

### Demographischer Wandel

#### Fachkräftemangel in Sicht

Durch den Kompromiss zur Zuwanderung kann der demographische Wandel hierzulande zwar nicht umgekehrt werden, die Folgen für den Arbeitsmarkt lassen sich aber mildern. Ohne weitere Maßnahmen wird sich die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte, das so genannte Erwerbspersonen-Potenzial, von derzeit fast 42 Millionen bis zum Jahr 2050 auf knapp 30 Millionen verringern. Die Zahl der Hochqualifizierten, also der Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss oder Meisterbrief, wird um knapp 2 Millionen auf 8,9 Millionen sinken. Dieser Fachkräftemangel wird, wenn nichts geschieht, auch einfachere Arbeitsplätze gefährden. Betriebe, die keine Ingenieure finden, die neue Maschinen konstruieren, brauchen auch weniger Mitarbeiter, welche die Produkte bauen, warten, transportieren oder vermarkten.

Arbeitsmarktpolitische Strategien, um den Rückgang des Arbeitsangebots aufzufangen, bestehen in der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren und Geringqualifizierten sowie einer arbeitsmarktgesteuerten Zuwanderung. So werden die Unternehmen künftig stärker auf ältere Arbeitnehmer zurückgreifen müssen. Denn der Anteil der 45- bis 59-Jährigen am Erwerbspersonen-Potenzial steigt von derzeit rund 30 Prozent bis 2050 auf schätzungsweise 37 Prozent. Die arbeitsfähigen Bundesbürger werden dann durchschnittlich 42,5 Jahre alt sein; momentan liegt der Schnitt bei etwa 40 Jahren. Unternehmen werden deshalb mit Weiterbildung, flexiblen Arbeitszeiten und einem speziell auf Ältere zugeschnittenen Arbeitsumfeld dafür sorgen müssen, dass diese in Sachen Motivation und Leistungsfähigkeit mithalten können. Aber auch die älteren Mitarbeiter selbst sollten alle Hebel in Bewegung setzen, um ihre Qualifikation auf dem neuesten Stand zu halten.

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, Studie im Rahmen der Arbeit des Roman Herzog Instituts, Köln 2004, 424 Seiten, 36 Euro. Bestellung über Fax: (02 21) 49 81-4 45 oder via E-Mail: [div@iwkoeln.de](mailto:div@iwkoeln.de)**

**Gesprächspartner im IW:** Holger Schäfer, Telefon: (0 30) 2 78 77-1 24  
Susanne Seyda, Telefon: (02 21) 49 81-7 40



# Deutschland AG verliert Personal

**Nach fast dreijährigem Ringen haben sich Regierung und Opposition in der vergangenen Woche auf die Grundzüge eines Zuwanderungsgesetzes geeinigt. Deutschland braucht ein solches Gesetz dringend. Denn die demographischen Umwälzungen bringen es mit sich, dass die Unternehmen künftig auf immer weniger verfügbare Arbeitskräfte zurückgreifen können. Mit Zuwanderung allein ist es jedoch nicht getan. Vielmehr sollte die Politik auch mehr Jugendlichen, Frauen und Älteren den Weg in die Erwerbstätigkeit ebnen – etwa mittels einer besseren Kinderbetreuung sowie kürzeren Schul- und Ausbildungszeiten.**

„Kinder kriegen die Leute sowieso“, hatte Konrad Adenauer einst behauptet. Heute würde der erste Kanzler der Bundesrepublik wohl ein anderes seiner berühmten Zitate bemühen: „Was interessiert mich mein Geschwätz von gestern.“ Denn mit seiner Einschätzung lag Adenauer grundlegend daneben. Schon seit einiger Zeit bekommen die Deutschen wesentlich weniger Nachwuchs als noch in den Wirtschaftswunder-Jahren. Gleichzeitig werden die Menschen immer älter. Die Folge: Die hiesige Bevölkerung schrumpft und altert zugleich. Und dieser demographische Wandel spiegelt sich auch auf dem Arbeitsmarkt wider (Grafik):

**Die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte, das so genannte Erwerbspersonen-Potenzial, wird voraussichtlich von derzeit fast 42 Millionen bis zum Jahr 2050 auf knapp 30 Millionen einbrechen.**

Schon jubeln Optimisten, dass sich die Arbeitslosigkeit damit praktisch von selbst in Luft auflöse. Würden sich nämlich in Zukunft weniger Menschen um eine gleich bleibende Zahl an Jobs bemühen, dann schrumpfe automatisch das Heer der Arbeitslosen.

