



# Demografischer Wandel macht Paradigmenwechsel erforderlich

Der demografische Wandel stellt Staat und Gesellschaft vor große Herausforderungen. Die Chefvolkswirte der Sparkassen-Finanzgruppe betonen: Ein konstruktiver Umgang mit der Entwicklung ist notwendig. Dafür sind verschiedene Paradigmenwechsel erforderlich.

- Die demografische Entwicklung belastet die öffentlichen Haushalte und wirkt sich auf die Verfügbarkeit von Fachkräften aus. Die Rentenbezugsdauer im Verhältnis zur Rentenbeitragsphase hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen und erschwert die Finanzierung.
- Ungenutzte Ressourcen im Inland müssen mobilisiert werden. Hierzu zählt neben der Aktivierung Älterer die Ausweitung der Arbeitszeit von Menschen in Teilzeit. Ein besonderes Augenmerk sollte darüber hinaus auf die Ausbildung von Kindern und Jugendlichen gerichtet werden. Gute Bildungspolitik belebt auch den Arbeitsmarkt.
- Entscheidend ist es, die Attraktivität der Arbeit zu erhöhen. Anreize, Flexibilisierung und individuelle Lösungen zur Arbeitszeit sollten dabei im Fokus stehen.
- Chancen liegen auch in der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Dies ist allerdings keine Einbahnstraße, denn der Fachkräftemangel ist mittlerweile ein internationales Problem und bewirkt auch eine Abwanderung von Fachkräften (Brain Drain). Die erfolgreiche Anwerbung ist daher in Kombination mit der Standortattraktivität insgesamt zu sehen.

21. November 2023

## **Autoren**

Marion Dezenter – Helaba  
Uwe Dürkop – Berliner Sparkasse  
Dr. Ulrich Kater – DekaBank  
Dr. Moritz Kraemer – LBBW  
Christian Lips – NORD/LB  
Dr. Jürgen Michels – BayernLB  
Dr. Timo Plaga  
– Sparkasse Hannover  
Dr. Reinhold Rickes – DSGV  
Dr. Gertrud Traud – Helaba  
Prof. Dr. Carsten Wesselmann  
– Kreissparkasse Köln

## **Koordinatorin:**

Dr. Sonja Scheffler  
[sonja.scheffler@dsgv.de](mailto:sonja.scheffler@dsgv.de)

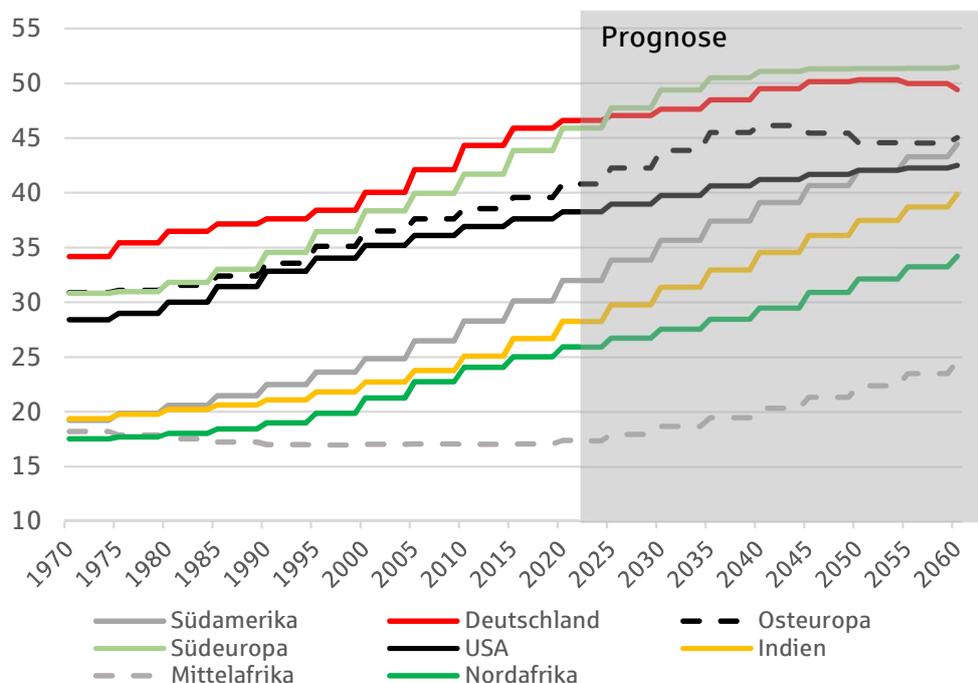
## Alterung – ein Zeichen von Fortschritt

Alterung hat ein schlechtes Image. Ökonomisch verkürzt gründet dies auf der These „Jüngere bringen die Wirtschaft weiter, Ältere belasten sie“. Wachstumsrelevant sind aber der (im Alter in der Regel abnehmende) Umfang des Arbeitsvolumens sowie die Produktivität je Arbeitsstunde. In Deutschland haben die Altersgruppen ab 60 Jahren einen Anteil von insgesamt rund 30 Prozent an der Gesamtbevölkerung – wirtschaftlich und politisch ein enormes Gewicht. Politiker, oft selbst im entsprechenden Alter, sind daher mit Maßnahmen zurückhaltend, die Wählerstimmen kosten könnten.

Dass die gesellschaftliche Alterung als bedrohlich gewertet wird, ist mittlerweile fest im hiesigen Denken verankert. Warum ist das so? Zunächst ist die höhere Lebenserwartung unter anderem Ausdruck von besserer Ernährung und technischem Fortschritt. Dass die Vereinten Nationen (UN) beispielsweise in ihrer Prognose für Afrika und Südamerika von einem kräftig steigenden Medianalter ausgehen, ist sicherlich auch diesen Erfolgen zuzurechnen. In Europa hält sich der Alterungstrend bereits seit den 1970er-Jahren. Niedrige Geburtenraten und zunehmende Langlebigkeit treiben diese Entwicklung weiter. Deutschland ist hier ganz vorne mit dabei – eine Mahnung, Probleme in den Blick zu nehmen und zügig die richtigen Weichen zu stellen.

*Alterungsprozess weltweit*

**Abb. 1: Alterung weltweit – Ausmaß variiert, Entwicklung Medianalter, UN-Bevölkerungsprognose mittlere Variante**



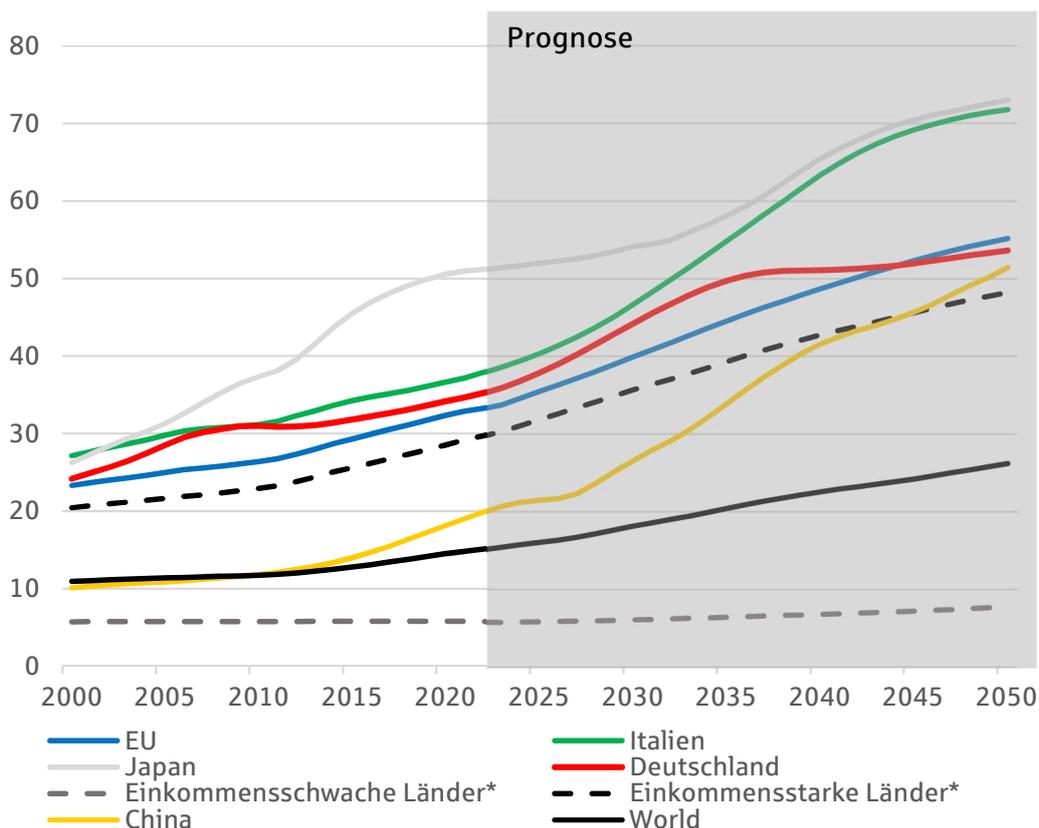
Quelle: Macrobond, Helaba Research & Advisory

