Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

Fakten

Gut ausgebildete Nachwuchskräfte sind die wichtigste Zukunftsressource vieler Betriebe. Dies gilt für Ost- wie Westdeutschland gleichermaßen. Der Anpassungsschock im Zuge der deutschen Einigung schuf jedoch Bedingungen für die ostdeutsche Wirtschaft, die viele Betriebe zu Massenentlassungen zwangen und längerfristige Beschäftigungsstrategien – vor allem eine gezielte Nachwuchspolitik – stark erschwerten bzw. verhinderten. Mehr als ein Jahrzehnt lang herrschte in Ostdeutschland ein ausgeprägter Nachwuchskräfte-„Überschuss“. Wie kam es dazu? Und wie geht es weiter?

1. Vorgeschichte

Die Vorgeschichte reicht bis in die Beschäftigungspolitik und in die Bevölkerungspolitik der DDR zurück. Obwohl viel von Intensivierung der Produktion und Steigerung der Arbeitsproduktivität die Rede war, setzte die DDR letztlich auf eine extensive Beschäftigungsstrategie, d.h. auf Ausweitung der Produktion bei Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte. Große Anstrengungen wurden unternommen, um trotz sinkender Wohnbevölkerung die Zahl der Arbeitskräfte zu erhöhen. Auch die Schließung der Grenze im August 1961 diente zum großen Teil dazu, die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zu stoppen.

Um zusätzliche Arbeitskräfte zu gewinnen, versuchte man zunächst vor allem die Erwerbstätigkeit der Frauen zu erhöhen.
Im Laufe der 1970er Jahre deutete sich an, dass diese Quelle bald weitgehend ausgeschöpft sein würde. Auch der Weg, Arbeitskräfte in einigen Wirtschaftssektoren (zum Beispiel Landwirtschaft) freizusetzen und so für andere Bereiche (zum Beispiel die Industrie oder Teile des Dienstleistungssektors) zu gewinnen, stieß auf immer größere Schwierigkeiten. Zuwanderung aus dem Ausland gab es kaum (lediglich in späteren Jahren über sehr geringe Vertragskontingente, vor allem aus Vietnam).

Deshalb beschloss die DDR-Führung Mitte der 1970er Jahre ein ganzes Paket sozialpolitischer Maßnahmen zur Geburtenförderung. In den 1980er Jahren wurden die Anreize für mehr (oder zeitlich vorgezogene) Geburten noch einmal erweitert. Und diese Maßnahmen hatten Erfolg: Anders als in allen anderen entwickelten Industriestaaten, in denen mit dem „Pillenknick“ die Geburtenzahlen sanken, stieg in der DDR die Zahl der Lebendgeborenen von rund 180.000 im Jahre 1975 auf mehr als 240.000 Anfang der 1980er Jahre an und blieb bis zum Ende der 1980er Jahre auf einem hohen Niveau.

2. Der Vereinigungsschock und seine Folgen

Die jungen Menschen dieser Jahrgänge kamen auf den Ausbildungs- und sodann auf den Arbeitsmarkt, als sich die Bedingungen bereits grundlegend gewandelt hatten. Der Anpassungsschock, der durch die Währungsunion von Juli 1990 und die unmittelbare Konfrontation der ostdeutschen Wirtschaft mit dem Weltmarkt ausgelöst wurde, führte dazu, dass etwa 40 Prozent der Arbeitsplätze wegbrachen. Den mehr als 9,7 Millionen Beschäftigten der DDR-Volkswirtschaft im Jahre 1989 standen 1992

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

nur noch 5,8 Millionen Beschäftigte in „marktinduzierten“ (also nicht durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gestützten) Beschäftigungsverhältnissen gegenüber.

Die Bundesregierung unternahm große finanzielle Anstrengungen, um die Folgen des Arbeitsplatzverlustes sozial abzufedern. Allerdings hatten diese Maßnahmen neben den beabsichtigten Effekten oft auch unbeabsichtigte „Nebenwirkungen“. So konnten bis Ende 1992 Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet hatten, zu vergleichsweise günstigen Bedingungen in den vorzeitigen Ruhestand gehen. Der ostdeutsche Arbeitsmarkt wurde auf diese Weise um mehr als eine Million Menschen entlastet. Zeitweilig befanden sich an die 850.000 Personen gleichzeitig in solchen Maßnahmen. Die Kehrseite der Frühverrentung bestand darin, dass in den folgenden Jahren über einen längeren Zeitraum hinweg nur ein sehr geringer Ersatzbedarf für ausscheidende Ältere bestand. Und da gleichzeitig die ostdeutsche Wirtschaft kaum wuchs, blieben die Beschäftigungschancen für Junge gering.

