



ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS



Demographischer Wandel – Chancen und Herausforderungen für das Handwerk

Berlin, Februar 2007



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Demographischer Wandel – Chancen und Herausforderungen für das Handwerk

Deutschland steht vor einem dramatischen Wandel seiner Bevölkerungsentwicklung. In den kommenden Jahrzehnten wird nicht nur die Anzahl der Bundesbürger deutlich zurückgehen, vielmehr verschiebt sich auch der Altersaufbau der Bevölkerung stark: Immer mehr alten Menschen werden immer weniger junge Menschen gegenüber stehen, die Bevölkerung schrumpft und überaltert.

Der demographische Wandel wird erhebliche Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft haben – schon heute sind sie in den Finanzierungsproblemen der Sozialversicherungssysteme deutlich spürbar. Mittel- bis langfristig werden die Auswirkungen noch deutlich zunehmen. Auch für das Handwerk ergeben sich aus dem Rückgang der Bevölkerung und dem sich ändernden Altersaufbau zahlreiche Herausforderungen: Dazu zählen die Sicherung des Bedarfs an Auszubildenden und Fachkräften, der Umgang mit alternden Belegschaften oder die Anpassung an veränderte Nachfragestrukturen. Zugleich bietet der wachsende Anteil älterer Menschen aber auch zahlreiche Marktchancen für das Handwerk: Neben dem altersgerechten Wohnen sind dies insbesondere auf ältere Personen zugeschnittene Leistungen mit hoher Serviceorientierung.

1. Bevölkerungsentwicklung bis 2050

Derzeit hat Deutschland rund 82,4 Millionen Einwohner. Bis zum Jahr 2050 wird ihre Anzahl jedoch um mindestens 8 Millionen Menschen sinken, wie das Statistische Bundesamt in seiner 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung prognostiziert.¹ Ursache für den starken Bevölkerungsrückgang ist zum einen die seit langem zu niedrige Geburtenrate. Um die Bevölkerung stabil zu halten, müssten dauerhaft je 100 Frauen etwa 210 Kinder geboren werden. Allerdings liegt die Geburtenrate schon seit Mitte der 1970er Jahre deutlich darunter, zuletzt mit 134-136 Geburten pro 100 Frauen im Jahr 2005.² Seit drei Jahrzehnten übersteigt zudem kontinuierlich die Anzahl der Sterbefälle die Geburten: So standen im Jahr 2005 686.000 Lebendgeburten 830.000 Sterbefälle gegenüber, es sind rund 144.000 mehr Menschen gestorben als geboren.³

Prinzipiell ist eine Geburtenlücke, sofern sie nicht stark anwächst, noch nicht problematisch für die Bevölkerungsentwicklung einer Volkswirtschaft: So sind die Einwohnerzahlen Deutschlands bis zum Jahr 2003 leicht gestiegen, obwohl seit 1972 jedes Jahr mehr Menschen starben, als Kinder geboren wurden. Verantwortlich dafür war die in der Vergangenheit relativ hohe Nettozuwanderung nach Deutschland, die die Geburtenlücke überkompensiert hat.

Eine Kompensation durch Zuwanderung erscheint in der Zukunft allerdings unrealistisch, weil sich das Geburtendefizit deutlich vergrößern wird: Während im

¹ Statistisches Bundesamt (2006).

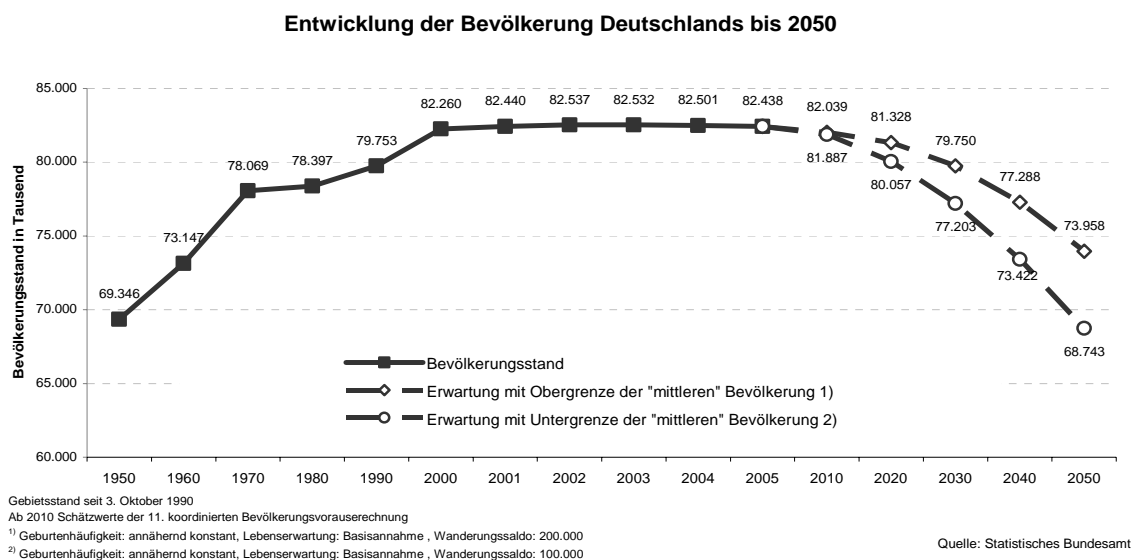
² Statistisches Bundesamt (2006a).

³ Statistisches Bundesamt (2006b).

Jahr 2005 rund 144.000 mehr Menschen starben als geboren wurden, dürfte die Differenz bis zum Jahr 2050 auf 566.000 Personen ansteigen.⁴ Zuwanderung kann den sich beschleunigenden Bevölkerungsrückgang mildern, aber nicht ausgleichen. Nach einer Studie der Vereinten Nationen wäre dafür eine jährliche Nettozuwanderung von rund 344.000 Menschen erforderlich.⁵

Vor diesem Hintergrund wird die Bevölkerung nach der mittleren Variante der 11. Voraussrechnung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2050 nur noch knapp 74 Millionen Personen zählen. Dabei ist neben einem konstanten Geburtenfaktor und einer mittleren Zunahme der Lebenserwartung bereits ein jährlicher positiver Zuwanderungssaldo von 200.000 Personen berücksichtigt. Variiert man die Annahmen und geht von einer zwar weiter positiven, aber mit einem jährlichen Plus von 100.000 Personen deutlich geringeren Nettozuwanderung aus, sinkt die Bevölkerung bis zum Jahr 2050 sogar auf 68,7 Millionen Menschen.⁶

Abbildung 1



2. Struktur der Bevölkerung bis 2050

Neben der sinkenden Zahl der Gesamtbevölkerung wird sich auch der Altersaufbau der Bevölkerung grundlegend verschieben. Verantwortlich hierfür ist zum einen wiederum die unzureichende Geburtenrate, zum anderen aber auch die seit mehr als einem Jahrhundert steigende Lebenserwartung: Während ein im Jahr 1966 neugeborener Junge im statistischen Durchschnitt damit rechnen konnte, 67,7 Jahre alt zu werden, sind es bei heute Geborenen bereits 75,9 und damit knapp 8 Jahre mehr.⁷ Ähnlich stark hat die Lebenserwartung bei Frauen zugenommen. Und auch für die Zukunft gehen die Forscher von einer weiter steigenden Lebenserwartung aus.

