DAS THEMA: (K)EINE ZUKUNFT FÜR DAS DORF? (9)

Kampf um jeden Arbeitnehmer

Der Demografie-Wandel stellt auch die Unternehmen in Mittelsachsen vor gewaltige Herausforderungen. Zusätzlicher Druck entsteht durch die Rente mit 63. Viele Firmen mit alternden Belegschaften setzen deswegen auf Prämien, um attraktive Arbeitgeber zu bleiben.

VON JOCHEN WALTHER

SAYDA – Es sind Schlagworte, die Unternehmer in ländlichen Regionen nicht mehr kalt lassen: alternde Belegschaften und Fachkräftemangel. Beides sind Folgen des Demografie-Wandels, der Experten der Bertelsmann-Stiftung zufolge die Arbeitswelt verändert. Das Thema ist in der Wirtschaft angekommen – und das offenbar mit voller Wucht. Allein in Mittelsachsen sind bereits mehr als ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten älter als 50 Jahre. Besonders hoch sei der Anteil in den Branchen Wachschutz, Öffentliche Verwaltung und Erziehung/Unterricht, weiß Stefanie Ebert, Sprecherin der Arbeitsagentur Freiberg. Außerdem hätten Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung deutlich gemacht, dass bundesweit ein Viertel der Betriebe mit Mitarbeitern, die von der Rente mit 63 Gebrauch machen, versucht, ihre Mitarbeiter zu halten.

Das kann Udo Gläser bestätigen. Der Chef des gleichnamigen Betriebes Komplettbau im Saydaer Ortsteil Friedebach kann zwar auf keine sogenannte Altersstrukturanalyse zurückgreifen. Er weiß aber, dass etwa die Hälfte seiner 58 Mitarbeiter älter als 40 Jahre ist. Firmenchef Gläser steht somit wie andere Unternehmer in Deutschland vor einem Dilemma: Je schwerer es wird, Nachwuchs- und Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen, umso schmerzhafter ist es, diese wieder zu verlieren. „Daher organisieren wir in der Winterpause Weiterbildungsmaßnahmen“, sagt der 55-Jährige, der weitere Punkte aufzählen kann, die Image und Attraktivität seiner Firma verbessern sollen: „Wir setzen auf Pünktlichkeit bei der Lohnzahlung. Außerdem übernehmen wir die Reinigung der Arbeitskleidung unserer Mitarbeiter. Und nicht zuletzt haben wir ein Prämiensystem für die abgelieferte Arbeit auf unseren Baustellen.“ Da sich die Zahl der 19- bis 24-Jährigen vor allem in den neuen Bundesländern nahezu halbiert hat, setzt Gläser auf die Kooperation mit der Saydaer Oberschule. „Außerdem beteiligen wir uns regelmäßig an Info-Veranstaltungen zur Berufswahl“, sagt er. Denn der Bedarf an Azubis sei groß: Neben Maurern sucht die Firma nach Beton- und Stahlbetonbauern sowie Sanitär- und Heizungsmonteuren. „Die müssen aber auch Lust für diese Arbeit mitbringen, sonst wird das nichts“, stellt der Firmenchef klar.

In dem Zusammenhang betonen Fachleute, dass ein Großteil der Unternehmen bei der Personalarbeit vor allem auf junge Fachkräfte setzt. So sucht trotz Appellen von Politik und Wirtschaftsverbänden lediglich jedes zwölfte Unternehmen gezielt nach Arbeitnehmern über 50 Jahre. Zu dem Schluss kommt eine Studie des Beratungsunternehmens Mercer und der Bertelsmann-Stiftung bei 200 Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Auch nach der Umstellung auf die Rente mit 67 rechnet nur jedes zweite befragte Unternehmen künftig mit mehr Arbeitsplätzen für über 60-Jährige. Gleichwohl sind sich Experten einig: Alle Unternehmen müssen sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf ihr Geschäftsmodell beschäftigen – vor allem in der Zusammensetzung der Belegschaft und auf das Produktangebot.

