



IHK

Regensburg

für Oberpfalz / Kelheim

Umfragen
Studien
Veranstaltungen
Analysen

Ostbayern konkret

Standortpolitik | Dezember 2011

Fachkräfte sichern

Demografischer Wandel in Ostbayern –
Fakten und Handlungsempfehlungen
für Unternehmen



Impressum

Herausgeber:

IHK Regensburg
D.-Martin-Luther-Str. 12
93047 Regensburg
Telefon (0941) 5694-0
Telefax (0941) 5694-279
www.ihk-regensburg.de

Redaktion und Inhalte:

Winfried Mellar
Sandra Hennig
hennig@regensburg.ihk.de
Telefon (0941) 5694-258
Auszüge aus Statistische Ämter des Bundes
und der Länder:
Demografischer Wandel in Deutschland,
Heft 1, Wiesbaden 2011

Satz:

grafica, Astrid Riege
riege@grafica-design.de
www.grafica-design.de

Druck:

Erhardi Druck GmbH
Leibnizstr. 11
93055 Regensburg
Telefon 0941 (0941) 78382-0
info@erhardi.de
www.erhardi.de

Hinweis:

Abweichungen in den Summen beruhen
auf Rundungsdifferenzen. Eine Abstimmung
auf 100 Prozent erfolgt nicht.

Dieser Bericht wurde im November 2011
redaktionell abgeschlossen.



Kreativ und engagiert für Fachkräfte

Die Fakten sind klar, eindeutig und unumkehrbar. Wir werden in den kommenden Jahrzehnten Veränderungen in unserer Bevölkerungsstruktur erleben wie nie zuvor. Deutschland wird kleiner, älter und bunter. Kleiner, weil die Bevölkerung schrumpft. Älter, weil es immer weniger junge Menschen geben wird und immer mehr Ältere. Und bunter, weil der Anteil der Mitbürger mit ausländischen Wurzeln auch ohne Zuwanderung spürbar steigen wird.

Bevölkerungsrückgang und Fachkräftemangel treffen Ostbayern genauso wie Deutschland und Europa, wenn auch mit großen regionalen Unterschieden. Das wird Veränderungen in unserem Staatswesen, unserer Wirtschaft und unserem Zusammenleben bringen, von denen wir heute noch keine Vorstellungen haben.

Unternehmen werden in besonderem Maße davon betroffen sein, weil immer weniger Junge nachrücken und gleichzeitig geburtenstarke Jahrgänge in Pension

gehen. Die Zahl der Erwerbsfähigen sinkt, die Belegschaften altern, und es wird schwieriger, neue Mitarbeiter zu gewinnen. Diese Entwicklung bietet aber auch Chancen: Kunden werden älter, und ihre Bedürfnisse wandeln sich. Das eröffnet neue Marktchancen.

Auch auf Staat und Kommunen kommen große Herausforderungen zu: Auf den Staat, weil immer weniger junge Menschen für immer mehr Ältere aufkommen müssen und damit die Sozialsysteme ins Rutschen geraten. Und auf die Kommunen, weil sie versuchen müssen, mit weniger Einwohnern und Einnahmen eine gute Infrastruktur aufrecht zu erhalten, um als Wohnorte attraktiv zu bleiben.

Wir wollen den demografischen Wandel als Chance begreifen. Mit Kreativität, Engagement und neuen Denkansätzen können wir dem Wandel positiv begegnen. Die vorliegende Broschüre bietet dafür Hinweise, Kontaktadressen und Ansprechpartner.

Regensburg, November 2011

Dr. Jürgen Helmes
Hauptgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

1. Der demografische Wandel – Was ist das?	4
1.1 Der demografische Wandel in Europa und der Welt	4
1.2 Der demografische Wandel in Deutschland	8
1.3 Der demografische Wandel im IHK-Bezirk Oberpfalz-Kelheim	16
2. Szenarien für die Zukunft	25
3. Was Unternehmen tun können	26
4. Was Kommunen und Politik tun können	29
5. Unterstützung für Unternehmen	31
5.1 Informationen	31
5.2 Fördermöglichkeiten	31
5.3 Unterstützung durch die IHK	32
5.3.1 IHK-Service für Ausbildungsbetriebe	32
5.3.2 IHK-Akademie in Ostbayern – Ihr Partner für Weiterbildung	33
6. Mit gutem Beispiel voran	35
6.1 Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik, Wölsendorf	35
6.2 Klug GmbH Integrierte Systeme, Teunz	37
7. Checklisten zur Selbstanalyse	39
7.1 Checkliste für Unternehmen	39
7.2 Checkliste für Kommunen	40



Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung der Weltbevölkerung	4
Tabelle 2:	Die Entwicklung der Weltbevölkerung nach Kontinenten – 2005 bis 2050	5
Tabelle 3:	Veränderung der Bevölkerung 2030 gegenüber 2008	8
Abbildung 1:	Anteil an der Weltbevölkerung 2008	6
Abbildung 2:	Anteil an der Weltbevölkerung 2050	6
Abbildung 3:	Verschiebung der Altersstruktur 2005 – 2050 weltweit	6
Abbildung 4:	Geburten je 1000 Einwohner 2009	7
Abbildung 5:	Bevölkerung Deutschland 1990 – 2008	8
Abbildung 6:	Prognose Bevölkerungsentwicklung in Deutschland – Veränderung 2030 gegenüber 2008 in Prozent.	9
Abbildung 7:	Lebendgeborene in Deutschland	10
Abbildung 8:	Bevölkerungsbilanz in Deutschland	10
Abbildung 9:	Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland 2008 und 2030	11
Abbildung 10:	Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland, 1910, 1950, 2010 und 2060	12
Abbildung 11:	Altersstruktur in Deutschland 2008 – 2060	13
Abbildung 12:	Kumulierte Wanderungsgewinne/-verluste der Bundesländer im Zeitraum von 2009 bis 2030	15
Abbildung 13:	Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern – Veränderung 2029 gegenüber 2009	16
Abbildung 14:	Entwicklung der Geburten und Sterbefälle in Bayern von 2009 bis 2029	17
Abbildung 15:	Altersaufbau der Bevölkerung in Bayern 2009 und 2029 nach Geschlecht	17
Abbildung 16:	Prognose Bevölkerungsentwicklung – Veränderung 2029 gegenüber 2009 in Prozent	18
Abbildung 17:	Prognose Bevölkerungsentwicklung im IHK-Bezirk Oberpfalz-Kelheim – Veränderung 2029 gegenüber 2009 in Prozent	19
Abbildung 18:	Geburtensaldo im IHK-Bezirk	20
Abbildung 19:	Prognose Bevölkerungsentwicklung im IHK-Bezirk 2009 bis 2029 nach Altersgruppen	21
Abbildung 20:	Wanderungssaldo im IHK-Bezirk	22
Abbildung 21:	Wanderungssalden 2009 nach Stadt und Landkreisen	22
Abbildung 22:	Prognose Bevölkerungsveränderung im IHK-Bezirk 2029 gegenüber 2009	23
Abbildung 23:	Prognose Schulabgängerzahlen im IHK-Bezirk 2009 bis 2029	24

1. Der demografische Wandel – Was ist das?

Der Begriff „demografischer Wandel“ bezeichnet die veränderte Altersstruktur einer Gesellschaft. Dabei kann es sich sowohl um eine Bevölkerungszunahme als auch um eine Bevölkerungsabnahme handeln.

Drei Faktoren beeinflussen diesen Wandel:

- Fertilität/Geburtenrate
- Lebenserwartung
- Wanderungssaldo

Jahrtausende lang war der demografische Wandel von einer natürlichen Entwicklung geprägt: Viele junge Menschen kommen nach, die Älteren werden weniger. Dieser Ablauf wandelt sich jetzt total. Die Geburtenrate sinkt, die Lebenserwartung dagegen steigt.

Für den demografischen Wandel gibt es zuverlässige Prognosen, die auf Bevölkerungsdaten der Vergangenheit sowie Annahmen über Lebenserwartung, Geburtenhäufigkeit, Sterblichkeit, Wanderungsbewegungen und erkennbaren Trends für die Zukunft basieren. Dabei geht man davon aus, dass in Zukunft Rahmenbedingungen und politisches Handeln unverändert bleiben.

Der demografische Wandel ist ein schleichender Prozess. Lange wurden keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen, um ihn zu beeinflussen und die Herausforderungen, die er mit sich bringt, zu bewältigen. Die demografischen Veränderungen sind in vollem Gange und betreffen nahezu alle Lebensbereiche. Als Fachkräftemangel erreicht der demografische Wandel die Unternehmen und damit die Wirtschaft. Er birgt nicht nur Risiken, sondern auch Chancen, die nutzen kann, wer Handlungsspielräume erkennt.

1.1 Der demografische Wandel in Europa und der Welt

Entwicklung der Weltbevölkerung

Bis 2050 wird die Weltbevölkerung um über ein Drittel wachsen. Hauptursache ist die steigende Lebenserwartung bei sinkender Geburtenrate.

Tabelle 1

Entwicklung der Weltbevölkerung			
	1950	2008	2050
Weltbevölkerung	2.529.346	6.705.000 ¹⁾	9.149.987
Bevölkerungswachstum pro Tag	128.000	200.000	85.000
Durchschn. Anzahl der Geburten je Frau	5,0	2,5	2,0
Durchschn. Lebenserwartung von Neugeborenen	46 Jahre	68 Jahre	75 Jahre

Quelle: Vereinte Nationen; 1) Deutsche Stiftung Weltbevölkerung

Bevölkerungswachstum wird es hauptsächlich in Afrika und Teilen Asiens geben. Im Jahr 2050 werden in Afrika rund zwei Milliarden Menschen leben, doppelt so viele wie heute. In China und Indien steigt die Bevölkerung von 2,4 auf 3,2 Milliarden.



Tabelle 2

Die Entwicklung der Weltbevölkerung nach Kontinenten – 2005 bis 2050

	Bevölkerung in Tausend	Bevölkerung in Tausend	Wachstumsrate jährlich in %	Wachstumsrate jährlich in %
	2005	2050	2005 - 2010	2045 - 2050
Welt	6.512.276	9.149.984	1,18	0,34
Afrika	921.073	1.998.466	2,29	1,14
... Afrika südlich der Sahara	764.328	1.753.272	2,44	1,25
Asien	3.936.536	5.231.485	1,14	0,15
China	1.312.253	1.417.045	0,63	-0,33
Indien	1.130.618	1.613.800	1,43	0,25
Japan	127.449	101.659	-0,07	-0,79
Europa	729.421	691.048	0,09	-0,26
... Osteuropa	296.912	239.961	-0,37	-0,57
... Nordeuropa	96.439	112.524	0,51	0,22
... Südeuropa	149.712	153.655	0,54	-0,19
... Westeuropa	186.358	184.908	0,24	-0,22
Lateinamerika und Karibik	556.512	729.184	1,12	0,10
Nordamerika	331.175	448.464	0,96	0,37
... USA	302.741	403.932	0,96	0,36
Ozeanien	33.559	51.338	1,31	0,59
... Australien/ Neuseeland	24.505	34.073	1,04	0,45

Quelle: Vereinte Nationen

Anteil Europas an der Weltbevölkerung

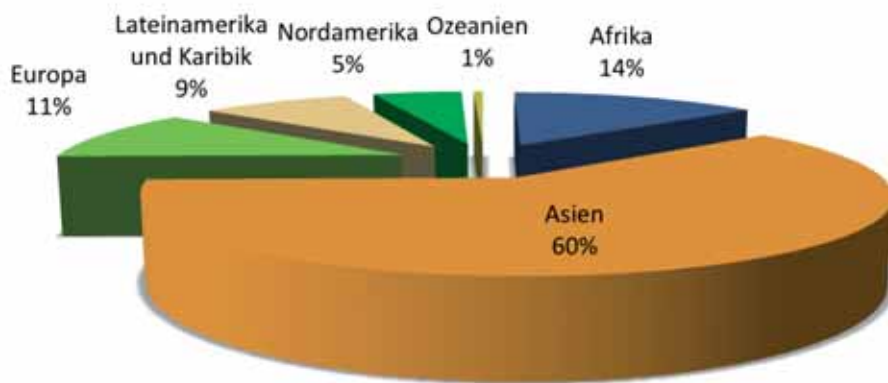
In Europa wird die Bevölkerung bis 2050 von 730 auf 690 Millionen zurückgehen. Dann wird jeder vierzehnte Weltbürger ein Europäer sein, heute ist es jeder neunte.

Verschiebung der Altersstruktur weltweit

Hinzu kommt, dass die Weltbevölkerung aufgrund der weltweit stark gestiegenen und immer weiter steigenden Lebenserwartung deutlich altert. Während vor allem in den Industriestaaten der Anteil der Älteren

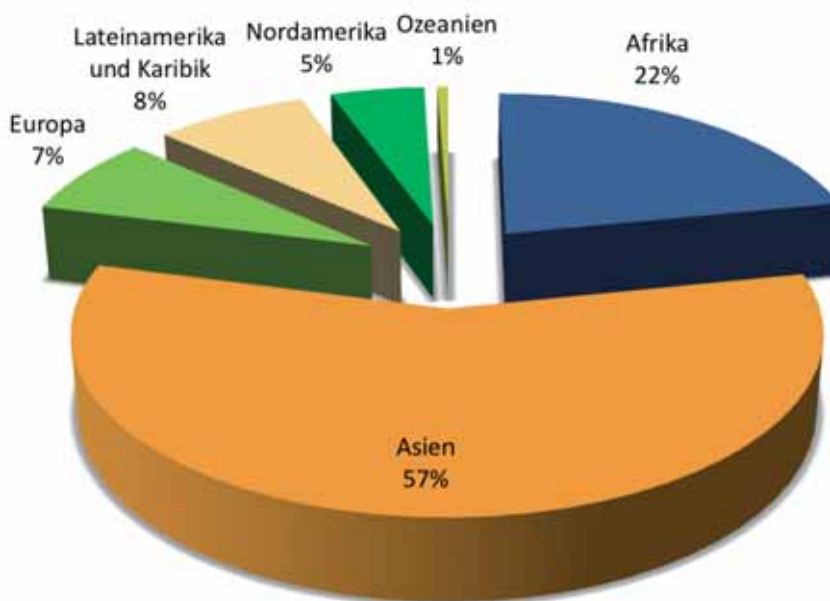
immer größer wird, haben die meisten Schwellenländer eine junge Bevölkerung. 2020 wird das Durchschnittsalter in Indien 28, in China 37, in Amerika 38, in Europa 45 und in Japan 49 Jahre sein. 60 Prozent aller Jugendlichen der Welt unter 18 Jahren leben dann in Indien. Mit dieser Entwicklung kann Europa nicht Schritt halten.

Abbildung 1: Anteil an der Weltbevölkerung 2008



Quelle: Vereinte Nationen, Behrend Institut (aus Frankfurt)

Abbildung 2: Anteil an der Weltbevölkerung 2050

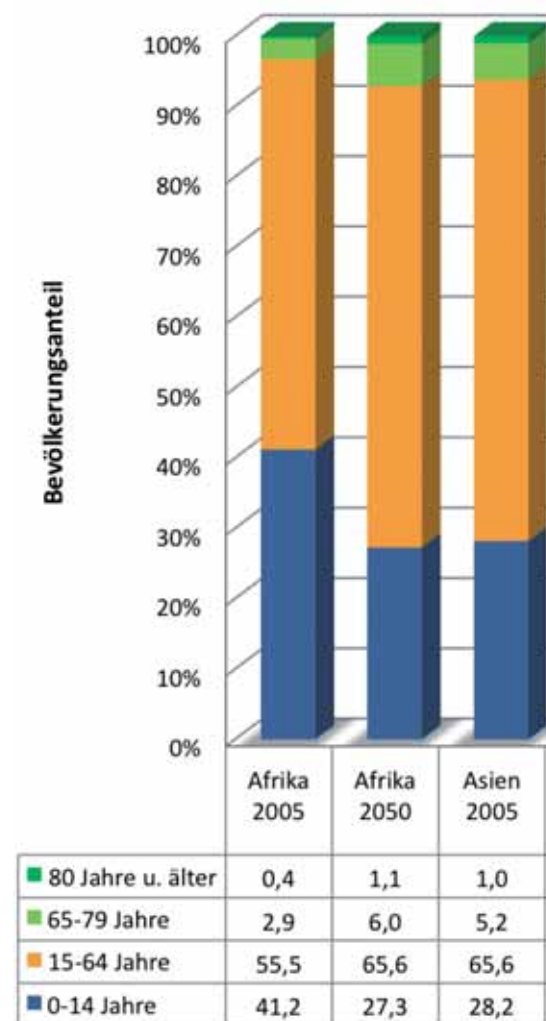


Quelle: Vereinte Nationen, Behrend Institut (aus Frankfurt)

Geburtenraten in Europa

Durchschnittlich liegt die Geburtenrate in der Europäischen Union pro Frau bei 1,59, in Deutschland bei 1,36. Für den Erhalt die-

