

HdBA-Fachtagung „Generationenbrücke statt Generationenkonflikt“

Handlungsperspektiven: Für eine tragfähige Generationenbrücke in die Zukunft

I. Einleitung

Das Arbeitsleben wird wie das Leben insgesamt erheblich vielfältiger, bunter und flexibler werden. Vielfältigkeit (Diversity) - größere Differenzierung der Gruppen von Beschäftigten nach:

- Geschlecht mit höheren Anteilen von Frauen;
- Frauen und vereinzelt auch Männer als Alleinerziehende;
- Altersgruppen bei längerem Verbleib im Erwerbsleben;
- Erwerbstätige mit Migrationshintergrund infolge der fortschreitenden Europäischen Integration sowie der Globalisierung über Europa hinaus;
- Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen Leistungsmerkmalen und Leistungseinschränkungen bis zu Schwerbehinderung;
- Beschäftigten mit neuen Formen der Beschäftigung und unterbrochenen Erwerbsbiographien (neue Selbständigkeiten; Werkverträge, Projektbezogene Tätigkeiten; Flexibilität von Arbeitszeiten; befristete Tätigkeit; Leiharbeit sowie häufiger Wechsel zwischen den verschiedenen Formen der Beschäftigung)

II. Zur Lage der älter werdenden Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt - ausgewählte Problembereiche

(1) Demographie und Erwerbstätigkeit: Je nach Quelle der Prognosen von Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (unterschiedliche Annahmen über Wanderungssalden bei der Migration) ist mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials um fünf bis zehn Millionen bis 2050 zu rechnen.

(2) Globalisierung und technischer Wandel erhöhen den Wettbewerbsdruck auf Unternehmen und Beschäftigte.

(3) Realität im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt: Erhebliche Nachteile für und Diskriminierung gegen älter werdende Belegschaften.

(4) Beschäftigungs- und Qualifizierungstradition - aber auch Quantität und Qualität von betrieblicher Personal- und Qualifizierungspolitik sowie außerbetrieblicher Arbeitsmarktpolitik stehen der Beschäftigung Älterer entgegen.

III. Herausforderungen und Strategien:

(1) Ausschöpfung der bisher ungenutzten Beschäftigungspotentiale

verschiedene Gruppen von Beschäftigten; Verhinderung der hohen Zahl von Schul- und Ausbildungsabbrechern bis zu den Hochschulen; Bessere Beschäftigung nach Quantität und Qualität und Arbeitszeitmanagement von Frauen, älteren Erwerbstätigen, Beschäftigten mit Migrationshintergrund; Behinderten und schwerbehinderten Menschen; Bestmögliche Nutzung der

Zuwanderung aus dem EU Ausland (Freizügigkeit mit Ausnahme Bulgarien und Rumänien ab 2014) und Gestaltung aus den Drittländern (außerhalb der EU).

(2) Anforderungen an Arbeitgeber

Gestaltung des Lebenszyklus im Erwerbsleben als Aufgabe der inner- und außerbetrieblichen Arbeitsmarktpolitik.

Anpassung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeiten, sonstigen Arbeitsbedingungen sowie flankierenden Sozialleistungen:

- Qualifizierung auf allen Ebenen und für alle Personengruppen gemäß ihren Leistungspotentialen;
- Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Berücksichtigung des Lebenszyklus und der Vielfalt der Beschäftigten;
- Leistungs- und gesundheitsgerechter Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand
- Angebot flankierender sozialer Maßnahmen - insbesondere: Erleichterung von Kinderbetreuung und familiärer Pflegeleistungen; Unterstützung beim Abbau sprachlicher und kultureller Barrieren; Zeitmanagement und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung der familiären und sonstigen Erfordernisse bei Arbeit und Qualifizierung; Abbau von Konflikten und Förderung der Zusammenarbeit der Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Merkmalen.

(3) Anforderungen an Arbeitnehmer

Anpassung der Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikation der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern im Lebens- und Erwerbszyklus:

- bestmöglicher Einsatz, Erhalt und Fortentwicklung der Arbeitsleistung durch Qualifizierung als Prozess des lebenslangen Lernens (auch und insbesondere im höheren Lebensalter);
- Überwindung gesellschaftlicher Vorurteile sowie sprachlicher und kultureller Barrieren;
- Abstimmung der persönlichen und familiären Erfordernisse vor allem bei Kindererziehung und Pflegeleistungen mit den betrieblichen Erfordernissen;
- Stärkung der Eigenverantwortung bei der Gestaltung von Inhalten und Organisation der Arbeit - in abhängiger und selbständiger Beschäftigung.