IHRE MEINUNG ist gefragt: Müssen sich Unternehmen mit dem Demografie-Wandel beschäftigen? Können Sie aus eigener Erfahrung zu dem Thema etwas sagen. Schreiben Sie uns: E-Mail an jochen.walther@freiepresse.de oder per Post an die **Lokalredaktion** „Freie Presse“. Kirchgässchen 1 in 09599 Freiberg.

Mitarbeiter der Friedebacher Firma Gläser-Komplettbau auf einer Baustelle in Freiberg. Vorarbeiter Jens Roloff (vorn) hält die Fäden beim Errichten des Mehrfamilienhauses in der Hand. FOTO: ECKARDT MILDNER

KOMMENTAR

Teamwork der Generationen

VON JOCHEN WALTHER
jochen.Walther@freiepresse.de

Die Firmen kommen nicht drum herum, künftig noch stärker die Teamfähigkeit zwischen jungen und älteren Mitarbeitern zu fördern. Nur so lässt sich ausschließen, dass das Wissen in Unternehmen nicht mit in Rente geht. Will eine Firma also lange ihre Beschäftigten halten, können altersgerechte Personalentwicklungsmaßnahmen hilfreich sein. Fazit: Je besser es den Führungskräften gelingt, die verschiedenen Altersgruppen zur Zusammenarbeit zu motivieren und den Wissensaustausch zwischen den Generationen zu fördern, könnten die demografischen Veränderungen bewältig werden. Das setzt aber voraus, dass altersgerechte Arbeitsplätze und passende Arbeitszeitmodelle geschaffen werden, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement ausgebaut wird. Unternehmer müssen ein Gefühl für die verschiedenen Bedürfnisse der Altersgruppen entwickeln.

SPLITTER

Im Osten auf Wanderschaft

Das Berliner Institut für Bevölkerung und Entwicklung hat die Studie „Im Osten auf Wanderschaft – Wie Umzüge die demografische Landkarte zwischen Rügen und Erzgebirge verändern“ veröffentlicht. Die Studie untersucht die altersspezifischen Wanderungsbewegungen in den ostdeutschen Gemeinden. Daraus wird abgeleitet, welche Gemeinden für junge Menschen, Familien oder Ruheständler attraktiv sind und wie ihre demografische Zukunft aussehen könnte. Ergänzend wurden Bürgermeister und andere lokale Akteure zu den Gründen, Auswirkungen und möglichen Antworten auf die Wanderungsbewegungen in ihren Gemeinden befragt. Auf der Grundlage der Wanderungsmuster werden Handlungsempfehlungen vorgestellt. (jwa)

» www.demografie-portal.de

Experten halten Vorträge

Während der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Demografie vom 9. bis 11. März im Neuen Rathaus in Leipzig melden sich erneut zahlreiche Experten zu Wort. Interessierte können sich bis 3. März anmelden. Schirmherr ist Sachsens Ministerpräsident Stanislaw Tillich (CDU). So spricht unter anderem Robert Garthoff vom Statistisches Landesamt in Kamenz über die Untersuchungen zu den aktuellen regionalen Wanderungsmustern im Freistaat. Irene Iwanow und Marcus Müller vom Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung in Dresden halten einen Vortrag zum Thema „Schwarmstädte und Landflucht“. Zudem werden Lebenformen, Familienleitbilder und Zuwanderung thematisiert. (jwa)

» www.demografie-online.de

Impulse für Vordenker

Der nächste Demografie-Kongress, der von der überregionalen Zeitung „Behörden Spiegel“ zum 11. Mal in Berlin vorbereitet wird, ist für 8. und 9. November geplant. „Ist der demografische Wandel abgesagt? Angesichts der neuen, jedoch unbestätigten Zahlen von bis zu 1,5 Millionen Flüchtlingen in 2015 können zumindest einige Prognosen zur Schrumpfung der Bevölkerung neu überdacht werden. Die aktuelle Flüchtlingssituation und die Demografiepolitik lassen sich nicht voneinander trennen, das zeigten die zahlreichen Diskussionen“, blickte Organisator Carsten Klöppel auf den Demografie-Kongress im September zurück. Mit gut 450 Teilnehmern ist der Demografie-Kongress der jährliche Treffpunkt für Vordenker, Kritiker, Entscheider und Gestalter aus Bund, Ländern, Kommunen, Verbänden und Wissenschaften. (jwa)

