

Älter, weniger – und trotzdem erfolgreich?

Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels

am 5. Oktober 2007, 10:00 Uhr in der Staatskanzlei des Saarlandes

Sehr geehrte Herr Ministerpräsident,
sehr geehrter Herr Minister Mörsdorf,
meine Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Gelegenheit, heute unsere Überlegungen und Empfehlungen zur demographischen Entwicklung im Saarland gemeinsam mit denen der Landesregierung vorstellen zu können. Das war – Sie wissen es – zunächst gar nicht so geplant. Es hat sich vielmehr so ergeben, weil IHK und Landesregierung ihre zunächst völlig getrennt von einander angestellten Analysen und Überlegungen nahezu *gleichzeitig* abgeschlossen hatten.

Aber *mehr* als das: Dort, wo wir die gleichen Themen behandeln, sind wir auch zu sehr ähnlichen *Schlussfolgerungen* gekommen. Dies gilt etwa für die Wirtschaftspolitik, die Bildungspolitik und die Landesplanung. Völlig einig sind wir uns in der Beurteilung der Bedeutung und der Dringlichkeit des Themas „Demographie“. Die vielleicht wichtigste gemeinsame Botschaft lautet: *Wir können* etwas tun. Und wir *müssen* etwas tun. Gerade weil wir die vorgezeichnete Entwicklung selbst nur in geringem Umfang beeinflussen können.

Die demographische Entwicklung ist ein Thema, das uns alle noch viele Jahrzehnte beschäftigen wird. Deshalb hat die Vollversammlung der IHK beschlossen, dieses Thema zu einem Schwerpunkt ihrer laufenden Legislaturperiode zu machen. Denn jede Veränderung bietet auch *Chancen*. Die Chance für das Saarland und seine Unternehmen liegt darin, sich schneller und besser als andere auf die Zukunft einzustellen. Das ist unser Anliegen. Die Broschüre, die wir Ihnen heute vorstellen, enthält daher nicht nur eine nüchterne Darstellung und Analyse der Fakten. Sie enthält auch unsere Positionen und Empfehlungen zu den wesentlichen Handlungsfeldern der Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik – und selbstverständlich auch für unsere Unternehmen.

Hier noch einmal die wichtigsten Zahlen:

- Das Saarland wird bis zur Mitte dieses Jahrhunderts rund ein Fünftel seiner Bevölkerung verlieren. Das entspricht etwa der Einwohnerzahl der Landeshauptstadt Saarbrücken samt einiger Umlandgemeinden.
- Der Anteil der über 65-Jährigen liegt heute bei gut 21 Prozent (jeder fünfte Saarländer). Schon in weniger als 25 Jahren wird er auf rund 32 Prozent (jeder dritte Saarländer) klettern – ein Anstieg um nahezu die Hälfte.

- Parallel dazu wird sich die Zahl der unter 20-Jährigen um nahezu ein Drittel verringern. Entsprechend stark sinkt auch die Zahl der Schulabgänger – von derzeit 11.000 auf deutlich unter 8.000.

Damit sind die wichtigsten Fakten bereits beschrieben: **Wir werden weniger und älter** – und **der Nachwuchs wird deutlich knapper**. Sie finden diese Entwicklungen – auch im Saar-Bund-Vergleich und in regionaler Aufteilung – sehr anschaulich in den Grafiken am Ende unserer Broschüre.

Was ist vor diesem Hintergrund zu tun?

In der **Landespolitik** heißen die wichtigsten Stichworte:

- mehr und bessere Bildung in kürzerer Zeit
- familienfreundliches Saarland
- weitere Aufwertung des Wirtschaftsstandortes Saarland
- Anpassung der Infrastrukturplanung an den demographischen Wandel.

In der **Bundespolitik** geht es vor allem um die Erleichterung der **Zuwanderungen** in den Arbeitsmarkt und die Anpassung **und Korrektur der sozialen Sicherungssysteme**. Ganz nebenbei – und hier sind Gesetzgeber und Tarifpartner gleichermaßen gefordert: Wir werden in den nächsten Jahren und Jahrzehnten nicht umhinkommen, wieder länger zu arbeiten – mehr Stunden in der Woche, mehr Tage im Jahr und mehr Jahre im Leben.

Für unsere **Unternehmen** lauten die wichtigsten Themen:

- Sicherung des qualifizierten Nachwuchses
- vorausschauende Personalplanung
- Integration älterer Arbeitnehmer und Know-how-Transfer zwischen Alt und Jung
- vorbeugender Gesundheitsschutz sowie last but not least
- konsequente Qualifizierung und Weiterbildung.

