

„Den älteren Arbeitnehmern gehört die Zukunft“

Weil sich die Bevölkerungsstruktur ändert, müssen Betriebe mit Nachwuchsproblemen rechnen – Interview mit dem Arbeitsforscher Hartmut Buck (Serie 10)

Augsburg
Die Menschen in Deutschland werden immer älter. Gleichzeitig rücken immer weniger aus der jungen Generation nach. Die Wissenschaft nennt diesen Prozess „demographischen Wandel“. Unser Redaktionsmitglied Andreas Frei sprach mit dem Arbeitsforscher Hartmut Buck vom Fraunhofer-Institut Arbeitswirtschaft und Organisation über die Folgen für die Arbeitswelt.



Frage: Sie beschäftigen sich mit „demographischem Wandel“? Was bedeutet das?

Buck: Wir beobachten schon seit längerer Zeit einen Prozess der Alterung unserer Bevölkerung. Das heißt, viele Menschen leben einfach länger. Zudem werden die nachfolgenden Generationen zahlenmäßig immer kleiner. Das wird sich vor allem ab 2010 enorm auswirken.

Frage: Und wie?

Buck: Wir hatten jahrelang die Diskussion: Können wir in Zukunft noch die Renten zahlen und halten unsere sozialen Sicherungssysteme, wenn wir immer weniger Beitragszahler, dafür aber immer mehr Rentner haben. Jetzt kommt hinzu: Was passiert, wenn Arbeit-

gar nicht so dramatisch ablaufen. Hinzu kommt: In Ostdeutschland ist absehbar, dass in fünf Jahren die Hälfte der Ausbildungsstellen nicht mehr besetzt werden kann, weil dort der Nachwuchs dramatisch schrumpft und viele in den Westen abwandern.

Frage: Heißt das, der Lehrstellenmangel im Osten ist bald Schnee von gestern?

Buck: Darin sind sich die Experten weitgehend einig. Prominenten Betrieben wird es sicherlich immer gelingen, genügend Nachwuchs zu rekrutieren. Ich glaube nicht, dass DaimlerChrysler in Zukunft über Nachwuchssorgen klagen muss. Aber es wird einen Verdrängungswettbewerb geben.

„Auf dem Arbeitsmarkt wird es einen Verdrängungswettbewerb geben“: Der Stuttgarter Arbeitsforscher Hartmut Buck.

Frage: Werden ältere Arbeitnehmer in zehn Jahren gefragter sein als heute?

Buck: Ja, weil ein Betrieb dann vielleicht gar nicht mehr die Personal-Auswahl haben wird. Die Betriebe müssen sich künftig stärker mit der Frage beschäftigen, wie sie es erreichen, dass ein 40-jähriger Mitarbeiter noch 15 oder 20 Jahre lang produktiv für das Unternehmen tätig ist. Es gibt inzwischen einige Projekte in Firmen, wo man sich um die Altersgruppe kümmert, die früher vernachlässigt wurde. Das sind die so genannten „Mittelalten“.

Frage: Wird über das Thema in der Öffentlichkeit ausreichend diskutiert?

Buck: Erst im letzten Jahr ist das öffentliche Interesse stark gestiegen. Das Bündnis für Arbeit hat 2001 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Ältere weiter lernen müssen, um ihre

nehmer immer älter werden und nicht mehr genug Nachwuchs rekrutiert werden kann? Sind die Betriebe weiterhin wettbewerbs- und innovationsfähig? Diese Fragen sind erst in jüngster Zeit aufgekomen.

Frage: Würden Sie diese Entwicklung als dramatisch bezeichnen?

Buck: Wir haben Betriebe in Ostdeutschland, wo der Altersdurchschnitt heute schon bei 50 Jahren liegt. Das Durchschnittsalter in westdeutschen Betrieben liegt bei ungefähr 40. Dieses Alter wird in den nächsten Jahren kontinuierlich steigen. Dramatische Ausmaße nimmt es dann an, wenn man sich darauf nicht vorbereitet. Die Betriebe, die sich damit beschäftigen, die ihre Mitarbeiter weiter qualifizieren, auch auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter achten, für die wird es wahrscheinlich

Frage: Welche Folgen befürchten Sie noch?

Buck: Es gibt Diskussionen, die Erwerbstätigkeit zu verlängern. Also Rente nicht mehr mit 65, sondern erst mit 67 oder noch darüber hinaus. Dabei arbeiten viele mit 65 schon gar nicht mehr. Sie gehen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen in Vorruhestand, in Altersteilzeit oder scheiden aus gesundheitlichen Gründen aus. Wenn man jetzt fordert, sie sollen länger arbeiten, um die Rentenkassen aufzufüllen, dann muss man

Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Auch die Hartz-Kommission hat erkannt, dass es älteren Arbeitnehmern erleichtert werden muss, wieder in Arbeit zu kommen.

Frage: Aber genau dieser Hartz will Arbeitnehmer über 55 Jahre dazu ermutigen, aus der Gruppe der Arbeitssuchenden auszuscheiden...

Buck: In der Tat, das ist etwas paradox. Uns ging es immer darum, Vorschläge zu erarbeiten, um ältere Arbeitslose wieder in Arbeit zu bringen. Die Frage, wie man Ältere vorzeitig aus dem Erwerbsleben herausbekommt, wird sich in Zukunft nicht mehr stellen. Das ist das Verrückte an diesem demographischen Wandel: Wir haben in Zukunft in gewissen Bereichen einen Mangel an Qualifikation und dann werden die Älteren, die Erfahrungen in diesen Bereichen haben, wieder benötigt.

Frage: Worauf müssen sich Unternehmer einstellen?

Buck: Eigentlich habe ich als Unternehmer

eine Diskussion beginnen, wie diese Menschen das denn schaffen sollen, bei zunehmenden Belastungen, auch psychischer Art.

Frage: Was kommt auf die Arbeitnehmer zu, die jetzt mitten im Berufsleben stehen?

Buck: Zum einen muss man mit seinen eigenen Ressourcen, mit seiner Gesundheit schonend umgehen. Es darf nicht sein, dass man, wie zum Beispiel in der Softwareentwicklung üblich, ohne Urlaub, ohne Pause ein Projekt nach dem anderen durchzieht und dann mit 30 oder 35 zum ersten Mal ausgebrannt ist. Man muss seine gesamte Erwerbspanne im Blickwinkel behalten. Zweitens: Man sollte überlegen, wenn man mal die 40 erreicht hat, was die Perspektiven und Ziele in den verbleibenden 20 oder 25 Jahren der Erwerbszeit sein könnten.



nur dann ein Problem mit dieser Veränderung, wenn ich glaube, dass ich das Know-how, das ich als Betrieb brauche, ausschließlich bei den Jüngeren holen kann. Und wenn ich wenig für die Qualifizierung meiner Mitarbeiter unternehme.

Frage: Ist den Unternehmern das bewusst?

Buck: Fast alle größeren Unternehmen beschäftigen sich mit dieser Frage. Die Antworten fallen aber sehr unterschiedlich aus. Schließlich muss die Entwicklung nicht alle Beschäftigten und alle Bereiche im Unternehmen betreffen. Jeder Betrieb sollte sich aber einmal die eigenen Zahlen, die Statistiken bezüglich der Altersstruktur und der Qualifikation anschauen.

Frage: Es gibt immer weniger Erwerbsfähige. Bedeutet das auch weniger Arbeitslose?

Buck: Nein. Die Hoffnung gab es einmal, dass sich die Arbeitslosigkeit von selbst eliminiert. Was passieren wird, ist, dass sich Ungleichgewichte verschärfen. Das betrifft ganze

Berufsbilder und ist eine Frage der Qualifikation. Vor allem gilt, dass die Entwicklung regional sehr unterschiedlich sein wird. In den Großräumen München, Stuttgart und Hamburg wird es sicher zu Defiziten kommen.

Frage: *Kann eine verstärkte Zuwanderung Abhilfe schaffen?*

Buck: Mit Zuwanderung kann man gewisse Engpässe kompensieren, aber es ist kein Allheilmittel. Das sieht man an der geringen Zahl an Greencards, die bislang vergeben wurden. In erster Linie wird es darum gehen müssen, das deutsche Bildungs- und Weiterbildungssystem zu fördern. Hier muss investiert werden, um die Qualifikation bei den Menschen, die im Land sind, zu gewährleisten.

Frage: *Befürchten Sie einen Standortnachteil für Deutschland?*

Buck: Manche sagen, dass zum Beispiel die USA langfristig Vorteile haben könnten, weil sie einen ständigen Strom an Zuwanderung und eine vergleichsweise wesentlich jüngere Erwerbsbevölkerung haben werden. Das ist aber kein zwingender Trend. Für Deutschland sehe ich nicht drohend den Untergang kommen, das wäre Schwarzmalerei.

ZUR PERSON

Hartmut Buck

Arbeitsforscher im Dauerstress

Zur Zeit ist Hartmut Buck im Dauerstress. Der 40-jährige Soziologe koordiniert nicht nur ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes deutschlandweites Projekt zum Thema „Demographischer Wandel“. Der Wissenschaftler vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart bereitet auch eine Tagung mit renommierten Experten vor, die sich am Dienstag in Bonn mit dem Thema „Alternde Belegschaften“ beschäftigen wird.

● *Kontakt: hartmut.buck@iao.fhg.de*