

Arbeitsmarkt in Deutschland

Becker. Biermann. Schade

Königswinterer *Notizen*

Arbeitsmarkt in Deutschland

Becker. Biermann. Schade

Königswinterer *Notizen*

Impressum

Königswinterer Notizen, Nr. 10, März 2014

Herausgeber: Stiftung Christlich-Soziale Politik e.V., (CSP)

Werner Schreiber, Vorsitzender

Johannes-Albers-Allee 3, 53639 Königswinter

Redaktion: Karsten Matthis und Josef Zolk

Tel. 02223-73119; E-Mail info@azk.de

Internet: www.azk.de

Produktion: TiPP 4, Rheinbach

Die Ausgaben der Königswinterer Notizen erscheinen
in unregelmäßigen Abständen.

Inhalt

Vorwort

Werner Schreiber, Minister a. D.,
Vorsitzender der Stiftung CSP

Seite 4

Pflege-Kompetenz statt Defizit. Die Sicherung von Fachkräften

Raimund Becker, Vorstand Arbeitslosenversicherung,
Bundesagentur für Arbeit

Seite 7

Bildung und Bildungsarmut – Berufliche Bildung für eine niedrige Arbeitslosigkeit

Otto-Werner Schade, ehemaliger Vorsitzender der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland,
Bundesagentur für Arbeit

Seite 18

Anhang:

*Entwicklungen am Arbeitsmarkt, Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland, Saarbrücken, 09.12.2013*

Seite 26

Erwartungen an die Arbeitsmarktpolitik der 18. Legislaturperiode: Sicher und motivierend – flexibel und fordernd – fördernd und zukunftsweisend gestaltend

Egbert Biermann, Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes
der IG BCE, Mitglied des Verwaltungsrates der
Bundesagentur für Arbeit

Seite 29

Anhang:

*Beschluss der IG BCE „Arbeitsmarkt zukunftsfähig gestalten“,
13.-18.10.2013*

Seite 36

Statistiken:

*Bewegung von Arbeitslosen, die über 50 Jahre und älter sind im Jahr 2007
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort Deutschland* *Seite 39*

Vorwort

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist seit Jahren von großer Stabilität gekennzeichnet. Nach den neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes waren 2013 41,78 Mio. Männer und Frauen erwerbstätig. Der Zuwachs an Arbeitsplätzen betrug gegenüber dem Vorjahr rund 232.000. Damit erreichte die Zahl der Erwerbstätigen das siebte Mal in Folge einen Rekord. Und es kommt noch besser: Für 2014 rechnen Arbeitsmarktforscher mit 42 Millionen Erwerbstätigen. Also ein weiterer Anstieg. Zweifellos sind diese Erfolgsmeldungen auf die Rahmenbedingungen zurückzuführen, die Politik und Wirtschaft geschaffen haben.

Angesichts dieser Erfolgsmeldungen, die ja vor dem Hintergrund der Situation in den anderen europäischen Ländern vor allem im Süden des Kontinents zusätzlich Bedeutung erlangen ist die Frage erlaubt: „Können wir uns zurücklehnen?“ Ich sage Nein: Deutschland wird auch in Zukunft vor arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen stehen.

Der Arbeitsmarkt wird von vielen Faktoren beeinflusst. Zum einen geht es um die wirtschaftliche Entwicklung, die Konjunktur. Wie lange hält das Konjunkturoptimismus in Deutschland noch? Wie entwickelt sich die Binnennachfrage, wie der Export? Wie steht es um die Zuwächse im Bruttoinlandsprodukt? Alles unerlässliche Faktoren für eine stabile, auf Vollbeschäftigung ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik. Aus diesen Faktoren ergibt sich das Angebot. Die Nachfrage ergibt sich aufgrund einer ganzen Reihe von Faktoren. Ich will nur einige nennen: In den letzten Jahrzehnten ist mit der demografischen Entwicklung ein Problem aufgetaucht, das bereits jetzt, vor allem aber auch in der Zukunft die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit den Arbeitsmarkt beeinflussen wird.

Bis 2025, so schätzt das Bundeswirtschaftsministerium, wird es bis zu 6,5 Millionen weniger Menschen im arbeitsfähigen Alter geben. Viele Firmen klagen bereits jetzt, ihnen gingen die Fachkräfte aus.

Oft unterschätzt wird der Faktor Bildung. Eine gute Bildung vermindert das Risiko der Arbeitslosigkeit. Fast 20 % der Menschen ohne Berufsabschluss sind arbeitslos. Dagegen sind nur 2,5 % der Akademiker ohne Job.

Auf einem Markt, auf dem Fachkräfte dringend gesucht werden, es aber junge Menschen ohne Abschluss und Arbeit gibt, funktioniert etwas nicht.

Selbstverständlich spielt auch die Diskussion in der Rentenpolitik eine Rolle. Wie viele ältere Arbeitnehmer stehen dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung?

Stichwort Rente mit 67 Jahren, Renten nach 45 Beitragsjahren.

Eine weitere Herausforderung ist die Situation am Lehrstellenmarkt. In 2013 ist die Lage wieder schwieriger geworden. Ende Oktober 2013 hatten in Deutschland 21.000 junge Menschen noch keinen Ausbildungsplatz gefunden. 3,7 % mehr als in Jahr davor. Sicher, die Problematik ist bekannt: Nicht jeder kann seinen Traumberuf erlernen. In manchen Branchen werden Auszubildende gesucht, in anderen Bereichen bestand ein Überangebot an Nachfrage.

Auch auf diesem Sektor wird sich durch die demografische Entwicklung perspektivisch der Trend umkehren.

Ich wies darauf hin, dass Deutschland auch in Zukunft vor arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen steht. Laut Prof. Dr. Joachim Möller, Direktor beim Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), ist eine der großen Herausforderungen der harte Kern der Arbeitslosigkeit. Er weist darauf hin, dass die Zahl der Arbeitslosen, also diejenigen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, nur langsam sinkt. Aus ihr herauszukommen, so seine Prognose, wird in Zukunft immer schwieriger. Es gibt sicher viele Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit: z. B. gesundheitliche Probleme, Zugehörigkeit zu bildungsfernen Schichten, mangelnde schulische und / oder berufliche Ausbildung. Es ist oft schwierig, den Teufelskreis zu durchbrechen.

Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass es auch in Zeiten der sogenannten Vollbeschäftigung immer ein Arbeitslosensockel gab. Menschen, die eben aus den verschiedensten Gründen nicht vermittelbar waren.

Im Großen und Ganzen war Deutschland in den letzten 10 Jahren auf dem richtigen Weg. Die relative Arbeitsmarktstabilität ergibt sich ja auch u. a. aus der Tatsache, dass Deutschland noch 26 % Industriearbeitsplätze aufweist. Dagegen hat Großbritannien, das in den letzten Jahren fast ausschließlich auf Finanzdienstleistungen gesetzt hat, mit nur noch 11 Prozent Industriearbeitsplätzen, große Schwierigkeiten, den Arbeitnehmern nach dem teilweise Zusammenbruch des Dienstleistungssektors eine andere Perspektive zu bieten.

Deutschland muss entschlossen eine durchdachte Arbeitsmarktpolitik fortsetzen. Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften sind aufgefordert, in enger Abstimmung den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen.

Mit der Bundesagentur für Arbeit steht Deutschland ein geeignetes Instrument zur Verfügung.

In einer kurzen Einführung können nicht alle Facetten zur Sprache kommen. So ist sicher eine der spannenden Fragen der Zukunft, die Frage

nach dem europäischen Arbeitsmarkt. Aber das wäre wieder ein anderes zeilenfüllendes Thema.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Werner Schreiber', written in a cursive style.

Werner Schreiber, Minister a.D.
Vorsitzender der Stiftung CSP

„Pflege-Kompetenz statt Defizit. Die Sicherung von Fachkräften“

Raimund Becker, Bundesagentur für Arbeit

Rede anlässlich der geplanten Arbeitsmarktkonferenz
am 05. Dezember 2013

In der Reihe „Politik am Mittag“ referierte Raimund Becker, Vorstand Arbeitslosenversicherung, am 06. Februar 2014, bei der Stiftung CSP im Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter (AZK)

Lassen Sie mich das Thema eingangs kurz auf der Bundesebene beleuchten und schon den einen oder anderen Gedanken anreißen:

- ▶ Die Menschen in Deutschland leben heute länger als vorangegangene Generationen. Zu verdanken ist dies insbesondere der guten medizinischen Versorgung.
- ▶ Bedingt durch den demografischen Wandel verschiebt sich auch zunehmend die Altersverteilung „nach oben“. Die Gesellschaft wird künftig einen Wandel durchleben, der ältere Menschen weiter in den Fokus nimmt.
- ▶ Unser Bild vom Älterwerden hat sich ohnehin ja in den letzten Jahren im positiven Sinn geändert. Die Menschen sind heute bis ins hohe Alter aktiv – Alter, im klassischen Verständnis, gibt es eigentlich gar nicht mehr, oder wenn, dann erst viel später.

Lassen Sie uns einen Blick auf die aktuelle und künftige Lagen legen.

Da das ein nicht emotionsfreies Thema ist, wenn es um „Alter und Pflege“ geht, helfen uns hier zunächst kühle Zahlen weiter!

Das Thema hat natürlich, wie alles im Leben, immer zwei Seiten:

- ▶ **Die Seite der Pflegebedürftigen**
 - Ökonomen würden hier sagen: die Nachfrageseite
- ▶ **Die Seite des Pflegepersonals**
 - Ökonomen würden hier sagen: die Angebotsseite

1. Zunahme der Pflegebedürftigen

Aufgrund der Zunahme an älteren und alten Menschen in der Gesellschaft, ist für die Zukunft mit einer Zunahme der pflegebedürftigen Menschen zu rechnen. Ein Sturz oder eine Erkrankung bedeutet für alte Menschen oft das Ende des selbstbestimmten Lebens und den Beginn der Pflegebedürftigkeit. Viele alte Menschen, die zum Pflegefall werden, sind dann von einem Tag auf den Anderen auf fremde Hilfe angewiesen, einfachste Dinge werden zum Problem.

- ▶ Die in Zukunft stark ansteigende Zahl älterer Menschen wird demnach zwangsläufig auch zu einer deutlichen Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen führen. So würde auf Basis einer dauerhaft konstanten altersspezifischen Pflegewahrscheinlichkeit die Zahl der Pflegebedürftigen in der sozialen Pflegeversicherung auf 3,20 Millionen im Jahr 2030 bzw. 4,21 Millionen im Jahr 2050 steigen.
- ▶ Bereits heute leben in Deutschland rund 2,50 Millionen Pflegebedürftige (Stand: 2011).
- ▶ Rund ein Drittel der Pflegebedürftigen erhält dabei vollstationäre Pflege in Pflegeheimen. Etwa zwei Drittel werden hingegen in der häuslichen Umgebung und dabei oft durch ihre Angehörigen, betreut und versorgt.

Auf Grund des prognostizierten Anstiegs der Pflegebedürftigen benötigen wir in Deutschland im Umkehrschluss auch mehr Menschen, die sich in den Pflegeberufen engagieren.

2. Pflegekräftemangel – flächendeckender Bedarf an Pflegekräften

Der Pflegebereich: Hier müssen wir leider – anders als in vielen Branchen und Berufen – tatsächlich von einer dauerhaften und flächendeckenden Mangelsituation sprechen, der für jeden mehr und mehr sichtbar geworden ist.

Aber zunächst einige Rahmendaten, über die Sie ja heute noch intensiv diskutieren werden:

- ▶ Ende 2011 waren, laut Angaben des Statistischen Bundesamtes, rund 952.000 Personen in der Altenpflege beschäftigt, davon rund 31 Prozent (291.000) bei ambulanten Pflegediensten und 69 Prozent (661.000) in Pflegeheimen.
- ▶ Vor allem durch die Einführung der Pflegeversicherung ist die Altenpflege zum Jobmotor geworden: So hat zwischen 1999 und 2011 die Zahl der bei ambulanten Pflegediensten Beschäftigten um rund 58 Prozent (+ 107.000) und die in Pflegeheimen Beschäftigten um rund 52 Prozent (+ 220.000) zugenommen.
- ▶ Aufgrund des zu erwartenden Anstiegs der Zahl der Pflegebedürftigen wird auch der Bedarf an Pflegekräften in den kommenden Jahrzehnten weiter stark ansteigen.
 - ▶ Wir haben heute schon einen gravierenden, bundesweiten Mangel an examinierten Altenpflegern. Der Bedarf ist groß: Die Zahl der Stellenangebote hat sich von Januar 2008 bis Januar 2013 verdreifacht. Die Zahl der bei der BA gemeldeten offenen Stellen für Altenpflegefachkräfte hat sich binnen weniger Jahre auf 14.000 gesteigert und aktuell kommen auf 100 als offen gemeldete Stellen nur noch 37 als arbeitssuchend gemeldete Altenpflegefachkräfte. Gleichzeitig wird die Zahl der dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehenden jungen Menschen zukünftig deutlich sinken.
 - ▶ Der tatsächliche Bedarf dürfte weit höher liegen. Nach Schätzungen des Arbeitgeberverbandes Pflege fehlen bereits jetzt rund 30.000 Fachkräfte.
 - ▶ Das Statistische Bundesamt hat in einer ganz aktuellen Projektion zum Pflegekräftebedarf bis 2025 in seinem untersten (sehr unrealistischen) Szenario festgestellt, dass mind. 64.000 Pflegevollkräften fehlen werden. In einem „worst-case-Szenario“ sind es dann schon über 200.000

Selbst wenn es wie im Leben sonst läuft – die Wahrheit liegt immer in der Mitte – sehen Sie hier die Dimension der Herausforderung, die uns in der Tür steht:

Bei deutlich abnehmendem Erwerbspersonenpotenzial (IAB: ca. - 3,5 Mio. Personen) brauchen wir deutlich mehr Fachkräfte um den Standard halten zu können (nicht einmal ihn weiter auszubauen, was eigentlich Ziel sein müsste).

Zusammenfassend heißt das:

1. Die Menschen, die arbeiten können, werden weniger.
2. Mehr Menschen werden pflegebedürftig und sind auf Unterstützung angewiesen.
3. Somit wird mehr Fachpersonal benötigt, das (noch) nicht in Sichtweite ist.

Was ist zu tun, wenn stark gegenläufige und damit ungünstige Entwicklungen vor uns liegen?

Was sind die Hebel, die es anzugehen gilt, wenn wir nachhaltige Verbesserungen anstreben?

Die vielfältigen Lösungsmechanismen sind auf zwei unterschiedlichen Ebenen zu finden:

1. Es müssen alle Möglichkeiten hier im Inland ausgeschöpft werden. Es liegen noch viele Potenziale zur Verbesserung brach oder müssten weiter ausgebaut werden.
2. Das Thema einer „klugen – und damit meine ich passgenauen und nachhaltigen – Zuwanderung“ muss für uns selbstverständlich werden. Ohne „Hilfe von außen“ ist das Megaprojekt „Bekämpfung des Pflegekräftemangels“ nicht zu gewinnen. Darauf komme ich später noch einmal.

Nun lassen Sie uns vor der gedanklichen Weltreise zunächst auf die „Schätze“ in Deutschland schauen, die wir noch zu heben haben

Gerade junge Menschen machen ihre Entscheidung, in den Pflegeberuf zu gehen, von mehreren Faktoren abhängig: Wie sind hier die Ausbildungsbedingungen? Wie gestaltet sich die Arbeitszeit? Wie sind die Chancen auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wie ist die berufliche Perspektive?

Einzelne Maßnahmen helfen da nicht. Es geht um ein Bündel von Maßnahmen!

1. Attraktivität des Pflegeberufs stärken

Und damit meine ich nicht nur die finanzielle, sondern gerade die gesellschaftliche Anerkennung. Es geht darum, wie Pflege in der Gesellschaft wahrgenommen wird. Die öffentliche Darstellung muss besser werden. Wir brauchen Begeisterung und Leidenschaft für den sehr anspruchsvollen Beruf. In diesem Rahmen haben wir erste Schritte getan, sind aber bei weitem noch nicht am Ziel.

Eine wichtige Maßnahme in diesem Zusammenhang ist sicherlich:

2. Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Neben den bereits vielfach bestehenden Maßnahmen zur Sicherung und Ausweitung der Fachkräftebasis haben alle mit dem Thema beschäftigten Akteure (und das sind wirklich nicht wenige) eine „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ auf den Weg gebracht. Ziel dieser Initiative ist es, die Aus- und Weiterbildung der Altenpflege zu stärken und die Attraktivität des Beschäftigungsfeldes zu steigern.

Der erste sog. „Ausbildungspakt in der Altenpflege“ wurde im Dezember 2012 von vielen (rund 30) Partnern aus Bund, Ländern und Verbänden unterzeichnet.

Damit wurde der Startschuss für die Umsetzung der im Rahmen der Offensive vereinbarten Maßnahmen gesetzt, die sich auf einen Zeitraum von 3 Jahren (Ende 2015) erstrecken soll.

- ▶ Zu den vielfältigen Zielvereinbarungen gehören u. a. die Steigerung der Ausbildungszahlen in jedem Jahr der Ausbildungsoffensive um 10 Prozent,
- ▶ Die Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit für die Laufzeit der Vereinbarung bei gleichzeitiger Stärkung der Möglichkeit zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen,
- ▶ Die Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zur Altenpflegekraft

3. Daneben muss die Ausbildung flexibler werden. Erste Gedanken sind angestellt, nun stockt es leider in der politischen Umsetzungskraft. Es geht um die Ausbildung zur Pflegekraft

- ▶ Geplant ist, die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zusammenzuführen. Damit werden den Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungsfelder mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten an die Hand gegeben.

Die Zusammenführung der Pflegeberufe in einen gemeinsamen Ausbildungsstrang ist auch deshalb sinnvoll, weil die Kernkompetenzen zur Pflege älterer Menschen sowohl im Krankenhaus als auch in ambulanten Diensten, in Pflegeeinrichtungen und neuen Wohnformen benötigt werden.

- ▶ Um die Attraktivität der generalistischen Ausbildung zusätzlich zu erhöhen, könnte die in einzelnen Modellprojekten angebotene Option zum ausbildungsbegleitenden Erwerb der Fachhochschulreife (analog zur Erzieherausbildung)
- ▶ Das gilt aber natürliche nicht nur für den Pflegebereich: Genauso könnte man das auf viele andere Berufe anwenden. Wenn ich sehe, dass Industriekaufleute, Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation, Kaufleute im Gesundheitswesen zwar manchmal in der selben Berufsschulklasse sitzen, aber dennoch alle keine gemeinsame Grundausbildung haben, kann man die gleiche Frage nach effizienteren und attraktiveren Strukturen stellen!

4. Daneben muss die „Geschlechterschere“ überwunden werden. Es gibt immer noch Rollenbilder, die mit einer modernen Gesellschaft im Jahr 2013 nichts mehr zu tun haben!

- ▶ Über 70 Prozent der Hauptpflegepersonen in der häuslichen Pflege sind Frauen – Ehefrauen, Töchter, Schwieger- oder Enkelkinder.
- ▶ Noch eindeutiger ist der weibliche Anteil in der professionellen Pflege. Nach den Angaben der Pflegestatistik beträgt der Frauenanteil in den ambulanten Pflegediensten 88 Prozent und in den Pflegeheimen 85 Prozent.
- ▶ In diesem Zusammenhang ist zu überlegen, wie gerade junge Männer gezielter angesprochen und ihnen der Weg in den Beruf geebnet werden kann. Der den Zivildienst ersetzende Bundesfreiwilligendienst ist für junge Männer vielleicht eine gute Gelegenheit, den Beruf kennen- und schätzen zu lernen.

5. Ich lehne mich jetzt mal etwas weiter aus dem Fenster – das Thema „Pflegeschäftsmangel“ ist einfach so eklatant, dass es klarer Forderungen bedarf:

- ▶ **Berufliche Anerkennung definiert sich immer auch über die Entlohnung.** Um eine entsprechende Entlohnung des Pflegeberufes sicherstellen zu können ist für diese Branche ein Mindestlohn festgelegt worden. Dabei gilt: Mindestlöhne sollten nur als Grenze nach unten gesehen werden. Wer gute Mitarbeiter sucht, kommt nicht weit, wenn er nur den Mindestlohn zahlt.

6. Es müssen aktive **Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine Nachbereitung** von z.B. alltäglichen, aber sicherlich nicht einfachen Sachverhalten ermöglicht.
 - ▶ Wichtig ist daher, dass Pflegekräfte sich über ihre oft traurigen Erlebnisse aussprechen können. Wer im Beruf Leid, Sterben und Tod erlebt, sollte die Möglichkeit haben, diese Erlebnisse zu verarbeiten, zum Beispiel in Form von Supervisionen.
 - ▶ In vielen – sicherlich nicht derart belastenden Berufsbildern in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft – ist das schon „gang und gäbe“.

7. Neben der Verbesserung der psychischen Belastung, gilt das gleiche für die **physische Situation. Pflege ist ein harter „Knochenjob“**. Dies belegen alle vorliegenden einschlägigen Studien zu dem Thema:
 - ▶ Pflegenden müssen standfest sein, schließlich verrichtet fast jeder Beschäftigte (93,8 %) seine Arbeit häufig oder immer im Stehen.
 - ▶ Doch auch das Heben schwerer Lasten – für Frauen mehr als 10 kg, für Männer mehr als 20 kg – gehört für zwei von drei Pflegenden (68,2 %) zum Berufsalltag.
 - ▶ Hinsichtlich dieser Belastung übertreffen die Beschäftigten in den Pflegeberufen sogar ihre Kollegen im Baugewerbe: Hier muss nur etwa jeder zweite Beschäftigte (54,0 %) nach eigenen Angaben häufig schwer heben.
 - ▶ Unter der Last leiden drei von vier Betroffenen in Pflegeberufen (74,4 %). Deutlich mehr als auf dem Bau: hier empfindet nicht einmal jeder Zweite (42,8 %) das schwere Heben als belastend.

Wir müssen hier durch moderne Wissenschaft und bestem Arbeitsschutz entgegenwirken, wenn wir die Pflegekräfte nicht – schneller als uns lieb ist – auf „der anderen Seite des Schreibtisches“ sehen wollen. Es gibt hier zwar viele Projekte, die sich dem Thema widmen, aber flächendeckend sehe ich bislang kaum Verbesserung.

8. Ich möchte aber auch nicht ein anderes – häufig nicht wirklich wahrgenommenes oder „belächeltes“ Thema auf die Agenda bringen – **die Bürokratisierung**.
 - ▶ Ich weiß, dass sich das vielleicht erst einmal etwas paradox anhört, wenn die BA eine „Entbürokratisierung fordert“, aber seinen Sie

sich gewiss. Wir arbeiten hart an dem Thema. Wir versuchen auch unseren Mitarbeitern zunehmend den „Rücken frei zu halten“ für das Kerngeschäft.

- ▶ Es gibt in Deutschland hervorragend ausgebildete Pflegekräfte, die jeden Tag sehr anstrengende Arbeit verrichten. Diese Arbeit sollte nicht zusätzlich erschwert werden.
- ▶ Wie ich vor Ort bei Besuchen in Einrichtungen immer wieder höre: Der „Papierkrieg“ bindet viel Zeit, die für aktive Pflege verloren geht. Hier ist die Politik gefragt. Es gibt immer Wege besser zu werden. Bei diesem Weg stehen wir noch ganz am Anfang.

9. Als letztes Thema – das mir besonders am Herzen liegt – müssen wir ganz besonders nachhaltig arbeiten. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Wie ich bereits ausgeführt habe; der Großteil des Pflegepersonals sind Frauen und denen steht heute immer noch viel zu häufig eine „entweder – oder – Entscheidung“ vor der Tür: Entweder Kinder oder Beruf. Das ist ein untragbarer Zustand. Kinderbetreuung, obgleich es ab dem 1.8.2013 ein rechtlicher Anspruch gibt, ist flächendeckend bei weitem nicht sichergestellt:

- ▶ Bundesdurchschnitt von 27,6 %, in Westdeutschland sogar nur ein Durchschnitt von 22,3 %.
- ▶ Hier darf ich gerne das schöne Mecklenburg-Vorpommern mit einer Betreuungsquote von knapp 55% in 2012 hervorheben.

Ohne eine deutliche Verbesserung dieser bislang untragbaren Situation werden wir nicht im Ansatz das Erwerbspotenzial von Frauen nutzen können.

Ich möchte aber gemeinsam mit Ihnen noch die zweite Dimension des Themas behandeln: Ich sprach zuvor von einer „klugen – sprich: passgenauen und nachhaltigen – Zuwanderungsstrategie“

Dass Deutschland ein Demografieproblem hat, brauche ich in dieser Experten-Runde nicht zu wiederholen. Aber dass das Demografieproblem uns vor gewaltige Herausforderungen stellt und den sozialen und ökonomischen Wohlstand gefährdet, das kann man gar nicht oft genug wiederholen.

Woran liegt es, das Deutschland am Arbeitsmarkt aktuell einen so schwereren Stand hat für Fachkräfte?

Deutschland hat ein Imageproblem; auch wenn die Zuwanderungssituation sich aktuell durch die Euro-Krise ein wenig positiver darstellt als noch

vor 2-3 Jahren. Das ist aber den schlechten Bedingungen in den jeweiligen Ländern geschuldet – nicht den guten und attraktiven Möglichkeiten hier in Deutschland.

Viele Unternehmen rufen in der Pflegebranche nach Fachkräften – und trotzdem liegt die Bundesrepublik bei der Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer im weltweiten Vergleich deutlich hinter anderen Industrienationen. Da ist der Bericht der Internationalen Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von letztem Monat eindeutig.

- ▶ Uns fehlt die häufig gescholtene Willkommenskultur. Es gibt heute noch Politiker, die mehr mit dem Aufbauen von gedanklichen Mauern beschäftigt sind, als für eine breite Akzeptanz in der Bevölkerung für das Thema zu werben.

Jedes Hindernis ist eine Niederlage für uns – nicht für potenzielle Zuwanderer. So gehen Menschen, die wir dringend brauchen, z.B. eben nach Skandinavien oder Großbritannien

- ▶ Natürlich ist die Sprache ein sehr sensibles Thema; gerade in der Pflege – wenn es um den Umgang mit Menschen geht. Es kann und darf nicht sein, dass Menschen, die Hilfe benötigen, den Helfer nicht verstehen. Dessen ungeachtet müssen wir realistisch sein und ausländischen Fachkräften auch die Chance geben, Ihre erlernten Deutschkenntnisse in der Praxis weiter zu verbessern. Wir können nicht erwarten, dass jede Fachkraft die Sprache perfekt beherrscht – am besten noch mit dem jeweiligen Dialekt.

Da müssen wir Deutschen von dem hohen Ross absteigen! Aber ich wiederhole das gerne, bevor jemand nach Deutschland kommt, um in der Pflege zu arbeiten muss die Qualifikation stimmen und die Sprache für eine solide Kommunikation ausreichen.

Wir lösen den Arbeitskräftemangel in diesem Bereich nicht allein mit ausländischen Fachkräften, aber gewiss auch nicht ohne sie. Wir brauchen jede gut ausgebildete ausländische Pflegekräfte.

Was tut die BA hier auf dem Feld der gesteuerten Zuwanderung schon?

- ▶ Die BA sucht mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) seit einigen Jahren bereits gezielt nach Pflegekräfte im europäischen Ausland für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in Deutschland.

- ▶ Seit dem vergangenen Jahr weitet die ZAV diese Vermittlung über Europa hinaus aus.
Vermittlungsabkommen wurden mit Kroatien, Serbien, Bosnien und den Philippinen bereits geschlossen. Die Vereinbarungen orientieren sich am Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der eine länderübergreifende Vermittlung nur vorsieht, wenn im Ausgangsland kein Fachkräftemangel besteht.
- ▶ Eine sprachliche und kulturelle Schulung in ihrem Heimatland wird den Pflegekräften auf ihre Arbeit in Deutschland vorbereiten – vor allem von Pflegekräften, die nicht aus dem europäischen Raum kommen.
- ▶ Wichtig ist hierbei zu wissen, dass sie in Deutschland zu denselben Bedingungen beschäftigt werden wie deutsche Pflegekräfte. Hier darf es zu keinen „Preisspiralen“ kommen.
- ▶ Wir haben gemeinsam mit dem BMAS ein Programm initiiert: Mobi-Pro-EU. Das heißt wir unterstützen Arbeitgeber gezielt dabei passende Bewerber im Ausland zu finden, wenn er hier in Deutschland bei seiner Suche erfolglos war. Wir versuchen dabei die vielfältigen Probleme abzufedern: So gibt es im Ausland oft geeignete Bewerber, doch sprechen diese noch nicht ausreichend Deutsch, haben nicht das Geld für eine Anreise oder gar einen Umzug nach Deutschland. Zudem benötigen junge Ausbildungsinteressenten meist eine umfassende Begleitung vor und während einer Berufsausbildung.
Das noch junge Programm wird sehr gut angenommen: Wir können noch nicht differenzieren, in welchen Bereichen konkret angefragt wird, aber insgesamt haben wir seit Anfang 2013 schon über 100.000 Menschen sich die Homepage angeschaut und unsere Vermittler erhielten schon weit über 2.500 Anfragen.

Die BA ist nun aus einer „Implementierungsphase“ hinaus, bei der viele Vorbereitungsarbeiten geleistet werden mussten, um ein so wichtiges, aber auch sensibles Thema richtig anzugehen.

Ich schätze, dass – sofern keine größeren Krisen den Arbeitsmarkt erschüttern – ab 2014 die BA hier vollständig und flächendeckend handlungsfähig sein wird.

Aber bitte haben Sie immer vor Augen:

Gesteuerte Zuwanderung - Das ist kein Massengeschäft oder ein Selbstläufer, dass muss allen klar sein.

Hier werden keine Wunder zu erreichen sein und es viel Engagement von jedem Beteiligten einfordern: von Arbeitgebern, von den Arbeitnehmern und von der BA!

Bildung und Bildungsarmut – Berufliche Bildung Schlüssel für eine niedrige Arbeitslosigkeit

Otto-Werner Schade, ehemaliger Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland, Bundesagentur für Arbeit

*„Wir haben uns früher mal Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit versprochen. Schmonzes. Man verdient Geld, je mehr desto besser, und sieht, daß man ein angenehmes Leben hat und mit dem Rücken an die Wand kommt.“
(Brigitte Reimann).*

Die These, „dass jeder seines Glückes Schmied“ sei, mag zu den Perlen der altdeutschen Volksweisheiten gehören. Die gesellschaftliche Realität freilich ist eine andere. Das „Unglück der Geburt“ (Heckman) dauert an - meist lebenslang.

Deutschland ist ungerecht. Die optimistische Erwartung, dass der soziale Aufstieg mit Fleiß und Ausdauer gelingen könne, ist dem pessimistischen „Statusfatalismus“ (Köcher) gewichen: Ärzte heiraten keine Krankenschwestern mehr, sondern Oberärztinnen.

Bildungsarmut gebiert mehr denn je Bildungsarmut, Arbeitslosigkeit Arbeitslosigkeit, Antriebslosigkeit gebiert Antriebslosigkeit, Sprachlosigkeit Sprachlosigkeit. Die Korrelation zwischen Armut und Bildungsarmut sollte freilich noch näher analysiert werden.

Wahr ist, dass die couch potatoes, oder in Marxscher Diktion, das Lumpenproletariat, sich selbst reproduzieren.

In keinem OECD-Staat ist die Chancenungleichheit so groß wie in Deutschland, auch wenn es regionale Unterschiede gibt: „Langzeitarbeitslosigkeit (ist) ...eine der gravierendsten Ursachen für Armut und soziale Ausgrenzung“ (aus dem 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung). Und vice versa könnte man hinzufügen.

Spätestens seit Platon wissen wir, dass der beste aller Staaten ist, in dem Gerechtigkeit herrscht.

Immerhin: „Es gibt kein Land, in dem die soziale Herkunft nicht den Schulerfolg mitbestimmt“.

„Die Frage ist, wie viel Ungleichheit eine Gesellschaft sich leistet oder ertragen kann“ (beide Zitate von Baumert).

Fest steht aber auch, dass das deutsche Bildungsbürgertum seine Pfründe zu wahren weiß - wie die Hamburger Volksbefragung bewiesen hat, an

der übrigens gerade die Bildungsarmen kaum teilgenommen haben. Und in Hessen und Niedersachsen gibt es eine Eltern-Vereinigung, die sich die scheinbar ideologiefreie Schule, die Verteidigung des Gymnasiums, zum Ziele gesetzt hat.

Die Chance eines Akademikerkindes, aufs Gymnasium oder eine Hochschule zu gehen, ist vier- bis fünfmal höher als die eines Arbeiterkindes – bei gleicher Eignung. Doch: „Die Schule kann nicht mehr erreichen als Unterschiede abzumildern“. (Baumert)

Der Anteil der so genannten Risikoschüler an allen Schülern liegt – je nach politisch-ideologischem Standort – zwischen 8 und 16 Prozent, nimmt aber – um dies vorweg zu nehmen – ab. Zur Zeit – nach neuesten Zahlen – verlassen 5,9 Prozent die Hautschule ohne Abschluss. Das sind 48.000 Jugendliche.

