

25. April 2012

Professor Dr. Ursula Engelen-Kefer

Handlungsperspektiven: Für eine tragfähige Generationenbrücke in die Zukunft

Warum brauchen wir eine Generationenbrücke

Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit hat Anfang 2011 sein vielbeachtetes Konzept „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ vorgelegt. Hierbei werden die gravierenden Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Beschäftigung und Notwendigkeit sowie Möglichkeit verschiedener Handlungsperspektiven deutlich gemacht. Darin zeigt sich der umfassende interdisziplinäre Ansatz aller betroffenen Politikbereiche von der Wirtschafts- Arbeitsmarkt- Sozial- und betrieblichen Personalpolitik. Als eine Institution mit Selbstverwaltung - mithin der unmittelbaren Beteiligung von Arbeitgeber-, Gewerkschafts- und Regierungsvertretern - hat die BA eine wichtige Aufgabe an der Schnittstelle zwischen den betroffenen Politikbereichen und den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt. Auch in der HdBA spielt dieser Zusammenhang zwischen Demographie und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen der Bachelor Studien eine wichtige Rolle.

Welchen Beitrag kann die HdBA leisten

Mit dieser Fachtagung will die HdBA einen Beitrag dazu leisten, diese wichtige Thematik einem breiteren Kreis der Akteure auf dem regionalen und lokalen Arbeitsmarkt nahe zu bringen. Dabei soll die Gestaltung der Arbeit unter besonderer Berücksichtigung des steigenden Lebensalters im Vordergrund stehen. Mit der Formulierung des Inhaltes der Fachtagung „Generationenbrücke statt Generationenkonflikt“ sowie des Vortrages „Für eine tragfähige Generationenbrücke in die Zukunft“ wird deutlich: Es geht nicht um die isolierte Stichtagsbetrachtung einzelner höherer Altersgruppen, sondern um den Prozess des Alterwerdens oder des Lebenszyklus im Erwerbsleben. Betroffen sind somit jüngere sowie ältere Beschäftigte. Entscheidend für die Handlungsperspektiven ist, dass sie nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sich der Bewältigung der demographischen Veränderungen gemeinsam stellen. Darüber hinaus spielen in einem derartigen dynamischen prozesshaften Ansatz natürlich auch andere Persönlichkeitsmerkmale eine entscheidende Rolle - insbesondere: Geschlecht, Qualifikationsniveau; Gesundheit/Behinderung; Migrationshintergrund.

Welche Handlungsansätze gibt es

Ziel ist die bessere Entwicklung und Nutzung der Qualifikationspotentiale älter werdender Belegschaften. Dies erfordert die bestmögliche Anpassung der Erwerbstätigen während ihres gesamten Berufslebens ohne altersmäßige Begrenzung nach oben an die sich verändernden Arbeitsbedingungen. Dies gilt gleichermaßen für die Arbeitsplätze und ihre Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die veränderten Leistungspotentiale der älter werdenden Arbeitnehmer

Was ist die Rolle der BA

Auch der BA, ihren Regionaldirektionen sowie den Arbeitsagenturen und Job Centern, kommen bei einer lebenszyklusorientierten Gestaltung der Arbeit wichtige Aufgaben zu. So sind die verschiedenen Übergänge im Erwerbsleben - vom Bildungs- und Ausbildung System in das Beschäftigungssystem, mithin den „ersten“ und „zweiten“ Schwellen zu verbessern. Bei der ersten Schwelle geht es insbesondere um eine zielgerichtete Berufsorientierung und Berufsberatung - um

einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen. An der zweiten Schwelle muss das Risiko der langanhaltenden Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigung durch rechtzeitige Beratung, Orientierung und Einflussnahme vermindert werden. Zur Eingliederung Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser ist zudem ein intensives Profiling als Voraussetzung für individuell ausgerichtete Vermittlungsmaßnahmen erforderlich.

Was ist der Beitrag der Wirtschaft

Die Zukunftsperspektive der betrieblichen Personalpolitik muss auf Prävention - mithin die Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bis ins höhere Lebensalter ausgerichtet sein. Hierbei spielt der Prozess des Lernens im Lebensverlauf eine entscheidende Rolle.

Hierzu gibt es bereits verschiedene Ansätze der Tarifparteien, die berufliche Weiterbildung in den Branchen und Betrieben zu verankern. Beispielhaft sind die Qualifizierungstarifverträge von IG Metall, IG BCE und Verdi sowie die Arbeitsgemeinschaft Netzwerk und Qualifikation in der Bauwirtschaft. Neuere tarifliche und betriebliche Vereinbarungen sehen die Bildung von Arbeitszeit- oder Lernzeitkonten vor, die auch für berufliche Weiterbildung genutzt werden können. Die gesetzliche Verbesserung des Insolvenzschutzes von Langzeitkonten im Rahmen tariflicher und betrieblicher Regelungen erleichtert die Vereinbarung auch der längerfristigen Lernzeitkonten. Im Bereich der Chemischen Industrie haben Arbeitgeber und Gewerkschaften das Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH gegründet. Dabei geht es beiden Seiten um eine demographiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie. Wichtige Instrumente hierzu sind betriebliche Demographie-Fonds sowie regionale und branchenbezogene Unternehmensnetzwerke.

Systematische Personalentwicklung ist eine notwendige Voraussetzung, um Strategien des lebenslangen Lernens und der Anpassungsfortbildung über alle Altersgruppen, Qualifikationsebenen und Beschäftigungsfelder hinweg zu entwickeln. Hierbei könnten regionale „Demographieberatungsagenturen“ für kleinere und mittlere Betriebe eine wichtige Hilfestellung bieten. Dazu ist die Zusammenarbeit mit Betriebsleitungen einerseits sowie Gewerkschaften und Betriebsräten andererseits erforderlich. Dabei könnte auch die Bildung von Qualifizierungsverbänden für kleine Betriebe hilfreich sein.

Was können Arbeitnehmer beitragen

Auch die Arbeitnehmer selbst müssen ihren Beitrag leisten. Dabei sind sowohl bei den Jüngeren wie den Älteren die gegenseitigen Vorurteile abzubauen. Ältere Beschäftigte sind nicht weniger leistungsfähig, haben aber andere Stärken und Schwächen, die entsprechend bei Einsatz und Entwicklung bei der Arbeit berücksichtigt werden müssen. Und die Jüngeren können zwar nicht so lange Erfahrungszeiten nachweisen, dafür aber häufig eine bessere Ausbildung. Es ist somit eine besondere Herausforderung für die Führungskräfte, die Leistungspotentiale Jüngerer wie Älterer bestmöglich aufeinander abzustimmen und Konflikte zwischen den Generationen zu verringern.

Zu überwinden ist vor allem die geringe Beteiligung der Älteren an der beruflichen Weiterbildung. Dazu müssen die bei der jahrzehntelangen Frühverrentungspraxis in der Bundesrepublik gewachsenen Vorurteile auf allen Seiten abgebaut werden. Als ein persönlicher Anreiz für die Beschäftigten zur Weiterbildung könnte ein „Bildungspass“ eingeführt werden. In einem solchen Bildungspass müssten alle beruflichen Qualifizierungen eingetragen werden. Dazu gehören sowohl die formalen wie auch informelle Qualifizierungswege. Damit kann sichergestellt werden, dass erworbene Qualifikationen nicht bei einem Wechsel von Arbeitsplatz, Betrieb oder Region verloren gehen.