Zur **Bildungspolitik** möchte ich heute nicht viel sagen. Sie alle kennen unsere Positionen. Viele unserer Wünsche, Empfehlungen und Vorschläge hat die Landesregierung inzwischen umgesetzt oder in Angriff genommen:

- den früheren Lernbeginn schon in den Kindergärten
- die Verkürzung der Lernzeit
- die Qualitätsverbesserung durch regelmäßige Qualitätskontrollen und durch mehr und bessere Lehrer
- den Ausbau der Ganztagsbetreuung von den Kindergärten bis zu den Gymnasien.

Wir sind also in den letzten Jahren schon ein gutes Stück vorangekommen – übrigens auch beim **Ausbau der Krippenplätze**. Das möchte ich hier einmal ausdrücklich anerkennen. Dennoch: Wir dürfen in unseren Anstrengungen nicht nachlassen. Bei einigen Aufgaben stehen wir erst am Anfang. Mit unserem Wunsch nach schrittweiser Herabsetzung des Einschulungsalters sind wir bisher auf taube Ohren gestoßen. Aber das könnte sich ja noch ändern ...

Zum Thema „**Familienfreundliches Saarland**“ sind wir in einem intensiven Dialog mit der Landesregierung. Hier können auch die *Kommunen* etwas tun. Und hier sind nicht zuletzt die *Unternehmen* gefordert – etwa durch flexiblere Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten oder durch betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Die Landesregierung ist derzeit dabei, die Hürden für die betriebliche Kinderbetreuung zu senken. Und wir werden bei unseren Mitgliedsunternehmen dafür werben, sich hier künftig stärker zu engagieren. Mit einem gemeinsamen „Pakt für Familien“ wollen wir das Saarland zu einem der familienfreundlichsten Bundesländer machen.

Damit bin ich beim Thema „**Wirtschaftsstandort**“. Das Saarland investiert viel in die Ausbildung junger Menschen. In der dualen Ausbildung halten unsere Unternehmen seit Jahren einen Spitzenplatz. Und das Land tut viel für seine Hochschulen. Wenn wir aber die gut ausgebildeten Menschen hier im Saarland *halten* – oder sogar kluge Köpfe aus anderen Regionen *hinzugewinnen* wollen – müssen wir ihnen ausreichend gut bezahlte Arbeitsplätze und ein attraktives Wohn- und Lebensumfeld bieten. Dies kann nur gelingen, wenn unser Land im Standortwettbewerb der Regionen einen der vorderen Plätze einnimmt. In den letzten Jahren sind wir auch hier ein gutes Stück vorangekommen. Aber Standortaufwertung ist eine *Daueraufgabe*. Für die Zukunft gilt es, unsere traditionellen und neu gewonnenen Stärken auszubauen und die nach wie vor vorhandenen Schwächen auszubügeln. Die IHK hat hierzu eine ausführliche Agenda vorgelegt; die wichtigsten Stichworte finden Sie noch einmal in unserer Broschüre.

Große Herausforderungen sehen wir noch im Bereich der **Kommunen**. Schon heute leiden viele saarländischen Gemeinden – gerade in den ländlichen Regionen – unter massivem Bevölkerungsschwund, leer stehenden Wohnungen und verödenen Ortskernen. Wenn Sie auf die Saarlandkarte in unserer Broschüre sehen, können Sie erkennen, dass insbesondere die früheren Bergbaugemeinden, aber auch einige ländliche Regionen, deutlich schrumpfen. Durch eine kluge Politik wird sich dieser Prozess vielleicht punktuell abmildern lassen. In vielen Fällen scheint mir allerdings ein „geordneter Rückzug“ unvermeidlich. Was bedeutet das? Beispielsweise den Verzicht auf die Ausweisung neuer Wohngebiete, eine Konzentration auf die Zentren, die gezielte Anwerbung junger Familien. Notwendig wird aber auch der Verzicht auf manche liebgewonnene Luxusinfrastruktur sein. Braucht wirklich – angesichts sinkender Kinderzahlen – fast *jede* Gemeinde ein eigenes Schwimmbad, eine eigene Sporthalle, ein eigenes Veranstaltungszentrum oder ein eigenes Feuerwehrhaus? Alles Investitionen, deren Folgekosten künftig auf immer weniger Einwohner verteilt werden müssen.

Kurz: Die IHK plädiert dafür, die Überversorgung mit kommunaler Infrastruktur abzubauen. Die Gemeinden müssen künftig mehr auf Qualität als auf Quantität setzen. Und sie müssen stärker miteinander kooperieren. Wir regen daher an, solche Kooperationen über den kommunalen Finanzausgleich stärker zu begünstigen. Warum nicht Zuschüsse nur noch für solche Projekte gewähren, die sich nachhaltig rechnen und für die der langfristige Bedarf schlüssig nachgewiesen ist? Warum nicht Verbundlösungen zwischen Gemeinden mit höheren Zuschusssätzen fördern?

Damit komme ich zu unserem letzten Teil: Was können **Unternehmen** tun, um sich besser auf den demographischen Wandel vorzubereiten? Das Erste ist die Anpassung an die sich veränderten Konsumgewohnheiten: Ältere Menschen haben eben andere Bedürfnisse, Vorlieben und Konsumgewohnheiten als jüngere. Ich glaube, in

diesem Punkt brauchen die Unternehmen wenig Nachhilfe. Trotzdem wird die IHK alles dafür tun, dass unsere saarländischen Unternehmen zu den schnellsten und besten gehören, die sich hier bietenden Chancen zu nutzen. (Auch hierzu finden sich deshalb in unserer Broschüre einige Anregungen.)

Der zweite Punkt heißt generationenübergreifendes Personalmanagement oder „demographische Fitness“. Hier geht es vor allem um drei Herausforderungen:

1. Sicherung des qualifizierten Nachwuchses
2. vorbeugender Gesundheitsschutz und Qualifizierung
3. leistungsgerechte Arbeitsorganisation.

Auf all diesen Gebieten gibt es aus unserer Sicht noch erheblichen Handlungsbedarf. Auch eine kürzlich veröffentlichte Kienbaum-Studie kommt zu dem Schluss, dass erst wenige Unternehmen Strategien entwickelt haben, um mit den künftigen Herausforderungen der demographischen Entwicklung umzugehen. Viele wissen zwar, dass sich das Durchschnittsalter ihrer Belegschaften in den nächsten Jahren deutlich erhöhen wird. Aber die meisten können schon nicht mehr konkret sagen, welche ihrer Leistungsträger in den nächsten fünf Jahren ausscheiden werden. Und es gibt natürlich fast nirgendwo Erfahrung, wie es sich auf Produktivität und Innovationskraft auswirkt, wenn immer mehr Arbeitnehmer tatsächlich bis 65 oder gar 67 Jahren im Betrieb bleiben. Dahin wird es aber kommen. Weil sich künftig immer weniger Arbeitnehmer freiwillig in den vorzeitigen Ruhestand verabschieden wollen, um den steigenden Rentenabschlägen zu entgehen. Und weil die Unternehmen immer weniger auf ältere Mitarbeiter verzichten können – weil der Nachwuchs fehlt und sie auf die Erfahrungen und das Wissen der Älteren angewiesen sind.

Unsere Unternehmen werden also künftig vor einer ganz neuen Herausforderung stehen. Nämlich der, ihre Innovationskraft und ihre Produktivität auch mit *älter* werdenden Belegschaften zu halten oder gar weiter zu steigern. Dies wird nur möglich sein, wenn sie sehr frühzeitig damit beginnen, auf die körperliche und geistige Fitness ihrer Mitarbeiter zu achten. Und wenn sie die Arbeitsabläufe so organisieren, dass auch körperlich weniger leistungsfähige Mitarbeiter noch produktiv eingesetzt werden können. All dies erfordert lange Vorlaufzeiten.

Wir wollen deshalb unsere Mitgliedsunternehmen verstärkt informieren und beraten, wie sie mit diesen Veränderungen umgehen können. Viele Ansatzpunkte finden Sie schon in der vorliegenden Broschüre. Wir wollen diese Themen aber auch durch Vorträge und Seminare weiter vertiefen. Damit unsere Unternehmen nicht in der „Produktivitätsfalle“ landen. Damit sie auch künftig noch den Nachwuchs finden, den sie brauchen.

Meine Damen und Herren,
die demographische Entwicklung ist eine große Herausforderung. Wir können diese Entwicklung nicht mehr verhindern. Wir können sie nur *wenig* abmildern. Aber wir können *viel* tun, um die negativen Folgen zu begrenzen und die Chancen zu nutzen, die sich daraus ergeben. Wir dürfen dabei nur keine Zeit verlieren. Dann können wir erfolgreich bleiben – auch wenn wir älter und weniger werden.

oOo