3. Geringe Arbeitsmarktschancen für Jüngere - ein sich aufbauendes Strukturproblem

Zunächst stellte sich die unzureichende Aufnahmefähigkeit des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes für junge Leute als „Lehrstellenlücke“ dar. Waren in der DDR 1989 noch 136.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen worden, so waren es 1991 in Ostdeutschland nur noch 82.000. In der Folgezeit gelang es unter Einsatz großer finanzieller Mittel, die Zahl der Ausbildungsplätze wieder zu erhöhen.

Die Erfahrungen, die in Westdeutschland mit den geburtenstarken Jahrgängen der späten 1950er und frühen 1960er Jahre gemacht worden waren, hatten gezeigt, dass eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt wesentlich erhöht. Deshalb wurde auch im Osten alles daran gesetzt, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen eine (wenn auch nicht unbedingt seine gewünschte) Ausbildungsstelle anzubieten. Dazu griff man auf bewährte Steuerungsinstrumente zurück, so auf die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), die eigentlich jedoch dazu dienen sollten, Bewerbern mit individueller Benachteiligung einen Ausbildungsplatz außerhalb des Betriebes anzubieten. Zeitweilig erhielt in den neuen Bundesländern fast jeder dritte Auszubildende eine öffentlich geförderte außerbetriebliche oder betriebsnahe Ausbildung bei einem Bildungsträger, obwohl die überwiegende Mehrheit der Geförderten nach gängigen Kriterien nicht individuell benachteiligt war.

Spätestens Ende der 1990er Jahre wurde deutlich, dass für viele junge Menschen Probleme auf dem Weg in den Beruf nicht nur an der ersten Schwelle, das heißt beim Übergang von der Schule in Ausbildung (oder Studium) bestehen, sondern immer stärker auch an der „zweiten Schwelle“, also beim Übergang von Ausbildung (oder Studium) in Erwerbstätigkeit. Auch hier wurden deshalb umfangreiche öffentlich geförderte Unterstützungsmaßnahmen eingesetzt, doch konnten sie fehlende Arbeitsplätze nicht auf Dauer ersetzen.

Die Unterbeschäftigung liegt im hier betrachteten Zeitraum (1999

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

bis 2007) in Ostdeutschland deutlich über derjenigen in Westdeutschland. Sie ist in Ost wie in West bei den unter 25-Jährigen (vor allem in der Gruppe der über 20- aber unter 25-Jährigen) höher als bei den Erwerbspersonen insgesamt. Dies allein überrascht noch nicht, da oft dem Ausbildungsabschluss eine gewisse Sucharbeitslosigkeit folgt. In Ostdeutschland aber ist die Diskrepanz zwischen der Unterbeschäftigung bei den Jungen und bei allen Erwerbspersonen besonders groß. Im Jahre 2005 war fast die Hälfte aller unter 25-Jährigen, sofern sie überhaupt schon ihre Ausbildung oder ihr Studium abgeschlossen hatten, entweder arbeitslos oder Teilnehmer einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme.

Fassen wir zusammen: Parallel zum demographisch bedingten Anstieg der Zahl der Schulabgänger in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stieg auch die Quote junger Erwachsener in Ostdeutschland an, die keinen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz fanden. Sie liegt seitdem weit über derjenigen in Westdeutschland. Dem überwiegenden Teil junger Ostdeutscher gelang zwar auch weiterhin ein erfolgreicher Berufsstart. Da jedoch immer stärker besetzte Jahrgänge auf einen Arbeitsmarkt mit geringer Nachfrage strömten, nahm auch die Zahl derer zu, die keine betriebliche Ausbildungsstelle fanden, sondern allenfalls eine außerbetrieblich geförderte Ausbildung bekamen. Vielen gelang auch nach einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung kein Einstieg in Beschäftigung. Weder die hohe Abwanderung in die alten Bundesländer – von 1999-2008 wanderten über eine halbe Million[1] junger Ostdeutscher zeitweise oder dauerhaft ab – noch der Einsatz von Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen[2] durch die Bundesagentur für Arbeit mit jährlich etwa 35.000 Teilnehmern unter 25 Jahren oder der durchschnittlich längere Verbleib in Bildung konnten dies verhindern.

