

Pressemitteilung

Schroders-Studie: Deutscher Mittelstand unterschätzt demografischen Wandel

30. März 2009

Der deutsche Mittelstand ist auf den tiefgreifenden demografischen Wandel (immer älter werdende Bevölkerung und Arbeitnehmer) nicht ausreichend vorbereitet. Dies zeigt die vom Vermögensverwalter Schroders in Auftrag gegebene Studie "Demografischer Wandel und dessen Auswirkungen auf mittelständische Unternehmen". Befragt wurden 53 kleine und mittelständische Firmen¹, die zu den von Prof. Dr. Hermann Simon definierten "Hidden Champions des 21. Jahrhunderts"² gehören.

Mangelnde Vorkehrungen

Vor allem die Frage, durch welche aktuell existierenden Maßnahmen die Teilnehmer dem demografischen Wandel entgegenwirken oder seine negativen Folgen abmildern wollen, legt Erschreckendes offen: Rund die Hälfte der befragten Unternehmen (49%) hat nur „weiche Maßnahmen“ ergriffen und fast ein Drittel der mittelständischen Unternehmen hat bezüglich der älter werdenden Arbeitnehmerschaft noch gar keine Maßnahmen ergriffen.

Der Trend zur Frühverrentung wird jedenfalls schwer aufzuhalten sein. Schon heute ist die Diskrepanz zwischen dem realen und dem gewünschten Renteneintrittsalter groß. Eine Forsa-Umfrage zeigte, dass die Bundesbürger 2007 im Schnitt mit 63 Jahren in Rente gingen, sich durchschnittlich aber ein Renteneintrittsalter von 61 Jahren wünschten. Die im Rahmen der Schroders-Studie befragten Unternehmen gaben zu knapp 80 Prozent ein durchschnittliches Renteneintrittsalter ihrer Belegschaft von 60 bis 63 Jahren an. In Anbetracht eines immer höheren gesetzlichen Renteneintrittsalters wird die Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit größer, es droht eine Vorruhestandswelle.

Drohende Probleme

Schon heute ist das Durchschnittsalter in vielen Firmen relativ hoch, bei 67 Prozent der befragten Unternehmen liegt es zwischen 38 und 44 Jahren. Der bevorstehende Bevölkerungsrückgang dürfte diesen Trend verstärken und zu einer Reduzierung des Arbeitskräftepotenzials führen. Dies wird vor allem bei Fachkräften zur Folge haben, dass ein Kampf um qualifizierte Arbeitskräfte („War of Talents“) entbrennt.

Nachteile des demografischen Wandels	
Fachkräftemangel	86,8 %
Mangel an Auszubildenden	62,3 %
Know-how-Verlust	37,7 %

erhöhter Krankenstand	26,4 %
nachlassende Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter	20,8 %
Arbeitsverdichtung	17,0 %

Immerhin sehen die Studienteilnehmer auch Vorteile des demografischen Wandels. 52,8 Prozent bezeichnen den systematischen Wissenstransfer als Vorteil, 45,3 Prozent Erfahrungswissen, 32,7 Prozent eine betriebliche Wertschätzungskultur, 20,8 Prozent „klassische Tugenden“, 18,9 Prozent Netzwerke und 13,5 Prozent Führungskompetenz.

Attraktivität erhalten

Wer für Fachkräfte attraktiv bleiben will, muss diesem Trend Rechnung tragen. Von den befragten Firmen bieten immerhin 73,6 Prozent Altersteilzeit an, 18,9 Prozent Vorruhestand und 17,3 Prozent einen vom Arbeitnehmer finanzierten Vorruhestand. 15,1 Prozent haben Abfindungsregelungen.

„Um dem demographischen Wandel gerecht zu werden, setzen viele Unternehmen vorwiegend auf Präventions- und Gesundheitsprogramme oder die Förderung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. Unserer Meinung nach ist dies aber nicht ausreichend“, kommentiert Achim Küssner, Geschäftsführer der Schroder Investment Management GmbH für Deutschland, Österreich, und Benelux. „Auch jahrelange Gesundheitsförderung stellt nicht sicher, dass ältere Arbeitnehmer dem technologischen Fortschritt folgen oder ihre Arbeitskraft in den Dienst des Unternehmens stellen wollen. Nur mit einer qualifizierten und leistungsfähigen Belegschaft können Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands gesichert und erweitert werden. Wer die demografische Entwicklung ignoriert, wird im Ringen um die besten Köpfe künftig das Nachsehen haben“, resümiert Achim Küssner.

Ende

Hinweise an die Redaktion

¹ Davon sind rund zwei Drittel der befragten Gesellschaften aus dem Industriesektor, etwa ein Fünftel aus dem Dienstleistungsbereich und knapp ein Zehntel aus dem Bereich Handel.

² Mittelständische, in der Öffentlichkeit aber weitgehend unbekanntes Unternehmen, die eine marktführende Stellung in ihrer Branche haben.

Schroders plc

Schroders ist mit einer über 200-jährigen Investmenttradition eine der großen unabhängigen, weltweit aktiven Vermögensverwaltungen und betreut 114 Mrd. Euro für private und institutionelle Anleger. Das Unternehmen beschäftigt rund 2.700 Mitarbeiter, darunter 350 Analysten und Fondsmanager, in 37 Niederlassungen weltweit. Im November 2008 hat Fitch AMR das Asset Management-Rating von „M2“ auf „M2+“ angehoben.

Schroder Investment Management

1991 trat Schroder Investment Management in den kontinentaleuropäischen Markt ein. In 15 Büros in elf Ländern verwaltet das Unternehmen rund 28 Mrd. Euro.

Stand: 31.12.2008.

Presseanfragen:

Katja Appel
Schroder Investment Management GmbH
Taunustor 2
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069-975717-223
Fax: 069-975717-302
E-Mail: katja.appel@schroders.com

Constanze Ullmann
Citigate Dewe Rogerson
Hanauer Landstraße 175-179
60314 Frankfurt am Main
Telefon: 069-90500-130
Fax: 069-90500-102
E-Mail: constanze.ullmann@citigatedr.de