

Wittenberg-Prozess Workshop 5 – These, Leitlinien und Erläuterung

These

Verantwortlich Handeln: Nachhaltiger Erfolg braucht Qualifikation und Engagement

Leitlinien

Die Menschen bilden das wichtigste Potenzial Deutschlands im internationalen Standortwettbewerb. Investitionen in die Potenziale der Menschen bringen langfristig die höchsten Erträge. Sie sind deshalb von der Gesellschaft, den Unternehmen und den Einzelnen zu erbringen. Die Sozialpartner der chemischen Industrie tragen dazu bei, die Potenziale der Menschen zum wechselseitigen Nutzen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Gesellschaft zu fördern und zu fordern. Hierfür sind Voraussetzungen nötig, die von Gesellschaft und Staat mit geschaffen und getragen werden müssen - vor allem Erziehung und Bildung. BAVC und IG BCE wollen die Debatte über die Entwicklung des Humankapitals mitgestalten. Denn die Beschäftigten mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten sind für die Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie, ihre Innovationskraft und Zukunftsperspektive die entscheidende Ressource.

Erläuterung

Der Mensch ist der wichtigste „Rohstoff“ für den Standort Deutschland. Dieses Humanpotenzial gilt es, für seinen Träger, für Unternehmen und für die Gesellschaft so gut wie möglich zu entwickeln und zu nutzen. Grundlage hierfür ist zum einen ein effektives und effizientes Bildungssystem; zum anderen bedarf es aber auch der Unterstützung von Unternehmen, Arbeitnehmern und Gesellschaft, um Humanpotenziale zu nutzen. Durch Aus- und Weiterbildung, Fordern und Fördern kann Humanpotenzial zu Humankapital hin entwickelt werden. Humankapital reduziert den Menschen ausdrücklich nicht zu einer ökonomischen Größe – vielmehr beschreibt Humankapital den Zusammenhang vom Menschen als Subjekt der Würde und Freiheit, der zugleich eingebunden ist in die wirtschaftliche Wertschöpfung mit ihren Chancen und Herausforderungen.

Humankapital hat drei Dimensionen: Individuell beschreibt der Begriff die Fähigkeiten und das Wissen des Einzelnen; darunter fällt auch dessen Verständnis von den Regeln des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Betrieblich umfasst Humankapital die

Gesamtheit der Leistungspotenziale, die Arbeitnehmer einem Unternehmen zur Verfügung stellen. Und volkswirtschaftlich bezieht sich Humankapital auf die Menge aller an einem Standort verfügbaren Fertigkeiten und Kenntnisse. Aufgrund dieser Tragweite ist Humankapital ein gesellschaftlicher Vermögenswert, den es aufzubauen, zu entwickeln und zu pflegen gilt. Die drei Dimensionen verdeutlichen, dass es hierzu gemeinsamer Anstrengungen von Arbeitnehmern, Unternehmen und der Gesellschaft bedarf.

Zur Förderung dieses Vermögenswertes ist eine sozialkompetente Führung in den Unternehmen, die Humanpotenziale erkennt und Entwicklungsangebote schafft, von zentraler Bedeutung. Zugleich muss sie glaubhaft vermitteln, dass die materiellen und immateriellen Erträge der gemeinsamen Investitionen nach fairen Maßstäben verteilt werden.

In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung des Vermögenswerts Humankapital für den Standort Deutschland im globalen Wettbewerb erscheinen neue Prioritäten notwendig: Humankapital muss zu einem strategischen Unternehmensthema aufgewertet werden; dies bedeutet, dass Standards und Regeln zu entwickeln sind, die darlegen, wie ein am Vermögenswert Humankapital orientiertes Führen und Folgen zu gestalten ist und wie daran orientiert Kompetenzen für das strategische Management von Humankapital ausgebildet werden. Dabei ist auch denjenigen Faktoren Rechnung zu tragen, die Investitionen in das Humankapital – beim Einzelnen und auf Seiten der Unternehmen – behindern. Zu nennen sind hier vor allem Zeit, Kosten, übermäßiger Druck und Unsicherheit, aber auch ein fehlendes Problembewusstsein, fehlende Motivation bzw. eine fehlende Wertschätzung für die Bedeutung von Humanpotenzial und -kapital.

Gerade der letztgenannte Aspekt macht deutlich, dass ein Umdenken nicht nur in den Unternehmen notwendig ist. So müssen alle Stufen der „Wertschöpfungskette Humankapital“ den veränderten Bedingungen der Globalisierung Rechnung tragen. Hierzu zählen vor allem das Bildungssystem aber auch die häusliche Erziehung sowie flankierende Angebote für Aus- und Weiterbildung. Es ist des Weiteren gemeinsam darauf hinzuwirken, dass auch an den Kapitalmärkten – bei allen Messproblemen – der Wert des Humankapitals erkannt und in der Entscheidungsfindung als strategischer Faktor berücksichtigt wird.

Wir, die Sozialpartner der Chemiebranche, sehen das Humankapital am Standort Deutschland als unsere kostbarste Ressource an. Deshalb wollen wir unseren Beitrag leisten, um die vorhandenen Potenziale zum wechselseitigen Nutzen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und der Gesellschaft zum Humankapital zu fördern und zu fordern. Fordern und Fördern verlangt faire Standards, und diese Standards wollen wir auch zukünftig gemeinsam gestalten. Humankapital benötigt aber auch Vor-

aussetzungen, die – wie vor allem Erziehung und Bildung – von Gesellschaft und Staat mit geschaffen und getragen werden müssen. Hier wollen wir die Debatte über Bedarfe und notwendige Anpassungsmaßnahmen mitgestalten und uns mit unserer Kompetenz in die Lösungsfindung einbringen. Denn: Humankapital ist für Deutschland ein Vermögenswert mit hoher Rendite – solange die notwendigen Investitionen erbracht werden.