» www.best-age-conference.com

Handwerk: Mittelsachsens Betriebe suchen Nachfolger

Geschäftsführer Mario Peisker mahnt rasche Flüchtlingsintegration an – Auch bisher unzureichend genutzte Arbeitsmarktpotenziale im Blick

FREIBERG – Der mangelnde Fachkräftenachwuchs geht auch am Handwerk nicht vorbei. Wie Mario Peisker, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, sagt, gab es vor zwei Jahren in Mittelsachsen noch 5000 Handwerksbetriebe. Heute seien es 4800. „Firmenchefs, die keinen Nachfolger finden, geben auf und schließen den Betrieb“, sagt Peisker.

Seiner Meinung nach werde die Situation nicht besser. Aufgrund der geringen Anzahl von Schülern und Absolventen werde sich „der Wettbewerb um Nachwuchskräfte verschärfen“. Die Betriebe müssten somit ihre Investitionen in die Mitarbeitergewinnung erhöhen. Um den mangelnden Fachkräftenachwuchs auszugleichen, seien die Handwerksmeister gezwungen, auch auf bisher unzureichend „genutzte Arbeitsmarktpotenziale“ zurückgreifen: unbeschäftigte Frauen, Personen ohne Berufsabschluss, Menschen mit Migrationshintergrund.

In dem Zusammenhang betont Peisker, dass die Handwerksbetriebe vor dem Hintergrund der alternden Belegschaften bereit seien, Kriegsflüchtlinge auszubilden. Vorausgesetzt, das Bleiberecht sei geklärt. Zudem dürfe es keine Sprachprobleme geben. „Die Flüchtlinge müssen mindestens zwei Jahre nach der Ausbildung im Handwerksbetrieb arbeiten können“, so Peisker. „Viele Betriebe warten nur darauf.“ Er kritisiert erneut die Bundesregierung, die die bürokratischen Hürden für die Ausbildung von Asylbewerbern nicht beseitigt. So gäbe es bis heute keinen Handwerksbetrieb in Mittelsachsen, der Flüchtlinge ausbildet. Derweil hat die Handwerkskammer ein Pilotprojekt gestartet. Ab März sollen 15 Männer und Frauen zunächst vier Wochen lang einen halben Tag in den Lehrwerkstätten der Kammer Berufsorientierung arbeiten. (jwa)

HANDWERKSMESSE vom 13. bis 21. Februar auf dem Leipziger Messegelände. Geöffnet ist täglich von 9.30 bis 18 Uhr. Laut Arbeitsagentur können die Besucher mit Handwerksmeistern ins Gespräch kommen. Berufe wie Bäcker, Augenoptiker, Dachdecker, Hörgeräteakustiker, Raumausstatter, Tischler, Uhrmacher und Zahntechniker werden vorgestellt.

» www.handwerksmesse-leipzig.de

„Der Freistaat nimmt die Entwicklung sehr ernst“

Demografie-Experte Rudolf Kast über das Engagement der Staatskanzlei und den Wissenaustausch von Unternehmen für Unternehmen

DRESDEN – Im Verein „Das Demografie Netzwerk“ (DDN) haben sich rund 400 Unternehmen, Verwaltungen und Institutionen zusammengefunden, die den demografischen Wandel und seine Auswirkungen diskutieren. Auch wollen sie gemeinsam nach Lösungen suchen. Jochen Walther hat sich darüber mit dem Vorstandsvorsitzenden Rudolf Kast unterhalten.

Freie Presse: Der Verein hat regionale DDN-Netzwerke aufgebaut. Warum?

Rudolf Kast: Wie gewinne ich neue Auszubildende? Wie sichere ich das Wissen der Älteren? Wie schaffe ich altersgerechte Arbeitsplätze? Der demografische Wandel stellt Unternehmen, Kommunen und Institutionen vor Herausforderungen, die alleine schwer zu bewältigen sind. In den DDN-Regionalnetzwerken kommen Unternehmen und Arbeitsmarktakteure einer Region zusammen, um voneinander zu lernen und Lösungen auszutauschen. DDN bietet in mittlerweile 20 Regionen kurze Wege zu Handlungs- und Gestaltungswissen, das in den nächsten Jahren mehr denn je gefragt ist.

Wie viele Unternehmen gehören zum regionalen Netzwerk in Dresden?

Das Spektrum der Mitwirkenden reicht von der Firma Mahle über die TU Dresden bis zur AOK Plus. Zu den Treffen kommen regelmäßig etwa 25 Besucher. Teilnehmer aus Mittelsachsen sind bislang nicht dabei, aber eingeladen, das Regionalnetzwerk zu bereichern und Kontakt aufzunehmen.

Rudolf Kast
Vorstandsvorsitzender des Demografie-Netzwerkes
FOTO: PF

Wird der Demografie-Wandel in den sächsischen Unternehmen zur Chefsache gemacht?

Der Freistaat Sachsen nimmt die demografische Entwicklung sehr ernst und ist mit der sächsischen Staatskanzlei in den vergangenen Tagen Mitglied im Demografie-Netzwerk geworden. Auch vielen Personalverantwortlichen wird immer stärker bewusst, dass das Thema angesichts des steten Bevölkerungsrückgangs und der gleichzeitigen Alterung nicht nur wichtig, sondern dringlich ist. Allein bis 2030 wird Sachsen um 240.000 Einwohner schrumpfen und jeder zweite Bewohner über 50 Jahre alt sein. DDN Sachsen versteht sich daher als Anlaufstelle für all diejenigen, die rechtzeitig auf diese Entwicklung reagieren wollen.

Wie sollten sich Unternehmen am besten auf die weiter alternde Gesellschaft vorbereiten?

Ausgangsbasis sollte die Analyse der betrieblichen Altersstruktur sein, die beispielsweise aufzeigt, wann wie viele Beschäftigte in den Ruhestand gehen und ob bestimmte Berufsgruppen oder Abteilungen besonders betroffen sein werden. Auf dieser Basis können Maßnahmen getroffen werden. Die Ansatzpunkte hierzu reichen vom betrieblichen Gesundheitsmanagement bis zum Aufbau einer starken Arbeitgebermarke. Viele Firmen haben gute Erfahrungen damit gesammelt, rechtzeitig auf neue Zielgruppen zuzugehen. Ausbildungsprogramme für über 50-Jährige gehören ebenso dazu wie Ausbildungsverbünde für betreuungsintensive Jugendliche. Im sächsischen Reichenbach hat beispielsweise die Firma Mahle eine erfolgreiche Förderung für leistungsschwächere Schulabgänger konzipiert.

Sind für 2016 Höhepunkte vorgesehen?

In diesem Jahr haben wir mehrere Veranstaltungen geplant, unter anderem zu Integration von Flüchtlingen und den drängenden demografiebedingten Problemen in Klein- und mittelständischen Betrieben. Die Termine werden noch auf unserer Homepage bekannt gegeben.

» www.demographie-netzwerk.de

RUDOLF KAST ist im **Ehrenamt** als Vorstandsvorsitzender des Vereins „Das Demografie Netzwerk“ tätig. Der 62-Jährige ist Berater für Personalmanagement und Karriereentwicklung sowie Inhaber der gleichnamigen Firma „Personalmanufaktur“. Dort berät er mittelständische Unternehmen bei personalpolitischen Fragen.