

- Es gilt das gesprochene Wort! –

Sehr geehrter Herr Senator Scheele,
sehr geehrte Frau Professor Dr. Perger,
sehr geehrter Herr Kast,
meine sehr verehrten Damen und Herren,

**„Es ist nicht genug zu wissen - man muss auch anwenden. Es ist nicht
genug zu wollen - man muss auch tun.“**

Das sagt Johann Wolfgang von Goethe.

Und so ist es auch mit dem demographischen Wandel: Wir sind alle
informiert, jetzt ist es Zeit zu handeln!

Der Vereinigung der Unternehmensverbände - UVNord, für die ich hier
stehe, möchte darauf hinwirken, dass sich Hamburger Unternehmen
konstruktiv mit den Auswirkungen des demographischen Wandels
auseinandersetzen. Deshalb unterstützen wir den Aufbau des regionalen
Demographie Netzwerkes Hamburg, das sich im letzten Monat als Netzwerk
von und für Unternehmen gegründet hat.

Ich denke, wir haben weder Anlass, in Panik zu verfallen, noch zu
verharmlosen. Ein geschärfter Blick auf die Auswirkungen im Umfeld und im
Unternehmen, ein langfristiges Konzept und gezielte Maßnahmen genügen,
um die Hindernisse erfolgreich zu meistern. Welche Herausforderungen auf
Unternehmen zukommen und welche Lösungsansätze ich sehe, werde ich in
meinem Grußwort kurz anreißen.

Meine Damen und Herren,
der demographische Wandel rollt auf uns zu, doch was heißt das eigentlich?

Für den einzelnen steckt darin zunächst eine erfreuliche Nachricht: Wir werden älter und bleiben länger fit. Die durchschnittliche Lebenserwartung ist in den letzten 50 Jahren um elf Jahre gestiegen, jährlich steigt sie um 3 Monate an. Und die meisten über 60 Jährigen geben an, dass sie sich gesundheitlich fit und leistungsfähig fühlen. Eine große Chance für Unternehmen, dieses Potenzial zu nutzen.

Der demografische Wandel stellt jedoch auch eine große Herausforderung dar, denn wir werden immer weniger. In den nächsten zwanzig Jahren wird die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung bundesweit um rund sechs Millionen Menschen zurückgehen. Dabei wird es große regionale Unterschiede geben.

Wie sieht die Situation bei uns in Hamburg aus?

Hamburg genießt als attraktive Großstadt deutliche Standortvorteile, wenn es um die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften geht. Deshalb trifft Hamburg die Schrumpfung der Bevölkerung zunächst weniger stark als andere Regionen. Bis 2020 wird die Einwohnerzahl sogar ansteigen, danach jedoch gehen die Zahlen wie überall zurück.

Grund genug, sich schon jetzt um ein positives Image zu bemühen. Dies gilt für den Standort wie auch für das einzelne Unternehmen, denn auch andere Regionen versuchen, Fachkräfte anzuziehen. Wer im War for Talents nicht den Kürzeren ziehen möchte, sollte sich rechtzeitig gut aufstellen.

Damit wären wir beim Thema Fachkräftemangel.

Meine Damen und Herren,

Sie haben in Ihren Unternehmen vielleicht schon erfahren, was Fachkräftemangel bedeutet. Auch in Hamburg treten erste Lücken bei der Stellenbesetzung auf. Zu spüren ist der demographische Wandel bereits auf dem Ausbildungsmarkt. Betriebe finden keine geeigneten Jugendlichen mehr. Fachkräfte fehlen vor allem im Dienstleistungsbereich, in den MINT-Berufen und im Handwerk. Besonders stark betroffen sind einzelne Branchen wie die Chemiebranche, die IT-Branche, die Baubranche, der Pflege- und Gesundheitsbereich, das Gastgewerbe, das Finanz- und Versicherungswesen und die Logistik. Schon heute fehlen Techniker und Ingenieure aber auch bei den Facharbeitern deuten sich Engpässe an. Die Arbeit, die dank wirtschaftlich stabiler Lage nicht ausgeht, muss mit immer weniger Personal bewältigt werden. Das führt zu Arbeitsverdichtung und Überlastung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Schlimmstenfalls können Aufträge nicht angenommen werden, weil die Fachkräfte fehlen.

Ein strategisches Gesamtkonzept für eine kurz- und längerfristige Fachkräftesicherung steht zwar noch aus, die Bundesregierung und die Spitzen von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften haben sich jedoch im letzten Jahr beim Fachkräftegipfel in Meseberg auf eine gemeinsame Erklärung geeinigt. Darin bekunden sie ihre Absicht, die Potenziale von Älteren, Frauen und Migranten am Arbeitsmarkt besser zu nutzen. Zu begrüßen ist, dass die Bundesregierung nun auch die Erleichterung der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte, insbesondere für Ingenieure, auf den Weg gebracht hat.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA - setzt sich außerdem in der Anfang 2011 eingerichteten „Arbeitskräfteallianz“ für weitere konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ein und unterstützt das Bestreben, regionale Netzwerkstrukturen zu stärken und den Austausch von Beispielen guter Praxis zu fördern.

Deshalb begrüße ich im Namen von UVNord auch das Vorhaben des neuen Demographie Netzwerkes in Hamburg, durch Austausch und Vorstellung von Best Practice aus Unternehmen konkrete Hilfestellung bei der Umsetzung von demographiegerechten Maßnahmen zu leisten. Denn diese dienen wiederum der Fachkräftesicherung und –gewinnung.

So viel zu den Herausforderungen, die uns der demographische Wandel bringt. Jede Herausforderung birgt jedoch auch die Chance, neu zu denken und besser zu werden.

Fragen wir uns also: Welche Chancen eröffnet der demografische Wandel den Unternehmen?

Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen, neu über Mitarbeiterpotenziale nachzudenken.

Zunächst sollten Unternehmen genau hinsehen, welche unentdeckten Potenziale im eigenen Haus vorhanden sind.

Dazu gehören die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 50 Jahren, die ja immerhin noch 17 Jahre arbeiten werden, bevor sie in Rente gehen. Damit diese erfahrene Personengruppe länger motiviert und leistungsbereit bleibt, müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass sie ihren Bedürfnissen entsprechen. Verbesserte Ergonomie am Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, horizontale Karrieren, und nicht zuletzt mehr Wertschätzung gegenüber Älteren und sind Stichpunkte in diesem Zusammenhang.

Erhebliche Chancen ergeben sich aus der Altersmischung in den Unternehmen, Ältere bringen soziale Kompetenzen, Betriebswissen und Lebenserfahrung sowie eine höhere Fehlervermeidung mit. Junge Menschen hingegen verfügen über frisches Wissen, sind schneller und Risiko freudiger. So ergänzen sich die Erfahrenen und die Jüngeren und steigern gemeinsam die Produktivität des Unternehmens.

Eine wesentliche Voraussetzung für die gute Zusammenarbeit in altersgemischten Teams und für die Leistungsbereitschaft von Älteren ist jedoch ein positives Altersbild. Zeigt die Leitung Wertschätzung gegenüber Älteren, so schlägt sich das im gesamten Unternehmen nieder.

Ein Zeichen der Wertschätzung und gleichzeitig eine Chance zur Gewinnung von kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist beispielsweise die Einbeziehung aller Altersgruppen in betriebliche Weiterbildung. Alter darf nicht länger eine Bremse für die berufliche Weiterentwicklung sein.

Heute beteiligen sich vor allem die 35- bis 45-Jährigen an beruflicher Weiterbildung. Die über 50-Jährigen sind zu gut einem Drittel vertreten, holen aber allmählich auf. Dieses spricht für ein allmähliches Umdenken bei den Älteren und den Betrieben.

Inzwischen ist wissenschaftlich belegt, dass die Lernfähigkeit durch Training bis zum 70sten Lebensjahr erhalten bleibt. Weiterbildung ist bis ins hohe Alter sinnvoll, wenn die richtige Ansprache und Motivation sowie passende Lernbedingungen vorhanden sind.

Von mitarbeiterorientierten Ansätzen profitieren im Übrigen nicht nur Ältere. Auch die jüngeren Kolleginnen und Kollegen bleiben gesund und sehen für sich selbst mit fortschreitenden Lebensjahren eine Perspektive im

Unternehmen. Stichworte sind hier Mitarbeiterbindung und positive Wahrnehmung des Arbeitgebers.

Wenn Sie sich in Ihrem Unternehmen umsehen, so werden Sie wahrscheinlich eine weitere Gruppe mit verborgenen Potenzialen entdecken: Frauen, die in Teilzeit arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit gerne ausbauen würden. Und Frauen, die ihre Karrierechancen noch nicht wahrnehmen.

Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Erziehungs- oder Pflegephasen oder die Einrichtung von Betriebskindergärten sind Schritte zur Gewinnung weiblicher Potenzialträgerinnen. Flexible Arbeitszeitregelungen, Entgeltgleichheit und gezielte Karriereförderung sind weitere Bausteine, um Frauen für die Führungsetagen zu gewinnen.

Sind die Mitarbeiterpotenziale im eigenen Unternehmen ausgeschöpft, richtet sich der Blick nach außen. Dabei sollten auch Gruppen in Betracht gezogen werden, die bisher kaum Zugang zum ersten Arbeitsmarkt hatten. Hierzu zählen Ältere ab 50 Jahren, Arbeitsuchende mit längeren Erwerbsunterbrechungen, Jugendliche ohne Schulabschluss, An- und Ungelernte, Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Behinderungen.

