

Demografischer Wandel in Hamburg: Handlungsbedarf aus Sicht unserer Handelskammer¹

Das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) hat im Auftrag unserer Handelskammer die Studie „Demografischer Wandel und Arbeitskräfteangebot: Perspektiven und Handlungsoptionen für hamburgische Unternehmen“ erstellt. Demnach verläuft die mittel- und langfristige Bevölkerungsentwicklung in Hamburg womöglich günstiger als im Bundesdurchschnitt. Bis zum Jahr 2020 wird das Arbeitskräfteangebot auf dem Hamburger Arbeitsmarkt voraussichtlich sogar zunehmen, doch die Gruppe der Erwerbspersonen wird deutlich altern.

Unsere Handelskammer formuliert mit dieser Anlage – ergänzend und konkretisierend zur HWWI-Studie – Handlungsrichtlinien für die politischen Entscheidungsträger in Hamburg, um unseren Standort auf den demografischen Wandel einzustellen. Denn es reicht nicht aus, die Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes zum Ziel zu erklären, um Hamburg auf Wachstumskurs zu halten. Hamburger Senat und Bürgerschaft sind daher aufgerufen, sich ein ehrgeizigeres Bevölkerungsziel für 2020 und 2050 zu setzen. Die demografische Entwicklung kann durch eine aktive, auf Zuzug von jungen Familien und steigende Geburtenraten zielende Bevölkerungspolitik zu Gunsten unserer Stadt verändert werden. Hierfür müssen heute die Weichen insbesondere in der Zuwanderungs-, Flächen-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik richtig gestellt werden.

Unabhängig von der HWWI-Studie hat unsere Handelskammer Hamburger Unternehmen zum Thema „Ältere Mitarbeiter“ befragt. Hieraus geht hervor, dass zwar 91 Prozent der Personalleiter dieses Thema als unternehmensrelevant einschätzen, hingegen aber drei Viertel der Führungskräfte der befragten Unternehmen mit dem Thema noch nicht vertraut sind. Unternehmen müssen sich also angesichts künftiger Veränderungen von Arbeitskräftepotenzial und Konsumverhalten noch stärker mit der zunehmenden Alterung der Bevölkerung auseinandersetzen.

Vor diesem Hintergrund ruft unsere Handelskammer Hamburger Politik und Unternehmen dazu auf, das Konzept der „Wachsenden Stadt“ mit Maßnahmen zu unterlegen, die der demografischen Herausforderung gerecht werden. Konkret geht es um Folgendes:

- **Zuwanderung bedarfsgerecht gestalten**

Deutschland und Hamburg brauchen eine Zuwanderungspolitik, die sich an den Erfordernissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sowie der Profilierung als Wissenschaftsstandort ausrichtet. Zur erfolgreichen Steuerung qualifizierter Einwanderung sind entsprechende Kriterien zu Grunde zu legen, die sich insbesondere auf das Alter, die Ausbildung, auf Sprachkenntnisse, berufliche Erfahrungen und die Integrationsfähigkeit beziehen. Dem Grundsatz des Förderns und Forderns folgend sollten Zuwanderern nicht nur Förderprogramme (z.B. Sprachkurse) angeboten werden, sondern zugleich die Bereitschaft und Fähigkeit der Menschen zur Integration geprüft und eingefordert werden. Einwanderern muss andererseits die Perspektive eines unbefristeten Aufenthaltes eröffnet werden. Um dem bestehenden und künftigen Fachkräftemangel in Hamburg zu begegnen, ist es ferner notwendig, die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union frühestmöglich zu realisieren. Um die Geschäftsbeziehungen zwischen Hamburg und der Welt zu intensivieren, sind zudem arbeits- und aufenthaltsrechtliche Hindernisse zu beseitigen, die derzeit bei der Beschäftigung von ausländischen Führungs- und Fachkräften bestehen.

¹ Die nachstehenden Forderungen ergänzen und konkretisieren die von unserer Handelskammer beim Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) in Auftrag gegebene Studie „Demografischer Wandel und Arbeitskräfteangebot: Perspektiven und Handlungsoptionen für hamburgische Unternehmen“ (HWWI Policy Report Nr. 12 des HWWI Kompetenzbereiches Hamburg und regionale Entwicklungen). Weitere Informationen: www.hk24.de/demografie.

Hamburg wird von der Zuwanderung nach Deutschland besonders profitieren, wenn es gelingt, die Hansestadt als attraktiven Standort international zu positionieren. Stärker im Ausland vermarktet werden sollte nicht zuletzt das Hamburg Welcome Center, welches - angesiedelt im Gebäude unserer Handelskammer – erste Anlaufstelle mit speziellem Behördenserviceangebot auch für ausländische Neubürger unserer Stadt ist.

- **Attraktive Wohn- und Gewerbeflächen anbieten**

Hamburg braucht mehr Wohnungen. Dabei muss die „Wachsende Stadt“ nicht nur der zusätzlichen Nachfrage der hier Lebenden gerecht werden, sondern auch den Wünschen der nach Hamburg ziehenden Menschen nachkommen. Um das Wohnungsangebot entsprechend zu erhöhen, bedarf es guter Investitionsbedingungen für Unternehmen und private Bauherrn sowie eines ausreichenden Angebots an Wohnbauflächen. Mittelfristig müssen jährlich rund 160 Hektar Wohnbauflächen zur Verfügung gestellt werden – bei einem anzustrebenden Bevölkerungszuwachs von 13.000 Menschen pro Jahr. Derzeit wird der Senat aber nur den Ansprüchen der aktuellen Bevölkerung gerecht. Denn schon bei gleichbleibendem Bevölkerungsstand ist eine zusätzliche Baufläche von 68 Hektar pro Jahr unerlässlich, um die steigenden Ansprüche der Einwohner zu befriedigen. Zusätzlich muss sich das Angebot aber auch durch eine möglichst große Vielfalt und Attraktivität auszeichnen – gerade um familienfreundliches Wohnen zu erleichtern.

Zudem ist bei der Gewerbeflächenpolitik eine Angebotsorientierung anzustreben. So kann Hamburg Unternehmen anziehen und sich als attraktiver Wirtschaftsstandort positionieren. Hierfür benötigt Hamburg in allen Teilen der Stadt ausreichende Flächenreserven, die kontinuierlich entwickelt werden müssen. Gleichzeitig ist die Transparenz bei der Vermarktung der Gewerbeflächen zu erhöhen. Die im Koalitionsvertrag des aktuellen Hamburger Senats angestrebte Trendumkehr beim Flächenverbrauch geht aber nicht nur deswegen in die falsche Richtung. Erfahrungsgemäß wird für jeden im Zentrum eingesparten Hektar das Dreifache im Umland verbraucht.

- **Integration von Kindern mit Migrationshintergrund sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern**

Die Hamburger Wirtschaft ist zwingend darauf angewiesen, künftig das gesamte verfügbare Arbeitskräftereservoir zu heben. In diesem Zusammenhang erfordert der demografische Wandel, die Frauenerwerbstätigkeit sowie die Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt deutlich zu erhöhen. Letztere zeichnen sich leider noch immer durch zu geringe oder sogar fehlende Bildungsabschlüsse aus. Um dies durchgreifend zu ändern, scheint eine Entkopplung des schulischen Erfolgs vom Bildungshintergrund und der Verfügbarkeit unterstützender Eltern erforderlich. Dies kann nur durch die Einführung echter Ganztagschulen gelingen, in denen am Nachmittag eine durch Lehrer durchgeführte Hausaufgabenbetreuung stattfindet. Dies hätte außerdem den Vorteil, dass das schulische Geschehen samt Hausaufgaben um etwa 16:00 Uhr sein Ende findet, was Raum für außerschulische Aktivitäten ließe und die Familie von schulisch bedingtem „Feierabend-Stress“ befreien würde. Dies wiederum käme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere der Erwerbstätigkeit von Frauen zu Gute. Um dies zu erreichen, muss die Kultur in den Schulen teilweise verändert werden. Die Schule muss ganztägig zum Arbeitsplatz der Lehrer werden, für die hierzu Arbeitsplätze vor Ort einzurichten sind. Insofern müssen die an Schulen stattfindenden baulichen Maßnahmen auf die Schaffung echter Ganztagschulen ausgerichtet werden. Dies bedeutet den Bau richtiger Schulkantinen und von Lehrerarbeitsplätzen.

Die Wirtschaft ihrerseits ist gefordert, für mehr Familienfreundlichkeit in den Unternehmen zu sorgen. Dies umfasst bessere Möglichkeiten sowohl für die Betreuung von Kindern als auch für die Pflege von älteren Angehörigen. Bereits heute leisten familienfreundliche Betriebe einen wichtigen Beitrag zur „Wachsenden Stadt“. Gemeinsam mit Senat und Handelskammer hat unsere Handelskammer die „Hamburger Allianz für Familien“ initiiert. Ziel der Allianz ist es, die ökonomischen Vorteile der Familienfreundlichkeit in Betrieben her-

auszustellen und Unternehmen bei der praktischen Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik zu unterstützen. Diese Initiative ist nachhaltig fortzusetzen.

- **Duale Berufsausbildung und Lebenslanges Lernen stärken**

Die Ausbildung von jungen Arbeitskräften und somit die frühzeitige Bindung an das eigene Unternehmen sind eine Kernstrategie, um dem künftig verschärften Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels zu begegnen. Der nationale Ausbildungspakt, der bis zum Jahr 2010 läuft, hat sich außerordentlich bewährt und sollte verlängert werden. Insbesondere auch der Hamburger Wirtschaft ist es gelungen, die Benchmarks für neue Ausbildungsplätzen und -betrieben jährlich zu übertreffen. Als besonders erfolgreich hat sich dabei das Instrument der Einstiegsqualifizierung erwiesen, das noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen in sechs- bis zwölfmonatigen Praktika einen Einstieg in eine duale Berufsausbildung ermöglicht. Um den Bedarf der Wirtschaft nach gut ausgebildeten Fachkräften erfüllen zu können, brauchen Unternehmen Ausbildungsberufe, die auf die Bedürfnisse ihrer Branche passgenau zugeschnitten sind. Deshalb müssen auch in Zukunft neue Ausbildungsberufe – einschließlich zweijähriger theoriegeminderter – zugelassen werden.

Neben Ausbildung sollten Unternehmen angesichts der Alterung der Erwerbsbevölkerung auch stetig in die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter investieren. Insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer im Sinne des lebenslangen Lernens sind unerlässlich, um qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse zu gewährleisten.

- **Gesundheit fördern**

Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter entwickeln sich verstärkt zu einem Erfolgsfaktor für Unternehmen und damit zu einem Kernthema nachhaltiger Personalpolitik. Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz hilft, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bis ins Alter zu sichern. Unsere Handelskammer bietet Unternehmen vielfache Unterstützung bei Aufbau und Pflege eines gezielten betrieblichen Gesundheitsmanagements, etwa beim jährlich stattfindenden Gesundheitstag, des Kompetenznetzwerkes „Fit in Hamburg“ sowie anhand von Best-Practice-Beispielen in der Broschüre „Erfolgsfaktor Gesundheit“.

Eine älter werdende Gesellschaft bietet Wachstumsperspektiven für die Gesundheitswirtschaft. Bevölkerung und Arbeitnehmer sollen gesund aufwachsen, gesund bleiben und gesund altern. Eine Verbesserung der Pflege für älter werdende Menschen und der Unterstützung der pflegenden Angehörigen ist unerlässlich. Die Chancen, die hierin für den Standort Hamburg liegen, sollten durch die Umsetzung des Konzepts „Urbane Gesundheit – Erfolgskonzept Gesundheitsmetropole Hamburg“ genutzt werden.

- **Vielfalt als Chance nutzen**

Durch den demografischen Wandel wird unsere Gesellschaft nicht nur älter, sondern auch bunter – Vielfalt und Individualität nehmen zu. Hierdurch wandeln sich auch Kundenstrukturen und Anspruchsgruppen von Unternehmen. Die gesellschaftliche Vielfalt sollten Unternehmen nicht nur tolerieren, sondern aktiv als Wettbewerbsfaktor nutzen, in dem sie die Vielfalt in ihrer Umwelt auch innerhalb ihrer Belegschaft abbilden. Die Verschiedenheit der Mitarbeiter hinsichtlich Alter, Geschlecht oder Nationalität kann zu einem besseren Verständnis für Kundenwünsche beitragen. So können etwa bereits in der Produktentwicklung unterschiedliche Kundenanforderungen berücksichtigt oder Fehler in der Außendarstellung des Unternehmens frühzeitig vermieden werden.

Unsere Handelskammer bietet Unternehmen Beratung beim Aufbau eines Diversity Managements. Die Hamburg School of Business Administration hat das Diversity Management als Forschungsschwerpunkt erklärt, daher ist diese Beratung wissenschaftlich fundiert. Um der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Themas Vielfalt gerecht zu werden, hat unsere Handelskammer die „Charta der Vielfalt“ – eine von der Bundesregierung unterstützte Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen – unterzeichnet.