

Alterstruktur der Chemiebeschäftigten:

Die demografische Welle rollt

Die Beschäftigten der westdeutschen chemischen Industrie kommen in die Jahre. Innerhalb nur eines Jahrzehnts ist der Anteil der über 45-Jährigen an den Gesamtbelegschaften von 34 auf 38,6, also um 4,6 Prozentpunkte gestiegen. Die stärkste Fraktion stellt allerdings nach wie vor der „Mittelbau“, der 25- bis 40-Jährigen. Deren „absolute Mehrheit“ ist jedoch von 56,9 auf 54 Prozentpunkte gesunken (siehe Tabelle).

Altersstruktur der Chemiebeschäftigten (West)

Altersgruppe	absolut	2005 (in vH)	1995 (in vH)
> 65	580	0,1	0,1
60-64	12.355	3,1	1,5
55-59	35.166	8,8	8,2
50-54	47.395	11,9	12,8
45-49	58.474	14,7	11,4
40-44	71.569	17,9	12,7
35-39	68.390	17,2	14,4
30-34	44.341	11,1	16,3
25-29	31.028	7,8	13,5
20-24	22.056	5,5	7,0
> 19	7.614	1,9	2,1
398.968	100,0	100,0	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Stand: jeweils 30.06.

Die demografische Welle kommt also immer mehr im oberen Alterssegment an, wie das nebenstehende Schaubild eindrucksvoll belegt. Zugenommen hat dabei insbesondere auch die Altersgruppe der 50- bis 59- und 60- bis 64-Jährigen, und das, obwohl Vorruchstand und Altersteilzeit in diesem Zeitraum aktiv genutzt werden konnten.

Belegschaften altern weiter

Da für diese Modelle das Ende eingeläutet ist und in absehbarer Zeit das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre steigen wird, ist ein

weiteres Altern der Chemiebelegschaften bereits vorgezeichnet. Dies um so mehr, als die starken Jahrgänge der 35- bis 44-Jährigen „nachrücken“.

Qualifizierungs-Folgen

Die Veränderung der Beschäftigungsstrukturen wird sich zukünftig auch in darauf abgestimmten Weiterbildungsmaßnahmen niederschlagen. Ältere Mitarbeiter werden sich verstärkt fortbilden müssen. Das Konzept des lebenslangen Lernens wird mit Leben zu erfüllen sein. Im Vordergrund werden dabei angepasste Lernformen und -inhalte für ältere Mitarbeiter stehen. Aber auch dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel muss begegnet werden. Qualifizierte junge Mitarbeiter müssen in das Beschäftigungssystem integriert werden. Da deren Qualifikation ausweislich der PISA-Studie nicht unbedingt steigt, die beruflichen Anforderungen aber zunehmen und die chemische Industrie nicht gerade der erste Adressat für Bewerbungen ist, wird sich der „war of talents“ gerade auch in der chemischen Industrie mit höherem Aufwand im Ausbildungsmarketing bemerkbar machen. Im Hinblick auf die Sicherung von qualifizierten Belegschaften ist dies aber eine notwendige und sinnvolle Investition in künftiges Humankapital.

Altersstruktur der Chemiebeschäftigten (West)

