

CHRIS FENGLER

FACHKRÄFTEMANGEL UND WIE SIE IHM ENTKOMMEN

So finden und binden
Sie als Arzt, Zahnarzt
oder Facharzt die
besten Mitarbeiter

FBV

© 2023 des Titels »Fachkräftemangel – und wie Sie ihm entkommen« von Chris Fengler (ISBN 978-3-95972-709-9) by FinanzBuch Verlag,
Münchner Verlagsgruppe GmbH, München. Nähere Informationen unter: www.m-vg.de

Einleitung

DAS PHÄNOMEN FACHKRÄFTEMANGEL

Welche gesellschaftlichen und politischen Ursachen liegen dem Mangel an qualifizierten Fachkräften zugrunde?

Der »Fachkräftemangel« ist bereits seit mehreren Jahren in aller Munde, in den letzten Monaten hat sich die öffentliche Debatte hierzu noch einmal verstärkt. Im Gegensatz zur Position der Bundesagentur für Arbeit, die selbst heute noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel erkennen kann (oder will) und weiterhin von »Fachkräfte-Engpässen« (bezogen auf Branche und Region) spricht, stellt sich für mich bereits ein überregionales und branchenübergreifendes Defizit an Fachkräften in fast allen Bereichen dar.

Meine Perspektive reicht im Gegensatz zur Sichtweise der Politik über die nächsten 10 oder 15 Jahre hinaus, dementsprechend gebe ich mich nicht mit Momentaufnahmen zufrieden, die den Eindruck erwecken, dass sich die seit Jahren deutlich sichtbare Tendenz in absehbarer Zeit umkehren wird. Wenn der Wasserstandspegel eines Gewässers im Moment zwar noch unter der Alarmmarke bleibt, es aber weiter-

hin wie aus Eimern regnet, sollte niemand davon ausgehen, dass sich urplötzlich ein Ventil öffnen und die bedrohliche Lage innerhalb kürzester Zeit entspannen wird. Auch wenn an den Ufern öffentlichkeitswirksam Politiker stehen und mit handlichen Schöpfkellen symbolisch ihren Beitrag leisten. Wesentlich wahrscheinlicher ist es, dass die Regengüsse bald das sprichwörtliche Fass zum Überlaufen bringen werden. Daher sollte man zwar das Beste hoffen, sich aber besser auf das Worst-Case-Szenario einstellen – da dies das wesentlich wahrscheinlichere ist. Wer nicht nur zeitnah, sondern frühzeitig agiert, hält sich mehr Optionen offen.

Die vermeintlichen demografischen Ursachen des Fachkräftemangels

Grundsätzlich basiert der deutschlandweite Fachkräftemangel auf der demografischen Entwicklung in der Bundesrepublik, dem sogenannten demografischen Wandel. Deutschland gehört laut Einschätzung des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung zu den Pionieren des demografischen Wandels und muss dementsprechend als eine der ersten betroffenen Nationen einen Weg finden, mit der Alterung seiner Bevölkerung konstruktiv umzugehen. Als Ursachen für den wachsenden Anteil von älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung identifizieren die Experten des unabhängigen Thinktanks leistungsfähigere Gesundheitssysteme und ein allgemein hohes Wohlstandsniveau. Infolgedessen werden die Menschen einfach älter. Zugleich gehen die Geburtenzahlen zurück, da heutzutage nicht mehr viele Kinder und Kindeskiner für die Sicherung des Ruhestandes benötigt werden. Es gibt also von Jahr zu Jahr immer weniger Neuankömmlinge auf dem Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig nehmen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen etliche Menschen weit vor dem vorgesehenen

Renteneintrittsalter Abfindungen, Vorruhestandsregelungen und Altersteilzeitangebote in Anspruch und scheiden aus dem Arbeitsmarkt aus.

In Deutschland lässt sich im Widerspruch zum Rechenansatz, der hinter den Prognosen des Modells des demografischen Wandels steht (sinkende Geburtenrate), aber tatsächlich zwischen 1996 und 2016 ein relatives Ansteigen der Geburtenrate feststellen. 2016 lag der Wert bei 1,6 Kindern pro Frau – so hoch wie schon seit Jahrzehnten nicht mehr. Nach der letzten Erhebung des Statistischen Bundesamts von 2021 bewegt sich die Geburtenrate bei 1,53 Kindern pro Frau. In modernen Gesellschaften mit geringer Säuglings- und Kindersterblichkeit wird aber mindestens ein Wert von 2,1 benötigt, um ohne nennenswerte interne Kohortenwanderungen und Zustrom von außerhalb eine konstante Bevölkerungszahl aufrechtzuerhalten. Die Bundesrepublik Deutschland leidet dennoch nicht an einem realen Bevölkerungsrückgang, da sowohl aus Europa als auch aus anderen Regionen der Welt kontinuierlich Menschen zu uns kommen – und dauerhaft bleiben. Dementsprechend pendelt die Bevölkerungszahl in Deutschland laut Statistischem Bundesamt nach der Wiedervereinigung zwischen 79,75 Millionen (1990) und 83,2 Millionen (2021).

Warum also nimmt der Fachkräftemangel zu, wenn rein rechnerisch eigentlich genug Menschen in Deutschland leben, um die bestehenden Arbeitsaufgaben übernehmen zu können? Die Antwort lautet: Die Arbeit wird nicht mehr, die Menschen werden nicht weniger, nur die effektiv für die jeweiligen Anforderungen zur Verfügung stehende Arbeits- und Fachkräftebasis dünnt sich kontinuierlich aus. Hierfür verantwortlich ist keine singuläre Ursache, derer man sich gezielt annehmen und die man mit einer konzertierten Kraftanstrengung beseitigen kann. Vielmehr

liegen mehrere Ursachen zugrunde, die sich gegenseitig verstärken.

Die Digitalisierung

Schon seit Beginn der Industrialisierung (Weberaufstände des 18. und 19. Jahrhunderts) wurde jede technische Innovation, die zwar die Produktivität verbesserte und in den allermeisten Fällen auch die Sicherheit der Arbeiter erhöhte, aber ebenfalls oft viel Personal einsparte, von Aktivist*innen, Gewerkschafter*innen und anderen Interessenvertreter*innen reflexartig und heftig kritisiert. Die Digitalisierung hat die globalen Wertschöpfungsketten so umgewälzt, wie es seit Jahrhunderten nicht mehr beobachtet werden konnte. Sie wird auch als »Industrie 4.0« bezeichnet und steht als Paradigma für eine umfassende digitale Vernetzung von Menschen, Maschinen, Lieferketten und den Produkten selbst.

Die Befürchtungen der Arbeitnehmervertreter*innen scheinen sich erneut zu bestätigen: Tatsächlich sorgte die Digitalisierung bereits für einen starken Arbeitsplatzabbau in allen Branchen und Wirtschaftsbereichen, Fachmedien wie das *Handelsblatt* rechneten bereits 2019 vor, dass durch die Digitalisierung ein Drittel der Arbeitsplätze mit einem hohen Substituierungsanteil wegfällt. Hier sah das *Handelsblatt* in der Sicherheitsbranche und im Handel mehr Potenzial als zum Beispiel in der Fertigungsindustrie, die laut einer Untersuchung der Springer Fachmedien GmbH von 2018 bereits einen sehr hohen Automatisierungsgrad aufweist. Viele Kritiker vergessen aber, die andere Seite der Medaille zu betrachten: Es gehen durch die Digitalisierung nicht nur Arbeitsplätze verloren, es entstehen auch regelmäßig zahlreiche neue Arbeitsplätze – zum Beispiel Informatiker, Programmierer oder Daten-Analysten. So ging das Bundesarbeitsministerium im Februar 2021 davon aus,

dass bis 2040 durch die digitale Transformation zwar circa 5,3 Millionen Stellen obsolet werden, aber zugleich 3,6 Millionen neue Stellen entstehen.

Warum aber reduzieren diese neu entstandenen Jobs nicht die Arbeitslosenquote unter den Menschen, die durch die Digitalisierung ihrer bisherigen Berufstätigkeit nicht mehr nachgehen können? Auch hier hilft keine vereinfachende Gegenüberstellung der reinen Zahlen. Ein sehr hoher Anteil der nicht mehr benötigten Tätigkeiten rutschte erst in diese Kategorie, weil Maschinen und Algorithmen in der Lage waren, die Aufgaben von Menschen schneller, besser und billiger zu erledigen. Die Fortschritte in der Künstlichen Intelligenz und im Bereich selbstlernfähiger Systeme führen dazu, dass Maschinen immer rentabler sowie zügiger arbeiten und zudem in der Lage sind, auch komplexe Aufgaben zu erledigen. Dementsprechend werden immer weniger Menschen, die auf oder unter dem Niveau von Maschinen arbeiten, auf dem Arbeitsmarkt benötigt.

Ein Teil dieser Menschen kann sicherlich weiterqualifiziert und motiviert werden, die Aufgaben der nächsthöheren Komplexitätsstufe zu erledigen oder Arbeitskräfte auszubilden, anzuleiten und zu führen, die diese Tätigkeitsbereiche abdecken. Ein nicht geringer Anteil der bisherigen Arbeitnehmer lässt sich aber weder motivieren noch weiterbilden. Hier gehen fehlende Bereitschaft, Flexibilität und Fähigkeiten Hand in Hand. Nicht selten herrschen auch Vorbehalte gegen die Aufnahme einer vergleichbaren Tätigkeit in einer ungeliebten Branche oder in einer anderen Region. Dementsprechend steigt mit zunehmender Digitalisierung auch stets der Anteil der Menschen, die nicht direkt in die neu geschaffenen Jobs, Unternehmen und Branchen »hinüberspringen« können. Hier ist hauptsächlich die Politik gefordert, diesen Menschen nicht das Gefühl zu geben,

»überflüssig« zu sein, sondern ihnen eine echte Perspektive zu eröffnen.

Beschäftigen wir uns nun etwas näher mit den verschiedenen Generationen und ihren Prägungen und schauen uns an, inwieweit sie für den aktuellen Fachkräftemangel relevant sind.

Die Baby-Boomer-Lücke

Die Angehörigen der Baby-Boomer-Generation, die zwischen 1955 und 1969 geboren wurden und etwa seit 1990, als sie 20 bis 35 Jahre alt waren, ihre Ideen und ihre Arbeitskraft Wirtschaft und Gesellschaft zur Verfügung stellen, werden im Laufe der nächsten 10 bis 20 Jahre in den Ruhestand gehen – und eine riesige Lücke auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen, die ohne drastische Gegenmaßnahmen schwerlich geschlossen werden kann. Bereits der Arbeitskräftereport des Bundesarbeitsministeriums vom November 2011 konstatierte, dass ohne koordiniertes und effektives Gegensteuern in den folgenden 15 Jahren 6 Millionen weniger Arbeitskräfte Unternehmen, Behörden und anderen Arbeitgebern zur Verfügung stehen werden.

Den Verfassern des Arbeitskräftereports war sehr bewusst, dass das Fehlen von Arbeits- beziehungsweise Fachkräften die Erschließung von erheblichen Wachstumspotenzialen verhindert. Sie führten damals im Auftrag von Arbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen aus, dass durch die Erwerbstätigkeits-Mobilisierung (Zuführung von potenziellen Arbeitskräften, die ursprünglich nicht dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen) von insgesamt 1,2 Millionen Menschen im Zeitraum von 2014 bis 2025 nach Berechnung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) ein zusätzliches Wertschöpfungs-

potenzial von 450 Milliarden Euro eröffnet werden kann. Dieses Volumen entsprach dem damaligen Bruttoinlandsprodukt des Freistaats Bayern.

Den Baby-Boomern wird nicht selten vorgeworfen, veraltete und konservative Positionen zu vertreten und wenig offen für neue und flexiblere Arbeitsmodelle zu sein. Diese überaus bevölkerungsstarke Kohorte hatte sehr früh die Erfahrung gemacht, sich mit einer großen Zahl Gleichaltriger beschäftigen – und sich entsprechend durchsetzen zu müssen, um in der Masse nicht unterzugehen. Der Konkurrenzgedanke und das berufsbezogene Leistungsprinzip fanden unter den Baby-Boomern entsprechend viel Zuspruch und Rückhalt. In der breiten Masse wurden wirtschaftliche Paradigmen nicht hinterfragt und der Fokus auf die Karriere gelegt.

Demgegenüber steht aber auch die Tatsache, dass sich aus den Boomern die erste Punk-Bewegung entwickelte und sie als Schüler in der aufkeimenden Friedens- und Umweltschutzbewegung sehr aktiv waren. Der Baby-Boomer-Generation wird weiterhin nachgesagt, zwischen Extremen hin- und hergerissen zu sein und oftmals sogar sehr unstet zu denken und zu handeln.

Diese Generation wurde nicht mehr beziehungsweise noch nicht als Ganze von übergreifenden Herausforderungen unter Druck gesetzt. Der Zweite Weltkrieg lag als epochales Ereignis zurück, obgleich die Erinnerungen der Elterngeneration noch sehr präsent waren. Der Schock aufgrund der sich global abzeichnenden Folgen der Umweltverschmutzung stand ihnen gerade erst bevor. Die damalige Wirtschaft in Deutschland wurde auf den personellen Ressourcen der Baby-Boomer-Generation aufgebaut – und gibt in dieser Konsequenz auch heute noch die groben Rahmenbedingungen für den Bedarf an Arbeitsplätzen vor.

Die Generation X – zwischen Resignation, Burn-out und Altersteilzeit

Welcher Altersgruppe genau die Mitglieder der Bevölkerungskohorte der sogenannten Generation X entsprechen, variiert nach Autor und Ursprungsregion. In den USA wird die Folgegeneration der Baby-Boomer so bezeichnet. Der Autor Douglas Coupland machte mit seinem Roman *Generation X* den Begriff weltweit populär und schuf eine Kategorisierungsmethodik, der wir auch im Rahmen dieses Buches folgen. Gemeinhin werden diejenigen Menschen der Generation X zugeordnet, die zwischen 1965 und 1980 geboren wurden, einige Definitionen engen die Alterskohorte auf die Jahrgänge 1969 bis 1980 ein. Grundsätzlich zeichnen sich die X-ler dadurch aus, dass sie der ersten Generation angehören, die von den Folgen des Zweiten Weltkriegs nicht mal mehr ansatzweise beeinträchtigt wurden und – zumindest in Westdeutschland – seit ihrer Geburt ein Leben in (fragilem) Frieden und relativem Wohlstand führen. Nichtsdestotrotz drückte der Kalte Krieg, die atomare Abschreckung durch Overkill und die Bewusstwerdung der Konsequenzen der Umweltverschmutzung auf die Stimmung und führte vielfach zum Hinterfragen der eigenen privaten und beruflichen Existenz. Obgleich sie in Frieden und Wohlstand aufwuchsen, wurde ihnen schnell klar, dass sie Einbußen an Lebensqualität hinnehmen und auch für die Sünden ihrer Vorgängergenerationen einstehen müssen.

Die von ihren Eltern weitergegebene Leistungsorientierung bekam durch die Erkenntnis, dass es kein unbegrenztes Wachstum geben kann und auch nachhaltige Aspekte eine Rolle spielen, erste Risse. Das war der vorherigen Generation vielfach nicht bewusst – oder oft auch einfach egal. Nichtsdestotrotz wurde aus Mangel an Alter-

nativen und fehlenden gesellschaftlich akzeptierten Vorbildern weitergemacht wie bisher. Diese Scheuklappenmentalität führte nicht selten zu Burn-outs, zu innerer Kündigung aufgrund fehlender Sinnhaftigkeit oder zum Hinarbeiten auf den Vorruhestand oder die Altersteilzeit. Die Aussage »Die paar Jahre noch abreißen und dann endlich das Leben als Rentner genießen!« stellt ein typisches Paradigma der Generation X dar, um nicht auf den letzten Metern aufgeben und die grundsätzlichen Lebensentwürfe infrage stellen zu müssen.

Die Angehörigen dieser Generation stellen aktuell noch einen sehr hohen Anteil der berufstätigen Bevölkerung und reagieren sehr sensibel auf Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen. Die X-ler zu motivieren, länger als ihre Eltern zu arbeiten, um den Fachkräftemangel auszugleichen, stellt sich dementsprechend als eine sehr anspruchsvolle Aufgabe dar, deren Erfolgsaussichten noch völlig unklar sind. Entsprechend harsch fallen daher auch die Reaktionen von Vertretern der Generationen X, Y und Z auf Forderungen aus der Baby-Boomer-Kohorte aus, sich zusammenzureißen und die Ärmel hochzukrempeln. Diese Parolen werden vor allem von Unternehmern und Personen erhoben, die »ihren Beitrag geleistet« und »dieses Land mit aufgebaut« haben und »nicht mit ansehen können, wie Faulpelze und Mimosen die Errungenschaften echter Leistungsträger wieder verspielen«. Ob und inwieweit diese reflexhaften Polarisierungen die offenen Fragen des Phänomens Fachkräftemangel beantworten können, sei dahingestellt.

Die Vorstellungen der Generationen Y und Z

Die Millenials werden als Folgegeneration (geboren zwischen den frühen 1980er-Jahren und den späten

1990er-Jahren) konsequenterweise als »Y« bezeichnet. Das Ypsilon wird englisch ausgesprochen und soll durch den ähnlichen Klang wie »why« verdeutlichen, dass sich diese Bevölkerungskohorte vor allem durch das ständige Hinterfragen von Vorgaben, Rahmenbedingungen, Regeln und vermeintlichen Selbstverständlichkeiten auszeichnet.

Die Millenials stellen bereits 2015 ungefähr ein Fünftel der Bevölkerung und gleichzeitig auch der Arbeitskräfte. Den Millenials sind sowohl sinnerfüllende Arbeit als auch ausreichend Freizeit und Sicherheit wichtig. Leider lassen sich diese drei Komponenten nicht immer unter einen Hut bringen. Die Y-ler sind sehr technik- und internetaffin, durchweg gut ausgebildet (überdurchschnittlicher Anteil von Akademikern) und besitzen auch eine hohe Sensibilität für Gleichberechtigung, Antidiskriminierung und soziale Gerechtigkeit. Zwar sind diese Werte auch den vorhergehenden Generationen wichtig, die Millenials und bald auch die Generation Z (geboren zwischen 1997 und 2010) können durch den demografischen Wandel und den sich verschärfenden Fachkräftemangel aber endlich auch den Druck auf die Arbeitgeber aufbauen, um ihren Vorstellungen Nachdruck zu verleihen.

Sie ordnen nicht mehr ihr Leben ihrem Job unter, sondern entscheiden sich eher für einen Wechsel oder Komplett-Ausstieg, bevor sie sich weiter toxischen Arbeitsumgebungen aussetzen. Führungsverantwortung zu übernehmen, bedeutet für diese Generationen nicht mehr, auf Hierarchien zu setzen und mit Geld beziehungsweise anderen Nebenleistungen gelockt zu werden, sondern auf Ermächtigung, Selbstständigkeit, breite Verantwortungsspielräume und einen Vertrauensvorschuss zu bauen. Mit »Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser« können und wollen sie nichts mehr anfangen. Die bei

den Y-lern ausgeprägten Vorstellungen verstärken sich entsprechend bei den Z-lern.

Es gibt aber auch Schattenseiten der Generationen Y und Z. Das sehr ausgeprägte Selbstbewusstsein der nach 1980 geborenen Menschen kippt ab und an in Selbstüberschätzung um. Die grundsätzlich fehlende Bereitschaft, unangenehme Rahmenbedingungen zu akzeptieren, spitzt sich – insbesondere in den Augen der X-ler und Baby-Boomer – in mangelndem Durchhaltevermögen und einer vermeintlich erhöhten Tendenz zum Jammern und Kritisieren zu. Ob und wie sich diese Charakteristika dann tatsächlich im privaten und beruflichen Alltag niederschlagen, hängt natürlich von den individuellen Rahmenbedingungen, deren Wahrnehmung und der Persönlichkeit der involvierten Personen ab.

Der demografische Wandel, die Digitalisierung und die sehr unterschiedlichen Vorstellungen und Lebensentwürfe der aktuell noch an der wirtschaftlichen Wertschöpfung beteiligten Menschen führen also zu einer Situation, in der bestehende Strukturen weiterhin eine Nachfrage generieren, die aber von den verfügbaren Personalressourcen immer weniger befriedigt werden kann. Wie lässt sich nun übergreifend und wirksam auf politischer und gesellschaftlicher Ebene gegensteuern?

Die unzureichenden Gegenmaßnahmen der Politik

Was ist seit den Amtszeiten von Dr. Ursula von der Leyen und Andrea Nahles tatsächlich passiert? Welche Herausforderungen wurden konzertiert angegangen und bewältigt?

Im Gegensatz zu den euphorisch formulierten Reports, Maßnahmenkatalogen und Strategien sieht die Bilanz doch ziemlich ernüchternd aus. Schauen wir in die aktuelle Ausgabe der Fachkräftestrategie der Bundesregierung (erschienen im Oktober 2022), wird ein weiterer Zuwachs der Vakanzzeiten in Gesundheits-, Pflege-, Handwerks- und einzelnen technischen Berufen beschrieben. Das Bundesarbeitsministerium prognostiziert für die nächsten 10 bis 20 Jahre eine zunehmende Fachkräfteknappheit in bestimmten Branchen. Um welche es sich handeln könnte, wissen wir bereits. Zwar wurden verschiedene Maßnahmen identifiziert, um bei stagnierendem Bevölkerungsumfang und angesichts von Umwälzungen bei den beruflichen Anforderungen der Wirtschaft die Anzahl der mobilisierbaren Menschen zu erhöhen. Ob diese dann auch die erwarteten Ergebnisse und Erfolge bringen, lässt sich zumindest aktuell nicht bestätigen oder vorhersagen. Um welche Maßnahmen handelt es sich konkret?

Aktivierung der »Stillen Reserve«

Das Bundesarbeitsministerium zählt zur sogenannten Stillen Reserve alle Personen, die aufgrund ihrer schlechten Chancen am Personalmarkt keine Arbeit suchen, sich diese grundsätzlich aber schon wünschen. Es gehören auch Menschen zur Stillen Reserve, die in absehbarer Zeit nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind. Das Statistische Bundesamt nennt in seinen Erläuterungen zu Arbeitsmarktuntersuchungen hier einen Zeitraum von zwei Wochen. Laut Mikrozensus aus dem Jahr 2010 fallen circa 1,8 Millionen Menschen in Deutschland in diese Kategorie. So weit erst einmal zur rein zahlenmäßigen Identifikation dieses Potenzials.