(4) Anforderungen an Politik, Gesetzgebung, Verwaltung und Tarifparteien, Sozialverbänden, Kirchen und sonstigen Gruppen der Zivilgesellschaft

Unterstützung von Beschäftigten und Arbeitgebern bei der leistungsorientierten und humanen Gestaltung von Arbeit in der sich ausbreitenden Vielfalt auf beiden Seiten.

Kontinuierliche Gestaltung einer wirksamen Arbeitsmarktpolitik einschließlich von Arbeits- und Berufsberatung; Qualifizierung; Eingliederung arbeitsloser Menschen;

Unterstützung wirksamer Arbeitsmarktinstitutionen - insbesondere der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsagenturen und Job Centern.

Beratung und Förderung eines Demographie und „Diversity“ Managements in Klein- und Mittelbetrieben.

Förderung des zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausches (Best Practice).

Zusammenarbeit zwischen „Stakeholdern“ auf der regionalen und lokalen Ebene.

Aufklärung, Information und Unterstützung der Tarifparteien bei der Gestaltung und praktischen Umsetzung von Vereinbarungen zu Demographie- und Diversity Management.

Angebot der erforderlichen flankierenden sozialen Maßnahmen - insbesondere bei Kinderbetreuung; familiären Pflegeleistungen; sprachlicher und kultureller Förderung.

(5) Gute Beispiele in Tarifverträgen

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 (finanziert aus einer Demographie-Umlage je Beschäftigten) sowie regionale und branchenbezogene Unternehmensnetzwerke.

IV. Schnittstellen zwischen BA und Wirtschaft

(1) Weiterbildungsberatung für kleinere und mittlere Betriebe

(a) Unterstützung bei mittel- und längerfristigen Personalstrategien

(b) Berufliche Eingliederung Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser durch Arbeitsagenturen und Job Center

(c) Demographieberatungsagenturen
BA als Initiator, Koordinator, Mitwirkende

Im Rahmen einer derartigen Demographie- und Weiterbildungsberatung sind folgende Schritte vorzunehmen:

- Erstellung von kurz-, mittel- und langfristigen praxisorientierten Analysen der Qualifikationsbedarfe einerseits sowie der Qualifikationsprofile und -potentiale der Beschäftigten andererseits;
- Erarbeitung von passgenauen Strategien zur Weiterbildung unter Einbeziehung der verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Instrumente;
- Dabei ist auch die Aufstiegsfortbildung aus beruflicher Qualifikation in ein Hochschulstudium einzubeziehen bzw. die berufliche Qualifizierung von Geringqualifizierten zu Teilfach-/Fachkräften;
- Begleitung des Betriebs bei der Durchführung und Evaluation der Weiterbildungsstrategien.

(d) Schaffung von Transparenz für die Personal- und Weiterbildungspolitik

Es ist dringend an der Zeit, die vielfältigen Ansätze der Weiterbildung transparent zu machen und aufeinander abzustimmen.

Zu erarbeiten sind Konzepte der Weiterbildung mit der spezifischen Schwerpunktsetzung auf die berufliche Weiterbildung.

Die berufliche Weiterbildung muss auf Prävention und damit auf Förderung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet werden.

Zum präventiven Einsatz der beruflichen Weiterbildung im konjunkturellen Abschwung und bei Strukturkrisen müssen rechtzeitige umfassende Strategien des betrieblichen und außerbetrieblichen „Krisenmanagements“ (BA, Regierung) unter Einschluss der beruflichen Weiterbildung entwickelt und umgesetzt werden.

Zu entwickeln und einzusetzen sind berufliche Weiterbildungs- und Lernkonzepte die den besonderen Anforderungen der Arbeitnehmer/innen im Lebenszyklus bis zum Übergang in den Ruhestand Rechnung tragen. Dabei ist nicht nur das jeweilige Lebensalter zu berücksichtigen, sondern die übrigen personellen und Leistungsmerkmale sowie die persönlichen Anforderungen im Betrieb sowie außerbetrieblichen Leben.

Erforderlich ist die Koordination der Weiterbildungsaktivitäten von Wirtschaft, BA und sonstigen Stellen im Rahmen einer transparenten regionalen Weiterbildungskonzeption.

(e) Einführung eines Bildungspasses

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.

Allerdings müssten für die Berechtigung zur Eintragung klare **Kriterien** vorgegeben werden.

Auf diese Weise könnten „**credit points**“ gesammelt werden, die für eine weiterführende Qualifizierung und berufliche Entwicklung **berechtigten** sowie bei **Wechsel** von Arbeitsplatz und Arbeitgeber „mitgenommen“ werden können.

Die konkrete Ausgestaltung eines derartigen Bildungspasses ist mit dem **Europäischen Qualifikationsrahmen** abzustimmen.