Der idealtypische Bildungsferne ist heutzutage ein türkischer, männlicher Jugendlicher. Früher war es das katholische Mädchen aus der niederbayrischen Provinz: „Das Ergebnis ist eine Gesellschaft, in der vor allem drei einander überlappenden Gruppen die Armut (und die Bildungsarmut) droht: den Geringqualifizierten, den Alleinerziehenden und den Migranten“ (Die Zeit vom 5.11.2009).

Und die OECD ergänzt, dass vor allem die Zahl der Alleinerziehenden in Deutschland zugenommen habe.

Derzeit sind zumal Kinder von Muslimen und Alleinerziehenden Risikoschüler. Das hat nichts damit zu tun, dass, wie Sarrazin einst meinte, die Muslime oder Alleinziehenden dümmer wären.

Es hat damit zu tun, dass die Muslime häufig ungelernt sind und die Alleinerziehenden überdurchschnittlich arm. Derzeit haben 36% der Arbeitslosen einen Migrationshintergrund - mit erheblichen regionalen Unterschieden.

Mithin ist unser Thema ein sozialpolitisches, kein kulturell-religiöses.

Doch wie auch immer: Offenkundig sind die Bildungsverlierer sprachlich benachteiligt. Bildungsarmut ist sprachlich vermittelt.

Gleichwohl sind die Bildungsaspirationen der Migranten (für ihre Kinder) durchschnittlich höher als die der Einheimischen - wenn der Bildungsgrad vergleichbar ist. Oder um es noch deutlicher zu sagen: Muslime sind dann für ihr Kind ehrgeizig, wenn sie der Bildungs-Mittelschicht angehören.

Die Defizite der so genannten Risikoschüler sind multipler Natur: „Vierfach würden, so Jochen Schweitzer, der die Kultusministerkonferenz in

den PISA-Gremien vertrat, Schüler aus unteren Sozialschichten betrifft, zunächst durch ihre Herkunft, dann durch die „ungerechte Selektion am Ende der Grundschule“, dann durch die schlechten Bedingungen an den Hauptschulen und dann - lebenslanglich kann man hinzufügen - „durch die geringsten Chancen auf den Arbeitsmarkt“ (SZ vom 4.2.2008).

Mehr noch: Diese Schüler haben als Erwachsene stärker als der Durchschnitt der Deutschen unter Krankheiten zu leiden, sie sterben früher - nach einer aktuellen Studie werden Reiche fünf Jahre älter als Arme -, sie sind unglücklicher und sie haben - wie eine hessische Studie bewies - selbst größere Zahnprobleme als wir anderen: „Kinder aus sozial schwachen Familien rauchen häufiger. Laut WHO findet sich jedes zweite deutsche Mädchen zu dick, bei den Jungen zwischen 11 und 15 jeder dritte - auch wenn sie objektiv nicht übergewichtig sind“ (Süddeutsche Zeitung vom 25.10.2013).

Übrigens sind Kinder, gleichviel aus bildungsfernen oder bildungsnahen Familien, weniger fit als die Generation zuvor.

Die CDU-Politiker Schavan und Röttgen, die der sozialistischen Gleichmacherei unverdächtig sind, gingen davon aus, dass pro Jahr etwa 80.000 Bildungsarme, als Gescheiterte die Schule verlassen. „Für uns, so ...Röttgen, ist Bildung der Nukleus für alles - für eine erfolgreiche Sozialpolitik, eine erfolgreiche Integration von ausländischen Mitbürgern, eine sinnvolle Kriminalitätsbekämpfung und eine erfolgreiche Wirtschaftspolitik“.

Es wird geschätzt, dass 1,1 Millionen der Kohorte der Armen zuzurechnen sind und die „Hoffnungslosigkeit lernen“ (a.a.O.).

Die Bildungsfernen sind nicht nur deshalb benachteiligt, weil es an ihnen an Bildung fehlt, wie auch immer man die definiert, sondern auch deshalb, weil ihnen „Beteiligungsgerechtigkeit“ verwehrt wird. Wir wissen, dass die (Bildungs)Armen an sozialen Gütern kaum partizipieren.

Vielleicht ist so zu erklären, dass die Parteien die ungerechte Gesellschaft rhetorisch beklagen, aber wenig an dieser Kohorte interessiert sind, weil sie kaum wählt.

Viele Experten vermuten gar, man könne über die Zahl der Fernsehapparate in Kinderzimmern den sozialen Status einer Familie bestimmen, und zwar in dem Sinne, dass eine Familie umso bildungsferner ist, je mehr TV-Apparate in Kinderzimmern zu finden sind.

Seit 2006 - mit sinkender Arbeitslosigkeit -, so vermuten optimistische Fachleute, sei die Armut zurückgegangen, die soziale Ungleichheit geringer geworden. Weit gefehlt. Es mag zwar sein, dass die relative Armut abgenom-

men hat, die Ungerechtigkeit jedenfalls und deren öffentliche Aufmerksamkeit ist größer geworden.

Aus ökonomischer Sicht mag die so genannte „Humankapitalschwäche“, wie Volkswirte formulieren, eher nachrangig scheinen.

Weiß man aber, dass derzeit zwischen 150.000 und 250.000 Fachkräfte-Stellen vakant sind, in einigen Jahren sollen es sogar 500.000 sein, und weiß man ferner, dass Migration dieses Problem kaum lösen wird, so ist es alternativlos, um mit unserer Kanzlerin zu reden, in die Problem-Schüler zu investieren.

Das lohnt allemal, wie das oft zitierte Perry PreSchool-Projekt in Ypsilanti, USA bewiesen hat. Dort wurde in vermeintliche Problemschüler investiert. Überdies hat man die Erfahrung gemacht, dass der Qualität der Betreuungspersonen besondere Bedeutung zukommt. Und man hat festgestellt, dass sich jeder Dollar, der investiert wurde, siebenfach amortisiert hat. Anders, nebenbei gesagt, als kurative Leistungen bei Arbeitslosigkeit: „Er (der Sozialstaat) kümmert sich wenig um die Ungleichheit der Menschen am Beginn und gibt stattdessen, wenn es zu spät ist, viel Geld aus, um die Gleichheit herzustellen“ (Heckman). Vermutlich weiß aber auch Heckman, dass allein aus ethischen Gründen auf Programme wider die Arbeitslosigkeit nicht verzichtet werden kann.

Freilich: „Die Maßeinheit für Kinderarmut, ist nicht Geld, sondern die Abwesenheit von Bindung, Verlässlichkeit, Aufsicht und emotionaler Unterstützung“ (Heckman).

Der Fernsehapparat im Kinderzimmer dient aber dazu, die Kleinen ruhigzustellen.

Als Volkswirt weiß Heckman natürlich den Mehrwert einer Investition zu schätzen: „Gezielte Bildungsprogramme für arme, benachteiligte Kinder – das ist eine sichere Geldanlage mit überdurchschnittlich hoher Rendite“ (aus einer Radiosendung).

Retardierend und kritisch sei aber angemerkt: Menschen sind weit mehr als nur Marktteilnehmer.

Die Hoffnungen, dass es bei den Probanden, die in das Perry PreSchool-Projekt einbezogen sind, Intelligenzzuwächse gebe, haben sich nicht erfüllt.

Doch die Regulationsfähigkeit, die Motivation, haben sich erhöht, die in das Projekt Einbezogenen waren – alles in allem – auch Jahrzehnte nach der sozialen Unterstützung viel erfolgreicher als eine Vergleichsgruppe.

Deutsche Experten sind überzeugt davon, dass sich diese Ergebnisse auf Deutschland übertragen lassen.

Gleichwohl darf man nicht der Illusion erliegen, dass die „Befähigungsgleichheit“ beeinflusst werden könne. Wir sind unterschiedlich befähigt und dass ist auch gut so.

Es darf aber beim sozial erworbenen „Habitus“, beim „System verinnerlichter Muster“ (beide Zitate von Pierre Bourdieu) nicht bleiben. Unsere Gesellschaft wird nicht zuletzt daran gemessen, dass sie als kohärent, als gerecht empfunden wird.

Untersucht man nun, welches die Ursachen für die deutsche Ungleichheit sind, so ist man auf Vermutungen angewiesen. Natürlich kann man es sich leicht machen, und die Ungleichheit auf fehlenden Vollzeit-Unterricht und - bislang - fehlende Vorschulerziehung zurückführen. Das ist jedoch nur die halbe Wahrheit.

Zur vollständigen Wahrheit gehört, dass sich die Deutschen der Globalisierung möglicherweise besser angepasst haben als andere Länder. Dafür sprechen die allgemeine Arbeitslosigkeit in Deutschland und das duale System der Berufsausbildung.

Mit der Globalisierung entwickelt sich die „Bildungsmeritokratie“, in welcher der Klassengegensatz durch Bildungsarmut - und - reichum konstituiert wird.

Idealtypisch kann man zwischen Humboldtschem Bildungsideal, IT-Bildung, besser noch: Medienkompetenz und Beruflicher Bildung, Aus- und Weiterbildung also, unterscheiden. Eberhard von Kuenheim, der frühere BMW-Chef, und damit keineswegs ein verdächtiger Zeuge, definiert Bildung anders: „als Fähigkeit umfassender Orientierung in der Wirklichkeit“. Er polemisiert heftig gegen das Zerrbild des Menschen als bloßer homo oeconomicus.

Als bildungsarm oder- fern gilt eine Person dann, wenn sie keinen beruflichen Abschluss oder keine Fachhochschulreife oder kein Abitur, mithin keinen Sekundar II-Abschluss, hat.

Die Kritik an unserem „Bildungs-Schisma“ (Baethge) wird indes lauter. Die Klassengesellschaft wird real.

Einerseits wächst die Zahl der Abiturienten exorbitant - das Bildungsbürgertum weiß seine Schäfchen zu schützen - andererseits gibt es Bildungsarmut - arm an Bildung und arm durch Bildungsdefizite.

Einige eher linke Protagonisten sehen in den Gymnasien, in denen vor allem das Humboldtsche Bildungsideal verkörpert sei, darin eine Bremse für den sozialen Aufstieg. Selbst in den Grund- und Hauptschulen sei dieser Geist noch prägend.

Andere, nicht nur im rechten Spektrum, kritisieren, dass zu viele Schüler/innen Abitur machen.

Wie auch immer, auf dem Arbeitsmarkt gibt es zuhauf Widersprüche und Merkwürdigkeiten.

Einerseits ist die deutsche Arbeitslosenquote der Jugendlichen mit 7,7 Prozent (im September 2013) deutlich niedriger als in allen EU-Ländern. Sie ist aber immer noch höher als die allgemeine Arbeitslosenquote, die bei 6,5% liegt. Lediglich Österreich weist mit 8,7 % bei der Arbeitslosigkeit der unter 25-Jährigen (der Definition der Jugendlichen) eine ähnliche Quote auf.

In den skandinavischen Ländern, die zweifellos egalitärer als Deutschland sind - auch wenn die Egalität in Schweden abnimmt -, leidet man unter einer Jugend-Arbeitslosigkeit, die doppelt oder dreifach so hoch ist wie in Deutschland.

Andererseits ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland, - das eigentliche Problem der Arbeitslosigkeit -, durch die Ungelernten geprägt.

Derzeit sind 37,2% der Arbeitslosen über 12 Monate arbeitslos, gelten mithin als langzeitarbeitslos. Das sind 1,041 Millionen.

Davon sind fast 40 Prozent ohne SekundärII-Abschluss, zählen also zu den „Bildungsarmen“.

Interessanterweise hatte Schweden 2012 die niedrigste Langzeitarbeitslosen-Quote mit 18,9 Prozent im Europa der 27 und mit 20,3 Prozent eine weit höhere Jugendarbeitslosigkeit als Deutschland.

Hier war übrigens im Jahresdurchschnitt 2012 fast jeder zweite Arbeitslose über 12 Monate arbeitslos.

„Bei einer Arbeitslosigkeit von unter 12 Monaten liegt die Wahrscheinlichkeit eine neue Beschäftigung zu finden bei 80%, bei Langzeitarbeitslosen nur bei 40%“ (Prognos).

Für die jugendlichen Arbeitslosen gilt das nicht in gleichem Maße, weil deren Verbleib in der Arbeitslosigkeit - gemessen an den übrigen Arbeitslosen - relativ kurz ist. Langzeitarbeitslosigkeit ist vor allem ein Problem der älteren ungelernten Arbeitslosen und der ungelernten Migranten.

Sucht man nach Gründen für diese vermeintlichen Widersprüche und Merkwürdigkeiten, so stößt geradezu unvermeidlich auf zwei schon genannte Ursachen: zum einen auf das System der dualen Ausbildung, auf das Deutschland sehr stolz ist. Zu Recht. Zum anderen auf die Arbeitslosigkeit, die sich in Deutschland alles in allem positiv entwickelt hat.

Mit diesen Pfunden weiß Deutschland zu wuchern.

Vermutlich liegen die Vorzüge des dualen Systems der Berufsausbildung eher in dessen sozialintegrativem, als in dessen professionellem Mehrwert.

Immerhin scheint es so, als sei das duale System mit der Globalisierung kompatibel.

Man sollte dies, bei aller berechtigten Kritik an deutscher Chancengleichheit, immer berücksichtigen.

Offenkundig haben die Deutschen ihre Hausaufgaben am besten gemacht. Andererseits darf man nicht unterschlagen, dass die Tertiarisierung, die Tendenz zur Dienstleistungsgesellschaft, die Akademiker privilegiert. Man spricht in diesem Kontext auch von der „Akademisierung der Beruflichkeit“.

Faktisch haben wir es mit einer teutonischen Spreizung zu tun: Hier die Bildungsarmen, dort die Akademiker. Es wäre indes ein Irrtum zu glauben, dass den Geringqualifizierten die Arbeit ganz ausginge. Tatsächlich gehen wir davon aus, dass noch 10 Prozent, vielleicht etwas weniger, der Arbeitsstellen von Geringqualifizierten besetzt werden.

Wer die Ungleichheit in unserer Gesellschaft kritisiert, der sollte zumindest eine Ahnung davon vermitteln, was wir tun können.

Hier meine Ideen, über die man wohlweislich debattieren kann.

- ▶ Die Aufgabe des Föderalismusprinzips in der Bildungspolitik wäre an erster Stelle zu nennen: „Der Föderalismus kann nur überleben, wenn er nicht verhindert, dass Probleme des ganzen Landes auch national, also gemeinsam angegangen werden“ (Schavan/Röttgen). Realistisch ist das nicht. Zumindest aber sollten gemeinsame Standards in den Bundesländern entwickelt werden und das Kooperationsverbot gelockert werden.
- ▶ Wir kommen um einen weiteren Ausbau der Vorschulerziehung nicht herum (auch wenn schon große Schritte gemacht worden sind).
- ▶ Damit verbunden wäre ein Verzicht des Betreuungsgeldes, das insbesondere für sozial schwächere Familien falsche Anreize setzt. Auch das scheint wenig realistisch, wenn man die Koalitionsverhandlungen verfolgt.
- ▶ Zugleich sollte man auf die Reformeristis, die „permanente Evolution“ im Bildungssystem verzichten. Reformen, die es bisher in großer Zahl gab, sollten konsolidiert werden: „Die sogenannte Risikogruppe (Schüler, die Mindestanforderungen in den Kernfächern nicht erreichen) sei kleiner geworden, die Sitzenbleiberquoten seien zurückgegangen, die

Lernmotivation sei besser geworden, das Leseinteresse sei gestiegen und die Ernsthaftigkeit der unterrichtlichen Arbeit habe sich verbessert“ (FAZ vom 13.10.2011, zitiert Baumert).

- ▶ Das schließt den Verzicht auf Projekte ein: Den Abbau des Projekt-Fetischismus, der singuläre Ergebnisse produziert, die nicht verallgemeinert werden können.
- ▶ Daneben sollte der Ganztagsunterricht mit individueller Betreuung der Risikoschüler ausgebaut werden. Bisher sind 54% der Schulen am Ganztagsunterricht beteiligt. Eindeutige Ergebnisse gibt es noch nicht. Noch scheint es an der Umsetzung zu hapern.
- ▶ Beim Ganztagsunterricht und auch sonst muss in Kauf genommen werden, dass (anders als die SPD suggeriert) ungleich interveniert wird um den „Matthäus-Effekt (wer hat, dem wird gegeben) zu vermeiden: Die Schwachen bedürfen nun mal besonderer Hilfe.
- ▶ Dazu gehört, dass es eine Indexbasierte Ausstattung von Schulen gibt (Schulen in den sozialen Brennpunkten bekommen mehr finanzielle Mittel).
- ▶ Daneben sollten die Lehrer gleich bezahlt werden (eingedenk dessen, dass die schwierigere pädagogisch-didaktische Arbeit in den Grund- und Hauptschulen zu leisten ist).
- ▶ Außerdem sollte die Qualität (und soziale Sensibilität) der Lehrer und Erzieher deutlich verbessert werden.
- ▶ Auch wäre eine Abkehr von der verbreiteten Einstellung vonnöten, dass „mein Kind mir gehört“: „Die Frage, wie jemand leben will, kann jeder nur für sich beantworten. Das ist eine existenzielle Entscheidung. Die kein anderer treffen kann. Eltern sollten nur bedenken, dass sie immer auch für ihre Kinder wählen“ (Jesper Juul). Dem Glück des Kindes, so banal ist das, ist alles unterzuordnen.
- ▶ Die berufliche Weiterbildung sollte zu einer Säule der beruflichen Bildung ausgebaut werden.
- ▶ Es sollte Anreize für Eltern mit Migrationshintergrund geben, Deutsch zu lernen.
- ▶ Schließlich sollte man den vertikalen Aufstieg, die Durchlässigkeit des Bildungssystems weiter verbessern.

Wir sind auf keinem schlechten Weg. Nur Geduld müssen wir aufbringen.

Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Beispiel des rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

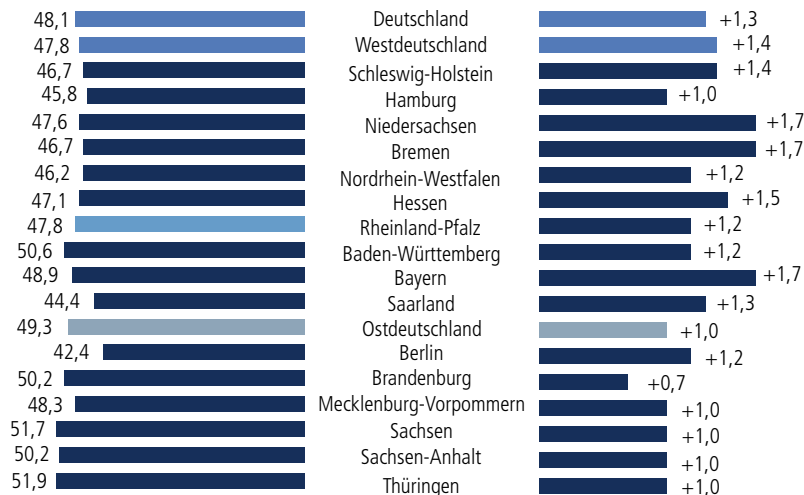
Die Beschäftigung Älterer nimmt in Rheinland-Pfalz, analog zum Bundestrend, seit Ende der 1990-er Jahre stetig zu. Im Dezember 2012 waren von den 1,28 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 386.900 oder 30,3 Prozent bereits 50 Jahre und älter. Damit hat sich ihr Anteil an allen Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren kräftig erhöht (2002: 19,8 Prozent).

Die Beschäftigungsquote der Älteren – das ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Altersgruppe an der Wohnbevölkerung in dieser Altersgruppe – ist über die vergangenen Jahre hinweg kontinuierlich gestiegen und lag zuletzt in Rheinland-Pfalz mit 47,8 Prozent auf dem allgemeinen westdeutschen Niveau.

Beschäftigungsquoten 50- bis unter 65 Jähriger

- am Stichtag 31. Dezember 2012 in Prozent -

- Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozentpunkten -



Gründe für die Zunahme der Beschäftigung Älterer

Zum einen werden von dem Alterungsprozess der gesamten Gesellschaft auch die Belegschaften in den Unternehmen erfasst (Demografie) –

immer mehr Beschäftigte „wachsen“ folglich in die Altersgruppe 50-plus hinein. Zum anderen zeigen aber auch die politischen Weichenstellungen der vergangenen Jahre Wirkung – wie etwa die Anhebung des Renteneintrittsalters, das Auslaufen der Altersteilzeit, die kürzere Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I.

Frühverrentungsprogramme gehören weitgehend der Vergangenheit an – nicht zuletzt auch deshalb, weil die Lücken, die Ältere beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in den Betrieben hinterlassen, bereits jetzt nicht mehr vollständig durch nachrückende jüngere Arbeitnehmer geschlossen werden können.

Ältere können nicht nur mithalten, sondern Jüngere auch übertreffen

Die höhere Berufs- und Lebenserfahrung der Älteren ist zweifellos produktivitätsfördernd. Der Rückgriff auf den gespeicherten Erfahrungsschatz ist vorteilhaft bei der Problemlösung im betrieblichen Alltag. Ältere sind meist schon länger im Betrieb, sie kennen die Abläufe genau. Ihr Qualitätsbewusstsein ist im Schnitt höher und sie arbeiten präziser.

Sicherlich bestimmt auch die einzelne Person nicht unwesentlich über die Entwicklung der körperlichen und geistigen Fitness beim Älterwerden mit. Aktive Ältere können vielfach mit Jüngeren nicht nur mithalten, sondern sie sogar übertreffen. Neben dem individuellen Verhalten ist aber mindestens ebenso das betriebliche Umfeld entscheidend. Fortschrittliche Unternehmen haben bereits verstanden, dass Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet werden müssen, damit ältere Beschäftigte ihre volle Leistungskraft einbringen können.

Dort, wo körperliche Arbeit noch dominiert, sind beispielsweise Vorkehrungen zu treffen die dafür sorgen, dass man sich weniger bücken muss, gelenkverschleißende Tätigkeiten möglichst vermieden und genügend Pausen eingeplant werden. Versuche in der Automobilindustrie zeigen, dass bei entsprechender Gestaltung des Arbeitsumfeldes auch in Fertigungsprozessen die Produktivität der Älteren keineswegs der der Jüngeren nachsteht.

Es reicht nicht, Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten

Eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung allein reicht aber nicht aus. Entscheidend ist, das Älterwerden als Prozess zu begreifen. Eine betriebliche Strategie, die erst dann gegensteuert, wenn Defizite auftreten, ist verfehlt. Die geistige und körperliche Fitness im Alter ist das Resultat eines lebenslangen Prozesses.

Die Weichen dafür, wie fit man im Alter ist, werden bereits in jüngeren Jahren gestellt. Eine nachhaltige Personalpolitik zeichnet sich durch Gesundheitsvorsorge, durch kontinuierliche Weiterbildung, aber auch durch Flexibilität bei der Arbeitszeit aus.

In die Belegschaft investieren

Subventionierte Vorruhestandsregelungen haben manche Unternehmen in der Vergangenheit verleitet, auf eine Verjüngungsstrategie zu setzen. Andere Unternehmen sind diesen Weg nicht gegangen, sie bauen auf lange Betriebszugehörigkeiten und die Erfahrung ihrer Belegschaft. Es mag überraschen, dass neuere Forschungsergebnisse keine signifikanten Unterschiede in der Innovationskraft zwischen Unternehmen mit diesen grundverschiedenen Rekrutierungsstrategien aufweisen (Quelle: Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Spiegel-Reihe: Mythen der Arbeit).

Die Sorge vor einer automatisch nachlassenden Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft aufgrund alternder Belegschaften ist also unbegründet. Es ist ohne weiteres möglich, die Beschäftigungsfähigkeit und Innovationskraft bis ins höhere Alter zu erhalten.

Auf Seiten der Personalverantwortlichen gibt es noch allzu oft Vorbehalte: Ältere werden noch zu oft als weniger belastbar, weniger lernfähig oder lernwillig, weniger flexibel weniger innovativ und als „teurer“ eingeschätzt, als jüngere Mitarbeiter. Diese Vorbehalte gilt es gemeinsam abzubauen, denn sie sind falsch und wir können sie uns zudem auch nicht mehr leisten.

Erwartungen an die Arbeitsmarktpolitik der 18. Legislaturperiode: sicher und motivierend - flexibel und fordernd – fördernd und zukunftsweisend gestaltend

Egbert Biermann, Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie; Mitglied des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit

Um die nachfolgend formulierten Erwartungen an die Arbeitsmarktpolitik leichter verstehen zu können, beschreibe ich zuerst einige Eckpfeiler der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Darüber hinaus ist im Anschluss an diese Ausführungen der arbeitsmarktpolitische Beschluss des 5. OGK der IG BCE abgedruckt.

1997 schlossen sich die IG Chemie, Papier, Keramik sowie die IG Bergbau und Energie und die Gewerkschaft Leder zur Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie zusammen.

Die IG BCE ist eine Multibranchengewerkschaft: Bergbau, Chemie, Keramik, Papierherstellung, Kunststoffindustrie, Glas, Kautschukverarbeitung, Energie und Bereiche der Entsorgung wie zum Beispiel des strahlenden Abfalls und noch einiges mehr gehört zu ihrem Organisationsbereich. Zu den Branchen gehören sowohl Großkonzerne wie BASF, Bayer AG oder Vattenfall als auch viele KMU-Betriebe, deren Namen aufzuzählen den Rahmen sprengen würde.

Die IG BCE hat den Anspruch Staat, Wirtschaft und Gesellschaft gestaltend zu begleiten.

Deshalb hat sie in ihrem Leitbild festgelegt,

- ▶ dass die IG BCE auf Basis der parlamentarischen Grundordnung die Gesellschaft verantwortungsbewusst mit gestaltet;
- ▶ dass die IG BCE Innovation, Forschung, Entwicklung und Investitionen zur Stärkung der Wettbewerbsposition und für zukunftsfähige Arbeitsplätze fordert.

Deshalb befasst sie sich mit den Perspektiven der Arbeitsgesellschaft.

Die zentrale Frage für die gewerkschaftliche Arbeit lautet: Wie wollen und werden wir arbeiten und lernen?

Die Trends sind erkennbar und vielfach müssen Weichenstellungen in naher Zukunft erfolgen.

Die IG BCE vertritt nach wie vor das Modell der Sozialpartnerschaft. Sie pflegt einen pragmatischen Umgang mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden. Dies Verhältnis ist hart erarbeitet. Und es wird immer wieder um den richtigen Weg gerungen. Doch es gibt eine gemeinsame Orientierung.

Diese ist mit „Wittenberg“ eng verbunden. Der „Wittenbergprozess“ ist seit einiger Zeit der Weg, auf dem ethische Dialoge von gewerkschaftlichen und unternehmerischen Führungskräften geführt werden, die dazu beitragen sollen, eine betriebliche Wirklichkeit zu schaffen, bei der man wirklich und tatsächlich von „Guter Arbeit“ sprechen kann.

Dazu gehört eine Tarifpolitik, die neben dem Einkommen auch die Arbeitsbedingungen gestaltet. Die Demographie-Tarifverträge der IG BCE tun dies mustergültig.

Die Tarifverträge haben durch die Demographie Analyse die Personalstrukturen in den Vordergrund gerückt. Daneben haben sie etwas zur Alterssicherung geleistet, aber vor allem die Themen Arbeitszeitgestaltung und Alter sowie Qualifikation und Alter in die Chemieunternehmen getragen. Diese Pionierarbeit hat schon viele gute Ergebnisse erbracht.

Doch an ein Ende ist dieser Modernisierungsprozess noch nicht gelangt. Wer selbst sich immer wieder um die Bedingungen für Qualifizierung kümmert, der hofft und erwartet, dass auch andere gesellschaftliche Akteure dies nachvollziehen.

Deshalb lautet die erste Erwartung an die Arbeitsmarktpolitik: Vorrang für Qualifizierung!

Natürlich gibt es schon viele Qualifizierungsangebote, doch der Gesetzgeber hat nach wie vor den Vermittlungsvorrang festgeschrieben. Im Zweifel muss also eine Stelle angeboten werden, wenn sie mit dem gegenwärtigen Profil des Arbeitslosen besetzt werden kann, unabhängig davon, wie dauerhaft der Arbeitsplatz selbst ist. Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD steht leider nichts dazu, ob der Vermittlungsvorrang gestrichen oder zumindest eingeschränkt wird, obwohl die Vertragspartner dankenswerterweise viele Aussagen zum Themenfeld Qualifizierung hineingeschrieben haben.

Das Vermittlung und Qualifizierung in einem Spannungsverhältnis stehen können, scheint nur wenigen als Problem zu erscheinen.

Wer will, dass der durch den demografischen Wandel entstehende Arbeitskräftebedarf weitgehend aus der Arbeitslosigkeit gedeckt wird - egal

wie ehrgeizig dieses Ziel ist – der muss mit allen Mitteln daran arbeiten, das „Mismatch-Problem“ von einem langfristigen Fachkräftebedarf bei gleichzeitig hoher Unterbeschäftigung zu beheben.

Dies bedeutet, dass wir Weiterbildung massiv ausbauen müssen. Qualifikation ist der Schlüssel der industriellen Entwicklung und der Schlüssel für Beschäftigung.

Dabei kann es nicht nur um formale Abschlüsse gehen. Wir müssen Antworten finden, wie wir mit Qualifikationen umgehen, die im Arbeitsleben erworben werden? Wie organisieren wir beim Übergang von „alt“ auf „jung“ das Wissensmanagement? Wie bewerten wir „Erfahrungswissen“, das informelle Wissen über das Innenleben von Unternehmen?

Der bisher gebräuchliche Begriff für das Ende der Ausbildung „ausgelernt“ gehört der Vergangenheit an.

Es ist deshalb gut, dass das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) nach wie vor besteht, doch wäre es gut, wenn es wieder intensiver genutzt würde. Hierfür ist aber nicht nur die Bundesagentur für Arbeit verantwortlich, sondern vor allem die Unternehmen, die um der langfristigen Überlebensfähigkeit ihrer Betriebe willen der Qualifizierung eigentlich mehr Raum geben müssten.

Doch vor allem kleine und mittlere Unternehmen tun noch immer zu wenig, aber auch zu viele große Betriebe investieren noch immer nicht in jedermanns Bildung gleich viel. Hier tut noch viel Beratung not.

Deshalb habe ich in diesem Zusammenhang die Erwartung an die Bundesagentur und die Arbeitsmarktpolitik, die Qualifizierungsberatung von Unternehmen und Betrieben auszubauen.

Wir brauchen eine lebensbegleitende Qualifikation für den Wandel der Arbeitswelt und für das Berufsleben. Also bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist, sprich arbeitslos wurde. Das Prinzip „Prävention vor Rehabilitation“ gilt auch für die Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt. Den Menschen in der Arbeitswelt gilt der erste Blick.

Wenn diese Anstrengungen aber nicht geholfen haben, dann sind alle Instrumente von der Transfergesellschaft bis zum Weiterbildungsgutschein einzusetzen, um ein neues und stabiles – also langfristiges – Arbeitsverhältnis zu erzielen.

Die demografische Entwicklung ist beim Erwerbspersonenpotential erkennbar. Die Absolventinnen und Absolventen von allgemeinbildenden

Schulen gehen zurück. Und dennoch verlassen noch zu viele Jungen und Mädchen die Schule ohne Abschluss. Zusätzlich hat sich das Berufswahlverhalten kaum verändert.

Wir haben nach wie vor eine Lücke zwischen Fachkräftebedarf und Ausbildung. In den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ist dies besonders spürbar.

Wir haben eine Zunahme von höher qualifizierten Tätigkeiten und können das Fazit ziehen, dass Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten abwandern oder abgewandert sind oder von Zuwanderern eingenommen werden.

Dies geht einher mit steigenden Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen.

Die Branchen der IG BCE sind Beteiligte und persönlich Betroffene.

Folgende Trends sind durch die Studie „Fachkräftebedarf in ausgewählten Branchen aus dem Organisationsbereich der IG BCE“ durch das IAB aufgezeigt worden:

- ▶ die Frage des Fachkräftebedarfs kann nicht global beantwortet werden; hier ist eine sektorale und regionale Betrachtung angebracht, Antworten müssen regional auf den Ebenen der Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen entwickelt werden.
- ▶ die Herausforderungen des demografischen Wandels sind erkennbar, aber noch nicht überall angekommen; der Demografie-Tarifvertrag der IG BCE hat allerdings zu einer erhöhten Sensibilität in den entsprechenden Branchen geführt.
- ▶ die Globalisierung und daraus resultierend die Frage „Wie sehen die Arbeitsverhältnisse und die Anforderungen an die Arbeitskräfte in der Zukunft aus?“ ist nach wie vor aktuell.

Die Messlatte ist die Erwartungshaltung der Menschen. Ist diese anders als in den letzten 10 Jahren? Ich glaube nicht. Im Vordergrund stehen

- ▶ ein sicherer Arbeitsplatz,
- ▶ eine gesunde Arbeitsumgebung,
- ▶ ein Einkommen, das zum Leben reicht und gleichzeitig zu einer ausreichenden Rente beiträgt,
- ▶ sowie soziale Gerechtigkeit und die so umfassend wie möglich.

Die dritte Erwartung an die Arbeitsmarktpolitik des Bundes und der BA lautet deshalb: Bei Aktivitäten zum Themenfeld „Berufsorientierung“ darf nicht nachgelassen werden. Doch der Einsatz soll nicht soweit führen, dass sich die Länder ihrer Pflicht entziehen, für ihre Jugendlichen das notwendige schulische Angebot zu gewährleisten.

Natürlich hat auch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes ihren Beitrag zu leisten, um die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Doch es ist nach wie vor die Aufgabe der Länder, die schulische Bildung soweit zu verbessern, dass möglichst wenige junge Menschen die Schule ohne Abschluss verlassen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat noch viel zu tun, um sich verstärkt um diejenigen zu kümmern, die schon in den Brunnen gefallen sind. Nämlich um die rund 1,5 Millionen jungen Menschen im Alter von 25 bis 35 Jahren, die keinen Schul- und/oder Berufsabschluss besitzen, die in den nächsten Jahren aber für den Arbeitsmarkt der Zukunft fit gemacht werden müssten.

Deshalb lautet meine vierte Erwartung an die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung, die im Koalitionsvertrag angedeuteten Initiativen für die Gruppe der geringqualifizierten im Alter zwischen 25 und 35 Jahren schnell auf den Weg zu bringen.

Die IG BCE hat mit ihrem Tarifvertrag „Start in den Beruf“ schon seit Jahren vielen Jugendlichen mit Ausbildungsdefiziten geholfen eine Berufsausbildung abzuschließen.

Für diejenigen, die bisher - etwas locker formuliert - „durchs Rost gefallen sind“ müssen die arbeitsmarktpolitischen Initiativen verstärkt werden. Es ist gut, dass die Koalition dies auch erkannt hat und mehr tun will, beispielsweise in dem die „Jugendberufsagenturen“ flächendeckend eingerichtet werden sollen. Daran erkennt man, dass der alte Spruch „gut Ding will Weile haben“ auch heute noch stimmt. Aber es ist eine Freude, dass einmal mehr eine Initiative der Bundesagentur anerkannt wird.

Aber es müssen noch mehr Weichen für eine familienfreundlichere Arbeitswelt gestellt werden. Nach Meinung des Instituts der Deutschen Wirtschaft sind allein in Hinblick auf die Elternzeit folgende Themen zu nennen:

- ▶ besondere Rücksichtnahme auf Eltern
- ▶ Teilzeit oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit
- ▶ Einarbeitungsprogramme für Wiedereinsteiger
- ▶ Patenprogramme während der Elternzeit
- ▶ Weiterbildungsangebote für Eltern in Elternzeit

- Ermutigung von Männern, Elternzeit zu nehmen oder Teilzeit zu nehmen

Die Arbeitszeitflexibilisierung spielt eine zunehmende Rolle: Job-Sharing, Sabbatical, Telearbeit, flexible Tages- und Wochenarbeitszeit und Teilzeit werden als Instrumente genannt, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Doch in Schichtbetrieben ist dies immer am schwierigsten. Aber natürlich gilt dies auch für die arbeitsmarktpolitischen Programme der Bundesagentur für Arbeit.

Und so komme ich zu meiner fünften Erwartung an die Arbeitsmarktpolitik. Sie lautet: Die Bundesregierung und die Bundesagentur sollen intensiv prüfen, wo die arbeitsmarktpolitischen Programme und Angebote des Bundes und der BA familienfreundlicher werden können.

Darin sind aus meiner Sicht die Alleinerziehenden einzubeziehen. Deren Zahl unter den Arbeitslosen ist nach wie vor zu hoch.

Es gibt sicherlich kein Patentrezept, aber wer die Betroffenen befragt wird sicherlich Daten über die Schwierigkeiten und wie sie gelöst werden könnten erhalten. Dann müssten die Verantwortlichen nur noch die richtigen Schlussfolgerungen ziehen.

Allerdings ist bei der atypischen Beschäftigung zunehmend eine betriebswirtschaftliche Betrachtungsweise wahrnehmbar. Ein Beispiel: Wenn der Betriebsrat eines Automobilzulieferers damit konfrontiert wird, dass bei einem Auftrag 50% Leiharbeiter einzusetzen sind, hat dies nichts mehr mit dem Arbeitsmarkt zu tun.

Es ist deshalb richtig, die Leiharbeit wieder auf das zu Beschränken, was sie sein sollte: Nämlich ein Instrument, mit dem kurzfristig Engpässe beseitigt werden.

Daraus resultiert meine sechste Erwartung, die sich allein an die BA richtet: Die Bundesagentur sollte Leiharbeitsfirmen wie alle anderen Arbeitgeber behandeln, die Personal suchen.

Angesichts des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Fachkräftebedarf rückt die Erwerbsarbeit älterer Arbeitnehmer zunehmend in den Fokus.

Wir müssen uns in Hinblick auf 2020 auf gravierende Veränderungen einstellen. Dem Industriestandort Deutschland fehlen nach Berechnungen des IAB aufgrund der demografischen Entwicklung 1,8 Millionen Erwerbs-

personen. Die Bosch-Stiftung hat in Zusammenarbeit mit McKinsey einen Fachkräftebedarf von 2,4 Millionen errechnet.

Die Arbeitsmarktpolitik muss verstärkt dazu beitragen, den Anteil älterer Beschäftigter zu erhöhen. Dafür hat die IG BCE schon seit langem gleitende Aussteige gefordert, was die Politik aber bisher noch nicht konkret aufgegriffen hat.

Für die älteren Arbeitslosen könnten ja gleitende Einstiege noch mal eine Perspektive eröffnen, weitere Jahre Rentenbeiträge zu zahlen, um die finanzielle Sicherung im Alter zu verbessern.

Meine siebte Erwartung lautet deshalb: Die Arbeitsmarktpolitik sollte trotz aller Debatten um die Übergänge in den Ruhestand mit ihren Bemühungen nicht nachlassen, ältere Arbeitslose, die dies wollen, wieder in Erwerbsarbeit zu bekommen. Hier ist trotz der geplanten rentenrechtlichen Änderungen noch einiges zu tun, denn nicht alle Beschäftigten oder Arbeitslosen verfügen schon über 45 Versicherungsjahre.

Aber noch viel wichtiger ist es, in den nächsten Jahren über grundsätzliche Veränderungen Nachzudenken und diese zu gesetzlichen Anpassungen zu führen. Das schon länger in Expertengruppen diskutierte Modell „Arbeitsversicherung“ sollte ernsthaft in einer öffentlichen Debatte ausgestaltet werden. Wie kann Qualifizierung von Beschäftigten stärker über eine weiterentwickelte „Bundesagentur für Weiterbildung und Arbeit“, die mit tarifpolitischen Instrumenten verknüpft ist und branchenpolitische Interessen berücksichtigt, ausgebaut und finanziert werden? Diese Frage gilt es möglichst bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode zu beantworten. Die IG BCE ist bereit, sich an einem dafür notwendigen Dialog zu beteiligen.

Arbeitsmarkt zukunftsfähig gestalten – Eckpunkte für eine zeitgemäße Arbeitsmarktpolitik

Beschlossen vom 5. Ordentlichen Gewerkschaftskongress der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie vom 13. bis 18. Oktober 2013 in Hannover

Der Arbeitsmarkt in Deutschland steht vor großen Herausforderungen. Das unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitarbeitsverhältnis außerhalb der Leiharbeit, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein kontinuierliches Einkommen und den wirtschaftlichen Erfolg sowie die Innovationsfähigkeit Deutschlands sichert, hat an Bedeutung verloren. Die atypischen Beschäftigungsformen (z.B. befristete Beschäftigung, Mini- und Midijobs, Leiharbeit) haben zugenommen.

Aufgrund des demografischen Wandels verringert sich zukünftig das Potenzial aus dem Fachkräfte gewonnen werden können.

Um diese Herausforderungen zu meistern ist eine konstruktive Zusammenarbeit aller das Arbeitsleben gestaltenden Akteure notwendig. Die IG BCE ist bereit, sich an diesem Dialog zu beteiligen.

Die Arbeitsmarktpolitik ist der beschäftigungspolitische Bestandteil einer ganzheitlichen Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik. Im Mittelpunkt steht der Mensch. Ihn dabei zu unterstützen seine individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu erweitern sowie sich neue Potenziale zu erschließen, ist die zentrale Aufgabe einer modernen Arbeitsmarktpolitik. Individuelle Entwicklungschancen werden erhöht und das Risiko arbeitslos zu werden verringert. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Versorgung der Unternehmen mit Fachkräften.

Um atypische Arbeitsverhältnisse zurück zu drängen, erfolgt die Beschäftigung in einem Normalarbeitsverhältnis. Eine Beschäftigung jenseits des Normalarbeitsverhältnisses muss zur Ausnahme werden.

Zentrale Handlungsfelder einer modernen Arbeitsmarktpolitik

- 1. Die Arbeitsmarktpolitik ermöglicht Beschäftigten ihre Kompetenzen und Potenziale zu erhalten und auszubauen, in dem zielgerichtete Förderangebote gestaltet werden.**

- ▶ Die Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen wird gefördert, ohne dass die Betriebe aus ihrer Verantwortung entlassen werden. Der Vermittlungsvorrang der Arbeitslosenversicherung wird ergänzt. Die Qualifizierung erhält mindestens den gleichen Stellenwert wie die Arbeitsvermittlung.
- ▶ Durch eine kompetente und zielgerichtete Beratung wird die Aufnahme einer (abschlussbezogenen) Qualifizierung angeregt. Eine den Lebensstandard sichernde finanzielle Hilfe sorgt für die wirtschaftliche und soziale Absicherung.
- ▶ Wer eine Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich abschließt erwirbt den Anspruch auf eine verlängerte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Dies schafft einen zusätzlichen Anreiz, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Die aufgrund einer Weiterbildungsmaßnahme entstehenden Unsicherheiten in der beruflichen Biografie werden so gemindert.
- ▶ Unabhängig von der aktuellen wirtschaftlichen Lage sind die Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld, die sich in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 bewährt haben, im Sozialgesetzbuch III so zu verankern, dass sie jederzeit vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung in Kraft gesetzt werden können.
- ▶ Das Transferkurzarbeitergeld muss entbürokratisiert werden. Seine Praxistauglichkeit ist durch klare Regelung der Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure und der finanziellen Unterstützung von Qualifizierungsangeboten während der Transfermaßnahme durch die Bundesagentur für Arbeit zu verbessern.

2. Die Arbeitsmarktpolitik gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sicherheit, damit der Arbeitsmarkt flexibel sein kann.