Tatsächlich bezweifle ich sehr, ob die Aktivierung dieser Ressourcen überhaupt gelingen kann. Hier überdeckt wohl eher der Wunsch die ernüchternde Realität – dies

drückt sich bereits in der Namensgebung aus. Als »Reserve« bezeichnet man üblicherweise Personen, Material oder andere Ressourcen, die mit mehr oder weniger überschaubarem Aufwand wirklich reaktiviert oder genutzt werden können. Zur Kategorie der Stillen Reserve werden regelmäßig auch Frauen und ältere Personen gerechnet. Diese Menschen haben in der Regel einen guten Grund dafür, dass sie kurz- oder mittelfristig nicht arbeiten können. Fehlende Mobilität, Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Defizite bei der Integration von älteren Arbeitnehmern und andere Ursachen führt bereits der Arbeitskräftebericht des Bundesministeriums aus dem Jahr 2011 auf. Offensichtlich konnten die diesbezüglichen Rahmenbedingungen im Laufe der letzten elf Jahre nicht wesentlich verbessert werden – ein trauriges und völlig unbefriedigendes Fazit angesichts der stets sehr vollmundigen Versprechen der Politik.

Inwieweit war und ist die Politik in der Lage, effektiv gegenzusteuern?

Wie bereits erwähnt, sieht die diesbezügliche »Erfolgsbilanz« doch recht übersichtlich aus, das geben mittlerweile auch die verantwortlichen Stellen und Entscheidungsträger zu. Hätten alle Maßnahmen wie erwartet gegriffen, würden wir eine prosperierende Wirtschaft erleben, die endlich ihr ganzes Potenzial entfalten könnte. Dank der flächendeckend verfügbaren Spezialisten und Fachkräfte gäbe es keine Defizite im medizinischen und Pflegebereich mehr, die entfesselte Produktivität würde die Steuereinnahmen sprudeln lassen und der Investitionsstau in fast allen Bereichen, die

staatlicher/öffentlicher Verantwortung unterstehen, würde sich in Wohlgefallen auflösen. Die harte Realität sieht bekanntermaßen vollkommen anders aus. Welche Ursachen liegen dieser Diskrepanz zugrunde? Im Bereich der Politik, der öffentlichen Verwaltung, der kommunalen Zuständigkeiten, der Aufsichts- und Steuerungshoheit von Berufsverbänden und so weiter kristallisiert sich ein landestypischer und notorischer Bremser heraus: der deutsche Bürokratisierungswahn inklusive verschlimmbesserndem regulatorischen Perfektionismus. Folgende Aspekte wirken wohl schon »seit Kaisers Zeiten« negativ auf die Effektivität der deutschen Bürokratielandschaft ein.

Verkomplizierung aus Tradition und Prinzip

Was ursprünglich wohl aus ehrenvollen Gründen und zum Schutz der Bürger erdacht wurde, hat sich in Deutschland erstaunlich schnell zum Selbstzweck entwickelt. Es geht in vielen Bereichen nicht mehr darum, ob überhaupt eine staatliche Reglementierung notwendig ist, sondern nur noch um das Ausmaß der Einmischung. Viele Staatsdiener (die den eigentlichen Sinn des Wortes »Diener des Staates« spätestens bei der Verbeamtung aus dem Gedächtnis gestrichen haben) können sich schlicht und einfach nicht vorstellen, wie gewisse Abläufe, Prozesse und Innovationen ohne die Existenz einer zuständigen Behörde inklusive komplexem Zuständigkeits-Wirrwarr beginnen, existieren und sich dynamisch weiterentwickeln können. Daraus resultiert, dass jegliche Initiativen der Bürger (alias »Untertanen«) grundsätzlich darauf abzielen, den Staat zu hintergehen, in die eigene Tasche zu wirtschaften, Schaden zu verursachen und Beamte bloßzustellen. Zugegeben: Ich schreibe gerade ein wenig polemisierend, nicht alle »Staatsdiener« denken