

# Demografischer Wandel

## Der Niederrhein wird älter, weniger und bunter

**Die Schwierigkeiten für Unternehmen, bestimmte Stellen zu besetzen, werden weiter zunehmen. Zu wenig junge Menschen rücken auf den Arbeitsmarkt nach. Das ist nur ein Aspekt des demografischen Wandels, der sich auf die ganze Gesellschaft auswirkt.**



Grafik: gettyimages.de/Kubkoo Sudowoodo

Bei Thyssenkrupp Steel Europe in Duisburg gibt es die Gesundheitsschicht. Eine Schicht lang widmen sich die Mitarbeiter nur ihrer Konstitution: ein Arztgespräch, ein Check, eine Beratung und die Vermittlung von grundlegendem Wissen gehören dazu. „Mit der Gesundheitsschicht stärken wir das eigenverantwortliche Handeln unserer Mitarbeiter, sich dauerhaft um ihre Gesundheit zu kümmern“, sagt Dr. Georg von Groeling-Müller, Leitender Betriebsarzt bei Thyssenkrupp Steel.

Das Unternehmen reagiert auf den demografischen Wandel. „Die Bevölkerung wird immer älter“, sagt Thomas Schlenz vom Personalvorstand von Thyssenkrupp Steel, „für unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen bedeutet das insbesondere längere Lebensarbeitszeiten, Fachkräftemangel und eine steigende Bedeutung von Wissen.“

So wie Thyssenkrupp reagieren viele Unternehmen auf den demografischen Wandel, etwa der Chemiekonzern Altana aus Wessel. „Bisher verspüren wir zwar keinen Fachkräftemangel“, sagt Sarah Grimhardt, Referentin für Unternehmenskommunikation bei Altana, „aber wir sind uns sehr wohl bewusst, dass es künftig schwieriger wird.“ Altana engagiert sich bereits heute für den Nachwuchs, etwa von der Kita bis zur Hochschule. Grimhardt: „Wir wollen junge Menschen für Chemie und Altana begeistern.“

### Die ganze Gesellschaft ist vom Wandel betroffen

Der demografische Wandel rollt auf die ganze Gesellschaft zu, in vielen Bereichen ist er schon deutlich zu spüren. Deutschland wird

älter, weniger und bunter. Das trifft auch auf den Niederrhein zu. In den meisten europäischen Ländern werden weniger Kinder geboren als Menschen sterben. Auch in Ländern wie Japan und China schrumpft die Bevölkerung, während sie gleichzeitig älter wird. Andere Nationen wachsen, wie Indien und die Türkei.

Aus der Lage in Europa ergibt sich ein „negativer natürlicher Bevölkerungssaldo“, sagt Gerald Wood, Professor für Stadt- und Regionalforschung am Institut für Geographie der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Wood hat für den Demografiekompass Niederrhein 2040 der Niederrheinischen IHK einen wissenschaftlichen Gastbeitrag verfasst.

### Ursachen des demografischen Wandels

Die Ursachen der Entwicklung liegen weitestgehend in der Industrialisierung und der damit verbundenen Veränderung der gesellschaftlichen Rolle der Frau. Zunächst sank die generelle Sterblichkeitsrate, auch durch Entwicklungen auf den Gebieten Medizin und Hygiene. Später folgte der sogenannte Pillenknick – mit der Verbreitung der Empfängnisverhütung brach die Geburtenrate in Deutschland ein. Der Zuzug von Migranten hilft kurzfristig, auf lange Sicht jedoch passt sich die Geburtenrate der Zugezogenen an.

Sichtweisen und gesellschaftliche Normen verändern sich ebenfalls. Paare sehen zunehmend Beruf und Familie als unvereinbar an. Was folgt, ist die Entscheidung: kein oder maximal ein Kind.

Doch es gibt Unternehmen, die dagegensteuern. Thyssenkrupp Steel etwa betreibt nicht nur eine Betriebs-Kita, das Unternehmen macht seinen Mitarbeitern auch Hilfsangebote. Beispielsweise bei Pflegefällen in der Familie oder beim Thema flexible Arbeitszeitgestaltung – sogar bei der Schichtarbeit.

Auch Altana setzt sich für die junge Generation ein, zum Beispiel unterstützt der Konzern die Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ in Berlin. Sarah Grimhardt: „Wir bringen Kindergartenkinder mit Naturwissenschaften in Berührung.“ Ergänzend bietet Altana seinen Mitarbeitern Aktionen zur Gesundheitsförderung.

### Wirtschaft passt ihre Angebote an

Seit Jahren steigt in Deutschland das Durchschnittsalter, ganze Wirtschaftssektoren passen ihre Dienstleistungen und Angebote an die älter werdende Bevölkerung an. Laut Wood stieg das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung zwischen 1960 und dem Jahr 2000 um rund fünf Jahre. Das bedeutet für die Unternehmen: Sie müssen sich auf ältere Arbeitnehmer einstellen und mehr tun, um die passenden Auszubildenden zu bekommen. Das betrifft natürlich nicht alle Berufe, aber viele. Fachleute rechnen damit, dass allein im Gesundheitswesen bis zum Jahr 2030 bundesweit annähernd 80 000 Ärzte und in der Alten- und Krankenpflege etwa ein Drittel der benötigten Fachkräfte fehlen werden.

Gerade Berufe, die als unattraktiv gelten, werden noch weniger Bewerber anziehen. Diese Unternehmen werden zunehmend Schwierigkeiten haben, bestimmte Stellen zu besetzen. Besonders kleine

und mittlere Unternehmen, vor allem in strukturschwachen Regionen, werden diesen Effekt spüren. Die Branchen reagieren. Logistikunternehmen bewerben beispielsweise den Beruf des Kraftfahrers auf Facebook und Duisport rührt auf dem sozialen Netzwerk die Werbetrommel für den „Eisenbahner im Betriebsdienst“.

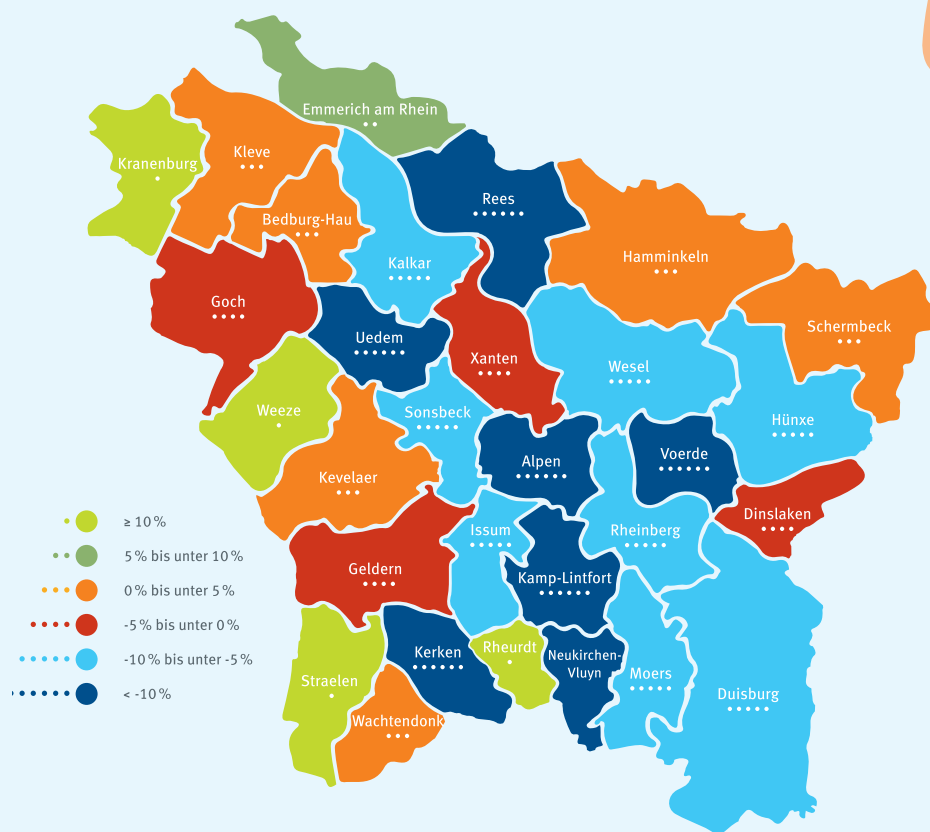
### Bildungswanderung

Doch auf der anderen Seite wird die Anwerbung von Fachkräften, das Recruiting oder eben die komplette Abteilung Human Resources, auf Dauer kostspieliger für die Unternehmen. Das liegt auch an der Bildungswanderung: 15 der 30 zumeist ländlich strukturierten Kommunen am Niederrhein verlieren jetzt schon deutlich Einwohner im Alter zwischen 18 und 25. Stabilisierung bringen hier die regionalen Hochschulen: Kleve, Emmerich, Kranenburg und Duisburg beispielsweise gewinnen in dieser Altersgruppe.

### Verschiebung zwischen den Altersgruppen

Am gesamten Niederrhein wird die Bevölkerung um rund fünf Prozent sinken, Schätzungen zufolge von 1,26 Millionen im Jahr 2015 auf 1,2 Millionen im Jahr 2040. Die Stadt Duisburg wird absehbar Einwohner verlieren. Bis 2040 wird mit einem Minus von rund sechs Prozent gerechnet. Im Kreis Wesel liegt der Rückgang mit rund acht Prozent noch etwas höher. Für den Kreis Kleve rechnen die Statistikexperten von IT.NRW mit einer stabilen Einwohnerzahl, ein Resultat aus Zuzügen aus den Niederlanden, aus Duisburg, Krefeld und Düsseldorf in den infrastrukturell gut angebundenen Landkreis.

## Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung 2015 - 2040



## In der Region: weniger Erwerbstätige, mehr ältere Arbeitnehmer

Die Gruppe der 15- bis 65-Jährigen, die sogenannte erwerbsfähige Bevölkerung, bildet den Teil der Bevölkerung, der der Wirtschaft theoretisch als Arbeitskräfte zur Verfügung steht. Heute umfasst diese Gruppe am Niederrhein rund 832 000 Menschen. Bis 2040 wird mit einem Rückgang auf 694 000 gerechnet, das ist ein Minus von 17 Prozent. Die skizzierten Veränderungen führen zu einer zunehmenden Zahl älterer Beschäftigter. Die Unternehmen stehen somit vor der Herausforderung, ihre Arbeitsprozesse und Stellenprofile in Zukunft noch stärker an die veränderte Situation anpassen zu müssen.

### Der IHK-Demografiekompass Niederrhein 2040

Mit dem Demografiekompass Niederrhein 2040 der Niederrheinischen IHK werden die durch den demografischen Wandel bedingten Veränderungen am Niederrhein identifiziert. Auf Basis

dieser Zahlen und Fakten können die Akteure aus der Wirtschaft und in den Kommunen ihre Suche nach angemessenen Handlungsstrategien im Umgang mit den Entwicklungstrends ausrichten.

Der Demografiekompass soll einen kontinuierlichen Dialog anstoßen, wie in der Region – aber auch im Schulterschluss mit benachbarten Regionen – künftig gemeinsam Antworten auf die Auswirkungen des demografischen Wandels gefunden werden können. Die IHK steht mit einer Vielzahl von Instrumenten den Unternehmen und regionalen Akteuren beratend und unterstützend zur Seite. ●

Tim Müßle



Die Broschüre steht im Internet unter [www.ihk-niederrhein.de/demografie](http://www.ihk-niederrhein.de/demografie) kompass zum Download zur Verfügung.

# Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Politik

## Der Niederrhein ist groß, und lokale Besonderheiten bergen Chancen. Die Unternehmen, aber auch Kommunen und die Regionalpolitik können den demografischen Wandel als Vorteil nutzen.

**Mitarbeiter:** In bestimmten Berufen steigt der Wettbewerb um die besten Kräfte, vor allem beim Nachwuchs. Zugleich wird die Mitarbeiterstruktur älter. Wenn zahlenstarke Jahrgänge in den Ruhestand gehen, gilt es, betriebsinternes Wissen zu sichern. Das Personalmanagement gewinnt als strategischer Erfolgsfaktor an Bedeutung. An erster Stelle steht die Bestandsaufnahme: Unternehmen sollten frühzeitig die genaue Altersstruktur ihres Unternehmens ermitteln. Konkrete Maßnahmen:

- Frühzeitig junge Menschen anwerben und diese an das Unternehmen binden, etwa durch Zusammenarbeit mit Schulen, Berufsorientierungstagen, Angebot von Praktika
- Nicht nur Ausbildungsplätze, sondern auch Plätze für ein duales Studium anbieten
- Leistungsstarke Mitarbeiter halten – etwa durch Fort- und Weiterbildungen, flexible Arbeitszeitmodelle oder familiennahe Unterstützungsangebote sowie Berücksichtigung der Work-Life-Balance
- Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland (gezielt)

- Ältere Facharbeiter länger binden, flexible Arbeitszeitmodelle prüfen, Wissen frühzeitig auf jüngere Arbeitnehmer übertragen: Tandems aus älteren und jüngeren Mitarbeitern
- Unterstützung von Eltern- und Familienzeiten
- Fortwährender Abgleich von Betriebs- und Mitarbeiterzielen
- Definition eines Wertekanons, Ausrichtung des Führungsstils entlang der Unternehmenskultur

**Kunden:** Der demografische Wandel kann dazu beitragen, die Marktrelevanz von Zielgruppen zu ändern. Viele Unternehmen haben bereits auf eine älter werdende Bevölkerung reagiert, die Zielgruppe der älteren Menschen ist für den Einzelhandel beispielsweise eine der attraktivsten Gruppen überhaupt. Gleichzeitig ändern Konsumenten ihr Bewusstsein – Produkte und Dienstleistungen werden immer individueller sowie räumlich und zeitlich unabhängig. Konkrete Maßnahmen:

- „Design für alle“ – Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Kunden