⁴ Statistisches Bundesamt (2006), S. 31ff.

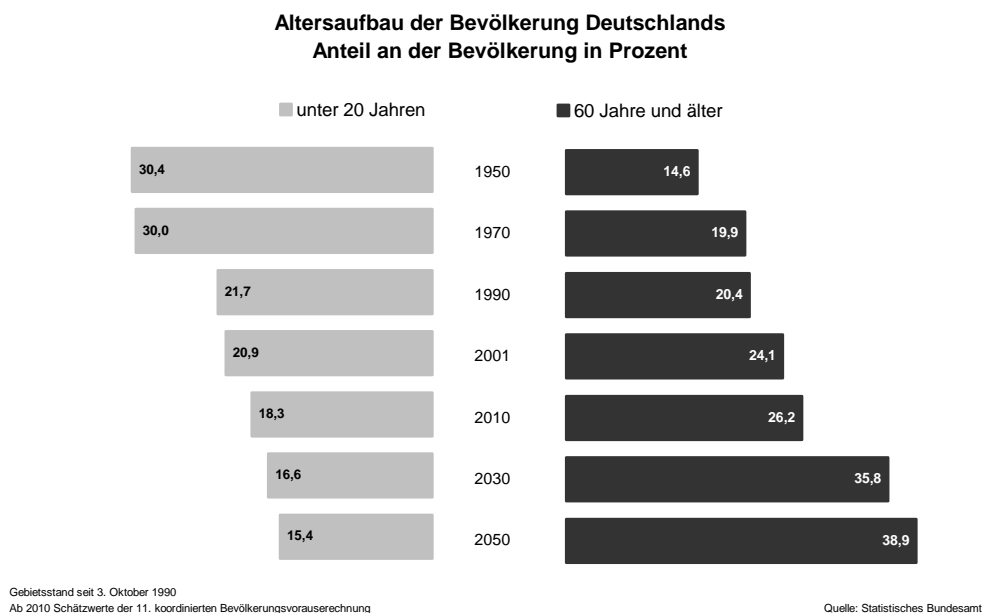
⁵ Institut der Deutschen Wirtschaft (2004), S. 7.

⁶ Statistisches Bundesamt (2006), S. 33f.

⁷ Statistisches Bundesamt (2006), S. 13.

Diese Entwicklungen haben erhebliche Auswirkungen auf die Altersstruktur (siehe Abbildung 2). Das niedrige Geburtenniveau führt dazu, dass die jüngeren Altersjahrgänge in der Zukunft generell schwächer besetzt sein werden als die älteren. So wird die Zahl der unter 20jährigen von rund 17,3 Mio. Personen im Jahr 2001 (20,9 Prozent der Bevölkerung) bereits bis zum Jahr 2010 auf 15,1 Millionen sinken (18,3 Prozent). Im Jahr 2050 werden die unter 20jährigen nur noch 11,4 Mio. zählen und einen Anteil von 15,4 Prozent an der Bevölkerung haben. Demgegenüber steigt der Anteil der über 60jährigen in der Gesellschaft kräftig an: Während im Jahr 2001 „erst“ rund 19,9 Mio. Personen über 60 Jahre alt waren (24,1 Prozent der Bevölkerung), werden es im Jahr 2010 schon 21,5 Mio. Personen sein (26,2 Prozent) und im Jahr 2050 sogar 28,8 Millionen. Mehr als jeder Dritte ist dann dieser Altersgruppe zuzurechnen (38,9 Prozent).⁸ Damit wird die Anzahl der älteren Personen im Jahr 2050 rund zweieinhalb mal so hoch sein wie die Anzahl der Jüngeren unter 20 Jahren.

Abbildung 2



Die Alterung der deutschen Gesellschaft wird allerdings schon vorher zu Problemen führen: Denn die Verschiebungen im Altersaufbau werden sich im Wesentlichen im Zeitraum von 2010 bis 2030 vollziehen. Dies signalisiert der so genannte Altenquotient, der den Anteil der Personen im Rentenalter (ab 60 bzw. 65 Jahre und älter) zu 100 Personen im erwerbsfähigen Alter von 20 bis 59 bzw. 64 Jahren ins Verhältnis setzt. Kamen im Jahr 2001 noch 44 über 60-Jährige auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter, werden es 2020 bereits 57 und im Jahr 2030 sogar 75,2 sein. Danach nimmt der Altenquotient deutlich langsamer zu.⁹ Die starke Zunahme des Altenquotienten wäre auch bei einem tatsächlichen Rentenzugangsalter ab 65 bzw. 67 Jahren zu beobachten, jedoch auf niedrigerem Niveau.

⁸ Alle Daten basieren auf der mittleren Variante mit hoher Zuwanderung (Obergrenze), die die Bevölkerung auf 74 Mio. vorausberechnet. Siehe Statistisches Bundesamt (2006), Anhang B, sowie Statistisches Bundesamt (2003).

