

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Anhörung des Sozialausschusses

Zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt

Dr. Marianne Kaiser
9. Februar 2012

Schleswig-Holsteinischer Landtag

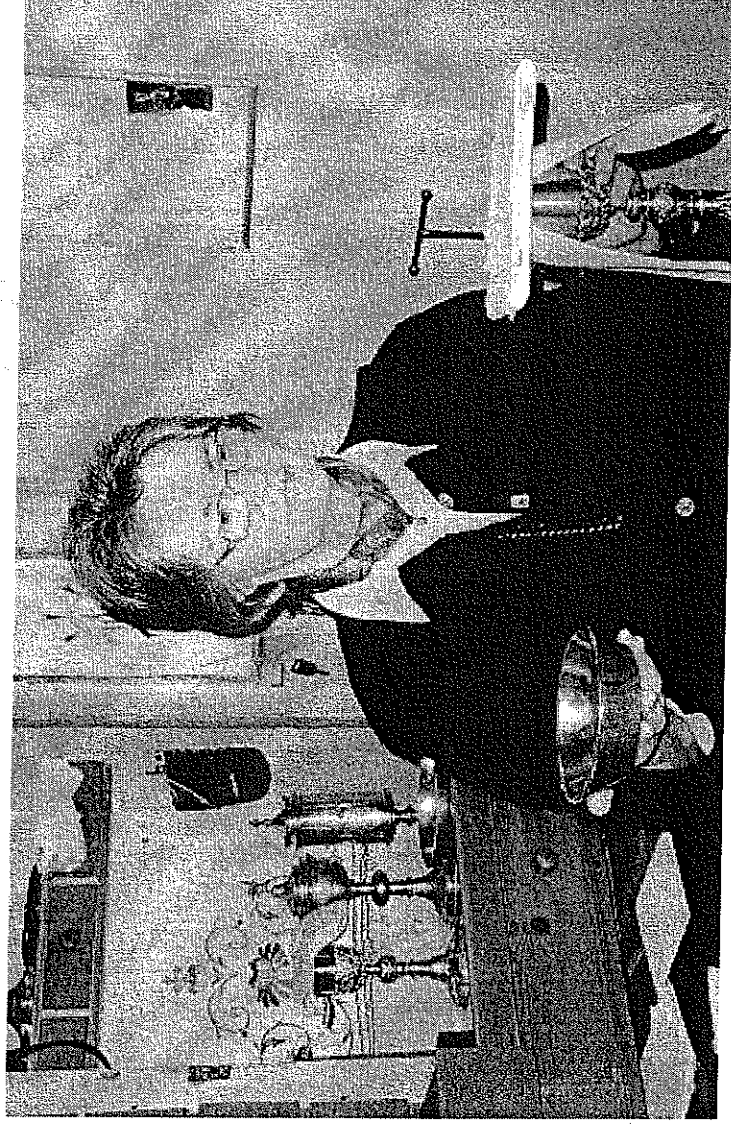
Umdruck 17 / 3590


Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Oldies but Goldies?

Potenziale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen

Erwerbsarbeit oder ideelles Engagement?



Frauenetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt „Oldies but Goldies“

Inhalte

- Einleitung
- Armut – Gesundheit – Lebenslanges Lernen
Langzeiterwerbslosigkeit von Frauen 50+
Frauen über 50 im Erwerbsarbeitsleben
- Sozial-, arbeits- und personalpolitische
Umsetzungsperspektiven

Zu spät in den Job,
zu viele Unterbrechungen, zu früh in Rente?

- Auswirkungen des demografischen Wandels =
Fachkräftemangel
- Geringe Lebensarbeitszeit in Europa: Die Menschen arbeiten weniger Stunden pro Woche, weniger Wochen pro Jahr und weniger Jahre ihres Lebens =
Sinkende Produktivität
- In Deutschland sind nur 7% der Erwerbsbevölkerung bis zum 65. Lebensjahr im Beruf tätig =
- Grundstruktur weiblicher Erwerbstätigkeit =

Ungenügend ausgeschöpfte Potenziale

Zur Situation von (älteren) Frauen auf dem Arbeitsmarkt

- Unterbrechungen
- Teilzeit
- Mangelnde Vereinbarkeit in der Wirtschaft von Beruf und Privatleben
- Arbeit unterhalb des persönlichen Kompetenzprofils
- Unzureichende Beteiligung von Alleinerziehenden, Migrantinnen und älteren Frauen
- Unterrepräsentanz in Führungspositionen
- Geringer Anteil an Selbstständigen

Geschlechtsdifferenzierte Analysen: Chancengleichheit und alternde Belegschaften

- Mythos: Weibliche Arbeitskräfte leisten „leichtere/ einfachere“ Arbeit
- Geringer qualifizierte Tätigkeiten bei teilweise hoher Belastungsstruktur
- Frauen werden häufiger krankheitsbedingt frühverrentet als Männer
- Die Polarisierung zwischen gering und hochqualifizierten Frauen hinsichtlich ihrer Tätigkeiten und Belastungen nimmt stark zu
- Weiterbildungsbeteiligung von (älteren) Männern wird qualitativ und quantitativ höher **bewertet**, Frauen müssen „Versäumtes“ nachholen
- Die Altersarmut ist weiblich



Altersdiskriminierungen

- Alter ist häufigster Diskriminierungsgegenstand in der Arbeitswelt, gefolgt von Geschlecht
- Ältere Frauen sind „Zuverdienerinnen“
- Vorurteil: Ältere Erwerbsfähige sind häufiger krank als jüngere –

Aber: Krankheit und Erwerbslosigkeit korrelieren

Lebensverlaufsperspektiven

- Lebenslaufpolitik versucht, Politik in der Lebensverlaufsperspektive umzusetzen, in der es darum geht, **soziale Ungleichheit** zu vermindern.
- **Aktive Lebenslaufpolitik** zeichnet sich durch eine an einem gemeinsamen explizit formulierten Leitbild orientierte Politik in unterschiedlichen Lebensphasen und kritischen Übergängen aus.
- Lebenslaufpolitik berücksichtigt, dass der individuelle Lebenslauf politisch-gesellschaftlich strukturiert wird und dass Lebenslaufmuster von Institutionen erzeugt, geprägt und verändert werden. Es wird versucht, entstehende **Risiken und Auswirkungen** bestimmter Statuskonstellationen und Phasen, wie z.B. Arbeitslosigkeit, **abzumildern und vorausplanend abzusichern**.
- Es geht dabei um akute Risikobearbeitung, die **Verhinderung/Prävention und Verringerung** von langfristiger Ungleichheit und die spätere Korrektur eines ungünstigen Starts durch eine zweite Chance, z.B. durch „lebenslanges Lernen“.

Auf europäischer Ebene...

- ...hat die Lebensverlaufsperspektive Eingang gefunden in die Europäische Beschäftigungsstrategie.
- Eine der Leitlinien der Strategie ist es, einen lebenszyklusbasierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik zu fördern sowie einen Fokus auf Lebenslanges Lernen zu setzen.

Diversity: Alter und Geschlecht

Qualifizierung/
Weiterbildung

Genderfaire und
alternsgerechte
Betriebe

Arbeitsgestaltung
und -organisation

Unternehmens- und
Führungskultur

Frauen Netzwerk zur Arbeitssituation e.V.

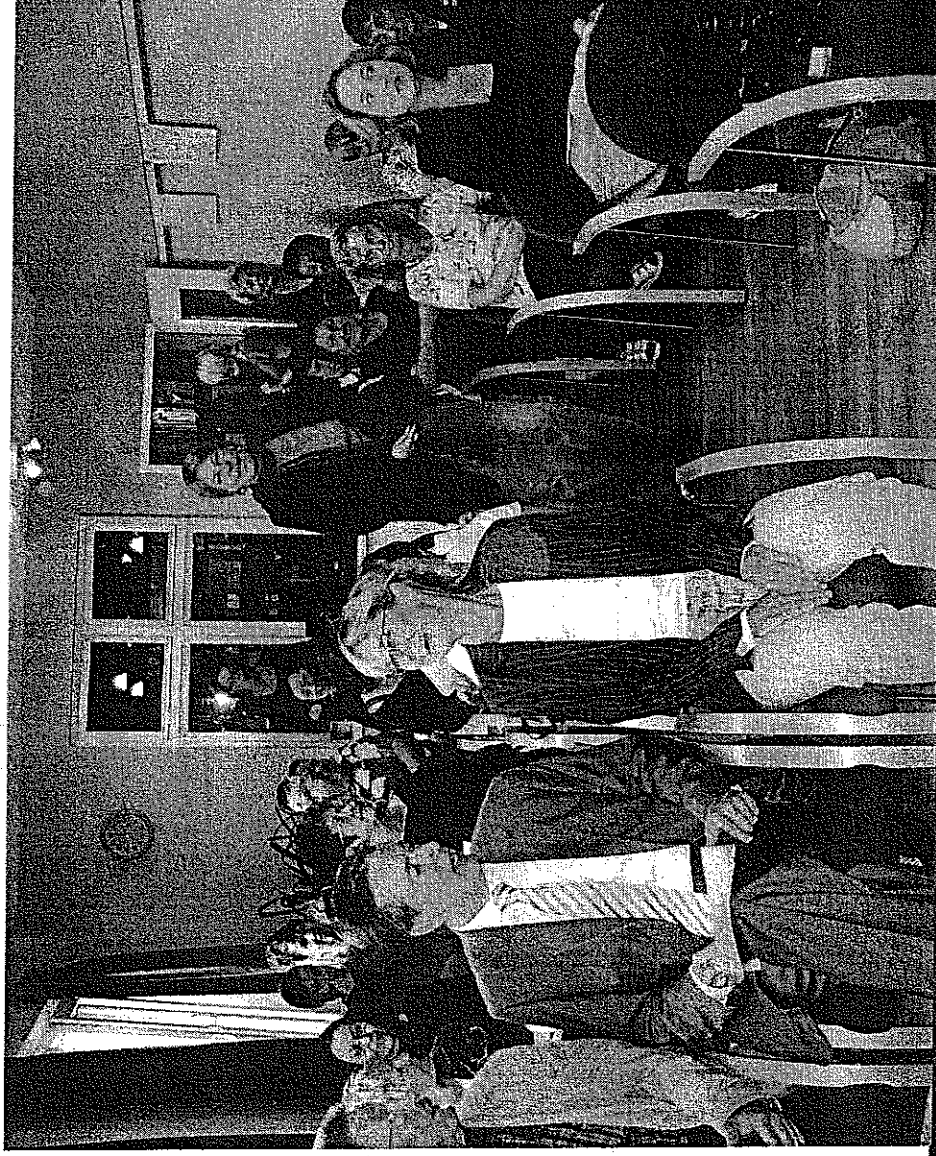
Sozial-, arbeits- und personalpolitische Umsetzungsperspektiven

- Lebensverlaufsperspektiven und –politik
- Alterngerechtes Lernen – auch für ältere Erwerbslose
- Personalpolitik: Karriereplateau und Krisenbewältigung
- Bedarfsgerechte Lebensarbeitszeit
- Multiaktive Tätigkeitsgesellschaft

Potenziale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen

Abschlussveranstaltung des ZPA C1 - Projekts

am Montag, 26.3.2012 im Landeshaus



Frauenetzwerk zur Arbeitssituation e.V.