Doch diese Hoffnung wird sich wohl nicht erfüllen – im Gegenteil: Die demographischen Umwälzungen verschärfen so manches Problem auf dem Arbeitsmarkt noch. So müssen zunächst einmal immer

weniger Beitragszahler für immer mehr Empfänger von Sozialleistungen aufkommen. Gelingt der Bundesregierung die Reform der umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme nicht, wird dieser Trend die Personalzusatzkosten in die Höhe treiben. Und eine Verteuerung der Arbeit bedeutet letztlich nichts anderes, als dass die Unternehmen auf Einstellungen verzichten.

Zudem droht Deutschland schon in naher Zukunft ein Fachkräftemangel, der ebenfalls viele Arbeitsplätze gefährdet. Denn an jeder Stelle für eine Spitzenkraft hängen zahlreiche einfachere Jobs

dran. Können die Betriebe beispielsweise keine talentierten Ingenieure finden, die neue Maschinen konstruieren, dann verlieren sie Kunden und brauchen daher auch weniger Mitarbeiter, welche die Produkte bauen, warten, transportieren oder vermarkten.

Um solche negativen Auswirkungen des demographischen Wandels abzuwenden, bieten sich drei Hebel an:

**1. Erwerbsbeteiligung erhöhen.** Ziel muss sein, einen größeren Teil der Bevölkerung Deutschlands ins Arbeitsleben zu bringen. Bislang sieht es damit eher mau aus:

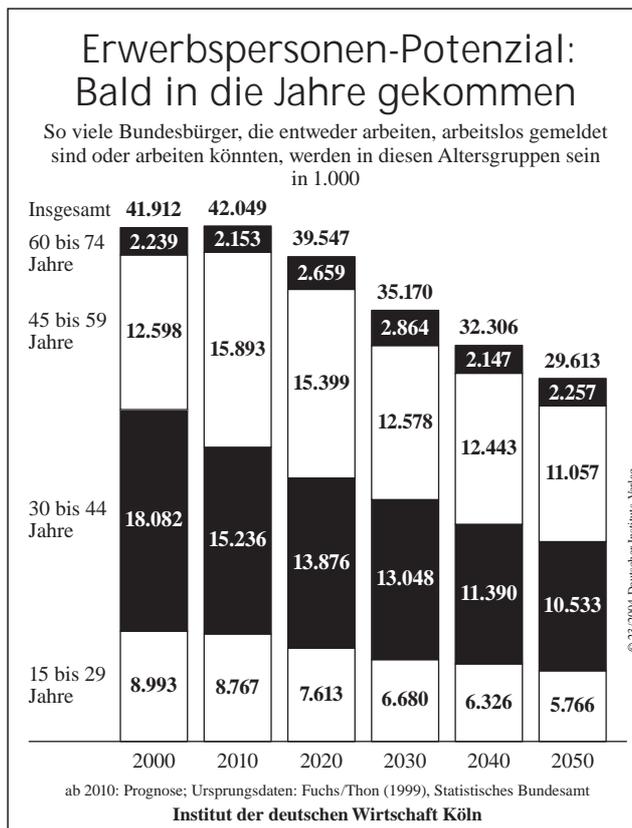
**Nur 71,5 Prozent der Bundesbürger im Alter von 15 bis 65 Jahren wollen eine Job oder haben bereits einen – in den Niederlanden sind es dagegen 76 Prozent und in Schweden sogar 79 Prozent.**