- ▶ Die Möglichkeit Arbeitsverhältnisse sachgrundlos zu befristen ist abzuschaffen.
- ▶ Die Leiharbeit ist durch den Gesetzgeber auf die Bewältigung von Auftragsspitzen und ungeplanter personeller Engpässe zu begrenzen.
- ▶ Um auch in der Arbeitnehmerüberlassung das unbefristete Arbeitsverhältnis zur Regel zu machen, ist es wieder zu verbieten, die Dauer des Arbeitsvertrages mit dem Zeitraum des bevorstehenden Ein-

satzes in einem Entleihbetrieb gleichzuschalten (Synchronisationsverbot). Wenn verleihfreie Zeiten entstehen, sind diese zur Qualifizierung der Beschäftigten zu nutzen.

- ▶ Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist zu verwirklichen.
- ▶ Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Einsatz von Fremdbeschäftigten sind auszubauen.

3. Arbeitsmarktpolitik ist nur wirkungsvoll, wenn sie mit Handlungsfeldern wie Bildungs-, Struktur- und Industriepolitik vernetzt wird.

- ▶ In der Bildungspolitik sind arbeitsmarktpolitische Erkenntnisse stärker als bisher zu berücksichtigen. Der vorausgesagte zukünftige Fachkräftemangel könnte verringert werden, wenn mit dem Kindergarten beginnend vermehrt Angebote für eine breite Berufsorientierung gestaltet würden.
- ▶ In allen Schulformen ist die Arbeitswelt im Unterricht häufiger und intensiver zum Thema zu machen. So würde die Schule frühzeitig eine berufliche Orientierung unterstützen und einen Beitrag dazu leisten, dass sich die geschlechtsspezifische Berufswahl verändert.
- ▶ Frauen und Männer wollen Familie und Beruf vereinbaren können. Die heutigen Angebote reichen nicht aus. In diesem Handlungsfeld ist ein erfolgreicher Ausbau der Instrumente aber nötig, um zusätzliche Fachkräftepotenziale zu erschließen.
- ▶ Während der gesamten Erwerbsbiografie müssen der Erhalt und der Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit im Mittelpunkt stehen. Den Handlungsfeldern Qualifizierung, Gesundheit und Arbeitsorganisation kommt bei der Sicherung der Erwerbfähigkeit eine besondere Bedeutung zu.

Begründung:

In den kommenden Jahren werden die Weichen gestellt, um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu vermindern oder gar zu verhindern. Mit dieser Positionsbeschreibung zeigt die IG BCE die aus ihrer Sicht notwendigen Maßnahmen auf. Sie sollen in den Dialog der arbeitsmarktpolitischen Akteure eingebracht werden.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort Deutschland						
Jahr	Gesamt	15- bis unter 25-Jährige	Anteil an Gesamt	25- bis unter 50-Jährige	Anteil an Gesamt	50- bis unter 65-Jährige
2007	26.854.566	3.197.511	11,9 %	17.287.546	64,4 %	6.254.534
2012	28.920.588	3.142.386	10,9 %	17.428.607	60,3 %	8.184.610
Prozentuale Veränderung 2012 zu 2007	7,7 %	-1,7 %	-8,7 %	0,8 %	-6,4 %	30,9 %
						21,5 %

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland						
Jahr	Gesamt	15- bis unter 25-Jährige	Anteil an Gesamt	25- bis unter 50-Jährige	Anteil an Gesamt	50 Jahre und älter
2007	3.760.076	402.54	10,7 %	2.372.400	63,1 %	984.132
2012	2.896.985	274.035	9,5 %	1.703.504	58,8 %	919.446
Prozentuale Veränderung 2012 zu 2007	-23 %	-31,9 %	-11,6 %	-28,2 %	-6,8 %	-6,6 %
						21,3 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitreihen bis 2012, Juni 2013, eigene Berechnungen

In fünf Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50 bis 65 Jahren gestiegen. Doch daraus den Schluss zu ziehen, der Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis hätte sich verbessert, ist doch sehr gewagt. Zutreffender ist vielmehr, dass Ältere in Arbeit bleiben, statt entlassen zu werden. Auffällig ist, dass die Gruppe der 15 bis 25 Jahre alten jungen Leute absolut gesunken ist und ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten noch stärker zurückgegangen ist. Der demografische Wandel wird immer sichtbarer. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, dass ältere Arbeitslose in diesen fünf Jahren weniger Chancen zum Ausstieg bekamen, als die anderen Altersgruppen. Zwar ist auch ihre Zahl absolut gesunken. Doch viel geringer als die Gesamtzahl. Der Anteil der Altersgruppe ist deshalb sogar um mehr als 1/5 gestiegen. Die Euphorie über die Lage der älteren Bevölkerung am Arbeitsmarkt sollte deshalb einer gewissen Nüchternheit weichen. Um die Arbeitswelt für Ältere ertragbarer zu machen und die Arbeitsmarktchancen tatsächlich denen der jüngeren Generationen vergleichbarer zu machen sind noch viele Anstrengungen erforderlich.

Auch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit über den Zugang und den Abgang älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt belegt, dass die Lage für diesen Personenkreis im Jahr 2012 nicht leichter als im Jahr 2007 war. Vielmehr lassen auch diese Zahlen vermuten, dass sich die Chancen älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbessert, sondern erschwert haben. Es gab viel Bewegung, aber in beiden Jahren hatten die älteren, die aus Erwerbstätigkeit kamen bzw. in diese gingen einen geringeren Anteil an allen Bewegungen als diejenigen, die vorher oder nachher zur Kategorie der Nichterwerbstätigen gehörten. Hinzukommt, dass trotz zunehmender Bewegung insgesamt (Zugänge stiegen um fast 1/3, Abgänge lediglich um etwa 1/7) legten die Abgänge in Erwerbstätigkeit nur um 1/25 zu. Ein weiterer Beleg ist die Entwicklung des Saldos zwischen Zu- und Abgängen. Zwar sind in beiden Jahren mehr Personen ab- als zugegangen. Nur aus der Erwerbstätigkeit kamen mehr Menschen als dorthin gingen. Und gegenüber 2007 hat sich dieser Saldo 2012 sogar mehr als verdreifacht (Zuwachs von mehr als 226 Prozent). Die Bewegung bei den Qualifizierungen war stabil. Sowohl die Zahl der Zu- wie der Abgänge stieg (Zunahme um 54,9 bzw. 42,0 Prozent). Auch in 2012 gingen mehr Personen in eine Qualifikationsmaßnahme als aus einer kamen. Aber leider ging der Saldo um mehr

Bewegung von Arbeitslosen die 50 Jahre und älter sind im Jahr 2007									
	Insgesamt	aus/in Erwerbstätigkeit	Anteil	aus/in Nicht-erwerbstätigkeit	Anteil	aus/in Qualifizierung	Anteil	Ohne Angabe	Anteil
Zugang	1.373.281	556.335	40,5 %	575.155	41,9 %	149.325	10,9%	92.466	6,7%
Abgang	1.644.149	493.015	30,3 %	831.628	50,6 %	173.897	10,6%	145.609	8,9%
Saldo	-270.868	63.320		-256.473		-24.572		-53.143	

Bewegung von Arbeitslosen die 50 Jahre und älter sind im Jahr 2012									
Zugang	1.815.712	718.847	39,6%	756.716	41,7%	231.335	12,7%	108.814	6,0%
Abgang	1.859.502	512.115	27,5%	905.843	48,7%	246.936	13,3%	194.608	10,5%
Saldo	-43.790	206.732		-149.127		-15.601		-85.794	

Veränderungen im Jahr 2012 zum Jahr 2007									
Zugang	32,2%	29,2%	-2,3%	31,6%	-0,5%	54,9%	17,2%	17,7%	-11,0%
Abgang	13,1%	3,9%	-8,2%	8,9%	-3,7%	42,0%	25,6%	33,7%	18,2%
Saldo	-83,8%	226,5%		-41,9%		-36,5%		61,4%	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren, Dezember 2008 und Dezember 2013, eigene Berechnungen

als 1/3 zurück. Ob die Lage in einem besseren Licht dastehen würde, wenn es den Personenkreis „ohne Angabe“ nicht gäbe, liegt im Dunkeln. Doch rechnet man sie heraus, gibt es zwar andere Werte für die jeweiligen Anteile, doch an den Tendenzen ändert sich nichts. Meine Quintessenz lautet deshalb: Es muss sich an den Beschäftigungsbedingungen und an den tatsächlichen Einstellungen zu älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der Arbeitgeberseite noch einiges ändern, damit sich die arbeitsmarktpolitische Lage für diesen Personenkreis tatsächlich verbessert.

Nachwort

Im Namen der Stiftung CSP danke ich den Autoren Becker, Biermann und Schade für ihre arbeitsmarktpolitischen Beiträge sehr herzlich. Die Stiftung CSP hatte am 05. Dezember 2013 eine Fachtagung geplant, diese musste jedoch leider aufgrund von Terminproblemen entfallen. In der Reihe „Politik am Mittag“ referierte Raimund Becker am 06. Februar 2014 zu aktuellen Fragen des Arbeitsmarktes.

Die 10. Ausgabe der „Königswinterer Notizen“ dokumentiert die Überlegungen zur genannten Fachtagung und der Veranstaltung im Rahmen unserer Mittagsgespräche.

Das große Thema „Arbeitsmarkt“ greifen wir auch künftig in unseren Seminaren und Fachgesprächen auf. Das Thema ist ein zentraler Schwerpunkt christlich-sozialer Bildungsarbeit im AZK.

Karsten Matthis
Geschäftsführer der Stiftung CSP



Königswinter im März 2014

Notizen



Wechseln und Sparen!

Jetzt die Leistungen des **ACE Auto Club Europa** kennenlernen



Weil wir für alle da sind

„Helfer für das Mitglied und seine Familie“ – so versteht sich der ACE, der Autoclub der Gewerkschaften. Ein Club-Beitrag für alle Personen und für alle Fahrzeuge im Haushalt.



Aus gutem Grund

- Wir schützen Sie, Ihren Ehe- oder Lebenspartner und Ihre Kinder.
- Schutz in ganz Europa und allen Ländern rund ums Mittelmeer.
- Kostenlose Rechtsauskunft, Beihilfe bei Marderbiss, Glasbruch oder Wildschaden und viele weitere Leistungen.
- Pannen- und Unfallhilfe für alle Fahrzeuge in der Familie.
- Krankenrücktransport, ärztliche Betreuung, Arzneimittelversand, Heimholung Ihrer Kinder.



Exklusivangebot für Gewerkschafter

Jetzt 50% Vorteil für Gewerkschafter in den ersten 24 Monaten.

**62,80 €
gespart**

ACE Auto Club Europa,
Gewerkschaften, Parteien u. Verbände (GPV)
Tel.: 040 253046-12
ace.hamburg@ace-online.de



Seit 1965 Autoclub der Gewerkschaften im DGB.



**GEBORGENHEIT HAT
TAUSEND FACETTEN.**
UND JETZT AUCH EIN ZEICHEN.



**DIE VERSICHERUNG
MIT DEM PLUS.**

Entdecken Sie die tausend Facetten auf
geborgenheit-ist.de



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken