

Policy Brief

Lebenslanges Lernen

05/09

Die Erben der Babyboomer – eine neue Ressource für Deutschlands schrumpfendes Arbeitskräftepotenzial

Die deutsche Bevölkerung altert nicht nur, sie schrumpft auch. Dies wird in absehbarer Zeit zu einem deutlichen Rückgang des Arbeitskräfteangebots führen. In der Diskussion um einen möglichen Ausgleich dieser Engpässe wird der Gruppe der An- und Ungelernten als Ressource für den Arbeitsmarkt erstaunlich wenig Beachtung geschenkt, obwohl sie demografisch ein erhebliches Potenzial besitzt. Um dieses nutzbar zu machen und gleichzeitig die gesellschaftliche Teilhabe einer beträchtlichen Bevölkerungsgruppe zu sichern, muss Deutschland verstärkt in die Weiterbildung gering Qualifizierter investieren. Der dafür notwendige Bewusstseinswandel in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft kann nur durch die Schaffung einer fundierten Informationsbasis über den zukünftigen Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarf in den Unternehmen eingeleitet werden.

DER DEMOGRAFISCHE WANDEL in Deutschland nimmt Fahrt auf. Die seit Jahrzehnten schnell ansteigende Lebenserwartung sowie anhaltend niedrige Geburtenraten führen dazu, dass sich der Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen bis zum Jahr 2050 auf ein Drittel der Gesamtbevölkerung verdoppelt, während gleichzeitig die Gruppe der 15- bis 64-Jährigen um ein Fünftel schrumpft.

Als Konsequenz beginnt in wenigen Jahren ein deutlicher Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Für den Fall, dass Erwerbsquoten und Produktivität konstant blieben, würde sich nach Berechnungen des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland schon über einen Zeitraum von nur 15 Jahren um fast 9 Prozent verringern. Wirtschaft und Politik bekommen zunehmend eine Vorstellung davon, da die Zahl der Branchen mit Fachkräftemangel jährlich steigt.

Die Erben der Babyboomer

Als mögliche Ressource für den Ausgleich eines knapper werdenden Arbeitskräfteangebots wird der Blick immer wieder auf Frauen und Ältere

gelenkt, da die Erwerbsquoten dieser Gruppen relativ niedrig sind. Die Potenziale einer weiteren Personengruppe, die deutlich eingeschränkte Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeit hat, sind allerdings in der bisherigen Diskussion um den demografischen Wandel kaum berücksichtigt worden, obwohl ihre Zahl beträchtlich ist: Das Forschungsinstitut für betriebliche Bildung geht in Deutschland von 1,5 Millionen jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren aus, die keinen formalen Berufsabschluss haben und damit als an- und ungelernt oder „gering qualifiziert“ gelten.

Der Blick auf die zukünftige Altersstruktur der deutschen Bevölkerung offenbart das demografische Potenzial dieser Altersgruppen. Da bei nachhaltig niedrigen Geburtenraten alle ihnen folgenden Generationen kleiner sein werden, treten die Jahrgänge der 1980er zahlenmäßig das Erbe der sogenannten Babyboomer an. Diese Ressource kann dabei in den kommenden Jahrzehnten nur dann für mögliche Engpässe auf dem Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden, wenn die betreffenden Jahrgänge ausreichend qualifiziert sind, also der

Sven Albrecht
Associate 2008/2009

Dorothee Aufderhaar
Associate 2008/2009

Dr. Britt Dahmen
Associate 2008/2009

Anke Dassler
Associate 2008/2009

Christoph Goebel
Associate 2008/2009

Sebastian Jobelius
Associate 2008/2009

Dr. Stefan Mai
Associate 2008/2009

Christoph Pointner
Associate 2008/2009

Harald Wilkoszewski
Fellow

erhebliche Anteil von 15 Prozent An- und Ungelernten deutlich reduziert wird. Diese Chance wird jedoch bisher verkannt. Weniger als 30 000 Personen jährlich holen beispielsweise über eine sogenannte Externenprüfung bei den zuständigen Stellen einen Berufsabschluss nach. Darüber hinaus sind gering Qualifizierte bei beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert.