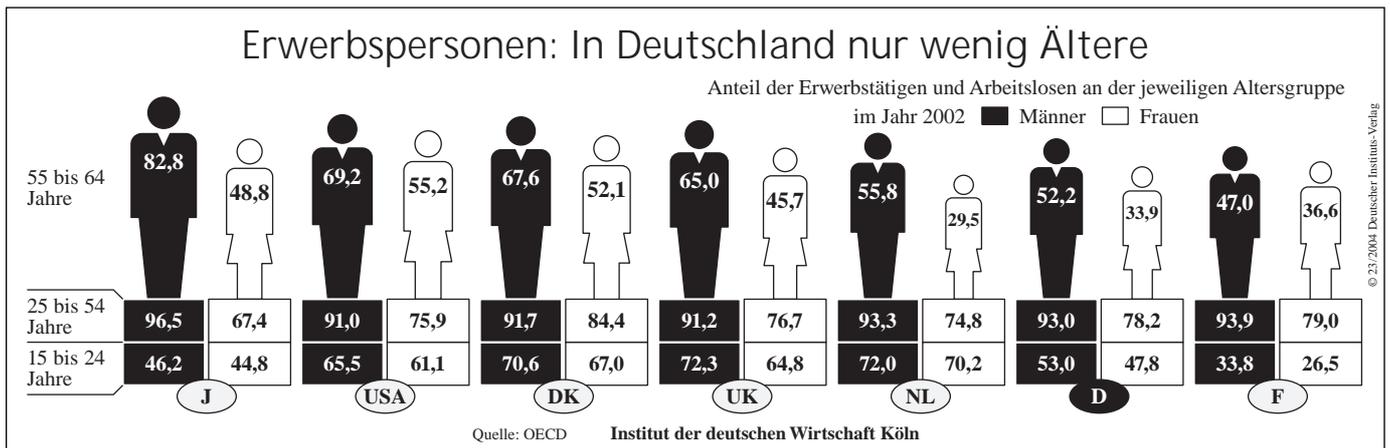
Gelänge es, die Erwerbsbeteiligung etwa auf das Niveau Schwedens zu hieven, stünden den Unternehmen rund 4,1 Millionen zusätzliche potenzielle Arbeitskräfte zur Verfügung. Bleibt zu klären, wie sich mehr Menschen für Tätigkeiten im Büro und in der Werkhalle erwärmen lassen. Experten verweisen auf drei Adressaten:

**Frauen.** Auf den ersten Blick scheint es um die Frauen gar nicht so schlecht bestellt zu sein. Immerhin ist der Anteil der 25- bis 54-jährigen Erwerbspersonen unter ihnen hierzulande etwa genauso hoch wie in vielen anderen Industriestaaten. Das schlummernde Potenzial offenbart denn auch vielmehr ein Vergleich mit den Männern (Grafik Seite 5):

**Während hierzulande 93 Prozent der 25- bis 54-jährigen Männer arbeiten oder es zumindest möchten, trifft dies nur auf rund 78 Prozent der Frauen dieser Altersgruppe zu.**

Sicherlich wollen einige Frauen keinen bezahlten Job,





weil sie sich lieber um die Familie kümmern. Viele andere würden dagegen gerne arbeiten, können aber nicht: Die Unternehmensberatung McKinsey fragte im Jahr 2002 nicht erwerbstätige Mütter, warum sie keiner Arbeit nachgehen. Acht von zehn der westdeutschen Mütter von Vorschulkindern antworteten, es gebe in ihrem Wohnort schlichtweg keine ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten für den Nachwuchs.

Für die Politik ist das ein Wink mit dem Zaunpfahl. Gebraucht werden z.B. ein größeres Angebot an Kita-Plätzen für Vorschulkinder und zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten am Nachmittag. Dadurch bekäme auch der Arbeitsmarkt die dringend benötigte Entlastung:

**Wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen um knapp 5 Prozentpunkte steigt, dann entspricht das einem zusätzlichen Angebot von rund 866.000 Arbeitskräften.**

**Ältere.** In den Unternehmen hierzulande trifft man wesentlich weniger ältere Kollegen als in vielen anderen Ländern. Das hat vor allem zwei Gründe. Zum einen ziehen sich die Bundesbürger früher aufs Altenteil zurück. So gehen deutsche Arbeitnehmer im Durchschnitt schon mit knapp 61 Jahren in Rente. Die US-Amerikaner verabschieden sich dagegen im Schnitt mit rund 65 Jahren in den Ruhestand, die Japaner sogar erst mit 69 Jahren. Zum anderen zögert so mancher Betrieb, einen älteren Mitarbeiter anzuheuern, weil ihm meist ein höherer Lohn und ein strenger Kündigungsschutz zustehen als Jüngeren. Daher sollten die Anreize zur Frühverrentung gekappt und die Senioritätsprivilegien überdacht werden, da-

mit in Zukunft mehr ältere Menschen am Erwerbsleben teilnehmen können.

**Jugendliche.** Sie starten in Deutschland vergleichsweise spät ins Berufsleben. In Großbritannien etwa tummeln sich fast 69 Prozent der unter 25-Jährigen bereits auf dem Arbeitsmarkt. In Deutschland dagegen ist es aufgrund der vielen Jahre, die der Nachwuchs in der Schule, Lehre oder Universität verbringt, nur rund die Hälfte dieser Altersgruppe. Eine Verkürzung der Schul- und Studienzeiten ließe die Zahl der Erwerbspersonen um rund 400.000 ansteigen (vgl. iwd Nr. 10/2004). Allerdings darf diese Reform nicht zulasten der Ausbildungsqualität gehen.

**2. Arbeitszeit verlängern.** Seit 1970 ist die tarifliche Jahresarbeitszeit um 14 Prozent gesunken. Mittlerweile arbeiten die Deutschen 8 Prozent weniger als die Engländer und sogar 18 Prozent kürzer als die Amerikaner. In Zeiten des demographischen Wandels ist dieser Luxus kaum mehr drin. Damit weniger Menschen ein wachsendes Sozialprodukt erwirtschaften können, müssen eben alle ein bisschen mehr arbeiten – denn der Produktivitätsanstieg und ein verstärkter Einsatz von Kapital werden die Lücke wohl nicht schließen können.

**3. Zuwanderung forcieren.** Vergangene Woche sind sich Regierung und Opposition in den Verhandlungen über ein Zuwanderungsgesetz endlich wieder näher gekommen – das wurde höchste Zeit. Schließlich braucht Deutschland gut qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland, weil sich der Rückgang der Arbeitskräfte allein durch eine Ausschöpfung des heimischen Erwerbspersonen-Potenzials nicht auffangen

lässt. Wie die Details des Gesetzes nun aussehen, bleibt abzuwarten. Wichtig ist, dass sich die Zuwanderung künftig entsprechend den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarkts steuern lässt. Dazu bietet sich beispielsweise ein Punktesystem an, wie es Australien und Kanada bereits praktizieren.

All diese Maßnahmen dämpfen den Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Doch der demographische Wandel bringt noch eine weitere tief greifende Veränderung mit sich: Die Unternehmen werden künftig zunehmend auf ältere Arbeitnehmer zurückgreifen müssen. So steigt der Anteil der 45- bis 59-Jährigen am Erwerbspersonen-Potenzial von derzeit rund 30 Prozent bis 2050 auf schätzungsweise 37 Prozent. Gleichzeitig bricht der Anteil der 30- bis 44-Jährigen um 8 Prozentpunkte auf knapp 36 Prozent ein. Die Konsequenz:

**Die arbeitsfähigen Bundesbürger werden 2050 durchschnittlich 42,5 Jahre alt sein – derzeit liegt der Schnitt bei etwa 40 Jahren.**

Ob die alternden Belegschaften an Produktivität einbüßen werden, hängt vor allem von den Unternehmen ab. Sie müssen etwa mit Weiterbildungen, flexiblen Arbeitszeiten und einem speziell auf Ältere zugeschnittenen Arbeitsumfeld dafür sorgen, dass in die Jahre gekommene Angestellte in Sachen Motivation und Leistungsfähigkeit mithalten können. Auch die Beschäftigten tragen Verantwortung, mittels Weiterbildungen ihre Qualifikation auf dem neuesten Stand zu halten.

\*) Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Perspektive 2050 – Ökonomik des demographischen Wandels, Studie im Rahmen der Arbeit des Roman Herzog Instituts, Köln 2004, 424 Seiten, 36 Euro, Bestellung über Fax: (02 21) 49 81-4 45 oder via E-Mail: div@iwkoeln.de