tung der Gewerkschaftsarbeit deutlich zu machen.

Hat auch die GEW durch die Bildung von Schulpersonalräten ihre Bedeutung in Hamburg deutlich steigern können, so reicht es vielen Kolleg_innen aus, den Personalrat zu wählen und dann drauf zu vertrauen, dass damit schon alles geregelt ist.

An meiner Schule kann ich beobachten, dass vielen Kolleg_innen nicht klar ist, dass der PR eine klare rechtliche Stellung im Dienstverhältnis hat und kein politisches Mandat besitzt. Wenn er auch die Pflicht hat, die Reste demokratischer Mitgestaltung einzufordern, bedarf es doch der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort, diese Mitgestaltung mit Inhalten zu füllen.

Um das zu erreichen will ich versuchen, an einer ausgewählten Schule die GEW-Mitglieder zur eigenen Aktivität anzuregen. Dazu werden Telefonate geführt und es soll ein Treffen geben, auf dem die Betriebsgruppe einen neuen Start macht. Die Betriebsgruppe kann und soll ihrer Schulleitung helfen, die Schule noch besser zu machen.

Kontakt: riep@gew-hamburg.de

Berufliche Schulen

Während der letzten Monate hat der Kollege Torben Schmidt verschiedene Betriebsgruppen an den beruflichen Schulen unterstützt, nun muss er sich leider aus dem Projekt zurückziehen.

Wir suchen interessierte Kolleg_innen aus den beruflichen Schulen, die seine gute Arbeit weiterführen.

Wenn ihr Fragen habt oder am Projekt interessiert seid, meldet euch gerne unter StarkVorOrt@gew-hamburg.de, nehmt Kontakt mit euren Fachgruppensprecher_innen oder auch uns Vorsitzenden auf oder kommt zum nächsten Treffen eurer Fachgruppe.

AG STARK VOR ORT

ARBEITSMARKT

Trau, schau, wem!

Mit Zukunftsprognosen werden (bildungs-) politische Forderungen begründet. In der letzten HLZ wurde eine solche Prognose als Grafik zitiert. Allein die Quelle der Grafik ist Grund genug, die Daten der Grafik und die zugehörige Studie genauer zu analysieren, mit anderen Daten zu vergleichen und die Folgen für den Bildungsbereich abzuschätzen.

Die Studie „die halbierte Generation“ der Boston Consulting Group (BCG) prognostiziert den Arbeitskräftebedarf für Deutschland im Jahr 2030. Die Ergebnisse dieser Studie wurden in einer Grafik – in der die HLZ Nr. 9-10 2015, S. 7 abgedruckt war – zusammengefasst. Solche Prognosen sind nicht nur allgemeinpolitisch wichtig, sondern auch bildungspolitisch, denn auf einem Arbeitsmarkt mit Arbeitskräfteüberschuss werden andere Bildungsvoraussetzungen wichtig sein als auf einem Arbeitsmarkt mit Arbeitskräftemangel. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nutzt dieses Mittel und hat die „Arbeitsmarktprognose 2030“ erstellt, zu der sechs Forschungsinstitute beigetragen haben.

Ausgangspunkt der BCG-Studie

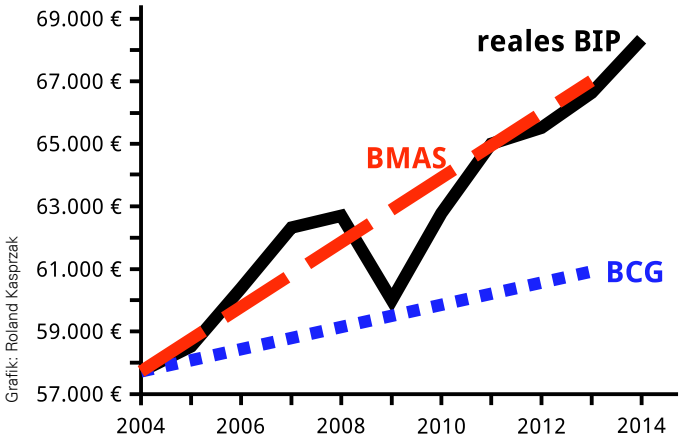
Die Studie der BCG stellt einen 1:1-Zusammenhang zwischen der Zahl der Erwerbspersonen und dem zu erwartenden Bruttoinlandsprodukt (BIP) her. Dieses Vorgehen ist zu kritisieren, denn seit 1991 hat die Zahl der Erwerbspersonen zwar zugenommen, die geleisteten Arbeitsstunden haben aber abgenommen. Das BIP nahm von 1991 bis 2014 um knappe 85% zu, während die Zahl der Arbeitsstunden um mehr als 3% abnahm (eigene Berechnung auf dieser Basis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 18, Reihe 1.5, 2014). Man kann also nicht „mithilfe einer einfachen Formel ermitteln, wie viele Arbeitskräfte für dieses [BIP-] Wachstum notwendig sind“ (BCG-Studie S. 5). Damit ist der Ausgangspunkt der BCG-Studie unzulässig.

Prognosewerte

Sowohl BCG-Studie als auch Arbeitsmarktprognose 2030 machen Vorannahmen über die Entwicklung der Arbeitsproduktivität, diese sind aber höchst unterschiedlich. BCG geht von 0,6% im Jahr aus. In der Studie wird behauptet, dieses sei der Durchschnitt von 2004 bis 2013. Rechnet man den Wert des BIP je Erwerbstätigem von 2004 mit 0,6% jährlicher Steigerung weiter, hätte das BIP 2013 bei 60.915 Euro je Erwerbstätigem liegen müssen. Das statistische Bundesamt weist für 2013 aber 66.642 Euro aus (ebenda). In die Nähe dieses Wertes kommt man,

Unterschiedliche Entwicklungen

Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätiger bzw. Erwerbstätigem 2004 bis 2014 und die Trends nach den Annahmen von BCG und BMAS von 2004 bis 2013



Grafik: Roland Kasprzak

wenn man mit der vom Bundesarbeitsministerium angenommenen Steigerungsrate von 1,7% rechnet (siehe Grafik).

Unterschiedliche Ergebnisse...

Wegen der unterschiedlichen Vorannahmen kommen das BMAS und BCG zu unterschiedlichen Prognosen zum Arbeitskräftebedarf und verschiedenen Erwerbszahlen. Während laut BCG 2030 bis zu 7,7 Millionen Erwerbspersonen fehlen werden, gibt es nach den Berechnungen des Bundesarbeitsministeriums nur sektorale Engpässe. Diese Engpässe müssten aber keiner Fachkräftelücke entsprechen, wenn die entsprechenden Anpassungen vorgenommen werden. Das BMAS spricht daher auch nur von einer „potentiellen Fachkräftelücke“.

... wegen verschiedener Intentionen

Die Boston Consulting Group will mit ihrer Studie nicht über die möglichen Folgen des demografischen Wandels informieren, sondern macht Interessenpolitik. Auf Basis der Studie fordert BCG insbesondere eine Ausweitung der Erwerbsquote bei Personen über 65 Jahren, die erleichterte Migration (von Qualifizierten) und staatliche Investitionen in (Hochschul-) Bildung und Digitalisierung bzw. Technisierung. Dies sind für Unternehmen höchst attraktive Forderungen. Insbesondere bei einer weiteren Verlängerung der Lebensarbeitszeit müssten die Unternehmen weniger Geld in die betriebliche Aus- und Weiterbildung stecken. Werden dann auch noch geeignete Kaufleute an den Hochschulen ausgebildet, kann man die Ausbildung dafür gleich einsparen. Dabei könnten die Unternehmen jedoch selbst jede Fachkräftelücke, die durch nicht passgerechte Qualifikationen entsteht, verhindern. Sie müssten nur selbst ausbilden; die Zahl der ausbildenden Unternehmen nimmt aber seit Jahren ab.

Demgegenüber formuliert das Bundesarbeitsministerium eine Handlungsgrundlage für die eigene Politik. Das BMAS fordert erhöhte Bildungsanstrengungen „von Anfang an“, berufliche Weiterbildung, Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Integration von bereits hier lebenden Migranten. Die Forderungen des Ministeriums richten sich nicht allein an den Staat, sondern auch an die Unternehmen.

Weitreichende Folgen für die Bildungspolitik

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft und steht für Bildungsgerechtigkeit. Daher müssen wir der Prognose des BMAS folgen und dürfen nicht von einem allgemeinen Fachkräftemangel ausgehen. Das bedeutet konkret, dass schwächere Jugendliche nicht damit rechnen dürfen, dass sie durch den demografischen Wandel Vorteile auf dem Arbeitsmarkt bekommen bzw. dass geringe Bildungsanstrengungen reichen. Wie oben angedeutet müssen diese Jugendlichen für einen Arbeitsmarkt mit Arbeitskräfteüberschuss qualifiziert und vorbereitet werden.

Durch die niedrige Geburtenrate kommen (zuerst außerhalb der großen Ballungsräume) kleinere Jahrgänge in die Schulen. Das verringert – durch die Brille der Haushälter gesehen – den Ressourcenbedarf des Bildungsbereichs. Wenn Bildung zu einer Erhöhung der Chancengleichheit beitragen soll, dürfen diese freiwerdenden Mittel dem Bildungsbereich nicht entzogen werden, sondern müssen in die Schulen investiert werden:

- in Sozialpädagog_innen, die wieder echte Schulsozialarbeit leisten,
- in Unterstützungsmaßnahmen für schwächere Jugendliche, solche aus schwierigen Verhältnissen und Flüchtlinge sowie
- in eine erweiterte und besser ausgestattete Berufsorientierung.

Darüber hinaus muss die GEW auf Basis der BMAS-Arbeitskräfteprognose weitere Forderungen entwickeln. Dazu gehört auch ein gemeinsames Verständnis über die Bildungsziele, die die GEW unterstützt.

ROLAND KASPRZAK
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats