

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

der Rückgang des sogenannten Erwerbspersonenpotenzials – statistisch also der Menschen zwischen 15 und 65. Die berufserfahrenen Babyboomer-Jahrgänge gehen bald in Rente, gleichzeitig steht weniger Nachwuchs zur Verfügung. Durch diesen Verschiebeeffect kann am Niederrhein mit 17 Prozent Rückgang in der besagten Altersgruppe gerechnet werden. Das sind etwa 140 000 Personen weniger als heute. Für die Unternehmen entsteht also Handlungsdruck auf gleich mehreren Seiten: Nachwuchs zu finden und an sich zu binden, Wissen zu bewahren, veränderten Beschäftigungsanforderungen einer alternden Belegschaft zu begegnen und gleichzeitig sich altersbedingt verändernde Märkte und Kundenerwartungen im Blick zu behalten.

Was muss geschehen, damit die regionalen Arbeitsmärkte auch künftig funktionieren können?

Patentrezepte gibt es keine, dafür sind sowohl die gegenwärtige Situation als auch die zu erwartenden Entwicklungen zu heterogen. Aber es lassen sich einige grundlegende Anforderungen formulieren. So sollte in der Region ein ausdifferenzierter Branchenmix vorhanden sein, der auch neue Wirtschaftszweige einschließt. Damit ist der Arbeitsmarkt auch gegenüber konjunkturellen und strukturellen Schwankungen unempfindlicher. Weniger Arbeitskräfte heißt aber nicht automatisch weniger Arbeitslose. Ein gewisses Maß an qualifikatorischen und regionalen Mismatches wird es immer geben.

Das heißt konkret: Die verfügbaren Arbeitsplätze und die verfügbaren Arbeitskräfte passen in einer Region nicht übereinander. Das noch besser hinzubekommen, wird eine der großen Aufgaben für die regionalen Akteure. Die Verfügbarkeit von Fachkräften hängt aber auch stark von der Wahl des Ausbildungswegs der jungen Menschen ab. Wenn das Hochschulstudium gegenüber einer beruflichen Ausbildung immer stärker bevorzugt wird, hat dies auch Auswirkungen darauf, wie viele Fachkräfte in bestimmten Wirtschaftszweigen beziehungsweise Berufsgruppen vorhanden sind. Die Gefahr von regionalen Mismatches kann dadurch sogar steigen, weil sich die Qualifi-

kation nicht am Bedarf der Wirtschaft orientiert. Was also – auch vor dem Hintergrund steigender Qualifikationsanforderungen – auf allen Ebenen benötigt wird, ist ein ausreichendes Angebot zur Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen. Neben diesen Maßnahmen müssen wir aber auch das Thema Mobilität ins Auge fassen. Funktionierende Arbeitsmärkte zeichnen sich durch intensive und leistungsfähige Pendlerverflechtungen aus. Es ist somit wichtig, die Infrastruktur – damit meine ich den öffentlichen Nahverkehr ebenso wie das Verkehrsnetz – vorausschauend zu entwickeln. Und schlussendlich gehören auch attraktive Standortbedingungen in den Kommunen dazu: für Unternehmen genauso wie für junge Familien, um Angebot und Nachfrage nach Arbeitsplätzen überhaupt langfristig gewährleisten zu können. ●



Gerald Wood ist Professor für Stadt- und Regionalforschung am Institut für Geographie der Westfälischen Wilhelms-Universität, Münster. Seine gegenwärtigen Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich des demografischen und soziokulturellen Wandels und ihrer räumlichen Auswirkungen sowie der Governance-Forschung in Deutschland und im Vereinigten Königreich. Bis zu seiner Berufung nach Münster forschte und lehrte er an der Universität Duisburg-Essen (vormals Gerhard-Mercator-Universität Duisburg), wo er 2002 für das Lehrgebiet Human-geographie habilitiert wurde. Professor Dr. Gerald Wood ist Mitglied der Geographischen Kommission für Westfalen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) und der Landesarbeitsgemeinschaft NRW der Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL), Hannover. ●