An dieser Stelle möchte ich einen Exkurs zu den Bildungschancen der jungen Generation einfügen. Angesichts der Tatsache, dass wir immer weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung haben, muss dafür gesorgt werden, dass wir im Bildungssystem niemanden verlieren. Hier ist vor allem die Politik gefragt, aber auch Unternehmen können ihren Beitrag leisten.

Gute Bildungschancen beginnen im Kindergartenalter. Der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten und eine gute Qualität der Einrichtungen sind unverzichtbar für die frühkindliche Förderung in allen Bevölkerungsschichten. Fortsetzen muss sich die Förderung im Schulsystem. Der Anteil von Jugendlichen ohne Schulabschluss ist noch immer zu hoch. Auch die berufliche Orientierung von Schülern zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt kann noch verbessert werden. Hierzu leistet beispielsweise die Landesarbeitsgemeinschaft Schule – Wirtschaft des Bildungswerkes Hamburg im UVNord einen Beitrag.

Und wir benötigen exzellente Hochschulen und aufeinander aufbauende Abschlüsse wie Bachelor- und Masterstudiengänge. Denn die Wirtschaft braucht junge, kluge Köpfe für die Zukunft und Innovationskraft unseres Landes.

Sicherlich gibt es viel zu tun, doch vieles ist bereits im Fluss. Werfen wir nun einen Blick auf das Erreichte.

In Bezug auf Ältere haben viele Unternehmen bereits neue Wege beschritten. Mit dem Wegfall der Vorruhestandsregelung richtete sich der Fokus verstärkt darauf, die älteren Beschäftigten länger arbeits- und leistungsfähig zu erhalten. Insbesondere in den Bereichen Gesundheit am Arbeitsplatz, Ergonomie, Fitness und gesunde Ernährung bieten viele Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon Maßnahmen an. Auch flexible Arbeitszeitmodelle haben viele Unternehmen bereits eingeführt. Der Austausch guter Praxis bietet sich an und könnte ein Thema im neuen Demographie Netzwerk sein.

Wesentliche Fortschritte konnte die Wirtschaft bei der Steigerung des Anteils von Frauen am Erwerbsleben erzielen. So üben heute mehr als 66 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter eine berufliche Tätigkeit aus. Von ihnen arbeiten allerdings 60 Prozent in Teilzeit. Hier liegt noch ungenutztes Potenzial verborgen, doch nicht nur hier. Frauen sind in Führungspositionen noch immer deutlich unterrepräsentiert, obwohl eine kontinuierliche Steigerung zu beobachten ist.

Hier hat die Wirtschaft mit der „Vereinbarung zur Förderung von Chancengleichheit“ ein deutliches Zeichen gesetzt. Und die Unternehmen haben Taten folgen lassen:

Laut BDA-Unternehmensmonitor boten in 2010 fast alle Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundliche Angebote an.

Ein weiteres Signal ist die Unterzeichnung der Charta „Innovative Partnerschaft für familienbewusste Arbeitszeiten: Zeit für Verantwortung“.

Gute Beispiele und Konzepte gibt es bereits genug. Ich möchte an dieser Stelle gern auf den Demographietarifvertrag der chemischen Industrie verweisen. Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, die Mitgliedsbetriebe auf eine Demographieanalyse zu verpflichten, die konkret beschreibt, wie sich die Alters- und Qualifikationsstruktur im Unternehmen entwickeln wird. Auf dieser Basis können dann wichtige strategische Fragen zur Gestaltung des demographischen Wandels im Betrieb entschieden werden.

Beispiele guter Umsetzung gibt es bundesweit. Im Demographie Netzwerks ddn sind über 300 Mitgliedsunternehmen organisiert, die Maßnahmen und Konzepte zum demographischen Wandel entwickeln und umsetzen.

Gute Beispiele gibt es auch in vielen Hamburger Unternehmen. Einige werden wir auf dem Marktplatz in der Eingangshalle gleich kennenlernen. Man muss das Rad also nicht neu erfinden. Es lohnt sich, Netzwerke zu knüpfen und von denen zu profitieren, die bereits Erfahrungen gesammelt haben. Deshalb begrüßen wir als UVNord die Gründung des neuen Hamburger Demographie Netzwerkes und freuen uns auf viele neue Beispiele erfolgreicher Umsetzung von Konzepten zum demographischen Wandel in Hamburg.

Meine Damen und Herren,
ich wünsche Ihnen viele Anregungen und Einsichten auf der heutigen Veranstaltung und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

25.04.2012