

„Jetzt in Humankapital investieren“

Um dem chronischen Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken, ist eine Umdenken in der Gesellschaft nötig, betont Dr. Peer Ederer, Forscher an der Zeppelin Universität Friedrichshafen und Mitautor des Buches „Geschäftsplan Deutschland“.

EVA MÜLLER-TAUBER



Deutschland sieht sich schon seit längerem einem Fachkräftemangel gegenüber. Wie schlimm ist es tatsächlich um uns bestellt?

Sehr schlimm. Es ist schon nicht mehr fünf vor zwölf sondern bereits halb zwei. Den aktuellsten Schätzungen zufolge fehlten der deutschen Wirtschaft bereits 2007 und damit vor der Finanzkrise hochgerechnet rund 400 000 Fach- und Führungskräfte. Das Fatale daran: Diese Zahl kommt jedes Jahr neu dazu! Denn bei den nicht generierten Arbeitsplätzen handelt es sich um solche, die wir eigentlich gehabt hätten und die wir dann exportieren müssen. Das wird völlig unterschätzt. Diese Arbeitsplätze sind definitiv verloren und mit ihnen die Wertschöpfung, die wiederum die Grundlage für neue Arbeitsplätze bedeutet hätte.

Nicht zu vergessen die Multiplikatoren: Ein hochwertiger Arbeitsplatz generiert in den umliegenden Servicebranchen schließlich ein bis zwei weitere Stellen.

Wo liegen die Gründe für diese Entwicklung? Ist das wirklich vorrangig ein demografisches Problem?

Tatsächlich haben wir zwei wichtige Entwicklungen als Gesellschaft völlig verschlafen: Zum einen leugnen wir, wie gravierend die Bevölkerungsschrumpfung, die bereits eingesetzt hat und die sich fortsetzen wird, unsere Gesellschaft verändern wird. Wir hätten schon vor über 20 Jahren wissen müssen, dass es so weit kommt. Damals gab es bereits dieselben Diskussionen zum Thema wie heute. Doch über andere politische Ereignisse wie die Wiedervereinigung

haben wir vergessen, dass wir auch das westdeutsche Erfolgsmodell weiterentwickeln müssen. Zum anderen wollen wir nicht wahrhaben, dass eine immer höhere Wertschöpfung, eine höhere Produktivität etwas mit Bildung zu tun hat.

Was bemängeln Sie konkret?

Wir verharren immer noch auf dem Bildungsniveau der 80er-Jahre. Seit 30 Jahren stagniert unsere Bildungspartizipation komplett. Andere Länder wie Schweden, Korea, Kanada, Australien und Singapur etwa haben massiv investiert, sodass immer mehr Schüler eine Hochschule besuchen und einen Universitätsabschluss erlangen. Dieses zusätzliche Humankapital steht diesen Ländern zur Verfügung, um Wachstum voranzutreiben. Selbst ein Land wie Äthiopien steckt die wenigen Mittel,

die es hat, in sein Bildungssystem und baut Schulen und Universitäten, weil es weiß, dass es nur so aus seiner Armut herauskommt.

Quantität ist nicht gleich Qualität. Mehr Gymnasien und Hochschulen bedeuten nicht zwingend eine bessere Bildung.

Richtig, aber bei uns stimmt beides nicht. Bei uns ist Bildung eine riesige Maschine, die dazu dient, Menschen in eine gewisse Klassenzugehörigkeit einzusortieren. Dass man lernt, um besser arbeiten zu können, ist gerade in den höheren Ausbildungen nicht institutionell verankert. Auch beim G 8 geht es um pure Selektion und nicht darum, Jugendliche schneller in den Ausbildungsmarkt zu bekommen. Unsere gesamte Bildungsdebatte findet vor diesem Paradigma statt, und wenn wir dies nicht ändern, haben wir Deutsche international keine Chance. Wir bauen unsere wirtschaftliche Stärke auf dem Wissen auf, das wir durch mittlere Ausbildungsgänge erreichen. Aber das reicht nicht, um den nächsten Wohlstandsschritt zu gehen. Dafür muss der Werkstattmeister zum Ingenieur aufsteigen und der qualifizierte Kaufmann Rechtsanwalt werden.

Wenn wir nicht gegensteuern, werden wir langfristig also ärmer?

Im Verhältnis zu anderen Volkswirtschaften schon. Zwar werden wir nicht absolut gesehen weniger Geld haben, nichts von dem verlieren, was wir besitzen. Aber wir werden uns künftig immer weniger von dem leisten können, was der Weltbasar anbietet.

Nicht jeder strebt nach einem immer höheren Lebensstandard.

Aber es gibt einige Bereiche, in denen die meisten von uns sich nicht mit dem Mittelmaß zufrieden geben wollen. Dazu gehört – gerade auch mit Blick auf die erhöhte Lebenserwartung – ein optimale medizini-

sche Versorgung nach neuesten Standards, eine weltweit nachhaltige Ressourcenverwendung sowie sozialer Ausgleich. All das kostet Geld, das wir erwirtschaften müssen.

Was können wir tun? Der demografische Trend lässt sich nicht kurzfristig umkehren.

Es muss ein Umdenken und ein Umbau der Gesellschaft stattfinden. Wir brauchen längere Erwerbsbiografien – müssen also früher in den Arbeitsmarkt einsteigen und länger arbeiten –, mehr erwerbstätige Frauen sowie die Bereitschaft, uns auf allen Ebenen länger und häufiger weiterzubilden. In diesem Zusammenhang sind auch die Unternehmer gefordert.

Inwiefern?

Sie müssen nachhaltige Personalstrategien erarbeiten und darauf aufbauend in Humankapital investieren, ihre Mitarbeiter zu Fortbildungen schicken, familienorien-

tierte Strukturen schaffen, ältere Mitarbeiter integrieren – und zwar jetzt, wo die Wirtschaft lahmt. Kommt nämlich erst der Aufschwung, bleibt sonst wieder keine Zeit dafür, und die entsprechenden Fachkräfte fehlen immer noch.

Wettbewerbe wie „Unternehmer mit Weitblick“ und „Erfolgsfaktor Familie“ zeigen, dass viele Unternehmer diesbezüglich schon etwas tun.

Es ist gut, dass es diese Wettbewerbe gibt. Sie zeigen, was möglich ist, wenn man etwa Telearbeitsplätze oder flexible Arbeitszeiten einführt, Kinderbetreuung bietet etc. Aber die Instrumente werden nicht flächendeckend eingesetzt, obwohl sie nachhaltigen Erfolg bringen und der Baukasten bekannt ist. Die meisten Firmenchefs haben jedoch immer noch nicht begriffen, dass ihr einziger Wettbewerbsvorteil der Wissensstand ihrer Mitarbeiter ist – gera-

de in einem ressourcenarmen Land wie Deutschland.

Das klingt alles wenig ermutigend. Was raten Sie?

Dass Unternehmer nicht ausschließlich auf den Standort Deutschland setzen. Und dass sie jetzt durchstarten. Denn wenn die meisten eine Entwicklung verschlafen, haben diejenigen einen Wettbewerbsvorteil, die sich frühzeitig strategisch auf die Zukunft einstellen und veraltete Paradigmen über Bord werfen.

IHK-Info

Noch Fragen?

Zum Thema Bildung:

Hubert Schöffmann, Tel. 089 5116-350

E-Mail: schoeffmann@muenchen.ihk.de

Zum Thema Fachkräftemangel:

Elfriede Kersch, Tel: 089 5116-786

E-Mail: kersch@muenchen.ihk.de