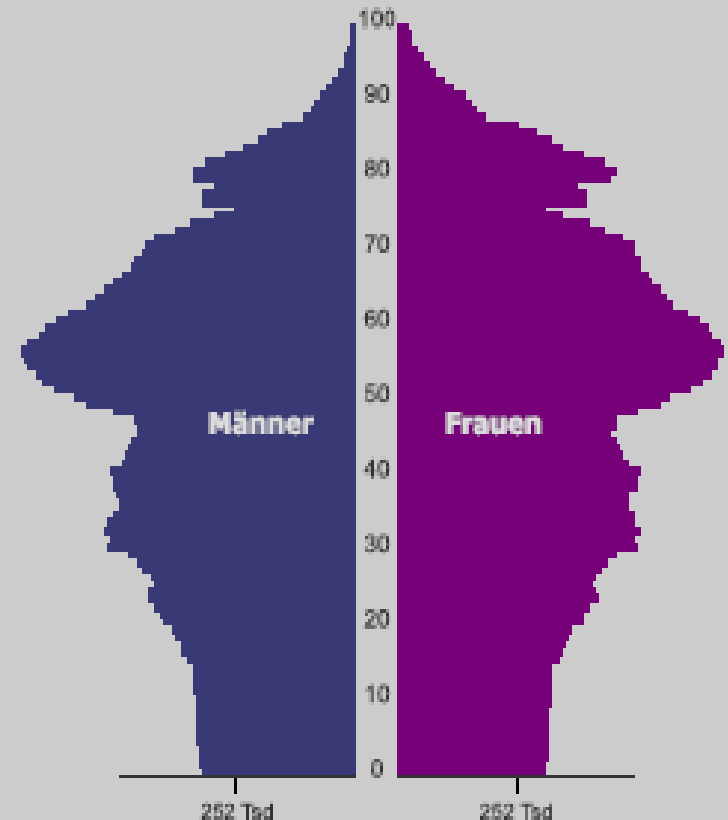
2020

Hamburg

Deutschland



1.8 Mill



80.1 Mill

Statistisches Bundesamt, 11. Bevölkerungsvorausberechnung nach Ländern

Bevölkerung in Hamburg und Deutschland 2050



Statistisches Bundesamt, 11. Bevölkerungsvorausberechnung nach Ländern

Anteil der Bevölkerung zwischen 20 und 64 in HH und Deutschland für 2020 und 2050

	2020	2050
Hamburg	63,8	54,7
Deutschland	59,9	51,7

Konsequenzen der fehlenden Verjüngung der Bevölkerung

- Bestenfalls mittel- und langfristig durch bessere Familienpolitik umkehrbar
 - Vorbild Skandinavien
 - Höhere Fertilitätsrate
 - Höhere Erwerbsquote der Frauen
 - Bessere Infrastruktur für Kinder
 - Familienfreundliche Betriebe
 - Arbeitszeitregelungen
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Neues Rollendenken

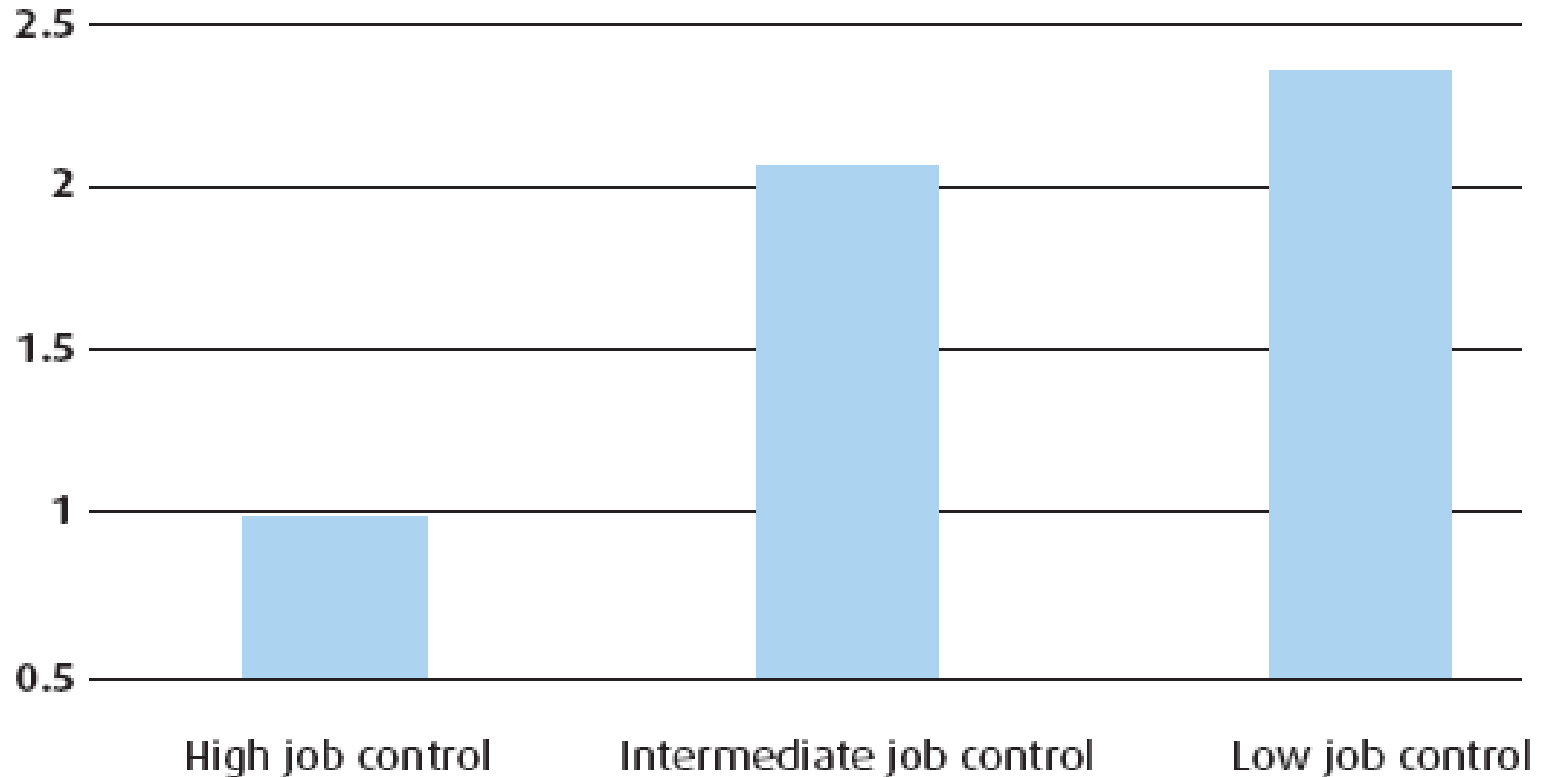
-
- Wenn Bevölkerung altert, muss Ziel sein
 - Hohe Produktivität der Erwerbstätigen, um steigende Sozialbeiträge von wachsenden Einkommen zu schöpfen
 - Hoher Anteil der der tatsächlich Erwerbstätigen an den Erwerbsfähigen
 - Hohe Frauenerwerbsquote
 - Geringe Arbeitslosenquote
 - Hohe Übereinstimmung des tatsächlichen Rentenalters mit dem gesetzlichen Rentenalter
 - Gesunde Belegschaften als Voraussetzung der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters

Konsequenzen für betriebliche Personalpolitik

- Hohe Qualifikation der Beschäftigten
 - Ausbildung
 - Weiterbildung
 - Stärkung von Kompetenz und Eigenverantwortung
Folgende Folie zu Gesundheitsfolgen
=> Folie zu Autonomie in Arbeit und Herz-
Kreislaufkrankungen
- Hohes Gesundheitsniveau
 - Analyse und Verringerung belastender Faktoren in der
Arbeitsorganisation und am Arbeitsplatz
 - Stärkung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten
 - Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit finden

Autonomie in der Arbeit (Eigeneinschätzung) und Häufigkeit von Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Likelihood of CHD



Seelische Erkrankungen als größte Herausforderung

- Gefahr: Medikalisierung sozialer Probleme
- Aber: Ständige Überforderung als Hauptproblem im Dienstleistungssektor
 - Immer weniger Trennung von Arbeit und Freizeit
 - Zwang zu eigenverantwortlichen Entscheidungen
 - Arbeitsverdichtung
 - Weniger Unterstützungsressourcen durch flexible Arbeitsorganisation in wechselnden Teams

Betriebliche Gesundheitsförderung: Wann, wenn nicht jetzt?

- Gesundheit ist wie Kapital
 - Ohne laufende Re-Investition bald verbraucht
 - Zu späte Re-Investition erhöht die Kosten der Wiederherstellung
 - Betrieblich
 - Volkswirtschaftlich
- Betriebliche Gesundheitsförderung und Organisations- und Personalentwicklung untrennbar