

1 Einleitung

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung - Abnahme der Bevölkerung, Überalterung, Nachwuchsmangel - sind in Nordrhein-Westfalen schon heute abzusehen:

- Zwischen 2005 und 2025 sinkt die Einwohnerzahl in Nordrhein-Westfalen um 800.000 von 18 auf 17,2 Millionen. Dieser Rückgang der Bevölkerung und damit auch der Erwerbsbevölkerung wird sich nach 2025 noch beschleunigen.
- Die Relationen zwischen jung und alt werden sich gravierend verändern. Waren in NRW 2005 noch 20,9 % der Bevölkerung jünger als 20 Jahre, so sind es 2025 nur noch 17,1%. Auf die 65-Jährigen und Älteren entfielen 2005 23,6%, 2025 wird der Anteil der über 65-Jährigen auf über 31,5% ansteigen. Damit werden fast doppelt so viele ältere wie jüngere Menschen in Nordrhein-Westfalen leben.

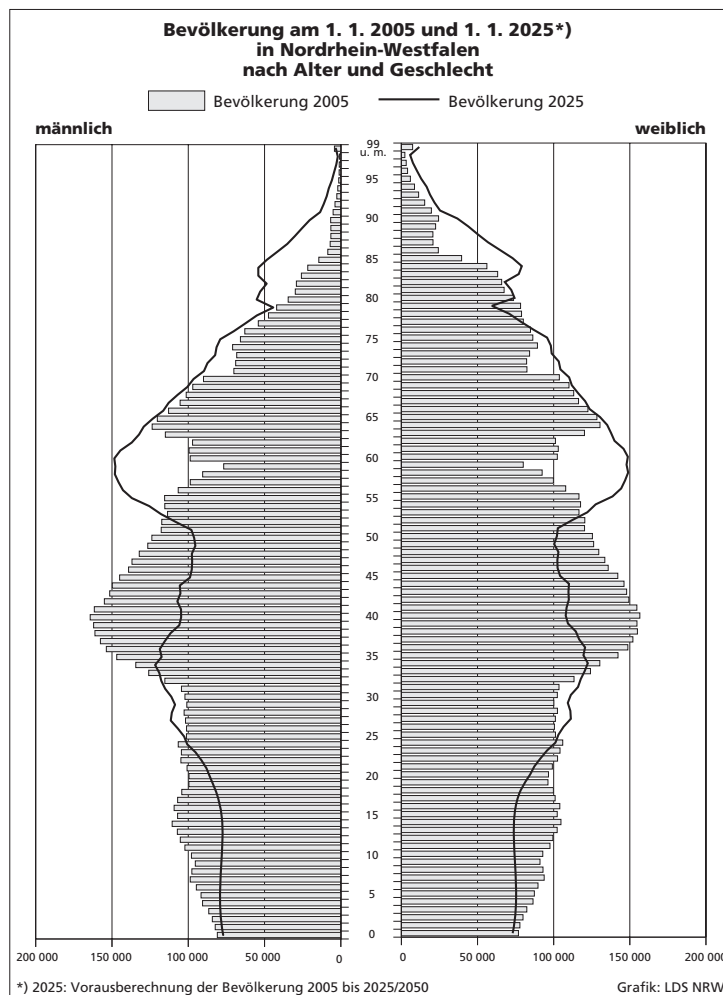


Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen
(Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik
Nordrhein-Westfalen)

Die demografische Entwicklung verläuft regional, auf Unternehmens- und Branchenebene sehr unterschiedlich.

Die mit dem demografischen Wandel einhergehenden Veränderungen stellen das personalintensive Handwerk mit seinen rund 1 Million Beschäftigten in über 177.000 Betrieben in Nordrhein-Westfalen vor erhebliche Herausforderungen. Die stetige Abnahme der Bevölkerung bei gleichzeitiger Alterung führen bereits heute zu spürbaren Veränderungen des Arbeitskräfteangebots und der Absatzmärkte.

Aufgrund der speziellen Beschäftigtenstrukturen im Handwerk verschärft sich dieses Problem durch den demografischen Wandel.

In den Alterskohorten bis 35 Jahre arbeiten heute im Handwerk je nach Gewerbe zwischen 55% und 70% der Beschäftigten. Es gibt wenig ältere Beschäftigte in den Gewerben.

In Zukunft werden die Betriebe aufgrund des Geburtenrückgangs weniger geeignete Auszubildende und Fachkräfte finden und somit verstärkt auf ältere Mitarbeiter/-innen angewiesen sein.

Daher besteht die Notwendigkeit, betriebliche Strategien altersgerechter Beschäftigung zum Erhalt und Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter sowie einer Erhöhung der Attraktivität für Berufsanfänger/-innen und Beschäftigte zu entwickeln.

Die vorliegende Broschüre gibt einen ersten Überblick auf die Frage, was Handwerksunternehmen in Nordrhein-Westfalen bereits tun, um den Herausforderungen einer alternden und schrumpfenden Erwerbsbevölkerung zu begegnen. Es werden Ergebnisse einer Expertenbefragung von Betriebsinhabern im Bau- und Ausbauhandwerk in Nordrhein-Westfalen vorgestellt, die erste Einblicke in Bezug auf die Auseinandersetzung mit diesem Thema und dem Umgang mit den Herausforderungen auf die Personalpolitik und die Zielmärkte geben. Die Broschüre entstand im Rahmen der Initiative „Fit für 2025 – Herausforderungen des demografischen Wandels meistern“, die vom Westdeutschen Handwerkskammertag und dem A.U.G.E. Institut der Hochschule Niederrhein ins Leben gerufen wurde und vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert wird.

Im Bau- und Ausbauhandwerk in Nordrhein-Westfalen mit seinen 274.150 Beschäftigten und 59.342 Betrieben fand eine Expertenbefragung statt, die im Rahmen der Initiative **„Fit für 2025 – Herausforderungen des demografischen Wandels meistern“** durchgeführt wurde. Im September 2008 wurden Obermeister/-innen und Innungsvorstände aus dem Bau-, Elektro- und Sanitär, Heizung, Klima (SHK) - Handwerk in einer Komplettuntersuchung befragt. Es wurden 224 Obermeister und 195 Innungen angeschrieben.

Die Rücklaufquote war in den einzelnen Gewerken sehr unterschiedlich. Sie betrug im Elektrohandwerk 23,4%, im SHK - Handwerk 16,4% und im Bauhandwerk 6,3%.

70% der Teilnehmenden waren Obermeister/Obermeisterinnen, 21% Innungsmitglieder und 9% Geschäftsführer/-innen. Sie verteilten sich auf folgende Branchen:

- Aus dem Elektrohandwerk kamen 45% der Befragten,
- aus dem Sanitär-, Heizung-, Klima (SHK)-Handwerk 31% der Befragten und
- aus dem Bauhandwerk 24% der Befragten.

Nachfolgend werden die einzelnen Fragen ausgewertet mit dem Ziel, einen Überblick über den Stand der Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel und den daraus resultierenden Handlungsbedarf zu gewinnen.

Die vorliegenden Ergebnisse der Expertenbefragung ermöglichen Tendenzaussagen zu der Thematik und bilden eine Grundlage für die Erstellung von Handlungsempfehlungen für Betriebe und Multiplikatoren.

2 Problembewusstsein

Der demografische Wandel ist den meisten Befragten ein Begriff.

Über 50% der Befragten im SHK- und Bauhandwerk gaben an, dass sie sich mit den Herausforderungen des demografischen Wandels bereits in den Innungsversammlungen beschäftigt haben, im Elektrohandwerk war es knapp die Hälfte.

Schwerpunkte dieser Innungsversammlungen waren

- im Elektrohandwerk (44%) die Auswirkungen der demografischen Entwicklung in erster Linie im Hinblick auf den zu erwartenden Nachwuchsmangel und den Fachkräftebedarf,
- im SHK - Handwerk (65%) die Auswirkungen auf die Personalpolitik und die Auswirkungen auf die Zielmärkte im Hinblick auf die Veränderung der Kundenstruktur und deren Bedürfnisse,
- im Bauhandwerk (54%) der Umgang mit alternden Belegschaften.

Das Problembewusstsein in den Unternehmen über die Auswirkungen des demografischen Wandels variiert stark. Auch die befragten Experten haben häufig eine ungenaue Vorstellung über die Bevölkerungsentwicklung. Dies liegt möglicherweise darin begründet, dass die Auswirkungen der Alterung auf das Arbeitskräfteangebot in den meisten Regionen kaum wahrnehmbar ist, da sie sich kontinuierlich vollzieht und Detailwissen über Altersstrukturen in der Bevölkerung auf regionaler und Branchen - Ebene kaum bekannt ist.

3 Die demografische Entwicklung – Chance und Risiko

Immerhin 51% der befragten Unternehmen sehen den Wandel der Bevölkerungsstruktur aufgrund der demografischen Entwicklung (Abnahme der Bevölkerung und Alterung sowie Nachwuchsmangel) als Chance.

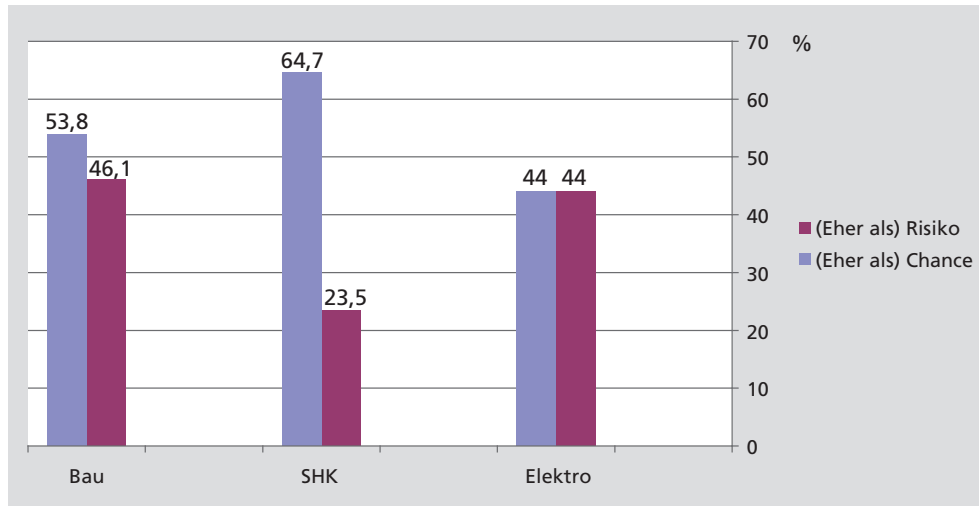


Abbildung 2: Sehen die Betriebe Ihrer Meinung nach die demografische Entwicklung als Chance oder als Risiko?
(Quelle: Eigene Erhebung 2008)

Die Betriebe nehmen in erster Linie die Vorteile im Hinblick auf die Zielmärkte wahr. Vor allem Sanitär-, Heizung- und Klima- sowie Elektrobetriebe, die personenorientierte Produkte oder Dienstleistungen anbieten, sehen insbesondere in der steigenden Anzahl älterer Kunden einen Zukunftsmarkt durch den Bedarf nach zusätzlicher Beratung und individuellen Lösungen, v. a. da diese Kundengruppe zur Zeit sehr finanzstark ist und entsprechende Dienstleistungen bezahlen kann. Auch das Bauhandwerk erhofft sich ein zusätzliches Auftragsvolumen durch Umbaumaßnahmen.

39% der Handwerksbetriebe nehmen die demografische Entwicklung als Risiko wahr und fühlen sich nur unzureichend auf die damit verbundenen Veränderungen vorbereitet. Das größte Problem sehen sie in einem Mangel an qualifiziertem Nachwuchs und Fachkräften. Ferner werden der Umgang mit einer alternden Belegschaft sowie die fehlende Kaufkraft bei den künftigen Rentnern aufgrund der zu erwartenden geringeren Einkommen als weitere Gefahren registriert.

4 Betriebliche Personalpolitik

Das Wissen über die Auswirkungen des demografischen Wandels hat sich auf die betriebliche Personalpolitik ausgewirkt. Alle gehen davon aus, dass der demografische Wandel personalpolitische Folgen haben wird.

4.1 Handlungsbedarf

Die Einschätzung der Befragten, ob sie die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Betriebe als Chance oder Risiko wahrnehmen, spielt eine Rolle bei der Wahrnehmung des Handlungsbedarfs. Unterschiede gibt es in den Bereichen Nachwuchswerbung, Technik und Gesundheit.

Betriebe, die die Auswirkungen negativ einschätzen, sehen zu 100% einen Handlungsbedarf bei der Rekrutierung von Auszubildenden, da sie bisher überwiegend Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ergriffen haben.

Bei Unternehmen, die die Auswirkungen positiv einschätzen, stehen zukünftig die Gesunderhaltung der Beschäftigten und die Technikgestaltung im Vordergrund des wahrgenommenen Handlungsbedarfs, da der bisherige Schwerpunkt in der Personalakquise lag.

Insgesamt ist der wahrgenommene Handlungsbedarf hoch, wobei die Unterschiede zwischen den Unternehmen, die den Wandel als Chance bzw. Risiko einschätzen, im Gesamtbetrag geringer ausfallen als erwartet.

Die Branchenzugehörigkeit hat nur einen geringen Einfluss auf die personalpolitischen Folgen.