



Fachkräftemangel und Unternehmensnachfolge

Auswirkungen des demografischen Wandels

Vortrag anlässlich Unternehmerfrühstück

Miel, 08. September 2015

Dr. Robert Datzner

- ▶ Ausgangssituation
 - Bevölkerungsentwicklung 2010 – 2030
 - Der demografische Wandel als vielschichtiger Prozess
 - Empfehlungen und Maßnahmen
- ▶ Fachkräftemangel
 - Aktuelle Situation und Prognosen
 - Einflussfaktoren und Auswirkungen für Unternehmen
 - Maßnahmen zur Fachkräftesicherung
- ▶ Unternehmensnachfolge
 - Aktuelle Situation
 - Gründe für Nachfolgeproblematik, Handlungsfelder



Bevölkerungsentwicklung 2010 - 2030

	Bev. 2030	Veränderung	Anteil unter 20 Jahre		Anteil über 65	
	in Mio	in %	in Mio	in %	in Mio	in %
Deutschland	77,3	-5,2	12,9 (-14 %)	17	22,3 (+32 %)	29
NRW	16,8	-5,5	2,9 (- 16 %)	17	4,7 (+29 %)	28
Brandenburg	2,3	-9,6	0,3 (-13 %)	14	1,0 (+41 %)	35
Hamburg	1,9	+3,9	0,3 (+9 %)	18	0,4 (+25 %)	22

Der demografische Wandel - ein vielschichtiger Prozess

- ▶ Seit den 60er Jahren weniger Geburten
- ▶ Wandel in den Familien- und Lebensformen
- ▶ Anstieg der Lebenserwartung
- ▶ Veränderte Generationenbeziehungen
- ▶ Mobilität und Migration
- ▶ Regional sehr unterschiedliche Entwicklungen

Empfehlungen der Enquete-Kommission des NRW-Landtages:

- ▶ Stärkung der wirtschaftlichen Entwicklung außerhalb der Ballungsräume
- ▶ Konzentration des Staates auf Kernbereiche, Privatisierung oder Einstellung bestimmter Aufgabenbereiche
- ▶ Stopp des zunehmenden Verfalls der Infrastruktur, Schaffung eines Infrastrukturfonds durch Bündelung aller Förder- und Investitionsprogramme
- ▶ Priorität der frühkindlichen Bildung, Ausbau der Kitas, gleichwertige Förderung der beruflichen und akademischen Bildung
- ▶ Steigerung der Frauenerwerbsquote von 40 auf 70 Prozent, familiengerechte Arbeitszeitmodelle
- ▶ Schnellere Integration von Zuwanderern und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, leichtere Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen

Fachkräftemangel: Aktuelle Situation und Prognosen

- ▶ Laut Bundesagentur für Arbeit aktuell kein flächendeckender Fachkräftemangel
- ▶ Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits-/Pflegeberufen, im ländlichen Raum vor allem auch im Gastgewerbe (Köche etc.)
- ▶ Demografischer Wandel aber nicht alleine verantwortlich für wachsenden Fachkräftemangel; weitere Faktoren: wirtschaftlicher Strukturwandel und „Weg in die Wissensgesellschaft“
 - Globalisierung, Anforderungen stärker wissensbasiert
- ▶ Rückgang des Potenzials an Erwerbspersonen zwischen 2010 und 2025 um 6,5 Mio auf 38,1 Mio (ohne Erschließung neuer Potenziale)
- ▶ Prognosen: 2020 = 1,8 Mio fehlende Arbeitskräfte, 2030 = 3,6 Mio (davon 2,4 Mio im Dienstleistungssektor)
- ▶ Bedarf am größten nach Fachkräften mit beruflichen Abschlüssen, geringerer Bedarf bei Akademikern, kein Mangel bei Arbeitskräften ohne Abschluss
- ▶ Prognosen basieren auf einer Zuwanderung von jährlich 200.000 Personen

- ▶ Sinkende Bevölkerungszahl, Strukturwandel, veränderte Anforderungen an Tätigkeit
- ▶ Zahl der qualifizierten Zuwanderer
- ▶ Grad der Qualifizierung
 - Kontinuierliche Höherqualifizierung führt zu höheren Erwerbsquoten
 - Weiterbildung verstärkt Unterschiede im Bildungsniveau
- ▶ Unterschiedliche Entwicklung der Durchschnittslöhne:
 - Steigen stärker: Ingenieure, Techniker, IT, Banker, Groß-/Einzelhandel
 - Steigen geringer: Hotel/Gastst., Reinigung, Gesundheit/Körperpflege, Bäcker/Konditoren
- ▶ Rückgang bei den Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung
 - Bis 2030 scheiden mehr aus dem Erwerbsleben aus als neue eintreten
- ▶ Überdurchschnittlicher Anstieg der Beschäftigtenzahlen der Dienstleistungsbranche
 - 2030 = 78 % der prognostizierten 40,2 Mio Erwerbstätigen

Fachkräfteproblematik: Auswirkungen für Unternehmen

- ▶ Fehlende Nachwuchskräfte im ländlichen Raum, junge Leute wollen in die Stadt
- ▶ Größere Firmen werden gegenüber kleineren bevorzugt, höheres Lohnniveau und stärkere Lohndifferenzierung trifft die Kleinen härter
- ▶ Situation Bewerbungen: 60er Jahre = 3 Stellen für 200 Bewerber, heute = 3 Stellen für 20 Bewerber, morgen = 3 Bewerber bei 200 Stellen
- ▶ Fachkräftemangel vor allem in Ausbildungsberufen, die in kleinen Betrieben dominieren; bei (den meisten) Akademikern auch künftig geringere Probleme
- ▶ Steigender Bedarf an qualifizierten älteren Mitarbeitern (50+); Weiterbildung für ältere wird häufig vernachlässigt, Unternehmen konzentrieren sich auf jüngere

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung (Handlungsfelder)

- ▶ Beschäftigungschancen verbessern
 - Erweiterung des ursprünglichen Tätigkeitsfeldes durch Weiterbildung
- ▶ Erwerbsbeteiligung erhöhen
 - Wiedereinstieg (z.B. von Müttern) in das Erwerbsleben, Verbleib älterer Menschen im Beruf
- ▶ Arbeitszeiten verlängern
 - Teilzeitbeschäftigte an die Vollzeit heranführen
- ▶ Breite Bildungsoffensive
 - Gezielte Förderung der beruflichen Ausbildung, Reduzierung des Anteils ohne Abschluss
- ▶ Zuwanderung gezielt gestalten
 - Verstärkung von Maßnahmen, die zu den benötigten Qualifikationen der Zuwanderer führen (Sprache, Berufsabschluss etc.)

- ▶ Jährlich suchen 22.000 Unternehmen einen Nachfolger, 300.000 Arbeitnehmer sind davon betroffen
- ▶ Über 1/3 aller Unternehmer haben Probleme, einen Nachfolger zu finden
- ▶ Das Bundeswirtschaftsministerium hat im Jahre 2000 die Nachfolgebörse „nexxt-change“ gegründet (kostenlose Internetbörse)
 - 820 Regionalpartner (Kammern, Sparkassen etc.) betreuen die Interessenten vor Ort
 - Nachfolger können auf Gründungsfinanzierung zurückgreifen
- ▶ In NRW gibt es das Netzwerk Unternehmensnachfolge; Ansprechpartner: IHK Bonn/Rhein-Sieg, Handwerkskammer zu Köln (Beratungszentrum Bonn)
- ▶ Checklisten erhältlich

▶ Hauptgründe für Nachfolgeproblematik:

- demographischer Wandel (weniger potentielle Nachfolger in der Familie)
- sich wandelnde Lebensentwürfe der nachfolgenden Generation
- zu kurze Vorbereitungszeit der Nachfolge
- Investitionsstau und falsche Einschätzung der Attraktivität
- Finanzierung der Übernahme
- Gesetzliche Regelungen (Bauvorhaben etc.)

▶ Handlungsbedarf

- Stärkere Bekanntmachung von next-change
- Hohe Beratungsqualität sicherstellen
- Bestehende Fördermaßnahmen sichtbarer machen
- Bankenlotsen etablieren

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

