

Potenziale am Arbeitsmarkt schrumpfen**„Deutsche Betriebe laufen in die Altersfalle“**

Fraunhofer-Institut warnt vor Vernachlässigen der demographischen Entwicklung /
Innovationskraft gefährdet

Stuttgart – Die Deutschland AG steckt in der Altersfalle, aber viele Unternehmen ignorieren den Ernst der Lage. Darauf weist ein Forscherteam des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart hin. Die Belegschaften altern immer schneller, und der nötige Nachwuchs bleibt aus.

Von Dagmar Deckstein

Unbestritten ist unter Experten, dass selbst bei einem positiven Zuwanderungssaldo das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland in den nächsten Jahren rapide schrumpfen wird. Danach wird bis 2030 die Zahl der 20- bis 65-Jährigen um rund sieben Millionen abnehmen, und danach jedes Jahr um eine weitere halbe Million zurückgehen. Die bedeutendste Änderung der Alterszusammensetzung der Erwerbsbevölkerung erfolgt dabei in den Jahren 2000 bis 2020, wobei es schon Ende dieses Jahrzehnts mehr Arbeitnehmer jenseits der 50 als unter 30 geben wird.

Arbeitswissenschaftler Hartmut Buck vom Stuttgarter Fraunhofer Institut forscht seit Jahren über Probleme des demographischen Wandels in der Arbeitswelt. Der Leiter des Marktstrategie-Teams „Entwicklungsförderliche Organisationsgestaltung“ beim Fraunhofer-Institut IAO warnt: „Unternehmen, die keine nachhaltigen Konzepte im Umgang mit alternden Belegschaften entwickeln, laufen Gefahr, an Innovationskraft und Leistungsfähigkeit zu verlieren.“

Buck und seine Mitarbeiter haben soeben mit 14 Partnerorganisationen ein Projekt abgeschlossen, in dem ausgewählte Groß- und Kleinbetriebe in Industrie, Dienstleistung und Handwerk für die veränderten Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien einer alternden Erwerbsbevölkerung sensibilisiert werden sollen. „Das Problembewusstsein ist in den letzten beiden Jahren gestiegen“, fasst Buck seine Erkenntnisse im Gespräch mit der Süddeutschen Zeitung zusammen. „Aber es fehlt noch erheblich an einer breiten und raschen Durchsetzung entsprechender Erfolgskonzepte.“ Dazu zählen Wissenschaftler und Personalexperten vor allem die gezielte Rekrutierung jüngerer wie älterer Arbeitnehmer, um eine ausbalancierte Altersstruktur der Belegschaft zu erhalten.

Dazu gehören ständige Weiterbildung aller Altersgruppen und die Möglichkeit häufigeren Tätigkeitswechsels innerhalb des Unternehmens, um die Lernbereitschaft wach zu halten. „Zum älteren Arbeitnehmer wird man gemacht“, erläutert Buck, „das hat mit dem biographischen Lebensalter erst einmal gar nichts zu tun.“ Einseitige und belastende Arbeitsbedingungen ohne Weiterentwicklungsmöglichkeiten machten alt und verbraucht, so Buck.

Zu den Erfahrungen des Fraunhofer-Projekts, das mit Geld des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt wurde, gehört vor allem die Erkenntnis, dass sich die meisten Unternehmen wegen des tagesaktuellen Drucks keine Zeit nehmen, sich mit vermeintlich erst später eintretenden Entwicklungen auseinanderzusetzen. Der demographische Druck – aller bisherigen Priorität des Personalabbaus zum Trotz – macht sich Buck zufolge aber bereits bemerkbar. So bekämen ostdeutsche Betriebe in den industriellen Regionen Sachsens und Thüringens von 2006 an massive Nachwuchsprobleme wegen der dort seit Jahren anhaltenden Abwanderung.

Ferner weiß der Fraunhofer-Forscher von Industrieunternehmen zu berichten, deren ältere Mitarbeiter bereits fest mit der seit Jahren praktizierten Möglichkeit der Altersteilzeit geplant hätten, sich jetzt aber auf bis zu sieben weitere Arbeitsjahre einrichten müssten. „Vom Juli dieses Jahres an wird die Altersteilzeit wegen der gesetzlichen Neuregelungen für die Unternehmen teurer, sodass manche dieses Instrument abschaffen. Demgegenüber hätten sie sich mit der Frage, wie anstrengende Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer jenseits der 60 erträglicher gestaltet werden könnten, so gut wie überhaupt nicht beschäftigt.“

In seiner ebenfalls dieser Tage veröffentlichten Studie „Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels“ warnt auch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln angesichts des

Alterungsprozesses vor einem Fachkräftemangel schon in naher Zukunft. Die Wirtschaftsforscher plädieren für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung durch kürzere Ausbildungszeiten, eine höhere Frauenquote unter den Beschäftigten und durch den längeren Einsatz älterer Arbeitnehmer. Die Unternehmen kümmern sich zu wenig um die älteren Mitarbeiter. Das schaffe auf Dauer große Probleme, meinen die Experten vom Fraunhofer-Institut. Die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 20 und 60 Jahren wird drastisch fallen. Es komme darauf an, die älteren Mitarbeiter im Betrieb häufiger in neue Funktionen zu setzen. Das halte sie flexibler und Sorge auf die Dauer für bessere Leistungen.