

GROSSREGION

Die Jungen zu uns!

Überalterung und Fachkräftemangel werden in den kommenden 15 Jahren zur Herausforderung für den Arbeitsmarkt in der Großregion. Statt einer ruinösen Konkurrenz um junge ArbeitnehmerInnen empfehlen Experten, die Arbeitsverhältnisse für Ältere zu verbessern.

Bei seiner Rede zur Lage der Nation im vergangenen Juni lamentierte Jean-Claude Juncker, die Luxemburger kauften zu viel im nahen Ausland ein. Dadurch entgingen dem Staat schätzungsweise 70 Millionen Euro Mehrwertsteuer im Jahr. Der Premier kündigte an, Luxemburg zum Haupteinkaufszentrum der Großregion zu machen. Dafür erntete er Zustimmung, sowohl in den Redaktionsstuben und den Parteizentralen als auch an den Stammtischen. Wie Junckers Aussagen jenseits der Grenze ankommen, war kein Thema. Dabei ist der Einzelhandel einer der wenigen Sektoren, in denen die regionale Wirtschaft in Lothringen, der belgischen Provinz Luxemburg und auf deutscher Seite noch punkten kann - und damit Arbeitsplätze vor Ort schafft. Dass der luxemburgische Premier in diesem Bereich eine Offensive ankündigte, hat in der Großregion das Klischee vom rücksichtslosen und unersättlichen kleinen reichen Großherzogtum noch verstärkt.

Am vergangenen Dienstag zeigte sich ein weiteres Mal, wie sehr sich die Sicht der Probleme zwischen Zentrum und Peripherie der Großregion unterscheiden. Bei der Vorstellung des jüngsten Themenhefts der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) reagierten die luxemburgischen MedienvertreterInnen überrascht. (1) Die Herausforderung der Zukunft ist in der Großregion nicht die Arbeitslosigkeit, sondern der Mangel an Arbeitskräften, vor allem an jungen Fachkräften, so die Essenz der IBA-Analyse. Die Überraschung ist insofern verständlich, als die Luxemburger Öffentlichkeit erst seit einigen Jahren mit dem Phänomen einer scheinbar unaufhaltsamen Arbeitslosigkeit konfrontiert wird. Das Grenzgebiet dagegen ist seit Jahrzehnten mit Massenarbeitslosigkeit gestraft, kennt aber

mittlerweile auch die Probleme der Überalterung und des Fachkräftemangels.

Arbeiten statt einkaufen

Die von der IBA vorgelegten Zahlen verdeutlichen die Unterschiede: In der Altersgruppe von 20 bis 59 Jahren verzeichnete die Großregion einen Zuwachs von 0,5 Prozent zwischen 1998 und 2004. Doch während diese Gruppe der potenziell Berufstätigen in Luxemburg um 6,7 Prozent anwuchs, ging sie im Saarland um 4,6 Prozent zurück. Lothar Kuntz vom Saarbrücker Info-Institut, einer der Autoren der Analyse, sprach das Risiko einer Entvölkerung ländlicher Gebiete an, wie sie zurzeit in Ostdeutschland stattfindet: "Wir haben versucht, solchen Schreckensszenarien konstruktive Vorschläge entgegen zu stellen."

In der Tat sind die für die Großregion erstellten Bevölkerungsprognosen Besorgnis erregend. Die Einwohnerzahl wird von 2005 bis 2020 um fast 700.000 zurückgehen. Besonders betroffen ist weiterhin das Saarland mit minus 7,5 Prozent. Auf den ersten Blick scheint sich Luxemburg aus der Affäre zu ziehen: Die Bevölkerung steigt um etwa 13 Prozent, so die Vorhersage. Doch für Wirtschaft und Arbeitsmarkt ist vor allem die Altersgruppe von 20 bis 59 Jahre wichtig sowie deren Verhältnis zur restlichen Bevölkerung, das so genannte Abhängigkeitsverhältnis. Und auch in Luxemburg wird der Anteil der potenziell Erwerbstätigen, die für die Jüngeren und Älteren aufkommen sollen, leicht sinken. Es wird jedoch immer schwieriger werden, diese Entwicklung durch einen Rückgriff auf GrenzgängerInnen zu kompensieren, denn in deren Herkunftsregionen wird dieser Mangel noch akuter sein.

Mangel? Derzeit gibt es doch eher einen Überfluss an "potenziell Erwerbstätigen",

der sich in steigenden Arbeitslosenzahlen ausdrückt. Bedeutet die Bevölkerungsvorhersagen also, dass sich in 15 Jahren in der Großregion das Problem "chômage" in Luft aufgelöst haben wird? "Keineswegs", so Lothar Kuntz. "Der Arbeitsmarkt wird qualifiziertere Fachkräfte nachfragen, vor allem jüngere." Für ungelernete Hilfskräfte bleibt das Risiko der Arbeitslosigkeit bestehen. Zusätzlich zur IBA-Analyse ist zu bedenken, dass ein Mangel an Fachkräften die Attraktivität eines Standortes mittelfristig ruinieren kann. Grundsätzlich ist denkbar, dass die Arbeitslosigkeit trotz sinkender Bevölkerungszahlen stark ansteigt.

Die konstruktiven Vorschläge im Themenheft sollen helfen, solche Szenarien zu ver-

hindern. So würde das aktuelle Defizit von 95.000 Älteren auf dem Arbeitsmarkt (verglichen mit dem europäischen Durchschnitt) zum Beispiel ausreichen, um den Rückgang der 20- bis 59-Jährigen in Wallonien und im Saarland bis 2020 zu kompensieren. "Derzeit gibt es wenig spezifische Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse und Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen anzupassen. Im Gegenteil: sie werden in den Vorruhestand geschickt oder gelten nach einer Entlassung als schwer vermittelbar. Durch den demographischen Wandel werde aber notgedrungen die Zahl der Älteren deutlich steigen. "Deshalb müssen die Firmen bereits heute vorausschauend reagieren und ihre Arbeitsorganisation an diese Tatsache anpassen", mahnt die IBA.

Doch die Alterung der Beschäftigten dürfe nicht nur als Problem gesehen werden, heißt es weiter in der Analyse. Der Wissenstransfer zwischen den Generationen stelle auch eine wirtschaftliche Chance dar. Auf der Pressekonferenz

wenn der Wissenstransfer abgeschlossen ist, und sie für die Firma überflüssig werden? Und bei der Firma Boehringer, die sich den "Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit" auf die Fahne geschrieben hat, lautet die nüchterne Beschreibung der Aussichten für ältere Schichtarbeiter folgendermaßen: "Die werden das [Schichtarbeit] früher oder später nicht mehr leisten können. Dann ist es die Frage, ob es alternative Arbeitsplätze gibt, wobei wir heute davon ausgehen, dass wir diese Maßnahmenalternativen nicht anbieten können."

Problem gelöst

Nicht nur an der kapitalistischen Wirklichkeit reiben sich die gut gemeinten Vorschläge der IBA. Das Problem der Überalterung und des Mangels an Fachkräften dürfte auf offenen Ohren stoßen, wo es sich bereits heute ankündigt: In der Peripherie des Boom-Landes Luxemburg. Großherzogliche PolitikerInnen und ManagerInnen werden eher darauf setzen, ihr Vier-Prozent-Wachstum mit Hilfe von neuen Grenzgänger- und Zuwanderungsströmen zu konsolidieren. In der IBA-Analyse wird gewarnt: "Die positiven Migrationssalden reichen jedoch nicht aus, um die anhaltend niedrige Geburtenrate zu kompensieren und die Alterung zu verlangsamen." Und, angesichts des absehbaren Zuwachses an lothringischen Frontaliers: "Durch die Grenzgängerströme könnten bestimmte Regionen zum Nachteil anderer Regionen begünstigt werden."

Wie lange das Ausbluten der Peripherie auf Kosten des Zentrums noch weitergehen kann, ist unklar. "Ich steh' jetzt schon im Stau wenn ich nach Luxemburg komme", bemerkte Lothar Kuntz. Das Reservoir an Fachkräften, die in der Großregion für den Einsatz in Luxemburg zur Verfügung stünden, sei zwar groß, aber nicht unendlich. "Bereits jetzt gibt es in der Wallonie Engpässe in den Pflege- und Krankenberufe. Wird es so weit kommen, dass Krankenhäuser schließen, weil das Krankenpersonal in Luxemburg arbeitet findet?", fragt Kuntz provokativ. "Dann werden auch die Kranken nach Luxemburg kommen müssen."

Raymond Klein

Die Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) ist ein Netzwerk von Fachinstituten der Großregion. Für Luxemburg beteiligt sich die Adem am Projekt, das Teil eines europäischen Förderprogramms ist. Mehr Information unter: www.info-institut.de/f_iba-profil.htm

Erwartete Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen zwischen 2005 und 2020



hindern. Sie beziehen sich auf die ungenutzten Arbeitskraftreserven: "Das Angebot an Arbeitskräften hängt nicht nur von der Demografie (Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter), sondern auch und vor allem von der Teilnahme der Älteren (Eintrittsalter in den Ruhestand), der Frauen und der Jugendlichen (Eintrittsalter in den Arbeitsmarkt) am Erwerbsleben ab." Was die beiden letztgenannten Gruppen angeht, so sind die Überlegungen des IBA-Teams so neu nicht. Über die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit und der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen sind sich PolitikerInnen und Sozialpartnern prinzipiell einig - auch wenn es bei der Umsetzung oft hapert.

Die Alten behalten

Bemerkenswert ist aber die zentrale Rolle, die eine bessere Nutzung der älteren Arbeitskräfte bei den IBA-Vorschlägen spielt. So heißt es: "Eine stärkere Beteiligung der Frauen und vor allem der Älteren am Erwerbsleben könnte den Arbeitskräftemangel (in quantitativer Hinsicht) auf dem Arbeitsmarkt der Großregion bis

wurde Lothar Kuntz deutlicher: "Hoch bezahlte Berater empfehlen den Unternehmen häufig, die älteren Arbeitnehmer zu entlassen, weil die am meisten kosten." Das sei aber sehr kurzfristig gedacht: Nach einem solchen Kahlschlag garieten Unternehmen häufig in Schwierigkeiten, weil ihnen mit den Pensionären auch Erfahrungswissen und Kundenbeziehungen verloren gehen.

Die von dem IBA-Team zusammen gestellten "Beispiele guter Praxis" sollen belegen, dass es auch anders geht. Die ausgewählten Firmen sind denn auch alles andere als Exotinnen: Ford Saarlouis, Daimler-Chrysler Wörth, Arcelor Sollac, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH. Doch beim genauen Hinsehen entpuppt sich die gute Praxis als aus der Not geborenes Herumprobieren mit Teillösungen. Bei Ford dürfen Mitarbeiter über 50 sich auf die Feinarbeit an Sondermodellen konzentrieren - leider ist die Anzahl der Plätze begrenzt. Bei Sollac wird nach schlechten Erfahrungen mit der Frühpension den älteren Mitarbeitern angeboten, als Tutoren ihr Wissen an die jüngeren weiterzugeben. Was passiert jedoch,

(1) Quelle: Zweites IBA-Themenheft "Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion"