

## 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

## WENIGER

- Betonung der Beratungsexpertise
- (Teil-)Digitalisierung bestehender Prozesse, dadurch Erweiterung der Angebote (zum Beispiel durch Bringdienste, Onlineangebote, Vorkonfektionierung, Online-Produktkonfiguratoren)

**Standortpolitik:** Kommunale und regionale Haushalte sind stark vom demografischen Wandel betroffen, die Einnahmen sind rückläufig, während die Ausgaben steigen, etwa aufgrund der Altersentwicklung oder aufgrund von erhöhter Nachfrage nach Transferleistungen. Konkrete Maßnahmen:

- Attraktivität des Standortes betonen: Familien, junge Menschen und Betriebe haben Vorteile durch den Standort – welche sind das? Im Wettbewerb der Regionen empfiehlt sich hier außerdem, die lokalen Bedingungen an die Zielgruppen anzupassen, etwa durch niedrige Abgaben
- Ehrlicher Umgang mit kommunalen Leistungen – Ausgaben rechtzeitig und bedarfsgerecht kürzen, bis hin zum Verzicht auf Leistungen
- Alternative Finanzierung kommunaler Leistungen, wie durch Privatisierung oder Public-Private-Partnerships
- Ausweitung von (Ganztags-)Betreuungsangeboten im Bereich von Kitas, Kindergärten und Schulen – um die Frauenerwerbsbeteiligung zu erhöhen
- Bildungsangebote an junge Familien und Arbeitnehmer anpassen, duale Ausbildung als echte Chance darstellen im Vergleich zum Studium

## ÄLTER

- Integration: Fokus auf Spracherwerb und Qualifikationen legen
- Attraktiven Wohnraum für verschiedene Zielgruppen schaffen
- Barrierefreiheit, Design für alle – Bedürfnisse älterer Bürger berücksichtigen
- Ausreichendes und flexibles Angebot von Gewerbeflächen
- Demografischen Wandel mitdenken bei der Neuausweisung und Nachverdichtung von Wohnflächen
- Verstärkte interkommunale Kooperation, etwa bei der Infrastruktur (zum Beispiel ÖPNV, Schwimmbäder, Bibliotheken)

**Fazit:** Politik, Verwaltung und auch die Wirtschaft müssen sich vor Ort um den demografischen Wandel kümmern. Die Lösungen von gestern dürfen nicht auch automatisch die Lösungen von morgen und übermorgen sein, denn Deutschland verändert sich. Ein Zurück gibt es nicht mehr. Der Handlungsdruck ist bei den verschiedenen Kommunen am Niederrhein unterschiedlich hoch.

Der Demografiekompass 2040 versteht sich als Einladung an Politik und Verwaltung in den Städten und Gemeinden, mit der Wirtschaft in einen Dialog über Maßnahmen und Strategie zur Gestaltung des demografischen Wandels einzutreten. Ein entsprechendes Gesprächsangebot hat die IHK den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern am Niederrhein übermittelt. ●

Tim Müßle



## Drei Fragen an ...

### Professor Dr. Gerald Wood, Professor für Stadt- und Regionalforschung am Institut für Geographie der Westfälischen Wilhelms-Universität, Münster

**Die statistischen Ämter melden in jüngerer Zeit regelmäßig einen Anstieg der Bevölkerungszahlen. Ist der demografische Wandel damit „Schnee von gestern“?**

Sicherlich hat sich der demografische Wandel selbst verändert. Die feststellbaren Bevölkerungszuwächse der letzten Jahre sind allerdings eine Folge der deutlich gestiegenen Zuwanderung nach Deutschland und nicht einer generell gestiegenen Geburtenrate. Für diese Zuwanderung selbst gibt es unterschiedliche Gründe: etwa die Folgen der Wirtschaftskrise im südeuropäischen Raum oder natürlich die Zahl der Flüchtlinge aus Krisengebieten. Um den Bevölkerungsrückgang effektiv auszugleichen, bräuchten wir das aktuelle Zuwanderungsniveau als langfristi-

gen Trend. Damit wäre aber nur die Komponente „weniger“ des demografischen Wandels eingedämmt. Was bleibt, ist die Alterung der Gesellschaft insgesamt. Um diese zu stoppen, wäre eine Verdreifachung der Geburtenrate von derzeit knapp 1,5 Kindern pro Frau oder eine massive Zuwanderung von circa 190 Millionen Menschen in den nächsten 35 Jahren notwendig – aus meiner Sicht keine realistischen Szenarien.

**Sie stellen die Alterung der Bevölkerung daher auch als zentrale Herausforderung für unsere Gesellschaft heraus. Wie wird sie die Wirtschaft betreffen?**

Was die Unternehmen empfindlich treffen wird, ist vor allen Dingen