

Positive Arbeitsbedingungen besser herausstellen

Arbeitsmarktexperte Lutz Bellmann rät Bibliotheken zu offensiverem Personalmarketing / Fort- und Weiterbildung als zentrale Anreize

Der demografische Wandel hat auch Bibliotheken längst erfasst. Bei der Gewinnung leistungsfähiger Arbeitskräfte stehen sie in hartem Wettbewerb mit anderen attraktiven Branchen. Wie Bibliotheken hier bestehen können, erklärt Arbeitsmarktexperte Lutz Bellmann im Interview mit BuB-Redakteur Bernd Schleh: »Indem Bibliotheken darauf verweisen, dass sie im Hinblick auf bestimmte Arbeitsplatzmerkmale, die Möglichkeit der Weiterbildung, interessante Arbeitsaufgaben, Gestaltung der Arbeitszeit und die im öffentlichen Dienst üblichen Sozialleistungen wie einer betrieblichen Altersversorgung sehr attraktiv sind«. Dies geschehe, so der Professor für Arbeitsökonomie an der Universität Erlangen-Nürnberg, in der Praxis allerdings viel zu wenig.

BuB: Inwiefern stellt der demografische Wandel ein Problem für die Arbeitswelt dar?

Lutz Bellmann: Die Projektionen des Statistischen Bundesamtes zur Bevölkerungsentwicklung zeigen, dass die Wohnbevölkerung in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten schrumpft und altert, wobei der Alterungsprozess schon seit einiger Zeit im Gange ist, während der Schrumpfungsprozess erst in den kommenden Jahrzehnten seine volle Wirkung entfalten wird. Zudem ist durch die Migration aus den mittel- und osteuropäischen Staaten sowie aus den arabischen und nordafrikanischen Ländern der Anteil der Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund stark gestiegen. Damit ergeben sich große Herausforderungen für die Gesellschaft insgesamt, aber auch für die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber.

Welches sind die größten Herausforderungen?

Insbesondere die Deckung des Fachkräftebedarfs und die über Umlagen finanzierte Alterssicherung werden wesentlich schwieriger, wenn der

Anteil der Beitragszahler in der gesetzlichen Rentenversicherung an der Bevölkerung sinkt.

Was wird sich konkret für Arbeitnehmer ändern?

Die Bundesregierung hat sich auf eine gemischte Strategie bei der gesetzlichen Rentenversicherung zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels festgelegt: Die Beiträge der gesetzlich Versicherten steigen, das Versorgungsniveau sinkt und das Renteneintrittsalter steigt. Um den letzten Punkt zu realisieren, sind vielfältige Maßnahmen zu ergreifen, wie die Förderung der Gesundheit, der Weiterbildung, die Verbesserung der Ergonomie und die Flexibilisierung der Arbeitszeit, um die wichtigsten Strategien zu nennen.

Hilft an dieser Stelle der aktuelle Strom von Geflüchteten?

Die Hoffnung, dass diese Immigration demografiebedingte Belastungen in den öffentlichen Haushalten verringert, würde sich nur dann erfüllen, wenn die Geflüchteten überdurchschnittlich gut ausgebildet wären, zu den Besserverdienenden zählten und deshalb mehr Steuern und Abgaben zahlten als sie an öffentlichen Leistungen in Anspruch nehmen.

Wie können sich Arbeitnehmer grundsätzlich auf die Veränderungen vorbereiten?

Wenn die zu erwartende Höhe der gesetzlichen Altersversorgung nicht für die Deckung ihres Lebensstandards ausreichend ist, müssen die Arbeitnehmer privat vorsorgen, etwa durch den Abschluss von Riester-Verträgen, Geldanlagen oder dem Erwerb einer eigengenutzten Immobilie, um im Alter mietfrei zu wohnen. Wichtig sind aber auch die Gesundheitsförderung und die Weiterbildung, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und den Renteneintritt vor Erreichen der Altersgrenze zu vermeiden.

Die Beiträge der gesetzlich Versicherten steigen, das Versorgungsniveau sinkt und das Renteneintrittsalter steigt.

Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sind gemeinsame Werte und Moralvorstellungen sehr wichtig.

Was wird sich für Arbeitgeber ändern?

