

Michael Vassiliadis,

**Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie**

**Rede anlässlich der Sozialpartnerfachtagung zum Tarifvertrag
„Lebensarbeitszeit und Demografie“**

**Gestaltungsauftrag Demografie – Standort- und
Beschäftigungsperspektiven -**

(Es gilt das gesprochene Wort)

Der Titel meines Beitrages zu unserer Sozialpartner-Tagung überrascht gegebenenfalls. Von Standort- und Beschäftigungsperspektiven im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung zu sprechen, fällt auch angesichts der häufig eher bedrohend wirkenden Darstellung der Demografie nicht ganz leicht. Aber ich bin überzeugt, es liegen auch viele Chancen in der Demografischen Entwicklung.

Wir haben heute über die zu erwartenden Auswirkungen der demografischen Entwicklung in der Bundesrepublik und in den Industriestaaten bereits einiges gehört. Die Gestaltungsherausforderungen sind immens und die Auswirkungen massiv. Das ist unzweifelhaft wahr.

Auf der anderen Seite gibt es einen elementaren Unterschied zu vielen anderen Zukunftsentwicklungen, die unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft herausfordern.

Die demografische Entwicklung ist im Vergleich zum Beispiel zu der technologischen Entwicklung, zur Globalisierung oder zu den ökologischen Herausforderungen einigermaßen präzise kalkulierbar. Zumindest ist die Veränderungsgeschwindigkeit des Systems absehbar.

Das bringt mich zu einer ersten Erkenntnis: Auch wenn Details und etwaige Gegenentwicklungen nicht in letzter Präzision zu prognostizieren sind, sind die Gestaltungsthemen der demografischen Entwicklung in vielen Bereichen offenkundig oder liegen zumindest als präzise Fragestellung vor.

Es geht meiner Ansicht nach gar nicht so sehr um die Frage, um was es eigentlich bei der Gestaltung der demografischen Entwicklung geht, sondern vielmehr um die Frage, wer eigentlich zu handeln hat und in welcher Priorisierung.

Ich möchte an dieser Stelle auch mit Blick auf das Thema meines Vortrages den Begriff der „Investition“ verwenden.

Investition meint dabei heutige Mittel einzusetzen, um zukünftigen Generationen eine lebenswerte Zukunft, Wohlstand und Entwicklung zu ermöglichen.

Die Steuerungsfähigkeit der demografischen Entwicklung kann nur in einer solchen Investitionslogik funktionieren.

Es muss jetzt Vorleistungen geben, damit zukünftige Veränderungen greifen können. Wir können nicht einfach einen Hebel umlegen, um schnell unsere Bevölkerungsentwicklung neu einzustellen und wir können auch nicht die Ansichten der verschiedenen Altersgruppen in unserer Gesellschaft mit zwei, drei politischen oder medialen Initiativen verändern.

Demografiepolitik muss nachhaltig sein.

Und wir sind dabei nicht allein auf der Welt. Nicht nur ökonomischer Wettbewerb ist global, die Demografie ist es auch.

Es gibt ganz unterschiedliche demografische Entwicklungen auf diesem Globus.

Aus dem Blickwinkel der globalen Entwicklung stellt sich das demografische Problem eher als Überbevölkerung, Armut und Not dar.

Indien ist ein gutes Beispiel. Es ist eines der ärmsten Länder, eines der innovativsten, eines der Länder mit hohen Wachstumsraten und über 50 % der 1,3 Millionen Inder sind jünger als 25 Jahre. Das ist Demografie mit anderen Vorzeichen. Im Übrigen hat China trotz der immensen wirtschaftlichen Entwicklung und der hohen Bevölkerungszahl ähnliche demografische Probleme wie wir. Hier durch Beschluss der ZK der KP CH verursacht.

Bei allem Interesse, die eine solche Betrachtung auch mit sich bringen kann, bleibt es dabei, dass wir die demografische Herausforderung unseres Landes in Deutschland bzw. Europa lösen müssen.

Hier muss die Politik und die Gesellschaft reagieren - mit Investitionen, die überfällig sind. Investitionen in Bildung, in Gesundheit, in Familienpolitik, in Integrationspolitik, in die Zukunftssicherung der Sozialsysteme und die Demografiegerechte Gestaltung unseres Lebensalltags.

Demografie hat aber eben auch unmittelbare Wirkung auf die Beschäftigung und wirtschaftlichen Erfolg.

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße massiv auf den Wirtschaftserfolg der Unternehmen einwirken.

