

Den demographischen Wandel meistern: Gemeinsam für Fachkräfte!

**Rede von IHK Präsident Dr. Richard Weber
vor der Casinogesellschaft am 21. März 2013 in Saarbrücken**

Sehr geehrte Damen und Herren,
lieber Herr Tebbi,

zunächst ein ganz herzliches Dankeschön für die Einladung.
Mich ehrt und freut es, bei Ihnen sein zu können.

Ich möchte heute mit Ihnen über ein Thema reden, das die saarländische Wirtschaft derzeit bewegt wie kaum ein anderes: den demographischen Wandel und seine Auswirkungen auf das Angebot an Fachkräften.

Dieses Thema ist zuletzt zwar häufiger in den Medien aufgetaucht. Doch zumindest in der breiteren Öffentlichkeit dürfte kaum bekannt sein, was da wirklich auf uns zukommt.

Das gilt für Deutschland insgesamt, vor allem aber für das Saarland. Denn hierzulande schrumpft und altert die Bevölkerung schneller als in anderen Bundesländern. Der Saarwirtschaft droht deshalb in den nächsten Jahren ein beträchtlicher Mangel an Fach- und Führungskräften.

Was das bedeuten würde, liegt auf der Hand. Einzelne Unternehmen könnten ihre Expansionspläne nicht verwirklichen. Für einige stellte sich sogar die Existenzfrage. Und die Saarwirtschaft als Ganzes müsste die an sich guten Wachstumsmöglichkeiten der kommenden Jahre ungenutzt verstreichen lassen.

Fachkräftemangel als Wachstumsbremse – soweit dürfen wir es nicht kommen lassen.

Doch der Reihe nach. Lassen Sie mich mit einigen Fakten beginnen, damit die Ausgangslage klar wird.

Erstens: Das Saarland hat mit nicht einmal 1,3 Kindern pro Frau die niedrigste Geburtenrate aller Bundesländer. Um die Bevölkerung stabil zu halten, bräuchten wir eine Geburtenrate von 2,1. Davon sind wir weit entfernt. Und das wird sich auf absehbare Zeit auch nicht ändern.

Zweitens: Aufgrund der niedrigen Geburtenrate verzeichnen wir schon seit geraumer Zeit einen Jugendschwund. Derzeit verlassen zwar noch jährlich rund 10.300 Schüler unsere Schulen. In 2020 werden es aber nur noch gut 8.000 sein. Das ist ein Rückgang um rund ein Viertel.

Früher sind wir als IHK in den Unternehmen Klinken putzen gegangen, um allen Jugendlichen eine Ausbildungsstelle anbieten zu können. Das war einmal. *Tempi passati*. Ab sofort müssen wir die Stalllaterne rausholen, wenn wir noch Nachwuchs finden wollen.

Drittens: Die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung wird in den kommenden Jahren deutlich sinken. **Von 670.000** zu Beginn des Jahrzehnts **auf 510.000** im Jahre 2030. Das heißt: Wir verlieren in zwei Jahrzehnten ein Viertel der erwerbsfähigen Bevölkerung. **Das sind 160.000 Menschen oder ziemlich genau alle Einwohner der Städte Neunkirchen, Saarlouis, Homburg und Merzig zusammen genommen.**

Damit wird dann auch die Dimension des Problems klar. Wie sollen unsere Unternehmen in den nächsten Jahren ihren Bedarf an Fachkräften decken, wenn – bildlich gesprochen – die vier größten saarländischen Mittelstädte quasi von der

Landkarte verschwinden?

Meine Damen und Herren,

der Befund ist ernüchternd. Die Zahlen klingen dramatisch. Doch nichts wird so heiß gegessen, wie es gekocht wird. **Die Demografie ist zwar eine Herausforderung, aber nicht unser Schicksal. Denn noch können wir gegensteuern.**

Ansatzpunkte dazu gibt es genug. Ich denke da insbesondere an die niedrige **Erwerbsbeteiligung der Frauen**. Im Saarland sind nur rund zwei Drittel der Frauen erwerbstätig. Das ist bundesweit der niedrigste Wert. Das hat natürlich mit unserer Montanvergangenheit zu tun. Doch auch diese Zeiten sind vorbei. Wir sollten deshalb alles daran setzen, mehr Frauen die Berufstätigkeit zu ermöglichen.

Dafür müssen wir es den Müttern und Vätern erleichtern, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Denn Familie ist ja nicht nur ein Frauenthema. Auch Männer haben Familie – auch wenn das oft in der Diskussion in Vergessenheit gerät. Mehr Kinderkrippen, Kindergärten und Kindertagesstätten sind deshalb unverzichtbar. Aus meiner Sicht brauchen wir auch mehr *echte* Ganztagschulen - so wie in Frankreich. Und: Wir müssen die Arbeitszeiten in unseren Unternehmen noch stärker auf die Bedürfnisse der Familien abstellen. Auch im Hinblick auf die in Zukunft stärker auftretende Problematik pflegebedürftiger Eltern.

Selbstverständlich lassen sich diese Maßnahmen nicht zum Nulltarif umsetzen. Doch das ist gut investiertes Geld. Denn wenn es uns gelingt, damit die Erwerbsbeteiligung der Frauen bis 2030 um 10 Prozentpunkte zu steigern, hätte das den Effekt von rund **25.000** zusätzlichen Arbeitskräften.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die **Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**. Von den

55 bis 65-Jährigen sind derzeit nur 58 Prozent in Beschäftigung. Auch hier würde eine Steigerung der Erwerbsquote um 10 Prozentpunkte einen enormen arbeitsmarktpolitischen Effekt haben. Wir schätzen, dass wir dadurch **20.000** zusätzliche Arbeitskräfte gewinnen können.

Die notwendigen Schritte dahin sind: Verbesserung beim betrieblichen Gesundheitsmanagement, mehr altersgerechte Arbeitsplätze und gezielte Qualifizierung älterer Arbeitnehmer.

Ich kann in diesem Zusammenhang nur davor warnen, die Rente mit 67 rückgängig machen zu wollen. Das würde alle Anstrengungen konterkarieren, ältere Arbeitnehmer länger am Arbeitsleben teilhaben zu lassen.

Im Übrigen zeigt eine aktuelle Studie der Postbank, dass die Rente mit 67 inzwischen gesellschaftlich akzeptiert ist. Junge Menschen gehen inzwischen wie selbstverständlich davon aus, bis 70 zu arbeiten.

Meine Damen und Herren,

lassen Sie mich noch einen dritten Bereich ansprechen, der mir besonders am Herzen liegt – die **Bildungspolitik**.

Wir können es uns künftig nicht mehr leisten,

- dass sieben Prozent unserer Schüler die Schulen ohne Abschluss verlassen,
- in etwa 10 Prozent die Lehre abbrechen
- und in einzelnen Studiengängen nur die Hälfte eines Jahrganges letztlich Examen macht.

Wir müssen deshalb die Stellschrauben in den Bereichen Bildung/Ausbildung/Hochschulen neu justieren. Über frühkindliche Bildung in den

Kindergärten, über mehr Qualität in den Schulen bis hin zu einer Stärkung der Lehre an unseren Hochschulen brauchen wir frischen Wind in der Bildungspolitik.

Die qualitativen und quantitativen Effekte einer solchen Bildungsoffensive lassen sich nur schwer abschätzen. Deshalb will ich darüber auch gar keine Prognose wagen. Soviel ist aber sicher: Sie dürften beträchtlich sein. Ganz abgesehen davon, dass jeder Jugendliche, der nicht im gesellschaftlichen Abseits landet und für eine reguläre Beschäftigung gewonnen werden kann, schon ein Gewinn ist.

Meine Damen und Herren,

lassen Sie mich an dieser Stelle ein kurzes **Zwischenfazit** ziehen. Wir haben gesehen: Die Demografie stellt uns vor Probleme. Uns droht ein enormer Fachkräftemangel.

Wir haben aber auch gesehen, dass die Demografie nicht unser Schicksal ist. Denn noch können wir gegensteuern. Dazu müssen wir die schlummernden Potenziale bei Frauen, Älteren und in der Bildung ausschöpfen.

Das Gute daran ist, dass wir dabei nicht bei null anfangen müssten. Denn manches ist schon auf dem Weg.

Seit dem Herbst 2011 gibt es in unserem Land eine „**Allianz für Fachkräftesicherung**“. Sie wurde auf Initiative der IHK ins Leben gerufen. Ihr gehören die **Landesregierung, Wirtschafts- und Arbeitnehmerorganisationen** sowie die **Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit** an.

Die Teilnehmer haben sich zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auf eine **Gesamtstrategie** mit insgesamt **acht Handlungsfeldern** verständigt. Die schon genannten Bereiche Frauen, Ältere und Bildung bilden das Herzstück dieser Strategie.

Weitere Themen sind die bessere Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und die Zuwanderung von außen. Sie haben sicher Verständnis dafür, dass ich jetzt nicht alle Themen durchdekliniere.

Lassen Sie mich stattdessen nur noch einen wichtigen Punkt hervorheben. Berechnungen der Fachkräfteallianz haben ergeben, dass bis 2030 rund 100.000 zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden könnten, wenn wir die im Land vorhandenen Potenziale besser nutzen.

Das ist zunächst einmal sehr ermutigend. Doch selbst wenn es gelänge, alle im Saarland brachliegenden Potentiale tatsächlich zu heben, bliebe immer noch eine Lücke von 60.000 Fachkräften. Diese müsste dann durch verstärkte **Zuwanderung von außen** geschlossen werden.

Hierzu bedarf es zusätzlicher Anstrengungen. Denn bislang ist das Saarland **noch Abwanderungsland**. Seit 2005 sind über 8.000 Personen mehr aus dem Saarland fortgezogen als hierhin kamen. Es gab zwar Wanderungsgewinne gegenüber dem Ausland. Diese waren aber nicht groß genug, um die Wanderungsverluste in andere Bundesländer auszugleichen.

Allerdings deutet sich hier seit zwei Jahren eine Trendwende an. Und diese dürfte sich demnächst noch verstärken, weil weniger Jugendliche unsere Schulen verlassen. Die Zeiten, in denen junge Saarländer gehen mussten, um anderswo Karriere zu machen, sollten damit ein für alle Mal vorbei sein.

Umso wichtiger wird es in den kommenden Jahren, das Saarland zum **Zuwanderungsland** zu machen. Das kann aber nur gelingen, wenn wir unser Image-Problem lösen.

Wir Saarländer wissen, dass es sich bei uns gut leben lässt. Nicht-Saarländer

wissen das meist nicht. Stattdessen haben sie ein Negativbild im Kopf: provinziell, hoch-verschuldet, altindustriell und umweltbelastet. So falsch diese Klischees auch sind, so hartnäckig halten sie sich außerhalb unseres Landes.

Hier müssen wir ansetzen. Deshalb engagieren wir uns als IHK in den nächsten fünf Jahren mit jährlich 500.000 Euro für ein offensives Saarland-Marketing.

In dem französischen Film „Willkommen bei den Sch'rtis“ heißt es an einer Stelle: „Wer zu uns (ins Nord Pas de Calais) versetzt wird, weint zweimal – wenn er zuzieht und wenn er wieder weg muss.“ Genau so ist es auch hier bei uns im Saarland. Und das gilt es durch ein offensives Saarland-Marketing zu vermitteln.

Meine Damen und Herren,

für mich schließt sich hier der Kreis. Die Aufgabe, vor der wir stehen ist klar. Was zu tun ist auch. Das wird kein leichter Weg. Aber wir können es schaffen.

Wir können es aber nur schaffen, wenn möglichst viele mitmachen. Ich denke dabei zunächst an die relevanten gesellschaftlichen Gruppen. Wir wünschten uns, dass sie sich mit substanziellen Beiträgen an der Fachkräftesicherung beteiligen.

Als **IHK** haben wir hier zusammen mit der Landesregierung eine **Vorreiterrolle** eingenommen. Zwei Beispiele dazu: In unserer gemeinsamen **Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“** informieren und beraten wir Unternehmen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und unser **Kompetenzcenter Ü 55** hat sich die Beschäftigungssicherung und Integration älterer Arbeitnehmer auf die Fahnen geschrieben.

Andere Organisationen haben sicher ähnliche Projekte gestartet. Wenn nicht, sollten sie es tun. Denn je mehr mitmachen, desto größer ist die Chance, dass der drohende Fachkräftemangel nicht zur Wachstumsbremse wird.

Im Übrigen – und lassen Sie mich hiermit schließen: Auch jeder Einzelne kann sich engagieren. Etwa beim Saarland-Marketing. Hier wäre schon viel gewonnen, wenn wir uns alle als **Saarland-Botschafter** verstehen und die Vorzüge unseres Landes wo immer möglich deutlich machen. Mich würde es jedenfalls freuen, wenn auch Sie sich die Rolle eines Saarland-Botschafters zu Eigen machen würden.

Vielen Dank!