Bildung = Arbeit = Teilhabe

Gesellschaftliche Teilhabe in Deutschland strukturiert sich im Wesentlichen über eine aktive Teilnahme am Erwerbsleben. Bildung und (Weiter-)Qualifizierung sind dabei Türöffner zum Arbeitsmarkt und garantieren somit langfristig die gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen, soziale Gerechtigkeit und letztendlich auch ein ausreichendes Arbeitskräftepotenzial. Dies kann allerdings nur gelingen, wenn Entscheidungsträger auf allen Ebenen ihrer Verantwortung gerecht werden:

- Bürgerinnen und Bürger tragen Verantwortung für ihre individuellen Lebensläufe und Erwerbsbiografien; sie müssen deshalb bereit sein, sich während des gesamten Lebens zu qualifizieren, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft aktiv zu erhalten.
- Politikerinnen und Politiker tragen Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes und für eine breite gesellschaftliche Teilhabe möglichst aller Gruppen. Sie müssen daher demografische und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen rechtzeitig erkennen und Möglichkeiten sowie Anreize für lebenslange Bildungsprozesse schaffen.
- Unternehmerinnen und Unternehmer tragen Verantwortung für ihre Betriebe und ihre Beschäftigten; sie müssen daher aus einer mittel- und langfristigen Perspektive heraus in die Weiterbildung ihrer Belegschaften investieren und sie den stetig wachsenden und sich ändernden Qualifizierungsansprüchen anpassen.

Angesichts dieser Anforderungen müssten eigentlich alle Beteiligten ihren Einsatz für mehr Bildung deutlich steigern, denn unter dem Strich würden alle von der Weiterqualifizierung An- und Ungelernter profitieren: die Belegschaft durch entsprechende Arbeitsperspektiven, die Politik durch geringere Sozialleistungen und höhere Steuereinnahmen. Und vor allem die Wirtschaft selbst, die ihre Unternehmen durch eine nachhaltig qualifi-

An- und ungelernete Beschäftigte gehören neben den älteren Arbeitnehmern zu denjenigen, die am wenigsten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und zugleich am stärksten gefährdet sind, entlassen zu werden. Dabei mangelt es nicht an Konzepten und Strategien, um die Chancen dieser Gruppen zu verbessern und ihre Potenziale zu nutzen.

zierte (und motivierte) Belegschaft auf die demografischen Veränderungen vorbereitet und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichert.

Der Blick in eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt allerdings, dass die deutsche Wirtschaft im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen im internationalen Vergleich nur mäßig aufgestellt ist. So haben im Jahr 2005 zwar 69 Prozent der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung angeboten, 1999 waren es jedoch noch 75 Prozent. Von den 27 einbezogenen Ländern liegen deutsche Unternehmen damit auf im europäischen Mittelfeld. Zudem wurden in Deutschland im Jahr 2005 im Schnitt pro Beschäftigten nur 237 Euro direkte jährliche Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet. Setzt man die direkten Kosten in Relation zu den gesamten Arbeitskosten, belegen deutsche Unternehmen einen der Schlussplätze in Europa.

Darüber hinaus werden mit Weiterbildungsangeboten vor allem höher Qualifizierte angesprochen. An- und ungelernete Beschäftigte gehören neben den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu denjenigen, die am wenigsten von Weiterbildung profitieren und zugleich am stärksten

gefährdet sind, entlassen zu werden. Dabei mangelt es nicht an Konzepten und Strategien, um die Chancen dieser Gruppen zu verbessern und ihre Potenziale zu nutzen. Verschiedene Initiativen haben sich dem Problemfeld genähert, wie beispielsweise das Programm „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit, welches die Weiterbildung gering Qualifizierter und von Arbeitnehmerinnen und -nehmern ab 45 Jahren finanziell unterstützt. Gemessen an der hohen Anzahl An- und Ungelernter fallen die Anstrengungen trotz des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bisher aber eher gering aus.

Diese paradoxe Situation liegt in der Tatsache begründet, dass der konkrete Nutzen für die Investition in langfristig angelegte Qualifizierungsprozesse kurzfristig nicht erkennbar ist und damit Erfolgsaussichten ungewiss bzw. abstrakt bleiben.

Auf individueller Ebene ist der wirtschaftliche Anreiz einer höheren Qualifikation durch potenziell steigendes Einkommen und damit verbundener stärkerer gesellschaftlicher Teilhabechancen zunächst naheliegend. Andererseits bleiben die Arbeitsmarktperspektiven durch Weiterbildung oft diffus, und der Rückfluss des persönlichen Engagements in Form von höherem Einkommen oder zumindest Arbeitsplatzsicherheit ist noch unsicher.

Aus politischer Perspektive würden sich Bildungsinvestitionen langfristig beispielsweise in Form von höheren Steuereinnahmen durch mehr Beschäftigte und weniger Kosten durch geringere Sozialtransfers bezahlt machen. Allerdings sind zukünftige budgetäre Zugewinne durch Bildungsausgaben nur politikfeldübergreifend sichtbar. Solange ausschließlich ressortspezifische Bilanzen gezogen werden, bleiben deshalb bis auf weiteres Investitionskosten und -gewinne ungleich auf die verschiedenen Politikbereiche verteilt und schmälern so Reformanreize.

Unternehmen würden durch Bildungs-

investitionen in die heute jungen Arbeitskräfte einen Beitrag zur eigenen Demografiefestigkeit leisten. Kurzfristige Unternehmenserfolge, die sich auch finanziell niederschlagen, sind jedoch zunächst nicht zu erwarten.

Es muss erreicht werden, dass Unternehmen, Politik und Menschen schon heute belohnt werden, wenn sie in Weiterbildung investieren. Dabei muss auch klar werden, wer seiner Verantwortung nicht nachkommt.

Handlungsbedarf besteht hier insbesondere bei der Politik und den Unternehmen. Nach wie vor ist die Bildungsstatistik lückenhaft. Bundesweite Zahlen über Erfolgsaussichten von Hauptschülern bei der Ausbildungsplatzsuche sind beispielsweise nicht vorhanden. Das größte Informationsloch klafft aber auf Unternehmensseite.

Informationsbasis Demografie, Arbeitskräftepotenzial und Qualifizierung

Eine systematisch erfasste, umfassende Informationsbasis zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf und zur Situation von gering Qualifizierten in Unternehmen ist damit unerlässlich, um adäquat auf die Herausforderungen des demografischen Wandels reagieren zu können.

Vorbildlich ist diesbezüglich der im Jahr 2008 beschlossene neuartige Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für 550 000 Beschäftigte der Branchen Bergbau, Chemie und Energie. Zentraler Punkt des von der IG BCE ausgearbeiteten Regelwerks ist die Bereitstellung einer soliden Informationsbasis in Form einer für die Unternehmen verpflichtenden Analyse zur demografischen Struktur der Belegschaft.

Ferner wird die Qualifizierung von An- und Ungelernten als eine von mehreren Strategien formuliert, um die durch die Bevölkerungsschrumpfung abzusehende Verknappung des Fachkräfteangebots auszugleichen. Den konkreten Qualifizierungsmaßnahmen soll auch hier eine fundierte Analyse zum Weiterbildungsbedarf vorausgehen.

Solange nicht klar ist, wie die Qualifikationsstruktur in einem Unternehmen ist, wie sich die Anforderungen wandeln und was ein Unternehmen tut, um An- und Ungelernte weiterzuqualifizieren, können Politik, Investoren und betrieblich Verantwortliche nur bedingt handeln.

Die Entwicklung einer fundierten Wissensbasis in möglichst allen betroffenen Branchen würde das notwendige Bewusstsein dafür schaffen, stärker in die Förderung von an- und ungelernten Personen als neue Ressource für Deutschlands schrumpfendes Arbeitskräftepotenzial zu investieren. Daher sollten deutliche Anstrengungen unternommen werden, um das bestehende Informationsdefizit auszugleichen. Folgende Indikatoren stehen diesbezüglich im Mittelpunkt:

- Demografische Struktur und Anteil der Gruppe an- und ungelernter Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft.
- Zukünftiger Arbeitskräfte- und entsprechender Qualifizierungsbedarf im Unternehmen.
- Qualifizierungs- und Rekrutierungspotenzial der an- und ungelernten Beschäftigten für gehobene Tätigkeiten im Unternehmen.

Diese Informationen können zunächst schnell in vielen Unternehmen erhoben werden.¹ Langfristig könnten gewisse Indikatoren in weiterführende Informationssysteme – etwa zur Geschäftsberichterstattung sowie zur Beurteilung von Investitionsentscheidungen durch Finanzinstitute – einfließen und so zusätzliche Anreize setzen.

Sicherung des Arbeitskräftebedarfs

Die Erfolgsaussichten für einen solchen strategischen Ansatz sind hoch, wie bereits bestehende Modelle in einzelnen Regionen oder Wirtschaftszweigen zeigen. So hat beispielsweise die Sick AG, ein Unternehmen für Fabrik- und Prozessautomation mit 4000 Beschäftigten in Waldkirch (Breisgau), in Zusammenarbeit mit Berufsschulträgern ein Programm zur Weiterbildung speziell von gering Qualifizierten entwickelt. Folgende Überlegungen stehen dabei im Mittelpunkt: Die Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeitsprozesse des Betriebs sind aufgrund von neuen Unternehmenszielen gestiegen. Nach den dadurch notwendigen Umstrukturierungen sollen mög-

lichst viele Beschäftigte durch Trainingsmaßnahmen im Unternehmen gehalten werden, auch weil der Fachkräftebedarf nicht über Neueinstellungen vom freien Arbeitsmarkt gedeckt werden kann.

Um etwa den steigenden Qualifikationsansprüchen innerhalb des Lagerbereichs gerecht zu werden, entwickelte das Unternehmen zusammen mit dem regionalen IHK-Bildungszentrum das neue Berufsbild „Logistiker“. Die erfolgreiche Teilnahme an den Trainingsmaßnahmen, die in den laufenden Arbeitsprozess integriert sind, wird durch die IHK zertifiziert. Die Lagermitarbeiterin-

Der demografische Wandel ist Chance und Notwendigkeit zugleich, die heute An- und Ungelernten in den jungen Altersgruppen nicht als „verlorene Generation“, sondern als hilfreiche Ressource für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu sehen.

nen und -mitarbeiter können so ihre berufliche Ausbildung durch einen anerkannten Abschluss nachholen bzw. aufwerten. Darüber hinaus wird im Verbund mit weiteren Unternehmen, der Stadtverwaltung und Bildungsträgern die Qualifizierung externer An- und Ungelernter gefördert. Dies leistet mit finanzieller Unterstützung durch WeGebAU-Mittel einen weitergehenden Beitrag zur Sicherung des Arbeitskräftepotenzials der gesamten Wirtschaftsregion.

Durch diese langfristig angelegten Investitionen erhält das Unternehmen nachhaltig seine Wettbewerbsfähigkeit und fördert gleichzeitig die Chancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Voraussetzung dafür war die Integration des Themas „Lebenslanges Lernen“ und demografischer Wandel in die strategischen Unternehmensziele und in Feedback-Gespräche mit den Beschäftigten. Auf dieser Basis wird regelmäßig der Qualifizierungsbedarf innerhalb des Betriebes ermittelt und das Weiterbildungsangebot angepasst.

Weiterführende Empfehlungen

Obwohl der demografische Wandel in Deutschland mit zunehmendem Tempo voranschreitet, sind seine möglichen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt erst in den Köpfen weniger Unternehmer und Unternehmerinnen angekommen.

Nach einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung fühlen sich die Personalverantwortlichen in nur einem Drittel der Betriebe vom Altern der Belegschaft betroffen. Darüber hinaus werden die Potenziale von an- und ungelernten Beschäftigten weitgehend unterschätzt, wie deren geringer Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen zeigt. Es steht außer Frage, dass hier ein Umdenken stattfinden muss: Deutschland braucht eine neue Kultur im Umgang mit gering Qualifizierten.

Folgende Maßnahmen sind Voraussetzung, um diesen Bewusstseinswandel herbeizuführen:

- Es müssen für Unternehmen Anreize geschaffen werden, regelmäßig über die demografische Struktur der Belegschaft, den Qualifizierungs- und den Rekrutierungsbedarf zu berichten.
- Unternehmen, die in die Weiterbildung An- und Ungelernter investieren, sollten deshalb nicht erst in der Zukunft belohnt werden. Weiterbildungsprogramme wie das Programm WeGebAU sind der richtige Ansatz, um Weiterbildungsinvestitionen von Unternehmen auszulösen. Besondere Förderung könnten Unternehmen erhalten, die ständig einen Teil ihres Fachkräftebedarfs über die Weiterbildung gering qualifizierter Mitarbeiter abdecken.
- Derzeit spielt der Faktor Humankapital bei der Kreditvergabe durch Kreditanstalten oder bei anderen Investitionsentscheidungen noch keine nennenswerte Rolle. Angesichts der Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials ist allerdings eine nachhaltige Personalplanung entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens. Sozialpart-

ner, Banken und Politik sollten deshalb gemeinsam daran arbeiten, das Humankapital der Unternehmen in Investitions- und Förderentscheidungen einzubeziehen.

- Die individuellen Erfolgsperspektiven von Qualifizierung sind stärker zu fördern. Nur zertifizierte Abschlüsse sichern nachhaltig berufliche Laufbahnen. Deshalb sollten Programme zur abschlussorientierten Nachqualifizierung weiter ausgebaut werden. Zusätzlich könnte ein dem grundsätzlichen Konzept des Elterngeldes entsprechendes Weiterbildungsgeld für Beschäftigte die individuelle Bereitschaft zum lebenslangen Lernen über den Berufsverlauf hinweg steigern.
- Über die politischen Ebenen hinweg bedarf es einer Bildungsberichterstattung, die die Kosten bildungspolitischer Fehlentwicklungen berechnet und den Verantwortlichen zuschreibt. Nur so werden Zuständigkeiten transparent.
- Im internationalen Vergleich fällt auf, dass der Regierungsapparat in Deutschland selten ressortübergreifend agiert. Andere europäische Länder, beispielsweise Großbritannien und Finnland, haben hingegen gerade im Hinblick auf die Konsequenzen der Bevölkerungsalterung gute Erfahrungen mit politikfeldübergreifenden Strategien gemacht. Für das Thema Weiterqualifizierung, bei dem die Bereiche Bildung, Arbeit und Wirtschaft aufeinander treffen, erscheint ein solcher Ansatz hilfreich.

Wenn es gelingt, die bestehenden Denkansätze und Initiativen in Richtung einer flächendeckenden und branchenübergreifenden Strategie auszubauen, kann nicht nur ein wesentlicher Beitrag zur demografiefesten Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands geleistet werden; eine große Gruppe von Menschen im Land erhält dann auch wieder die Chance auf eine vollwertige gesellschaftliche Teilhabe.

Impressum

Alle Rechte vorbehalten.

Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten der *stiftung neue verantwortung* ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

Der Policy Brief gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autoren wieder und entspricht nicht notwendigerweise der Meinung der *stiftung neue verantwortung*.

© stiftung neue verantwortung, 2009

stiftung neue verantwortung e. V.

Beisheim Center
Berliner Freiheit 2

10785 Berlin

T. +49 30 81 45 03 78 80

F. +49 30 81 45 03 78 97

www.stiftung-nv.de

info@stiftung-nv.de

Konzept und Gestaltung:

Prof. Dr. h.c. Erik Spiekermann

Edenspiekermann AG

Lektorat und Korrektorat:

Dr. Christian Ankowitsch

enoto Medienbüro Berlin

Kostenloser Download:

www.stiftung-nv.de

Über uns

Die *stiftung neue verantwortung* fördert die Entwicklung neuer Ideen und Lösungsansätze zur Gestaltung der wichtigsten gesellschaftspolitischen Herausforderungen für unser Land. Durch ihre Fellow- und Associate-Programme bringt die Stiftung vielversprechende Vordenker aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen, die in interdisziplinären und sektorübergreifenden Dialog- und Forschungsprojekten Orientierungswissen für die drängenden Zukunftsfragen unserer Zeit entwickeln.

Im Rahmen ihrer Projektarbeit vermittelt die *stiftung neue verantwortung* Führungserfahrung und -wissen auf höchstem Niveau und unterstützt ihre Fellows, Associates und Partner bei der Entwicklung von Exzellenz in verantwortlicher Führungspraxis für das 21. Jahrhundert.

Arbeitsweise

Hauptinstrument der Stiftungsarbeit bilden interdisziplinär und sektorübergreifend zusammengesetzte Projektteams. Die Projektteams ermöglichen das Zusammentreffen verschiedener Denkstile, Fragestellungen und heterogener Betrachtungsweisen. Für einen Zeitraum von zehn Monaten bilden die Projektteams die Grundlage dafür, über trennende Fächer- und Organisationsgrenzen hinweg strategisches Orientierungswissen und konstruktive Lösungsansätze zu erschließen. Jedes Projektteam wird von einem Fellow geleitet und setzt sich aus mehreren Associates zusammen. Die Zusammenstellung jedes Projektteams hängt ab von der für eine erfolgreiche Projektarbeit relevanten Themen-, Praxis- oder Prozessexpertise.

Weitere Informationen unter: www.stiftung-nv.de