

Limburg im Spiegel des Demographischen Wandels

Im Fokus – älter werdende Belegschaften als eine globale Entwicklung. Ein Vortrag von Klaus-Volker Schulte zu Sodingen, Adecco, auf der Personaldienstleistungsmesse in Limburg (siehe Bericht auf S. 4).

Die niedrigen Geburtenraten in der Vergangenheit haben weltweit zu einem deutlichen Anstieg des Durchschnittalters der Beschäftigten geführt. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge geballt in Rente gehen.

Nicht nur für die Gesellschaft und den Einzelnen resultieren daraus weit reichende Herausforderungen, sondern auch für Unternehmen.

Für den global operierenden Konzern genauso wie für den Mittelständler in seinem lokalen Markt. In der EU wird der Anteil der Arbeitnehmer zwischen 50 und 64 Jahren während der nächsten 20 Jahre um ein Viertel zunehmen. Gleichzeitig schrumpft die Zahl der 20- bis 29-Jährigen um ein Fünftel. In Deutschland werden im Jahr 2020 39% der Erwerbstätigen über 50 Jahre sein, lediglich knapp 20% werden jünger als 30 Jahre sein.

Trotz stabiler Bevölkerungsentwicklung in Limburg-Weilburg kein Aufatmen

Im hessischen Vergleich ist der Kreis Limburg-Weilburg neben Offenbach einer von zwei Verwaltungsbezirken, der eine leichte Zunahme in der Bevölkerungsentwicklung bis 2050 aufweist.

Allerdings muss mit einer gravierenden Änderung in der Altersstruktur gerechnet werden: Wesentlich mehr Bürger über 60 Jahre stehen einer immer kleiner werdenden Anzahl von Jüngeren gegenüber.

Chancen, Herausforderungen und Risiken für Limburg

Für Limburg im Allgemeinen

Limburg sollte sich, neben dem Tourismus, als Standort für zukunftsfähige Branchen etablieren und den Ruf als attraktive Stadt zum Leben und Arbeiten ausbauen. Die gute Verkehrsanbindung ist nicht nur Standortvorteil, sondern birgt gleichzeitig die Gefahr

der Abwanderung von Talenten in das nahe Frankfurt und Köln. Auch dass sich der „Bildungsstandort Limburg“ ausschließlich über Schulen definiert, ist kein Vorteil. Die positive Bevölkerungsentwicklung sollte durch eine familienfreundliche Politik (Ausweisung bezahlbarer Wohngebiete; flexible, fördernde Kinderbetreuungs- und Schulangebote) stabilisiert werden. Dessen ungeachtet muss sich die Stadt auf mehr Hochbetagte und deren Bedürfnisse ausrichten.

Integrationsproblematik

Die Bevölkerungsentwicklung darf außerdem nicht über die Integrationsproblematik hinwegtäuschen: Schon heute haben ein Drittel aller Neugeborenen in Deutschland einen Migrationshintergrund. Auch das Thema ältere Arbeitslose muss angegangen werden: Die Quote der nicht arbeitsmarktfähigen/nicht vermittelbaren, älteren Arbeitslosen ist in der Regel sehr hoch. Die Kompetenzen dieser Gruppe müssen genau segmentiert werden, um gezielt fördern und reintegrieren zu können.

Für Limburger Unternehmen

Zunächst zu den Chancen: Hier geht es um die Erschließung neuer, zahlungskräftiger Kundengruppen („Best Agers“) und das Erkennen von Marktentwicklungen im Dienstleistungs- und Produktbereich, z.B. alles rund um Pflegeberufe und spezielle Dienstleistungen für Ältere. Im Tourismus gilt es, besondere Hotel- und Reiseangebote für ältere, zahlungskräftige Kunden zu schaffen. Im gewerblichen Bereich geht es um Produkte, die den „ganz Alten“ den Alltag erleichtern (z.B. barrierefreies Wohnen), im Einzelhandel wird die schon heute verstärkte Nachfrage nach Gesundheits- und „Anti Aging“-Produkten weiter zunehmen.

Internen Strukturen beachten

Der nächste Blick gilt den internen Strukturen: Wie sieht die Altersstruktur heute und in fünf bis zehn Jahren aus? Welche Mitarbeiter mit erfolgs- und geschäftskritischem Wissen verlassen demnächst das Unternehmen? Wie kann man sich als klein- und mittelständisches Unternehmen gegenüber den „Großen“ als attraktiver Arbeitgeber für Fachkräfte (jeden Alters!) platzieren? Gibt es Spielraum für Neueinstellungen oder muss über Jahre hinweg mit der bestehenden Belegschaft die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden? Kennen Sie die Stärken und

Schwächen Ihrer jungen und älteren Mitarbeiter? Stärken Sie als Unternehmen die Eigenverantwortung Ihrer Mitarbeiter, und unterstützen Sie diese aktiv bei deren Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit? Lebenslanges Lernen nicht nur als Schlagwort behandeln – auch für Unternehmen gilt: „Bildung ist die Tür zum Wohlstand“. Die berufliche Weiterbildung wird zukünftig auf Grund des Fachkräftemangels, gerade in hochspezialisierten Bereichen, eine enorme Relevanz bekommen. Daneben müssen Unternehmen neue, gesetzliche Rahmenbedingungen wie die des „Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes“ (AGG) beachten.

Für Limburger Arbeitnehmer

Die Anforderungen an die heutigen und zukünftigen Arbeitnehmer wachsen stetig. Während man früher vom erlernten Beruf abhängig war, so ist man heute abhängig vom Lernen! Für jeden einzelnen heißt das eine wesentlich höhere Eigenverantwortung (durch Flexibilisierung der Arbeitsmärkte) zur Aufrechterhaltung der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (Rente erst mit 75?). Lebenslanges Lernen und die gezielte Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen wird für jeden zu einem „Muss“ werden.

Fazit

Das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer in Deutschland steigt. Neben den angesprochenen Punkten gilt es unter diesem Aspekt vor allem, Fakten statt Vorurteile gegenüber „Mitarbeitern 50plus“ sprechen zu lassen. Adecco hat 2005 in seiner Studie „Demographische Fitness. (K)ein Thema für Unternehmen in Deutschland“ einige der landläufigen Vorurteile gegenüber „älteren“ Mitarbeitern widerlegen können. Die Studie kann kostenlos per E-Mail beim Autor unter kv.schulte_zu_sodingen@adecco.de angefordert werden.