

IZA Standpunkte Nr. 41

„Fach“-Kräfte für die Arbeit der Zukunft

Hilmar Schneider

August 2011

„Fach“-Kräfte für die Arbeit der Zukunft

Hilmar Schneider

IZA und DIW Berlin

IZA Standpunkte Nr. 41
August 2011

IZA

Postfach 7240
53072 Bonn

Tel.: (0228) 3894-0
Fax: (0228) 3894-180
E-Mail: iza@iza.org

Die Schriftenreihe "IZA Standpunkte" veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, IZA Research Fellows und IZA Research Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

ZUSAMMENFASSUNG

„Fach“-Kräfte für die Arbeit der Zukunft

Die künftige Entwicklung am Arbeitsmarkt ist von drei Megatrends geprägt: Einer Verlagerung unternehmerischer Verantwortung und Risiken auf Arbeitnehmer, steigenden fachlichen Qualifikationsanforderungen und einem drastischen Rückgang des Erwerbspotentials infolge des demographischen Wandels. Von letzterem werden insbesondere fachlich gut qualifizierte Arbeitnehmer profitieren, aber auch für diejenigen, die über mittlere oder einfache Qualifikationen verfügen, werden sich die Chancen am Arbeitsmarkt deutlich verbessern. Damit diese Chancen genutzt werden können, muss allerdings verhindert werden, dass der demographische Wandel zu einer Explosion der Arbeitskosten und in der Folge zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen führt. Darüber hinaus muss die in Deutschland traditionell starke Vermittlung von fachlichen Fähigkeiten durch eine Stärkung mentaler Fähigkeiten ergänzt werden. Fachkräfte für die Arbeit der Zukunft sind Fachkräfte mit unternehmerischen Kompetenzen.

JEL-Codes: O30, O10, L22, D20

Schlagworte: Demographischer Wandel, Struktureller Wandel, Organisatorische Revolution, Zukunft der Arbeit

Kontaktadresse:

Hilmar Schneider
IZA
Postfach 7240
D-53072 Bonn
E-Mail: schneider@iza.org

1. Konstant ist nur der Wandel

Der Wunsch nach einem Blick in die Zukunft ist vermutlich bei vielen von der Hoffnung getragen, man könne sich besser auf das Kommende vorbereiten, wenn man wüsste, was da kommt. Doch diese Hoffnung ist gleich in mehrfacher Hinsicht trügerisch. Erstens lassen sich Entwicklungen am Arbeitsmarkt bis heute nicht präzise vorhersagen, schon gar nicht im Hinblick auf die Entwicklung von ganz konkreten Berufen oder Berufsfeldern. Zweitens scheint es die Menschen bislang auch nicht besonders beeinträchtigt zu haben, dass sie das nicht konnten. Und drittens mag es vielleicht sogar irreführend sein, wenn man jungen Menschen in Erwartung eines künftigen Ausbildungsbedarfs Ratschläge erteilt, die sich an vermeintlich absehbaren Knappheiten orientieren. Wem es an mathematisch-technischem Verständnis mangelt, sollte sich nicht auf ein Ingenieurs-Studium einlassen und seien die Aussichten in diesem Bereich noch so rosig. Und umgekehrt ist jemandem, der seine Stärken im formal abstrakten Denken hat, im Hinblick auf die Berufswahl herzlich wenig mit dem Hinweis auf einen künftig aus demographischen Gründen vermutlich stark steigenden Pflegebedarf geholfen.

Ein Beispiel mag das Dilemma veranschaulichen. Als sich Mitte der 1990er Jahre das Internet allmählich im Berufsleben verbreitete, waren viele darauf überhaupt nicht vorbereitet. Schon gar nicht in dem Sinne, dass man bereits vorher Berufsfelder oder Berufe gehabt hätte, mit denen man sich auf das hätte vorbereiten können, was dann mit dem Internet so alles auf uns zukam. Niemand war damals in der Lage, vorherzusehen, welche Konsequenzen das Internet für das Berufsleben haben würde, obwohl es genügt hätte, nur fünf Jahre voraus blicken zu können. Tatsächlich hat das Internet innerhalb von ganz kurzer Zeit unser Berufsleben vollkommen revolutioniert. Unser Informationsverhalten hat sich beispielsweise ebenso radikal gewandelt wie unser Konsumverhalten. Die Printmedien sind dadurch gewaltig unter Druck geraten und es zeichnet sich das Ende der Zeitungen ab, wie wir sie kannten. Statt im Fachhandel kaufen viele Menschen heute in Online-Shops ein und haben damit stattdessen der Logistik-Branche zu einem ungeahnten Aufschwung verholfen. Und die Musik-Produktion lebt heute viel stärker von Downloads auf mp3-Player als vom CD-Verkauf.

Strukturell neu ist das alles nicht. Technologischer Wandel begleitet die Menschheit seit ihrem Anbeginn. Er stellt sie vor stets neue Herausforderungen, aber konkret darauf vorbereitet waren die Menschen nie. Trotzdem sind sie noch stets mit diesen Herausforderungen fertig geworden. Es gibt keinen Grund zu der Befürchtung, dass dies künftig anders sein könnte. Natürlich hat das Internet viele Dinge auf den Kopf gestellt. Es sind nicht nur neue Berufe entstanden, auch die Berufe, die es heute immer noch gibt, sind nicht mehr die, die sie einmal waren. Abläufe und Inhalte haben sich zum Teil dramatisch gewandelt. Tätigkeiten, die früher einmal wichtig waren, haben dadurch ihre existenzsichernde Funktion verloren. Aber die Tatsache, dass etwas Neues entstanden ist, hat nicht dazu geführt, dass es heute weniger Arbeit gäbe als vor dem Internet. Das pro Jahr in Deutschland

erbrachte Arbeitsstundenvolumen ist heute jedenfalls genauso hoch wie 1995. Die eigentliche Herausforderung besteht in dem Anpassungsprozess.

Auf eine Entwicklung, die sich nicht vorhersagen lässt, kann man sich nur vorbereiten, indem man wandlungsfähig bleibt. Dies stellt nicht nur mentale und intellektuelle Anforderungen an die Menschen, die dem Wandel ausgesetzt sind, sondern auch an das Bildungssystem, das die Menschen darin unterstützen muss, den Wandel bestehen zu können.

Auch wenn sich der Wandel am Arbeitsmarkt nicht konkret vorhersagen lässt, ist es dennoch hilfreich, sich mit einigen grundlegenden Entwicklungen zu beschäftigen, die unser Arbeitsleben in Zukunft prägen dürften. Da sind im Wesentlichen drei Megatrends zu nennen. Der erste Trend lässt sich unter die Überschrift „Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Arbeitnehmer“ fassen. Den zweiten Megatrend möchte ich als „Wachsende Qualifikationsanforderungen“ bezeichnen und der dritte Megatrend lautet „Demographischer Wandel“.

2. Megatrend Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Arbeitnehmer

Mit der Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Arbeitnehmer ist ein Prozess gemeint, der zur Konsequenz hat, dass es in Zukunft zunehmend noch auf etwas anderes ankommen wird als nur die Vermittlung fachlicher Fähigkeiten. Bisher beschränkt sich das Bildungssystem mehr oder weniger ausschließlich auf die Vermittlung von Fachqualifikationen. Das dürfte in Zukunft so nicht mehr ausreichen. Junge Menschen müssen darüber hinaus auch darauf vorbereitet werden, ihre unternehmerischen Fähigkeiten zu entwickeln. Dies äußert sich in einer wachsenden Bedeutung mentaler Fähigkeiten, wie beispielsweise sozialer und kommunikativer Kompetenz sowie zur Verantwortungsübernahme. Hier handelt es sich um Lernfelder, die bislang vielleicht eher der familialen Sozialisation überlassen waren. Zeitgleich mit der wachsenden Bedeutung solcher Fähigkeiten scheint die Familie mit ihrer Aufgabe als Ort der Vermittlung sozialer Kompetenzen aber immer häufiger überfordert. In Zukunft fällt dem Bildungssystem damit eine zusätzliche kompensierende Aufgabe zu.

Oberflächlich betrachtet mag es so aussehen als ob die Verlagerung unternehmerischer Verantwortung auf Arbeitnehmer das Ergebnis schwindender Gewerkschaftsmacht sei. Tatsächlich dürften die Ursachen viel tiefer liegen. Der Fortschritt der Produktionstechnologie hat zwar auf der einen Seite ungeheure Rationalisierungsschübe ermöglicht, versetzt uns auf der anderen Seite aber heute in die Lage, menschliche Bedürfnisse in einer sehr individualspezifischen Weise mit industriellen Methoden zu bedienen. Das Zeitalter der Massenproduktion ist vorbei. Die Möglichkeiten der individualspezifischen Produktion führen jedoch gleichzeitig zu fundamentalen Veränderungen von Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation.

Technischer Fortschritt zerstört nicht nur Jobs, sondern ist zugleich Quelle eines stetig wachsenden Wohlstands. Die wachsenden Produktionsmöglichkeiten wecken neue Konsumbedürfnisse und schaffen damit neue Märkte.

Wäre die Menge der Konsumbedürfnisse eines Menschen eine Konstante und hätten wir nur die Aufgabe, die Bedürfnisse – sagen wir des 19. Jahrhunderts – mit moderner Produktionstechnik zu befriedigen, dann würde der technologische Fortschritt der letzten hundert Jahre tatsächlich bedeuten, dass heute kaum noch Menschen für die Produktion gebraucht würden, weil sich der damalige Bedürfniskatalog auf elementare Dinge wie ausreichende Nahrung, warme Kleidung und ein trockenes Dach über dem Kopf beschränkte. All das können wir heute mit einem Bruchteil des Aufwandes von damals bewältigen. Mit der Welt von heute hat das aber nur noch wenig zu tun.

Die Welt von heute ist nicht nur eine, die gewaltige Produktionsmöglichkeiten hervorgebracht hat, sondern auch eine, in der die Konsumbedürfnisse um ein Vielfaches gestiegen sind. Konsum ist wie nie zuvor zur Quelle von Identitätsbildung geworden. Das drückt sich beispielsweise in der zunehmenden Bedeutung einer Lifestyle-Kultur etwa seit Mitte der 1990er Jahre aus. Im Zeitalter der Massenproduktion taugte Konsum nur mäßig zur Identitätsbildung. Bis dahin war man zum Ausdruck seiner Identität weitgehend auf die eigene Kreativität angewiesen. Heute kann man – überspitzt formuliert – seine Identität kaufen. Identitätsbildung durch Konsum bewirkt eine Professionalisierung des Andersseins.

Ein paar Beispiele mögen die Entwicklung veranschaulichen. Handyklingeltöne sind eine sehr preisgünstige Möglichkeit, die eigene Identität zum Ausdruck zu bringen und haben sich zu einem lukrativen Markt entwickelt. Wer mag, kann sich heute per Online-Clicks und ebenfalls für wenig Geld seine vollkommen individuelle Muesli-Mischung zusammenstellen lassen. Für Betuchtere kommt vielleicht auch das nach individuellem Geschmack gekeltern Fass Bordeaux oder der ebenfalls nach individuellen Vorgaben gebrannte Whiskey in Betracht. In der Automobilproduktion haben die Kombinationsmöglichkeiten von Ausstattungsmerkmalen eine kaum noch überschaubare Vielfalt geschaffen, die viel Raum für individuelle Bedürfnisse lassen, auch wenn Autos nach wie vor auf vier Rädern fahren. Selbst vor der Medizin macht die Entwicklung nicht halt. Die Pharma-Industrie ist auf dem besten Weg zur Produktion von individualspezifischen Medikamenten und trägt damit der Erkenntnis einer genetischen Disposition für die Wirkung von Medikamenten Rechnung.

In der Individualisierung von Produkten liegt die eigentliche Ursache für die Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Arbeitnehmer. In dem Maße wie kundenspezifische Produktion in den Vordergrund rückt, verlieren Unternehmen an Boden, die diesem Bedürfnis nicht hinreichend Rechnung tragen. Firmen, die nach dem Muster von Großbetrieben organisiert sind, in denen die Entscheidung über die Produktpalette ausschließlich von oben nach unten organisiert ist, sind in dieser Welt einfach nicht mehr wettbewerbsfähig. Wir haben es inzwischen mit einer Welt zu tun, in der es darauf ankommt, dass an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Kunden Arbeitnehmer sitzen, die nicht nur in der Lage sind Bedürfnisse von Kunden zu erkennen und dieses in das Unternehmen zurück zu kommunizieren, sondern die auch Kunden dabei unterstützen müssen deren Bedürfnisse in dem neuen Dschungel der Konsummöglichkeiten überhaupt zu

entdecken. Damit übernehmen Arbeitnehmer einen wichtigen Teil der unternehmerischen Verantwortung. Das erfordert einen Typus von Arbeitnehmer, der vielleicht bis vor 20 Jahren in diesem Umfang noch gar nicht gebraucht wurde.

Von manchen wird der damit verbundene Prozess auch als organisatorische Revolution bezeichnet, obwohl der Prozess selbst eher langsam verläuft. Der Begriff Revolution soll wohl eher zum Ausdruck bringen, dass es sich hier um eine fundamentale Umwälzung des Gewesenen handelt. Die organisatorische Revolution vollzieht sich nicht erst in ferner Zukunft, sondern ist bereits in vollem Gange.

Worin äußert sich dieser Prozess? Wir sehen beispielsweise, dass heute an die Stelle von Handlungsanweisungen zunehmend Zielvereinbarungen treten. Es wird einem nicht mehr gesagt, was und wie man etwas zu tun hat, sondern man bekommt eine Aufgabe, die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erledigen ist. Wie sie gelöst wird, ist dem Arbeitnehmer selbst überlassen. Dazu passt die wachsende Bedeutung von Teamarbeit anstelle von strengen Hierarchien. Wir beobachten zudem eine Zunahme von erfolgsabhängigen Entlohnungsbestandteilen. An die Stelle von Mitbestimmung tritt eine Mitarbeiterbeteiligung, die Mitverantwortung bedeutet. Das berührt letztlich auch die Selbstwahrnehmung von Arbeitnehmern. In dem Maße wie ihre unternehmerische Mitverantwortung gefordert ist, verändert sich auch ihre Interessenlage. Arbeitnehmer werden zunehmend zu Unternehmern im Unternehmen. Dies mag eine wesentliche Ursache für den schwindenden Rückhalt der Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft sein. Und nicht zuletzt führt der Prozess zu einem neuen Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Wer für ein Projekt verantwortlich ist, kann das womöglich nicht mehr nach Feierabend ruhen lassen, um es am nächsten Tag wieder aufzugreifen, sondern nimmt es mental – und vielleicht auch physisch – mit nach Hause. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit werden damit ebenfalls unscharf. Und noch eine Unterscheidung verliert an Konturen, nämlich die zwischen Arbeitsort und Wohnort.

Kennzeichnend für die Arbeitswelt von gestern war eine möglichst kleinteilige Zerlegung von Produktionsabläufen in exakt definierte Einzelschritte. Dies kennzeichnet die Blüte des Taylorismus, wie sie von Charlie Chaplin in dem berühmten Film „Modern Times“ kolportiert wurde. Was damals als moderne Zeit erlebt wurde, ist heute im Verschwinden begriffen.

Es dürfte kein Zufall sein, dass die großen Dax-Unternehmen selbst in dem Boom 2006-2008 durchweg Stellen abgebaut haben, während die Beschäftigung insgesamt stark anstieg. Das ist Ausdruck für die gewaltigen Steuerungsprobleme, mit denen sich große Unternehmen herumschlagen müssen. In einer Welt, in der es mehr und mehr auf Beweglichkeit ankommt, sind die großen Unternehmen im Nachteil, weil die Verlagerung unternehmerischer Verantwortung auf Mitarbeiter in einem solchen Kontext zuviel Reibungsverluste erzeugt. Das Rennen machen die kleinen und mittelständischen Unternehmen, in denen Verantwortung stärker auf der Mitarbeiterebene angesiedelt ist, und die daher flexibler auf Kundenwünsche

reagieren können. Sie sind im Wettbewerb dadurch oftmals besser aufgestellt als die großen Tanker. In dieses Bild passt auch die Nachricht der Bundesagentur für Arbeit vom Mai 2011. Sie weist in ihrem monatlichen Arbeitsmarktbericht darauf hin, dass die Zahl der offenen Stellen in Deutschland inzwischen wieder die Ein-Millionen-Marke erreicht hat, nur bei den Unternehmen ab 500 Mitarbeitern ist die Zahl der offenen Stellen um ein Drittel zurückgegangen.

Welche Fähigkeiten brauchen erfolgreiche Arbeitnehmer in der Arbeitswelt der Zukunft? Neben den rein fachlichen Kompetenzen, die so wichtig bleiben werden wie eh und je, treten mehr und mehr auch soziale Kompetenzen in den Vordergrund. Dazu gehören beispielsweise die Fähigkeit zur Vernetzung, kommunikative Kompetenz, Problemlösungskompetenz, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sowie Lernfähigkeit und Lernbereitschaft. Letzteres hat vermutlich auch Konsequenzen für unsere Vorstellung von Berufen. Menschen werden sich künftig wahrscheinlich stärker durch ihr Qualifikationsprofil als durch einen Beruf auszeichnen. Das sind alles Dinge, die sehr viel eigene Initiative erfordern und darauf sollten vor allem junge Menschen vorbereitet werden.

Hier wachsen der schulischen, aber auch der beruflichen Bildung Aufgaben zu, die sie bislang in diesem Umfang nicht hatten. Dabei ist überhaupt noch nicht klar, ob und wie Schule und Übergangssystem diesen Anforderungen überhaupt Rechnung tragen können. Anders als die Vermittlung von Fachwissen erfordert die Vermittlung von sozialen Kompetenzen ein sehr viel stärkeres positives emotionales Erleben. Das ist etwas anderes als beispielsweise ein Kompendium für Radio- und Fernsehtechniker zu schreiben, das dann im Unterricht abgearbeitet werden kann. In der Vergangenheit haben wir uns darauf verlassen, dass soziale Kompetenz in der Familie vermittelt wird, quasi ganz von selbst. Darauf können wir uns aber immer weniger verlassen, da mehr und mehr Familien von ihren Aufgaben überfordert scheinen.

3. Megatrend Wachsende Qualifikationsanforderungen

Als wäre die Herausforderung durch die wachsende Bedeutung sozialer Kompetenzen nicht schon schwierig genug, haben wir es obendrein auch noch mit stetig steigenden fachlichen Qualifikationsanforderungen zu tun. Symptomatisch dafür ist beispielsweise das Anforderungsprofil an einen Kfz.-Mechatroniker, das nur noch in Teilen etwas mit dem des Kfz.-Mechanikers aus den 1970er Jahren gemein hat. Tab. 1 vermittelt einen Eindruck von den quantitativen Dimensionen. Klar zu erkennen ist, dass einfache Tätigkeiten und Hilfstätigkeiten, zu denen vor allem einfache Dienstleistungen zählen, auf dem Rückzug sind. Das gleiche gilt für Tätigkeiten, für die ein mittleres Qualifikationsniveau erforderlich ist. Zusammengenommen ist deren Anteil an allen Tätigkeiten in den vergangenen 25 Jahren um fast 8 Prozentpunkte geschrumpft. Zugenommen haben dagegen hochqualifizierte Tätigkeiten und Tätigkeiten mit Führungsverantwortung. Deren Anteil hat im gleichen Zeitraum um knapp 8 Prozentpunkte zugenommen. Dies ist umso bemerkenswerter als im gleichen Zeitraum die Gesamtzahl der Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse deutlich abgenommen hat. Die Zahl der Arbeitnehmer in

herausgehobenen Fach- und Führungspositionen hat gegen diesen Trend deutlich zugenommen. Insbesondere einfache Tätigkeiten haben sich deutlich in den Bereich der geringfügigen Beschäftigung und der Teilzeitarbeit verlagert. Der Trend zur Verlagerung unternehmerischer Risiken lässt sich aus Tab. 1 indirekt an dem leichten Anstieg des Anteils der Selbständigen ablesen.

Tab. 1: Vollzeit-Erwerbstätige nach Tätigkeitsniveaus im Zeitverlauf (Angaben in Prozent)

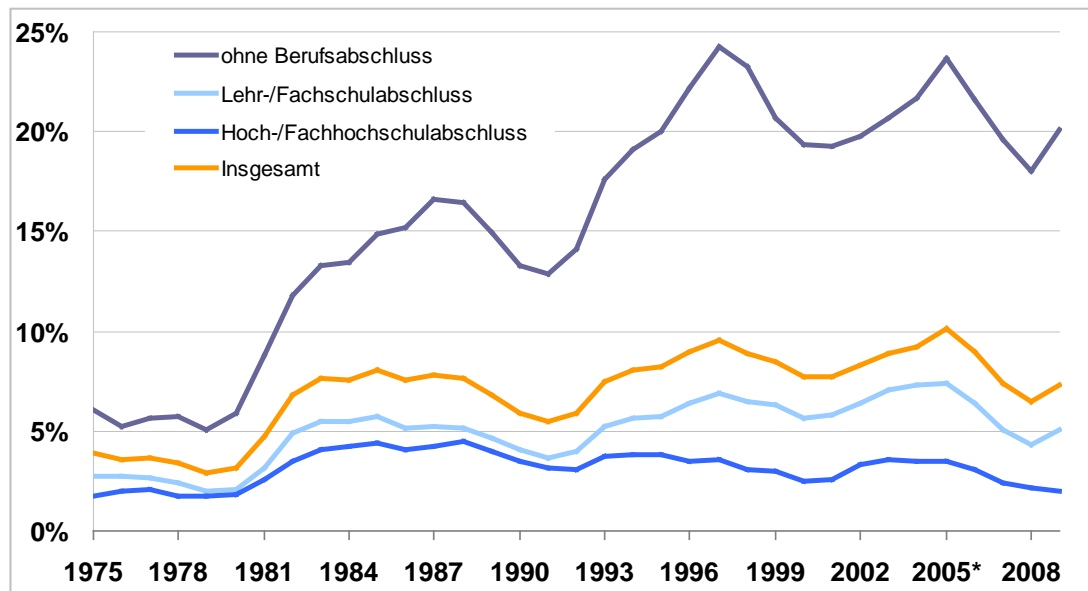
	1985	1990	1995	2000	2005	2009
Einfache Tätigkeiten	24,6	21,1	23,0	22,2	21,8	21,7
Tätigkeiten mit mittlerem Qualifikationsniveau	49,0	52,7	47,2	46,1	46,5	44,2
Tätigkeiten mit besonderen Fach- und Führungskräftequalifikationen	14,6	18,3	20,0	19,8	19,6	22,5
Selbständige	9,0	7,2	9,2	11,4	11,5	10,7
Sonstige Tätigkeiten	2,9	0,7	0,6	0,6	0,6	0,8

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel; eigene Berechnungen; Angaben für 1985 beziehen sich nur auf das alte Bundesgebiet.

Mit wachsenden Qualifikationsanforderungen steigt der Anteil derjenigen, die mit diesen Anforderungen nicht mehr Schritt halten können. Dies kommt sehr deutlich in der Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zum Ausdruck (vgl. Abb. 1). Während sich die Arbeitslosenquote von Hochschulabsolventen seit Mitte der 1970er Jahre nahezu konstant zwischen drei und vier Prozent bewegte, ist bei der Arbeitslosenquote von gering Qualifizierten im gleichen Zeitraum ein dramatischer Anstieg zu beobachten. Deren Arbeitslosigkeitsrisiko hat sich praktisch vervierfacht. Jeder Fünfte ohne Berufsabschluss ist inzwischen von Arbeitslosigkeit betroffen.

In Ostdeutschland stellt sich die Lage noch weitaus dramatischer dar. Hier war zeitweilig jeder Zweite ohne Berufsabschluss von Arbeitslosigkeit betroffen, inzwischen ist es immerhin noch jeder Dritte.

Abb. 1: Entwicklung der qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in den alten Bundesländern



Quelle: IAB; bis 2004: Alte Bundesländer einschl. Berlin-West; ab 2005: Alte Bundesländer ohne Berlin

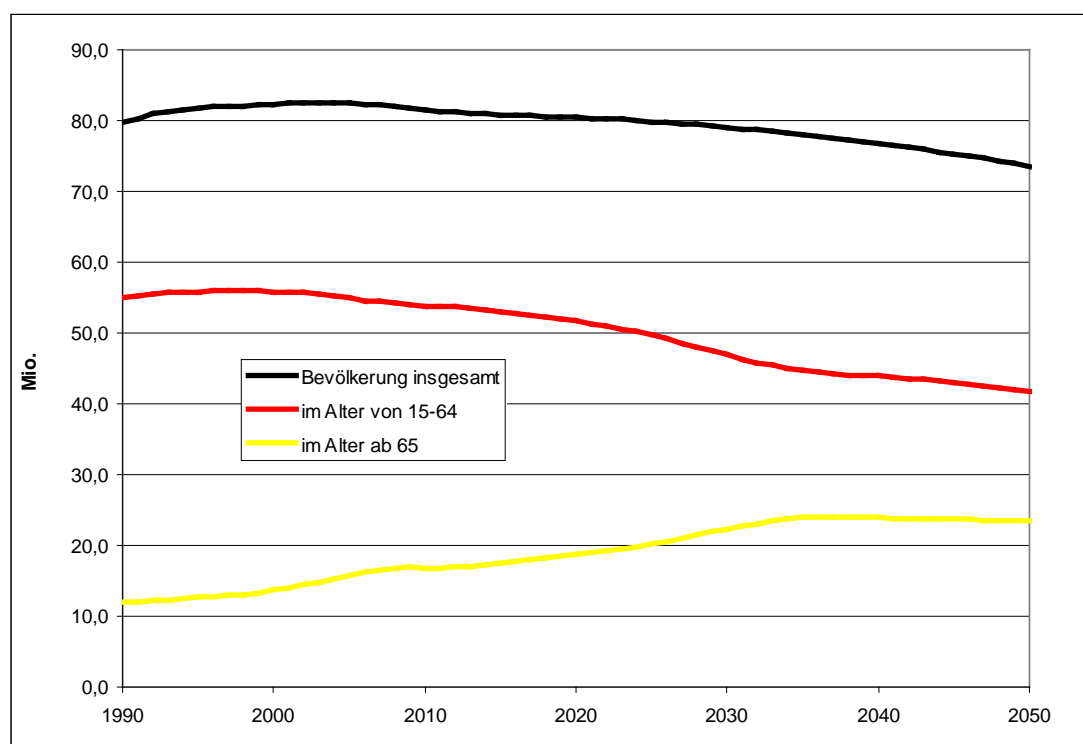
4. Megatrend Demographischer Wandel

Angesichts steigender Anforderungen an fachliche und an soziale Kompetenz und dem damit steigenden Risiko des Ausgeschlossenseins von Erwerbsmöglichkeiten stellt sich die Frage, wie sich diese Situation vor dem Hintergrund des absehbaren demographischen Wandels entwickelt. Bislang konnten die Unternehmen insbesondere im Hinblick auf die Besetzung einfacher Tätigkeiten sehr wählerisch sein. Dies wird sich in Zukunft ändern, was aus Sicht der Arbeitnehmer zunächst einmal von Vorteil ist. Daraus – so ist jedenfalls zu hoffen – könnten sich positive Impulse für die Lernmotivation von Jugendlichen ergeben.

Die Vorboten der Entwicklung sind bereits zu erkennen. 2010 lag die Zahl der verfügbaren Lehrstellen erstmals seit langem wieder deutlich über der Zahl der Lehrstellenbewerber. Hoffnung lässt sich an dieser Stelle auch aus der Tatsache schöpfen, dass die Arbeitslosenquote von Jugendlichen, gemessen an der Arbeitslosenquote der 15-24-Jährigen innerhalb Deutschlands markante Unterschiede aufweist. Den aktuell niedrigsten Wert weist mit einem Prozent die Region Eichstätt auf. Der aktuell höchste Wert findet sich mit knapp 18 Prozent in der Region Cottbus. Die Unterschiede korrelieren stark mit der Wirtschaftskraft einer Region. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass der Erfolg von Jugendlichen am Arbeitsmarkt nicht allein von ihrer persönlichen Ausbildungsreife abhängt, sondern vielleicht sogar sehr viel stärker von den Perspektiven, die sich ihnen bieten. Fehlende Ausbildungsreife ist so gesehen möglicherweise nicht Ursache, sondern Folge fehlender Perspektiven. Eine demographisch bedingte Verknappung des Angebots an Arbeitskräften kommt für Jugendliche aus wirtschaftlich benachteiligten Regionen einer Verbesserung ihrer Perspektiven gleich.

Abb. 2 verdeutlicht die quantitative Dimension der bevorstehenden Entwicklung. Die oberste Linie stellt die Entwicklung der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2050 dar. Die darunter liegende Linie steht für das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, d.h. die Bevölkerung im Alter zwischen 15-65 Jahren. Die unterste Linie gibt schließlich die Entwicklung der Bevölkerung im Alter ab 65 wieder, was man als Näherung für die Bevölkerung im Rentenalter betrachten kann. Die Grafik macht deutlich, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den nächsten zwanzig Jahren sehr viel schneller schrumpfen wird als die Bevölkerung insgesamt. Dem steht ein ebenso starker Anstieg der Rentenbezieher gegenüber.

Abb. 2: Bevölkerungsprojektion nach Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt; Werte ab 2010 auf der Basis der mittleren Variante (1-W1) der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

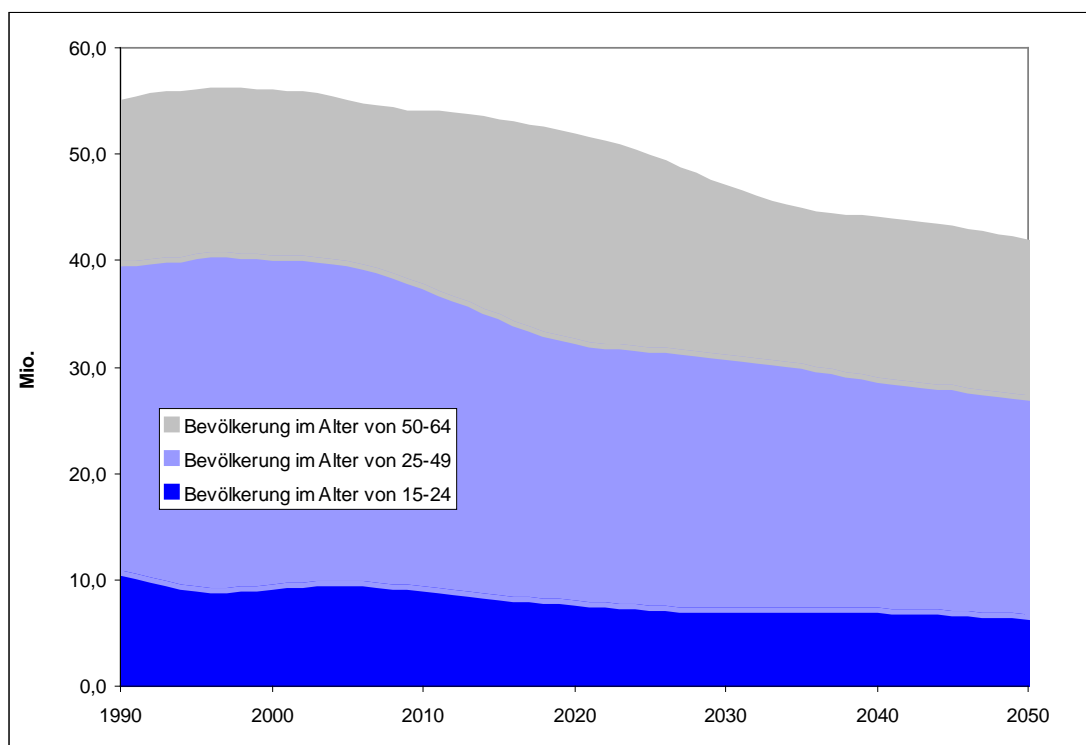
Ende 2010 verfügte Deutschland über ein Erwerbspersonenpotenzial von knapp 54 Mio. Menschen. Bis zum Jahr 2050 wird diese Zahl selbst unter optimistischen Annahmen auf knapp 42 Mio. sinken. Das bedeutet, dass Deutschland alle 10 Jahre etwa drei Millionen Erwerbspersonen verliert, oder auch anders ausgedrückt, dass im Durchschnitt über die nächsten vier Jahrzehnte für jedes Jahr 300.000 potenzielle Arbeitskräfte im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr fehlen werden. Die Einschätzung, dass es sich hierbei noch um ein relativ optimistisches Szenario handelt, gründet sich auf die Tatsache, dass in dieser Projektion ab dem Jahr 2020 mit einer jährlichen Nettozuwanderung von ungefähr 200.000 Menschen gerechnet wird.

Über den Realitätsgehalt der zugrundegelegten Zuwanderungsannahme kann man geteilter Ansicht sein. Aktuell liegt die Nettozuwanderung jedenfalls bei

Null. Sollte es nicht gelingen, das Zuwanderungsniveau in absehbarer Zeit spürbar anzuheben, bekommen wir es bald mit einem jährlichen Rückgang der Erwerbsbevölkerung in der Größenordnung von einer halben Million zu tun. So oder so: Weder ein jährlicher Rückgang um 300.000, noch ein jährlicher Rückgang um 500.000 Menschen wird für den Arbeitsmarkt folgenlos bleiben.

Dabei handelt es sich nur um die Veränderungen im Aggregat. Aber auch strukturell werden sich die Dinge spürbar verändern. Im vor uns liegenden Jahrzehnt wird sich das beispielsweise in einer deutlichen Veränderung der Altersstruktur niederschlagen (vgl. Abb. 3). Es könnte das Jahrzehnt der Älteren werden, vorausgesetzt, die Betroffenen und die Firmen spielen mit. Der Anteil der über 50-Jährigen in der Erwerbsbevölkerung liegt heute bei etwa 30% und wird in den nächsten 10 Jahren auf etwa 37% steigen. Wir könnten es gewissermaßen mit einer Vergreisung in den Unternehmen zu tun bekommen. Machen die Beteiligten dabei nicht mit – etwa weil die Firmen an der Frühverrentungspolitik der Vergangenheit festhalten – wird der Pool an insgesamt verfügbaren Arbeitskräften bereits in den nächsten 10 Jahren sehr viel stärker schrumpfen als das aus dem Aggregat ersichtlich ist. Vordergründig betrachtet, dürfte das der Generation der 15-24-Jährigen zusätzlich zugute kommen.

Abb. 3: Projektion der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt; Werte ab 2010 auf der Basis der mittleren Variante (1-W1) der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Problematisch an der demographischen Entwicklung ist jedoch, dass eine schrumpfende Bevölkerung grundsätzlich auch bedeuten kann, dass insgesamt die Güterproduktion zurückgeht. Wo weniger Menschen leben,

wird weniger konsumiert, wo weniger konsumiert wird, wird natürlich auch weniger produziert und wo weniger produziert wird, braucht man weniger Arbeitskräfte.

Hinzu kommt die entstehende Belastung für das Alterssicherungssystem. Wenn die Zahl der Transferberechtigten durch ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben stark ansteigt, steigt zugleich der Druck auf die Einnahmenseite der sozialen Sicherungssysteme und damit der Druck auf die Arbeitskosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen. Dies könnte auf dem Arbeitsmarkt einen drastischen Abbau von Arbeitsplätzen auslösen, so dass von den Chancen, die sich den Jugendlichen durch den demographischen Wandel potenziell bieten, am Ende nicht mehr viel übrig bliebe.

Um ein solches Horrorszenario vermeiden zu können, müssen die vorhandenen Potenziale unter allen Umständen genutzt werden. Einige Indikatoren weisen darauf hin, dass die Abkehr von der Frühverrentung tatsächlich in vollem Gange ist. So ist beispielsweise das Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten 10 Jahren bereits um 2 Jahre angestiegen. Auch die Erwerbstätigenquote der 55-64-Jährigen hat seit 2005 beachtlich zugenommen. Davor lag sie über einen langen Zeitraum hinweg bei knapp 40 Prozent. Inzwischen dürfte sie bereits einen Wert von 60 Prozent erreicht haben.

Länger arbeiten im Lebensverlauf wird für sich allein genommen aber nicht reichen, um zu verhindern, dass die absehbaren Belastungen durch das Alterssicherungssystem die Zahl der verfügbaren Jobs gefährdet. Auch die Pro-Kopf-Arbeitszeit wird in Zukunft steigen müssen. Darüber hinaus muss die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestärkt und das Potenzial der Zuwanderung aktiv genutzt werden.

5. Fazit

Die Chancen, die sich jungen Menschen in den nächsten Jahrzehnten bieten, sind definitiv so gut wie lange nicht mehr. Insbesondere für diejenigen, die fachlich gut qualifiziert sind und über eine starke soziale Kompetenz verfügen, brechen goldene Zeiten an. Aber auch diejenigen, die über mittlere oder einfache Qualifikationen verfügen, werden künftig von besseren Chancen als in der Vergangenheit profitieren. Damit diese Chancen genutzt werden können, müssen drei Dinge zusammenkommen: Erstens muss verhindert werden, dass der demographische Wandel zu einer Explosion der Arbeitskosten und in der Folge zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen führt. Zweitens müssen die neuen Chancen nachhaltig kommuniziert werden. Lernmotivation entsteht dann, wenn sich die Lernanstrengung erkennbar auszahlt. Die Erfahrungen der Vergangenheit taugen dazu nur unzureichend als Vorbild. Die Herausforderung besteht vor allem im Übergang darin, Jugendliche von den neuen Chancen zu überzeugen, ohne ihnen konkrete Vorbilder vorweisen zu können. Drittens muss die Vermittlung von fachlichen Fähigkeiten durch eine Stärkung mentaler Fähigkeiten ergänzt werden, damit junge Menschen am Arbeitsmarkt Erfolg haben können. Fachkräfte für die Arbeit der Zukunft sind Fachkräfte mit unternehmerischen Kompetenzen.