Abbildung 3: Verschiebung der Altersstruktur 2005 – 2050 weltweit



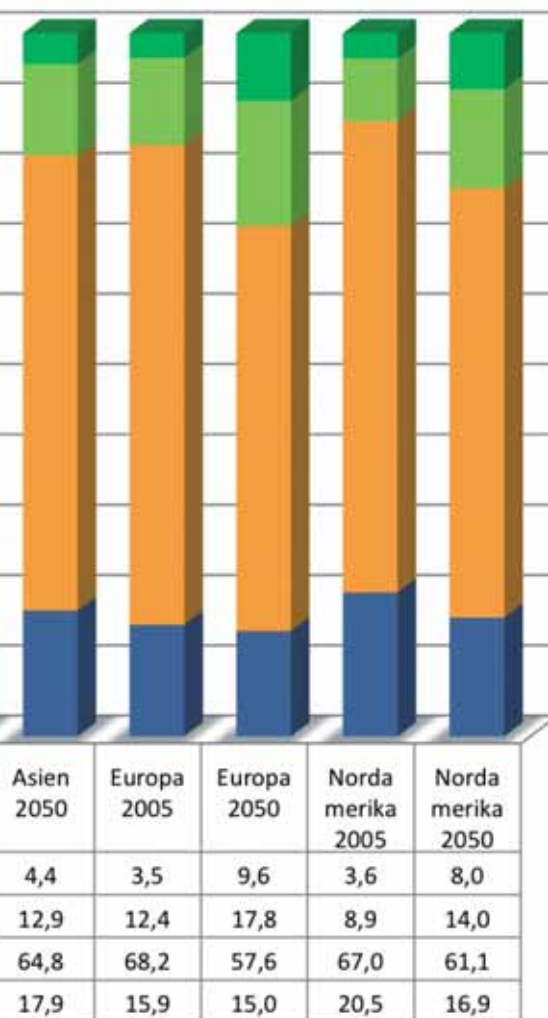
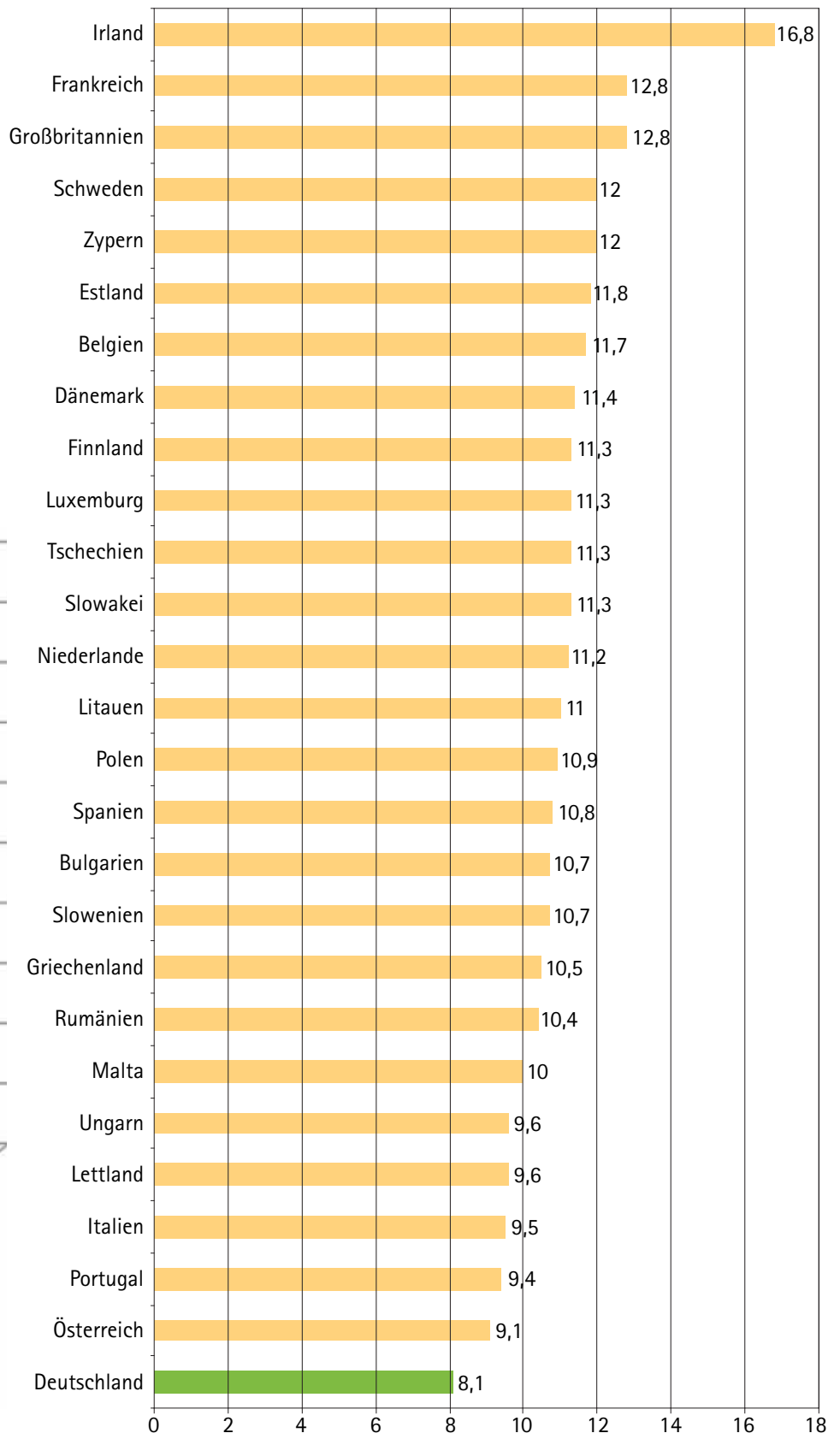
Quelle: Vereinte Nationen, Behrend Institut



ser Bevölkerungszahl wären langfristig 2,1 nötig. Nur wenige Staaten kommen an diese Quote heran (Türkei, Irland, Island, Großbritannien, Frankreich). Deutschland ist mit 8,1 Geburten pro 1000 Einwohner Schlusslicht in Europa.

Damit ist klar: Die Wachstumsimpulse der nächsten Jahrzehnte kommen nicht aus Europa. Weil die Bevölkerung dort fast überall schrumpft, werden Fachkräfte zunehmend Mangelware. Weil die Erwerbstätigen immer älter werden, fehlen wichtige Veränderungsimpulse, die in der Regel vorwiegend von den Jüngeren ausgehen. Das schwächt Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Europa wird diese Probleme nicht aus eigener Kraft lösen können.

Abbildung 4: Geburten je 1000 Einwohner 2009



Quelle: Vereinte Nationen, Behrend Institut

1.2 Der demografische Wandel in Deutschland

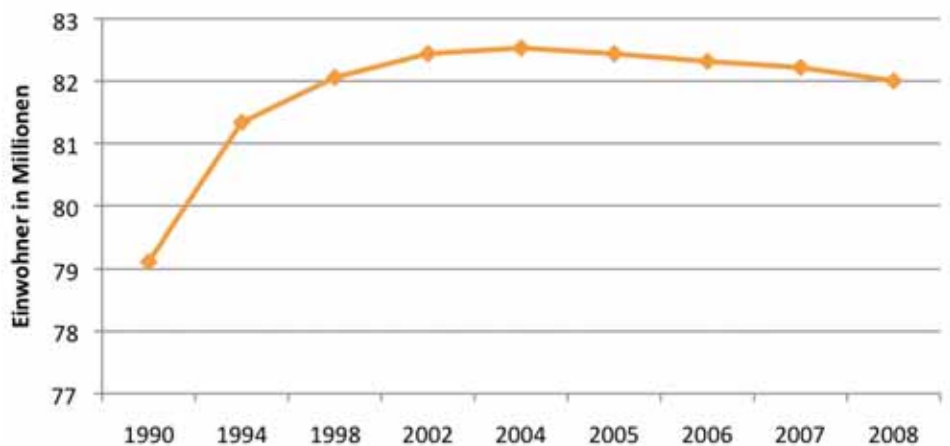
Deutschland wird kleiner

Aufgrund der niedrigen Geburtenrate, steigender Lebenserwartung und nachlassender Zuwanderung sinkt seit 2005 die Einwohnerzahl in der Bundesrepublik Deutschland erstmals seit ihrer Gründung.

Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland ist in den kommenden Jahrzehnten weitgehend vorgezeichnet. 2008 lebten in Deutschland fast 82 Millionen Menschen; 2030 werden es voraussichtlich nur noch 77 Millionen Einwohner sein, Das entspricht einem Rückgang der Einwohnerzahl um fast fünf Millionen Personen (minus 5,7 Prozent). Bis 2060 reduziert sich die Bevölkerung auf rund 65 Millionen (minus 20,4 Prozent).

Bis zum Jahr 2030 erleben alle Länder, mit Ausnahme von Hamburg, einen Bevölkerungsrückgang, der allerdings unterschiedlich hoch ausfallen wird. Die Bevölkerung Bayerns und Baden-Württembergs dürfte am wenigsten schrumpfen, die neuen Länder und das Saarland werden am stärksten vom Bevölkerungsrückgang betroffen sein.

Abbildung 5: Bevölkerung Deutschland 1990 – 2008



Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 3

Veränderung der Bevölkerung 2030 ¹ gegenüber 2008		
Bundesland	1.000	%
Alte Flächenländer		
Baden-Württemberg	- 223	-2,1
Bayern	-51	-0,4
Hessen	-268	-4,4
Niedersachsen	-551	-6,9
Nordrhein-Westfalen	-1.101	-6,1
Rheinland-Pfalz	-188	-4,7
Saarland	-142	-13,8
Schleswig-Holstein	-116	-4,1
Neue Länder		
Brandenburg	-264	-10,5
Mecklenburg-Vorpommern	-252	-15,2
Sachsen	-557	-13,3
Sachsen-Anhalt	-506	-21,2
Thüringen	-425	-18,7
Stadtstaaten		
Berlin	-103	-3,0
Bremen	-24	-3,6
Hamburg	+ 82	+ 4,6

1: 2030 Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung). Quelle: Statistisches Bundesamt

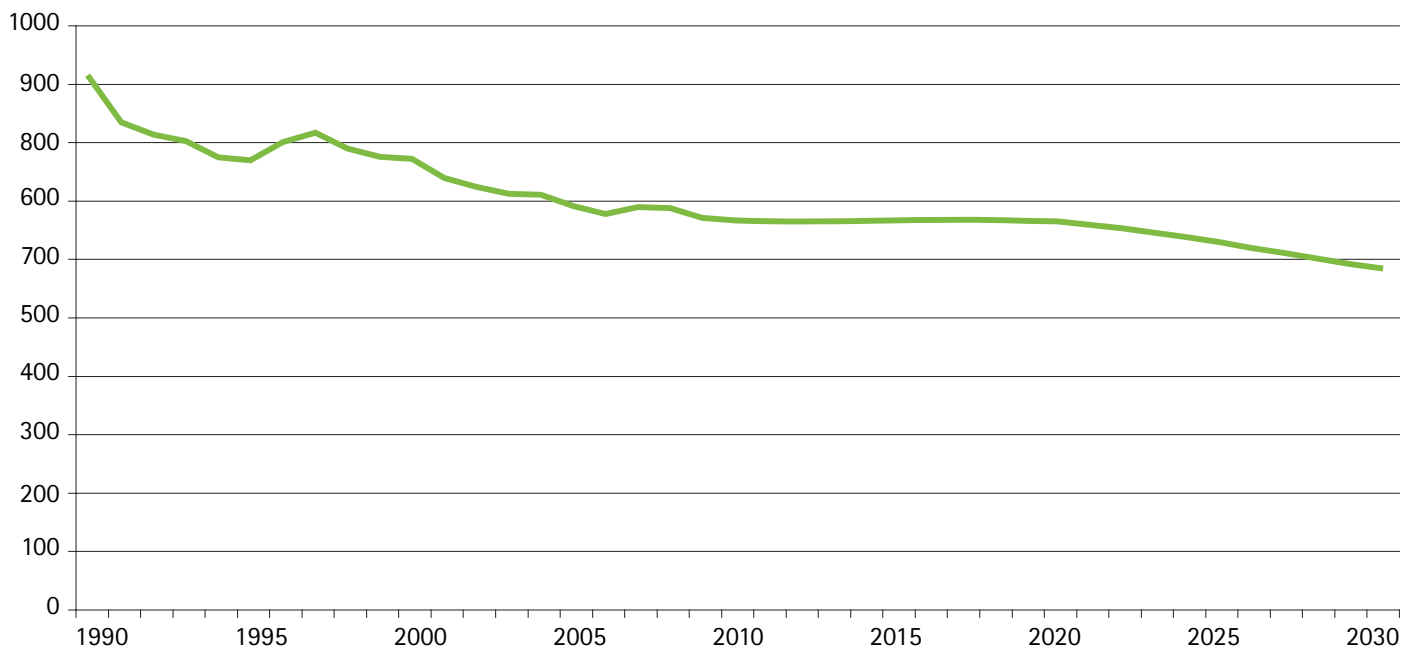


Abbildung 6: Prognose Bevölkerungsentwicklung in Deutschland
Veränderung 2030 gegenüber 2008 in Prozent



Quelle: Bundesamt für Statistik, Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung
(Variante Untergrenze der „mittleren Bevölkerung“)

Abbildung 7: Lebendgeborene in Deutschland¹ in 1000



Quelle: Statistisches Bundesamt, ab 2009 Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung).

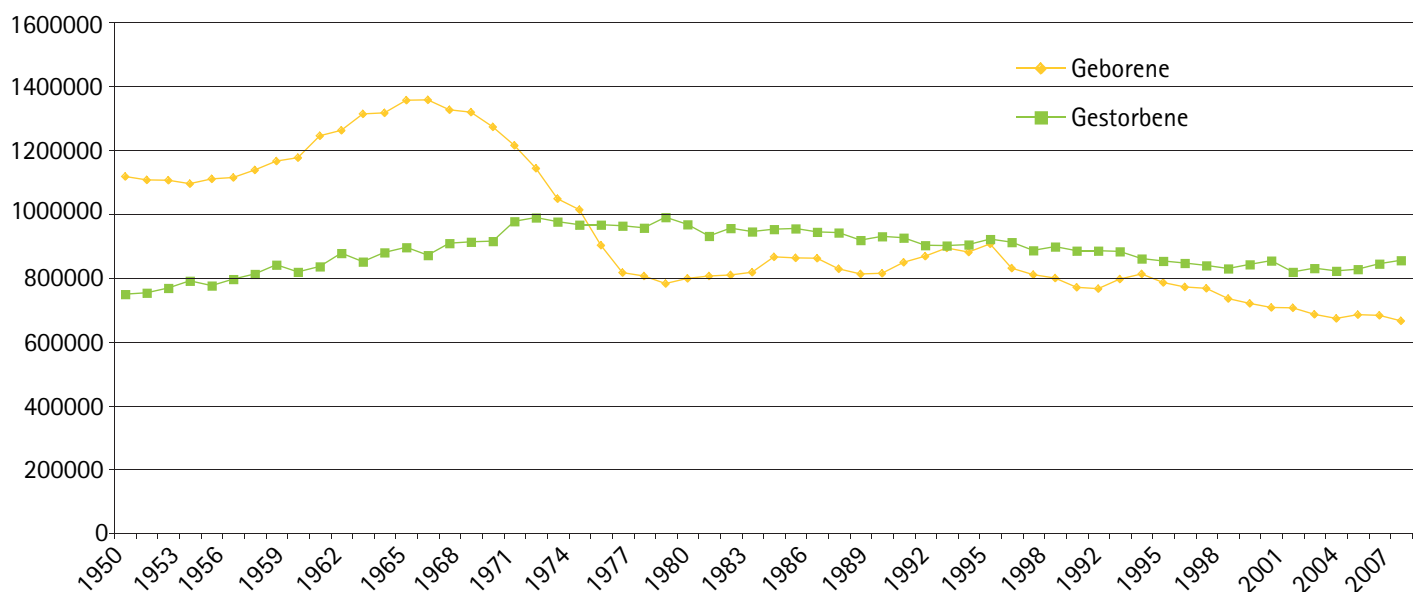
Sinkende Geburtenrate

Anfang der 1960er Jahre wiesen beide Teile Deutschlands mit 2,5 Kindern pro Frau die höchste Geburtenrate nach dem 2.

Weltkrieg auf. Ihren Höhepunkt erreichte sie 1964 mit fast 1,2 Millionen. Die damals geborenen Kinder bilden heute die starken Jahrgänge im Alter von Mitte bis Ende 40. Seit der deutschen Wiedervereinigung ist die

Zahl der Neugeborenen in Deutschland von 830.000 (1990) auf 662.000 (2009) gesunken. In den kommenden Jahrzehnten ist weiterhin mit einem Rückgang zu rechnen. Prognosen gehen davon aus, dass die Geburten-

Abbildung 8: Bevölkerungsbilanz in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt



zahl bis 2030 auf 580.000 sinken wird. Diese rückläufige Zahl ist Folge des bereits lange Zeit bestehenden niedrigen Geburtenniveaus. Die Geburtenhäufigkeit liegt seit über vierzig Jahren unter dem Bestanderniveau von 2,1 Kindern je Frau. Solange das so bleibt, sinkt die Anzahl der jungen Frauen von Generation zu Generation. Das bedeutet, jede folgende Müttergeneration wird kleiner als die vorherige.

Natürliche Bevölkerungsbilanz negativ

Die Differenz zwischen Geburten und Sterbefällen eines Jahres bildet die natürliche Bevölkerungsbilanz. Da die Geburtenzahlen in Deutschland seit 1965 kontinuierlich sinken und es seit 1972 mehr Sterbefälle als Geburten gibt, ist die Bevölkerungsbilanz für Deutschland durchgängig negativ. Die stetig abnehmenden Geburten und zunehmenden Sterbefälle werden zu einer weiteren Zunahme des Geburtendefizits in Deutschland führen. Dieses wird sich bis 2030 um etwa 150 Prozent erhöhen.

Deutschland wird älter

Der Rückgang der Bevölkerung wird sich in den nächsten Jahrzehnten verstärken. Die Einwohnerzahl sinkt trotz ständig steigender Lebenserwartung in den kommenden fünfzig Jahren auf unter 65 Millionen.

Dieser Rückgang geht mit einer spürbaren strukturellen Veränderung in der Zusammensetzung der Bevölkerung einher. Während die Geburtenrate abnimmt, steigt die Lebenserwartung beständig an. Sie wird 2030 für Mädchen voraussichtlich 85,4 Jahre, für Jungen 81,2 Jahre betragen. Das führt zu einer drastischen Veränderung in der Bevölkerungsstruktur: weniger junge Menschen, weniger Menschen im Erwerbsalter, viel mehr Ältere.

Der natürliche Altersaufbau einer Bevölkerung zeigte sich in der gesamten Menschheitsgeschichte durch viele junge Men-

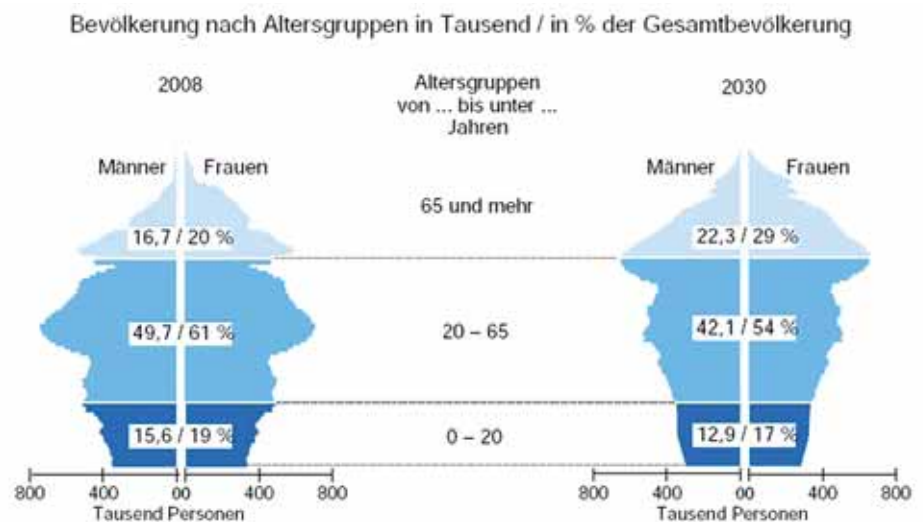
schon und wenige Ältere. Noch 1910 wies Deutschland einen solchen natürlichen Bevölkerungsaufbau auf. Im Lauf des 20. Jahrhunderts hat sich das, bedingt durch Kriege, steigende Lebenserwartung und Geburtenmangel, grundlegend geändert. Damit nicht genug: Die Umkehrung des Bevölkerungsaufbaus wird sich noch weiter zuspitzen, Die Pyramide steht Kopf (siehe Abbildung 10).

Das Durchschnittsalter der Deutschen beträgt derzeit etwa 43 Jahre, bis 2025 wird es auf über 47 Jahre steigen. In 20 bis 30 Jahren werden mehr Menschen zwischen 60

und 80 Jahre alt sein als zwischen 20 und 40.

- Der Rückgang der Bevölkerung zeigt sich am deutlichsten bei den unter 20-Jährigen: Bis 2030 schrumpft diese Altersgruppe von 15,6 Millionen auf 12,9 Millionen und sinkt damit um 17 Prozent.
- Die Personen im erwerbsfähigen Alter – heute üblicherweise zwischen 20 und 65 Jahre – werden um etwa 15 Prozent oder 7,5 Millionen Menschen zurückgehen.
- Die Altersgruppe der 65-Jährigen und Älteren wird hingegen um rund ein Drittel (33 Prozent) von 16,7 Millionen im Jahr 2008 auf 22,3 Millionen Personen im Jahr 2030 ansteigen.