„Die Suche nach qualifiziertem Personal sowie die Bewältigung des demografischen Wandels in den Unternehmen sind die bedeutendsten Themen für die Arbeit der Personalmanager in den kommenden zehn Jahren“. Das ist das Ergebnis einer gemeinsamen Umfrage der Boston Consulting Group (BCG) und der Europäischen Vereinigung für Personalführung (EAPM).

Das erscheint uns, insbesondere den Betriebsräten, auf Anhieb klar und schlüssig, aber wir sollten uns vergewissern, welche Argumente für diese These sprechen.

Der wesentliche Standortvorteil Deutschlands hatte und hat direkt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tun.

1. Die Innovationsfähigkeit - und zwar Produkt- und Prozessinnovation - und die hohe Qualität, insbesondere in der Forschung und Entwicklung, sind die direkte Auswirkung einer breiten Qualifikationsstruktur unserer Beschäftigten.
2. Die hohe Produktivität ist auch ein Ausdruck leistungsfähiger und leistungsbereiter Belegschaften, die im internationalen Vergleich mehr als nur konkurrenzfähig sind, wie unser „Exportweltmeister-Status“ immer wieder zeigt.
3. Made in Germany, um das man uns im Ausland immer wieder beneidet, hat ebenfalls direkt mit der Qualität der Belegschaften zu tun, die eben in der Lage sind, Qualität zu produzieren, die sich abhebt! Besser statt billiger.

Die Potenziale stecken also in den Belegschaften!

Die Standortperspektiven und der Erhalt unserer Standortstärken sind untrennbar mit dem richtigen Umgang des demografischen Wandels verbunden!

Eine Studie der Westdeutschen Landesbank weist auf die immer größer werdende Bedeutung des Potenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen hin.

Sie beschreibt, dass zukünftig bei der Wertermittlung von Unternehmen auch die Struktur und Qualifikation der Beschäftigten entscheidende Faktoren darstellen.

Das zeigt: Maschinen kann man kaufen; gute Mitarbeiter müssen entwickelt werden. Das ist Investition in die Wertentwicklung des Unternehmens und damit originäre Aufgabe des Managements.

Es wird also Zeit, sich mehr um die Beschäftigten in den Unternehmen zu kümmern, in sie zu investieren, sie wertzuschätzen. Unser Tarifvertrag soll genau diesen Prozess für die gesamte Branche unterstützen.

Gestatten Sie mir aber an dieser Stelle eine Kritik, die dazu dienen soll, für die Zukunft zu lernen. Einige Unternehmen und ihre Verantwortungsträger haben nicht gerade durch vorausschauende und nachhaltige Personalpolitik gegläntzt.

Viele Unternehmer haben bei der Personalrekrutierung nur auf junge Arbeitnehmer gesetzt und das Potenzial der älteren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ignoriert.

Das war nicht gut!

Viele haben darüber hinaus sogar das Potenzial der jungen Menschen links liegen gelassen und nicht in Ausbildung und Beschäftigung investiert.

Dieses Verhalten war schlichtweg dumm!

Wir sind an einem Wendepunkt der Personalpolitik in erfolgreichen Unternehmen. Ich möchte folgende Thesen aufstellen:

Erfolgreich bleiben nur Unternehmen, die Personalpolitik betreiben. Personalverwaltung oder gar Fremdvergabe ist wie Buchhaltung statt Marktstrategie. Also, Personalpolitik muss wieder gewollt sein.

Erfolgreich bleiben nur Unternehmen, die in das Innovationspotential ihrer Mitarbeiter investieren und es als entscheidenden Wert schätzen. Instandhaltung des Maschinenparks darf nicht wichtiger sein als Mittel für Arbeitsplatz- und Arbeitsformgestaltung.

Erfolgreich bleiben nur Unternehmen, die die Knappheit guter und motivierter Mitarbeiter erkennen und Risikovorsorge treffen, um nicht in strategisches Dilemma zu laufen. Man stelle sich vor: Es gibt einen Markt, es gibt gute Produkte aber keinen, der es im Unternehmen tun kann.

Damit wird, glaube ich, deutlich, wohin das Thema „Beschäftigung und Mitarbeiter“ gehört. Nicht in die Schreibstube der Controller und Verwalter, sondern auf die Tagesordnung der Vorstände und Aufsichtsräte.

Gut, dass wir in Deutschland die Mitbestimmung haben! Wir sehen es als gewerkschaftlichen und als standortgestaltenden Auftrag, auf diese Zusammenhänge zu drängen.

Auch für die Beschäftigten bringt der demografische Wandel Perspektiven und Veränderungen mit sich.

Viele Themen - gerade auch aus langjähriger gewerkschaftlicher Forderung - kommen in Bewegung.

Die Beschäftigungschancen qualifizierter Menschen steigt selbstredend an, in vielen Bereichen auch ihr Preis.

Die Beschäftigungs- und Karrierechancen von Frauen steigen, Bildung und Weiterbildung, Work-Life-Balance werden ebenso zum Thema wie die alterns- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit, Gesundheitsförderung und ein gesunder Übergang ins Rentenalter. Unser gewerkschaftliches Ziel der Gestaltung guter Arbeit fasst diese und weitere Dimensionen zusammen.

Wir haben neue Werkzeuge für die Gestaltung dieses Wandels in den Unternehmen.

Im nächsten Jahr werden die Demografieanalysen uns in die Lage versetzen, Betrieb für Betrieb spezifisch zu betrachten und über die Gestaltungsthemen einig zu werden. Ein gewaltiges Unterfangen, auf das wir uns zurzeit vorbereiten. Ab der nächsten Woche beginnen wir damit, die Betriebsräte auf diese wichtige Aufgabe vorzubereiten.

Denn nur so haben wir die Möglichkeit, tatsächlich das Brennglas „Demografische Entwicklung“ als Chance zu nutzen.

Bei allen Chancen und positiven Bemühungen, die wir in Gang bringen werden, dürfen wir nicht vergessen, dass wir eine große Zahl von Beschäftigten haben, für die eine Organisation der Arbeitsprozesse mit Sicherheit zu spät kommt, und es gibt besonders belastende Tätigkeiten, für die auch in Zukunft flexible Übergänge in die Altersrente möglich sein müssen!

Von daher ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und die Ermöglichung flexibler Rentenzugänge kein Widerspruch.

Qualifizierung

Lassen Sie mich noch etwas zu dem Schlüsselthema zur richtigen Gestaltung demografischen Wandels sagen: Qualifizierung, also Ausbildung und lebensbegleitende Weiterbildung.

Ein Schlüsselthema deswegen, weil kein anderes sowohl für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit als auch für die Beschäftigungsperspektiven und somit auch für Chancengerechtigkeit so entscheidend ist.

Wir Sozialpartner entdecken dieses Feld nicht neu, sondern haben in den vergangenen Jahren ja schon einige auch erfolgreiche gemeinsame Vereinbarungen und Aktivitäten umgesetzt.

1. Zukunft durch Ausbildung
2. Start in den Beruf
3. Weiterbildungsstiftung

Ich bin mir aber sicher, wir werden noch mehr tun müssen und unser neuer Tarifvertrag sieht dies ja auch vor.

Wir müssen das Qualifizierungsthema noch stärker an den Lebens- und Erwerbsbiografien der Menschen weiterentwickeln. Es wird nur mit diesem ganzheitlichen Blick funktionieren.

Ich betone das, weil die Begleitung auf diesem Weg von uns organisiert werden muss. Ich will es nicht akzeptieren, dass Menschen nicht ausbildungsfähig sind und unsere Aktivitäten wie „Start in den Beruf“ und deren Erfolgsquoten geben mir recht.

Und ich glaube, diese Denkweise sollten wir auf alle Beschäftigten anwenden. Auch Ältere, auch An- und Ungelernte müssen auf unserem „Qualifizierungsradar“ auftauchen und wir müssen unsere Ausbildungsformen auf diese Beschäftigten abstimmen.

Wir werden sie nämlich brauchen!

Die IG BCE tut dies schon seit mehreren Jahren mit einer „Offensive Bildung“!

Eckpunkte der Offensive:

Wir haben klare Vorstellungen, welche Reformen in unserem Bildungssystem notwendig sind, und diskutieren diese auch mit den politischen Entscheidungsträgern.

Wir modernisieren das duale Ausbildungssystem, weil wir es für das System für berufliche Qualifizierung halten.

Wir organisieren Weiterbildungsinitiativen und beraten unsere Betriebsräte bei der betrieblichen Umsetzung.

Ich bin fest davon überzeugt, dass wir zum richtigen Zeitpunkt unseren Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen haben.

Die Herausforderungen sind klar, die richtigen Stellschrauben sind erkannt und die richtigen Akteure sind jetzt am Drücker.

Ein Tarifvertrag, der das kann, den muss man zu Recht als Meilenstein bezeichnen!