

Eröffnungsrede zur Fachtagung

„Strategien für den Fachkräftebedarf heute und morgen“

**- Der demografische Wandel als Herausforderung für die
Personalentwicklung in KMU -
des Niedersächsischen Ministers für Wirtschaft, Arbeit und
Verkehr**

Walter Hirche

am 15.10.2007
im Hotel
Crowne Plaza Hannover

Sperrfrist : 15.10.2007, 10.30 Uhr

E s g i l t d a s g e s p r o c h e n e W o r t

Sehr geehrte Frau Prof. Allmendinger,
sehr geehrter Herr Schadewald,
sehr geehrte Teilnehmer auf dem Podium,
sehr geehrte Damen und Herren!

Ich möchte Sie sehr herzlich zur Fachtagung „Strategien für den Fachkräftebedarf heute und morgen - Der demografische Wandel als Herausforderung für die Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen“ begrüßen. Ich freue mich, dass die Einladung sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Weiterbildungsträgern eine gute Resonanz gefunden hat.

Die Themen Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel sind zurzeit in aller Munde! Das ist zunächst ein positives Zeichen, denn es spiegelt die Tatsache wider, dass sich im Zuge des Konjunkturaufschwungs die Situation auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Monaten sehr positiv entwickelt hat: Binnen Jahresfrist ist die Zahl der Arbeitslosen in Niedersachsen um rund 57.000 bzw. 15 % zurückgegangen, dies ist der stärkste Rückgang seit 7 Jahren!

Auf der anderen Seite klagen die Unternehmen zunehmend über Fachkräftemangel. Bundesweit, aber auch in Niedersachsen werden vor allem Hochqualifizierte wie z.B. Ingenieure gesucht, aber auch Facharbeiter z.B. im Metall- und Elektrobereich.

Anrede,
natürlich lässt sich mit einer solchen Fachtagung das aktuelle Problem des Fachkräftemangels nicht begegnen. Mein Anliegen ist es aber, rechtzeitig auf die langfristige, demografisch bedingte Dimension dieses Themas aufmerksam zu machen. Und ich bin überzeugt, dass die Bedeutung von Weiterbildung als wichtiger Bestandteil einer langfristig orientierten Unternehmensstrategie noch stärker in das Bewusstsein der Unternehmen gerückt werden muss.

Anrede,
das Wissen und Können der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zu den wichtigsten Ressourcen eines Unternehmens. Sie sind entscheidende Faktoren für seine Wettbewerbsfähigkeit. Dies gilt erst recht dort, wo sich Unternehmen einem globalen Wettbewerb stellen müssen. Das gilt aber auch im kleinen, lokalen Wettbewerb: Auch ein

Restaurant wird nicht überleben, wenn der Koch nicht richtig kochen oder der Wirt nicht richtig rechnen kann. Oder wenn der Service nicht stimmt. Das gleiche gilt für unsere Volkswirtschaft: Bildung und Qualifizierung sind die tragenden Säulen der Wissensgesellschaft und ein entscheidender Wettbewerbsfaktor um Wertschöpfung und Arbeitsplätze im globalen Wettbewerb. Deshalb ist es richtig und wichtig, dass wir um die Qualität der Schulbildung und der Ausbildung streiten und uns internationalen Vergleichen unterziehen, um noch besser zu werden.

Dies gilt auch für die betriebliche Weiterbildung in den Unternehmen. Dabei ist die Notwendigkeit „lebenslangen Lernens“ weitgehend unbestritten. Aber wird dieser Grundsatz in den Unternehmen auch gelebt?

Eine Unternehmensbefragung des Statistischen Bundesamtes über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten im Jahr 2005 zeichnet leider ein eher ernüchterndes Bild: Von 10.000 angeschriebenen Unternehmen mochte trotz Nachfassaktion nur ein Viertel antworten. Danach finden in 69 % der deutschen Unternehmen Weiterbildungsaktivitäten statt. Im Umkehrschluss heißt dass: Für rund ein Drittel der Unternehmen ist das Thema Weiterbildung ein weißer Fleck!

Besonders alarmierend für mich ist dabei die Feststellung, dass der Anteil der weiterbildenden Unternehmen gegenüber einer vergleichbaren Befragung aus dem Jahr 1999 offenbar um 6 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

Diesbezüglich bin ich sehr auf Ihre Analyse, Frau Professorin Allmendinger, gespannt. Sie werden sozusagen für uns die Taschenlampe anknipsen und mehr Licht in das Dunkel der Welt der betrieblichen Weiterbildung bringen und uns Hinweise geben, wo die deutschen Unternehmen im internationalen Vergleich stehen.

Anrede,

ein ganz wichtiger Aspekt dabei ist die Herausforderung des demografischen Wandels für die Personalpolitik. Denn der demografische Wandel wird auch in Zukunft unseren Arbeitsmarkt prägen.

Zur Einstimmung hier nur einige Zahlen:

- Das Durchschnittsalter der Niedersachsen beträgt z. Zt. 41,5 Jahre; im Jahr 2020 wird es schon 5 Jahre höher sein.
- Heute stellen mit einem Anteil von rund einem Drittel an den Erwerbstätigen die Gruppe der 35-44 Jährigen die zahlenmäßig stärkste Altersgruppe dar. Dahinter verbirgt sich die

so genannte Babyboomer-Generation. Doch bereits ab dem Jahr 2010 wird die Altersgruppe der 45-54-Jährigen die zahlenmäßig stärkste sein.

- Gegenwärtig gehen bereits die Geburtenzahlen zurück. Das heißt, dass spätestens ab dem Jahr 2020 auch die Zahl der ausbildungswilligen Schulabgänger spürbar zurückgehen wird.

Zusammengefasst heißt das: Der niedersächsische Arbeitsmarkt wird bis zum Jahr 2020 vor allem von Alterung betroffen sein, danach – wenn die geburtenstarken Jahrgängen nach und nach aus dem erwerbsfähigen Alter herauswachsen und junger Nachwuchs fehlt - wird sich auch ein spürbarer Rückgang des Erwerbspersonenpotentials bemerkbar machen.

Diese Zahlen lassen unterschiedliche Rückschlüsse zu:

1. Die Menschen leben immer gesünder und halten sich fit. Auch der medizinische Fortschritt trägt zu einer höheren Lebenserwartung bei. Das ist sehr zu begrüßen und zu unterstützen!
2. Die Gesellschaft altert. Der Einzelne wird länger im Arbeitsprozess bleiben.
3. Langfristig wird der Wettbewerb um gute Nachwuchskräfte spürbar zunehmen!

Diese drei Aussagen umschreiben das gesamte Spannungsfeld, in dem sich die Personalverantwortlichen in den Betrieben heute und zukünftig bewegen müssen:

Die Alterstruktur in den Unternehmen verändert sich, die Belegschaften werden älter und die Lebensarbeitszeiten verlängern sich schrittweise. Auch die politisch gesetzten Rahmenbedingungen tragen dazu bei. Die bisherigen Regelungen zur Frühverrentung laufen aus und ab dem Jahr 2012 wird das Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre ansteigen. Schon jetzt ist in Deutschland eine deutliche Zunahme bei der Erwerbsbeteiligung der Über-50-Jährigen erkennbar. Ich begrüße das sehr, denn Deutschland hat aus meiner Sicht viel zu lange versucht, das Problem struktureller Arbeitslosigkeit auf Kosten der älteren Beschäftigten zu lösen. An dieser Stelle ist aus meiner Sicht ein echter Paradigmenwechsel erkennbar!

Anrede,

aber dies stellt natürlich ganz neue Anforderungen an die Personalpolitik in den Unternehmen. Dabei geht um folgende Fragestellungen:

- Welche Bedeutung hat das Thema Personalentwicklung im Rahmen der Unternehmensstrategie?
- Welche Weiterbildung brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit das Unternehmen konkurrenzfähig bleibt oder sogar weiter wachsen kann?

- In welcher Altersgruppe stecken die Know-how-Träger meines Unternehmens und gibt es eine Kultur, Wissen und Kompetenzen auch an Jüngere weiter zu geben?
- Welcher Weiterbildungsbedarf besteht insbesondere für ältere Beschäftigte, wenn erworbenes Wissen immer schneller veraltet?
- Was passiert, wenn die Träger von Erfahrungs- und Expertenwissen der geburtenstarken 50er und 60er- Jahre in absehbarer Zeit aus dem Arbeitsprozess aussteigen werden? Der Altersdurchschnitt in vielen Unternehmen liegt gegenwärtig schon bei deutlich über 40 Jahren.
- Was bedeutet **alternsgerechte Personalpolitik** konkret?

Anrede,

ich hoffe, dass diese Fachtagung dazu beiträgt, auf diese Fragen konkrete Antworten oder Anregungen zu geben. Deshalb bin ich auch sehr auf das Statement von Herrn Schadewald von der Volksbank Jever und die Hinweise von Herrn Möhwald im Rahmen des Podiums gespannt!

Ich hoffe auch, dass diese Veranstaltung dazu beiträgt, dass Weiterbildung und Personalentwicklung in den Unternehmen in einen langfristigen und systematischen Kontext gestellt wird. Ein hohes Weiterbildungsbudget ist noch kein Wert an sich! Bedenklich stimmt mich in diesem Zusammenhang, dass der Personalplanungshorizont bei deutschen Unternehmen nach einer aktuellen Adecco-Studie bei lediglich 1,3 Jahren liegt. Das ist aus meiner Sicht viel zu kurz gedacht und geplant!

Anrede,

eine ältere Belegschaft muss keineswegs weniger innovativ oder leistungsstark sein als eine jüngere. Vieles hängt davon ab, ob das Erfahrungswissen Älterer produktiv genutzt wird und ob der Wissenstand der Mitarbeiter auf einem hohen Niveau gehalten werden kann.

Aber: In der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen nehmen nur noch 14 % an berufsbezogenen Weiterbildungen teil, in der Altersgruppe der über 55-Jährigen sind es nur erschreckende 9%!

Anrede,

An dieser Stelle ist ein Umdenken erforderlich!

In der heutigen Zeit entspricht das einmal Gelernte immer weniger dem neuesten Stand. Die Qualität einer Fachkraft besteht nicht in einer einmaligen, wenn auch hochwertigen Ausbildung, sondern in der laufenden Anpassung an neue Entwicklungen.

Anrede,

Das **lebenslange Lernen** muss selbstverständlicher Teil einer Arbeitslebensbiografie werden und von den Unternehmen gefördert und unterstützt werden.

Und auch die älteren Beschäftigten müssen in die Weiterbildung aktiv einbezogen werden!

Ich kann mich nur dem Appell des Bundespräsidenten anlässlich der Eröffnung der Werkzeugmaschinenmesse EMO in diesem Jahr anschließen. Er sagt: „Wir müssen in Deutschland alle erst noch richtig begreifen, dass das Wissen und die Erfahrung unserer älteren Mitbürger eine große Zukunftsressource sind.“ (Zitat Ende)

Im Zusammenwirken mit den Jüngeren kann diese Ressourcenquelle gewinnbringend für alle Beteiligten genutzt werden. Denn: Wie in so vielen Bereichen gilt auch für die Personalplanung: Die Mischung macht´s!

Sie werden sich jetzt vielleicht fragen: Was geht mich das an? Mein noch junges Unternehmen besteht aus Mitarbeitern, die alle unter 30 Jahren und hervorragend für ihre Tätigkeit qualifiziert sind. Diese Einschätzung teilen Sie mit vielen. Aber auch Betriebe, die jetzt noch „Jung“ sind, werden eine Entwicklung nehmen, wie sie teilweise schon begonnen hat: Ganze Gruppen von Beschäftigten werden gemeinsam 30, 40 Jahre und älter. Die Frage nach der Demografiefestigkeit eines Betriebes darf also nicht erst gestellt werden, wenn die ersten Mitarbeiter von ihren Enkelkindern erzählen.

Anrede,

Das Erkennen der Notwendigkeit von Weiterbildung im Beruf ist aber auch für die **Arbeitnehmer** von größter Wichtigkeit. Immer mehr Menschen müssen sich in ihrem Berufsleben mehrere Male umstellen. In der Bundesrepublik arbeitet heute rund die Hälfte aller Erwerbstätigen nicht mehr in ihrem erlernten Beruf. Nahezu jeder Arbeitsplatzwechsel ist heute mit neuen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten verbunden. Mehr Flexibilität, mehr Mobilität und lebenslanges Lernen sind die Konsequenzen, die sich für viele Arbeitnehmer daraus ergeben.

Ich habe bereits auf die Notwendigkeit einer Änderung der Unternehmenskultur hingewiesen. Damit ist allerdings nicht nur der Aspekt der Weiterbildung gemeint, sondern ein weitergehender Ansatz: Es geht darum, die vorhandenen Arbeitskräfte im Betrieb zu halten und sie entsprechend dem Bedarf und den persönlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten einzusetzen und zu fördern. Dazu kann die Bildung von altersgemischten Arbeitsteams

gehören, um die Qualitäten von Älteren und Jüngeren optimal zur Entfaltung bringen zu können. Dazu kann aber auch eine Qualifizierungsplanung für einzelne Mitarbeiter, flexible Arbeitszeitmodelle und auch ein bedürfnisorientiertes Gesundheitsmanagement für alle Beschäftigten zählen.

Betriebliche Konzepte müssen, um nachhaltig wirken zu können, alle Beschäftigten – vom Azubi bis zum kurz vor der Rente stehenden Mitarbeiter – einbeziehen.

In diesem Zusammenhang freue ich mich, dass auch die Bundesagentur für Arbeit mit dem WeGeBau-Programm die Weiterbildung in den Unternehmen massiv unterstützen will. Herr Stietenroth, Sie werden sicherlich gleich im Podium über Details und die bisherige Resonanz berichten.

Anrede,

damit stellt sich die Frage: Was tut die Landesregierung eigentlich in diesem Feld?

Die Antwort ist einfach: Die Förderung der betrieblichen Weiterbildung gehört zu den tragenden Säulen der präventiven Arbeitsmarktpolitik, die wir in meinem Haus entwickelt und umgesetzt haben. Im Rahmen der Förderrichtlinie IWin fördern wir die betriebliche Weiterbildung in den Unternehmen. Im Rahmen von WOM fördern wir gemeinsame Weiterbildungsprojekte von Weiterbildungsträgern zusammen mit den Unternehmen. Seit dem Start Mitte 2004 haben wir allein im Rahmen von WOM 200 Projekte bewilligt. Insgesamt hat die Landesregierung in den Jahren 2004-2006 35 Mio. Euro zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung bereitgestellt und 40.000 Teilnehmer erreicht.

Wir werden deshalb diese erfolgreichen Programme auch in der neuen ESF-Förderperiode bis zum Jahr 2013 fortsetzen. Dafür werden im Zeitraum bis zum Jahr 2013 landesweit rund 92 Mio. Euro zur Verfügung stehen. Im Bereich WOM werden wir jedoch zukünftig verstärkt mit Förderwettbewerben arbeiten. Deshalb wollen wir – wie Sie bereits aus der Einladung entnehmen konnten - auch im Rahmen dieser Veranstaltung den nächsten themenbezogenen Wettbewerb ankündigen.

Ich bin überzeugt, dass bei diesem wichtigen Thema alle Akteure an einem Strang ziehen müssen. Ich freue mich deshalb besonders, dass die Gewerkschaften und die Unternehmerverbände, die Handwerkskammer und die Industrie- und Handelskammer und last but not least die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit durch ihre Teilnahme heute ihr hohes Interesse an den Themen Weiterbildung und Personalentwicklung dokumentieren. Und ich wünsche mir, dass mit dieser Veranstaltung diese Themen auch in den Unternehmen weiter an Schub gewinnen!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine gute und anregende Veranstaltung.
Herzlichen Dank.