Die Arbeitgeber sind durch ihre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ebenfalls vom sinkenden Anteil des Beitragszahlers im Verhältnis zur Bevölkerung betroffen. Hinzu kommt zwar kein flächendeckender Fachkräftemangel, aber zum Beispiel in den sogenannten MINT-Berufen – also Berufe der Mathematik, Ingenieurs-, Naturwissenschaften und Technik – sowie Gesundheits- und Pflegeberufen ist es schwierig, die angebotenen Arbeitsplätze auch zu besetzen. Schließlich müssen sich Arbeitgeber bemühen, durch die bereits erwähnten geeigneten Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit ihrer bereits im Betrieb vorhandenen Arbeitskräfte zu erhalten.

Was können Berufsverbände beziehungsweise Interessenvertretungen zur Bewältigung dieser Herausforderung tun?

Sie können daran mitwirken, das Ansehen der Berufe in ihrem Bereich zu erhalten und zu verbessern. Dazu gehört auch die Mitwirkung bei der Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen, da dies

für die Angehörigen einzelner Berufsgruppen sehr wichtig ist, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Ein Aspekt des demografischen Wandels ist die zunehmende Zahl von Migranten. Wie können sich gerade Dienstleistungsbereiche – zum Beispiel Bibliotheken – darauf vorbereiten?

Die Anzahl der Migranten hat im vergangenen Jahr nach Angaben des Statistischen Bundesamts einen neuen Höchststand erreicht. Für die Bibliotheken bedeutet dies, sich auf diese Nutzergruppe und ihre spezifischen Bedürfnisse und Interessen etwa auch durch fremdsprachige Angebote einzustellen.

Was passiert, wenn die Bibliotheken sich an dieser Stelle zurückhalten?

Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sind gemeinsame Werte und Moralvorstellungen sehr wichtig. Die gemeinsame Befragung von Migranten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und des Bundesamts für Migration

ANZEIGE



BIS-C 2017

<4th. generation>
Archiv- und Bibliotheks-Informationssystem

DABIS.eu - alle Aufgaben - ein Team

Synergien: WB-Qualität und ÖB-Kompetenz
Modell: FRBR . FRAD . RDA Szenario 1 + 2
Regelkonform RDA.RAK.RSWK.Marc21.MAB
Web . SSL . Integration & Benutzeraccount
Verbundaufbau.Cloud/Outsourcing-Betrieb

Archiv Bibliothek Dokumentation

singleUser	System	multiUser
Lokalsystem	und	Verbund
multiDatenbank		multiServer
multiProcessing		multiThreading
skalierbar	performance	stufenlos
Unicode		multiLingual
Normdaten	GND RVK	redundanzfrei
multiMedia	JSon	Integration

Software - State of the art - flexible

28 Jahre Erfahrung Wissen Kompetenz
Leistung Sicherheit Datenschutz
Standards Offenheit Individualität
Stabilität Partner Verlässlichkeit
Service Erfahrungheit Support
Generierung Adaptierung Selfservice
Outsourcing Cloud SaaS
Dienstleistung Zufriedenheit
GUI-Web-XML-Z39.50-SRU.OAI-METS

Portale mit weit über 17 Mio Beständen

<http://Landesbibliothek.eu> <http://bmlf.at>
<http://OeNDV.org> <http://VThK.eu>
<http://VolksLiedWerk.org> <http://bmwfw.at>
<http://Behoerdenweb.net> <http://wkweb.at>

DABIS GmbH
 Heiligenstädter Straße 213, 1190 Wien, Austria
 Tel. +43-1-318 9777-10 * Fax +43-1-318 9777-15
 eMail: support@dabis.eu * <http://www.dabis.eu>

Zweigstellen: 61350 - Bad Homburg vdH, Germany / 1147 - Budapest, Hungary / 39042 - Brixen, Italy

Ihr Partner für Archiv-, Bibliotheks- und DokumentationsSysteme

Grundsätzlich gilt, dass die Bibliotheken als Teil des öffentlichen Dienstes bei der Entlohnung einen Rückstand gegenüber der privaten Wirtschaft aufweisen.

Die Möglichkeiten des Wissenstransfers wie zum Beispiel in der Projektarbeit, als Mentoren, Lernpartner oder Trainer, sollten intensiver genutzt werden.

und Flüchtlinge (BAMF) in diesem Jahr hat gezeigt, dass die in den letzten Jahren aus den arabischen und nordafrikanischen Ländern zu uns Geflüchteten unsere Werte und Moralvorstellungen teilen. Diese erfreuliche Entwicklung gilt es durch ein ausreichendes Angebot an Informationen über die europäische Kultur zu unterstützen.

Der Beruf des Bibliothekars hat bisher schon nicht das allerbeste Image und die beste Bezahlung. Was könnte das für die künftige Gewinnung von leistungsstarken Nachwuchskräften bedeuten?

Grundsätzlich gilt, dass die Bibliotheken als Teil des öffentlichen Dienstes bei der Entlohnung einen Rückstand gegenüber der privaten Wirtschaft aufweisen. Hinzu kommt, dass sie ihr Angebot an digitalen Medien erweitern sollen. Dafür brauchen sie Mitarbeiter, wie zum Beispiel Informatiker, die auch in anderen Branchen arbeiten können und dort besser verdienen. Dies gilt selbst dann, wenn man die bessere Altersversorgung des öffentlichen Dienstes in den Branchenvergleich einbezieht.

Wie können Bibliotheken künftig mit anderen Branchen beim Wettbewerb um Nachwuchskräfte mithalten?

Indem sie darauf verweisen, dass sie im Hinblick auf bestimmte Arbeitsplatzmerkmale, die Möglichkeit der Weiterbildung, interessante Arbeitsaufgaben, Gestaltung der Arbeitszeit und die im öffentlichen Dienst üblichen Sozialleistungen wie einer betrieblichen Altersversorgung sehr attraktiv sind. Dies gilt auch zum Beispiel für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Wie können Bibliotheken hier ihre Position verbessern?

Die Bibliotheken können die genannten und weitere Arbeitsplatzmerkmale in ihrem Personalmarketing herausstellen. Aber daran fehlt es oftmals.

Bietet der demografische Wandel auch Chancen für Bibliotheken?

Nicht nur weil die Nutzer der Bibliotheken älter werden, häufiger Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund sind, sollten die Bibliotheken sich bei der Personalrekrutierung stärker auf diese Personengruppe fokussieren, sondern auch weil für Angehörige dieser Gruppen flexible Arbeitszeiten wegen Betreuungspflichten besonders wichtig sind.

Eine große Zahl von älteren Arbeitnehmern wird in den nächsten Jahren in Ruhestand gehen. Wie können Betriebe verhindern, dass deren Wissen und Erfahrung verloren gehen?



Lutz Bellmann (Foto: Dörfel & Dörfel Fotodesign), Jahrgang 1956, leitet sowohl das Betriebspanel-Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) als auch den Forschungsbereich »Betriebe und Beschäftigung«. Seit 2009 hat er auch einen Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre insbesondere Arbeitsökonomie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg inne. Er erwarb sein Diplom 1980 in Wirtschaftswissenschaften an der Universität Hannover. Dort promovierte er 1985, 2004 erlangte er die Habilitation. Prof. Bellmann hat in internationalen Journals wie International »Journal of Manpower«, »Industrial Relations«, »Journal of Applied Social Science Studies« und dem »British Journal of Industrial Relations« publiziert.

Arbeits- und Bildungsökonomische Studien zu Fragen der industriellen Beziehungen, den Determinanten der Beschäftigung, betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie atypische Beschäftigung bilden den Schwerpunkt seiner Forschungstätigkeit.

Die Möglichkeiten des Wissenstransfers wie zum Beispiel in der Projektarbeit, als Mentoren, Lernpartner oder Trainer, sollten intensiver genutzt werden. Besonders interessant sind aber altersgemischte Teams, weil sie die Stärken jüngerer und älterer Arbeitskräfte nutzen. Sensorische und motorische Fähigkeiten lassen im Alter nach, dagegen können sich soziale Fähigkeiten verbessern. Die kreative Leistungsfähigkeit könnte sich mit zunehmendem Alter verschlechtern, aber gleichzeitig können andere Fähigkeiten wie Erfahrung, Urteilsfähigkeit, Toleranz und Kommunikationsfähigkeit zunehmen.