

Nur die Sicherung
des Fachkräftebedarfs
kann den Wohlstand erhalten

In Bildung investieren

Egbert Biermann

Wohlstand und Demografie: Diese Begriffe beherrschen seit Jahren die öffentliche Diskussion. Doch nachhaltige Veränderungen kamen nur langsam voran. Fehler der Vergangenheit rächten sich in Form der Wirtschafts- und Finanzkrise und blockieren zukunftsorientierte Lösungen. Die tagtäglichen Nachrichten aus Ländern der Euro-Zone über wirtschaftliche Schwierigkeiten und den damit verbundenen Verlust von Wohlstand beschäftigen auch die Menschen in Deutschland. Sie fragen sich: Gefährdet die Krise auch den Wohlstand in Deutschland? Gleichzeitig wandelt sich der Arbeitsmarkt sukzessive von einem Angebotsmarkt, auf dem Arbeitgeber zwischen Bewerberinnen und Bewerbern wählen, zu einem Nachfragemarkt, auf dem Unternehmen um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren. Firmen klagen bereits über Fachkräftemangel, obwohl die Beschäftigung auf ein Rekordniveau gestiegen ist. Kann der Wohlstand gesichert werden, obwohl die Zahl der Erwerbstätigen zurückgeht? Welche Folgen wird das erhöhte Durchschnittsalter der Beschäftigten haben?

Der Mensch braucht „Gute Arbeit“

Die Basis für den Wohlstand ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Vor mehr als fünfzig Jahren sagte Ludwig Erhard: „Erst auf dem Boden einer gesunden Wirtschaft kann die Gesellschaft ihre eigentlichen Ziele erfüllen.“ Dies gilt nach wie vor. Doch heute muss zusätzlich darauf hingewiesen werden, dass es ohne

Industrie keinen Wohlstand gibt. Für die wirtschaftliche Grundlage des Sozialstaates sorgt die industrielle Wertschöpfung. Manche Debatte um die „Dienstleistungsgesellschaft“ verkennt dies. Eine Balance zwischen industrieller, dienstleistungsorientierter und öffentlicher Beschäftigung ist erforderlich.

Der Mensch ist Ausgangspunkt und Ziel jeder Wertschöpfung. Mit seinem Wissen und Können, allein oder im Team, schafft er immateriellen und materiellen Wohlstand. In der *Enzyklika Laborem exercens* charakterisiert Papst Johannes Paul II. die menschliche Arbeit als „eine fundamentale Dimension der Existenz des Menschen auf Erden“. Sie dient der Selbstverwirklichung und Identitätsfindung, verschafft gesellschaftliche Anerkennung und gewährleistet wirtschaftlichen Wohlstand. Und durch sie schaffen Menschen die Gelegenheit, das Werk der Schöpfung Gottes zu vollenden (Friedhelm Hengstbach SJ).

Mit dem Begriff „Gute Arbeit“ bezeichnen Gewerkschaften diesen Sachverhalt. Dabei handelt es sich nicht um ein „Rundum-sorglos-“ oder „Wohlfühl-Paket“ für Beschäftigte. „Gute Arbeit“ beschreibt vielmehr die Bedingungen, die Beschäftigte brauchen, um leistungsfähig zu sein und gute Arbeitsergebnisse erbringen zu können. Wesentliche Elemente sind dabei sichere und reguläre Beschäftigungsverhältnisse, eine leistungsgerechte Entlohnung, die Anerkennung der Leistung, ein respektvoller Umgang seitens der Führung sowie der Be-

schäftigten miteinander, persönliche Entwicklungschancen und gute Qualifizierungsangebote, Mitbestimmung und Beteiligung bei Entscheidungen, Arbeitsanforderungen, die zur persönlichen Erfahrung und zum Lebensalter passen, und eine Arbeitsorganisation, die dauerhafte Überlastungen vermeidet.

Die heutige Realität sieht anders aus. Die atypischen Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit sowie befristete und geringfügige Beschäftigung haben zugenommen. Abgenommen haben unbefristete Arbeitsverträge und Vollzeitbeschäftigung. Der Niedriglohnsektor wurde rasant ausgedehnt. In knapp vier Jahren stieg der Anteil der Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger um rund zehn Prozent, sodass 2010 in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten 20,6 Prozent einen Niedriglohn erhielten. Von den atypisch Beschäftigten gehörte fast die Hälfte zu dieser Gruppe. Bei den tarifgebundenen Arbeitgebern bekamen „nur“ 11,9 Prozent der Beschäftigten einen Niedriglohn. Jedoch zahlten die nicht tarifgebundenen fast einem Drittel (31 Prozent) einen solchen. Deshalb ist ein gesetzlicher Mindestlohn notwendig. Dass die CDU-geführte Thüringer Landesregierung mit einer Bundesratsinitiative eine gesetzliche Lohnuntergrenze einführen will, ist erfreulich.

Gefährdet eine Fachkräftelücke den Wohlstand?

Der demografische Wandel ist ein kontinuierlicher Prozess. In den letzten zwanzig Jahren ist die Erwerbsbevölkerung zwar nur geringfügig gesunken (um 1,1 Millionen, rund zwei Prozent), jedoch hat sich die Altersstruktur erheblich verschoben. Das Verhältnis hat sich verkehrt: Kamen 1991 auf zehn Jüngere acht Ältere, sind es in 2010 zehn Ältere auf acht Jüngere. In der Zukunft wird das der deutschen Wirtschaft zur Verfügung stehende inländische Arbeitskräfteangebot

weiter abnehmen. Die zu erwartende höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die steigende Lebensarbeitszeit und eine jährliche Nettozuwanderung schwächen diesen Rückgang nur ab.

Was sagen solche Prognosen über den künftigen Fachkräftebedarf? Legt man heute die Vorausschau von zwei- und vierzig Jahren auf dem Zeitstrahl in die Vergangenheit, wären wir im Jahr 1970. Hat man sich damals ein weltweites, kostengünstig zugängliches Internet vorstellen können? Oder hat jemand an ein hosentaschengroßes Smartphone gedacht, mit dem man Informationen aus einem Internet abrufen kann? Viele der damaligen Prognosen haben sich mit anderen Fragen befasst, und technologische Vorhersagen waren damals in Misskredit geraten. Jedoch verdeutlichen diese Beispiele: Die Zukunft ist mehr als die Fortschreibung der Gegenwart.

Viele Faktoren beeinflussen die ökonomische Entwicklung und den Fachkräftebedarf. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials muss nicht automatisch in eine Fachkräftelücke münden. Der technische Fortschritt (durch Rationalisierung), die fortschreitende Globalisierung und durch damit verbundene Verlagerung auch die Struktur der Güternachfrage lassen sich nicht exakt vorhersagen. Aber auch sie beeinflussen die Arbeitskräftenachfrage – sowohl quantitativ wie qualitativ.

Hinzu kommen die Erwartungen der Einzelnen sowie die gesellschaftlich kommunizierten. Ein beredter Beweis dafür, wie schwierig Fachkräftebedarf und Fachkräfteangebot punktgenau vorhergesagt werden können, sind die sogenannten „Schweinezyklen“ der letzten Jahrzehnte. Hierzu gehören auch alle, die in den Zeiten, als die Ausbildungsplätze knapp waren, ein Handwerk (Bäcker, Koch, Friseurin et cetera) gelernt haben und heute in einer angelernten Tätigkeit arbeiten oder arbeitslos sind und

als Geringqualifizierte gelten, weil sie nie oder schon lange nicht mehr in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben. Hinzu kommen jene, die keinen Schul- und/oder Berufsabschluss erworben haben.

Folgende Tendenzen sind also erkennbar: Die Erwerbstätigen werden älter. Die Arbeitsteams werden gemischter. Die Arbeit wird internationaler. Der demografische Wandel erfordert bei Führungskräften ein Umdenken und die Bereitschaft, Neues zu lernen, weil in altersgemischten Teams andere Konflikte auftreten können. Zudem sind Ältere und Jüngere unterschiedlich zu motivieren sowie die spezifischen Leistungsbereiche älterer Beschäftigter angemessen zu berücksichtigen. Die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten werden steigen. Gebraucht wird das Potenzial wirklich aller in Deutschland lebenden Erwerbsfähigen.

Wohlstand bedingt Qualifizierung

Die Beschäftigungsfähigkeit (*Employability*) über den gesamten Verlauf des Erwerbslebens zu steigern und zu erhalten darf nicht nur eine Aufgabe des Einzelnen sein. Vielmehr müssen Unternehmen und Gesellschaft dies auch zu ihrem Anliegen machen. Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen haben dabei neben dem Gesundheitsschutz einen besonderen Stellenwert. Eine zukunftsorientierte Gesellschaft kann es sich im Zeitalter des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Verringerung der Anzahl der Erwerbstätigen nicht leisten, die Potenziale der Menschen nicht umfassend zu entwickeln. Mit dem Schlagwort „lebensbegleitendes Lernen“ wird die Notwendigkeit beschrieben, die Qualifikation stetig anzupassen.

Bildungspolitik sowie Personalentwicklungsabteilungen der Unternehmen tragen eine besondere Verantwortung. Sie haben es in der Hand, die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung

zu verbessern, um einen demografisch bedingten Fachkräftemangel zu vermeiden oder zumindest abzumildern. Dass immer noch fast sieben Prozent der Schülerinnen und Schüler die Schule ohne einen Abschluss verlassen, zeigt die Defizite im deutschen Bildungssystem auf. Auch bei den Übergängen „Schule in Ausbildung“ und „Ausbildung in Beruf“ gibt es trotz aller Erfolgsmeldungen nach wie vor erhebliche Probleme für zu viele junge Menschen. So mündeten trotz der demografisch bedingten Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt 2011 fast 295 000 junge Menschen in Warteschleifen ein. Überwiegend besaßen die Verlierer des Verteilungskampfes maximal einen Hauptschulabschluss.

Der aktuelle Bildungsbericht 2012 beschreibt erneut die drei Risikolagen: *erstens* das bildungsferne Elternhaus, in dem kein Elternteil über einen Bildungsabschluss des Sekundarbereichs II oder einen entsprechenden beruflichen Abschluss verfügt, *zweitens* die soziale Risikolage, bei der kein Elternteil erwerbstätig ist, und *drittens* die finanzielle Risikolage, in der das Familieneinkommen unter der Armutsgefährdungsgrenze von sechzig Prozent des Durchschnittseinkommens liegt. Sie verringern die Bildungschancen und müssen im nächsten Jahrzehnt begrenzt werden.

Die aufgrund der sinkenden Schülerzahlen frei werdenden Kapazitäten sind zu nutzen, um die individuelle Förderung zu stärken. Die Schulen werden so in die Lage versetzt, mehr junge Menschen zu einem Schulabschluss zu führen. Und die Betriebe müssen auch den Schwächeren eine Chance geben, einen anspruchsvollen Ausbildungsberuf zu erlernen.

Die Weiterbildungsanstrengungen sind angesichts der Herausforderungen der nächsten Jahre in Deutschland zu niedrig. Die sozialen Disparitäten bei der Teilnahme sind leider stabil. Bei der betrieblichen Weiterbildung sind bei der jüngsten

Altersgruppe und bei den Fachkräften die Anteile deutlich zurückgegangen. Es gibt noch immer zu wenig Weiterbildungsangebote für Ältere. Angesichts der Wissensdynamik und der demografischen Entwicklung sind diese Befunde besonders problematisch.

Arbeitsmarktpolitik ist kein „Reparaturbetrieb“

Die Arbeitsmarktpolitik kann Personen mit einer fundierten schulischen und beruflichen Grundausbildung wichtige Hilfestellungen geben, um vorhandene Potenziale zu erhalten beziehungsweise neue zu erschließen. Sie kann aber auch Unternehmen helfen, besonders kleineren, die qualifikatorischen Herausforderungen für die Belegschaften aufgrund des technologischen, des demografischen oder des wirtschaftlichen Wandels zu meistern. Als „Reparaturbetrieb“ kann sie nur in sehr begrenztem Umfang dazu beitragen, Defizite in der schulischen oder beruflichen Grundausbildung zu beheben. Mit einigen Programmen (für ältere oder gering qualifizierte Beschäftigte) hat die Bundesagentur für Arbeit wichtige und erfolgreiche Zeichen gesetzt. Auch in Zukunft wird mit einer höheren Qualifikation das Arbeitslosigkeitsrisiko sinken, nicht weil die höher qualifizierten Tätigkeiten vom Strukturwandel ausgenommen wären, sondern weil mit einer breiteren Qualifikation die Möglichkeiten steigen, auf die Veränderungen der Arbeitswelt flexibel zu reagieren.

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) hat bereits im Mai 2009 unter dem Titel „Arbeitsmarkt gestalten – Eckpunkte für eine neue Politik der Arbeit“ Überlegungen für eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik formuliert. „Arbeitsmarktpolitik ermöglicht Beschäftigten, ihre Kompetenzen und Potenziale zu erhalten und aus-

zubauen, indem zielgerichtete Förderangebote gestaltet werden“ – so lautet die zentrale Botschaft.

Den Dialog intensivieren

Die demografische Entwicklung wirft viele Fragen auf, die die Sozialpartner und die Politik nur zusammen beantworten können. Nur wenn es ihnen gelingt, die Weichen richtig zu stellen, kann durch mehr und bessere Qualifikation der immaterielle und materielle Wohlstand gesichert oder gar gesteigert werden. Bildung wird zum Schlüssel, der die wirtschaftliche Entwicklung voranbringen kann. Eine in diesem Jahr veröffentlichte Studie von Mercer und der Bertelsmann Stiftung zeigt deutlich, dass der demografische Wandel und die daraus resultierenden Herausforderungen zwar im Bewusstsein der Unternehmen angekommen sind, aber die Weichen für eine erfolgreiche Bewältigung in vielen Betrieben immer noch nicht gestellt sind.

Mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ haben IG BCE und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) eine Plattform geschaffen, auf der die Betriebsräte und Unternehmensleitungen ihre betrieblichen Antworten erarbeiten können. Mit den Themenfeldern Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung und Qualifizierung wurden die drei wichtigsten Handlungsfelder beschrieben. Mit einem dynamisierten Demografiefonds können Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrenten, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, tarifliche Altersvorsorge oder eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung finanziert werden. Vergleichbare Regelungen sind mittlerweile auch in anderen Branchen abgeschlossen worden. Doch für manche Aspekte wie den gleitenden Ausstieg am Ende des Erwerbslebens muss die Politik noch angemessenere Lösungen präsentieren.