Abbildung 9: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland 2008 und 2030



1 2030 Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung).

Abbildung 10: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland, 1910, 1950, 2010 und 2060



Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung



Belegschaften werden älter und kleiner

Erwerbstätige: Die Altersgruppe der 20- bis 65-Jährigen

Die Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen wird in der Regel als Bevölkerung im Erwerbsalter betrachtet. Mit 49,7 Millionen Menschen stellte sie 2008 61 Prozent der Bevölkerung. Zu dieser Altersgruppe gehören die Personen aus den geburtenstarken Jahrgängen, die gegenwärtig 40 Jahre und älter sind und in den nächsten Jahrzehnten entscheidend zur Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und der Gesamtbevölkerung beitragen werden.

Rückgang bei den Erwerbstätigen stärker als in der Gesamtbevölkerung

Bis 2060 geht die Einwohnerzahl der Bundesrepublik Deutschland um ein Fünftel zurück. Dramatischer ist jedoch, dass das Erwerbspersonenpotenzial in dieser Zeit um ein Drittel sinken wird. Diese Entwicklung hat bereits begonnen.

- Die Altersgruppe der unter 20-Jährigen wird zahlen- und anteilmäßig abnehmen - von 15,6 Millionen im Jahr 2008 (19 Prozent der Bevölkerung) auf 12,9 Millionen im Jahr 2030 (17 Prozent der Bevölkerung). Diese Altersgruppe ist nachhaltig vom Geburtenrückgang der letzten Jahrzehnte beeinflusst. Allerdings werden die nach ihnen kommenden jüngeren Jahrgänge noch geringer besetzt sein.
- Die älteren, geburtenstarken Jahrgänge werden kontinuierlich aus dem Erwerbsalter herauswachsen. Aufgrund dieser Entwicklung ist bis zum Jahr 2030 mit einer Schrumpfung der Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen um 7,5 Millionen Menschen zu rechnen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird deutlich zurückgehen: von 61 Prozent im Jahr 2008 auf gut 54 Prozent im Jahr 2030.
- Unter Berücksichtigung der geplanten Anhebung des gesetzlichen Renteneinstiegsalters auf 67 Jahre würden 2030 um 2,6 Millionen Personen mehr im Erwerbsalter sein als beim Rentenein-

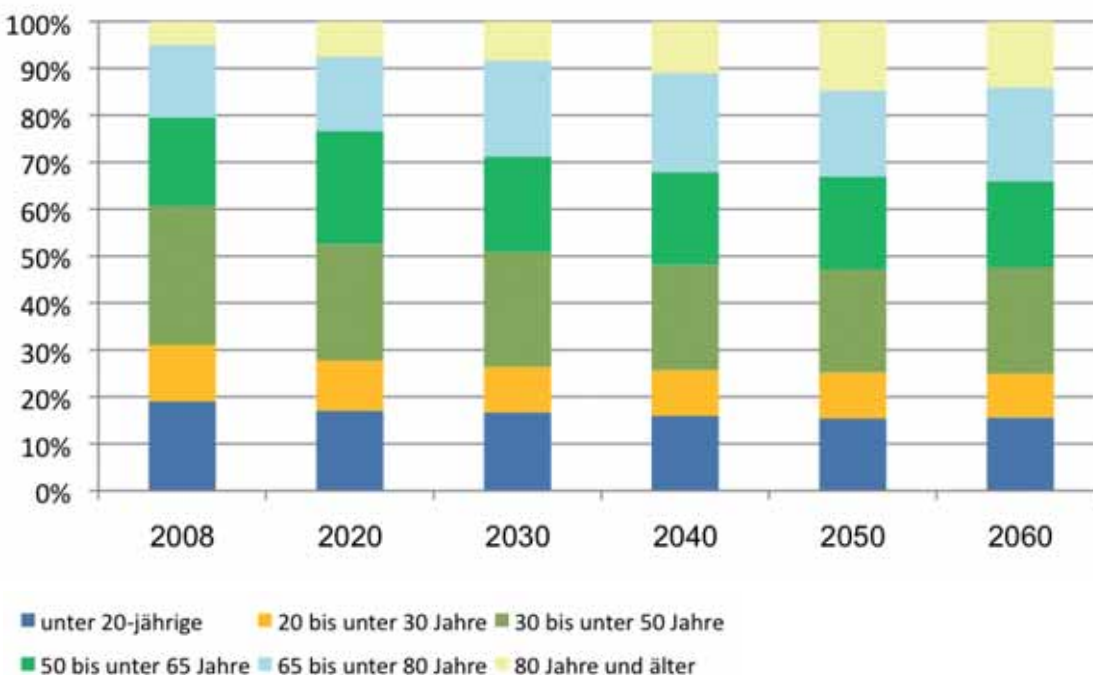
stiegsalter von 65 Jahren. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials würde dann im Vergleich zu 2008 nicht 15 Prozent, sondern 13 Prozent betragen. Sein Anteil an der Gesamtbevölkerung würde dann knapp 58 Prozent ausmachen. Allerdings wird dadurch unter den Personen im Erwerbsalter ausschließlich die Gruppe der Älteren wachsen.

- Lediglich die 65-Jährigen und Älteren werden immer zahlreicher. Bis 2030 dürfte ihre Zahl um ein Drittel (33 Prozent) steigen und 22,3 Millionen Menschen oder 29 Prozent der Gesamtbevölkerung betragen.

Zerreißprobe für das Sozialsystem

Unser Sozialsystem wird damit stark belastet. Heute kommen auf 100 Personen zwischen 20 und 65 Jahren 33 Personen, die älter als 65 Jahre sind. Im Jahr 2060 werden es mehr als doppelt so viele Ältere sein.

Abbildung 11: Altersstruktur in Deutschland 2008 – 2060



Quelle: Statistisches Bundesamt

Wanderungsbewegungen

Der Saldo aus Zu- und Fortzügen verändert die Bevölkerungszahl. Während für Deutschland insgesamt nur die Wanderung über die Grenzen (Außenwanderung) relevant ist, spielt für die Bundesländer neben der Außenwanderung auch die Binnenwanderung (der Austausch mit anderen Bundesländern, für einzelne Regionen der Austausch mit anderen Regionen) eine wichtige Rolle.

Einwanderungsland Deutschland

Die Bundesrepublik Deutschland war seit ihrer Gründung ein Einwanderungsland. So wurde die seit Mitte der 60er Jahre stetig sinkende Geburtenrate ausgeglichen. Seit 1991 war die gesamte Wanderungsbilanz in Deutschland mit Ausnahme weniger einzelner Jahre positiv und bewegte sich zwischen 129.000 Personen und 354.000 Personen jährlich. In den Jahren 2003 bis 2007 ging der jährliche Saldo aus Zu- und Fortzügen auf durchschnittlich 74.000 Personen deutlich zurück. Seit 2003 kann das Geburtendefizit durch die Nettozuwanderung nicht mehr ausgeglichen werden. In Deutschland leben derzeit fast 16 Millionen Personen mit Migrationshintergrund.

Bis 2060 wäre eine Einwanderungswelle in derselben Größenordnung notwendig, um in Deutschland den Rückgang an Erwerbstätigen aufzufangen. Große Potenziale an gebildeten und hoch motivierten jungen Leuten bieten die Mittelmeer-Anrainerstaaten von Spanien (hier liegt die Jugendarbeitslosigkeit derzeit bei fast 50 Prozent) über Italien und Tunesien bis zur Türkei. Hier gilt es, die Fehler der Einwanderungspolitik vergangener Jahrzehnte zu vermeiden. Wenn es gelingt, strikte Regelungen wie in Kanada oder Australien durchzusetzen, bieten sich große Chancen.

Binnenwanderung

Für die Binnenwanderung sind in erster Linie wirtschaftliche Faktoren verantwortlich. Bundesländer mit stabiler wirtschaftlicher Entwicklung, mit einem breiten Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen

haben in der Regel einen positiven Binnenwanderungssaldo. Die schwächeren Wirtschaftsstandorte verzeichnen dagegen einen negativen Wanderungssaldo. Die Binnenwanderungen sind im vereinten Deutschland vor allem durch eine beständige Abwanderung aus den neuen in die alten Bundesländer geprägt. Im gesamten Zeitraum von 1991 bis 2008 haben per Saldo gut 1,1 Millionen Einwohner die neuen Länder in Richtung früheres Bundesgebiet verlassen.

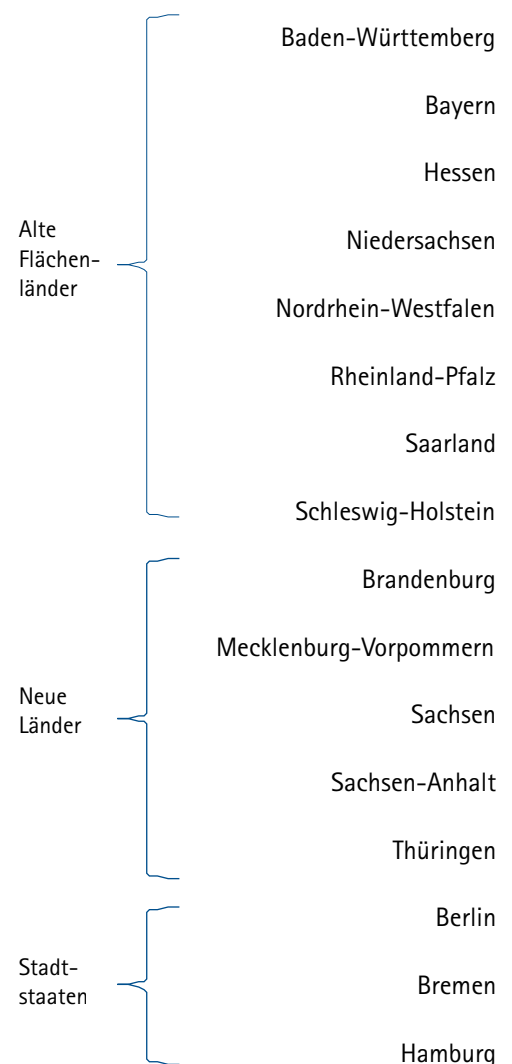
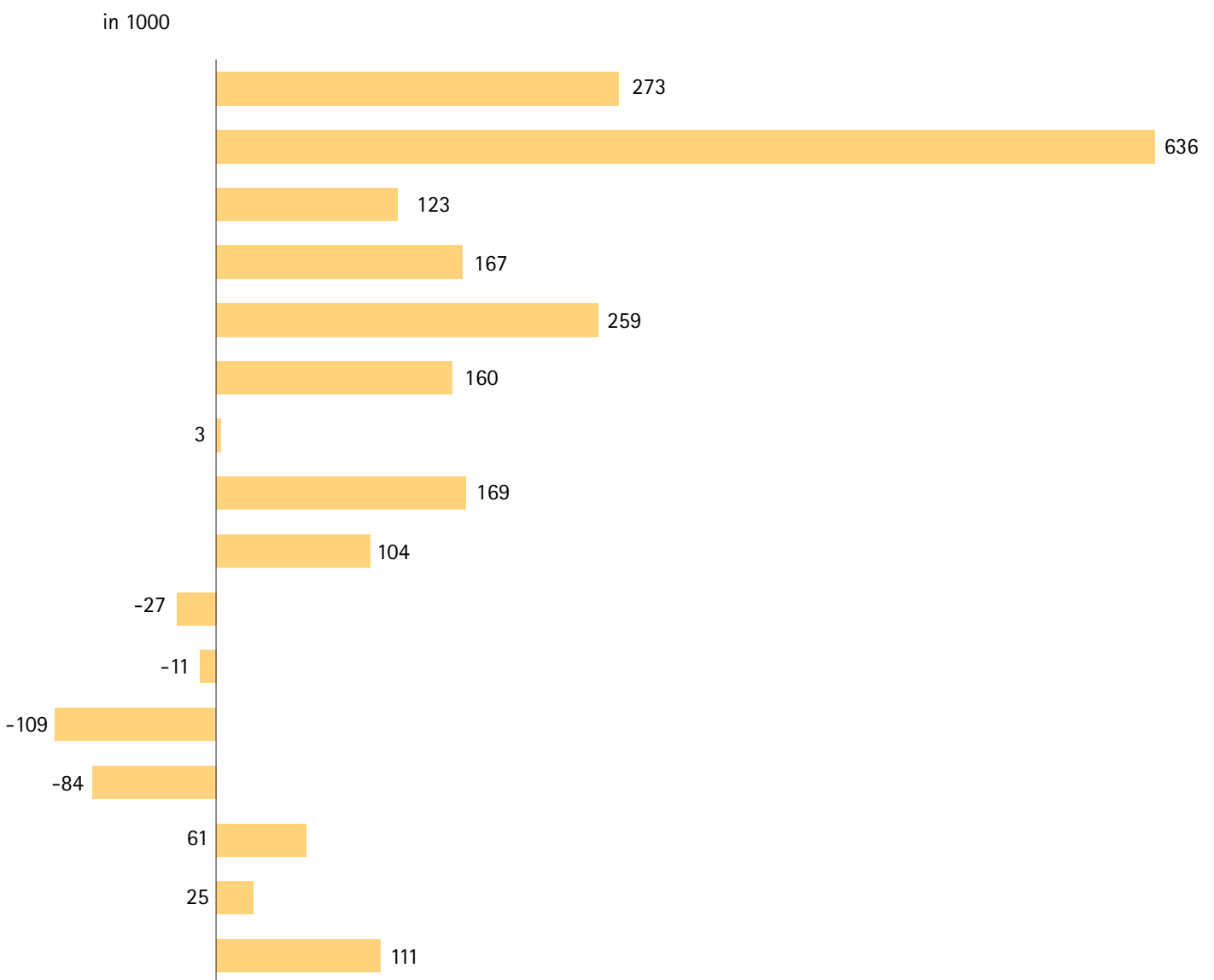


Abbildung 12: Kumulierte Wanderungsgewinne/-verluste der Bundesländer im Zeitraum von 2009 bis 2030¹

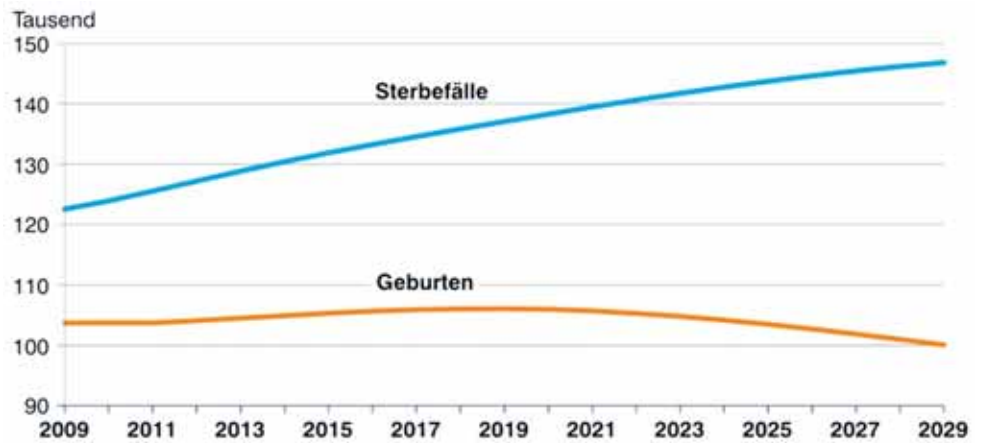
¹ Gesamtwanderung: Summe der Binnen- und Außenwanderungssalden; 2030: Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante der "mittleren" Bevölkerung). Quelle: Statistisches Bundesamt



Auch Bayern weist schon seit vielen Jahrzehnten rückläufige Geburtenraten auf; sie können die Sterbefälle nicht mehr ausgleichen. Die nebenstehende Grafik zeigt, dass zwischen Geburten und Sterbefällen in den kommenden Jahrzehnten eine immer größere Lücke klaffen wird.

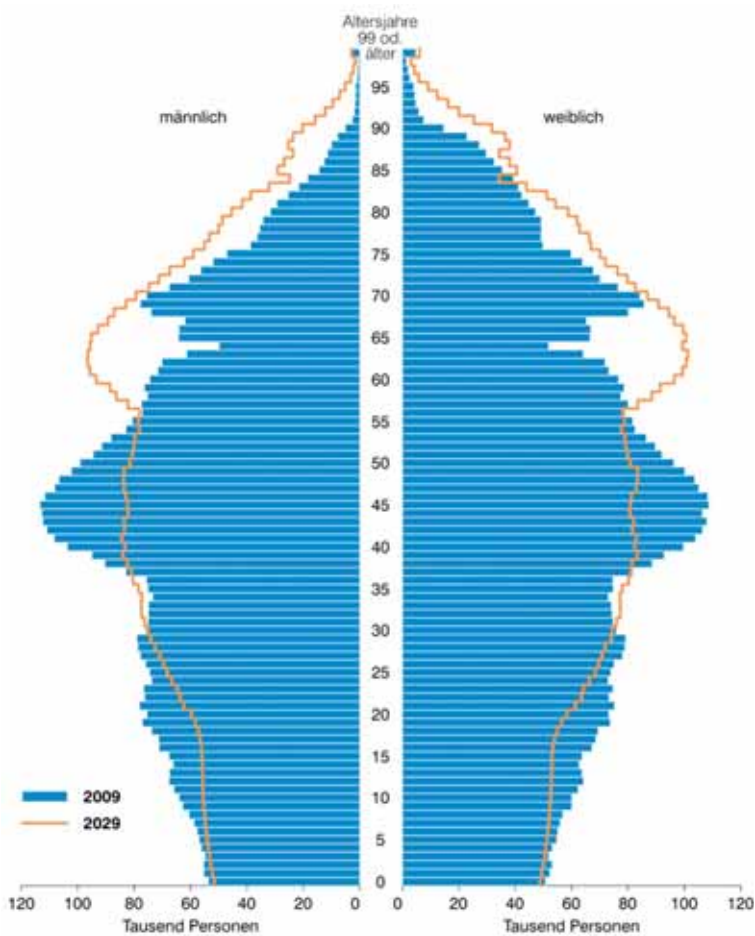
Ebenso wird sich die Altersstruktur in Bayern erheblich verändern. Unten die blaue Alterspyramide des Jahres 2009 und die Bevölkerungsentwicklung bis 2029 (orange Linie). Die 40 bis 60-Jährigen stellen heute noch einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen; bis in 20 Jahren ist der Großteil von ihnen im Ruhestand, und nur wenige junge Leute kommen nach.

Abbildung 14: Entwicklung der Geburten und Sterbefälle in Bayern von 2009 bis 2029



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Abbildung 15: Altersaufbau der Bevölkerung in Bayern 2009 und 2029 nach Geschlecht



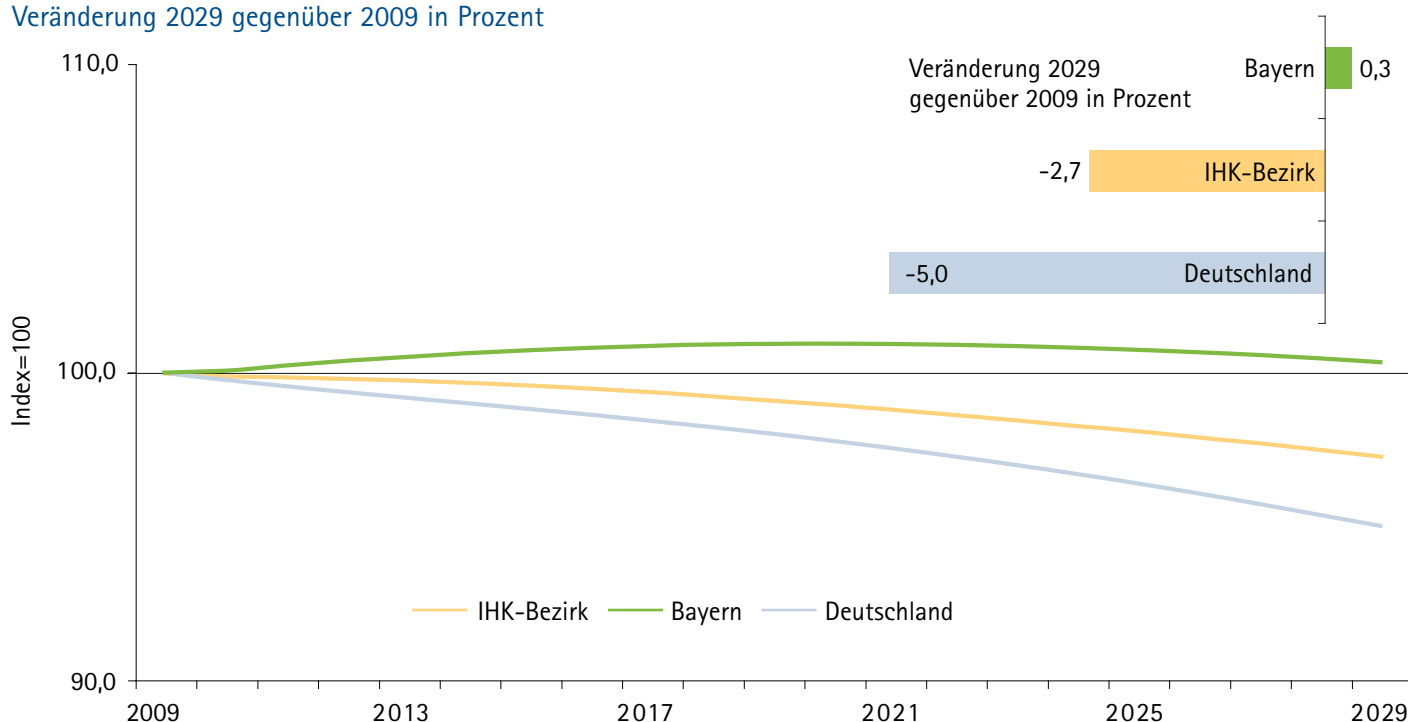
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Große Unterschiede bei der Bevölkerungsentwicklung

Im Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim leben derzeit etwa 1,19 Millionen Menschen. Bis zum Jahr 2029 sinkt die Gesamtbevölkerung um 2,7 Prozent auf 1,16 Millionen. Damit wird sich der bereits seit einigen Jahren abzeichnende Trend weiter fortsetzen.

Bevölkerung zurückgehen. Vor allem die Landkreise Cham, Neustadt/WN und Tirschenreuth, aber auch der Landkreis Amberg-Weizsach sind von dieser Entwicklung betroffen. Hier gibt es erstaunliche Parallelen zur Situation in Deutschland und in Bayern: Norden und Osten verlieren, Süden und Westen wachsen (siehe Abbildung 17).

Abbildung 16: Prognose Bevölkerungsentwicklung – Veränderung 2029 gegenüber 2009 in Prozent

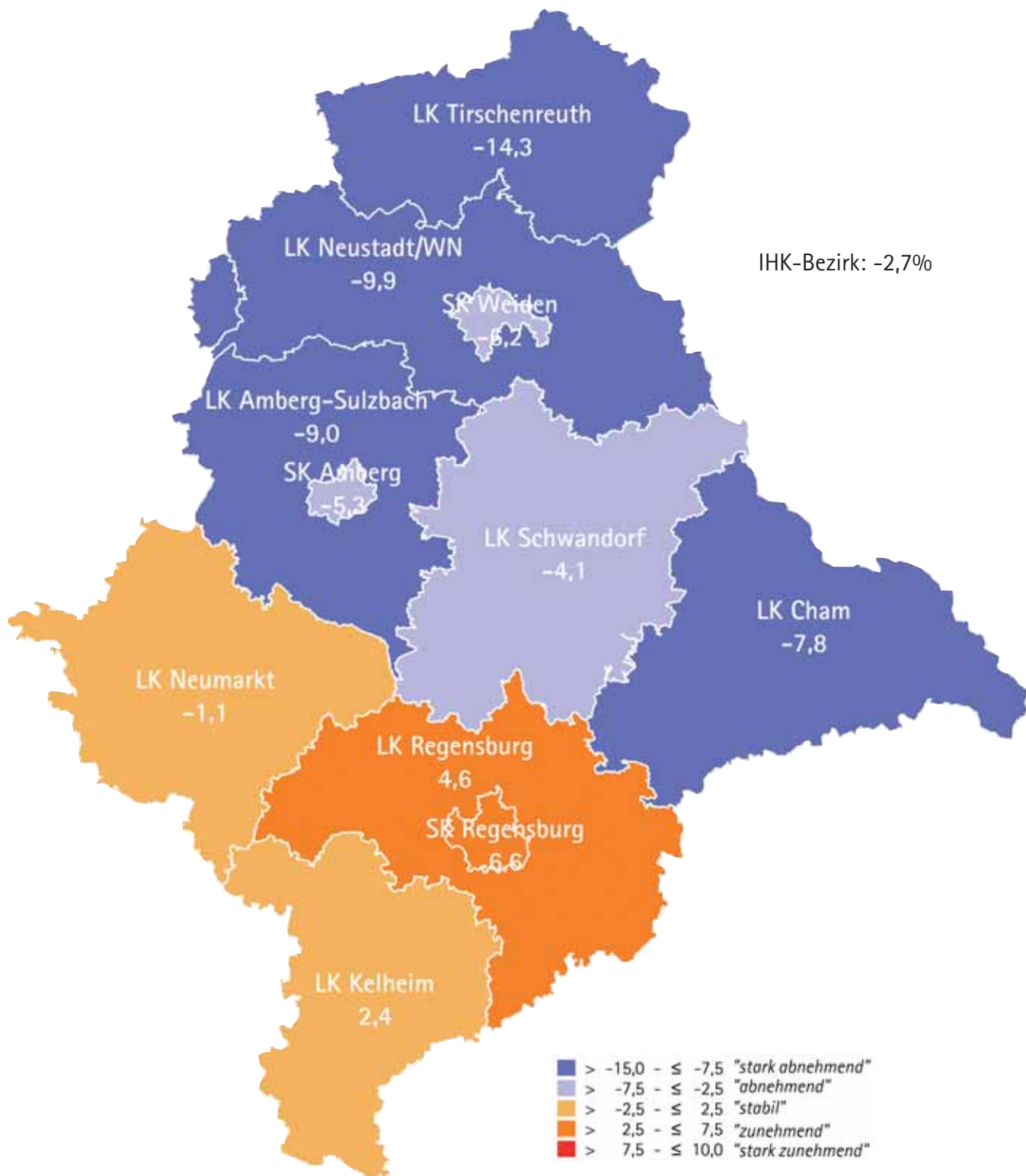


Quellen: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Statistisches Bundesamt

Auch in Ostbayern nimmt der demografische Wandel keine gleichmäßige Entwicklung. Wie bereits in der Vergangenheit werden sich einzelne Teilregionen unterschiedlich entwickeln. Attraktive Regionen mit wirtschaftlichem Potenzial ziehen Menschen an, während Regionen, die weniger Perspektiven bieten, eher schrumpfen. Das bedeutet für den IHK-Bezirk, dass in den kommenden Jahren nur Stadt und Landkreis Regensburg sowie der Landkreis Kelheim mit einer Bevölkerungszunahme rechnen können. In den übrigen Teilräumen wird die



Abbildung 17: Prognose Bevölkerungsentwicklung im IHK-Bezirk Oberpfalz-Kelheim
Veränderung 2029 gegenüber 2009 in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt
für Statistik und Datenverarbeitung

Geburtenrückgang – Bevölkerungsrückgang

1960 kamen im Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim 20.294 Kinder zur Welt, 2009 waren es nur noch 9.457. Bereits seit 2001 ist die Zahl der Todesfälle größer als die der Geburten. Während der Geburtensaldo, also die Differenz zwischen Geburten und Sterbefällen, 1960 mit plus 8.981 sehr positiv war, lag er 2009 bei minus 2.672 (siehe Abbildung 18).

Alterung

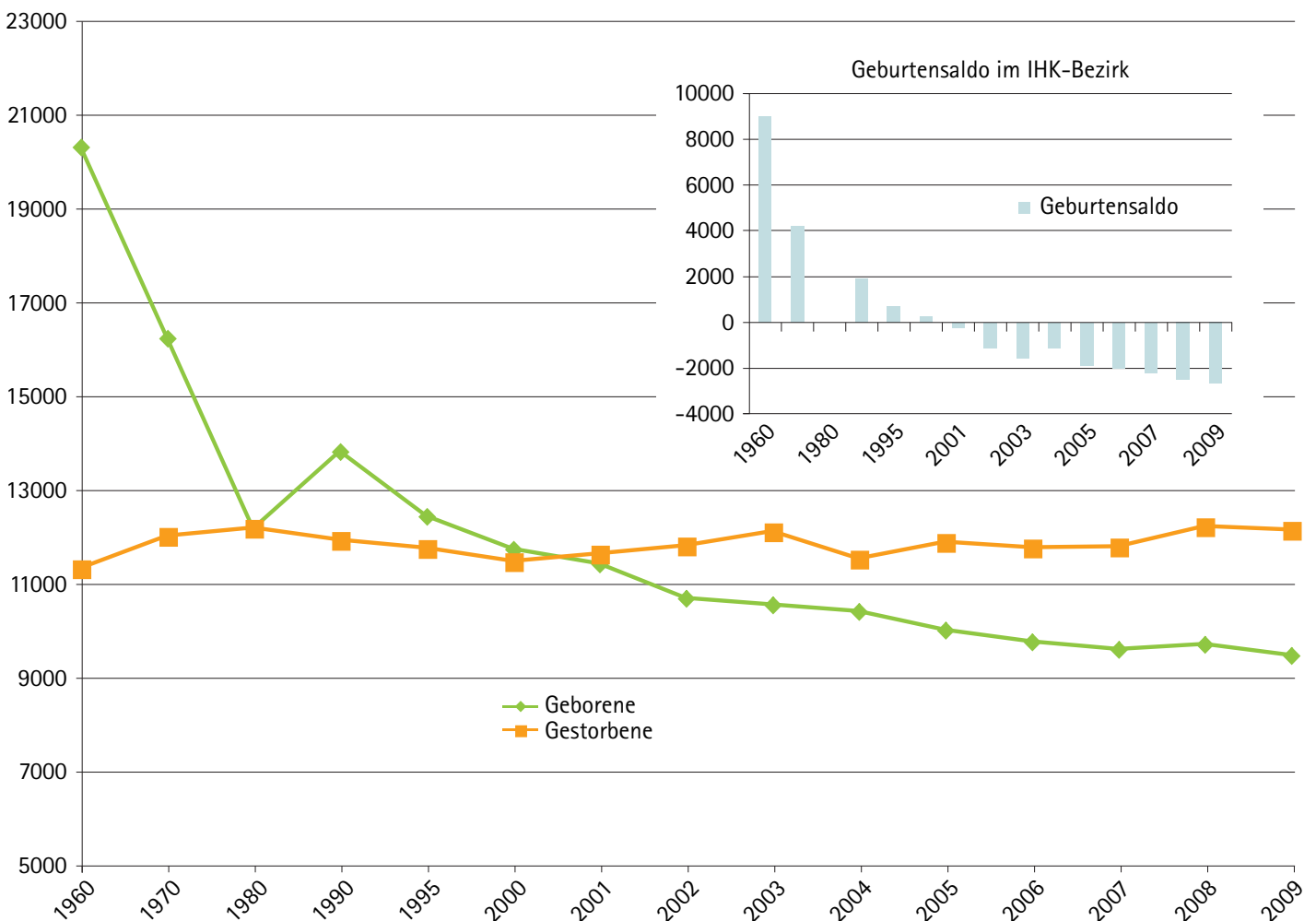
Nicht nur der Rückgang der Einwohnerzahl spielt eine Rolle. Gleichzeitig wird die Alterung der Bevölkerung deutlich sichtbar.

Die Personengruppe der zwischen 18- und unter 65-Jährigen stellte 2009 noch 63,3 Prozent der Bevölkerung; bis 2029 wird sie um 18 Prozent zurückgehen. Sie stellt damit 58,4 Prozent der Bevölkerung. Der Anteil der unter 18-Jährigen reduziert sich

um mehr als zehn Prozent, die über 65-Jährigen nehmen um mehr als 36 Prozent zu. 2029 werden mehr als 33 Prozent aller Einwohnerinnen und Einwohner 60 Jahre und älter sein (siehe Abbildung 19).

Da die Jungen weniger und die Älteren mehr werden, steigt das Durchschnittsalter von derzeit 42,6 auf 47 Jahre. Das Tempo dieses Anstiegs beschleunigt sich derzeit dreimal schneller als in den vergangenen Jahrzehnten.

Abbildung 18: Geburtensaldo im IHK-Bezirk



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung



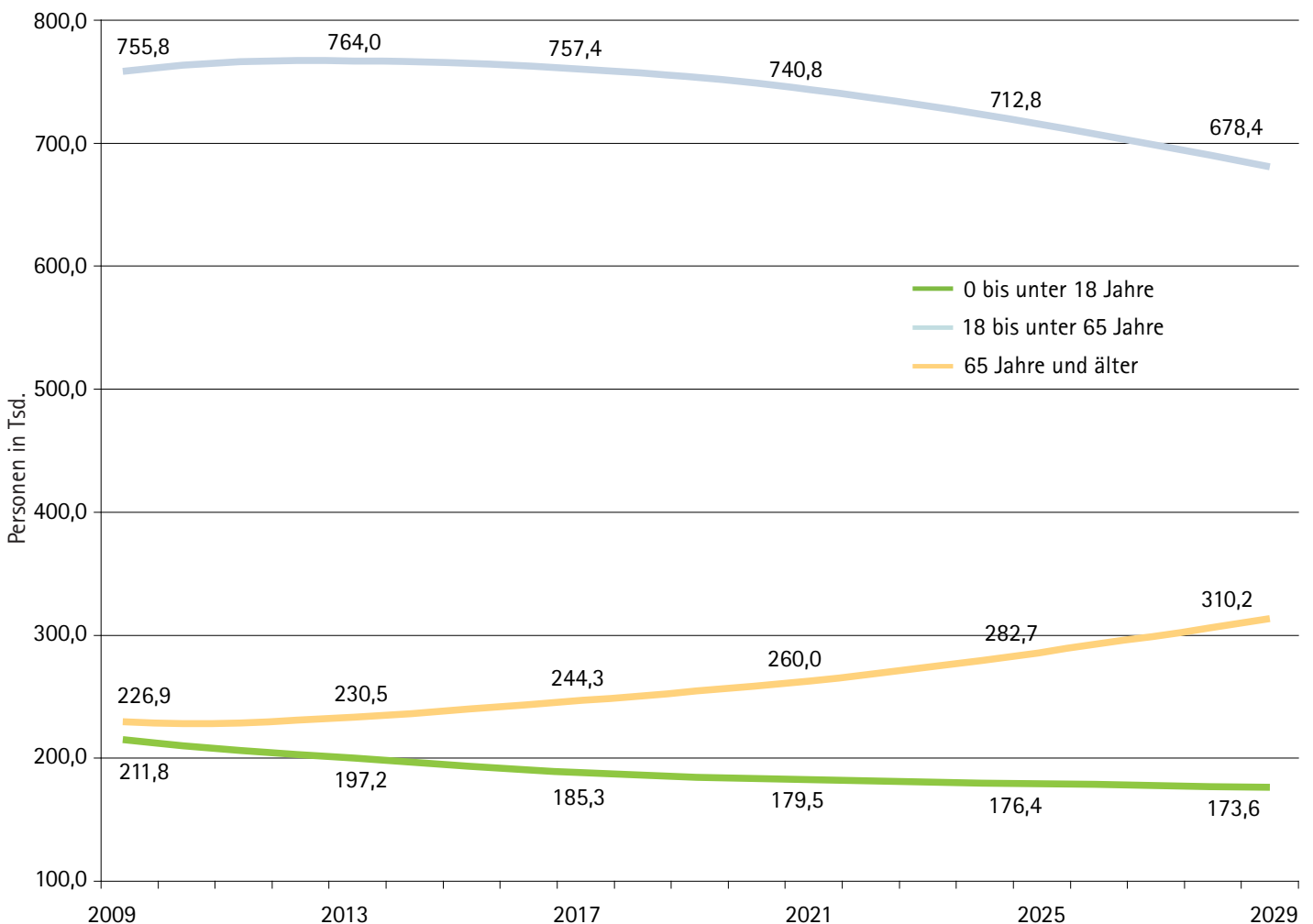
Wanderungsbewegungen

Für die Bevölkerungsentwicklung spielen Wanderungsbewegungen eine große Rolle. Attraktive Regionen ziehen Zuwanderung an und können damit Bevölkerungszuwachs erzielen. Grundvoraussetzung für Zuwanderung ist ein gutes Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen. Daneben werden die weichen Standortfaktoren wie Lebenshaltungskosten, Freizeitqualität, Bildungsangebote und Familienfreundlichkeit zunehmend wichtig.

Im IHK-Bezirk Oberpfalz-Kelheim ist die Zuwanderung nach langjähriger positiver Entwicklung zum Erliegen gekommen (siehe Abbildung 20). 2008 wanderten mehr Menschen aus der Region ab, 2009 konnte der IHK-Bezirk einen kleinen Zugewinn verzeichnen. Viele junge Leute verlassen die Region nach Schule und Ausbildung oder nach dem Studium. Diese Entwicklung stimmt aus zwei Gründen nachdenklich: Zum einen rekrutiert sich aus dieser Grup-

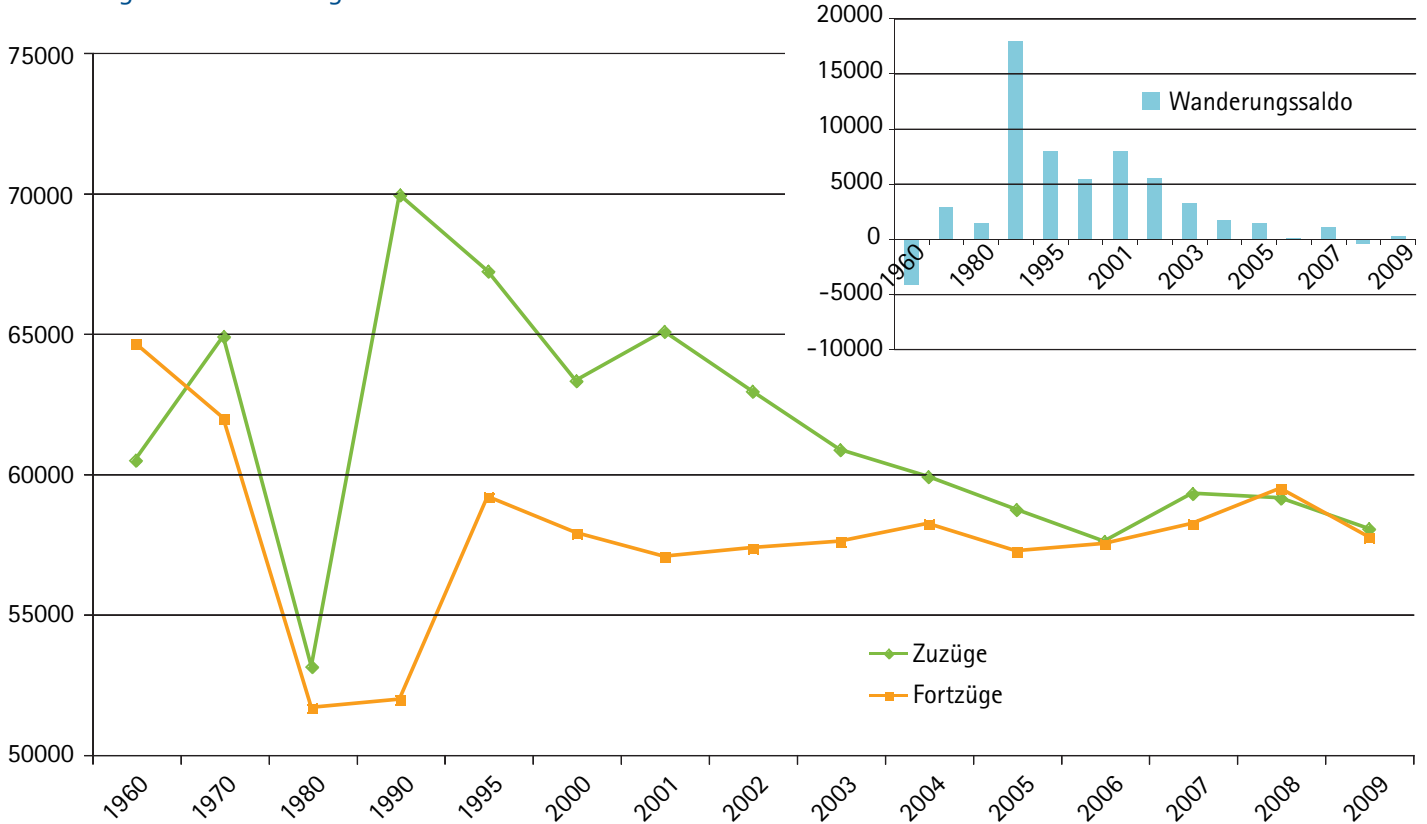
pe der Fachkräftenachwuchs, den die Unternehmen brauchen, um die große Zahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Älteren zu ersetzen. Zum anderen verlassen auch viele potenzielle junge Mütter die Region. Sollte dieser Trend anhalten, wird das zu einem weiteren Rückgang der Geburtenquote und zu negativen Folgen für die Bevölkerungsentwicklung führen.

Abbildung 19: Prognose Bevölkerungsentwicklung im IHK-Bezirk 2009 bis 2029 nach Altersgruppen



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

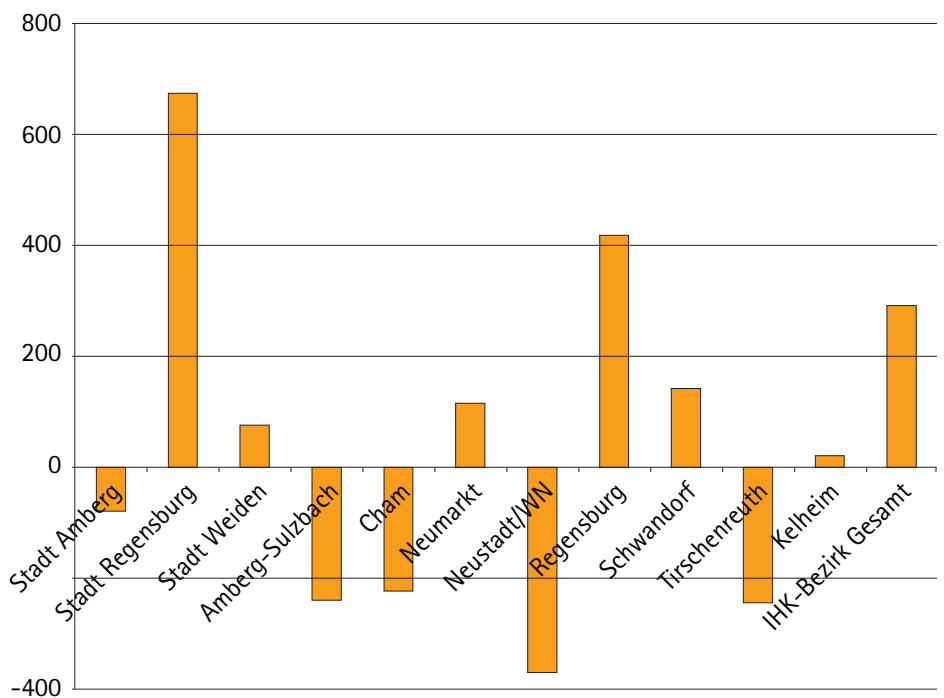
Abbildung 20: Wanderungssaldo im IHK-Bezirk



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Auch bei der Zu- und Abwanderung verläuft die Entwicklung in den Städten und Landkreisen sehr unterschiedlich. Die Landkreise Neustadt/WN, Tirschenreuth, Cham, Amberg-Sulzbach sowie die Stadt Amberg haben seit einigen Jahren mit Abwanderung zu kämpfen. Dagegen verzeichnen die Landkreise Regensburg, Schwandorf, Kelheim und Neumarkt sowie die Stadt Weiden positive Wanderungssalden. Großer Gewinner ist die Stadt Regensburg (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Wanderungssalden 2009 nach Stadt- und Landkreisen



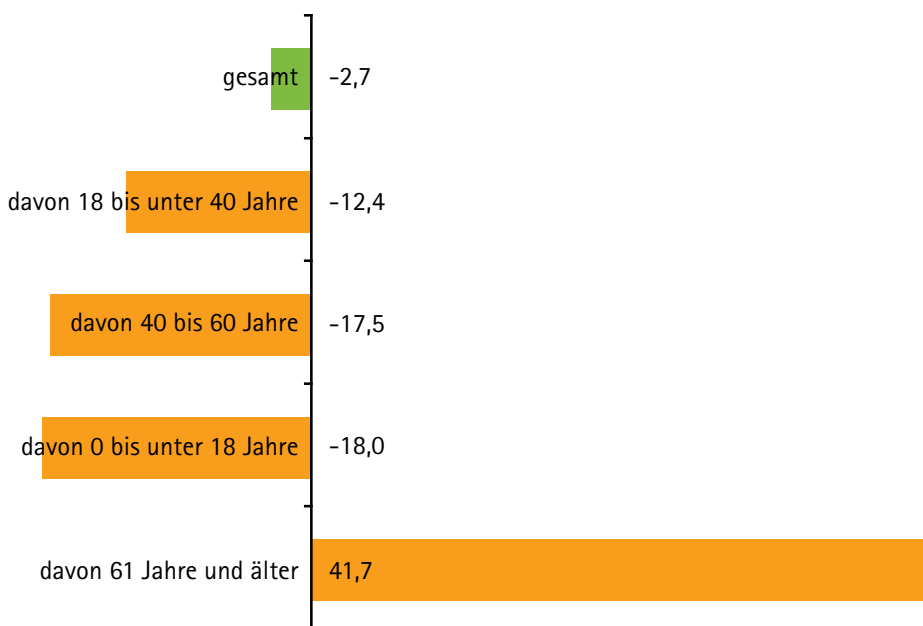
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung



Erwerbspersonenpotenzial schrumpft

Die Einwohnerzahl und die Altersstruktur der Bevölkerung sind die entscheidenden Größen für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials, von dem wiederum die Entwicklung der Wirtschaft maßgeblich abhängt.

Abbildung 22: Prognose Bevölkerungsveränderung im IHK-Bezirk 2029 gegenüber 2009 in Prozent



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Als Erwerbspersonenpotenzial wird in der Regel die Altersgruppe der 18- bis unter 65-Jährigen betrachtet. Bis 2029 geht diese Altersgruppe im Bereich Oberpfalz-Kelheim um über zehn Prozent zurück. Für den Arbeitsmarkt der Region bedeutet das eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots.

Wie bei der Bevölkerungsentwicklung wird es bei der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und der Altersstruktur der Erwerbspersonen ebenfalls regional deutliche Unterschiede geben. Einzig die Stadt Regensburg wird künftig mit einer Zunahme des Erwerbspersonenpotenzials rechnen können. In den Landkreisen Regensburg, Neumarkt und Kelheim wird bis 2029 ein

Rückgang von bis zu zehn Prozent zu verzeichnen sein. Die Städte Amberg und Weiden sowie die Landkreise Amberg-Sulzbach, Cham, Neustadt/WN, Schwandorf und Tirschenreuth werden mit einem Rückgang von zehn bis 20 Prozent rechnen müssen. Die Erhöhung des Rentenalters auf 67 wird diesen Effekt lediglich etwas abmildern.

um junge Erwerbstätige von den Hochschulen und der Attraktivität der Stadt profitiert.

Der Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Arbeitskräften wird in Zukunft eher größer als kleiner. Wenn das Erwerbspersonenpotenzial künftig immer kleiner und immer älter wird, stehen die Betriebe vor großen Herausforderungen. Patentrezepte zur Lösung dieser Probleme gibt es nicht; jeder Betrieb wird seine individuellen Wege finden müssen. Je früher er damit anfängt, umso besser wird er gerüstet sein. Im Anhang finden Unternehmerinnen und Unternehmer Vorschläge, die dazu beitragen können, die Attraktivität ihrer Betriebe für Bewerberinnen und Bewerber zu steigern.

Entwicklung der Schüler-, Studierenden- und Absolventenzahlen

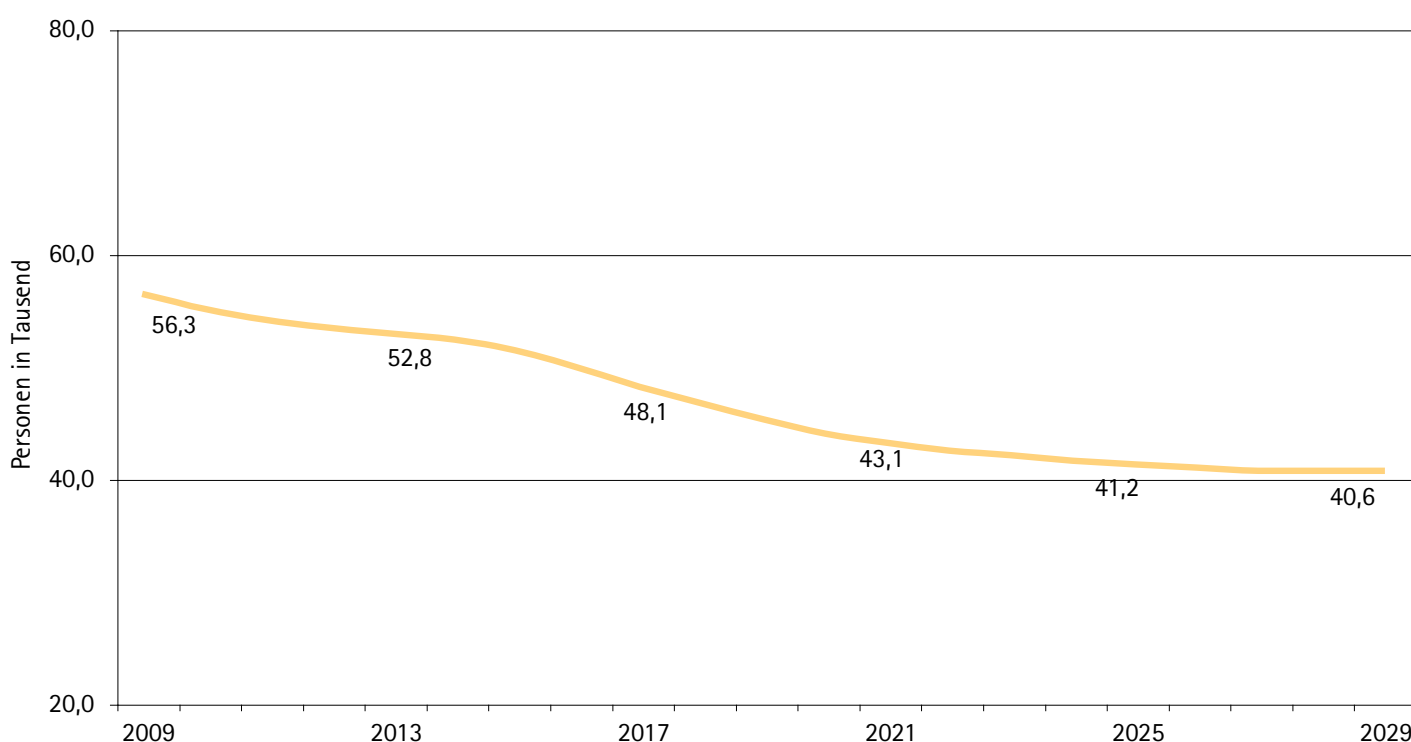
Um qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können, brauchen die Betriebe künftig mehr als bisher hoch qualifizierte Beschäftigte. Die Nachfrage nach Hochschulabsolventen und Arbeitskräften mit einer Qualifikation auf Meisterebene oder zumindest einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf wird steigen, während die Nachfrage nach Personen ohne Ausbildung weiter deutlich zurückgehen wird.

Im IHK-Bezirk Oberpfalz-Kelheim wurden 2009 über 13.000 Kinder weniger eingeschult als noch 2003. Das entspricht einem Rückgang von 20 Prozent. Aufgrund des anhaltenden Geburtenrückgangs wird diese Zahl weiter abnehmen.

Der Trend zur Höherqualifizierung wird sich weiterhin in höheren Schülerzahlen an den Gymnasien und Realschulen niederschlagen. Die Umwandlung der Hauptschulen in die Mittelschulen bringt qualitative Verbesserung der bisherigen Hauptschule, wird aber die rückläufigen Schülerzahlen dieser Schulart nicht stoppen. Positiv ist, dass die Zahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (4,7 Prozent) in der Oberpfalz so gering ist wie nirgendwo sonst in Bayern.

Schon heute klagen immer mehr Firmen über ein rückläufiges Angebot an qualifizierten Lehrstellenbewerbern. Umso wichtiger wird es künftig sein, dass die Betriebe bereits in den Schulen Kontakte zu den jungen Leuten knüpfen, sie auf diese Weise frühzeitig für das Unternehmen, seine Berufe und Entwicklungsperspektiven interessieren und sie dann durch eine Ausbildung oder ein Studium hindurch begleiten. So können sie Schülerinnen und Schüler dauerhaft als Mitarbeiter gewinnen.

Abbildung 23: Prognose Schulabgängerzahlen im IHK-Bezirk 2009 bis 2029



Quelle: Wegweiser Kommune



2. Szenarien für die Zukunft

Die Konsequenzen des demografischen Wandels sind schon heute absehbar. Bevölkerungsrückgang, Alterung und Abwanderung werden weit reichende Auswirkungen auf das Wirtschafts- und Sozialsystem haben.

In Deutschland wird sich die Zahl der Erwerbspersonen bis 2050 um rund zehn Millionen reduzieren. Damit werden rund 20 Prozent weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter zur Verfügung stehen.

Der IHK-Bezirk Regensburg ist davon besonders stark betroffen. Bereits 2030 erwartet die Region Oberpfalz-Kelheim einen Rückgang der Erwerbsbevölkerung um zirka 10 Prozent. Gleichzeitig steigt der Bedarf an gut bis sehr gut qualifizierten Mitarbeitern. Das bedeutet eine spürbare Verknappung der Arbeitskräfte.

Der demografische Wandel wird sich je nach Region, Branche und Unternehmen unterschiedlich auswirken. Je schneller jedes Unternehmen seine individuelle Strategie entwickelt, um dem Wandel zu begegnen, umso besser. Veränderungen brauchen Zeit. Es ist wichtig, jetzt zu beginnen, Konzepte auszuarbeiten und Maßnahmen umzusetzen, die langfristig wirken können.

Um den Fachkräftebedarf zu sichern, wird es unverzichtbar sein, mit Hilfe gezielter Personalentwicklung die Potenziale der vorhandenen Mitarbeiter bestmöglich zu fördern und zu nutzen. Das erhöht Produktivität und Arbeitszufriedenheit und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Wichtig ist auch, den Betrieb als „Arbeitgebermarke“ bestmöglich zu posi-

tionieren und für Mitarbeiter attraktiv zu gestalten. So kann das vorhandene Personal gehalten und qualifiziertes neu hinzugewonnen werden. Erfolgreiche Betriebe zeigen, dass es möglich ist, Leistungsanforderungen und Mitarbeiterfreundlichkeit zu verbinden. In manchen Betrieben ist dazu ein Umdenken notwendig – aber das lohnt sich und rechnet sich auch betriebswirtschaftlich.

Doch nicht nur Unternehmen sind aufgerufen, Strategien zu entwickeln, die dem demografischen Wandel entgegen wirken. Die Herausforderungen können letztlich nur durch das Zusammenwirken von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft bewältigt werden. Es bedeutet aber auch eine Herausforderung für Kommunen und staatliche Stellen, die bei rückläufiger Bevölkerung ihre Leistungen mit immer weniger Einnahmen aus Steuern und Sozialabgaben finanzieren müssen. In vielen Regionen Deutschlands ist bereits spürbar, wie die Bevölkerungsentwicklung auf die regionale Wettbewerbsfähigkeit durchschlägt. Die Leistungen von Staat und Gemeinden, wie zum Beispiel Verkehrsinfrastruktur oder Kinderbetreuung, sind aber genauso wichtig für die Attraktivität eines Standorts wie das Arbeitsplatzangebot.

Wenn das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft und der Nachwuchs nicht ausreicht, um die Lücken zu schließen, die durch das Ausscheiden von Älteren entstehen, wenn Qualifizierte abwandern und Bildungsarmut oder Integrationsdefizite zunehmen, entsteht Handlungsdruck. Gerät eine Region so unter Druck, wird es schwierig, Mitarbeiter weiter an ein Unternehmen zu binden. Schließlich verliert die

Region nicht nur für Unternehmen und mobile Erwerbspersonen, sondern insgesamt an Attraktivität. Die öffentlichen Einnahmen gehen zurück, was wiederum die Finanzierung der Infrastruktur erschwert. Es entsteht ein Teufelskreis, der nur durch frühzeitiges konsequentes Handeln verhindert werden kann.

3. Was Unternehmen tun können

Es gibt keine Patentrezepte gegen den Fachkräftemangel, aber viele Möglichkeiten, ihn zu mildern. Das hat weniger mit Geld zu tun als vielmehr mit Kreativität und neuen Ideen.

Das entscheidende Potenzial eines Unternehmens liegt in den Köpfen und den Händen seiner Mitarbeiter. Die wichtigste Maßnahme heißt deshalb **Personalentwicklung**. Wenn die Fähigkeiten der Mitarbeiter bestmöglich gefördert und ausgebaut werden, wenn sie ihren Möglichkeiten und Neigungen entsprechend eingesetzt werden, wenn sie informiert und weitergebildet werden, dann entstehen Motivation, Arbeitszufriedenheit, Leistung und optimaler Nutzen für das Unternehmen.

Zielgruppe alternde Belegschaften

Altersstrukturanalyse durchführen

Damit demografische und personelle Risiken im Unternehmen erkennbar werden, müssen die Daten der Altersstruktur der Belegschaft mit den Daten zur Berufs- und Qualifikationsstruktur verbunden werden. Mit einer Altersstrukturanalyse kann aufgearbeitet werden, welche Mitarbeiter zu welchem Zeitpunkt altersbedingt aus dem Betrieb ausscheiden. Das hilft, Personalengpässe zu erkennen und frühzeitig Gegenmaßnahmen zu konzipieren. Zeichnet sich insgesamt oder in Teilbereichen ein hoher Anteil an Älteren ab, ist das ein Signal für neue Anforderungen an die Personalarbeit.

Lebenslanges Lernen ermöglichen

Die Betriebe kommen nicht umhin, sich auf alternde Belegschaften einzustellen. Lebens-

langes Lernen wird deshalb mehr als bisher Teil der Alltagswirklichkeit. Betriebliche und berufsbegleitende Weiterbildung sind unerlässlich, um den Mitarbeitern kontinuierlich das neue Wissen über Technologien und Arbeitsmethoden zu vermitteln, das davor eher von den nachrückenden Jahrgängen an Berufseinsteigern eingebracht wurde. „Lernzeitkonten“ – also die Ansammlung von Überstunden für Qualifizierungsmaßnahmen – sind ein Beispiel für kostengünstige und einfach realisierbare Maßnahmen.

Alle Mitarbeitergruppen weiterbilden

Wenn weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sind Investitionen in die Weiterbildung aller Mitarbeitergruppen umso notwendiger. Dabei wird es künftig darauf ankommen, nicht nur Jüngere und Hochqualifizierte, sondern auch Ältere und Geringqualifizierte gezielt zu schulen.

Leistungsfähigkeit Älterer sichern

Da die Zahl jüngerer Arbeitskräfte kontinuierlich sinkt, muss künftig verstärkt das Potenzial älterer Arbeitnehmer genutzt werden. Es gilt, diese Altersgruppe länger als bisher und bei hoher Leistungsfähigkeit im Betrieb zu halten. Geeignete Maßnahmen sind die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, die entsprechende Gestaltung der Arbeitsplätze, eine verstärkte Wertschätzung der erfahrenen Mitarbeiter und die Schulung von Führungskräften, die mit älteren Belegschaften zurechtkommen müssen. Ein systematisches Wissensmanagement hilft, einen Wissens- und Erfahrungsverlust durch das Ausscheiden älterer Mitarbeiter zu vermeiden. Der Einsatz altersgemischter Teams macht es möglich, Wissen, Können

und Erfahrung der älteren Mitarbeiter vor deren Ausscheiden an die Jüngeren weiterzugeben und zu festigen.

Zielgruppe Mitarbeiter/-innen in der Familienphase

Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Junge Frauen sind inzwischen besser qualifiziert als junge Männer – aber sie scheiden familienbedingt sehr oft kürzer oder länger aus dem Erwerbsleben aus. Das bedeutet schon heute hohe Kosten und Know-how-Verlust. Da Mitarbeiterinnen in der Elternzeit künftig nur noch schwer ersetzt werden können, müssen die Firmen ihnen verstärkt Möglichkeiten anbieten, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Familienbewusste Maßnahmen halten die Frauen im Betrieb, erhöhen Motivation und Arbeitszufriedenheit und rechnen sich schließlich auch betriebswirtschaftlich.

Attraktivität des Unternehmens steigern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist vielen jungen Menschen genauso wichtig wie die Bezahlung. Familienbewusstsein verbessert das Image des Unternehmens. Schon heute zeigt sich, dass familienbewusste Betriebe bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter einen deutlichen Vorsprung haben. Die Mitarbeit im „Lokalen Bündnis für Familie“ bringt Ideen und Impulse und profiliert die Firma in der Region als attraktiven Arbeitgeber.

Zielgruppe neue Mitarbeiter

Personalmarketingkonzepte einführen

Um den Bedarf an Nachwuchs- und Fach-



kräften zu sichern, empfiehlt es sich, ein Personalmarketingkonzept zu erstellen und zielgruppenspezifische Rekrutierungsinstrumente einzusetzen. Dabei müssen die Unternehmen sich bewusster als bisher als attraktive Arbeitgeber profilieren. Weiche Faktoren wie Unternehmenskultur und Mitarbeiterfreundlichkeit spielen hier eine große Rolle. Es geht darum, das Unternehmen als attraktive „Arbeitgebermarke“ zu profilieren, sich so am Arbeitsmarkt zu positionieren und vom Wettbewerb positiv abzuheben.

Zielgruppe Nachwuchs

Verstärkt ausbilden

Um den Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern, lohnt es sich, verstärkt auf die betriebliche Ausbildung zu setzen. Viele Betriebe tun das schon. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei der IHK Regensburg lag im Herbst 2011 spürbar über dem Stand des Vorjahrs. Der doppelte Abiturjahrgang und das Ende von Wehr- und Ersatzdienst bieten derzeit eine besondere Chance, qualifizierte junge Leu-

te für das Unternehmen zu gewinnen. Voraussetzung ist, dass der Betrieb interessante Perspektiven bietet, etwa ein duales Studium, das Ausbildung und Hochschule verbindet.

Jugendliche ansprechen

Schulen bieten zunehmend Unterrichtsmodule, die die berufliche Orientierung zum Ziel haben. Aber auch die Wirtschaft muss mehr auf die Schulen zugehen. Für die Betriebe eröffnen sich so Chancen, um junge Menschen für das Unternehmen, seine



Junge Menschen im eigenen Betrieb auszubilden, ist die beste Fachkräftesicherung, die es gibt. (Bild: Riedl)

Ausbildungsberufe und Karrierechancen zu interessieren. Nur dann werden sie dauerhaft als Fachkräfte zu gewinnen sein. Für Firmen bringt die Mitarbeit im „Arbeitskreis Schule – Wirtschaft“ vor Ort wertvolle Impulse und Kontakte.

Informationsveranstaltungen und Praktika für Schüler anbieten

Spezielle Informationsveranstaltungen wie Ausbildungsmessen, Tage der offenen Tür, die Beteiligung am „Girls' Day“ oder „Boys' Day“ sind ebenfalls Möglichkeiten, um bei Schülern Interesse für das Unternehmen zu wecken. Praktika sind für alle Beteiligten eine hervorragende Orientierungshilfe.

Mit Hochschulen kooperieren

Kontakte mit den Hochschulen schaffen Verbindungen zu den Studenten. Wer Praktikums- oder Werkstudentenplätze und Workshops für Studierende anbietet, wer Bachelor- und Masterarbeiten betreut, Mitarbeitern die Lehrtätigkeit an Hochschulen ermöglicht und Stipendien vergibt, erarbeitet sich den Kontakt zu akademischen Nachwuchskräften und kann sie für das eigene Unternehmen interessieren.

Zielgruppe Migranten

Verborgene Talente wecken

Jugendliche mit ausländischen Wurzeln sind in weiterführenden Schulen, in Hochschulen und in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentiert. Sie sind nicht weniger intelligent als deutsche Jugendliche, aber oft durch sprachliche oder kulturelle Barrieren benachteiligt. Häufig wird ihr Potenzial unterschätzt. Wer sie intensiv betreut und fördert, kann qualifizierte Fachkräfte gewinnen.

Zielgruppe Behinderte

Volle Leistung am richtigen Platz

Behinderungen sind überwiegend nicht von Geburt an vorhanden, sondern entstehen im Lauf des Lebens durch Unfälle und Krankheiten. Viele Behinderte waren vor

diesem Ereignis ganz normale Berufstätige. Am richtigen Arbeitsplatz können sie dennoch wertvolle Leistungen erbringen. Wer Menschen mit Behinderung einstellt, erhält großzügige staatliche Hilfe.

Zielgruppe Kunden

Produkte und Dienstleistungen frühzeitig an neue Kundenstruktur anpassen

Auch die Kunden werden älter. Produkte und Dienstleistungen müssen sich dieser Kundenstruktur anpassen. Ältere Kunden haben andere Bedürfnisse als junge. Das erfordert ein Umdenken in der Produktentwicklung, -gestaltung und -vermarktung.

Altersgerechte Werbung und Ansprache

Um die älteren Konsumenten für Produkte zu gewinnen, müssen Werbung und Ansprache klar und verständlich sein und die Lebenswelt der Senioren mit einbeziehen.

Ältere und Singles im Handel stärker berücksichtigen

Einerseits gehen die jüngeren und mittleren Altersgruppen zahlenmäßig zurück. Andererseits besteht die Chance von Umsatzsteigerungen bei der wachsenden Gruppe der 60plus-Generation und bei den konsumfreudigen Singles. Sie bieten künftig ein größeres Nachfragepotenzial und sollten daher stärker bei der Verkaufsstrategie berücksichtigt werden.

Verkaufsräume an die Bedürfnisse

Älterer anpassen

Im Handel sollte die Gestaltung der Verkaufsräume auch auf die Bedürfnisse der älteren Konsumenten ausgerichtet werden. Barrierefreiheit und Rutschfestigkeit, Übersichtlichkeit und Erreichbarkeit der angebotenen Waren (Licht- und Regalkonzept), Lesbarkeit der Etiketten und Schilder (gegebenenfalls Angebot an Lesehilfen, zum Beispiel Lupen am Regal), Sitzplätze und Ruhezonen für Pausen sowie breite Parkplätze, die bequemes Aus- und Einsteigen ermöglichen, steigern deutlich die Attraktivität eines Geschäftes für ältere Kunden.

Servicequalität erhöhen

Ältere Konsumenten legen erhöhten Wert auf Service, gleichzeitig nimmt die individuelle Mobilität mit zunehmendem Alter ab. Serviceorientierung, der Ausbau von Dienstleistungen wie Hotlines, Fernberatung und Teleservices sowie die Bündelung von Angeboten hin zum Service aus einer Hand erhöhen die Attraktivität für diese Verbrauchergruppe.

Auslandsmärkte verstärkt erschließen und bearbeiten

Insbesondere für Teile der Konsumgüterindustrie ergibt sich durch den bundesweiten Rückgang der Bevölkerung eine verminderte Binnennachfrage. Daher ist die Erschließung von Auslandsmärkten wichtig, um ein höheres Nachfragepotenzial ausschöpfen zu können.

Ein detailliertes Handlungskonzept finden Sie auch in der Broschüre der Bayerischen Industrie- und Handelskammern „Wachstum sichern mit Fachkräften“.



4. Was Kommunen und Politik tun können

Die folgenden Handlungsempfehlungen für Kommunen und Politik erheben ebenso wenig Anspruch auf Vollständigkeit wie die Auflistung für Unternehmen. Die Aspekte Soziale Sicherungssysteme und Bildungspolitik wurden weitgehend ausgespart, weil sie bereits in mehreren Publikationen des DIHK behandelt wurden. Aufgrund der regionalen Unterschiede gilt auch hier, dass für die konkrete Fragestellung angepasste Strategien entwickelt werden müssen.

- **Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausbauen**
Um die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu unterstützen, müssen die Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden. Das steigert auch die Attraktivität der Region für potenzielle Zuwanderer. Daher müssen besonders im wachsenden Großraum Regensburg rasch zusätzliche wohnortnahe, flexible und kostengünstige Betreuungseinrichtungen für Kinder geschaffen werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- **Lokale Bündnisse für Familien stärken**
Wir brauchen in allen Landkreisen lebendige „Lokale Bündnisse für Familie“, in denen Kommunen, Verbände, Arbeitsagenturen, Kirchen und Wirtschaft gemeinsam das Familienbewusstsein der Region verbessern.
- **Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für Ältere ausbauen**
In immer mehr Familien werden pflegebedürftige Senioren betreut. Das schränkt gerade für die Frauen die Möglichkeit zur Berufstätigkeit zunehmend ein. Nachdem in den kommenden Jahren die Zahl der älteren Personen massiv steigen wird, ist ein Ausbau der Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen und eine verstärkte Ausbildung von Pflegepersonal unabdingbar notwendig.
- **Kleine und mittlere Unternehmen bei Konzepten für alternde Belegschaften unterstützen**
Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sind bei der Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten für älter werdende Belegschaften zu unterstützen, zum Beispiel in Form von Coaching-Programmen.
- **Schulische Grundversorgung aufrecht erhalten**
Die rückläufigen Geburtenzahlen haben zwangsläufig Auswirkungen auf die Schulen. In Abwanderungsregionen ist das schon heute spürbar. Um Abwanderungstendenzen entgegen zu wirken, muss die wohnortnahe schulische Grundversorgung mit Grund- und Mittelschulen so lange wie möglich aufrecht erhalten werden. Die Mittelschul-Reform hat hier deutliche Fortschritte gebracht. Kleinere Klassenstärken, eventuell auch jahrgangsübergreifend, sind hier hilfreich.
- **Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft fördern**
Um mittelständische Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber bei den jungen Menschen in der Region bekannt zu machen und die nachkommende Generation an Arbeitskräften noch besser auf das Erwerbsleben vorzubereiten, sollten Kooperationen zwischen Schulen und Wirtschaft kontinuierlich vorangetrieben werden.
- **Mittelschule stärken**
Wegen des Bevölkerungsrückgangs und Fachkräftemangels erhalten Mittelschüler künftig deutlich bessere Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt – allerdings nur, wenn sie die Anforderungen der Betriebe erfüllen können. Die Stärkung der Mittelschule durch Ganztagschulen und Förderunterricht ist besonders wichtig.
- **Dem Ingenieur-/Technikermangel entgegenwirken**
Um einem künftigen Ingenieur- und Technikermangel entgegenzuwirken, eignen sich folgende Mittel: Stärkung des technisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts an den Schulen, Förderung des Technikinteresses bei Mädchen und Frauen, Verbesserung der Ausstattung für Ingenieurstudiengänge an den Hochschulen, Stipendienprogramme für angehende Techniker, Förderung der Integration arbeitsloser Ingenieure in den Arbeitsmarkt.
- **Technische Fakultäten an Hochschulen ausbauen**
Die an den Hochschulen vorhandenen technischen Fakultäten sollten weiter durch naturwissenschaftliche und anwendungsorientierte Studiengänge ausgebaut werden, um den künftig wachsenden Bedarf an Ingenieuren und Informatikern in der Region decken zu können.
- **Weiterbildung verstärkt fördern**
Lebenslanges Lernen der Erwerbstätigen sollte auch von staatlicher Seite verstärkt mit finanziellen Anreizen unterstützt werden. In einem rohstoffarmen

Land wie Deutschland ist das Wissen in den Köpfen der Menschen die wichtigste Ressource. In diese muss auch von staatlicher Seite kontinuierlich investiert werden.

• **In attraktive Lebensräume investieren**

Für die Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften spielen gerade die weichen Standortfaktoren eine besondere Rolle. Dazu gehört unter anderem ein attraktives Angebot an Freizeit- und Kultureinrichtungen, Naherholungsgebieten, Maßnahmen der Stadt- und Dorfgestaltung, ein ausreichendes Angebot an adäquatem Wohnraum und ähnliches. Um gerade die ländlichen Gebiete für die Menschen attraktiv zu halten, muss verstärkt in derartige Maßnahmen investiert werden.

• **Nahversorgung an demografischen Wandel anpassen**

Die Menschen werden immer älter und damit immer weniger mobil. Um die Nahversorgung aufrecht zu erhalten, müssen flexible Formen der Grundversorgung (wie zum Beispiel Bring- und Abholdienste, E-Commerce-Strukturen in der Verwaltung) aufgebaut oder weiterentwickelt werden. Speziell beim Lebensmittel-Einzelhandel gibt es immer mehr Orte ohne Einkaufsmöglichkeit. Die Kommunen sollten hier einen Beitrag leisten, um die Nahversorgung auch für Ältere sicher zu stellen.

• **Verkehrsinfrastruktur ausbauen**

Die Verkehrsinfrastruktur ist ein Schlüsselfaktor für Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum. Dies ist wiederum die Grundvoraussetzung für die Zuwanderung in eine Region. Daher muss die Verkehrsinfrastruktur nicht nur erhalten, sondern kontinuierlich ausgebaut werden, auch unter Berücksichtigung des grenzüberschreitenden Verkehrs.

• **Flächendeckende Versorgung mit modernen Breitbandtechnologien sicherstellen**

Für einen modernen Wirtschaftsstandort ist die flächendeckende Versorgung mit Breitbandtechnologien unerlässlich. Aber auch im Hinblick auf die zunehmende Alterung der Gesellschaft und die damit verbundene abnehmende Mobilität der Bevölkerung spielt dieser Standortfaktor eine bedeutende Rolle. Wirtschaft und Behörden werden künftig mehr Formen der Grundversorgung über das Internet anbieten müssen.

• **Verwaltungsstrukturen anpassen**

In einigen Landkreisen und vielen Kommunen werden die Einwohnerzahlen sinken. Dies geht in der Regel einher mit weniger Einnahmen in Form von Steuern, Abgaben und auch Finanzausweisungen für die Gemeinden. Zudem kommt es demografisch bedingt zu Verschiebungen in der Nachfrage nach infrastrukturellen Angeboten wie zum Beispiel Kindergärten, Schulen sowie Alters- und Pflegeheimen. Wir empfehlen:

- möglichst frühe und präzise Prognose über die demografische Entwicklung und ihren Einfluss auf öffentliche Einnahmen und Ausgaben
- effiziente Verwaltungsstrukturen
- Steigerung der interkommunalen Zusammenarbeit und dadurch Nutzung von Synergien
- Verstärkte Online-Abwicklung von Verwaltungsvorgängen (E-Government)

• **Bei touristischer Infrastruktur ältere Gäste berücksichtigen**

Der Tourismus stellt in Ostbayern einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar. Die allgemeine touristische Infrastruktur ist im Hinblick auf zunehmend ältere Gäste auf Barrierefreiheit zu überprüfen, notwendige Anpassungen sind herbeizuführen. Wichtig ist auch, auf topografischen Gegebenheiten zu achten und Wanderwegen dementsprechend auszuweisen oder gegebenenfalls Alternativen vorzuschlagen.

• **Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland öffnen**

Zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften muss der Arbeitsmarkt stärker für qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland geöffnet werden. Zusätzlich brauchen wir eine beschleunigte Anerkennung gleichwertiger ausländischer Qualifikationen. Eine geregelte Zuwanderung qualifizierter Ausländer nach australischem oder kanadischem Vorbild ist erstrebenswert.

• **Integrationsbemühungen verstärken**

Es genügt nicht, ausländische Fachkräfte ins Land zu holen und sie dann allein zu lassen. Die Kommunen müssen aktiv mitwirken, um eine „Willkommenskultur“ zu entwickeln, Einwanderer zu betreuen und ihnen eine möglichst rasche und reibungslose Integration zu ermöglichen. So können sie als Neubürger gewonnen und dauerhaft gehalten werden.



5. Unterstützung für Unternehmen

5.1 Informationen

Der Internetauftritt der **IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim** unter www.ihk-regensburg.de liefert Ihnen Erstinformationen und die zuständigen Ansprechpartner zu verschiedenen Themen.

Das **Bundesministerium für Bildung und Forschung** zeigt unter www.demowerkzeuge.de eine Auflistung mit Erläuterungen von 20 in der Praxis bewährten „Werkzeugen“ (Vorgehensweisen, Verfahren und Instrumente) zur Unterstützung der betrieblichen Personalarbeit im Hinblick auf den demografischen Wandel.

Das **Bundesprojekt „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“**, getragen vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, stellt unter www.demotrans.de zahlreiche Hintergrundinformationen zum Themenfeld „Demografischer Wandel und Arbeitswelt“ bereit.

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** hat über die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ den umfangreichen Informationspool „Demografischer Wandel“ mit Broschüren, Praxis-Beispielen aus der Wirtschaft und vielen weiteren Informationen erstellt: www.inqa.de.

Ausführliche Informationen zum Thema „Demografischer Wandel“ erhalten Sie über das **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen** unter www.arbeit-demografie.nrw.de. Die Autoren beleuchten das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln.

Das **Projekt „effizient familienbewusst führen“** („eff-Projekt“) informiert über Vorteile und Möglichkeiten einer familienbewussten Arbeitswelt und bietet professionelle Beratung und praktische Anleitung. Das Projekt wird vom **Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen**, der **vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.** – sowie den **Verbänden der bayerischen Metall- und Elektroindustrie** unter Kofinanzierung des Europäischen Sozialfonds gefördert: www.eff-portal.de.

Ein vielfältiges Angebot an Informationen und Handlungsempfehlungen zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gibt es bei der **Bundeszentrale der Lokalen Bündnisse für Familie** (www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de) und der DIHK-Organisation **„Netzwerk Erfolgsfaktor Familie“** (www.erfolgsfaktor-familie.de).

5.2 Fördermöglichkeiten

Das beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) angesiedelte Netzwerkbüro **„Erfolgsfaktor Familie“** ist Ansprechpartner bei Fragen zur familienbewussten Personalpolitik. Es unterstützt gerade kleine und mittlere Unternehmen auf dem Weg zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Netzwerkbüro steht auch Multiplikatoren als Partner bei Veranstaltungen und Projekten zur Verfügung. Weitere Details und Ansprechpartner unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

Mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds wurde das **Förderprogramm „Be-**

trieblich unterstützte Kinderbetreuung“ aufgelegt. Das Programm hat die bundesweite Einrichtung von neuen, betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsplätzen zum Ziel. Es sollen dadurch Eltern und Betriebe unterstützt werden, für das gemeinsame Anliegen individuelle und passgenaue Lösungen zu finden. Gefördert werden zusätzliche Betreuungsgruppen für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, sei es in bestehenden oder in neuen Einrichtungen. Es wird ein Zuschuss zu den während der ersten beiden Jahre anfallenden Betriebskosten gewährt. Die Förderungen erhalten die Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen, mit denen die Unternehmen zur Schaffung der neuen Betreuungsplätze kooperieren, oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Kinderbetreuungseinrichtung sind. Weitere Informationen ebenfalls unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

Zur Unterstützung von Weiterbildung besonders älterer Arbeitnehmer hat die Bundesregierung über die Agentur für Arbeit das **Programm WeGebAU** initiiert, das zusätzlich im Rahmen des Konjunkturpakts II ausgeweitet wurde. Weitere Informationen unter www.arbeitsagentur.de.

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen widmet sich dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unter www.stmas.bayern.de/frauen/familie. Hier erhalten Sie nützliche Informationen zu **finanziellen Fördermöglichkeiten**.

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle in Eschborn fördert im Rahmen der Mittelstandspolitik **Beratungs-**

Leistungen für kleine und mittlere Unternehmen sowie freiberuflich Tätige.

Mit dem Zuschuss auf die Beratungskosten soll ein Anreiz gegeben werden, externes Know-how in Anspruch zu nehmen. Gefördert werden unter anderem Beratungen zu allen Fragen der Unternehmensführung, zum Arbeits- und Umweltschutz, zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben sowie für Unternehmerinnen (www.bafa.de). Beratungsleistungen werden ebenso über das Programm „Gründercoaching Deutschland“ innerhalb der ersten fünf Bestehensjahre des Unternehmens gefördert.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellt ebenfalls Förderungen im Themenbereich Demografie, Arbeitswelt und Senioren zur Verfügung. Unter anderem unterstützt das Ministerium seit Januar 2008 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) so genannte **Mehrgenerationenhäuser**. Das Aktionsprogramm fördert das Miteinander und den Austausch der Generationen und schafft ein nachbarschaftliches Netzwerk mit derzeit 1.500 familiennahe und generationenübergreifende Dienstleistungen. Detailinformationen erhalten Sie unter www.bmfsfj.de.

5.3 Unterstützung durch die IHK

5.3.1 IHK-Service für Ausbildungsbetriebe

Karriere durch Lehre

Es muss nicht immer die Universität sein – auch eine betriebliche Ausbildung bietet Karrierechancen, die sich sehen lassen können. Rund 350 verschiedene Ausbildungsberufe stehen für motivierte junge Leute offen und bieten ihnen einen interessanten „Einstieg zum Aufstieg“. Nach drei Jahren Ausbildung in Betrieb und Berufsschule geht es über die Weiterbil-

dung auf die Meisterebene und anschließend zum Betriebswirt IHK oder zum Technischen Betriebswirt IHK. Damit stehen alle Türen offen – von der Gründung eines eigenen Betriebes über einen Aufstieg zur mittleren Führungskraft bis hin zum Studium an einer Hochschule.

Unser Bildungswesen ist so durchlässig, dass es für jeden den passenden Weg bietet – egal ob Theoretiker oder Praktiker, ob Früh- oder Spätzünder. Beruflicher Erfolg ist viel weniger vom Bildungsweg abhängig als von persönlichen Eigenschaften: Interesse und Motivation, Flexibilität und Einsatzbereitschaft, vom Willen, anzupacken, sich zu engagieren und Chancen zu nutzen.

Ausbildungsberatung

Seit Jahren steht den Jugendlichen im IHK-Bezirk ein breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Derzeit betreut die IHK etwa 15.000 Auszubildende in knapp 200 anerkannten Ausbildungsberufen. Rund 3.000 Unternehmen engagieren sich in der dualen Berufsausbildung.

Für bereits aktive und zukünftige Ausbildungsunternehmen bieten unsere Ausbildungsberater eine breite Beratungs- und Unterstützungsleistung an. Zur Erstausbildung, Umschulung und während der gesamten Ausbildung werden Interessierte

auf Messen und Informationsveranstaltung sowie telefonisch und persönlich beraten.

Ausbildung konkret

Jährlich erscheint eine Ausgabe der Informationsbroschüre „Ausbildung konkret“ der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim. Sie wird Mittel- und Realschulen – aber auch Gymnasien – im IHK-Bezirk kostenfrei für die Schülerinnen und Schüler zur Verfügung gestellt.

Zukünftige Auszubildende, Eltern und Lehrer können in unserer Broschüre „Ausbildung konkret“ mehr über aktuelle Ausbildungsberufe und ausbildende Unternehmen erfahren. Das Highlight neben den gewohnten Informationen ist der Lehrstellenatlas mit einer Übersicht über alle Ausbildungsberufe und Ausbildungsbetriebe.

Der Arbeitsmarkt birgt Risiken, aber auch Chancen. Eine Lehre zu finden, noch dazu im Traumjob, ist schwierig. Dennoch besteht kein Grund, den Kopf in den Sand zu stecken. Engagierte und qualifizierte Nachwuchskräfte werden immer gesucht.

„Ausbildung konkret“ hilft Schülern, den richtigen Weg zu finden. Lehrern und Eltern erleichtert sie die Aufgabe, Jugendliche bei der Berufswahl zu unterstützen. Diese Broschüre gibt einen Überblick über

→ Ansprechpartner rund um die Ausbildung

Ihre IHK-Ansprechpartner für kaufmännische Berufe:

Alla Kokler	Telefon 0941/5694-321	Banken, Dienstleistungen, Industrie, Gastronomie
Karl-Heinz Lex	Telefon 0941/5694-239	Handel, Speditionsgewerbe, Versicherungen

Ihre IHK-Ansprechpartner für technische Berufe:

Ralf Kohl	Telefon 0941/5694-219	Elektro-, Glas- und Keramikindustrie, Technische Zeichner, IT-Berufe, Mechatroniker
Albert Meßmann	Telefon 0941/5694-251	Metallberufe, Grafisches Gewerbe und alle weiteren technischen Berufe



Ausbildungsberufe in Industrie, Handel und Dienstleistungen und vermittelt jede Menge Infos und Tipps, damit die (Berufs-) Wahl nicht zur Qual wird. Die kostenfreie Broschüre kann bei der IHK abgeholt oder als PDF-Dokument im Internet heruntergeladen werden.

Lehrstellenbörse

Neben der Informationsbroschüre ist die Lehrstellenbörse im Internet eine weitere wichtige Anlaufstelle für die Ausbildungsplatzsuche. Unter der Adresse www.lehrstellenboerse-ndb-opf.de werden gemeinsam aktuelle Angebote der IHKs Regensburg für Oberpfalz / Kelheim und Niederbayern sowie der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz veröffentlicht. Auch Spätentschlossene können hier fündig werden. Aber auch leistungsschwächere, praktisch begabte Jugendliche werden mit den Herausforderungen der Berufsausbildung nicht alleine gelassen.

Berufsorientierung 2.0 – Kompetenz-Check für Jugendliche

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung werden Nachwuchskräfte immer wichtiger. Wer als Jugendlicher an der Schwelle von der Schule in den Beruf scheitert, hat es oft schwer, neuen Mut zu fassen und neue Chancen zu nutzen. Damit Schulabgängerinnen und Schulabgänger ihre Potenziale bestmöglich einsetzen können, brauchen sie bei der Berufswahl Unterstützung.

Interessierte Schulen können über die IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim Lizenzen des Online-Kompetenz-Checks (ein Produkt der Firma Persokomp bzw. Willmy Media Group) beziehen, um Jugendlichen in ihrer Berufsorientierung zu helfen. Lehrkräfte können so mit ihren Schülern erarbeiteten, wohin jeder einzelne Jugendliche aufgrund seiner Leistungen und Fähigkeiten tendiert.

Den Jugendlichen mithilfe dieses Kompetenz-Checks klar zu machen, wo die Stärken liegen, die sie beruflich ausspielen können, trägt enorm dazu bei, das Risiko dauerhafter Arbeitslosigkeit zu mindern und die Chancen auf ein erfülltes Berufsleben zu steigern.

VerA: Fit für den Beruf mit SES-Ausbildungsbegleitern

Ausbildungsabbrüche können für Jugendliche vielfach zu unnötigen Warteschleifen und Problemen bei der Fortsetzung einer Ausbildung führen. Aber auch für Unternehmen sind Abbrüche unangenehm, da ein Ausbildungsplatz erneut besetzt werden muss. Diese Situation zu verbessern, ist das Anliegen der Initiative von 'VerA' mit ihren unabhängigen und ehrenamtlich tätigen Fachkräften im Ruhestand – den Senior Experten des SES.

Das Ziel der Initiative 'VerA' ist die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen durch die SES-Ausbildungsbegleiter. Sie unterstützen Jugendliche dabei, ihr Ausbildungsziel zu erreichen. Sie leisten Hilfe zur Selbsthilfe und damit einen wichtigen Beitrag, ein Stück Zukunft zu sichern. Ein System, von dem alle Beteiligten profitieren.

Diese Senior Experten stehen als Ausbildungsbegleiter auf Anfrage auch im Bezirk der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim zur Verfügung. Die Ausbildungsbegleiter werden sich intensiv für einzelne Jugendliche engagieren und können sie während der Ausbildung bis zum erfolgreichen Abschluss begleiten. Darüber hinaus wollen die Ausbildungsbegleiter helfen, die Motivation der Auszubildenden, ihre soziale Kompetenz und ihr Verständnis für Fachtheorie zu stärken. Ihre Unterstützung umfasst die Verbesserung sprachlicher Defizite, Bewältigung alltäglicher Probleme und Motivation in Prüfungs- oder Krisensituationen. Eine Antragstellung kann direkt über die Webseite www.ses-bonn.de erfolgen.

www.tecnopedia.de – MINT-Berufe zum Anfassen

Ein Mitmach-Portal zur Förderung der naturwissenschaftlich-technischen Bildung – so lautet die Kurzbeschreibung der IHK-Plattform www.ihk-tecnopedia.de. Seit November 2008 finden Schüler, Lehrer, Unternehmer und Eltern dort ein breit gefächertes Angebot, das von Unterrichtsmaterialien, Veranstaltungshinweisen, einer Experimentdatenbank, bis hin zu Nachrichten und Berufsinformationen reicht.

Mit tecnopedia leistet die IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim einen Beitrag, die naturwissenschaftlich-technische Bildung und das Interesse von Schülern an MINT-Fächern, also Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, zu wecken. Das Portal richtet sich an Jugendliche, Unternehmen sowie Lehrkräfte. Sie können das Portal nicht nur nutzen, sondern auch selbst Beiträge einstellen und ihre Ideen mit anderen teilen. tecnopedia bietet Experimente und Materialien für den Schulunterricht, Veranstaltungshinweise durch Unternehmen und Einrichtungen, aber auch berufskundliche Informationen. In der Rubrik „Technik macht Karriere“ werden anhand von Beispielen spannende Berufe vorgestellt. Daneben werden auf redaktionellen Seiten Themen aus Naturwissenschaft und Technik präsentiert.

5.3.2 IHK-Akademie in Ostbayern – Ihr Partner für Weiterbildung

Workshops für Personalentwickler

Das Gespenst des Fachkräftemangels geht um und stellt viele Unternehmen in der Region vor große Herausforderungen. Wie gewinne ich qualifizierte Mitarbeiter? Wie halte ich Personal im Unternehmen? Wie attraktiv ist mein Unternehmen auf dem Bewerbermarkt? Das sind Fragen, auf die Unternehmer in den nächsten Jahren dringend antworten müssen, um auf dem Markt bestehen zu können.

Unterstützung für Unternehmen

Gerade deshalb hat die IHK-Akademie eine Workshop-Reihe zum Thema Personalentwicklung ins Programm aufgenommen. Diese richtet sich vor allem an kleinere und wachsende Unternehmen, die ihr Personalmanagement professionalisieren wollen. In ganztägigen Seminaren werden die Erfolgsfaktoren von Personalkonzepten, Strategien zum Aufbau eines positiven Arbeitgeberimages und Instrumente der Mitarbeiterführung im Mittelpunkt stehen.

Azubifit

Personalentwicklung bedeutet auch, dem Nachwuchs besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Jedem Unternehmen liegt daran, seine Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Um sie bestmöglich zu unterstützen, hat die IHK das Programm Azubifit ins Leben gerufen. Es bereitet die Fachkräfte von morgen nicht nur effektiv auf die Abschlussprüfungen vor, sondern trainiert auch die Soft Skills, auf die es beim Übergang in das Berufsleben ankommt.

Weiterbildung für Ausbilder

Ebenso wichtig sind qualifizierte Ausbilder, wenn es darum geht, Fachkräfte zu sichern. Die hohe Qualität der dualen Ausbildung kann nur durch eine Weiterbildung der Ausbilder gewährleistet werden. In den Seminaren der IHK-Akademie werden Ausbilder beispielsweise mit Techniken der Gesprächsführung vertraut gemacht, um kritische Situationen mit Azubis besser zu meistern.

Weiterbildung für den Aufstieg im Beruf

Eine erfolgreich abgeschlossene duale Ausbildung eröffnet verschiedene Karriereperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten: in berufsbegleitenden Lehrgängen können sich berufserfahrene Mitarbeiter zum Betriebswirt, Fachwirt oder Industriemeis-

ter qualifizieren. Diese Aufstiegsfortbildungen schließen mit einer bundeseinheitlichen IHK-Prüfung ab und stellen den Unternehmen ein großes Qualifizierungs- und Personalpotenzial zur Verfügung. Besonders die Fortbildung zum Geprüften Betriebswirt IHK ist geeignet, künftige Führungskräfte auf ihre Aufgaben im Unternehmen vorzubereiten. Die Ausbildung der Fachwirte, Fachkaufleute und Industriemeister hingegen konzentriert sich auf die Vermittlung von fachspezifischem Wissen.

Detaillierte Informationen zu allen Angeboten und Ansprechpartnern der IHK-Akademie in Ostbayern finden Sie im Internet unter www.ihk-wissen.de.



6. Mit gutem Beispiel voran

6.1 Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik, Wölsendorf

Mitarbeiter im Blick

Vor mehr als 20 Jahren hat Sabine Schönberger die Geschäftsführung des Familienbetriebs Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik in Wölsendorf bei Nabburg gemeinsam mit ihrer Schwester übernommen. Die Mitarbeiterorientierung, die bereits in der Generation der Eltern wichtig war, haben die Töchter konsequent weiterentwickelt. In Unternehmernetzwerken und auf politischer Ebene tritt Sabine Schönberger heute für ihre Überzeugung ein.



Frau Schönberger, Sie führen einen Betrieb, der dafür bekannt ist, die Lebenssituation seiner Mitarbeiter ausgesprochen ernst zu nehmen. Was tun sie?

Schönberger: Das sind ganz viele unterschiedliche Dinge. Die kommen aus dem arbeitsorganisatorischen oder aus dem finanziellen Bereich oder sind ganz einfach Service für die Mitarbeiter.

Was sind arbeitsorganisatorische Maßnahmen?

Schönberger: Das sind Maßnahmen, die die Einteilung der Mitarbeiter betreffen, eben Arbeitszeit oder Arbeitsort. Je nach persönlichen Stärken und Vorlieben gestalten die Mitarbeiter ihre Stellenbeschreibung mit, auch das gehört zur Arbeitsorganisation. Unsere überwiegend männlichen Mitarbeiter können ihre Stellenbeschrei-

bung auch der Lebensphase anpassen, in der sie sich gerade befinden.

Heißt das, wenn jemand Kinder hat, kann er seine Arbeitszeit frei wählen?

Schönberger: Was heißt „frei wählen“. Wir sprechen darüber. Meistens ist es so, dass die Metallbauer, die bei uns ausgelernt haben, nach der Lehrzeit gerne Erfahrung auf Montage sammeln wollen. Da ist der Arbeitsanfall sehr hoch, außerdem sind sie längere Zeit auswärts. Wenn die erste feste Partnerin da ist, die Familienplanung ansteht oder die Frau schwanger ist, haben sie dann die Möglichkeit, längere Auszeiten zu nehmen.

Wir fragen unsere Mitarbeiter einfach, ob sie lieber im Betrieb oder auf den Tagesbaustellen arbeiten möchten. Wir versuchen, es unseren Mitarbeitern so angenehm wie möglich zu machen. Manchmal

funktioniert das besser und manchmal schlechter.

Im Übrigen ist uns der Begriff der Familienförderung oder des Familienbewusstseins zu eng. Wir sprechen von Mitarbeiterbewusstsein und sehen jeden Mitarbeiter in seinem sozialen Zusammenhang, auch Singles. Nach längeren Baustelleneinsätzen füllen wir ihre Kühlschränke wieder auf. Tatsächlich haben nicht nur Familienmenschen manchmal Schwierigkeiten, den beruflichen und den privaten Alltag unter einen Hut zu bringen. Wir berücksichtigen zum Beispiel auch so genannte Haushaltswochenenden. Wenn sich Singles allein um ihren Haushalt kümmern, werden sie bei Bedarf von Wochenendeinsätzen freigestellt.

Was Sie beschreiben, erfordert ja einen sehr offenen Umgang mit den Mitarbeitern. Wie managen Sie das? Wie kommen Sie wirklich ran an die Mitarbeiter? Wie entwickeln Sie diese Offenheit, auch privaten Dingen gegenüber?

Schönberger: Es geht bei uns sehr familiär zu, wir haben auch immer die Tür offen. Unsere Mitarbeiter wissen, dass sie jederzeit kommen können, dass sie uns auch privat erreichen können, wenn Probleme auftauchen, und dass wir auch immer ein offenes Ohr haben. Man merkt das dann morgens schon, wenn sie vorbei gehen und das 'Guten Morgen' anders klingt, dass da irgendwas nicht stimmt mit dem Mitarbeiter oder dass irgendwas anders ist. Die meisten öffnen sich, wenn es Probleme gibt. Manchmal fragt man nach und dann sprudelt es nur so raus.

Ja, wir haben eine sehr intensive Bindung zu unseren Mitarbeitern. Wie schon ange-

sprochen fast ausschließlich Männer, 22. Drei Frauen arbeiten im Büro, eine als Reinigungsfachkraft. Das Verhältnis ist üblich in unserer Branche.

Wann haben Sie begonnen, mit Mitarbeiterbewusstsein und flexiblen Arbeitszeiten Anreize für Mitarbeiter zu schaffen?

Schönberger: Vorgelebt haben es teilweise schon die Eltern. Bevor meine Schwester und ich den Betrieb übernahmen, gab es schon das ein oder andere: die betriebliche Altersversorgung, die zusätzliche private Unfallversicherung und dann auch die Kommunikation mit jedem einzelnen Mitarbeiter, die Anerkennung seiner Leistung, wenn er auf Montage ist oder hier im Betrieb arbeitet. Das hat es in unserem Betrieb schon lange gegeben, bevor es überhaupt publik gemacht worden ist. Dazu sind wir schließlich gezwungen worden. Als meine Schwester und ich in den Betrieb eingestiegen sind, nachdem der Vater erkrankt war, siedelte sich in Wackersdorf der BMW-Innovationspark an. Das zog Leute aus den umliegenden kleineren Industrie- und Handwerksbetrieben ab. Das war bei uns natürlich auch der Fall. Einige Mitarbeiter sind abgewandert, und da haben wir uns überlegen müssen, wie wir die Mitarbeiter an uns binden können, wie wir das nach außen tragen, was wir für die Mitarbeiter tun und dass es attraktiv ist, in einem Familienbetrieb zu arbeiten, der schon seit Generationen besteht. Wir bieten auch sichere Arbeitsplätze.

Wie haben Sie das nach außen kommuniziert? Wie haben Sie es geschafft, dass man heute weiß, wofür Schönberger steht?

Schönberger: Wir haben die Mitarbeiter informiert und angefangen, einmal aufzuschreiben, was wir unseren Mitarbeitern bieten. Bis dahin war das ja nirgends fixiert. Und dann ging es weiter. Wir haben eine Prämie ausgelobt für Mitarbeiterwerbung und uns beim ersten öffentlichen Wettbewerb für Familien- und Mitarbeiterförderung beworben. Dann gab es 2002

diesen Frauenförderpreis von der bayerischen Staatsregierung. Da fing es eigentlich an. Zwar sind wir damals noch belächelt worden. Wenige haben das, was wir für unsere Mitarbeiter taten, toll gefunden. Heute lacht niemand mehr. Wir wissen, dass wir Vorreiter waren. Seit 2004 bin ich mit unserem Thema unterwegs und halte Vorträge, halte in Netzwerken Vorträge, bin im Unternehmensnetzwerk 'Erfolgsfaktor Familie' dabei und berate Firmen. Ja, jetzt lacht niemand mehr.

Aber Sie lachen. Sie haben eine starke interne Kommunikation gepflegt. Wie hat die ausgesehen?

Schönberger: Wenn wir uns bei Wettbewerben beworben haben, wurden Mitarbeiter interviewt. Das war ein guter Austausch. Wir haben die Mitarbeiter vorher darüber informiert, dass wir uns beworben haben und worum es geht.

Wie managen Sie ihr eigenes familienbewusstes Leben?

Schönberger: Ich habe einen Mann, der mich wahnsinnig toll unterstützt, der vieles auffängt. Als die Tochter vor 15 Jahren geboren wurde, habe ich mir ein großes Netzwerk aufgebaut. Auch eine Tante hat mitgeholfen und sich sehr um die Tochter gekümmert. Natürlich war die Tochter auch viel mit im Büro. Als Baby und Kleinkind war sie ein Bürokind, dann im Kindergarten, im Ganztagskindergarten und immer wieder im Büro. Jetzt macht sie ihre Hausaufgaben hier. Das war für mich auch eine wichtige Erfahrung. Wenn das funktioniert, ein Kind den ganzen Tag mit dabei zu haben, warum soll das denn im Notfall nicht funktionieren, auch ein Mitarbeiterkind für ein paar Stunden oder Tage zu betreuen?

Es gibt dieses Angebot, Kinder jederzeit mitbringen zu können, aber Sie glauben gar nicht, wie gut organisiert die Familien sind. Wenn ein Mitarbeiter anruft und sagt, meiner Frau geht es schlecht oder wir haben einen Termin oder wir müssen ins

Krankenhaus, dann sag ich: Regle alles zuhause und dann melde dich wieder, wenn alles in Ordnung ist. Wir unterstützen, wo wir können, auch mit Kontaktdaten oder Terminvereinbarungen. Oft bringt allein der Hinweis darauf, dass keiner ein schlechtes Gewissen haben muss, so wahnsinnig viel. Das ist die Basis, auf der alles beruht, dieser gute und enge Kontakt zu den Mitarbeitern.

Danke für das sehr interessante und informative Gespräch.



6.2 Klug GmbH Integrierte Systeme, Teunz

Je zufriedener der Mitarbeiter, umso besser die Leistung

Angela Klotz ist Personalverantwortliche bei der Firma Klug GmbH Integrierte Systeme in Teunz in der mittleren Oberpfalz. Das Unternehmen setzt auf ein gutes Arbeitsklima, persönliche Kontakte und Heimatverbundenheit.

Frau Klotz, „Gemeinsam für Fachkräfte – bilden, beschäftigen und integrieren“, das ist das Jahresmotto der IHK-Organisation. Sie sind bekannt dafür, hier vorbildliche Arbeit zu leisten. Was tun Sie?

Klotz: Wir engagieren uns sehr in der Ausbildung. Über 40 Prozent unserer Angestellten sind hier bei uns ausgebildet worden. Auch Fachkräfte sind ein großes Thema. Der Kampf um Fachkräfte zwischen den einzelnen Unternehmen wird sich verschärfen. Als Unternehmen im Mittelstand haben wir schlechtere Voraussetzungen, weil wir natürlich keinen so bekannten Namen haben wie weltweit agierende Firmen.

In welchen Fachrichtungen bilden Sie aus?

Klotz: Wir bilden schwerpunktmäßig im technischen Bereich aus, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung, Elektroniker Betriebstechnik. Im kaufmännischen Bereich haben wir Kaufleute für Bürokommunikation.

Wenn Ihnen der klingende Name eines Global Players fehlt? Wie punkten Sie dann?

Klotz: Mit dem Standort. Der Standort ist zwar für Leute, die es in die Großstadt zieht, ein Nachteil. Es gibt aber hier in der Oberpfalz sehr viele heimatverbundene Menschen, die froh sind, einen gut qualifizierten Arbeitsplatz in der Nähe zu finden. Die wollen in der Region leben und hier bleiben. Das trägt durchaus zur Mitarbeiterbindung bei. Wer hier verwurzelt ist,

geht nicht so leicht nach München zu einem großen Konzern. Das ist für uns ein Vorteil.

Ein zweiter Vorteil ist das Arbeitsklima in einem mittelständischen Unternehmen. Das höre ich von unseren Mitarbeitern und das geht mir persönlich genauso.

Wenn ich weiß, für wen ich arbeite und wo meine Leistung gebraucht wird, ist das was anderes, als wenn ich für irgendeinen gesichtslosen Aufsichtsrat arbeite. Bei uns kennt der Chef jeden. Meistens kennt er auch die Familien, da sagt man nicht so leicht, wir bauen jetzt mal fünf Prozent der Stellen ab.

Spielen Sie auch im Werben um Mitarbeiter die Trümpfe eines Unternehmens auf dem Land aus?

Klotz: Ja, wir machen viel Werbung an den Schulen im Umkreis und an den Hochschulen natürlich auch und da versuchen wir genau mit diesen Dingen zu punkten: das gute Arbeitsklima bei uns, der Standort, die Leute aus der Region.

Was macht ein gutes Arbeitsklima aus?

Klotz: Die Anerkennung der Leistung. Das wichtigste für Mitarbeiter ist die Bindung. Die rangiert weit vor dem Gehalt. Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtig. Unsere hierarchischen Strukturen sind von oben nach unten durchlässig. Bei uns hat auch ein Facharbeiter die Möglichkeit, eine Führungsposition auszufüllen. Das ist wieder ein Vorteil gegenüber einem Konzern, weil bei einem Konzern ohne einen akademischen Grad irgendwann Feierabend ist. Das ist bei uns nicht so, bei uns zählt die Leistung. Natürlich versuchen wir die über finanzielle Prämien zu fördern, aber noch wichtiger für die Mitarbeiter ist, dass der direkte Vorgesetzte die Leistung



anerkennt, und das geschieht eben auch dadurch, dass der Weg nach oben offen ist. Außerdem ist der Entwicklungsweg nicht nur nach oben durchlässig, sondern auch zur Seite. Wir haben eine Reihe von Mitarbeitern, die mittlerweile etwas ganz anderes machen als ursprünglich. Ich selber bin das beste Beispiel. Ich hab hier als Softwareentwicklerin angefangen und bin mittlerweile Personalleiterin. In einem Großkonzern wäre mir dieser Weg nicht offen gestanden.

Wie versorgen sich Ihre Mitarbeiter? Es gibt ja hier weit und breit keine Geschäfte.

Klotz: Wir haben keine Kantine, aber ein Bistro, das wir auch selbst betreiben, nicht gewinnorientiert, aber kostendeckend. Da gibt's Brotzeiten, und für die Mittagspause haben wir einen Essensdienst. Im Winter essen wir im Brotzeitraum, im Sommer draußen. Das läuft gut, die Stimmung ist familiär, die Leute kennen sich. Viele haben auch privat Kontakt.

Wie ist das Verhältnis Männer / Frauen?

Klotz: Leider nicht ausgeglichen. Wir haben einen relativ geringen Frauenanteil. Das liegt an unserer Branche. 90 Prozent der Arbeitsplätze sind in der Informatik und in der Elektrotechnik. Da gibt es nach wie vor wenige Frauen. Wir haben zwar vor allem in der Informatik eine ganze Reihe Frauen, aber ich sag Ihnen ganz ehrlich: Wir hätten gern mehr.

Mit gutem Beispiel voran

Wie animieren Sie die Mädchen zu mehr Technik?

Klotz: Es gibt diese Berufswahltag. Das machen in erster Linie die Realschulen.

Ich fahr bis nach Cham zur Mädchen-Realschule, weil das ein Thema ist, das mir persönlich am Herzen liegt. Weil in meinen Augen gerade die Informatik ein Berufszweig ist, der für Mädchen genauso geeignet ist wie für Jungs. Wir haben sehr gute Erfahrungen gemacht. Wir haben schon eine ganze Reihe Mädchen ausgebildet in diesem Beruf, und die mussten sich nicht verstecken hinter den Jungs, im Gegenteil.

Steigt das Interesse bei den Mädchen?

Klotz: Es geht recht zäh. Keine nennenswerte Steigerung der Bewerbungen von Mädchen für die Ausbildung. Allerdings melden sich in der letzten Zeit mehr junge Frauen von den Hochschulen. Für meinen Geschmack könnten das aber noch viel mehr sein.

Haben Sie spezielle Programme, was die Vereinbarkeit von Familie, persönlichen Interessen oder Verpflichtungen mit dem Beruf angeht?

Klotz: Ja, haben wir. Das simpelste Instrument ist die Gleitzeit. Dadurch, dass wir keine Produktion im engeren Sinn haben, die an laufende Maschinen gekoppelt ist, sondern im Entwicklungsgeschäft tätig sind, haben wir die Gleitzeitregelung. Es gibt auch Mitarbeiter, mit denen wir spezielle Vereinbarungen haben, dass sie außerhalb der Gleitzeit kommen, weil die Kinder noch versorgt werden müssen. Wo wir können, versuchen wir den Mitarbeitern entgegen zu kommen, auch in den Pausen. Die meisten machen zwar um die Mittagszeit Mittagspause, das ist aber nicht vorgeschrieben. Die Pause kann individuell über den Tag verteilt werden, wenn man z.B. das Kind aus dem Kindergarten holen muss, einen Arzttermin hat oder auf ein Amt muss. Man kann Stunden auf dem Stundenkonto aufbauen, die man dann gleitend wieder abbauen kann.

Seit wann machen Sie sich denn bei der Firma Klug Gedanken über diese Form des Mitarbeiter-Dialogs?

Klotz: Das war uns von Anfang an wichtig, vor allem unserer Geschäftsführung. Unser Chef betont das auch immer wieder: Das Kapital der Firma sind die Mitarbeiter, und je besser sich der Mitarbeiter aufgehoben fühlt und je besser der Mitarbeiter Beruf und Familie oder Beruf und Freizeit oder Privatleben vereinbaren kann, umso wohler fühlt er sich und umso besser ist unterm Strich auch die Leistung. Das geschieht auch nicht nur aus reiner Menschenfreundlichkeit, sondern hat schon auch einen unternehmerischen Hintergrund. Je zufriedener der Mitarbeiter ist, umso besser ist seine Leistung.

Danke für dieses treffende Schlusswort und danke für das Gespräch.

Die Interviews führte Julia Weigl, IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim.



Die Anerkennung der Leistung und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten gepaart mit flexibler Arbeitszeit sind das A und O der Firma Klug. (Bild: Firmenfoto)



7. Checklisten zur Selbstanalyse

7.1 Checkliste für Unternehmen

Ja	Nein	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. Kennen Sie die Altersstruktur der Belegschaft in Ihrem Unternehmen?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. Berücksichtigen Sie die Alterszusammensetzung bei personalpolitischen Entscheidungen?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Haben Sie Personalstrategien zur langfristigen Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. Gibt es Anreize, die Fach- und Führungskräfte an Ihr Unternehmen zu binden?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. Erleichtern Sie Ihren Mitarbeitern durch familienfreundliche Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. Versuchen Sie, soweit möglich, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und unterschiedliche Lebenssituationen der Mitarbeiter zu berücksichtigen?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. Setzen Sie Methoden zur Sicherung des Wissenstransfers zwischen Alt und Jung ein?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. Stellen Sie sicher, dass beim Ausscheiden von Mitarbeitern die Kompetenzen für das Unternehmen erhalten bleiben?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. Qualifizieren Sie auch ältere Mitarbeiter regelmäßig weiter?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. Wird lebenslanges Lernen gezielt gefördert und unterstützt?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11. Bilden Sie gezielt altersgemischte Teams und Arbeitsgruppen?
Sofern Ihre Kunden Privatpersonen sind:		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12. Kennen Sie den Anteil der einzelnen Altersklassen an Ihrem Kundenkreis?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13. Ist Ihre Werbung so gestaltet, dass sich auch ältere Kunden angesprochen fühlen?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14. Können Ihre Kunden barrierefrei zu Ihren Angeboten gelangen?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15. Trägt die Gestaltung der Räumlichkeiten, in denen Sie Ihre Produkte/Dienstleistungen anbieten, den Anforderungen älterer Kunden Rechnung?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16. Haben Sie in Ihrer strategischen Unternehmensplanung den Wandel in der Kundenstruktur angemessen berücksichtigt?

7.2 Checkliste für Kommunen

Ja	Nein	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. Haben Sie die demografiebedingt zu erwartenden Veränderungen in der Einnahmen- und Ausgabenstruktur Ihrer Kommune ermittelt?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. Sind Sie mit der kleinräumlich zu erwartenden Bevölkerungsentwicklung innerhalb Ihrer Kommune vertraut?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Liegen Ihnen fundierte Prognosen zur zukünftigen Auslastung altersspezifischer Infrastrukturangebote (Kindergärten, Alten-/Pflegeheime, etc.) vor?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. Kennen Sie die zukünftigen Auslastungsgrade Ihrer allgemeinen Infrastruktur (Abwasser-/Müllentsorgung, Kulturangebote, etc.) und die diesbezügliche Kostenentwicklung?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. Treffen Sie alle Entscheidungen zum Ausbau und Erhalt Ihrer Infrastruktur unter Einbeziehung der zu erwartenden Bevölkerungsentwicklung?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. Planen Sie, bestimmte Infrastruktur gemeinsam mit anderen Kommunen vorzuhalten?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. Konzentriert sich die Verwaltung auf Ihre Kernaufgaben?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. Haben Sie alle Verfahrensabläufe in Ihrer Verwaltung effizient und gleichzeitig kundenfreundlich gestaltet?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. Sind alle öffentlichen Einrichtungen sowie Plätze und wichtige Fußverbindungen barrierefrei ausgestaltet?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. Ist die Nahversorgung in Ihrer Kommune sichergestellt?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11. Sind Ihre Mobilitätskonzepte auf den demografischen Wandel abgestimmt?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12. Besteht für Ihre Bürger eine ausreichende Transparenz der (insbesondere haushaltsnahen) Dienstleistungsangebote vor Ort?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13. Unterstützen Sie ehrenamtliches Engagement in Ihrer Kommune?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14. Ist die Integration von Zuwanderern in ausreichendem Maße gewährleistet?

Die Checklisten verstehen sich als Impulsgeber, um über bestimmte Fragen nachzudenken. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



→ Der „Fachkräftemonitor Bayern“

Der „Fachkräftemonitor Bayern“ ist das Instrument der bayerischen Industrie- und Handelskammern zur Analyse und Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Bayern bis zum Jahr 2025:

- **für die Wirtschaft**
als wichtiges Instrument für Unternehmen zur Personalplanung und -entwicklung
- **für die Politik**
als Grundlage für die Schaffung von wichtigen Rahmenbedingungen (z. B. Familienpolitik, Zuwanderungspolitik)
- **für Bildungsträger**
als Basis für zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsangebote
- **für junge Menschen**
als Orientierungshilfe bei der Berufs- oder Studienwahl.

Abfragen sind möglich nach den Kriterien

- **Bildungsgrad**
für Fachkräfte mit hoher, mittlerer oder niedriger Qualifikation
- **Qualifikation**
branchenspezifisch für diverse Wirtschaftszweige
- **Region**
für Bayern und seine neun IHK-Regionen
- **Zeitliche Dimension**
für die Vergangenheit, Gegenwart und die Zukunft (Prognose) mit ausführlichen Informationen und Bedienungshilfen (Methodik, Bedienungshinweise, Berufsauswahlliste)

Online-Abfragen sind möglich unter www.fachkräftemonitor-bayern.de.

Persönliche Beratung bei der IHK Regensburg:

Sibylle Aumer, Tel. (0941) 5694-244, aumer@regensburg.ihk.de



IHK Regensburg
für Oberpfalz / Kelheim



**GEMEINSAM FÜR
FACHKRÄFTE**

bilden
beschäftigen
integrieren

IHK-Jahresthema 2011

Der IHK-Bezirk Oberpfalz und Landkreis Kelheim (Ndb.)