Für die erfolglosen Berufsanfänger bestehen zwar in den letzten Jahren angesichts steigender Nachfrage und sinkender Absolventenzahlen gewisse Chancen, jedoch wird ihre Beschäftigungsfähigkeit aufgrund von lang dauernder Arbeitslosigkeit und fehlender Berufserfahrung durch potentielle Arbeitgeber gering eingeschätzt. Die Weiterbildung, Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt und Einarbeitung in Beschäftigung stellt bei dieser Gruppe eine große Herausforderung dar.

4. Die Schere zwischen dem Angebot von und dem betrieblichen Bedarf an Nachwuchskräften schließt sich…

Gegen Ende des ersten Jahrzehnts nach der Jahrhundertwende beginnt sich der bisher anhaltende Nachwuchskräfteüberschusszügig in sein Gegenteil zu verkehren. Dies liegt zu einem großen Teil am stark rückläufigen Nachwuchskräfteangebot. Abwanderung in den Westen, vor allem aber die veränderten Lebensbedingungen vieler junger Frauen in den turbulenten Jahren nach 1989 hatten zu einem drastischen Rückgang der Geburtenzahlen geführt: Zwischen 1989 und 1994 gingen diese um nicht weniger als 60 Prozent zurück, allein im Jahre 1991 lagen sie um 40 Pro-

1 Berücksichtigt man den Zuzug nach Ostdeutschland, wanderten per Saldo 284.488 Personen unter 25 Jahren ab.

2 Berufliche Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Strukturanpassungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten.

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

zent unter dem Vorjahreswert. Erst Mitte der 1990er Jahre begannen sich die Geburtenzahlen wieder zu stabilisieren, nun aber auf einem weit niedrigeren Niveau als zuvor. Die Angehörigen dieser geburtenschwachen Jahrgänge verlassen jetzt die Schule.

5. …und öffnet sich wieder in die andere Richtung: das künftige Risiko der „demographischen Falle“

Heutige Schulabgänger treffen auf einen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt, der vielen von ihnen bessere Chancen bietet als in früheren Jahren. Für zahlreiche ostdeutsche Betriebe – vor allem kleine Betriebe – aber entsteht ein neues Problem. Schon unter den wirtschaftlichen Bedingungen der Jahre 2006/2007 wurden auf einigen Gebieten gute Nachwuchskräfte knapp. Seit 2008 macht sich der Nachwuchskräftemangel in breiterem Umfang bemerkbar. So klagt vor allem das Handwerk über fehlende Auszubildende. Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat zeitweilig noch das tatsächliche Ausmaß des mittel- und längerfristigen Nachwuchskräftebedarfs überdeckt. Dabei zeichnet sich schon jetzt ab, dass – ganz unabhängig davon, ob und in welcher Größenordnung zusätzliche Arbeitskräfte benötig werden – allein das Ausscheiden Älterer in den kommenden Jahren voraussichtlich zu einem erheblichen Ersatzbedarf führen wird.

Jedes Beschäftigungssystem ist auf einen gleichmäßigen demographischen „Durchfluss“ angewiesen, indem etwa gleich viele ältere Beschäftigte in den Ruhestand treten wie jüngere nachrücken. In Ostdeutschland ist dieses Verhältnis schwerwiegend gestört. In den nächsten Jahren wird es hier einen deutlichen Anstieg der Renteneintritte geben. Die frei werdenden Stellen aber werden aufgrund des geringen Nachwuchskräfteangebotes oftmals nicht oder nur sehr schwer besetzt werden können.

Vorausschauend handelnde Betriebe haben deshalb schon begonnen, enger mit Schulen zusammenzuarbeiten, mehr Anstrengungen in die eigene Ausbildung und zum Teil in die Zusammenarbeit mit Hochschulen zu stecken sowie über Veränderungen in ihrer Produktions- und Arbeitsorganisation nachzudenken. Betriebe, die zu lange in den alten Routinen aus den Jahren des Nachwuchskräfteüberschusses verharren, laufen dagegen Gefahr, dass Nachwuchsknappheit für sie tatsächlich zu einer „Falle“ wird. Wenn sie erst bei sehr dringlichem Bedarf beginnen, an die Gewinnung von Nachwuchs zu denken, kann es sein, dass sie keine geeigneten Bewerber mehr finden, auch keine Zeit für Alternativlösungen haben und unter Umständen sehr hohe Entgelte für „Abwerbung“ zahlen müssten (was zusätzlich zu anderen Problemen auch zu innerbetrieblichen Spannungen mit der vorhandenen Belegschaft führen kann). In jedem Falle würden sich die Nachwuchsprobleme negativ auf ihre Wirtschaftskraft und ihre Wettbewerbsposition auswirken, bis hin – im Extremfall – zur Existenzgefährdung.

Autoren

Grünert, Holle; Ketzmerick , Thomas (SFB 580 Jena/Halle)

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

Literaturhinweise

Grünert, Holle (1997): Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt in der DDR. Opladen: Leske + Budrich

Grünert, Holle (Hrsg.) (2002): Generationenwechsel in Ostdeutschland als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. SFB 580, Mitteilungen, Heft 2. URL: http://www.sfb580.uni-jena.de/typo3/uploads/tx_publicationlist.heft2.pdf

Grünert, Holle (2010): Das Berufsbildungssystem in Ostdeutschland – Herausforderungen und Modernisierungsansätze. In: Die Deutsche Schule, 102. Jg., Heft 3, S. 237-254

Grünert, Holle; Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (2007): Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen. Forschungsberichte aus dem zsh 07-5. URL: http://www.zsh-online.de/pdf/07_5FB.pdf

Grünert, Holle; Wiekert, Ingo (2010): Nachwuchskräfterekrutierung in Zeiten demografischer Umbrüche. Reaktionen von Betrieben in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2010, S. 20-24

Lutz, Burkart unter Mitwirkung von Holle Grünert, Thomas Ketzmerick, Ingo Wiekert (2010): Fachkräftemangel in Ostdeutschland – Konsequenzen für Beschäftigung und Interessenvertretung. Eine Studie für die Otto Brenner Stiftung. Frankfurt/Main. URL: http://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/AH_ElektroMetall.web.de oder: http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/Burkart_Lutz-Otto-Brenner-Stiftung_ElektroMetall.pdf

Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (2008): Ostdeutsche Betriebe in der Falle oder im Paradigmenwechsel? In: AIS-Studien. Online-Journal der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Jg. 1, Heft 2, November 2008, S. 6-26. Online: http://www.ais-studien.de/home/veroeffentlichungen-08/november.html

bpb: Bundeszentrale für politische Bildung, 2010
www.bpb.de

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

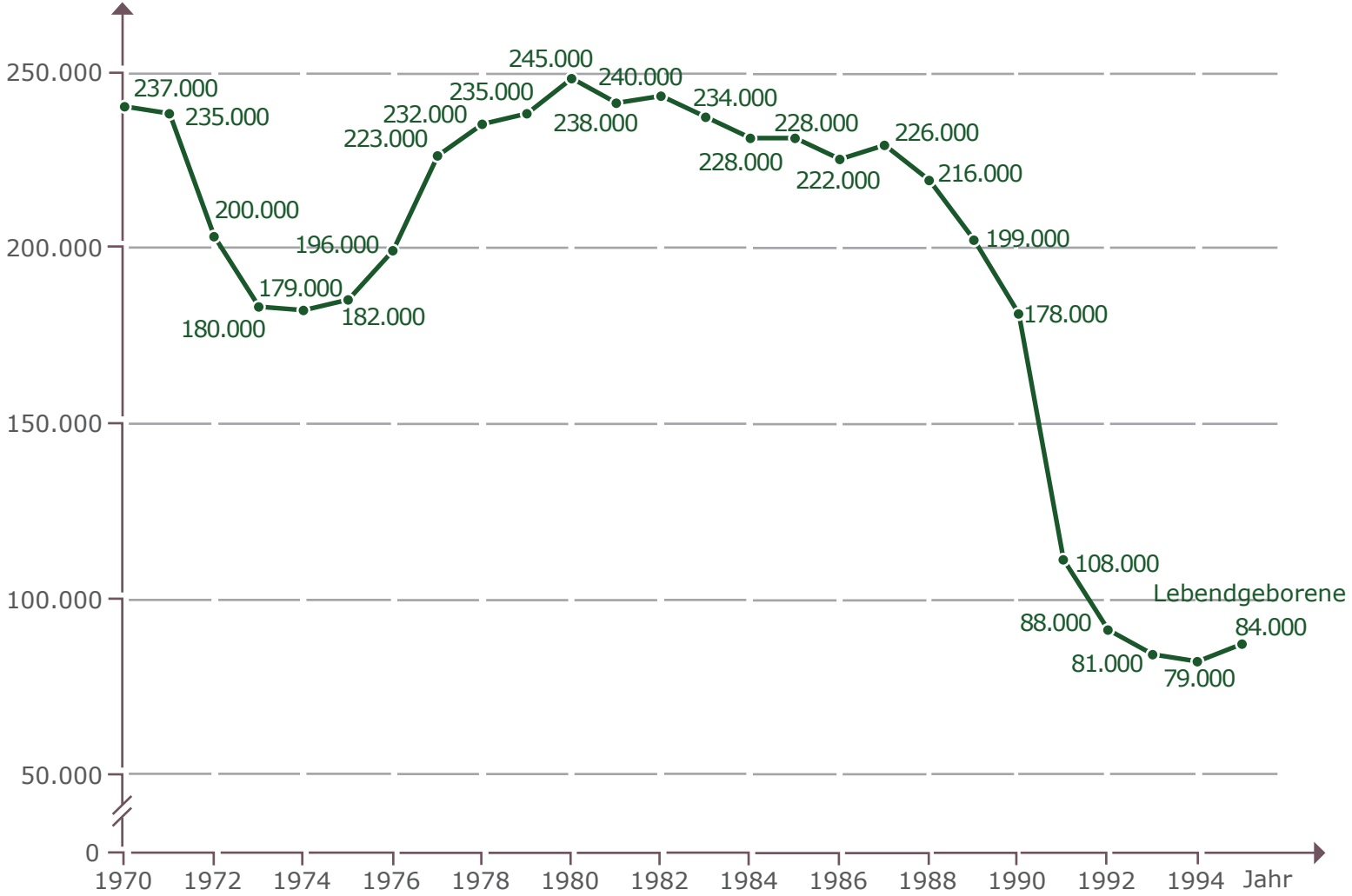
Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Frauen in der DDR
Erwerbstätige je 1.000 der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

	1950	1960	1970	1980	1989
Männer	955	967	972	940	933
Frauen	524	665	818	869	909
Insgesamt	716	807	894	904	923
Relation m/w	1 : 0,55	1 : 0,69	1 : 0,84	1 : 0,92	1 : 0,97

Quelle: Grünert, Holle (1997): Beschäftigung und Arbeitsmarkt in der DDR. Opladen: Leske + Budrich; auf Basis von: Statistisches Bundesamt (Hg.) (1994): Erwerbstätige 1950 bis 1989. (Sonderreihe mit Beiträgen für das Gebiet der ehemaligen DDR, Heft 14)

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

Entwicklung der jährlichen Geburtenzahl in den Jahren 1970 bis 1995 in der DDR und den neuen Bundesländern; Angaben in Tausend



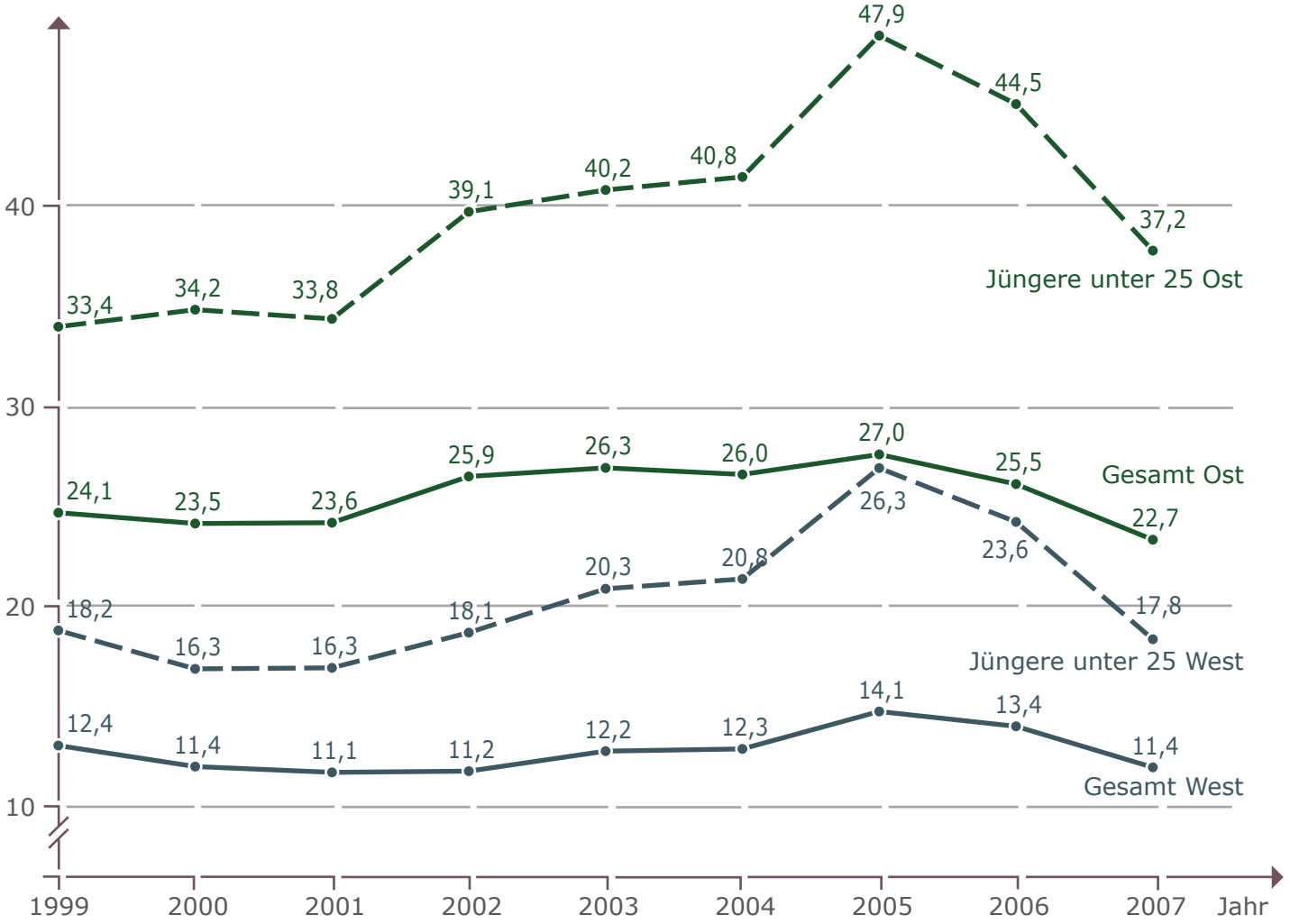
Quelle: Statistisches Bundesamt (Hg.) 1994: Bevölkerungsstatistische Übersichten 1946 bis 1989. (Sonderreihe mit Beiträgen für das Gebiet der ehemaligen DDR, Heft 3)

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de; Bundeszentrale für politische Bildung, 2011, www.bpb.de

BY - NC - ND

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

Unterbeschäftigung* Jüngerer in Ost- und Westdeutschland in den Jahren 1999 bis 2007
Angaben in Prozent

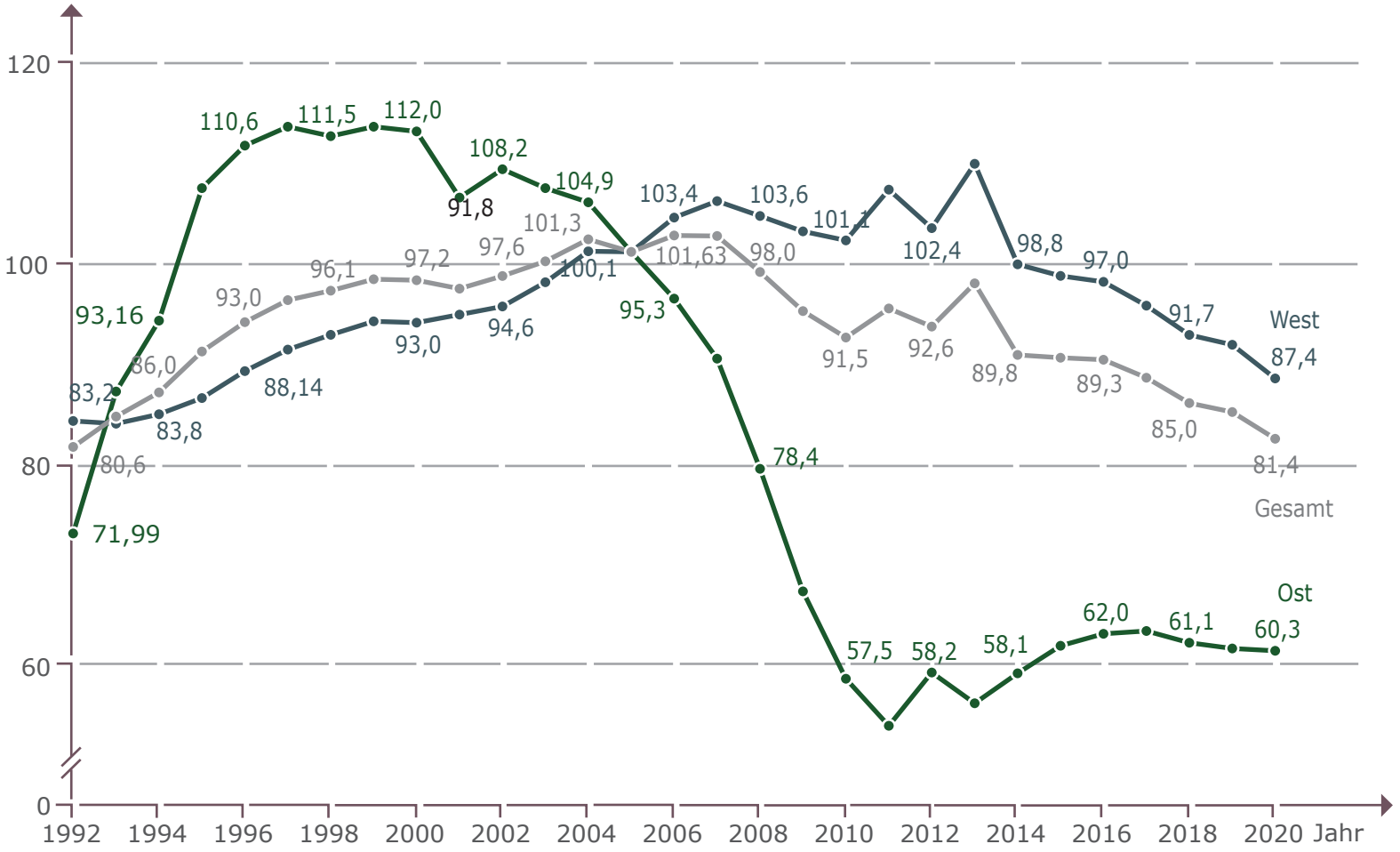


** Unterbeschäftigung ist hier der Anteil der Arbeitslosen sowie der Maßnahmeteilnehmer an allen Erwerbspersonen. Als Erwerbspersonen zählen hier Arbeitslose, Maßnahmeteilnehmer und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.*
Quelle: Arbeitsmarktberichte der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de; Bundeszentrale für politische Bildung, 2011, www.bpb.de

BY - NC - ND

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

Entwicklung der Schulabgängerzahlen in den Jahren 1990 bis 2020



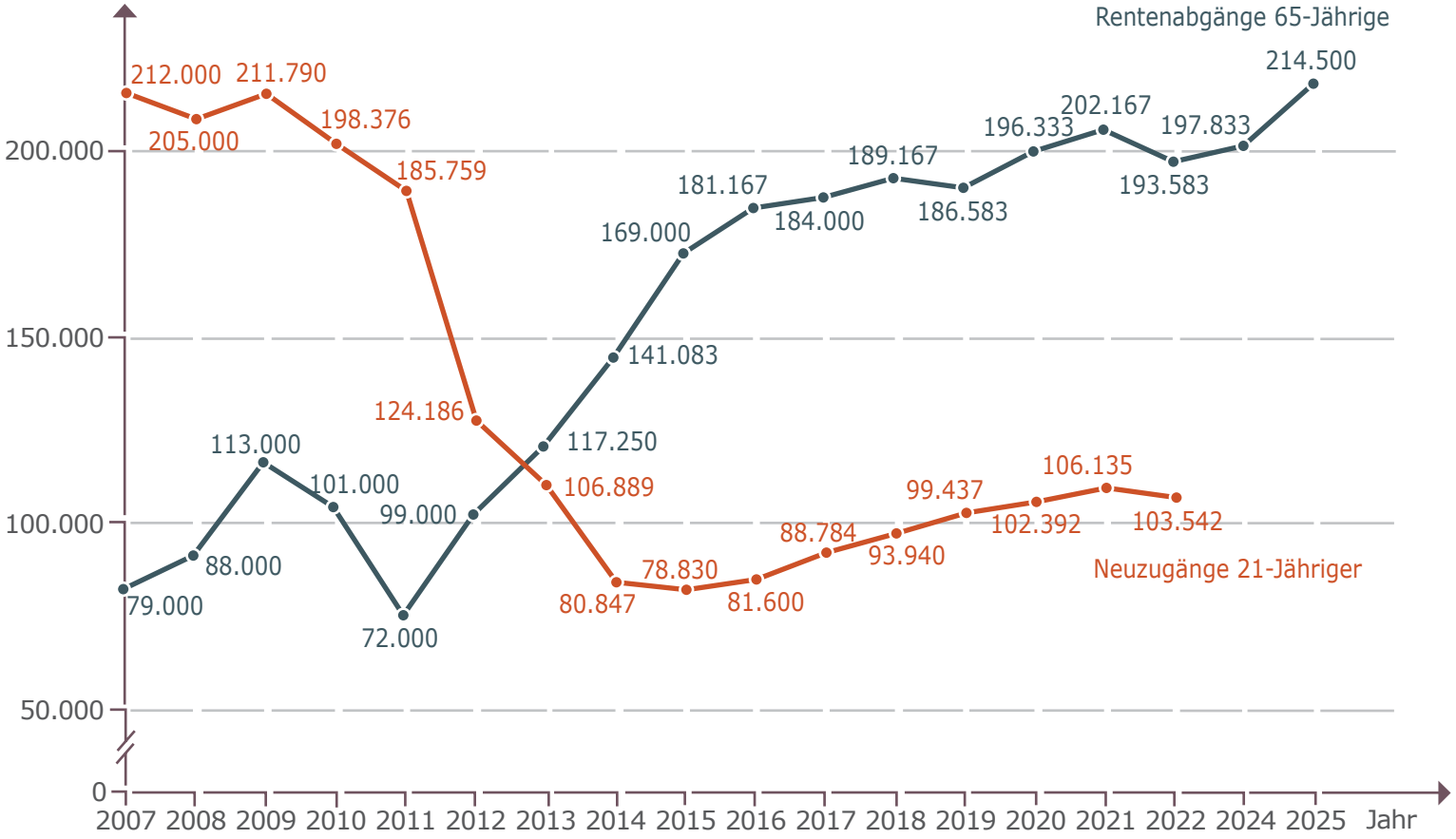
Quelle: Prognose der Kultusministerkonferenz 2007, eigene Berechnungen (Der Wert von 2005 entspricht 100%.)

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de; Bundeszentrale für politische Bildung, 2011, www.bpb.de

BY - NC - ND

Nachwuchskräfte für Betriebe – vom Überschuss zur Knappheit

Altersstruktur der jüngeren Wohnbevölkerung und der älteren Erwerbstätigen in Ostdeutschland und Berlin-Ost, Ersatzbedarf und Nachwuchskohorten in Ostdeutschland 2007-2022



Quelle: Fachserien des Statistischen Bundesamtes, Beschäftigtenpanel der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen zsh

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de; Bundeszentrale für politische Bildung, 2011, www.bpb.de

(cc) BY - NC - ND