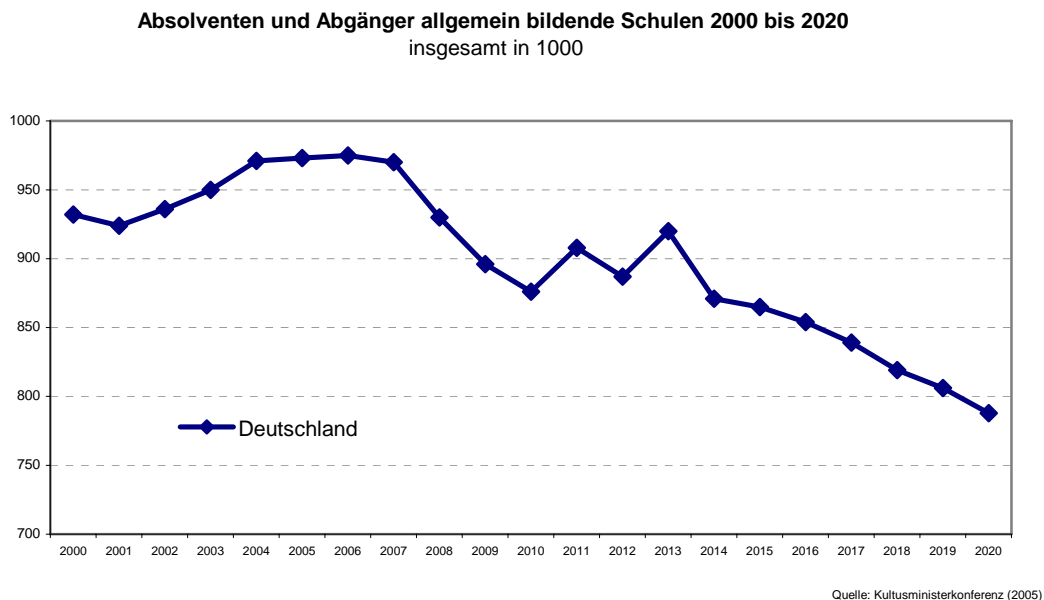
⁹ Statistisches Bundesamt(2006), S. 32.

3. Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotential

Ausbildungspotential

Nach Schätzungen der Kultusministerkonferenz hat die Anzahl der Schulabgänger von allgemein bildenden Schulen bereits ihren Höhepunkt erreicht und wird ab dem Jahr 2007 kontinuierlich zurückgehen. Während im Jahr 2006 noch 975.000 junge Menschen von den allgemein bildenden Schulen abgegangen sind, werden es im Jahr 2010 nur noch 876.000 und im Jahr 2020 sogar nur noch 788.000 sein.¹⁰ Schon im Jahr 2008 wird die Anzahl der Schulabgänger abrupt um rund 40.000 gegenüber dem Vorjahr sinken und spätestens ab dem Jahr 2009 zu Engpässen bei der Lehrstellenbesetzung in der deutschen Wirtschaft führen und einen starken Wettbewerb der Unternehmen um die Lehrstellenbewerber entfachen (Abbildung 3). Dieser Wettbewerb wird in einzelnen Regionen besonders stark ausfallen.

Abbildung 3



Erwerbspersonenpotential und Erwerbspersonen

Zeitlich nachgelagert führen weniger in das Erwerbsleben eintretende und mehr ausscheidende Personen zu einem stark sinkenden Erwerbspersonenpotential. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird die Anzahl der Erwerbspersonen bis etwa 2010/2015 nur leicht abnehmen, wobei der demographiebedingte Rückgang noch durch Zuwanderung ausgeglichen werden kann. Danach ist allerdings davon auszugehen, dass das Erwerbspersonenpotential aufgrund des demographischen Faktors so stark sinkt, dass selbst eine in Zukunft weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie hohe jährliche Zuwanderungszahlen den Rückgang nicht mehr bremsen können.

¹⁰ Kultusministerkonferenz (2005), S. 65 ff.

Selbst unter der Annahme einer jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 Personen und kontinuierlich steigenden Erwerbsquoten bei Frauen und Älteren sinkt die Zahl der Erwerbspersonen von 44,5 Mio. (2004) bis zum Jahr 2050 auf nur noch 35,5 Mio.¹¹

Im Zuge des rückläufigen Erwerbspersonenpotentials wird sich auch die Altersstruktur der Arbeitskräfte ändern. Insbesondere der Anteil der 50 bis 64-Jährigen gewinnt in der Zukunft deutlich an Gewicht. Ihre Anzahl steigt von 10,3 Mio. in 2004 schnell auf 14,3 Mio. Personen im Jahr 2020 an. Dem gegenüber sinkt die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Erwerbspersonen jüngeren und mittleren Alters dramatisch: Während im Jahr 2004 noch fast 10 Mio. Erwerbspersonen jünger als 30 Jahre waren, werden es 2020 bereits weniger als 9 Mio. und 2050 nur noch knapp über 7 Mio. sein. Auch die Zahl der 30-49-Jährigen sinkt stark von 24 Mio. auf 19,5 Mio. in 2020 und 16,9 Mio. in 2050.¹²

Der Rückgang und die Altersverschiebung der Erwerbspersonen dürfte sowohl im Inland als auch grenzüberschreitend zu einem zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und Auszubildende führen, zumal fast alle europäischen Länder vor ähnlichen demographischen Herausforderungen stehen. Deshalb sollten zum einen keine zu großen Erwartungen an die Anzahl der qualifizierten Zuwanderungen nach Deutschland gestellt werden, zum anderen werden auch deutsche Fachkräfte stärker als bislang aus dem Ausland umworben.

4. Herausforderungen für das Handwerk

Der absolute Rückgang der Bevölkerung und die Alterung der Gesellschaft werden gravierende Auswirkungen auf das Handwerk haben, insbesondere auf das Arbeitskräftepotential. Damit sind zahlreiche Herausforderungen für die Sicherung des Fachkräftebedarfs, aber auch für die Fortführung der Betriebe verbunden.

4.1. Ausbildung sichern

Das Handwerk leistet traditionell einen überproportionalen Beitrag zur Qualifikation der Arbeitnehmer in Deutschland. So sind die Handwerksbetriebe trotz der seit Jahren schwierigen wirtschaftlichen Entwicklung auch im Jahr 2005 ihrer Rolle als „Ausbilder der Nation“ gerecht geworden und haben 30,7 Prozent aller Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt, während die Anzahl der im Handwerk Beschäftigten an den Erwerbstätigen „nur“ bei 12,4 Prozent liegt. Das Ausbildungspotential des Handwerks ist allerdings noch höher: Schon in der Vergangenheit konnten viele Handwerksbetriebe ihre offenen Ausbildungsplätze nicht besetzen, obwohl auf dem Markt eine Überschussnachfrage nach Lehrstellen herrschte. Neben der oftmals fehlenden Ausbildungsreife der Schulabgänger ist dafür auch ein Wandel der Ausbildungspräferenzen verantwortlich. Viele Jugendliche haben in der Vergangenheit Ausbildungsberufe in anderen Wirtschaftsbereichen vorgezogen, weil Arbeitszeiten und Arbeitsweisen in handwerklichen Berufen als unbequem angesehen werden.

¹¹ Fuchs / Dörfler (2005).

¹² Ebenda, S. 3.

Besonders stark davon betroffen waren die Lebensmittel- sowie die Bau- und die Ausbauhandwerke.¹³

Die Probleme, geeigneten Nachwuchs zu gewinnen, werden sich bereits in der nahen Zukunft verschärfen und ausbreiten, wenn die Anzahl der Schulabgänger sinkt, die Neigung zu studieren weiter steigt und damit insgesamt weniger Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind. Dabei konkurriert das Handwerk mit der Industrie, dem Handel und anderen Wirtschaftsbereichen um Auszubildende. Vor diesem Hintergrund wird es darauf ankommen, die Attraktivität von Ausbildungen im Handwerk weiter zu erhöhen und Jugendliche frühzeitig für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern. Dazu zählen:

- ♦ Modernisierung der Ausbildungsberufe und der Ausbildungsbezeichnungen sowie Anpassung der Ausbildungsinhalte.
- ♦ Offensive Werbung für eine Ausbildung im Handwerk.
- ♦ Stärkere Vermittlung der Vielfalt der handwerklichen Ausbildungen und der beruflichen Chancen im Handwerk, dabei insbesondere auch der Selbständigkeit.
- ♦ Verstärkung der Partnerschaften zwischen Schulen und Handwerk, möglichst frühe Sensibilisierung der Jugendlichen für eine Ausbildung im Handwerk durch Veranstaltungen, Mentoren und Praktika.

Zur Sicherstellung einer auch in Zukunft hohen Anzahl von Auszubildenden im Handwerk ist aber auch die Politik gefordert. Sie hat in den nächsten Jahren die Aufgabe, das Ausbildungspotential zu steigern. Dazu gehört zum einen, den Anteil der Schulabgänger ohne qualifizierten Abschluss stark zu reduzieren und zum anderen, die Ausbildungseignung der Jugendlichen insgesamt deutlich zu erhöhen. Aber auch die Betriebe sind in der Pflicht: Sie müssen die Nachwuchsgewinnung noch stärker als bislang als strategische Aufgabe ansehen, um den eigenen Fachkräftebedarf für die Zukunft zu sichern und ihre Angebote an die Jugendlichen erweitern. Dazu zählen auch verstärkte Aktivitäten zur Fort- und Weiterbildung.

4.2. Fachkräftemangel vermeiden

Die sinkende Anzahl der Erwerbspersonen wird mittelfristig zu einem Nachfrageüberschuss nach qualifizierten Fachkräften führen. Dadurch wird sich das schon heute in einigen Regionen und bestimmten Gewerken bestehende Problem, qualifiziertes Personal zu finden und zu halten, verschärfen. Zudem stellt aber auch die Alterung der bestehenden Belegschaften eine Herausforderung für die Handwerksbetriebe dar, dabei nicht zuletzt vor dem Hintergrund des technischen Fortschritts. Vor diesem Hintergrund muss das Handwerk frühzeitig erkennen, dass Fachkräfte in der Zukunft immer stärker zu einem knappen Gut werden und ihnen eine Schlüsselfunktion für den betrieblichen Erfolg und für die Entwicklung der Wirtschaftsgruppe Handwerk insgesamt zukommt.

¹³ Siehe dazu Zentralverband des Deutschen Handwerks (2003), S. 10f.

Neben einem hohen Maß an eigener Ausbildungsleistung sind dabei die Erschließung vorhandener Erwerbspersonenpotentiale und eine verstärkte Fort- und Weiterbildung geeignet, die drohende Lücke zwischen Fachkräfteangebot und Nachfrage zu verringern.

- ♦ **Mobilisierung Älterer:** In vielen Handwerksberufen ist der Anteil der Fachkräfte, die bis zur Rente im Beruf bleiben, gering. Zumeist sind dafür gesundheitliche Probleme und hohe körperliche Belastungen verantwortlich. Vor dem Hintergrund der zunehmend schwierigeren Rekrutierung junger qualifizierter Arbeitnehmer und des demographisch bedingten Anstiegs des Durchschnittsalters steigt allerdings der Druck, ältere Mitarbeiter länger als bisher zu beschäftigen. Dazu ist die Entwicklung betrieblicher Strategien für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik (Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Arbeitsgestaltung) erforderlich¹⁴, mit der ältere Arbeitnehmer länger zu beschäftigen sind und ihr Know-How im betrieblichen Prozess weiter genutzt und gezielt an jüngere Personen weitergegeben werden kann.
- ♦ **Weiterbildung:** Wesentliche Bedeutung hat dabei die Verstärkung der Fort- und Weiterbildungsaktivitäten von Inhabern und Mitarbeitern unabhängig vom Alter. Erforderlich ist die Entwicklung von Weiterbildungsstrategien, die aufbauend auf der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs individuelle Weiterbildungspläne für die Mitarbeiter vorsehen und das Prinzip des lebenslangen Lernens in den Betrieben verankern. Damit kann auch die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb erhöht werden. Zur Implementierung der Prozesse ist externe Unterstützung sinnvoll.
- ♦ **Systematische Personalsuche und Personalauswahl:** Daneben gilt es aber auch, die vorhandenen Erwerbspersonenpotentiale auf Basis von Anforderungsprofilen systematisch nach geeignetem Personal zu durchsuchen. Dazu kann auch die Einstellung bzw. Wiedereinstellung von erfahrenen Mitarbeitern bzw. selber zu qualifizierenden Personen zählen.

Auch im Bereich der Fachkräfte kommt der Politik eine wichtige unterstützende Rolle zu. Sie muss einerseits Sorge dafür tragen, dass die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsagenturen in der Zukunft wesentlich genauer auf das Anforderungsprofil der Betriebe zugeschnitten werden als bislang. Des Weiteren sind Weiterbildungskonzepte zu entwickeln, die in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben den konkreten betrieblichen Bedarf berücksichtigen und auf einzelne Anforderungen hin qualifizieren. Darüber hinaus müssen die Voraussetzungen für eine gezielte qualifizierte Zuwanderung geschaffen werden.

¹⁴ Vgl. Weber / Packebusch (2005).

4.3. Unternehmensnachfolge sichern

Die demographische Entwicklung hat aber nicht nur Auswirkungen auf die abhängige Beschäftigung. Auch die Zahl der potentiellen Selbständigen wird in den kommenden Jahren sinken, so dass ein nachlassendes Gründungsgeschehen und Probleme bei der Unternehmensnachfolge zu erwarten sind. Die Ausgestaltung eines erfolgreichen Übergabeprozesses im Handwerk hat aber auch wesentliche Bedeutung für die Volkswirtschaft: So hängen von erfolgreichen Unternehmensübergaben nicht nur viele Tausend Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie hohe Investitionsvolumina ab, vielmehr ist mit fehlgeschlagenen Betriebsübergaben auch ein Verlust von Wissen und Erfahrungen verbunden, das über viele Jahre bei den Mitarbeitern angesammelt wurde.

Wie groß das Übergabepotential ist, zeigt eine ZDH-Umfrage aus dem Jahr 2003: Damals gaben 25,3 Prozent der Befragten an, ihren Betrieb in den nächsten fünf Jahren aus Alters- oder sonstigen Gründen an einen Nachfolger übergeben zu wollen. Weitere 15,8 Prozent planten eine Übergabe in den nächsten 10 Jahren.¹⁵ In den kommenden Jahren muss allein im Handwerk für mindestens 200.000 Unternehmen ein Nachfolger gefunden werden.

Um die negativen Konsequenzen unzureichender Übergaben zu vermeiden, bedarf es einer Verstärkung der Aktivitäten zur Unternehmensnachfolge. Neben einer konsequenten Nutzung der Beratungsangebote der Handwerksorganisationen und dem Ausbau von Nachfolgebörsen müssen in der Zukunft insbesondere die Anreize zur Selbständigkeit erhöht werden, um weitere Personengruppen zu mobilisieren. Dazu zählt zum einen, schon in den Schulen zu vermitteln, dass die unternehmerische Tätigkeit eine Vielfalt von persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und Unabhängigkeit im Vergleich zu Laufbahnen in abhängiger Beschäftigung bietet. Zum anderen muss die gezielte Vorbereitung der Studenten auf das Unternehmertum und nicht ausschließlich auf abhängige Erwerbstätigkeit verstärkt werden. Mit der Einrichtung von Entrepreneurship-Lehrstühlen an den deutschen Hochschulen ist man diesbezüglich zwar auf dem richtigen Weg, stärker als bislang muss dabei die Zielrichtung verfolgt werden, Absolventen von Hochschulen und Fachhochschulen auch für die Übernahme bestehender Betriebe zu gewinnen. Steuerliche Anreize können dazu einen erheblichen Beitrag leisten.

5. Chancen des demographischen Wandels

Die Alterung der Gesellschaft bringt aber nicht nur Herausforderungen mit sich, sondern birgt gerade auch für das Handwerk eine Vielfalt von Marktchancen, zumal ältere Personengruppen in der Regel nicht nur über im Durchschnitt höhere verfügbare Einkommen sowie höhere Ersparnisse als jüngere verfügen, sondern aufgrund der im Alter geänderten Bedarfslagen auch stärker handwerkliche Leistungen nachfragen. So steigen mit zunehmendem Alter nicht nur die Sicherheits- und Bequemlichkeitsbedürfnisse stark an, sondern auch die Nachfrage nach erhaltenden und pflegenden Leistungen.

¹⁵ Zentralverband des Deutschen Handwerks (2003).

Zudem legen ältere Personen auch höheren Wert auf produktbegleitenden Service und Beratung sowie eine möglichst einfache Abwicklung auch komplexer Aufträge, damit auf die ureigensten Kompetenzen des Handwerks.¹⁶

Wie groß die Marktpotentiale sind, wird daran deutlich, dass

- ♦ die absolute Anzahl der älteren Personen über 60 Jahre im Gegensatz zur Gesamtbevölkerung in der Zukunft kontinuierlich ansteigt, von 20,5 Mio. (2005) auf 21,5 Mio. im Jahr 2010 und auf bereits 24,5 Mio. Menschen im Jahr 2020;
- ♦ damit die älteren Personen auch relativ immer bedeutender werden: Der Anteil der über 60jährigen an der Gesamtbevölkerung nimmt von 24,9 Prozent (2005) auf 30,2 Prozent im Jahr 2020 zu, und
- ♦ die über 60-Jährigen auch immer älter werden. Die durchschnittliche Lebenserwartung wird im Jahr 2050 rund 8 Jahre höher sein als heute.

Im Zuge dieser Entwicklung ergeben sich für das Handwerk die größten Wachstumsfelder in den Bereichen altersgerechtes oder barrierefreies Wohnen, seniorengerechte Dienstleistungen und Infrastruktur.

5.1. Altersgerechtes Wohnen

Während das Neubauvolumen aufgrund der sinkenden Bevölkerungszahl in der Zukunft tendenziell nachlassen wird, lässt die steigende Anzahl älterer Menschen eine wachsende Nachfrage nach Modernisierungen und Sanierungen erwarten.¹⁷ Da Senioren i.d.R. so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden leben wollen und die zumeist vor langer Zeit bezogenen Wohnungen vielfach den Anforderungen des Wohnens im Alter nicht gerecht werden, kommt der altersgerechten Anpassung des Wohnraums eine wachsende Bedeutung zu. Dazu zählen zum einen alle Maßnahmen, die helfen, die Wohnprobleme älterer Menschen zu beseitigen, so z.B. die Verbreiterung von Türen, der Bau von Rampen, schwellenlose Eingänge, altersgerechte Sanitär-Installationen, barrierefreie Duschen oder elektrische Hilfen bei Betten, Schränken, Türen und Treppen.¹⁸ Zum anderen aber auch Maßnahmen, die den Wohnkomfort und die Sicherheit steigern, darunter z.B. die Installation und Einrichtung moderner Kommunikationsanlagen samt Internet und Schließsysteme sowie Notrufanlagen. Auf diesen Feldern eröffnen sich für zahlreiche Bau- und baunahe Handwerksberufe neue Marktpotentiale.

Das Handwerk ist für die Erbringung dieser Leistungen besonders geeignet, zumal die altersgerechte Anpassung von Wohnraum sehr individuelle und auf das einzelne Gebäude sowie auf die Wünsche des Kunden zugeschnittene Leistungen erfordern.

¹⁶ Reißig / Kornhardt / Bizer (2006), S. 23.

¹⁷ So schätzte der nordrhein-westfälische Handwerkstag Ende 2003 das Volumen zur Wohnraumanpassung allein für den nordrhein-westfälischen Gebäudebestand auf 6,4 Mrd. Euro. Siehe Cramer (2003).

¹⁸ Becker (2005), S.136.

Industrielle Standardlösungen sind hier nur selten einsetzbar bzw. müssen erst an die Nutzungsanforderungen der Älteren angepasst werden.

Allerdings bestehen zahlreiche nachfrage- als auch angebotsseitige Hemmnisse, die einer selbstlaufenden Entwicklung des Marktes entgegenstehen:

- ♦ Die technischen Möglichkeiten und die Vorteile des barrierefreien Wohnens sind bei vielen potentiellen Kunden noch nicht ausreichend bekannt.
- ♦ Viele ältere Menschen setzen sich erst im Bedarfsfall mit den Notwendigkeiten des Wohnens im Alter auseinander.
- ♦ Es besteht häufig eine ausgeprägte Scheu vor den mit Umbaumaßnahmen einhergehenden Belastungen, aber auch eine Scheu vor der Auswahl und der Koordinierung von Handwerkern für die erforderlichen Leistungen.
- ♦ Die Leistungsangebote von Handwerkern passen oft nicht zu den Erwartungen älterer Kunden, zudem fehlt es Verbrauchern oftmals auch am Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Handwerks.
- ♦ Auch ist in vielen Fällen keine seniorenrechtliche Kundenansprache und kein dem entsprechendes Marketingkonzept entwickelt.¹⁹

Zur Überwindung dieser Hemmnisse müssen Lösungen von Seiten der Handwerksorganisationen, aber auch der Handwerksbetriebe entwickelt werden. Dabei sind die bestehenden Ansätze auszubauen. Es geht um:

- ♦ **Ausweitung des Angebotes von Leistungen aus einer Hand:** Vor allem ältere Kunden sind daran interessiert, gerade auch bei komplexen Anpassungsmaßnahmen Gesamtlösungen aus einer Hand zu erhalten, die ihnen möglichst wenig an eigener Koordinierung abfordern, eine einfache Abwicklung gewährleisten und die neben der eigentlichen Leistungserbringung auch Beratungs- und Planungsleistungen sowie Entsorgung und Nachsorge beinhalten. Mit der Ausweitung von Leistungsangeboten aus einer Hand besteht die Möglichkeit, die Scheu der Verbraucher vor Umbaumaßnahmen abzuschwächen und sie zugleich von der Leistungsfähigkeit des Handwerks zu überzeugen.
- ♦ **Ausweitung von Kooperationen:** Für mehr Leistungsangebote aus einer Hand sind in der Zukunft auch mehr Kooperationen erforderlich. Diesbezüglich kommt den Handwerksorganisationen die Aufgabe zu, den Kooperationsgedanken im Handwerk zu stärken und Hilfestellungen bei Kooperationen zu geben. Dabei geht es nicht nur um die Unterstützung von Kooperationen innerhalb des Handwerks, in dem sich Unternehmen mit einer diversifizierten Angebotsstruktur zur Erfüllung eines neuen Geschäftszweiges zusammentun. Vielmehr bestehen auch vielfältige andere Kooperationsmöglichkeiten außerhalb des Handwerks: Krankenhäuser, Wohlfahrtsverbände, Pflegedienste oder Wohnberatungseinrichtungen bieten zahlreiche Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Zusammenarbeit zur Erschließung des Marktes.

¹⁹ Ebenda, S.137ff.

- ♦ **Sensibilisierung für altersgerechtes Wohnen / Direkte Erstansprache:** Stärker als bislang wird es in der Zukunft darauf ankommen, Senioren mit einer zielgruppenspezifischen Ansprache und entsprechenden Marketingkonzepten von den Vorteilen des barrierefreien Wohnens, aber insbesondere auch von der Leistungsfähigkeit des Handwerks in diesem Bereich zu überzeugen. Dazu ist die Entwicklung von Verbraucherinformationen erforderlich, um auch Bedarfe bei älteren Personen wecken zu können. Handwerksorganisationen, aber auch Kommunen können hier unterstützend wirken, um die lokale und regionale Nachfrage zu stärken und das Problem ins Bewusstsein der Verbraucher zu rufen. Schauräume für altersgerechtes Wohnen können die Vorteile konkret veranschaulichen. Darüber hinaus muss mit der Bereitstellung von Handwerkerlisten möglichst hohe Transparenz für Verbraucher geschaffen werden, welche Handwerker welche Leistungen anbieten. Besonders erfolgversprechend dürfte allerdings eine Mobilisierung der Verbraucher durch gezielte Erstanreden der Handwerker sein, wenn diese im Rahmen von Reparatur- oder Dienstleistungsarbeiten in Wohnungen entsprechende Bedarfe erkennen und die Bewohner durch erste Hinweise auf die Möglichkeiten der altersgerechten Anpassung hinweisen; damit können auch vorhandene Hemmschwellen abgebaut werden. Die gezielte Erstanrede setzt allerdings eine konkrete Schulung der Handwerker voraus, zudem die Bereithaltung weitergehender Informationen und Konzepte.²⁰
- ♦ **Intensivierung der Qualifizierungsangebote:** Aufgrund der wachsenden Bedeutung des altersgerechten Wohnens sind die bestehenden Weiterbildungsangebote der Handwerksorganisationen zu erweitern. Dabei müssen die Qualifizierungen das Themenspektrum umfassend abdecken, vom Seniorenmarketing und der direkten Ansprache der Senioren über altersbedingte Krankheiten, fachliche Weiterbildungen bis hin zu Finanzierungsfragen.²¹ Aber auch in der Ausbildung müssen die Potentiale der Seniorenwirtschaft bereits vermittelt werden.

5.2. Seniorengerechte Dienstleistungen

Die zunehmende Anzahl älterer Menschen in Deutschland bietet für das Handwerk zudem zahlreiche Marktchancen durch Dienstleistungen, die den Senioren das Leben vereinfachen und ihren verstärkten Bequemlichkeitsbedürfnissen sowie vor allem ihren körperlichen Einschränkungen Rechnung tragen.²² Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es in der Zukunft immer schwieriger werden dürfte, die Versorgung der wachsenden Zahl älterer Menschen in zentralen Einrichtungen zu gewährleisten und zu finanzieren. Der Ausbau dezentraler Versorgungsstrukturen wird erforderlich.²³

²⁰ Ein vergleichbares Pilotprojekt wird im Februar 2007 von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt für das Thema energetische Gebäudesanierung gestartet.

²¹ Becker (2005), S. 148 f.

²² Reißig / Kornhardt / Bizer (2006), S. 28ff.

²³ Becker (2005), S. 151.

Für die Handwerkswirtschaft ist dabei ein breites Spektrum von Dienstleistungsangeboten denkbar, das von ergänzenden Dienstleistungen für das eigentliche Kerngeschäft bis hin zu innovativen und auf die Zielgruppe zugeschnittenen Dienstleistungen reicht und die miteinander kombiniert werden können:

- ♦ Produktergänzende Beratung / Planung / Konzeption
- ♦ Virtuelle Projektionen
- ♦ Ergänzende Finanzierungs- und Versicherungsdienstleistungen bzw. Leasingangebote
- ♦ Gebäudebewirtschaftung / Fernwartung
- ♦ Hausmeisterdienste
- ♦ Ersatzservice bei Reparaturen (z.B. Kfz, Heizung, weiße und braune Ware)
- ♦ Urlaubsservice für Wohnungssanierungen / Kfz-Reparaturen
- ♦ Hol- und Bringdienste (u.a. Wäschereien; Bäckereien, Metzgereien)
- ♦ Lebensmittelversorgung / Catering
- ♦ Hausbesuche (Gesundheitshandwerke, Friseur, Kosmetik)
- ♦ Verstärkung Gesundheitsdienstleistungen
- ♦ Workshops / Schulungsangebote für Ältere (z.B. Internet, Kosmetik)

Bei der Entwicklung konkreter Angebote kann die Zusammenarbeit mit externen Partnern wie Pflegediensten, Krankenhäusern, Kommunen oder Wohnungsgesellschaften hilfreich sein, zumal sie die Lebensbedarfe und Probleme der älteren oder hilfsbedürftigen Personen kennen und wertvolle Hinweise auf erforderliche (innovative) Dienstleistungsangebote geben können.

Darüber hinaus erscheint es aber sinnvoll, die Entwicklung entsprechender Dienstleistungen nicht alleine vom Alter der Kunden abhängig zu machen, sondern auch an bestimmten Lebenslagen zu orientieren und die Angebote darauf abzustimmen. Dazu kann der Auszug der Kinder aus dem Elternhaus ebenso zählen wie die Trennung oder der Tod der Ehepartner, Unfälle mit bleibenden körperlichen Schäden aber auch spezifische Krankheitsbilder wie Demenz oder Schlaganfall bis hin zur Pflegeübernahme durch Angehörige.²⁴ Handwerksbetriebe können sich in diesen Fällen als praxisorientierte Problemlöser profilieren.

5.3 Infrastruktur

Neben der Schrumpfung und Überalterung der Bevölkerung wird die demographische Entwicklung auch negative Wirkungen in den Regionen haben. Insbesondere ländliche und periphere Regionen, die schon in der Vergangenheit von Abwanderung und Entvölkerung betroffen waren, werden in der Zukunft vor enorme Probleme gestellt. So erwartet die Wissenschaft aufgrund des in Ostdeutschland früher einsetzenden demographischen Wandels zunächst für die dortigen peripheren Regionen entlang der Grenzen zu Mittel- und Osteuropa, aber auch für einige zwischen den Ballungsräumen gelegenen Gebiete nochmals

²⁴ Ebenda, S. 156.

erhebliche Bevölkerungsrückgänge.²⁵ Die alten Länder werden von der Entwicklung erst später, aber in gleicher Richtung betroffen sein.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in welchem Umfang und in welcher Form der Staat in diesen Regionen noch eine umfassende Infrastruktur vorhalten muss und will. Während einerseits der Anspruch weiter bestehen bleibt, auch in dünn besiedelten Regionen die bestmögliche Infrastruktur bereitzustellen und die vorhandene Lebensqualität der Bevölkerung zu sichern, führt die demographische Entwicklung andererseits zu wachsenden Grenzkosten der Bereitstellung. In vielen Fällen wird es die geringe Anzahl der Bürger in einzelnen Regionen nicht mehr rechtfertigen, bestehende öffentliche Infrastrukturangebote aufrecht zu erhalten. Dabei dürften insbesondere die leitungsgebundenen Angebote (Energie / Schiene / Straße / Telekommunikation) in Frage gestellt werden, aber auch viele weitere eigentlich selbstverständliche Angebote des Staates (z.B. Bibliotheken; öffentlicher Nahverkehr).

Diese absehbaren Lücken in der Infrastruktur bieten für das Handwerk, das besonders in strukturschwachen ländlichen Regionen ein wichtiger stabilisierender Wirtschaftsfaktor ist, zahlreiche Chancen durch die Übernahme dezentraler Versorgungsstrukturen. Diese Marktpotentiale gilt es frühzeitig zu antizipieren und mit innovativen Lösungen zu erschließen. Eine besondere Bedeutung dürfte dabei Angeboten zur dezentralen Energieversorgung zukommen, denkbar sind aber auch Aktivitäten in den Bereichen Dienstleistungen und Aufrechterhaltung öffentlicher Infrastruktur:

- ♦ **Energieversorgung:** Mit Hilfe technischer Innovationen wie Blockheizkraftwerken und in Zukunft Brennstoffzellen kann die netzunabhängige Energieversorgung in Einzel- und Gemeinschaftslösungen erfolgen und ein hohes Maß an Autarkie der Haushalte in dünn besiedelten Regionen erreicht werden. Darüber hinaus kann die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien zu einem hohen Grad an Energieabdeckung beitragen. Dabei geht es nicht nur um die Errichtung entsprechender Anlagen des Handwerks, sondern auch um den Betrieb. Marktpotentiale können sich aber auch im Bereich der dezentralen Wasserversorgung, alternativer Wärmeangebote und dezentraler Stromerzeugung ergeben.
- ♦ **Übernahme von Dienstleistungsangeboten:** Für Handwerksbetriebe ergeben sich zusätzliche Marktpotentiale in dünn besiedelten Regionen auch durch die Übernahme dezentraler Dienstleistungsfunktionen, bspw. im Bereich von Post-, Bank- und Versicherungsdienstleistungen. Für die Lebensmittelgewerke kann sich auch Catering zu einem noch stärkeren Marktfeld entwickeln.
- ♦ **Aufrechterhaltung und Bau von Infrastruktur:** Langfristige Wartungs- und Betriebsverträge z.B. im Bereich von Straßen, Gebäuden und Beleuchtung können Kommunen und Kreise davon befreien, eigene personalintensive und kostenträchtige Strukturen vorhalten zu müssen und Marktpotentiale für die Privatwirtschaft ergeben. Allerdings ist dazu zum

²⁵ IWH / TU Dresden / Ifo Dresden (2006), S. 15f.

einen die stärkere Bereitschaft von Kommunen erforderlich, Aufgaben in die Privatwirtschaft zu verlagern, zum anderen sind Modelle von Public Private Partnership zu entwickeln, die auch für kleine und mittlere Unternehmen geeignet sind.

6. Fazit

Der demographische Wandel hin zu immer weniger jungen und immer mehr älteren und alten Menschen in Deutschland wird mit seinen ersten Auswirkungen bereits ab dem Jahr 2008 einsetzen. Darauf muss sich die Handwerkswirtschaft frühzeitig einstellen. Einerseits sind Aktivitäten erforderlich, um den Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften sicherzustellen und die Fortführung von Betrieben zu gewährleisten. Andererseits birgt die Alterung der Gesellschaft aber auch zahlreiche Marktchancen für das Handwerk, die es zu nutzen gilt.

Dabei kommt den Handwerksorganisationen eine besondere Bedeutung zu, um die Handwerksbetriebe auf den Wandel vorzubereiten und Hilfestellungen zu entwickeln bzw. die bestehenden Ansätze zu verstärken. Herausragende Bedeutung haben hierbei die Aktivitäten der handwerklichen Betriebsberatung.

Aber auch die Politik ist gefordert, die Bewältigung des strukturellen Wandels aktiv zu unterstützen: Hierzu zählen neben der weiter erforderlichen Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen u.a. die Steigerung des Ausbildungspotentials, die Verbesserung der Fachkräftequalifizierung und –vermittlung, eine gezielte qualifikations- und arbeitsmarktorientierte Zuwanderungspolitik sowie die Erhöhung der Kultur der Selbständigkeit (siehe Übersicht).

Übersicht: Chancen und Herausforderungen des demographischen Wandels

Herausforderungen

Ausbildung sichern

- ◆ Modernisierung der Ausbildungsberufe
- ◆ Offensive Werbung für eine Ausbildung im Handwerk.
- ◆ Stärkere Vermittlung der beruflichen Chancen im Handwerk.
- ◆ Verstärkung der Partnerschaften zwischen Schulen und Handwerk.

Staat:

- ◆ Reduzierung der Schulabgänger ohne Schulabschluss
- ◆ Ausbildungseignung generell erhöhen

Fachkräftemangel vermeiden

- ◆ Längere Beschäftigung Älterer durch altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik
- ◆ Verstärkung Fort- und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen
- ◆ Systematische Personalsuche und –auswahl

Staat:

- ◆ Betriebsgenaue Qualifizierungskonzepte für Arbeitslose
- ◆ Gezielte Zuwanderung

Unternehmensnachfolge sichern

- ♦ Verstärkung der Beratungsangebote der Handwerksorganisationen
- ♦ Ausbau von Nachfolgebörsen

Staat

- ♦ Erhöhung der Kultur der Selbständigkeit
- ♦ Vermittlung der Vorteile von unternehmerischen Laufbahnen in Schulen / Fachhochschulen / Universitäten
- ♦ Steuerliche Förderung von Übernahmen

Chancen

Altersgerechtes Wohnen

- ♦ Ausweitung Leistungen aus einer Hand
- ♦ Ausweitung Kooperationen, auch außerhalb des Handwerks
- ♦ Sensibilisierung und direkte Erstansprache Älterer
- ♦ Verstärkung Qualifizierungsangebote

Seniorenrechte Dienstleistungen

- ♦ Verstärkung produktbegleitender und innovativer Dienstleistungen für Ältere
- ♦ Kooperation mit externen Partnern
- ♦ Entwicklung von Dienstleistungsangeboten für Lebenslagen

Infrastruktur

- ♦ Dezentrale Energieversorgung
- ♦ Übernahme dezentraler Dienstleistungsangebote
- ♦ Aufrechterhaltung und Bau von Infrastruktur

Literatur

Becker, Volker (2005), Bauleistungen und neue Dienstleistungen des Handwerks im Marktfeld Seniorengerechtes Wohnen, in: **Seminar für Handwerkswesen (2005)**, Hg., Demographischer Wandel – Auswirkungen auf das Handwerk, Duderstadt 2005, S. 125-168.

Cramer, Georg (2003), Improving the Quality of Life – A Future Market for SMEs and Skilled Trades, Vortrag auf der Veranstaltung: The ageing society: Opportunities and challenges for strengthening Europe's competitiveness am 9.12.2003 in Brüssel. Abrufbar unter <http://www.seniorenwirt.de/?dns=1,5,7&sid=968f84f35162b4125beffa02991d3608>

Fuchs, Johann; Dörfler, Katrin (2005), Projektion des Arbeitsangebots bis 2050 – Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, IAB-Kurzbericht, Nr. 11, 26.7.2005.

Institut der Deutschen Wirtschaft (2004), Deutschland altert - Die demographische Herausforderung, Köln.

IWH / TU Dresden / Ifo Dresden (2006), Demographische Entwicklung in Ostdeutschland, Forschungsauftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie Nr. 27/04, Endbericht, abrufbar unter: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/publikationen,did=181272.html>.

Kultusministerkonferenz (2005), Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, NR. 173, Bonn.

Pfeiffer, Ulrich / Simons, Harald (2004), Früruhestand vor dem Ende. Die kurzfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, Köln (Deutsches Institut für Altersvorsorge). Tabellen abrufbar unter: <http://www.dia-vorsorge.de/fruehruhestand/>.

Reißig, Stefan / Kornhardt, Ulrich / Bizer, Kilian (2006), Potentialanalyse Seniorenwirtschaft im Landkreis Göttingen für den Wirtschaftsbereich Handwerk, Göttingen.

Seminar für Handwerkswesen (2006), Potentialanalyse Seniorenwirtschaft für das Handwerk, in: Aktuelles vom 18.10.2006. Abrufbar unter <http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de/aktuell/a181006.htm>

Statistisches Bundesamt (2003), Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden. Abrufbar unter: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2003/Bevoelkerung_2050.pdf.

Statistisches Bundesamt (2006), 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden. Abrufbar unter: <http://www.destatis.de/bevoelkerung2050>.

Statistisches Bundesamt (2006a), Geburtenentwicklung in Deutschland im langfristigen Vergleich, Pressemitteilung vom 17. März 2006, Wiesbaden. Abrufbar unter: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p1220023.htm>.

Statistisches Bundesamt (2006b), 2005: Weniger Eheschließungen und Geburten, mehr Sterbefälle, Pressemitteilung vom 15. August 2006, Wiesbaden. Abrufbar unter: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p3300023.htm>.

Weber, Birgit / Packebusch, Lutz (2005), Altern im Handwerk – Betriebliche Strategien einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik, in: **Seminar für Handwerkswesen (2005)**, Hg., Demographischer Wandel – Auswirkungen auf das Handwerk, Duderstadt 2005, S. 169-179.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2003), Ausbildungsplatzsituation im Handwerk - Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2003, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.zdh.de/wirtschaft-und-umwelt/konjunktur-umfragen/sonderumfragen/ausbildungssituation-im-handwerk.html>.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2003), Betriebsnachfolge im Handwerk - Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2002, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.zdh.de/wirtschaft-und-umwelt/konjunktur-umfragen/sonderumfragen/betriebsnachfolge-im-handwerk.html>.

© Zentralverband des Deutschen Handwerks 2007,
Dr. Peter Weiss, Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik