

Alexander Reinberg

Qualifikationsspezifische Aspekte der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Für die Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit des Hochtechnologie- und Hochlohnstandorts Deutschland gewinnt der Umfang und die Struktur des Humankapitals zunehmend an Bedeutung. Ihren Ausdruck findet diese Entwicklung in einem beständigen Anstieg der Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems, ein Trend, der nach allen aktuellen Bedarfsprojektionen auch weiter anhalten wird.

Das künftige qualifikationsspezifische Arbeitskräfteangebot wird jedoch langfristig mit dieser Dynamik auf der Bedarfsseite kaum Schritt halten können. Dagegen spricht nicht nur der demographische Wandel, sondern ebenso die Qualifikationsentwicklung der Bevölkerung. Denn die mittleren und höheren Altersgruppen stellen heute bereits das Gros des qualifizierten Arbeitskräfteangebots. Diese gut ausgebildeten und zahlenmäßig stark besetzten Bevölkerungsgruppen rücken aber immer näher an das Rentenalter heran. Deshalb wird das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerungsteile, das heute bereits hoch ist, in den nächsten Jahrzehnten zwangsläufig weiter steigen. Nach aktuellen Projektionen werden die 50 bis 64 – jährigen Erwerbspersonen im Jahr 2015 die am besten qualifizierte Altersgruppe sein.

Ein halbwegs ausreichender Ersatz an qualifizierter Erwerbsbevölkerung wäre nur zu erwarten, wenn sich die nachrückenden geburtenschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifizieren würden als die demnächst ausscheidenden Älteren. Gerade dies ist derzeit aber nicht in Sicht, denn aus der Bildungsexpansion von einst ist zwischenzeitlich in weiten Teilen Stagnation geworden.

Bereits bis zum Jahr 2015 ist insbesondere auf dem Akademikerarbeitsmarkt und in abgeschwächter Form auch bei betrieblich ausgebildeten Fachkräften mit einer Mangelsituation zu rechnen, die nur durch ein Bündel gegensteuernder Maßnahmen abgemildert werden kann. Hierzu zählen neben der vorrangigen Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen, der Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen sowie eine gesteuerte Zuwanderungspolitik

insbesondere die Mobilisierung von Reserven auf allen Ebenen der allgemeinen wie beruflichen Bildung sowie der Weiterbildung. In diesem Zusammenhang wird es entscheidend darauf ankommen, die berufliche Kompetenz älterer Mitarbeiter zu erhalten und weiter zu entwickeln. Gelingt es nicht, gerade qualifizierte ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten, wird sich der drohende Fachkräftemangel zusätzlich verschärfen.