

Karl Nolle MdL

Diskussionspapier des
wirtschaftspolitischen
Sprechers der
SPD-Landtagsfraktion

**Wie Abwanderung und
Bevölkerungsentwicklung
unsere Unternehmen
verändern.**

Gehen uns die Mitarbeiter aus?

Inhaltsverzeichnis

6 Punkte: Die Probleme von morgen müssen wir heute lösen.	3
Michael Behr: Die Unternehmen zwischen Generationenfalle und Fachkräftemangel.	5
Bodo Schwarz: Personalplanung in den Unternehmen ist das A und O.	14
Karl Nolle: Die Politik muss den Unternehmen Hilfestellung geben.	19
Thomas Kralinski: Demographie mit langen Bremswegen.	31
Literaturempfehlungen.	43

Die Bevölkerungsentwicklung ist für unsere Unternehmen eine der größten Herausforderungen der nächsten Jahre.



Viel wird über Abwanderung geredet. Mittlerweile ist dieses Thema das Top-Thema in Sachsen. Wer von uns hat nicht Freunde, Verwandte oder Bekannte, die in den letzten Jahren einen neuen Lebens- und Arbeitsmittelpunkt gefunden haben.

Neben der Abwanderung verändert aber auch die natürliche Bevölkerungsentwicklung, also die Geburten und unsere Lebenserwartungen, die demographische Situation im Land. Die Sachsen werden älter und weniger.

Beide Prozesse, die zunehmende Abwanderung und die niedrigen Geburtenzahlen, verstärken sich wechselseitig. Das hat gravierende Auswirkungen für die sächsischen Unternehmen, die auf dem Arbeitsmarkt nach Arbeitskräften nachfragen wollen:

- So werden in den nächsten Jahren die Zahl der Lehrlinge – aufgrund des Geburteneinbruchs nach der Wende – massiv abnehmen.
- Auch die Zahl der Hochschulabsolventen wird deutlich zurückgehen.
- Bereits heute liegt der Anteil der Abiturienten unter den Abwandernden bei 37%. Es wandern vor allem die gut Qualifizierten und Ausgebildeten ab – und die Bereitschaft zurückzukehren ist nicht sonderlich hoch.
- Hinzu kommt, dass in vielen Unternehmen in den nächsten Jahren besonders viele Mitarbeiter in Rente gehen – die Betriebe also viele neue Arbeitskräfte brauchen.

Dadurch wird es für viele sächsische Unternehmen in den nächsten Jahren deutlich schwieriger, gute und junge Arbeitskräfte zu rekrutieren. Bereits heute gibt es in einigen Branchen Fachkräftemangel, wodurch am Ende die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen leidet. Wir brauchen also bereits heute Strategien für die Arbeitskräfte von morgen.

Einen ersten Anstoß dazu wollen wir auf den folgenden Seiten dokumentieren. Mit dem Heft wollen wir eine Diskussion über die Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung in Sachsen aufnehmen. Es geht uns darum, Handlungsoptionen für unsere Unternehmen zu entwickeln.

Über Ihre Anregungen zu diesem Thema freuen wir uns sehr. Nur die Diskussion bringt uns Lösungen näher. Denn unser Motto ist nach wie vor: Nicht abwandern, sondern anpacken und hier bleiben!

Machen Sie mit.

A handwritten signature in black ink that reads "Karl Nolle".

Karl Nolle MdL, wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion

Dresden, im Juni 2003



Dr. Michael Behr

ist 1960 geboren und Soziologe. Er arbeitet an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Analyse regionaler Arbeitsmärkte, der betrieblichen Personalpolitik und der Fachkräfteentwicklung mit besonderem Augenmerk auf der Entwicklung in den neuen Bundesländern.



Karl Nolle

ist seit 1999 Landtagsabgeordneter und wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD-Fraktion. Sein Interesse gilt vor allem den kleinen und mittelständischen Unternehmen in den neuen Ländern. Der 58jährige leitetet darüber hinaus das Druckhaus Dresden mit 70 Beschäftigten. Seit 1998 ist er Vorsitzender des Verbandes der Druckindustrie in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.



Bodo Schwarz

lebt in Dresden. Der 60jährige ist Diplom-Ingenieur und heute Bundes- und Landesgeschäftsführer des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft. Der BVMW-Landesverband Sachsen vertritt allein über 4.000 kleine und mittelständische Unternehmen.



Thomas Kralinski

lebt seit 2000 in Dresden. Der 30jährige hat in Leipzig und Manchester Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Osteuropawissenschaft studiert und arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter für den Landtagsabgeordneten Karl Nolle. Schwerpunktmäßig beschäftigt er sich mit Fragen der Wirtschaftspolitik, der Demographie und politischen Kommunikation.

6 Punkte: Die Probleme von morgen müssen wir heute lösen!

1. Sachsens Bevölkerung geht zurück – seit 1989 um 11%. Bis zum Jahr 2015 wird die Einwohnerzahl um weitere 11% zurückgehen. Dabei wird der **Anteil der jüngeren Menschen stark zurückgehen**. Aber auch der **Anteil der Erwerbsfähigen wird deutlich sinken**.
2. **Geburteneinbruch und Abwanderung** haben dazu geführt, dass in den nächsten Jahren der Nachwuchs für unsere Unternehmen zurück gehen wird. So wird die Zahl der zur Verfügung stehenden **Azubis** binnen kürzester Zeit **um mehr als die Hälfte sinken**.
3. In den nächsten Jahren werden aber auch besonders viele Menschen in Rente gehen. Dadurch wird die Fachkräftebasis bedeutend kleiner. Vereinzelt haben wir bereits heute **Fachkräftemangel**.
4. Diese Probleme der Zukunft müssen bereits heute angegangen werden. Die Unternehmen müssen **heute für den Bedarf von morgen ausbilden**.
5. Angesichts der demographischen Veränderungen wird **Personalentwicklung** zunehmend zu einem **Wettbewerbsfaktor**. Um so mehr ist es nötig, dass die Landespolitik zusammen mit den Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der Wissenschaft eine **Personalberatungsinitiative für die kleinen und mittleren Unternehmen** Sachsens ins Leben rufen.
6. Für die Lösung der Fachkräfteprobleme in Sachsen müssen **neue kooperative Lösungen** gefunden werden. Dazu bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kommunen, genauso wie eine stärkere **Integration wirtschaftlicher Fragestellungen in die Unterrichtsstunden** der Schulen und Hochschulen.

Dr. Michael Behr:

Die Unternehmen zwischen Generationenfalle und Fachkräftemangel.

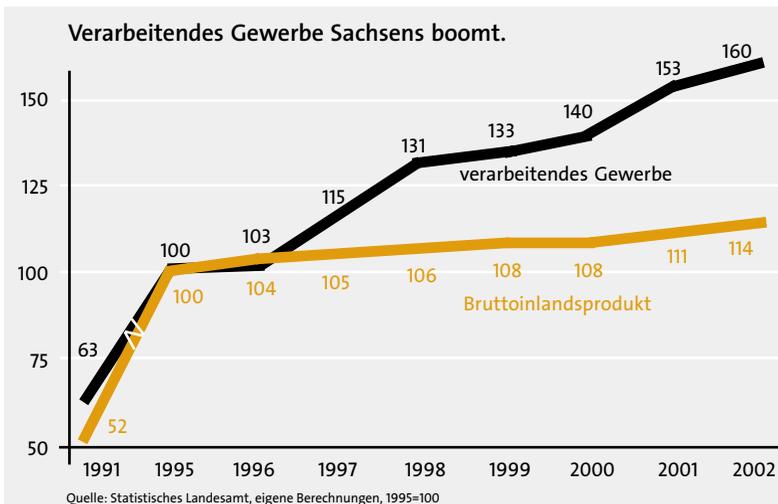
Die Abwanderung und die Bevölkerungsentwicklung werden in gravierender Weise spätestens am Ende dieses Jahrzehnts beginnen, sich schmerzhaft in unseren Unternehmen niederzuschlagen. Das gilt nicht nur für Sachsen, sondern für alle neuen Bundesländer.

Gegenwärtig ist die arbeitsmarktentlastende Wirkung der Abwanderung zum Teil noch erwünscht. Wer hier keine Arbeit findet, sucht sich welche in den alten Bundesländern. Abwanderung, Fachkräftemangel, Lehrlingsmangel - das sind Themen

der 2. Hälfte dieses Jahrzehnts. Gegenwärtig drückt den Unternehmern der Schuh noch ganz woanders: Kreditierung, Aufträge, Umsatzrückgänge und Halten von Beschäftigten, Lehrlingsübernahme sind da nur Stichworte. Aber wir tun gut daran, uns heute schon mit den Folgen der Abwanderung und der Bevölkerungsentwicklung für den Arbeitsmarkt zu beschäftigen.

Denn insbesondere im Schlüsselbereich der ostdeutschen Wirtschaft – also dem verarbeitenden Gewerbe – könnte eine nicht unbedeutende Wettbewerbschwächung drohen, wenn das Fachkräfteproblem nicht in den Griff zu bekommen ist. In einigen Teilbereichen ist dies bereits heute sehr deutlich erkennbar.

Dabei haben wir in Ostdeutschland eine historisch beispiellose Situation, die uns in wenigen Jahren ereilen wird. Ostdeutschland ist eine der wenigen Regionen der Welt, die außerordentlich geringe Geburtenzahlen und zugleich hohe und wieder steigende Abwanderungsraten hat.



Daraus ergibt sich eine eigentümliche Gleichzeitigkeit: Fachkräfteengpässe bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit. In einer eigenen Studie über die Region Dessau, mit einer Arbeitslosigkeit von faktisch 30%, konnte festgestellt werden, dass der Fachkräftemangel besonders hoch ist.

Fachkräfteknappheit, Qualifikationslücken und Arbeitslosigkeit sind offenkundig keine Widersprüche, sondern haben gleiche Ursachen. Sie liegen vor allem in einer langen wirtschaftlichen Stagnationsphase, in der die Unternehmen keinen Anlass gesehen haben, auszubilden und neues Personal einzustellen. Fachkräfteengpässe entstehen in Regionen mit relativ geringer Industriedichte gerade dann, wenn die kritische Masse fehlt, aus denen sich ein berufsfachlicher Arbeitsmarkt immer wieder mit frischen Fachkräften bedienen kann.

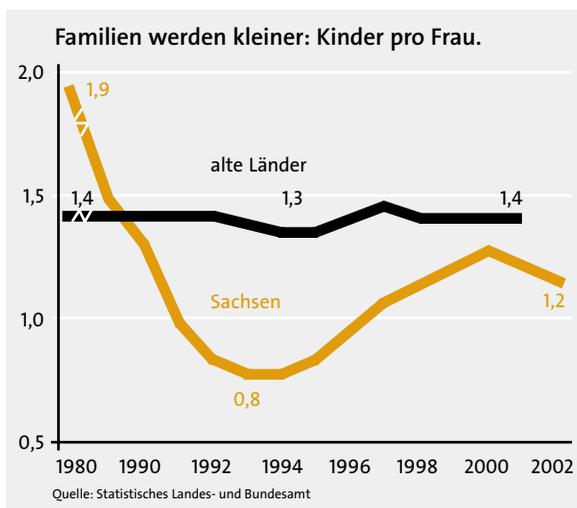
Historisch einmaliger Geburtenrückgang

Die Bevölkerung Sachsens ist seit der Wende um etwa 10% zurückgegangen. Der Freistaat hat somit seit 1990 bis Mitte 2002 mehr als eine halbe Million Menschen verloren. Zu drei Fünftel erklärt sich dies aus dem Sterbeüberschuss – es sind also weniger Menschen geboren worden als gestorben. Der Geburtenrückgang nach der Wende war ein im Weltmaßstab singuläres Ereignis. Nach der Wende ist die Geburtenrate auf 0,8 bis 1,1 Kinder pro Frau gesunken. Im Jahr 1993 sind in den neuen Bundesländern nur 1/3 so viele Kinder zur Welt gekommen wie noch vor der Wende im Jahr 1989.

Zwei Fünftel der Erklärung des Bevölkerungsrückgangs geht jedoch zu Lasten der Abwanderung. Diese nicht unbeträchtliche Größenordnung ist auf den negativen Abwanderungssaldo zurückzuführen – ca. 800.000 Zuwanderern stehen ca. 1.100.000 Abwanderer gegenüber.

Starke Abwanderung nach der Wende

Die Abwanderung hat sich sehr unterschiedlich im Zeitverlauf entwickelt. Seit 1949 war die DDR ein Abwanderungsland. In der DDR hat es nur einen kleinen historischen Zeitraum gegeben, in dem die Bevölkerung wuchs. Das war unmittelbar nach dem Krieg, als viele Flüchtlinge aus den ehemaligen Ostgebieten eben auch in die entstehende DDR kamen. Aber seit ihrer Staatsgründung 1949 ist die DDR mit starken Abwanderungen konfrontiert worden. Erst der Mauerbau unterbrach diese Entwicklung. Nach der Maueröffnung wurden wieder die Niveaus



der Spitzenjahre von Mitte der 1950er Jahre erreicht. Bemerkenswerterweise ging der Abwanderungssaldo Mitte der 1990er Jahre wieder zurück – vor allem durch den Zuzug von Spätaussiedlern und Asylbewerbern. In manchen Regionen ließen sich sogar positive Salden bei der Wanderung beobachten. Allerdings geht die „Abwanderungsschere“ seit 1997 wieder auseinander und ist bis heute größer geworden. Nach wie vor gilt: die Abwanderungstendenz geht wieder nach oben.

Was sind die Ursachen für diese wieder zunehmende Abwanderung? Die Abwanderung nach der Wende ist relativ plausibel. Es gab gewissermaßen einen Überdruß und eine entsprechende „Go-West-Bewegung“, hinzu kam der Zusammenbruch der ostdeutschen Industrie. Die Ursache, dass die Abwanderung Mitte der 1990er Jahre abflaute, hing damit zusammen, dass sich gerade für junge Leute relativ günstige Beschäftigungsmöglichkeiten im wieder entstehenden Dienstleistungssektor, aber natürlich auch im Handwerk boten. Beispielhaft seien das ganze PKW- und KfZ-Handwerk und natürlich die Baubranche genannt. Die Beschäftigungsbilanzen waren Mitte der 1990er Jahren auch für die jüngeren Generationen besser.

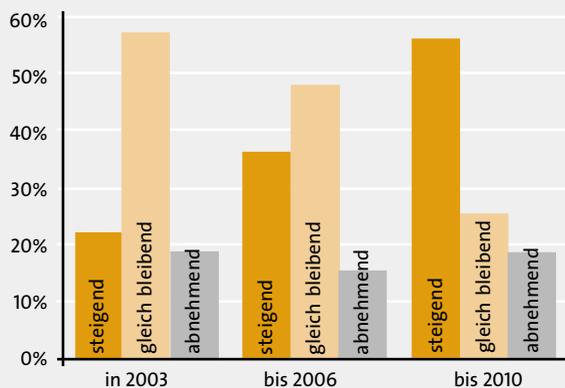
Stagnationsphase auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt

Wir haben danach eine Situation, die wir mittlerweile als anhaltende Stagnationsphase auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt bezeichnen. Das heißt, Beschäftigungssegmente, die nach der Wende neu entstanden sind, haben sich mit neuem Personal ausgestattet und haben nun über

einen längeren Zeitraum kaum Ersatz- und selten Erweiterungsbedarf gehabt. Das Beschäftigungssystem stagniert. Wir haben in Sachsen seit einigen Jahren rückläufige Zahlen der sozialversichert Beschäftigten. Lediglich die unternehmensnahen Dienstleistungen und die Industrie hatten in den letzten Jahren in Sachsen und den neuen Bundesländern noch leichte Beschäftigungszunahmen, etwa in der Größenordnung von 3-8%. Im Dienstleistungsbereich, insbesondere im öffentlichen Dienst, sind die Beschäftigtenzahlen rückläufig. Der Ausbau des Dienstleistungssektors kann also seit einigen Jahren nicht mehr zum Beschäftigungswachstum beitragen.

Hinzu kommt, dass wir die Probleme der Unwucht in der Altersstruktur aufgrund des mangelnden Erweiterungsbedarfes nicht mehr korrigieren können. Nur sehr wenige Bran-

Erwartungen zur Entwicklung des Personalbestandes im verarbeitenden Gewerbe Sachsens bis 2010



Quelle: FSA, Befragung von Geschäftsführern im Verarbeitenden Gewerbe Südwestsachsens, 2002

chen können über einen vorhandenen Erweiterungsbedarf die Altersstrukturen wieder ins Lot bringen. In den meisten Industriebranchen haben wir eine Stagnation oder nur sehr kleine Zuwächse. Das heißt, wir haben ein Generationendilemma.

Hohe Jugendarbeitslosigkeit fördert Abwanderung

Die Betrachtung der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation zeigt vor allem auch im Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern den extrem hohen Anteil junger Arbeitsloser. Dies erzeugt natürlich einen hohen Abwanderungsdruck.

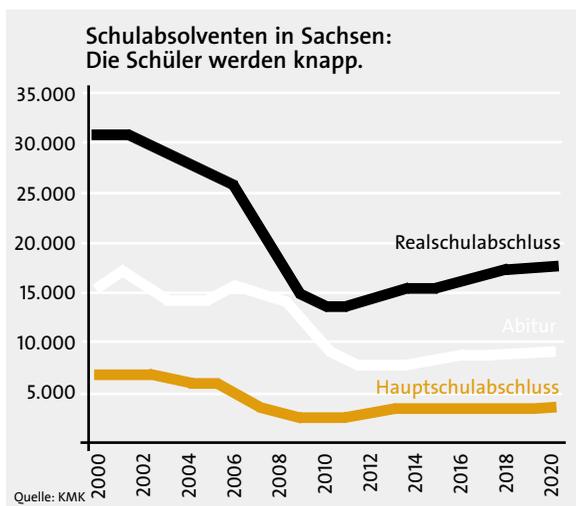
Das Statistische Landesamt hat im Jahr 2002 in einer Studie über die Abwanderung eine Befragung bei rund 7.000 Fortgezogenen durchgeführt. Der größte Teil der in die alten Länder Abgewanderten ist im Alter zwischen 21 und 30 Jahren. Ganz interessant ist der Anteil der jungen Frauen – der ist nämlich besonders hoch. Die jungen Frauen sind gegenwärtig das mobilste Segment. Dies

bedeutet auch hinsichtlich der demographischen Lücke eine weitere Verkleinerung der Reproduktionsbasis – das heißt, die Zahl der Geburten wird gar nicht steigen können, da ein großer Teil der jungen Frauen in den alten Bundesländern bleiben und dort ihre Familien gründen wird.

Für Frauen ist gegenwärtig nicht viel zu holen im ostdeutschen Beschäftigungssystem. Das hat etwas mit dem Erwerbsverhalten der ostdeutschen Frauen zu tun. In Westdeutschland haben wir gerade auch in den Pflegeberufen, im Einzelhandel, im Gesundheitswesen ganz hohe Anteile von Frauen, die nach der Kinderpause nicht wieder in Vollzeit in die Erwerbstätigkeit zurückkommen. Oft bleiben sie nach dem 2. Kind ganz zu Hause. In Ostdeutschland haben wir den gewünschten modernen Effekt anhaltender Vollerwerbstätigkeit der Frauen. Auf der anderen Seite blockiert dieses Erwerbsverhalten der (älteren) Frauen faktisch den Eintritt der jüngeren Frauen in den Arbeitsmarkt.

Ungleichgewichtige Altersstruktur in den Unternehmen

Der Rückgang der Bevölkerung durch demographische Lücke und Abwanderung ist langfristig äußerst problematisch. Er wird aber zusätzlich durch die Spätfolgen der Beschäftigungspolitik in den Jahren nach der Wende verschärft. 1992 waren nur noch 5,9% der Beschäftigten über 54 Jahre alt. Dies ist die Folge der massiven Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung durch die Unternehmen. Bis 1993 hat es einen vollkommenen Kahlschlag in der Substanz der älteren Erfahrungsträger gegeben. Dieses Alterssegment füllt sich nun logischerweise wieder auf



und ihr Anteil beträgt in Sachsen heute bereits wieder mehr als 12%, in der Industrie liegt der Wert in den meisten Regionen darüber. Wir können davon ausgehen, dass ihr Anteil in Ostdeutschland in den nächsten Jahren weiter wachsen wird, bis sich die Altersgruppe der 60-65jährigen Beschäftigten soweit aufgefüllt hat, dass es dann durch natürliche Rentenabgänge wieder bessere Chancen für Zugänge in Beschäftigung gibt.

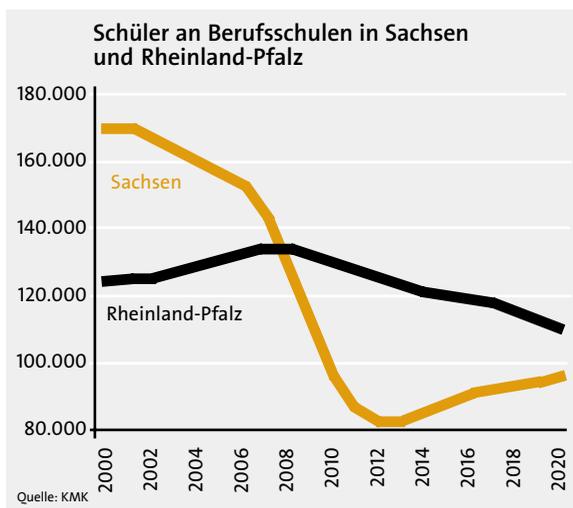
Während also der Anteil der älteren Erwerbspersonen deutlich zugenommen hat, ist der Anteil der unter 31jährigen deutlich rückläufig. Der Rückgang beträgt zwischen 1992 und 2000 fast 20%. Solche Effekte haben wir in Westdeutschland auch, aber sie sind dort die Folge schrumpfender Altersgruppen. In den neuen Ländern sind sie das Ergebnis von Stagnation im Beschäftigungssystem. Das führt zu folgendem Ergebnis: im gleichen Zeitraum, wo der Anteil der jungen Leute im Beschäftigungssystem abnimmt, nimmt der Anteil der jungen Stellennachfrager zu. Das ist eine Folge der „geglückten“ Bevölkerungspolitik der DDR Mitte der 1970er und Anfang der 1980er Jahre. Damals stieg die Zahl der Geburten deutlich an. Wir haben also eine Alterung der Erwerbspersonensubstanz in Folge der Stagnation auf dem Arbeitsmarkt.

Beschäftigungsbrücken um Altersstruktur ins Gleichgewicht zu bringen

Eine Möglichkeit, aus diesem Dilemma herauszukommen, ist, stärker Beschäftigungsbrücken zwischen Jung und Alt zu bauen. Wir müssen über Wege nachdenken, wie der gut qualifizierten, jungen Generation der rechtzeitigen Einstieg in die Un-

ternehmen ermöglicht werden kann ohne die älteren Beschäftigten vorzeitig aus dem Erwerbsleben zu drängen. Die Solidarität zwischen den Generationen ist gefragt. Das Erfahrungswissen der Älteren sollte den jungen Mitarbeitern zu Gute kommen. Gleichwohl sollte es möglich sein, die Älteren, die in den letzten 12 Jahren häufig härter als ihre Kollegen in den alten Bundesländern arbeiten mussten, durch das Nachrücken junger Mitarbeiter zu entlasten.

Mitunter kommt es nämlich sonst zu absurden Situationen. So sagt mancher Verbandsvertreter der Metallindustrie, dass man sich kürzere Arbeitszeiten gar nicht leisten könne wegen des bereits vorhandenen Fachkräftemangels und da zu wenig ausgebildet wurde. Da schafft man sich natürlich sein eigenes Argument. So lange die älteren Arbeitnehmer in den Betrieben gehalten werden und ihre Arbeitskraft über Gebühr beansprucht wird, gibt es dort keinen Raum für junge Nachwuchskräfte. Dieser selbst verschul-



dete Mangel zwingt wiederum dazu, die Mitarbeiter möglichst noch länger – über die 65 Jahre hinaus – zu beschäftigen.

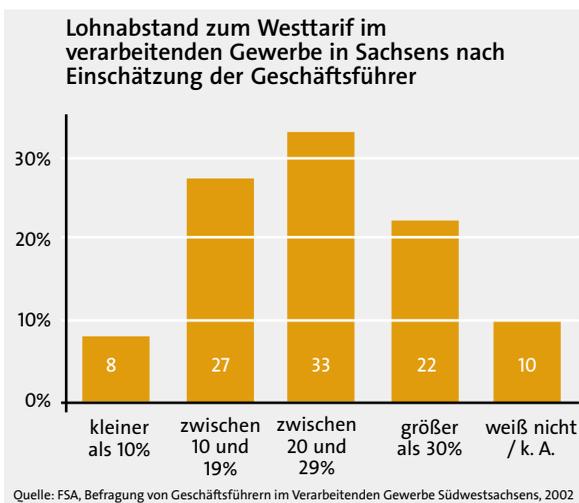
Rückgang der Schulabsolventen steht kurz bevor

Betrachtet man die Zahl der Schulabgänger kann man den sogenannten „Honeckerbuckel“ bei den Geburten deutlich erkennen. Anders als in Westdeutschland gelang es der DDR durch gewissen Anreize – zum Beispiel in der Wohnraumbewirtschaftung für junge Paare – den Pillenknick umzukehren. In Westdeutschland haben wir in diesem Zeitraum eine Entwicklung auf 1,3 und jetzt 1,4 Kinder pro Frau. In Ostdeutschland konnte der Trend umgekehrt werden auf 1,8 Kinder pro Frau. Das ist zwar auch noch nicht das Niveau der Bestandserhaltungsquote von 2,1 – aber relativ nah dran. Daraus resultiert ab Mitte der 90er Jahre in Ostdeutschland eine deutliche Zunahme der Schulabgänger.

Entsprechend ist die hohe Abwanderung die zwingende Folge einer Unwucht hinsichtlich Demographie und Beschäftigung. Gegenwärtig gehen ca. 50.000 Ältere in Rente und machen damit ihre Arbeitsplätze frei. Gleichzeitig rücken jedoch 150.000 junge Menschen nach. Es drängen also jedes Jahr drei mal so viele neu in den Arbeitsmarkt wie Ältere in Rente gehen. Das ist ziemlich einmalig. Das wirklich Gefährliche ist dabei aber, dass dieser Trend in den nächsten Jahren kippt. Durch die extrem niedrigen Nach-Wende-Geburtenraten und die vermehrten Renteneintritte entsteht aus einer Lehrstellenknappheit, die in diesem Jahr noch einmal einen traurigen Höhepunkt erreichen wird, eine Lehrlingsknappheit, die die Unternehmen vor große Nachwuchssorgen stellen wird. Und auch da ist die Situation in den neuen Ländern ziemlich einmalig. Den neuen Bundesländern steht nämlich ein Rückgang der Schulabgängerzahlen zwischen 2000 und 2010 um 50-60% bevor.

Fachkräftebasis wird kleiner

Schon jetzt sehen wir die beginnende Ausdünnung der Qualifikationssubstanz und zwar in der wettbewerbsfähigen Industrie. Die Zukunftsfähigkeit Ostdeutschlands entscheidet sich nicht an der Qualifikation der Bäcker, Schuster oder Friseur. Die Schlacht um den Standort Ostdeutschland wird in der Industrie geschlagen. Personennahe Dienstleistungen, Handwerks- und Bau-dienstleistungen sind schwer exportierbar. Brötchen wird man immer hier nachfragen, die Haare wird man sich immer in Dresden oder Chemnitz schneiden lassen. Ob man aber hochwertige Elektroprodukte aber weiterhin in Dresden herstellt oder



in Stuttgart, ob man Maschinen in Chemnitz baut oder in Bielefeld, dass ist davon abhängig, ob es gelingt, eine ausreichend qualifizierte Fachkräftebasis aufrecht zu erhalten. Unter den beschriebenen Vorzeichen wird die Problemlage in Zukunft an Brisanz gewinnen. Erstens aus quantitativen Gründen wie dargestellt und zweitens aus Gründen der qualitativ-selektiven Anreize, diese Substanz aufrecht zu erhalten.

Vergleichen wir Sachsen und das fast gleich große Rheinland-Pfalz. Zu beobachten sind gegenwärtig höhere Schülerzahlen in Sachsen (57.000 Absolventen allgemeinbildender Schulen) als in Rheinland-Pfalz (46.000). Aber am Ende des Jahrzehnts hat Rheinland-Pfalz (mit 49.000) wesentlich mehr Schulabgänger bei Mittelschulen und Gymnasien als Sachsen (mit 30.000). Das ist die quantitative Dimension.

Lohnniveau spielt wichtige Rolle

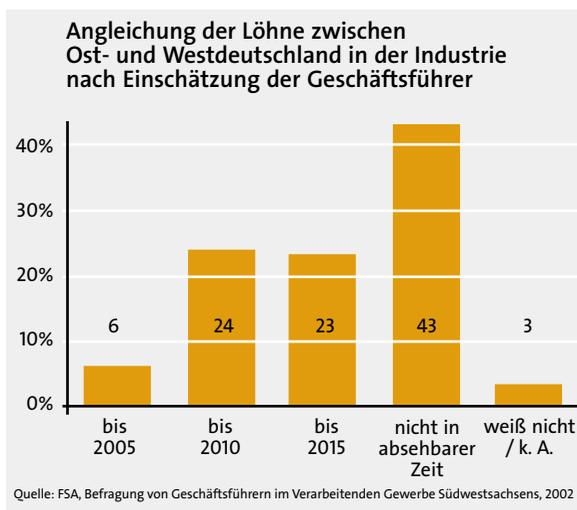
Die qualitative Dimension kommt daher, dass offensichtlich die Industrie sich in absehbarer Zeit nicht in der Lage sieht, angemessene, mit westdeutschen Unternehmen vergleichbare, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen herzustellen. Dass lässt sich jetzt schon beobachten. Wenn das der Fall ist, wird die Abwanderung der jüngeren, mobilen und auch materialistisch geprägten Menschen weiter zunehmen.

In einer kürzlich selbst durchgeführten Befragung in Dessau und im Raum Zwickau wurde nach dem Lohnabstand des Unternehmens zu einem vergleichbaren Unternehmen in Westdeutschland gefragt. Im Raum Zwickau sagt nur ein relativ kleiner Teil der Unternehmen, dass

die Lohndifferenz kleiner als 20% ist. Ein sehr großer Anteil glaubt aber, dass die Differenz größer als 20% ist und ein gar nicht mal so kleiner Teil beziffert sie auf über 30%. Wenn man daran denkt, wie hoch der Anteil nicht-tarifgebundener Unternehmen ist, scheint diese Selbsteinschätzung der Unternehmen über ihre eigene Entlohnungspolitik ziemlich realistisch zu sein.

Unternehmen im Dilemma

Die Unternehmen entlohnen ihre Mitarbeiter keineswegs so schlecht, weil sie glauben, ihnen stünde nicht mehr zu. In Befragungen wiederholt sich immer wieder ein Statement: „Unsere Mitarbeiter verdienen nicht, was sie verdienen. Natürlich müssten sie mehr kriegen, doch wir kriegen West-Aufträge nur zu Ost-Konditionen.“ Damit sind Unternehmen in Ostdeutschland nicht nur in der Generationenfrage, sondern stehen auch im lohnpolitischen Dilemma. Wenn sie dies nicht lösen können, sind große Engpässen in der Fachkräftebasis nicht abzuwenden.



Wir haben die Unternehmer auch danach gefragt, wann Industrieunternehmen in den neuen Ländern in der Lage sein werden, West-Löhne zu zahlen. Das Ergebnis ist alarmierend. Nur ein sehr kleiner Teil glaubt, dies bis 2010 realisieren zu können. 43% der Unternehmen im Raum Zwickau und 50% in Dessau glauben, dass sie dazu auch bis 2015 nicht in der Lage sein werden. Es könnte also folgendes Szenario auftreten: die neuen Länder stehen in der Gefahr, aus der dauerhaften Unterbeschäftigung in eine Phase der Unterentwicklung bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit und hohen Fachkräfteengpässen einzutreten.

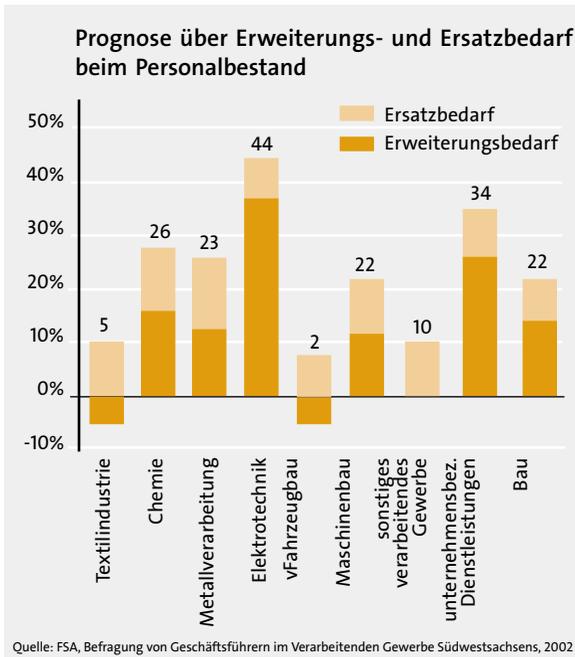
Schulen und Wirtschaft stärker zusammen bringen

Bereits heute sind im Raum Chemnitz Ingenieure und Konstrukteure spürbar knapp. Wichtige Aufträge

können bereits zum jetzigen Zeitpunkt aus diesen Gründen nicht erledigt werden. Ein ähnliches Bild zeigt sich ebenfalls in der optischen Industrie.

An dieser Stelle offenbart sich auch ein riesiges Kommunikationsdefizit zwischen den Schulen und der Wirtschaft in Ostdeutschland. In einer Umfrage in Nordthüringen haben wir Schüler nach ihren Beschäftigungswünschen gefragt. Der größte Teil von ihnen gab als Ziel den öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor an. Bei den Mädchen wollen sogar fast 50% in den öffentlichen Dienst. Lediglich 9% aller Schüler der 8. bis 11. Klasse würden gerne in der Industrie arbeiten, bei den Mädchen sind es nur 3%. Und das in einer Region, in der in den vergangenen vier Jahren einzig der industrielle Sektor Zuwächse verzeichnete und sowohl private als auch öffentliche Dienstleistungen zurückgegangen sind.

Auch der an sich interessante Sektor der Landwirtschaft spielt bei den jungen Menschen so gut wie keine Rolle. An diesem Beispiel wird sehr deutlich, wie sich die „Dienstleistungsideologie“ der letzten Jahre zusammen mit den Erfahrungen der Eltern auswirkt. Immerhin war die erfolgreichste Beschäftigungsstrategie nach der Wende diejenige der Frauen im öffentlichen Dienst. Erfahrungsgemäß orientieren sich sowohl Jungen als auch Mädchen an den Berufen der Väter. In Ostdeutschland scheint dies genau umgekehrt zu sein. Der wirtschaftsstrukturellen De-Industrialisierung scheint nun eine mentale De-Industrialisierung zu folgen, da entsprechende Erfahrungen nicht mehr weitergegeben werden (können). So assoziieren junge Menschen mit Industrie am ehes-



ten die Begriffe Angst, Unsicherheit, Arbeit und Schmutz. Das positive Image der gewerblichen Industrie in Westdeutschland – man denke nur an die stolzen schwäbischen Facharbeiter – hat sich in den neuen Ländern komplett umgekehrt. Zumal in Ostdeutschland die Bezahlung im öffentlichen Dienst alles in allem besser ist als die in der Industrie.

Wachstumskerne popularisieren

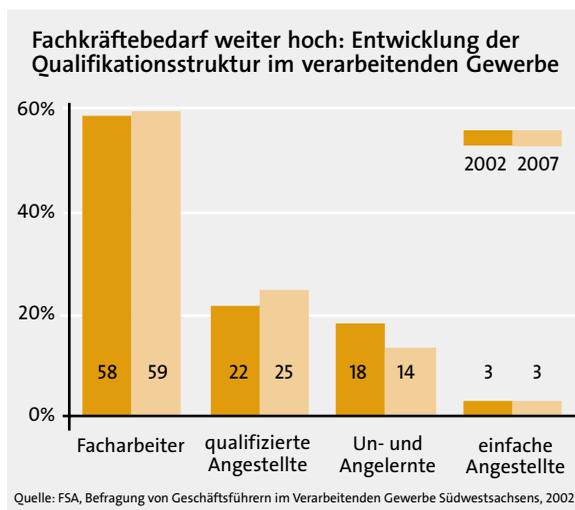
Zu beobachten ist also, dass sich im Osten in der jungen Generation die Erfahrungen der Eltern aus der Wendezeit förmlich eingebrannt haben. Diese Symptomatik ist fast noch schlimmer als die Abwanderung. Wenn sich nur noch knapp 10% der jungen und gut ausgebildeten Menschen auf die Industrie orientieren, birgt das gravierende Probleme für den gewerblich-technischen Sektor, zumal dieser Sektor aufgrund der demographischen Entwicklung ohnehin mit einem enormen Mangel an Facharbeiternachwuchs zu rechnen hat.

Deshalb ist es wichtig, Wachstumskerne zu identifizieren und bekannt zu machen. Schüler, Lehrer und Eltern müssen stärker über die erfolgversprechenden Branchen vor Ort informiert sein. Eine engere Zusammenarbeit zwischen Schulen und der regionalen Wirtschaft ist deshalb enorm wichtig, um gegen diese „ideelle“ Entfremdung von der Industrie anzukämpfen.

Im Standortwettbewerb um die Hochqualifizierten aber auch um die Fachkräfte der technischen Berufe könnte Ostdeutschland sonst das Nachsehen haben. Dann entspinnt sich ein Teufelskreis, bei dem noch nicht absehbar ist, wie er gestoppt

werden kann. Wenn der Prozess der Unterentwicklung und Überalterung erst einmal eingesetzt hat, wird es nicht mehr möglich sein, Fachkräfte zu bekommen. Fachkräfte, die in der Lage sind, Produkte zu entwickeln, die ostdeutsche Unternehmen befähigen, entsprechende Preise zu erzielen und Löhne zu zahlen, um die notwendige Attraktivität industrieller Berufe zu sichern.

Darauf müssen wir in den kommenden Jahren unser Augenmerk richten. Vor allem wenn man bedenkt, wie lange es braucht, bis ein Maschinenbauer, ein Chemiker oder ein Elektrotechniker die volle Wertschöpfung im Betrieb leistet. Das sind zum Teil immerhin 4-6 Jahre.



Bodo Schwarz:

Personalplanung in den Unternehmen ist das A und O.

Schaut man sich die Struktur der Abwanderung aus Sachsen an, fällt auf, dass sie sich in den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich entwickelt und sich dann in unserer Wirtschaft bemerkbar macht.

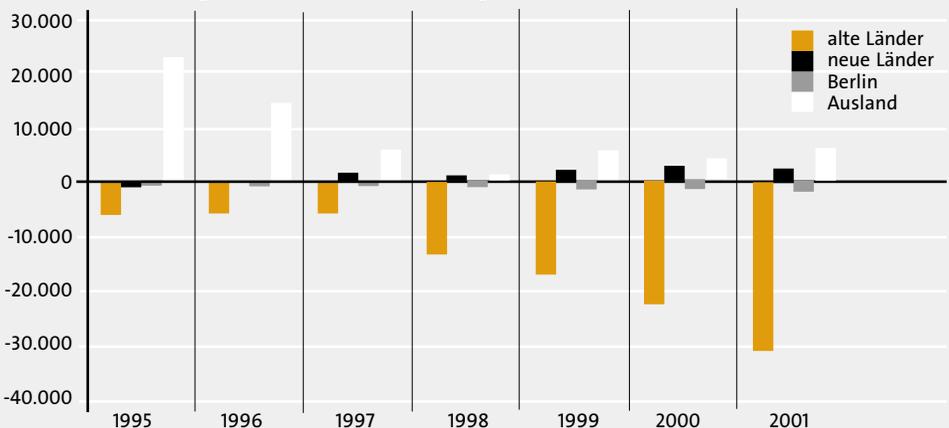
In den letzten Jahren hat die Abwanderung aus Sachsen deutlich zugenommen. Dies trifft auf alle Altersgruppen zu, besonders aber auf die jüngeren. So sind ca. 50% der Abwanderer unter 30 Jahre alt. Aber auch bei den unter 18jährigen, also denjenigen, die einen Ausbildungsplatz suchen, ist die Abwanderung be-

drohlich. Sie gehen hauptsächlich in die alten Länder, das Ausland spielt nur eine untergeordnete Rolle. Relativ viele Sachsen wandern aber auch nach Berlin ab. Besonders besorgniserregend ist die hohe Abwanderungszahl bei den 18-25jährigen. Die höchste Abwanderungsquote wird jedoch bei den 25-30jährigen erreicht, also denjenigen, die ihre Fachausbildung oder ihr Studium hinter sich haben. Dass sie in so hoher Zahl aus Sachsen wegziehen, ist für die hiesigen Unternehmen sehr schlecht.

Durch Abwanderung der Frauen fehlen auch Kinder

Zwar hat die Abwanderung bei den 30-50jährigen in den letzten Jahren zugenommen, jedoch ist das Niveau deutlich geringer als bei den Jüngeren. Ab der Altersgruppe der 30-35jährigen, über die 35-40jährigen, und weiter bei den 40-45jährigen nimmt die Abwanderung stetig ab, um bei den 45-50jährigen einen Tiefstand zu erreichen. Erst bei den über 50jährigen steigt die Abwanderungsquote wieder an. Und bei den-

Wanderungssalden Sachsens nach Regionen



Quelle: BVMW

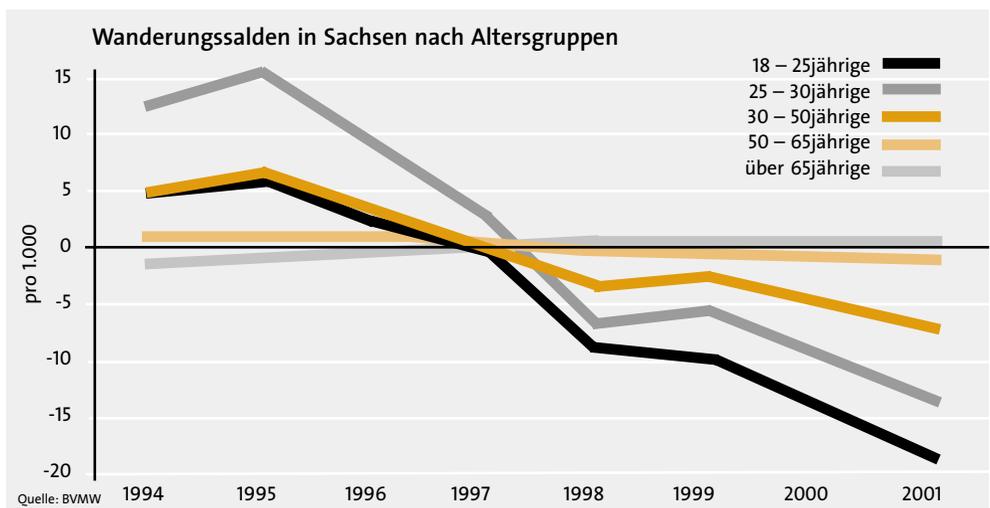
jenigen, die älter als 65 Jahre alt sind, können wir in Sachsen sogar einen Zuzug verzeichnen, allerdings auf einem relativ geringem Niveau. Die Abwanderung der jungen Menschen kann dadurch nicht in Ansätzen ausgeglichen werden, zumal die Rentner für die Unternehmen auch nicht mehr als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Mit anderen Worten: Die Abwanderung reißt vor allem in die Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter große Löcher.

Bedeutsam ist auch, dass uns vor allem die Frauen fehlen. Nicht nur, dass uns dann der Nachwuchs fehlt. Auch wenn wir die Rückkehrer betrachten, sind Frauen diejenigen, die am wenigsten wieder zurückkommen. Dass heißt, sie gründen am neuen Wohnort ihre Familien, bekommen Kinder. Damit fehlt uns hier sowohl ihre Arbeitskraft als auch die Kinder. Entsprechend wird sich diese Entwicklung auch in Zukunft in der Bevölkerungspyramide niederschlagen.

Wichtig ist auch, dass von den Abwanderern 37% Abitur haben und

20% ein Hoch- oder Fachhochschulstudium abgeschlossen haben. Das ist ein großer Aderlass, den die Wirtschaft zu verkraften hat. Von den Fortziehern gehen ca. 30% nach Bayern, 20% nach Baden-Württemberg. Die Abwanderung geht also dahin, wo es Arbeitsplätze gibt, wo der Mittelstand beheimatet ist. Der Mittelstand schafft schließlich bekanntermaßen die meisten Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Aber auch die Bevölkerung betrachtet diese Entwicklung mit großer Sorge. In Befragungen sehen die Menschen die Abwanderung junger Leute mit 44% nach der Arbeitslosigkeit am bedrohlichsten für die wirtschaftliche Entwicklung Sachsens. Aber auch wenn es um Zukunftsängste geht, steht die Abwanderung nach der Arbeitslosigkeit (54%) an 2. Stelle – noch vor der Angst vor steigenden Steuern oder der Verteuerung des Lebensunterhalts. Das zeigt, dass dieses Problem sehr bewusst von der Bevölkerung wahrgenommen wird und wie gefährdet die Perspektiven dieses Landes sind.



Viele würden zurück kommen

Für die Unternehmen ist es also dringend geboten, dass wir diesen Aderlass an jungen Leute, dass wir die Abwanderung stoppen können. Der Hauptgrund für die Abwanderung ist zu 40% im fehlenden Arbeitsplatz begründet. Es geht also nicht so sehr um die mangelhafte Bezahlung, sondern viel mehr um fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten.

Erfreulich ist immerhin, dass 62% der bereits Abgewanderten sich eine Rückkehr vorstellen können. Diese Rückkehr wird in Teilen bereits sogar praktiziert, zum Beispiel bei der BMW-Ansiedlung in Leipzig. Von den 70.000 dort eingegangenen Bewerbungen ist der überwiegende Teil der Anfragen von ehemaligen Arbeitskräften aus Sachsen zu verzeichnen.

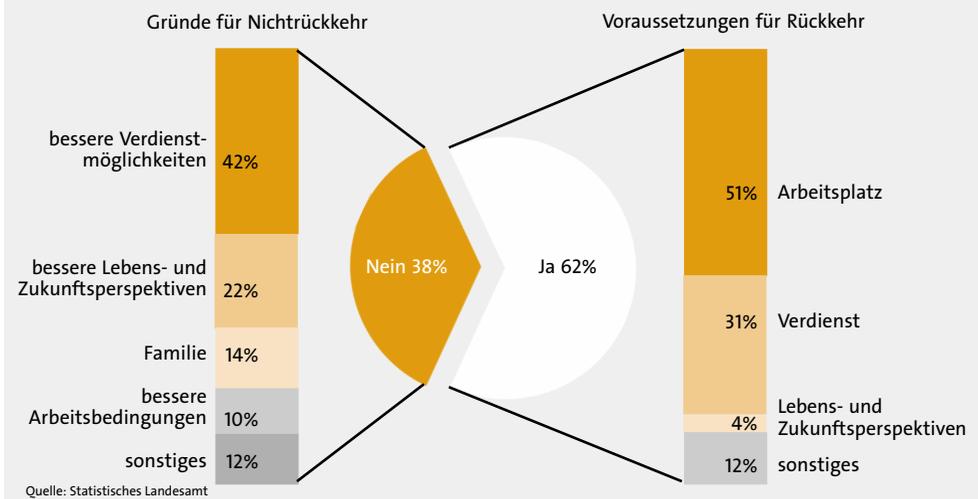
Das ist eine Herausforderung an die Politik und die Wirtschaft, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Rückkehr überhaupt erst ermöglicht.

Dazu gehört vor allem auch der weitere Ausbau der Infrastruktur. Ohne Infrastruktur werden sich keine Unternehmen in Sachsen ansiedeln, werden die wirtschaftlichen Probleme im Land nicht gelöst. Darüber hinaus hemmt eine unterentwickelte Infrastruktur die bestehenden Unternehmen auch daran, zu expandieren und in neue Märkte vorzudringen.

Infrastrukturausbau ist Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung

Der weitere Ausbau der Infrastruktur muss deshalb ein wichtiges Anliegen der Kommunen sein. In den letzten Jahren hat deren schlechte Finanzausstattung auch zur Verstärkung der Abwanderung geführt. Durch Privatisierung von kommunalen Einrichtungen wurden vielerorts in hohem Umfang Arbeitsplätze abgebaut, die nicht alle von der noch zu instabilen Wirtschaft abgefangen werden können. Die Finanzlöcher der Kommunen führen so zu weiteren Abgängen von Ost nach West.

Bereitschaft der Abgewanderten nach Sachsen zurückzukehren



Gleichwohl haben wir in Sachsen auch gute Entwicklungschancen. So nimmt im Städtevergleich Dresden einen hervorragenden 3. Platz nach München und Stuttgart ein. Die Lebensqualität ist hier also – im Vergleich zu vielen anderen großen deutschen Städten wie Köln, Hamburg, Frankfurt oder Düsseldorf besonders hoch. Doch konnten wir bisher aus dieser Einschätzung noch keine großen Gewinne ziehen. So lange die relative Sicherheit der Arbeitsplätze nicht gegeben ist, wird es sehr schwer sein, die Abwanderung aufzuhalten. Dabei spielt die Arbeitsplatzsicherheit in den neuen Ländern eine besonders große Rolle. So ist auch das relativ schlechte Image der Industrie in Ostdeutschland zu erklären, da im öffentlichen Dienst nicht nur besser verdient werden kann, sondern auch die Arbeitsplätze etwas sicherer sind. In den alten Ländern hingegen ist es in der Regel so, dass man im verarbeitenden Sektor besser verdient als im öffentlichen Dienst bei ungefähr gleicher Arbeitsplatzsicherheit.

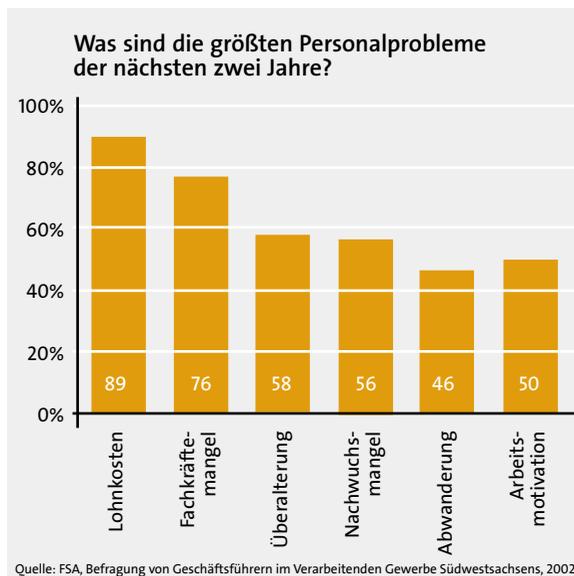
Kurzfristige Personalplanung in kleinen Unternehmen

Selbstkritisch muss man sagen, haben unsere mittelständischen Unternehmen eine nur unzureichende Personalplanung. Der Mittelstand lebt – aufgrund der geringen Eigenkapitalquote – von der Hand in den Mund. Die wenigsten Unternehmer kennen ihren Personalbedarf für die nächsten zwei oder drei Jahre, weil sie sich vor allem um die Aufträge der nächsten Woche kümmern müssen. Wenn es uns aber nicht gelingt, branchenspezifische Personalplanung vorzunehmen, müssen wir uns nicht wundern, wenn uns die Fachkräfte und Arbeitskräfte davon laufen.

Darüber hinaus müssen wir mehr für die Nachwuchsgewinnung tun. Die Unternehmerinnen und Unternehmer müssen mehr Einfluss auf die Schulpolitik nehmen. So macht beispielsweise der Bundesverband mittelständische Wirtschaft ein bundesweites Projekt „Unternehmer in Bildungsstätten“. Über dieses Programm gehen Unternehmer in die Schulen, orientieren Schüler auf neue Berufe. Auch das Image des Unternehmers soll verbessert werden. Dies ist ein ganz wichtiger Punkt, da die Unternehmer – gerade in Ostdeutschland – häufig über kein sehr gutes Image verfügen. Das Image der Unternehmer ist so schlecht, dass wir uns nicht wundern brauchen, wenn wir Probleme mit der Nachwuchsgewinnung haben.

Gute Schul- und Ausbildung als Fundament für Unternehmen

Wir gehen aber nicht nur in die Gymnasien oder Hochschulen. Wir bieten auch Lehrern an, in die Unternehmen



zu gehen, damit sie überhaupt in der Lage sind, eine Berufsorientierung zu bieten. Wer soll das denn sonst machen, wenn viele Eltern arbeitslos sind oder aus veralteten Branchen kommen? Deshalb bieten wir Lehrern Praktika in Unternehmen an.

Man muss jedoch auch sagen, dass uns heute der polytechnische Unterricht fehlt, was sich in mangelnder

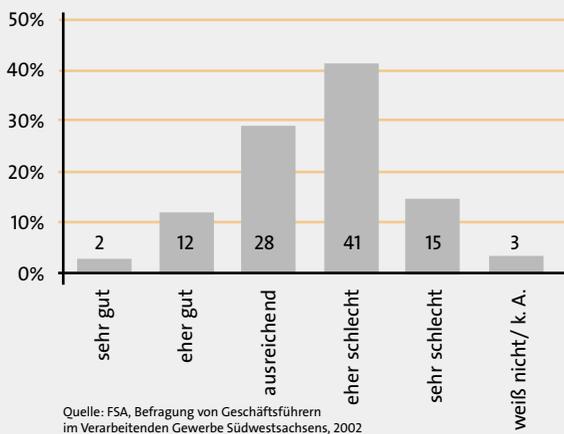
Berufsorientierung bei den jungen Menschen widerspiegelt. Wenn es also um Fachkräfte geht, müssen wir nicht erst bei den Unternehmen anfangen, sondern viel eher – nämlich bereits in der Schule.

Abwanderungsgipfel als Aufbruchsignal

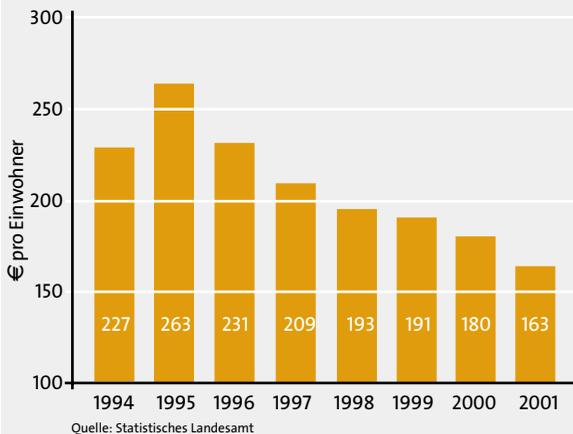
Natürlich ist es auch so, dass viele Unternehmen in den letzten Jahren die Ausbildung vernachlässigt haben. Die Unternehmen müssen ihre Leute schon selber ausbilden. Und den Auszubildenden rechtzeitig eine Perspektive geben. Die Unternehmer warten oft zulange, bis sie entscheiden, ob sie den Azubi einstellen oder nicht, so dass der sich häufig schon eine Stelle in München oder anderswo gesucht hat. Ein Unternehmer in Sebnitz, der dringend zwei Werkzeugmacher brauchte, hat diese ausgebildet. Aber er wartete so lange, die beiden einzustellen, dass sie ihm letztendlich weggelaufen sind.

Schul- und Ausbildung sind das Fundament, hier zubleiben und eine Perspektive in Sachsen zu sehen. Sicherlich müssen auch die Unternehmen mehr tun, sie können auch mehr tun als bisher. Dennoch: Schuldzuweisungen bringen gar nichts. Wenn es uns nicht gelingt, einen gemeinsamen Abwanderungsgipfel zwischen Politik, Verbänden, Unternehmen und Gewerkschaften zu organisieren, werden wir dieses Problem nicht lösen. Jeder einzelne für sich kann das Problem gar nicht lösen. Ansonsten würden wir nur die gegenseitigen Schuldzuweisungen vertiefen und keine Lösungsansätze entwickeln. Ein Abwanderungsgipfel könnte immerhin das Signal geben zu Aufbruch und Anpacken.

Einschätzung des regionalen Fachkräfteangebots



Ausgaben der sächsischen Kommunen für Schulen



Karl Nolle:

Die Politik muss Hilfestellung geben.

Häufig wird unterschätzt, dass die Bevölkerungsentwicklung für die Unternehmen von großer Bedeutung ist. In „normalen Zeiten“ – bei relativ ausgeglichenen Verhältnissen zwischen Jung und Alt oder nur geringen Veränderungen besteht für die Unternehmer in der Regel auch kein Grund zur Besorgnis. In Sachsen jedoch kommen wir in den nächsten Jahren in eine besondere, eine Ausnahmesituation. Neben dem nach wie vor nicht abgeschlossenen wirtschaftlichen Aufbau geht Ostdeutschland nun in die nächste Transformation: die Veränderung in der Bevölkerungsstruktur wird große Auswirkungen auf alle Bereiche unseres Lebens haben – und somit auch auf die Wirtschaft. Im folgenden sollen deshalb einige Auswirkungen von Abwanderung und Bevölkerungsentwicklung auf die Personal- und Wettbewerbssituation der sächsischen Unternehmen beleuchtet werden.

Aufgrund verschiedener Faktoren beobachten wir im Freistaat Sachsen eine doppelte Alterung der Bevölkerung, die viel größer ist als das, was in anderen europäischen Ländern passiert. Ein Grund dafür ist, dass überproportional viele junge Leute

wegziehen und dabei vor allem überproportional viele Frauen gehen. Damit werden natürlich auch weniger Kinder geboren – bei einer ohnehin besonders geringen Geburtenrate. Zum anderen leben wir alle länger. In der Summe wird Sachsen dadurch älter – schon heute ist der Freistaat das älteste deutsche Bundesland.

Alterung durch Geburtenentwicklung und Abwanderung

Sachsen verzeichnet nach wie vor eine hohe Abwanderung. Dabei sind jedoch nicht nur die realen Zahlen wichtig, sondern auch die psychologischen Effekte. Diese sind häufig noch viel gravierender, als die harten Fakten. Der psychologische Effekt ist deshalb so groß, weil jeder in seiner Familie jemanden kennt, der betroffen ist. Vor allem in den ländlichen Räumen, wo die Abwanderung besonders groß ist, wird das Gefühl des „Abgehängtseins“ oder von „Verliererregionen“ verstärkt. Das sieht man auch an den Umfragen. So sagen zum Beispiel 91% der Sachsen, dass für sie die Abwanderung junger Menschen das wichtigste Thema ist. Das erstaunliche daran ist, dass dieses Thema für die Menschen sogar noch wichtiger ist als Arbeitsplätze oder die wirtschaftliche Situation.

Dabei wäre die Abwanderung aus Sachsen vermutlich sogar noch größer, wenn Heimat, Familie und Freunde für die Menschen nicht so große Bedeutung hätten. Diese nicht-materiellen Faktoren darf man nicht unterschätzen. Das bedeutet aber auch, dass wir in Zukunft mehr Wert auf solche „weichen“ Faktoren legen müssen und dabei unsere Kultur-, Jugend- und Freizeiteinrichtungen bewahren müssen.

Unsere Städte und Dörfer müssen lebenswert bleiben und dürfen nicht Schritt für Schritt „geschlossen“ werden – immerhin sind 65% der sächsischen Kommunen vom Bevölkerungsrückgang betroffen. Deshalb sollten auch kleine Schulen erhalten bleiben, sollten sie mit anderen Einrichtungen, wie Bürgerämtern, Kulturbüros oder Kindertagesstätten und Bibliotheken verschmolzen werden. Kultur- und Freizeiteinrichtungen machen den Wert einer Kommune, eines Lebensraums aus. Neben landschaftlichen Gegebenheiten sowie familiären und Freundesbanden sind es die entscheidenden Faktoren, die Menschen an ihre Heimat binden.

Gemeinden müssen lebenswert bleiben

Klar ist aber auch, dass die Infrastruktur in den sächsischen Gemeinden noch lange nicht auf einem ausreichenden Niveau ist. Deshalb ist es auch nötig, dass die Kommunen in die Lage versetzt werden, ihre Investitionsetats wieder deutlich zu erhö-

hen und so für regionale Nachfrage und regionale Arbeitsplätze sorgen. Die Gemeinden brauchen deshalb eine reformierte Gewerbesteuer.

Dazu gehört natürlich auch ein neues und vernetztes Denken. Bestandsentwicklung muss Vorrang vor Neubau haben – dafür sind sektorübergreifende und interkommunale Kooperationen nötig. Kommunen sollen und müssen stärker miteinander zusammenarbeiten. Warum soll eine Schule nicht gleichzeitig auch Bibliothek, Kultur- und Jugendzentrum oder Behörde sein. Wir brauchen hier – vor allem in den kleinen Gemeinden – vollkommen neue Organisationsansätze, wenn wir Kerne gesellschaftlichen Lebens für die dortigen Menschen erhalten wollen. Nur so können wir die Bindung der Menschen an ihre Heimat verstärken, erhöhen wir die Schwelle abzuwandern. Denn vielerorts – vor allem im ländlichen Raum der Lausitz, Nordachsens oder im Erzgebirge – bedroht die Abwanderung die Unternehmen. Nicht nur dass aus den Regionen Kaufkraft verschwindet. Die Unternehmen verlieren durch die Abwanderung auch Nachwuchs und Arbeitskräfte.

Abwanderung bedroht Unternehmen

Aber nicht nur die Abwanderung bedroht die Unternehmen. Genau genommen sind die Unternehmen von sich selbst bedroht, da den meisten Unternehmen die Kraft zum Wachsen fehlt. Unsere Unternehmen sind zu klein, häufig macht der Chef noch alles selbst. Dadurch fehlen ihm in der Regel auch Zeit und Ressourcen zu einer vorausschauenden Personalplanung. Mitunter fehlt es aber auch an mangelnder Sozialkompe-



tenz. Das heißt, Unternehmer müssen ihre Mitarbeiter auch so behandeln, dass sie hier bleiben. Da geht es nicht nur um die Bezahlung, sondern um ein kooperatives und soziales Betriebsklima.

Schauen wir uns den Bevölkerungsrückgang der letzten Jahre genauer an. Bis 1999 kam der größte Teil des Bevölkerungsrückgangs aus den geringen Geburtenzahlen. Heute ist das anders. Jetzt rührt der Bevölkerungsrückgang zu ca. 50% aus der Abwanderung. Diese Tendenz wird von der Landesregierung bisher nicht zur Kenntnis genommen, was sich vor allem in einer nicht vorhandenen politischen Planung und Unterstützung ausdrückt.

Mehr als 50% der Fortzieher sind jünger als 30 Jahre alt. Aus den peripheren Regionen Sachsens wandern bei den 18-25jährigen ca. 5% dieser Altersgruppe in die alten Länder ab. Über mehrere Jahre hinweg entsteht dabei in der jungen Generation ein sehr großes Loch. Aus der reinen Quantität erwächst hier ein qualitatives Problem.

Nicht zu vergessen sind auch die Pendler. In den letzten Jahren sind die Pendlerzahlen erheblich angestiegen und stagnieren jetzt auf hohem Niveau. So pendeln Woche für Woche ca. 130.000 Sachsen zu ihrer Arbeit in die alten Bundesländer. Diese Menschen sind „auf dem Sprung“. Häufig ist das Pendeln die erste Stufe zur Abwanderung, denn häufig zieht nach wenigen Jahren die Familie dem Pendler hinterher.

Kein unbegrenztes Fachkräftepotential mehr

Warum wandern die Menschen ab? Die beiden wichtigsten Gründe sind Arbeitsplätze und höhere Löhne. Die Frage der Bezahlung unserer Arbeiter und Angestellten dürfen wir deshalb nicht tabuisieren. Ein Teil der niedrigen Löhne wird sicherlich durch etwas niedrigere Lebenshaltungskosten aufgefangen – vor allem durch viel niedrigere Mieten als in vergleichbaren west- oder süddeutschen Regionen. Doch perspektivisch brauchen die Menschen ein auskömmliches Gehalt. Selbstverständlich – und das ist das Grundgesetz jeder Marktwirtschaft – muss das verdient werden. Deshalb ist es auch so wichtig, bei den Unternehmen Wachstumsbarrieren einzureißen. Zumal es mit den niedrigeren Löhnen im Osten den Unternehmen schwer fallen wird, gute Leute hier zu halten oder gar Fachkräfte aus den alten Ländern wieder zurück zu holen. Das sehen mittlerweile auch viele Geschäftsführer der Unternehmen so.



Arbeitskräfteangebot wird älter: Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur Sachsens 2002-2010

	Zahl der 20-40jährigen					Zahl der 40-60jährigen				
	2002	2005	2010	Veränderung 2005-2002 in %	Veränderung 2010-2002 in %	2002	2005	2010	Veränderung 2005-2002 in %	Veränderung 2010-2002 in %
Chemnitz	63.000	58.400	53.300	-7,3	-15,4	73.500	71.200	68.000	-3,1	-7,5
Plauen	18.200	16.600	15.200	-8,8	-16,5	19.800	20.100	20.500	1,5	3,5
Zwickau	25.400	23.700	23.300	-6,7	-8,3	29.100	28.100	29.000	-3,4	-0,3
Annaberg	21.300	19.800	18.000	-7,0	-15,5	25.600	25.900	24.800	1,2	-3,1
Chemnitzer Land	33.700	30.700	27.300	-8,9	-19,0	39.700	39.900	39.500	0,5	-0,5
Freiberg	38.800	35.900	33.100	-7,5	-14,7	41.800	42.900	43.000	2,6	2,9
Vogtlandkreis	47.200	43.300	39.200	-8,3	-16,9	57.900	58.800	58.100	1,6	0,3
Mittl. Erzgebirgskreis	22.900	21.200	19.500	-7,4	-14,8	26.600	27.300	26.600	2,6	0,0
Mittweida	33.800	31.000	27.800	-8,3	-17,8	38.700	39.600	39.700	2,3	2,6
Stollberg	22.500	20.700	18.600	-8,0	-17,3	27.400	27.500	26.500	0,4	-3,3
Aue-Schwarzenberg	32.500	29.800	26.900	-8,3	-17,2	40.900	41.200	39.000	0,7	-4,6
Zwickauer Land	32.200	28.900	25.400	-10,2	-21,1	38.300	38.800	38.100	1,3	-0,5
Dresden	145.800	145.200	140.800	-0,4	-3,4	123.800	126.200	133.300	1,9	7,7
Görlitz	14.400	12.800	11.100	-11,1	-22,9	16.000	15.600	15.300	-2,5	-4,4
Hoyerswerda	10.800	8.800	7.300	-18,5	-32,4	13.300	12.500	11.000	-6,0	-17,3
Bautzen	39.200	35.400	31.500	-9,7	-19,6	43.600	45.200	45.100	3,7	3,4
Meißen	38.200	34.300	30.900	-10,2	-19,1	42.100	43.400	44.300	3,1	5,2
Niederschl. Oberlausitz	25.600	22.700	20.100	-11,3	-21,5	30.300	31.400	30.700	3,6	1,3
Riesa-Großenhain	30.400	27.600	24.800	-9,2	-18,4	33.900	34.800	35.400	2,7	4,4
Löbau-Zittau	35.900	32.300	28.700	-10,0	-20,1	41.600	42.000	41.100	1,0	-1,2
Sächsische Schweiz	35.600	31.600	27.800	-11,2	-21,9	40.300	40.600	40.600	0,7	0,7
Weißeritzkreis	32.500	29.400	26.800	-9,5	-17,5	35.200	36.300	36.500	3,1	3,7
Kamenz	40.400	36.800	33.400	-8,9	-17,3	42.700	45.000	46.400	5,4	8,7
Leipzig	146.600	143.200	139.800	-2,3	-4,6	133.400	136.900	143.800	2,6	7,8
Delitzsch	33.300	29.800	26.600	-10,5	-20,1	36.500	38.300	39.300	4,9	7,7
Döbeln	19.000	17.400	15.600	-8,4	-17,9	21.200	21.900	21.900	3,3	3,3
Leipziger Land	38.500	34.600	30.500	-10,1	-20,8	44.600	45.900	45.900	2,9	2,9
Muldentalkreis	35.200	31.600	27.900	-10,2	-20,7	38.800	40.700	41.300	4,9	6,4
Torgau-Oschatz	26.000	23.800	21.500	-8,5	-17,3	28.300	29.800	30.300	5,3	7,1
Sachsen	1.138.900	1.057.300	972.700	-7,2	-14,6	1.224.900	1.247.800	1.255.000	1,9	2,5

Quelle: Statistisches Landesamt 2003, Regionalisierte Bevölkerungsprognose

Fachkräftemangel trotz oder wegen hoher Arbeitslosigkeit

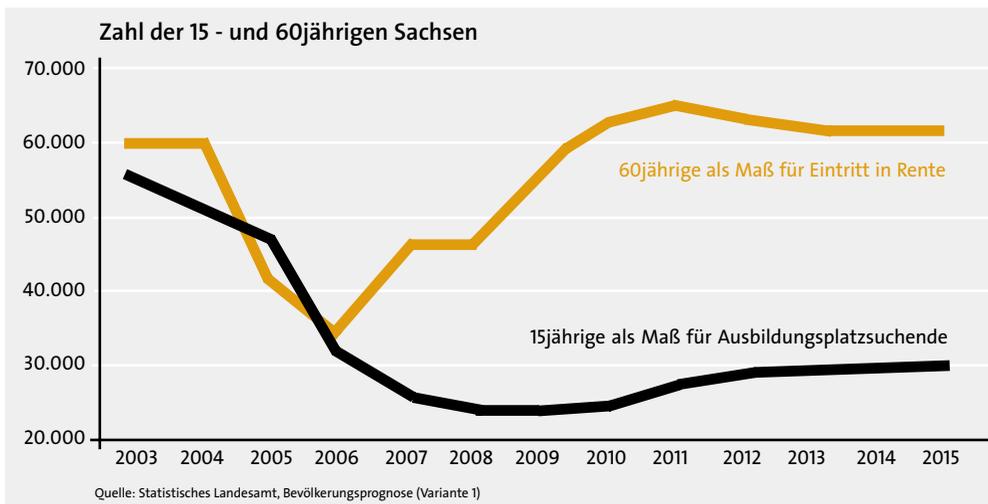
Vor kurzem ist es dem Chemnitzer Oberbürgermeister gelungen, eine Industrieansiedlung im Maschinenbau in die Chemnitzer Region zu holen. Dieses Unternehmen wollte fast 400 Leute einstellen. Das Arbeitsamt hat dem Unternehmen ca. 2.000 Menschen vermittelt. Von diesen 2.000 Vermittelten konnte das Unternehmen aber letztlich nur 40 Menschen einstellen – aufgrund von nicht oder nicht mehr vorhandenen Qualifikationen. Mittlerweile sucht das Unternehmen seine Arbeitskräfte im Westen und zwar dort, wohin die Chemnitzer Maschinenbauer nach der Wende hin abgewandert sind. Das Beispiel verdeutlicht unsere Lage sehr gut: wir haben kein unbegrenztes Potential an Arbeitskräften mehr – und zwar trotz über 400.000 Arbeitslosen in Sachsen.

Wir steuern in vielen Bereichen bereits heute auf einen Fachkräftemangel zu. Die große und für viele

Menschen auch sehr lange Arbeitslosigkeit ist eine Mit-Ursache für den Fachkräftemangel. Denn mit langer Arbeitslosigkeit verlieren die Menschen nicht nur Zuversicht und Selbstvertrauen, sie verlieren auch schnell ihr Können und ihre Fähigkeiten, lernen nicht mehr dazu und sind mit neuen Methoden und Maschinen nicht vertraut. Das Beispiel des neu angesiedelten Maschinenbau-Unternehmens verdeutlicht dies.

Zahl der Azubis wird sich halbieren

Neben der Abwanderung spielt aber auch die natürliche Bevölkerungsentwicklung eine entscheidende Rolle für die Unternehmen. Schauen wir uns dazu die Entwicklung einzelner Bevölkerungsjahrgänge an. Nimmt man die 15jährigen als Maß für die Ausbildungsplatzsuchenden, kann man heute Vorhersagen über die nächsten 15 Jahre machen – denn die leben alle schon. 1999 hatten wir ca. 60.000 15jährige, zur Zeit – im Jahr 2003 – sind es ca. 55.000. In den Jahren 2006-7 wird sich die Zahl der



15jährigen auf ca. 30.000 reduzieren. Innerhalb von nur drei Jahren wird sich also die Zahl derjenigen, die einen Ausbildungsplatz suchen, halbieren. Analog gilt diese Entwicklung auch für diejenigen, die nach der Ausbildung einen Job suchen, die studieren wollen oder nach dem Hochschulstudium Arbeitsplätze nachfragen – nur verschiebt sich die Kurve dadurch um ein paar Jahre.

Betrachten wir daneben die Zahl der 60jährigen – als Maß für diejenigen, die den Arbeitsmarkt verlassen werden, weil sie in Rente gehen. In den Jahren 2005-6 haben wir besonders wenige 60jährige – nämlich ca. 35-40.000. Ab dem Jahr 2006 wird deren Zahl jedoch deutlich steigen und somit Jahr für Jahr deutlich mehr Menschen in die Rente gehen. Zugespitzt heißt dies: ab 2006-7, wenn besonders viele Menschen in Rente gehen, haben wir keine jungen Menschen mehr, die deren Arbeitsplätze einnehmen können. Zum einen, weil sie nicht geboren wurden, zum anderen weil sie abgewandert sind.

Wettbewerb um gutes Personal wird sich verschärfen

Diese Entwicklung hat – marktwirtschaftlich betrachtet – gravierende Auswirkungen. Es bedeutet, dass der

Wettbewerb zwischen denjenigen, die einen Ausbildungsplatz suchen, kleiner wird. Für die Unternehmer wird auf der anderen Seite die Auswahl geringer, da die Angebotsseite – also die Zahl der Azubis – kleiner wird. Wir haben weniger zukünftige Arbeitsplatznachfrager. Damit wird der Kampf zwischen den Unternehmen um gute Leute noch härter werden. In der Konsequenz wird dies den Wettbewerb um besseres Personal und höhere Löhne verschärfen – denn in absoluten Zahlen wird die Zahl der Menschen mit hoher Ausbildung zurückgehen. Daraus ergibt sich im übrigen eine Aufgabe für unser Bildungssystem, denn es gilt, in der Breite mehr und besser auszubilden.

Wenn wir den Rückgang der jungen Menschen und die ansteigende Zahl aus den Unternehmen ausscheidender Menschen, die in zwei bis vier Jahren einsetzen wird, nicht vorausschauend angehen, wird es zu großen Problemen in den sächsischen Unternehmen kommen. Das trifft vor allem die Personalplanung. Diejenigen, die über den eigenen, kurzfristigen Bedarf hin ausbilden, werden im Wettbewerb besser aussehen. Allerdings ist Ausbildung auch kein Selbstzweck, sondern macht nur Sinn, wenn es eine Perspektive

Erwerbskräftepotential altert.					
	2001	2005	2010	2015	Differenz
30-39jährige	621.000	531.000	472.000	485.000	-136.000
40-49jährige	669.000	670.000	625.000	504.000	-166.000
50-59jährige	556.000	579.000	630.000	627.000	+72.000
15-65jährige	2.989.000	2.854.000	2.584.000	2.417.000	-572.000

Quelle: Statistisches Landesamt 2003, Bevölkerungsprognose

danach gibt. Das spornt natürlich auch die Auszubildenden an. Zu häufig wird zur Zeit mit Zeitarbeitsverträgen gearbeitet und es werden keine längerfristigen Verträge abgeschlossen. Das macht es natürlich für Arbeitnehmer auch „leichter“, sich nach anderen Jobs umzusehen und abzuwandern. Nicht umsonst waren fast die Hälfte der Abwanderer vor ihrem Fortzug in Sachsen erwerbstätig. Denn die Ausbildung allein schützt die Unternehmen nicht – sie müssen die Möglichkeit haben, die jungen Leute einzustellen und einzuarbeiten und auf die kommenden Anforderungen vorzubereiten – möglichst von denen, die den Betrieb in Kürze verlassen werden.

Eine Möglichkeit, junge Menschen in die Unternehmen zu integrieren, sind Beschäftigungsbrücken zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern. Dazu müssen neue Modelle entwickelt werden, die es den Unternehmen ermöglicht, heute junge Menschen einzustellen, die damit schrittweise die Arbeit der in Kürze ausscheidenden Mitarbeiter übernehmen können. Solche Beschäftigungsbrücken sind aktive Generationensolidarität und können ein Instrument sein, um die Unternehmen schrittweise auf die demographischen Veränderungen vorzubereiten.

Bestehende Unternehmen stärken

Ein härterer Wettbewerb um gutes Personal in den nächsten Jahren könnte die wirtschaftliche Situation der Unternehmen weiter verschärfen – wenn sie gezwungen sind auf dem Markt höhere Löhne für die knappen Arbeitskräfte zu zahlen. Denn: Löhne müssen erwirtschaftet werden. Dazu muss vor allem die Produktivität verbessert werden. Insofern ist die vorausschauende Personalplanung das wichtigste, was das sächsische Handwerk, was die sächsische Wirtschaft tun kann. Dabei hat die Politik eine wichtige Aufgabe. Zum einen muss sie das Problem der demographischen Veränderungen den Unternehmen verstärkt vermitteln. Zum anderen muss sie hier mit Anreizen eingreifen und Hilfestellungen geben, wo dies möglich und nötig ist. Wir brauchen eine Personalberatungsinitiative, die die Unternehmerinnen und Unternehmer unterstützt.

Daneben müssen die Unternehmen aber in erster Linie aus sich heraus in ihrer wirtschaftlichen Lage gestärkt werden, denn schwache Unternehmen können nicht vorausschauend planen und sind der Entwicklung nicht gewachsen. Wir müssen an die Ursache des Problems und

Neue Wirtschaftspolitik: Integriertes Mittelstandsprogramm der SPD-Landtagsfraktion.



nicht nur an die Symptome. Unsere Unternehmen müssen wachsen können, um höhere Löhne zahlen zu können. Entsprechend müssen Wachstumshemmnisse abgebaut werden. Ziel muss es sein, weniger Fördermittel in „Beton und Eisen“ und mehr in die weichen Faktoren zu stecken. Wir müssen mehr in Managementberatung und Marketing investieren, in Faktoren, die mit Forschung, Entwicklung, know-how und Bildung zu tun haben. Unsere Förderpolitik muss entsprechend umgebaut werden.

Darüber hinaus muss in der Förderpolitik dereguliert werden. Vollständige Förder- und Kreditanträge sollen in Zukunft innerhalb von 7 Tagen beschieden werden. Der sächsische Wirtschaftsminister sagt, dass AMD keinen einzigen Tag auf seine Förderanträge warten musste. Das muss in Zukunft auch für den Mittelstand gelten.

Finanzausstattung der Unternehmen verbessern

Die Finanzausstattung für den sächsischen Mittelstand muss verbessert werden, da sich Eigenkapitalquote und Liquidität auch auf Löhne und Gehälter niederschlagen. Dazu brauchen wir in Sachsen eine Mittelstandsbank, in der die Geldinstitute des Landes vereint werden. Dort könnten dann in großem Umfang Beteiligungen auf Zeit ausgereicht werden.

Von der Sächsischen Beteiligungsgesellschaft wurden 1999 22 Beteiligungen eingegangen, im Jahr 2001 noch acht, im Jahr 2002 ganze sieben. Das ist eine Entwicklung in die falsche Richtung. Mit dem Ausbau der Beteiligungen könnte die Finanzsituation der Unternehmen deutlich verbessert werden, was sich auch auf ihren Stand bei den Hausbanken auswirken wird. Wir brauchen deutlich mehr Beteiligungen, damit unsere Handwerker und der Mittelstand den Schwung bekommen, den sie brauchen, damit sie die nächsten Jahre überstehen können.

Aber auch die Darlehens- und Bürgschaftsgewährung muss merklich ausgeweitet werden. Dass kann über revolvingierende Fonds geschehen, so dass die Mittel auch wieder zurückfließen, wenn die wirtschaftliche Lage der Unternehmen sich verbessert hat. Das Hausbankprinzip hat sich in der Vergangenheit als gutes Prinzip bewährt. Dennoch – angesichts verschärften Kreditvergabekriterien sollten die öffentlichen Förderbanken unter bestimmten Kriterien im Einzelfall auch an der Hausbank vorbei Fördermittel ausreichen dürfen.

Folgen des Fachkräftemangels

Auswirkungen unbesetzter Stellen auf ...% der Unternehmen



Quelle: DIW-Umfrage bei 664 Unternehmen mit 1,25 Mio Beschäftigten

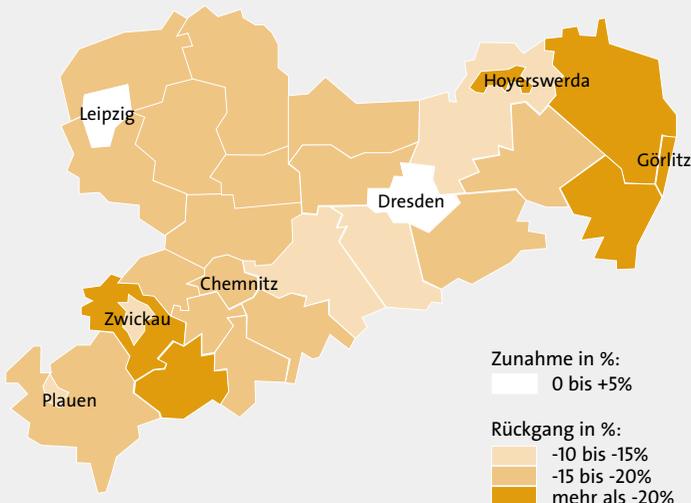
Exportmärkte erschließen helfen

Darüber hinaus brauchen wir Modelle für neue Eigenkapitalbildung. Dazu zählen vor allem Mitarbeiterbeteiligungsmodelle. Viele Unternehmen existieren heute noch deshalb, weil die Mitarbeiter in den letzten Jahren weniger Geld bekommen haben, als ihnen zugestanden hätte, weil die Mitarbeiter wussten, dass ihr Unternehmen ansonsten nicht mehr am Markt wäre. Diese Rücksichtnahme und Bescheidenheit sollte dazu Anlass sein, Mitarbeiterbeteiligungen auszureichen – zum Beispiel als Ersatz für Weihnachtsgeld oder geringere Entlohnung. Damit bekommen die Arbeitnehmer ein verbrieftes Recht, in fünf Jahren oder später, dieses als Mitarbeiterbeteiligung einzufordern. Dieses Kapital lässt sich über entsprechende Fonds in Eigenkapital umformen. Mitarbeiterbeteiligungen erhöhen nicht nur

die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen, sie fördern auch ihre Motivation.

Darüber hinaus müssen wir in Sachsen eine veränderte Exportpolitik durchführen. Das betrifft auch vor allem Bürgschaften. Wir stehen heute häufig vor dem Problem, ohne Exportbürgschaften keinen Handelsaustausch mit Osteuropa, insbesondere den Nachfolgestaaten der Sowjetunion, zustande zu bekommen. Und dies vor dem Hintergrund, dass wir – mit unseren guten Verbindungen nach Osteuropa – eigentlich einen Wettbewerbsvorteil haben. Die sächsische Landespolitik hat sich bis heute geweigert, an die Stelle der Hermes-Bürgschaften zu treten. So hat ein Unternehmen wie der Maschinen- und Anlagenbau Grimma früher fast alle Raffinerien in der Sowjetunion gebaut. Wenn wir in der Lage wären, heutige Geschäfte

Bevölkerungsveränderung in Sachsen: 2002 bis 2020



Quelle: Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes

mit den Nachfolgeländern der Sowjetunion abzusichern, könnte die Firma in Grimma ihre Arbeitskräftezahl erheblich ausweiten.

Wirtschaft und Schule verschränken

Wir müssen aber auch verstärkt in die Bildung investieren. Wirtschaft und Schule gehören zusammen und müssen deshalb stärker miteinander verschränkt werden. Nach wissenschaftlichen Untersuchungen ist beispielsweise das Grundwissen über ökonomische Zusammenhänge in Großbritannien viel größer als in Deutschland. Deshalb müssen wir bereits in unseren Schulen das Denken für unternehmerisches und wirtschaftliches Wissen entwickeln. Die positiven Erfahrungen, die es da in Teilen aus dem polytechnischen Unterricht der DDR gibt, lassen sich da nutzen. Auch das Fachabitur mit Berufsausbildung kann ein Instrument sein, um das Interesse an (ingenieur-)technischen Berufen zu wecken. Denn gerade in diesen Bereichen haben wir erhebliche Engpässe auf dem Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus sollten auch die Unternehmerinnen und Unternehmer verstärkt in die Schulen gehen, aber auch die Lehrer in die Unternehmen. Die Lehrerinnen und Lehrer sind ein ganz wichtiges Scharnier zwischen den Unternehmen und den Schülern. Deshalb muss auch die Weiterbildung der Lehrer verbessert und weiterentwickelt werden. Dazu gehört die Fortbildung in der IT-Technik genauso wie die Anbindung der Lehrer an Unternehmen und wirtschaftliche Diskussionen in den Regionen.

Wachstumsregionen stärken

An den Abwanderungsströmen lässt sich aber auch ein anderer Trend ablesen. Den großen Städten Sachsens ist es nämlich gelungen, den Abwanderungstrend zu stoppen. Mit den Regionen Leipzig, Dresden sowie Chemnitz-Zwickau sind zarte Wachstumspflanzen entstanden. Diese Wachstumskerne müssen wir stärken und ausbauen – so haben wir die Chance, die Abwanderung aus ganz Sachsen einzudämmen. Gleichzeitig müssen die peripheren Regionen Sachsens weitaus besser an diese Zentren angebunden werden, um sie an deren Entwicklungschancen teilnehmen lassen zu können. Das birgt im übrigen auch die Chance, dass die Menschen in den ländlichen Regionen leben können, während sie in den Kernregionen Sachsens arbeiten.

Personalberatungsinitiative starten

Darüber hinaus brauchen wir dringend eine Personalberatungsinitiative für unsere kleinen und mittleren Unternehmen. Dazu müssen wir die Politik, die Unternehmen und ihre Verbände und Selbstverwaltungseinrichtungen und die Universitäten an einen Runden Tisch bekommen. Dort



müssen wir vor allem die Umsetzung von Personalplanung voran bringen. Ein Runder Tisch deswegen, weil wir so die gesamte Problematik der Bevölkerungsentwicklung einfließen lassen können. Dort müssen konkrete Maßnahmen und Instrumente verabredet werden, die den Unternehmen helfen, durch die aufgewühlte See der Bevölkerungsentwicklung hindurch zu kommen. Wichtig sind nachprüfbar Ergebnisse. Vorstellbar wären so unter anderem eine externe Personalanalyse durch die sächsischen Unis, eine on-line basierte Beratung und eine Datenbank mit „best-practice“-Beispielen.

Personallotsen für kleine Unternehmen

Ein Personallotse könnte in den Regionen den Fachkräftebedarf analysieren und den Unternehmen konkrete Hilfestellung bei Personalproblemen geben. Solche Personallotsen könnten über die Stiftung Innovation und Arbeit Sachsen initiiert werden. Mit ihr hätten die kleinen Unternehmen die Chance, zumindest „gepoolt“ Personalentwicklung und -planung zu betreiben. Ein gutes Beispiel ist dabei PUUL, eine Tochtergesellschaft der Stadt Leipzig, deren Name Programm ist: Personelle Unterstützung von Unternehmen Leipzig. Die PUUL GmbH hat die Aufgabe, regionale Unternehmen mit einem umfangreichen Instrumentarium bei der Auswahl geeigneter Bewerber zu unterstützen. Zur Zeit ist PUUL vor allem mit der Sichtung, Auswahl und Qualifizierung der Bewerber für das BMW-Werk Leipzig beschäftigt. Dabei sammelt es Erfahrungen und know-how im Personalbereich, die in den kommenden Jahren auch anderen Firmen – wie im Zulieferbereich von BMW – von Nut-

zen sein werden. Seit der Entscheidung über den Bau des BMW-Werkes sind immerhin schon über 70.000 Bewerbungen durch die Hand der PUUL GmbH gegangen.

Zu den Aufgaben eines regionalen Personallotsen würde eine schrittweise Analyse des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften gehören. Besonders wichtig ist dies für die sächsische Industrie, denn sie ist der wichtigste und vor allem boomende Sektor der sächsischen Wirtschaft. Wenn gerade in diesem Bereich nicht rechtzeitig auf die veränderten demographischen Rahmenbedingungen eingegangen wird, ist der Entwicklungsschub im verarbeitenden Gewerbe des Freistaates bedroht. Gleichwohl sind auch andere Wirtschaftszweige auf eine vorrausschauende Personalentwicklung angewiesen.

Unter den Prämissen einer sich qualitativ und quantitativ verändernden Bevölkerungsstruktur wird auch eine neue Branchenstruktur entstehen. So werden unternehmensbezogene



Dienstleistungen wichtiger werden, aber auch Pflege und Altersbetreuung und innovative Dienstleistungen im Bereich der Mobilitätsunterstützung vor allem für ältere Menschen. Auch die Naherholung und der Tourismus können vom steigenden Anteil älterer Menschen profitieren. Diese Potentiale gilt es frühzeitig aufzuspüren und zu fördern.

Regionale Arbeitskräftepools

Die Nähe zu Tschechien und Polen birgt unter demographischen Gesichtspunkten für sächsische Betriebe große Chancen. In den Grenzregionen könnten Unternehmen Arbeitskräftepools zwischen tschechischen bzw. polnischen und deutschen Unternehmen bilden und so ihre Personalprobleme über langfristig angelegte Kooperationen mildern. Dazu schließen sich Unternehmen zusammen, die zu unterschiedlichen Zeiten einen unterschiedlichen Bedarf an Arbeitskräften haben. Diese Arbeitskräfte können dann zeitweise auch von anderen Unternehmen genutzt werden. Perspektivisch könnten über die perso-

nelle Verflechtung auch die wechselseitige Marktdurchdringung zwischen Sachsen und seinen Nachbarländern verstärkt werden und könnten sich die Exportchancen deutlich verbessern. Ein solcher regionaler Arbeitskräftepool ist unter anderem in Wolfsburg sehr erfolgreich zusammen mit VW initiiert worden – mit einer „Grenzüberschreitung“ würden die Sachsen Neuland betreten. Die skizzierten Arbeitskräftepools können aber auch im Inland, ohne die Beteiligung der Nachbarländer, ein Instrument sein, knappe Arbeitskräfte gemeinsam zu nutzen.

Die Probleme von morgen müssen wir heute lösen. Dazu müssen wir vor allem unsere Unternehmen, das Handwerk und den Mittelstand, stärken. Wir müssen dafür sorgen, dass unsere Unternehmen wachsen können. Gute Produkte gibt es bereits, jetzt brauchen die Unternehmen auch die Möglichkeiten, sie an den Mann oder die Frau zu bringen. Wenn uns das gelingt, werden unsere Unternehmen wachsen können und auch die Personalprobleme der Zukunft Schritt für Schritt lösen können.

Sachsens Bevölkerung 1990-2020

	1990	2001	2005	2010	2015	2020
Bevölkerung in Mio	4,78	4,38	4,24	4,07	3,92	3,79
Veränderung gg. 2001 absolut	+392.000		-142.000	-317.000	-467.000	-599.000
Veränderung gg. 2001 in %	+9,1%		-3,2	-7,2	-10,7	-13,7
Zahl der 15-65jährigen in Mio	3,14	3,02	2,86	2,60	2,45	2,28
Veränderung gg. 2001 absolut	+123.000		-161.000	-421.000	-570.000	-731.800
Veränderung gg. 2001 in %	+4,0		-5,3	-13,9	-18,8	-24,3
Durchschnittsalter	39	43	45	47	48	49

Quelle: Statistisches Landesamt

Thomas Kralinski:

Demographie mit langen Bremswegen.

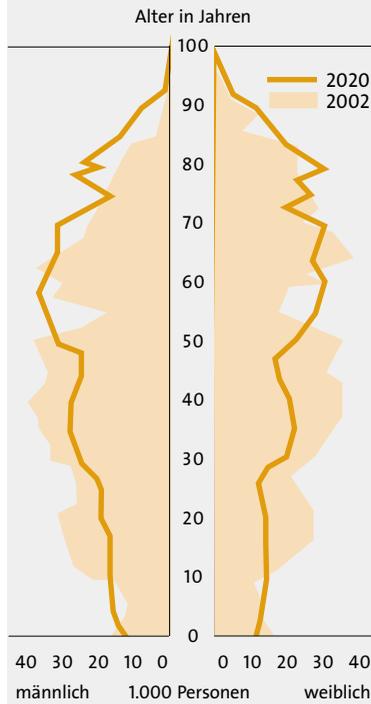
Bevölkerungszahlen ändern sich ständig. Meistens verändern sie sich langsam, nur selten gibt es große Einschnitte. Allerdings pflanzen sich solche großen Veränderungen über viele Jahrzehnte fort – und lassen sich nachträglich kaum korrigieren. Noch heute kann man die Einschnitte in der Bevölkerungspyramide sehen, die der 1. und 2. Weltkrieg, die Weltwirtschaftskrise oder der Pillenknick verursacht haben. Sachsens Bevölkerungsstruktur wird sich dabei in den kommenden Jahren sogar noch stärker verändern, als dies in der Bundesrepublik insgesamt ohnehin der Fall ist.

Einen gewaltigen „demographischen Schock“ erlebten die neuen Bundesländer nach der Wende von 1989. Quasi über Nacht brachen die Geburtenzahlen ein. Wurden in Sachsen 1989 noch 56.000 Kinder geboren, waren es zwei Jahre später nur noch 31.000, 1994 gar nur noch 23.000. Die Zahl der Kinder ging innerhalb von nur fünf Jahren um 59% zurück. Einen solchen Rückgang der Geburtenzahlen hat es bisher noch nie gegeben – die Situation in Ostdeutschland ist auf der Welt einmalig. Nur im Vatikan gab es eine noch niedrigere Geburtenrate als in Ostdeutschland.

Einbruch der Geburtenrate

Seit Mitte der 1990er Jahren steigen zwar die Geburtenzahlen wieder an, dennoch erreichen sie noch lange nicht das Niveau der Vorwendezeit – die ostdeutsche Geburtenrate ist nach wie vor auf einem historisch niedrigem Stand. Bekamen die Frauen vor der Wende im Durchschnitt bis zu 1,8 Kinder, waren es 1994 nur noch 0,8 – das heißt, auf 20 erwachsene Männer und Frauen kommen nur noch 8 (!) Nachfahren. In den alten Ländern liegt der Durchschnitt seit langem bei ca. 1,4 Kindern pro Frau (oder 14 Nachfahren für 20 Männer und Frauen). Dies ist ein ohnehin relativ niedriger Wert – in Europa haben nur Italien und Spanien noch niedrigere Geburtenraten. Der soge-

Bevölkerung Sachsens 2002 und 2015 nach Alter und Geschlecht



nannte „Bestandserhaltungswert“ liegt bei 2,1 Kindern pro Frau – erst bei diesem Wert würde die Bevölkerungszahl (ohne Zuwanderung von außen) konstant bleiben.

Der Hauptgrund für den starken Rückgang der Geburten liegt vor allem in der wirtschaftlichen und sozialen Unsicherheit, die viele Menschen gespürt haben – und die auch heute noch nachwirkt. Zwar haben viele Frauen ihren Kinderwunsch nur „verschoben“ und holen ihn „später“ nach, gleichwohl ist jedoch auch die Zahl der Kinderwünsche insgesamt deutlich zurückgegangen.

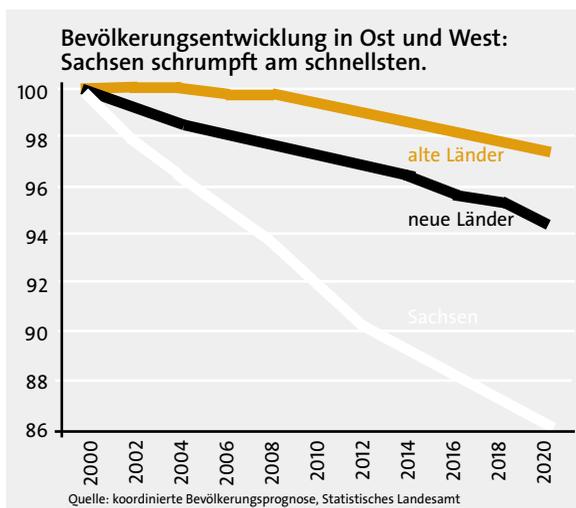
Nachdem seit 1994 die Geburtenzahlen in Sachsen langsam wieder anstiegen, gehen sie nun seit 2000 sogar wieder zurück – so dass wir jetzt bei ca. 1,2 Kindern pro Frau bzw. ca. 30.000 Geburten im Jahr 2002 angekommen sind. Dabei wird die enge Verknüpfung von wirtschaftlicher Stabilität und dem Kinderwunsch deutlich. Die labile Entwicklungsperspektive Ostdeutschlands hemmt auch weiterhin die Gebur-

tenentwicklung und wird nachhaltige Auswirkungen auf die Bevölkerungsstruktur haben. Aber auch die hohe Abwanderung junger Frauen schlägt sich nun in den niedrigen Geburtenzahlen nieder. So hat sich auch in den verschiedenen Regionen Sachsens – mit ihren unterschiedlichen Entwicklungsperspektiven – ein unterschiedliches Geburtenniveau herausdifferenziert. Während die Zahl der Geburten in den Großstadtreionen wieder ca. 70% des Niveaus von 1990 erreicht, kommt die Lausitz lediglich auf ca. 55% des Wertes von 1990.

Der Nach-Wende-Geburtenknick wird sich in der Bevölkerungspyramide des Landes noch lange fortpflanzen und – 20 bis 30 Jahre später – wieder abbilden, wenn diese Generation selber Familien gründen und Kinder bekommen wird. Die anhaltend geringen Geburtenzahlen in Sachsen werden damit ganz zwangsläufig langfristige Effekte haben. Würde man die Bevölkerungsentwicklung Sachsens mit einem Auto vergleichen, müsste man sehr lange Brems- und Beschleunigungswege feststellen. Denn ohne weiteres lässt sich eine solche Entwicklung nicht korrigieren; schließlich können fehlende 20jährige nicht „nachträglich“ geboren werden.

Abwanderung verstärkt Bevölkerungsentwicklung

Geringe Geburtenzahlen führen deshalb dazu, dass die Einwohnerzahlen langfristig zurückgehen werden – es sei denn man „ersetzt“ die nicht geborenen Kinder durch Zuzug von außen. Die Bevölkerungszahl der alten Länder ist in den vergangenen Jahrzehnten allein durch Zuwanderung aus den neuen Ländern und



dem Ausland weiter gestiegen. Doch reicht auch dies in den nächsten Jahren nicht mehr aus, um die Bevölkerungszahl stabil zu halten, so dass sowohl die alten als auch die neuen Länder in der Zukunft mit zurückgehenden Bevölkerungszahlen zu rechnen haben. Allerdings wird sich der Bevölkerungsrückgang in Ostdeutschland im Vergleich zu den alten Ländern viel stärker und schneller vollziehen – das macht die Besonderheit der Entwicklung in den neuen Ländern aus. Denn der natürliche Bevölkerungsrückgang in den neuen Ländern wird durch eine starke Abwanderung vor allem der jungen Menschen verstärkt.

Insgesamt haben seit 1989 ca. 1,1 Mio Menschen Sachsen verlassen – das entspricht ungefähr einem Viertel der Bevölkerung. Im gleichen Zeitraum gab es jedoch nur ca. 800.000 Zuzüge. Diese gewaltige Zahl verdeutlicht die große Mobilität der Sachsen in den vergangenen 14 Jahren. Diese Mobilität hinterlässt zunehmend Spuren bei den Menschen, die in den letzten Jahren vor allem den Fortzug von Verwandten, Freunden, Kindern und Enkeln erleben mussten. Die Kehrseite der Mobilität sind zerrissene Familien und Freundeskreise, die für funktionierende Gesellschaften, für das Leben in den Gemeinden von großer Bedeutung sind.

Abwanderung hinterlässt Spuren in der Gesellschaft

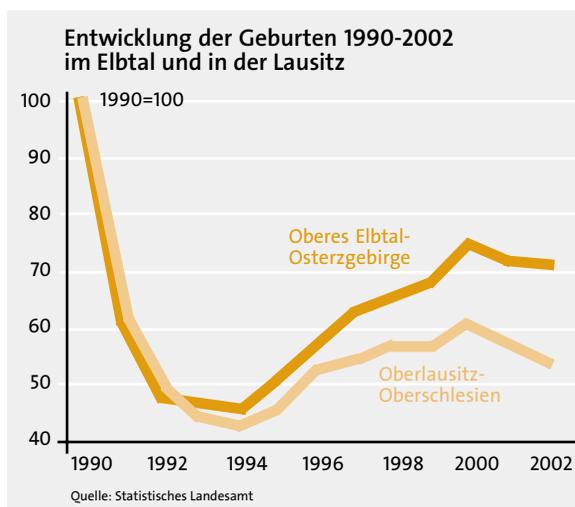
Nach dem Fall der Mauer stieg die Abwanderung der Menschen vor allem in die alten Bundesländer stark an, doch beruhigte sich die Situation ab 1992 relativ schnell. Die Statistik vermerkt zwischen 1993 und 1997 sogar ein Wanderungsplus, der sich vor allem aus dem Zuzug von Spät-

aussiedlern aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion speist. Insgesamt kamen ca. 150.000 Russlanddeutsche nach Sachsen. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Sachsen seit der Wende einen durchgängigen negativen Wanderungssaldo mit den alten Ländern zu verzeichnen hat. In keinem Jahr seit 1989 kamen mehr Menschen aus den alten Ländern nach Sachsen als dorthin gingen.

Seit 1997-8 steigt die Abwanderung jedoch wieder und verharret nun auf einem sehr hohen Niveau – das vergleichbar ist mit der Situation zu Beginn der 1990er Jahre. Allerdings unterscheidet sich der Abwanderungsstrom heute vor allem in drei Merkmalen deutlich von der Abwanderung nach der Wende: dabei geht es um Alter, Qualifikation und Regionen.

Abwanderung ist jung und weiblich

Vor allem die jungen Menschen und die gut ausgebildeten ziehen aus Sachsen fort. So liegt der Anteil der 15-34jährigen an den Abwanderern

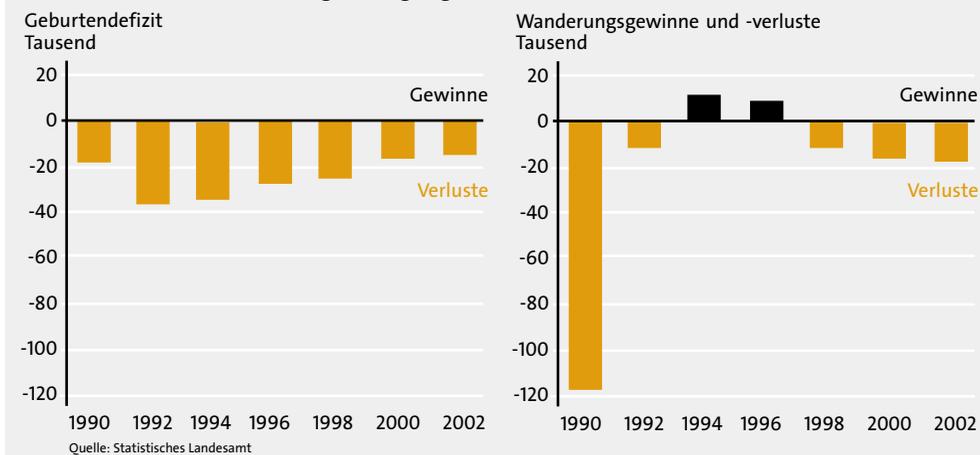


bei ca. 57%. In den letzten Jahren hat sich der Abwanderungsdruck bei den jungen Menschen deutlich stärker erhöht als in der Gesamtbevölkerung. Dabei ist die Abwanderung unter den Frauen besonders stark – die Lücke zwischen Fort- und Zuzug bei den jungen Frauen ist doppelt so groß wie bei den jungen Männern. Wanderten zwischen 1990 und 2000 per saldo ca. 34.000 Männer zwischen 16 und 25 Jahren ab, waren es bei den Frauen im selben Alter 62.000. Zunehmend sehen junge Menschen bereits nach ihrem Schulabschluss keine Perspektiven in Sachsen. Deutlich wird dies auch bei den Studienanfängern: während 1996 noch 81% der sächsischen Abiturienten in Sachsen ihr Studium aufnahmen (und 19% außerhalb Sachsens), beginnen im Jahr 2000 nur noch 76% der Abiturienten in Sachsen mit dem Studium und 24% außerhalb. Die weiblichen Studienanfänger beginnen ihr Studium sogar zu 30% nicht im Freistaat.

Die Abwanderungszahlen spiegeln natürlich auch die „natürliche Stär-

ke“ der Jahrgänge wider – mit anderen Worten: da vor allem die 15-30jährigen Sachsen verlassen, wird die absolute Zahl der Abwanderer zurückgehen, sobald die Zahl der 15-30jährigen zurückgeht. Erstmals wurde das bereits im Jahr 2002 deutlich. In jenem Jahr sank der Wanderungssaldo im Vergleich zum Vorjahr leicht – allerdings auf sehr hohem Niveau. Dieser leichte Rückgang der Abwanderung ist jedoch noch kein Grund zum Aufatmen – ist er doch vor allem dadurch begründet, dass die Besetzungszahlen der abwanderungsstarken Jahrgänge zurückgeht. Darüber hinaus ist auch die Aufnahmefähigkeit des westdeutschen Arbeitsmarktes durch die Konjunkturkrise des Jahres 2002 geringer geworden, was sich dämpfend auf den Fortzug der Menschen in Richtung alte Länder ausgewirkt haben dürfte. Allerdings werden die absoluten Zahlen des Wanderungssaldos in den nächsten Jahren weiter zurückgehen – da schlicht die Zahl der Menschen, die abwandern könnte, zurückgeht. Gleichwohl deutet bisher nichts darauf hin, dass die Abwande-

Bevölkerungsbewegung in Sachsen 1990-2002



rungsintensität – also die Fortzugswahrscheinlichkeit der verbleibenden Menschen – geringer wird.

Im Ergebnis verliert der Freistaat somit Menschen, die er – unter dem Blickwinkel der natürlichen Bevölkerungsentwicklung – in einigen Jahren besonders dringend braucht. Abwanderung und Geburtenentwicklung verschränken sich und führen mittelfristig zu großen Problemen in der Sozialstruktur des Landes, denn mit den jungen Menschen gehen auch deren „ungeborene Kinder“. Dadurch sinken perspektivisch die Geburtenraten weiter.

Sachsen verliert seine Elite

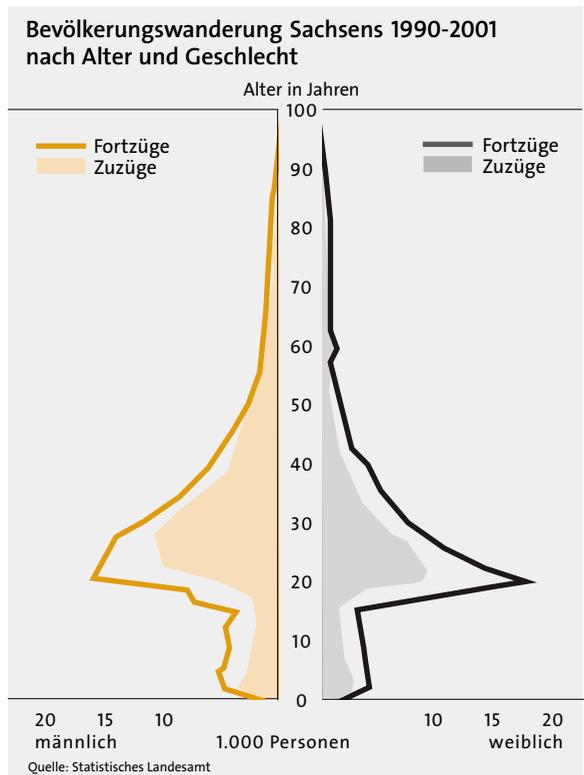
Neben den quantitativen Merkmalen hat die Abwanderung jedoch auch eine qualitative Seite. Festzuhalten bleibt, dass die Fortzieher hinsichtlich Schul- und Berufsausbildung deutlich besser qualifiziert sind als der Durchschnitt der sächsischen Bevölkerung. Dieser Trend hat sich vor allem seit Ende der 1990er Jahre entwickelt. Bis 1997 entsprach die Qualifikationsstruktur der Abwanderer im Wesentlichen dem Qualifikationsniveau der Gesamtbevölkerung. Da in jenen Jahren die Hochqualifizierten die Wanderungsströme von West nach Ost eindeutig dominierten, verfügten die neuen Länder sogar über einen Wanderungsüberschuss bei den hohen Berufs- und Schulabschlüssen (siehe dazu auch: Wolfram Kempe 2001, a.a.O.).

Seitdem ist jedoch der Anteil der Hochqualifizierten unter den Abwanderern deutlich angestiegen, wodurch sich der absolute Wanderungsüberschuss der neuen Länder an Hochqualifizierten in ein Defizit verwandelt hat. Im Unterschied zur

ersten Hälfte der 1990er Jahre unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur der Abwanderer mittlerweile erheblich vom Durchschnitt der Bevölkerung. So beträgt der Anteil der Abiturienten im Bevölkerungsdurchschnitt ca. 18%, unter den Fortziehern liegt er jedoch bei 37%. Mit 20% liegt der Anteil der Hochschulabsolventen ebenfalls fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der sächsischen Bevölkerung (11%). Damit verliert Sachsen Schritt für Schritt seine Elite.

Abwanderung konzentriert sich auf periphere Regionen

Die Abwanderung hinterlässt jedoch auch Spuren in der Regionalstruktur Sachsens. Die Wanderungsstatistik



lässt sich dabei in drei Phasen einteilen. Bis 1992 sind alle Gebiete Sachsens in gleicher Weise von der Abwanderung in die alten Länder betroffen. Mitte der 1990er Jahren dominiert die Binnenwanderung: die Menschen zogen aus den Großstädten in das Umland. Seit 1998 kommt diese Wanderung – die sogenannte nachholende Suburbanisierung – jedoch allmählich zum Stillstand. Die Wanderungsbilanz der sächsischen Großstädte kommt seitdem aus den roten Zahlen heraus, während die an die Großstädte angrenzenden Landkreise seit dem Jahr 2000 negative

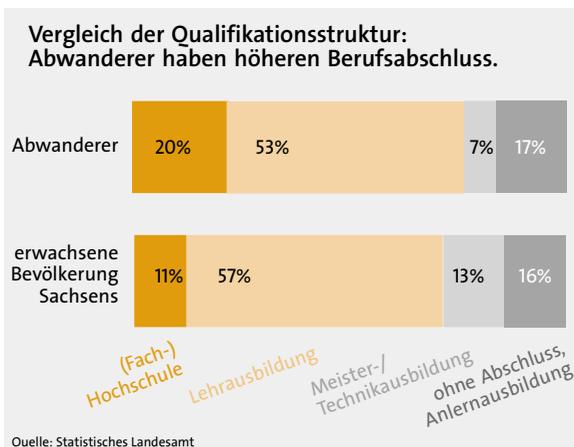
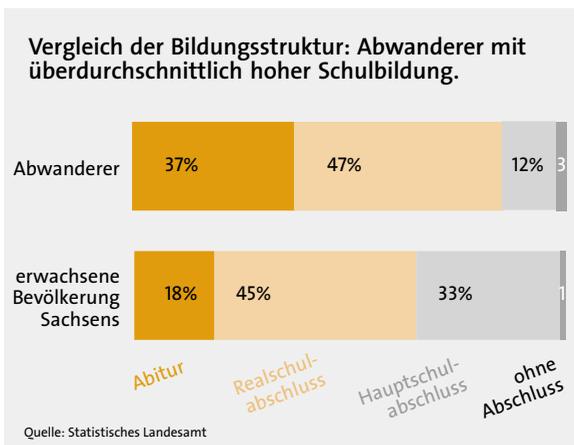
Wanderungssalden aufweisen. Die Großstadtfernen, peripheren Kreise Sachsens weisen bereits seit 1997 ein stark steigendes Wanderungsdefizit auf. Dieses Defizit hat sich zwischen 1997 und 2001 verdreifacht. Zu Beginn des neuen Jahrzehnts lassen sich in der Abwanderungsstruktur deshalb zwei Tendenzen ausmachen:

- Den Großstädten ist es gelungen, den Abwanderungstrend zu stoppen. Insbesondere bei den jungen Menschen verfügen sie über eine große Anziehungskraft – und entsprechend über wachsende Wanderungsüberschüsse.
- Auf der anderen Seite verzeichnen die peripheren Regionen Sachsens, aber auch die an die Großstädte grenzenden Kreise, zunehmende Wanderungsdefizite – und zwar in erster Linie mit den alten Bundesländern. Im Gegensatz zu den Großstädten beschleunigt sich die Abwanderung vor allem bei den jungen Menschen.

Mit dieser Entwicklung spaltet sich Sachsen in zwei Zonen auf:

- die Räume um die Großstädte Leipzig, Dresden und Chemnitz-Zwickau auf der einen und
- die Gebiete abseits der Großstadtregionen auf der anderen Seite.

Diese Zahlen zeigen, dass sich die Geburtenraten in allen Landesteilen auf niedrigem – zu niedrigem – Niveau bewegen. Die Großstadtregionen mögen zwar die Abwanderung gestoppt haben und (in Teilen) auch deutliche Zuzugsströme verzeichnen. Gleichwohl wird auch dort die Bevölkerungszahl langfristig und langsam zurückgehen. Der Einbruch der Geburten zu Beginn der 1990er Jahre ist zu groß, als das er über Zuwanderung kompensiert werden könnte.



Bevölkerungsprognose 2020

Die jüngste Bevölkerungsprognose hat für Sachsen einen weiteren Rückgang der Bevölkerung bis 2020 um weitere 14-16% oder um 600 bis 700.000 Menschen errechnet. Im Jahr 2020 hätte Sachsen dann noch ca. 3,69 bis 3,79 Mio Einwohner. Dabei hat die Wirklichkeit in der Vergangenheit bereits manche Prognose in den Schatten gestellt: so sah die Prognose aus dem Jahr 1997 für 2015 in Sachsen ca. 4,13 Mio Menschen – jetzt wird für dieses Jahr nur noch mit 3,92 Mio gerechnet. Der Rückgang der Bevölkerung hat sich also beschleunigt – was wir vor kurzem noch für 2015 erwartet haben, wird nun voraussichtlich bereits 2008 eintreten.

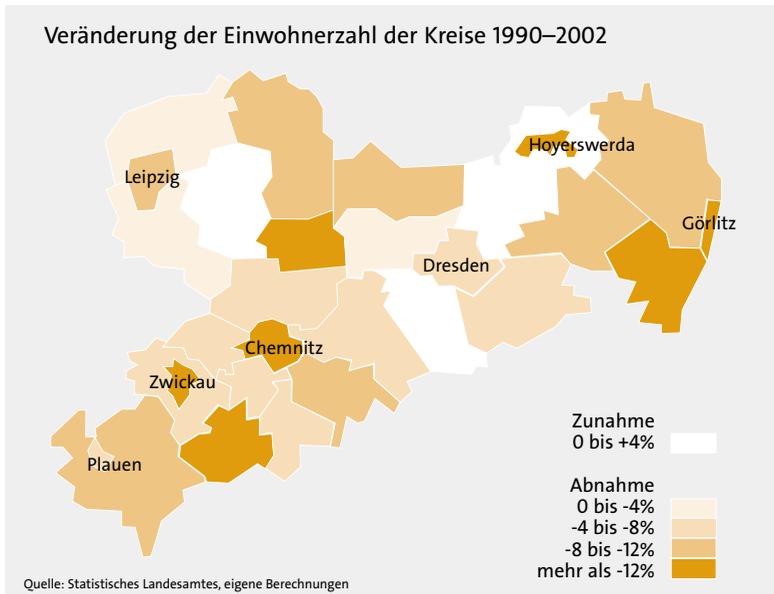
Bei den Modellrechnungen für die kommenden Jahren stechen zwei Merkmale besonders hervor:

- Die Städte Dresden und Leipzig werden eine kleine Bevölkerungszu-

wachs erleben, während alle anderen Regionen starke Bevölkerungsrückgänge zu verzeichnen haben werden, die zwischen 11 und 37% liegen. Bevölkerungsprognose 2020: noch 3,8 Mio Sachsen

- Die sächsische Bevölkerung wird deutlich älter. Sachsen ist bereits heute das älteste Bundesland mit einem Durchschnittsalter von 43,3 Jahren. Dies wird sich bis 2020 auf 49 Jahre erhöhen – dabei altern die Kreise besonders schnell, deren Bevölkerung schneller zurückgeht (Hoyerswerda +8 Jahre, Niederschlesische Oberlausitz +9 Jahre, Leipzig +3 Jahre). Bei den Altersgruppen wird dies besonders deutlich. So sinkt die Zahl der bis 6jährigen bis zum Jahr 2020 um etwa 13%, die Zahl der 18-25jährigen sogar um 53%. Hingegen wird die Zahl der über 75jährigen um 61% steigen.

Damit kommen nicht nur auf unsere Sozialsysteme große Herausforderungen zu. Alle gesellschaftlichen



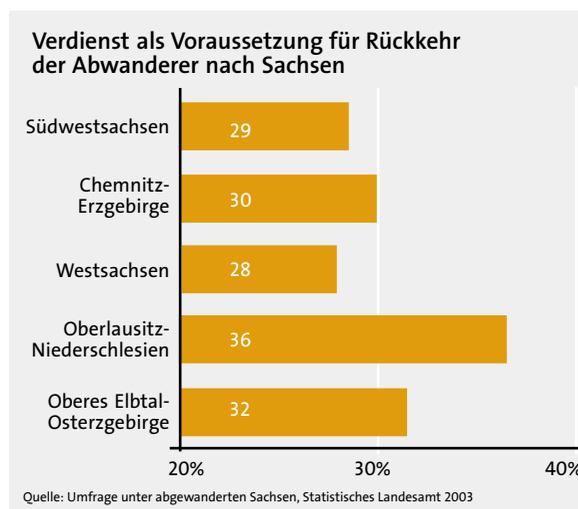
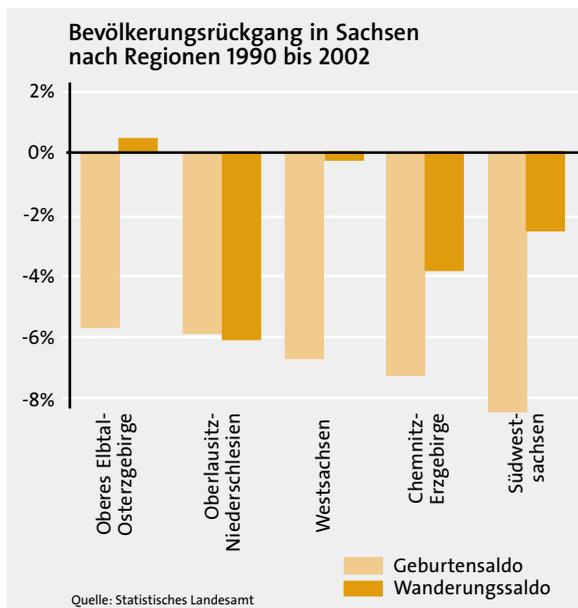
Bereiche werden von diesen Veränderungen betroffen sein. Grundvoraussetzung ist eine langfristig angelegte kreative politische Planung für das Land – die bisher nicht zu erkennen ist – die diese Erkenntnisse aufnimmt und umsetzt. Vor allem aber die kleinen und mittleren Unternehmen

werden in den kommenden Jahren ihre Personalentwicklung umstellen müssen, wollen sie auch in Zukunft erfolgreich am Markt operieren.

Die Herausforderung der nächsten Jahre wird darin bestehen, für diese unterschiedlichen Regionen Entwicklungsszenarien zu entwerfen, die die peripheren Regionen nicht abkoppelt und ihnen Perspektiven eröffnet, gleichzeitig aber die positive Entwicklung in den Großstadtreionen weiter unterstützt. Immerhin sind die Großstadträume – und dabei vor allem Leipzig und Dresden – ein Hoffnungsschimmer für die zukünftige Entwicklung Sachsens, vor allem auch die wirtschaftliche.

Löhne spielen bei Fortzugsmotiven große Rolle

Schaut man sich die Berufsstruktur der Fortgezogenen an, fällt die hohe Zahl der Erwerbstätigen und die verhältnismäßig geringe Zahl der Arbeitslosen auf. Fast 50% der Abwanderer hatten zum Zeitpunkt des Fortzuges in Sachsen einen Arbeitsplatz, bei den Männern sogar über 60%. Bei dieser Gruppe ist neben dem neuen Arbeitsplatz vor allem der höhere Verdienst das entscheidende Motiv beim Fortzug, wobei dieses Merkmal bei den Frauen sogar besonders deutlich ausgeprägt ist. Zunehmend finden sich aber auch familiäre Gründe bei den Fortzugsmotiven: die Menschen ziehen ihren Ehe- oder Lebenspartner „hinterher“. Offenbar fehlt bei vielen die Zuversicht, dass der Job in den alten Ländern nur ein Übergang ist, bis sich die wirtschaftliche Lage in Sachsen wieder verbessert. Dies spiegelt sich vor allem bei den Schulanfängern wieder: so bleibt die Zahl der ABC-Schützen in einigen Kreisen Sachsens bereits um bis zu



20% unter den – auf den Geburtenzahlen basierenden – Hochrechnungen zurück.

Bei der für die Unternehmen so wichtigen Gruppe der Arbeiter und Facharbeiter spielt der Lohn bei der Entscheidung über den Fortzug aus Sachsen eine besonders große Rolle. 12% aller fortgezogenen Sachsen geben als wichtigsten Fortzugsgrund einen höheren Verdienst an. Unter den Arbeitern sagen dies 27%, bei den Facharbeitern sogar 29% - damit ist der höhere Lohn bei der Entscheidung über den Fortzug fast genauso wichtig wie ein neuer Arbeitsplatz und verdeutlicht damit auf der anderen Seite, die Herausforderungen für die Unternehmen.

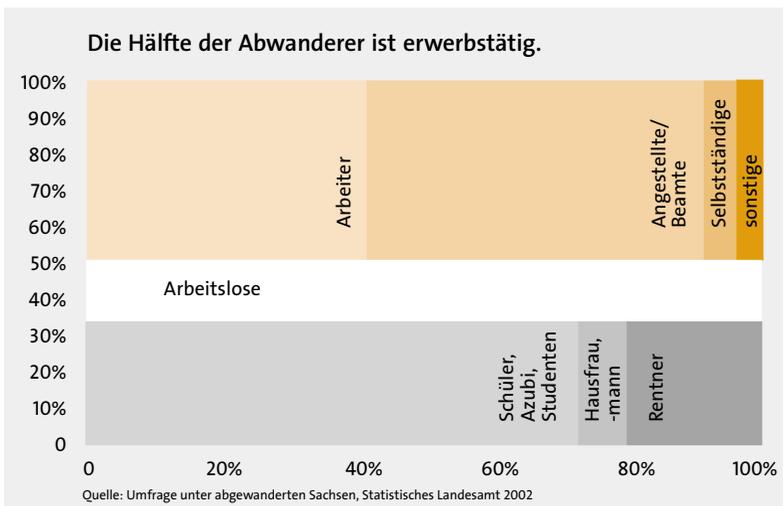
Kann man Fachkräfte zurückholen?

Die derzeitigen Wanderungsströme, ihre Ursachen und Gründe werden die Personalpolitik der sächsischen Unternehmen für die nächsten Jahre prägen. Die Abwanderung und der demographische Wandel lassen für die nächsten Jahre einen zunehmen-

den Fachkräftemangel erwarten. Das Zurückholen abgewanderter Sachsen zurück nach Chemnitz, Leipzig oder Bautzen ist ein gängiges Argumente, plausibel ist es jedoch kaum.

Die Bereitschaft der gut ausgebildeten Fortzieher, nach Sachsen zurück zu kehren, ist sehr gering. So sind lediglich 12% der jungen Abiturienten und nur 20% der Hochschulabsolventen prinzipiell zu einer Rückkehr nach Sachsen bereit. Wichtig ist es deshalb, die Bedingungen im Land so zu verändern, dass es erst gar nicht zum Fortzug kommt – zumal die Rückkehrbereitschaft sinkt, je länger man sich in der „neuen Heimat“ eingerichtet hat.

Die Untersuchungen haben gezeigt, dass in den letzten Jahren zunehmend ganze Familien abgewandert sind. Der stufenweise Fortzug (erst Pendeln des Manns, dann permanenter Fortzug des Mannes, später Nachzug von Kindern und Frau) ist bereits weit fortgeschritten. Die Bereitschaft, der mit Familie abgewanderten Sachsen, zurückzukehren,



wird dementsprechend nicht sehr groß sein. Ähnlich könnte es sich mit den jungen Sachsen verhalten, die bereits einige Jahre in den alten Ländern leben. Sie haben sich dort eine Existenz aufgebaut, möglicherweise bereits auch eine familiäre Umgebung. Auch sie werden nicht mehr so leicht nach Sachsen zurückkehren.

Junge wollen nicht zurück

Die lang anhaltende Abwanderung wird hier gleichsam zum Grund für die Nicht-Rückkehr. Die Befragung von abgewanderten Sachsen in der Wanderungsanalyse des Statistischen Landesamtes hat zwar eine grundsätzliche Bereitschaft von ca. 62% ergeben. Im Umkehrschluss schließen aber bereits 38% der ehemaligen Sachsen nach maximal einem Jahr in der neuen Heimat eine Rückkehr nach Sachsen aus – dieser Wert wird mit höherer Bildung sogar noch größer. Als Voraussetzung für eine Rückkehr werden von 51% der Abgewanderten ein Arbeitsplatz, von 31% der Verdienst angegeben. Von denjenigen, die nicht nach Sachsen zurückkehren wollen, geben 42%

bessere Verdienstmöglichkeiten (bei den bis 25jährigen sogar 55%), 22% bessere Lebens- und Zukunftsperspektiven als Gründe für die Nicht-rückkehr an.

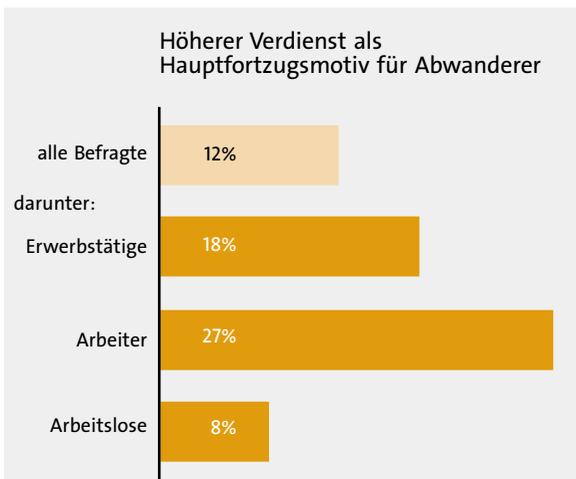
Darüber hinaus ist der Bedarf an jungen Fachkräften in den alten Bundesländern nicht minder ausgeprägt. Ein Drittel aller jungen Deutschen zwischen 18 und 25 Jahren lebt zur Zeit in Ostdeutschland – obwohl der Bevölkerungsanteil der neuen Länder insgesamt nur bei knapp 20% liegt. Daran wird deutlich: auch der Westen hat – bedingt durch bereits lang anhaltende niedrige Geburtenraten ein Nachwuchsproblem und wird bestrebt sein, die Anreize für junge Leute auszubauen.

Löhne und Lebensumfeld entscheiden

Dabei spielt neben dem Job der Lohn und das Lebensumfeld die entscheidende Rolle. Allerdings ist bei vielen sächsischen Unternehmen in naher Zukunft nicht zu erwarten, dass sie dem Westen vergleichbare Löhne zahlen werden können. Um so wichtiger ist die Stärkung der Unternehmen von innen heraus, damit sie in Zukunft ihre Fachkräfte angemessen bezahlen können. Darüber hinaus ist es notwendig, andere Anreize zu bieten, die die Fachkräfte stärker an ihre sächsischen Unternehmen und ihr Lebensumfeld binden.

Deshalb gehören lebendige Orte mit attraktiven Kultur- und Freizeiteinrichtungen, mit Sportstätten und Jugendclubs genauso zu den Standortfaktoren wie Straßen- und Bahnanschlüsse. Aber auch das Betriebsklima selbst ist nicht überall so, dass sich Arbeitnehmer an ihr Unternehmen gebunden fühlen. Es ist deshalb

Höherer Verdienst als Hauptfortzugsmotiv für Abwanderer



Quelle: Umfrage unter abgewanderten Sachsen, Statistisches Landesamt 2002

auch für die Unternehmerinnen und Unternehmer wichtig – auch unterhalb von Lohnanreizen – ihre Arbeitnehmer partnerschaftlich in die Unternehmen zu integrieren.

Ersatz und zeitliche Verlagerung von Löhnen

Daneben sind andere Modelle nötig, wie mit dem Lohndruck umgegangen werden kann, der sich durch die knapper werdenden Arbeitskräfte ergibt. Dazu sind ggf. auch öffentliche Unterstützungen nötig, will man innovative und wettbewerbsfähige Unternehmen auch in Zukunft in Sachsen behalten. So ließe sich zum Beispiel darüber nachdenken, ob Kommunen vorhandene Grundstücke günstig an Unternehmen oder Arbeitnehmer überlassen. Das wäre zum einen ein Beitrag zur Altersversorgung der Arbeitnehmer. Gleichzeitig würde dadurch die Eigentumsquote erhöht und damit auch der Anreiz für die Menschen, sich dauerhaft an die Gemeinde und das Unternehmen zu binden. Darüber hinaus könnten viele Kommunen auch

den nach wie vor hohen Sanierungsbedarf ihrer Bausubstanz verringern und „Schandflecke“ im Ortsbild beseitigen. Ebenso ist vor allem im ländlichen Raum mit einem solchen „Land für Lohn-Programm“ auch der Bevölkerungsschwund abbremsbar. Solche Modelle wären in erster Linie als public-private-partnership zwischen den Kommunen und Unternehmen vor Ort denkbar. Auf diese Weise könnten Betriebe Löhne durch Sachleistungen „kompensieren“ bzw. in die Zukunft „verschieben“. Arbeitnehmer müssten sich zwar weiterhin mit verhältnismäßig niedrigen Löhnen begnügen, bekämen dafür aber mit Grundstück oder Wohnraum einen Ausgleich, der sich gleichzeitig günstig auf die eigene Rentenversorgung auswirken kann.

Darüber hinaus sollte auch in Zukunft weiter an Modellen von Lohnzuschüssen oder negativer Einkommenssteuer gearbeitet werden, um vor allem den Niedriglohnbereich für Arbeitnehmer attraktiv zu machen. Auch die Beteiligung von Mitarbeitern an Unternehmen kann aktuel-

Bevölkerung nach Altersgruppen 2000-2015: Sachsen wird älter.

	1990	2000	2005	2010	2015	Veränderung 2000/2015	Veränderung 1990/ 2015
bis 15 jährige	885.500	550.800	430.600	447.600	441.100	-19,9%	-50,2%
15-65jährige	3.139.400	3.051.100	2.855.700	2.595.800	2.446.400	-19,8%	-22,1%
über 65jährige	751.000	823.700	956.200	1.024.100	1.029.700	+25,0%	+37,1%
alle Altersgruppen	4.777.500	4.425.600	4.242.100	4.067.600	3.917.200	-11,5%	-18,0%

Quelle: Statistisches Landesamt, Bevölkerungsprognose Variante 1

len Lohnverzicht über die Beteiligung in der Zukunft honorieren. Auch hier sind verschiedene Möglichkeiten staatlicher Unterstützung nötig, die vor dem Hintergrund der Förderung des Altersruhegeldes auch sinnvoll sind.

Personalmanagement wird Standortfaktor

Angesichts der bevorstehenden Probleme, die sich aus der natürlichen und räumlichen Bevölkerungsentwicklung ergeben, wird deutlich, dass Personalentwicklung und -management ein entscheidendes Wettbewerbskriterium wird. Umfragen unter Geschäftsführern von Unternehmen signalisieren, dass dies vielen Unternehmen noch nicht in vollem Umfang bewusst ist. Die öffentliche Hand ist hier zusammen mit den Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft gefordert, die Unternehmen auf die personalwirtschaftlich unruhigen Zeiten vorzubereiten. Denkbar wäre, dass kleine Unternehmen über die IHKs oder die Regionalstiftungen für Innovationen und Arbeit Sachsen Kapazitäten für Personalmanagement und -entwicklung poolen.

Familienfreundlichkeit rückt ins Rampenlicht

Gleichzeitig werden Themen, die auf den ersten Blick „wirtschaftsfern“ erscheinen, zunehmend wichtiger. So kann auch eine gesteuerte Zuwanderung ein wichtiges Instrument sein, um künftigen Personalproblemen unserer Unternehmen vorzubeugen.

Die vergleichsweise gute Ausstattung mit Kindertagesstättenplätzen wird in der Zukunft ein wichtiger

Standortvorteil sein, ähnliches gilt für feste Öffnungszeiten für unsere Schulen, Ganztagschulmodelle und Krippenplätze. Vor dem Hintergrund eines kleiner werdenden Erwerbspersonenpotentials ist die bessere Verknüpfung von Familie und Beruf zwingend – zumal sowohl die Eltern als auch mehr Kinder in Zukunft „gebraucht“ werden.

Mit familienfreundlichen Maßnahmen kann es gelingen, das Klima für mehr Kinder zu verbessern und so die Geburtenrate langfristig zu erhöhen. Gleichzeitig ermöglichen die Betreuungseinrichtungen den Vätern und Müttern, Arbeit anzunehmen. Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitskultur wird Kinderbetreuung in Zukunft jedoch auch an Wochenenden oder nach 16 Uhr nötig sein. Eine „Bevölkerungspolitik“, mit dem Ziel, die demographischen Veränderungen zu beeinflussen, rückt auf die Tagessordnung. Von Ländern wie Frankreich, aber auch von Erfahrungen aus der DDR, lässt sich dabei sicherlich einiges lernen. Dabei muss klar sein, Kinder- und Familienfreundlichkeit fängt bei jedem einzelnen an, zieht sich von der Kommunal- über die Wirtschafts- bis zur Finanzpolitik und in viele andere Sektoren.

Sachsen wird sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten stark verändern. Die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur können dabei auch eine große Chance sein, Neues auszuprobieren und Veränderungen zu gestalten. Sachsen kann dabei Vorreiter für andere Länder sein. Die Erfahrungen, die der Freistaat bei der demographischen Transformation macht, werden noch viele andere Länder nachfragen – nicht nur in Deutschland, sondern auch in Europa.

Literatur-empfehlungen.

AG Perspektiven für Ostdeutschland (Hg.) 2001: Ostdeutschland - eine abgehängte Region? Perspektiven und Alternativen

Michael Behr/ Antje Weiß (Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit FSA; TU Chemnitz) 2003: Robuste Wirtschaft – anhaltende personalwirtschaftliche Probleme. Zur Personal- und Nachwuchskräfte-sicherung im verarbeitenden Gewerbe im Wirtschaftsraum Zwickau und Aue-Schwarzenberg

Karl Nolle/ Thomas Kralinski 2002: Die Abwanderung und ihre Auswirkungen auf die sächsische Wirtschaft; in: ifo Dresden, Heft 3, 2002

isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V. (Hg.) 2002: Bevölkerungsentwicklung im Freistaat Sachsen. Entwicklungsperspektiven für den ländlichen Raum

Statistisches Landesamt 2000: Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2015

Statistisches Landesamt 2003: Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2020

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2002: Sächsische Wanderungsanalyse. Ergebnisse einer Befragung 2002 bei ehemaligen sächsischen Bürgerinnen und Bürgern, die in der Zeit von Januar 2000 bis Juli 2001 in ein anderes Bundesland gezogen sind

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2003: Regionalisierte Sächsische Wanderungsanalyse. Ergebnisse einer Befragung 2002 bei ehemaligen sächsischen Bürgerinnen und Bürgern, die in der Zeit von Januar 2000 bis Juli 2001 in ein anderes Bundesland gezogen sind

Gunter Steinmann/ Olaf Fuchs/ Sven Tagge 2002: Mögliche Effekte des demographischen Wandels – Ein Überblick, in: Wirtschaft im Wandel, 15, 470-480

Wolfram Kempe 2001: Neuer Trend in der Bildungsstruktur der Ost-West-Wanderung?, in: Wirtschaft im Wandel, 7, 205-210

Sächsische Hefte



- 1 **Unternehmens-Lust.**
Politik für den
sächsischen Mittelstand.
- 2 **Hierbleiben & Anpacken.**
Bevölkerungsentwicklung,
Geburtenrückgang und
Abwanderung in Sachsen.
- 3 **Gehen uns die Mitarbeiter aus?**
Wie Abwanderung und
Bevölkerungsentwicklung unsere
Unternehmen verändern.
- 4 **EnergieLand Sachsen.**
Energiepolitik für Wachstum,
Arbeitsplätze und Umweltschutz.

Impressum

Sächsische Hefte 3
Gehen uns die Mitarbeiter aus?
Wie Abwanderung und
Bevölkerungsentwicklung unsere
Unternehmen verändern.

Stand: 20. Juni 2003

Redaktion:
Thomas Kralinski, Karl Nolle

Fotos:
Archiv, Ulf Büschleb, Thomas Kralinski

Herausgeber:
Büro des wirtschaftspolitischen
Sprechers der
SPD-Landtagsfraktion Karl Nolle MdL

Sächsischer Landtag
Karl Nolle MdL
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1
01 067 Dresden
T 0351-318 70 49
F 0351-318 70 48
www.karl-nolle.de
karl.nolle@slt.sachsen.de

Druck:
Druckhaus Dresden GmbH

Gesamtgestaltung:
www.atelier.stankowski.de