Wenig hilfreich ist dabei die häufig beobachtbare Konfrontation älterer und jüngerer Bevölkerungsgruppen. Für einen kreativen Umgang mit der Thematik gilt es, Vorteile zu kombinieren und gedanklich Festgefahrenes in Frage zu stellen.

## Wo liegt das Problem?

Im Vergleich der Lebensphasen wird in der Regel die mittlere Phase ab 20 oder 25 Jahren bis zur Rente als die produktivste und für Wirtschaft sowie Gesellschaft einträglichste Phase angesehen. Ab dem Eintritt in das Berufsleben wird oft zusätzlich sogenannte Care-Arbeit (für Kinder oder Eltern) gestemmt, was den Staat entlastet. Zum Teil kommt weiteres Engagement hinzu, zum Beispiel in Vereinen. Außerdem werden die meisten Anschaffungen getätigt, Wohneigentum erworben und eingerichtet, d. h. das Wirtschaftswachstum angekurbelt und Steuern gezahlt.

**Abb. 2: Hoher Altersabhängigkeitsquotient – eine Wohlstanderscheinung,** Anteil > 65-Jähriger an der Erwerbsbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren in Prozent, Projektion Weltbank



Quelle: Macrobond, Helaba Research & Advisory, \*Einkommensgrenzen 2022: Bruttonationaleinkommen pro Kopf über 13.205 bzw. unter 1.085 Dollar

## **Apokalyptische Reiter des demografischen Wandels: 1. Belastung der öffentlichen Haushalte**

Die Weltbank prognostiziert für die nächsten Jahre einen unverminderten Anstieg des Altersabhängigkeitsquotienten, also der über 65-Jährigen, bezogen auf die Bevölkerung im Erwerbsalter. Damit verschiebt sich tendenziell die Zielrichtung der Staatsausgaben. Für Kinder und Jugendliche investiert der Staat unter anderem in Kinderbetreuung, Schulen und Universitäten – Investitionen, die sich später für die Gesellschaft auszahlen.

Demgegenüber wird das Alter vor allem mit sinkenden Steuereinnahmen und höheren Ausgaben der Renten- und Krankenversicherung assoziiert. Aufgrund einer höheren Lebenserwartung nimmt die Rentenbezugsdauer potenziell zu, was die Thematik weiter verschärft. Denn ab dem Rentenalter verschiebt sich der Schwerpunkt von finanziellen Beiträgen an den Staat hin zum Abruf von Leistungen. Die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) finanziert sich dabei nur zum Teil aus Beitragszahlungen. Zuschüsse des Bundes zur allgemeinen Rentenversicherung belaufen sich insgesamt auf rund 26 Prozent der Rentenausgaben.

*Steigende Rentenausgaben*

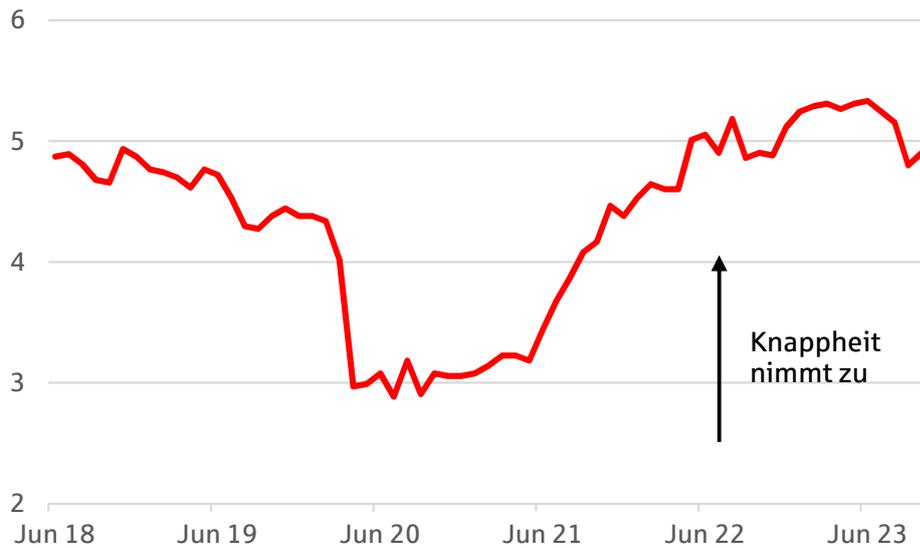
Zwischen 2022 und 2027 geht die Finanzplanung von einem Anstieg der Rentenversicherungsleistungen des Bundes um rund ein Viertel auf 134,6 Mrd. Euro aus. Gemessen an den Einnahmen des Bundes (ohne Berücksichtigung der Nettokreditaufnahme) liegt der Anteil aufgrund der geplanten steigenden Einnahmen auch 2027 noch bei knapp 30 Prozent (2022: 29,6 Prozent).

## **2. Ausweitung des Fachkräftemangels**

Die Probleme, die die Verschiebung der Altersstruktur in Deutschland und anderen Industrieländern mit sich bringt, zeigen sich auch auf dem Arbeitsmarkt. Durch Renteneintritt sind in den letzten Jahren jeweils 800.000 bis 900.000 Personen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, die nur zum Teil durch nachfolgende Generationen ersetzt werden. Beim Fachkräftemangel schlagen die Unternehmen daher Alarm, ersichtlich etwa beim Arbeitskräfteknappheits-Index des Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB), der nur vorübergehend durch die Pandemie zurückgegangen war. Die größten Engpässe gibt es demnach aktuell in sozialen und pflegenden bzw. betreuenden Berufen, aber auch im Handwerk und in der IT.

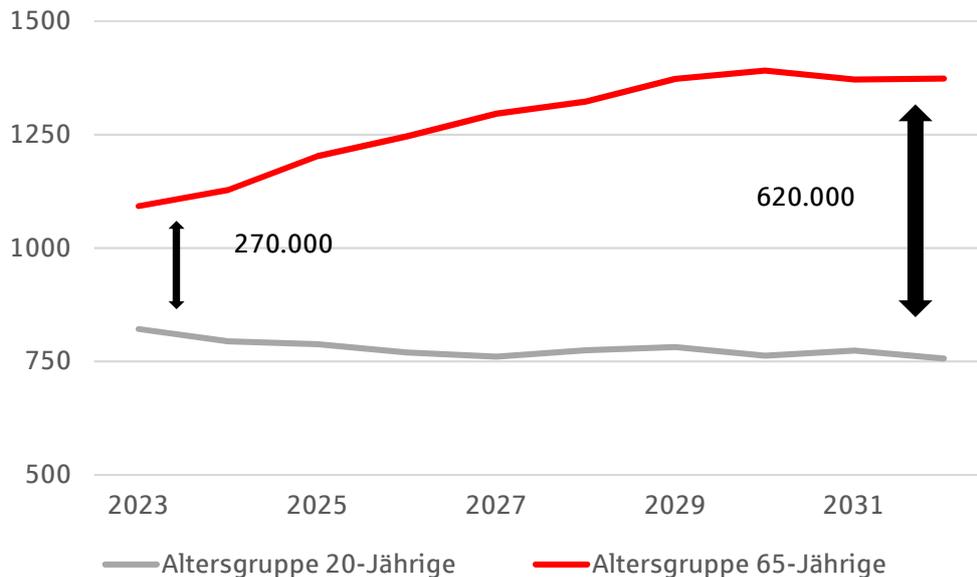
*Knappheit verschärft sich*

**Abb. 3: Aufwärtstrend bei Arbeitskräfteknappheit, Probleme bei der Stellenbesetzung wegen Arbeitskräftemangel**



Quelle: IAB, Helaba Research & Advisory, Skala von 1-10

**Abb. 4: Entwicklung der Alterskohorten 20- bzw. 65-Jährige, Prognose bis 2032, Bevölkerung in Deutschland, Jahrgangsstärke in Tausend**



Quelle: Bevölkerungsvorausschätzung Destatis, Helaba Research & Advisory

Für die Zukunft zeichnet sich eine weitere Verschärfung der Knappheit ab: Nach den Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamts wird die Altersgruppe der 65-Jährigen, die absehbar aus dem Erwerbsleben ausscheidet, im Vergleich zu den 20-Jährigen, die an der Schwelle zum Berufsleben stehen, immer größer.

Damit sind die heutigen Verhältnisse nur eine Vorahnung künftiger Engpässe und die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern verbessert sich. Gesamtwirtschaftlich nimmt damit der Kostendruck aufgrund steigender Löhne zu. Verschärft werden inflationäre Tendenzen zudem dadurch, dass in einer alternden Gesellschaft der konsumtive gegenüber dem produzierenden Anteil mutmaßlich zunimmt.

### **3. Abnehmende Flexibilität und Innovationskraft**

Bei zunehmender Alterung stellt sich die Frage, ob eine Gesellschaft ihre Innovationskraft und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten kann – insbesondere bei hoher Regulierungsdichte. Mangelnde Anpassung an neue Herausforderungen steigert das Risiko, international abgehängt zu werden und belastet das Wirtschaftswachstum. Nimmt die aktive Bevölkerung zahlenmäßig ab, könnte eine höhere Produktivität das ausgleichen. Die Entwicklung der letzten Jahre ist hier nicht ermutigend. Allerdings sorgt künstliche Intelligenz (KI) derzeit für intensive Diskussionen und dürfte an Bedeutung gewinnen. Bereits heute werden mit KI Prozesse optimiert, unter anderem in der Medizin (Diagnostik), in der Landwirtschaft, im Marketing und im Finanzsektor. Die Chancen möglicher Produktivitätsgewinne durch KI sind hoch, ob sie aber umgesetzt werden, bleibt abzuwarten<sup>1</sup>.

Eine im Alter abnehmende Spartätigkeit kann darüber hinaus eine Bremswirkung auf Investitionen entfalten: Um den Lebensstandard trotz Einkommenseinbußen beim Übergang vom Gehalt auf Rentenbezüge zu halten, wird häufig Vermögen verzehrt, das als Kapital für Investitionen dann nicht zur Verfügung steht. Da die einkommensstarken Länder jedoch insgesamt mit einer alternden Gesellschaft konfrontiert sind, wird die Lösung kaum in einer Entlastung durch Kapitalimporte liegen.

*Rückläufige Spartätigkeit  
reduziert Kapitalangebot*

### **Demografiefolgen – Stellschrauben für mehr Nachhaltigkeit**

Nachhaltiges Handeln heißt, ein System höchstens bis zur Grenze seiner dauerhaften Tragfähigkeit zu belasten. Dazu braucht es einen planvollen Umgang mit knappen Ressourcen, insbesondere ist Verschwendung zu vermeiden. Eine Patentlösung für die meistgenannten Probleme der demografischen Entwicklung mag es nicht geben, wohl aber einzelne Ansatzpunkte.

---

<sup>1</sup> Zu den enormen wirtschaftlichen Potenzialen von KI hatten wir uns im letzten Standpunkt „Wirtschaft im Wandel“ im Oktober 2023 geäußert.

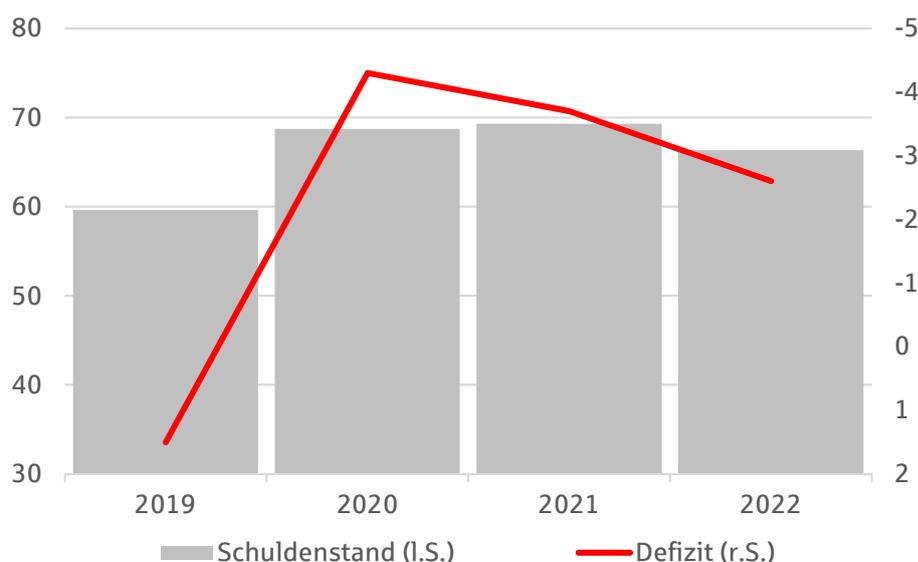
## Staatshaushalt: Konsolidierungserfolge nutzen für Bildungsinvestitionen

Die öffentliche Verschuldung in Deutschland ist im EU-Vergleich moderat (66 Prozent zu 84 Prozent des BIP). Krisenbekämpfung und Wachstumseinbußen haben jedoch ihre Spuren hinterlassen und der jüngste Anstieg der Kapitalmarktzinsen verteuert den Schuldendienst. Ob die vom Finanzminister für 2023 veranschlagten Zinsausgaben von rund 40 Mrd. Euro (8,4 Prozent der Gesamtausgaben) ausreichen, muss sich noch erweisen. Der Sparkurs sollte daher eine Priorität bleiben, um Spielraum für zukunftsorientierte Ausgaben zu schaffen. Bei der Bildung etwa lag Deutschland mit 8,8 Prozent der öffentlichen Ausgaben zuletzt etwas unter dem EU-Durchschnitt (9,4 Prozent).

Umso wichtiger ist es bei einer alternden Bevölkerung, die Sozialsysteme zu stabilisieren bzw. zu entlasten. Als Stellschrauben werden unter anderem folgende Maßnahmen diskutiert: die weitere Erhöhung des Rentenalters unter Einbeziehung der steigenden Lebenserwartung, die Anhebung von Beitragsbemessungsgrenzen, die Aufnahme von Beamten und Selbstständigen in die GRV und die Ausgliederung bzw. Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen. Zu bedenken sind allerdings nicht nur steigende Einnahmen, die mit einzelnen Maßnahmen verbunden sind, sondern auch die höheren Ansprüche, die sich aus einer Ausweitung von Einzahlungen ergeben und dann wiederum das System beanspruchen. Konkrete Reformen zeichnen sich bei den genannten Aspekten aktuell nicht ab.

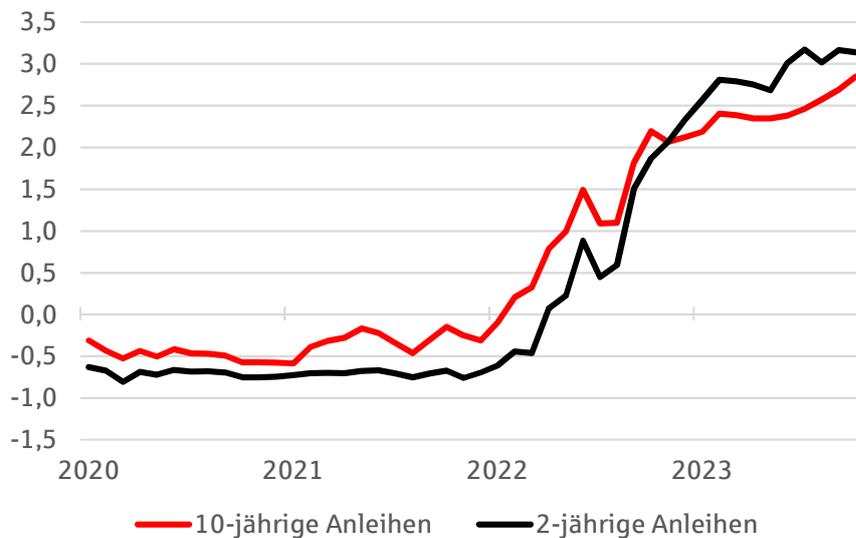
*Sozialsysteme entlasten*

**Abb. 5: Sparkurs im Blick behalten, Öffentlicher Schuldenstand und Defizit, Prozent des BIP**



Quelle: Macrobond, Helaba Research & Advisory

**Abb. 6: Zinsanstieg verteuert Schuldendienst, Rendite kurz- und langfristiger Bundesanleihen, Monatsdurchschnitte, in Prozent**



Quelle: Macrobond, Deutsche Bundesbank, Helaba Research & Advisory

Neuland betritt die Regierung mit der „Aktienrente“, in die 2023 zunächst 10 Mrd. Euro aus Krediten fließen sollen. Basis ist die „Stiftung Generationenkapital“. Erstmals soll so eine kapitalmarktbasierende Komponente das Umlagesystem ergänzen und ab ca. 2037 den Staat entlasten. Mit Blick auf skandinavische Länder, wo die Altersvorsorge seit Jahren Fondskomponenten enthält, ist die Einbeziehung des Kapitalmarkts als weitere Säule im deutschen Rentensystem eine sinnvolle Ergänzung, wenn sie ausreichend mit Kapital ausgestattet wird. Zudem muss geklärt werden, inwieweit ein solcher Fonds zusammen mit der Kreditwirtschaft gemanagt werden kann. Ob der vom Finanzminister für die kommenden Jahre anvisierte dreistellige Milliardenbetrag ausreicht, um eine nennenswerte Entlastung zu bringen, ist fraglich.

### **Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel: Trends stoppen – Reserven heben**

Am Arbeitsmarkt stellt sich die Frage, ob die zur Verfügung stehenden Ressourcen effizient genutzt werden. Dabei rücken mögliche Arbeitsreserven in den Blick: Personen im Erwerbsalter, die bereit wären, neu eine Beschäftigung aufzunehmen, oder Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufstocken könnten. Bei den 20- bis 64-Jährigen in Deutschland ist die Erwerbsbeteiligung mit 81 Prozent (EU-Durchschnitt: 75 Prozent) bereits hoch. Besonders bei den 60- bis 64-Jährigen ist sie in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Gleichwohl ist hier mit rund zwei Drittel (EU rund 51 Prozent) noch etwas Luft nach oben. Bei den 65- bis 69-Jährigen hat sich die Beteiligung in den letzten zehn Jahren verdoppelt, sie ist mit aktuell rund 20 Prozent aber noch ausbaufähig (EU rund 15 Prozent). Eine weitere Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters über die aktuell laufenden Maßnahmen hinaus könnte sich allerdings als kontraproduktiv erweisen

und zu Ausweichreaktionen führen, zumal das Rentenalter im europäischen Vergleich bereits hoch ist. Erfolgreicher dürften Anreizsysteme, Flexibilität und individuelle Lösungen sein, die längeres Arbeiten zu einer eigenen Entscheidung und damit attraktiv machen.

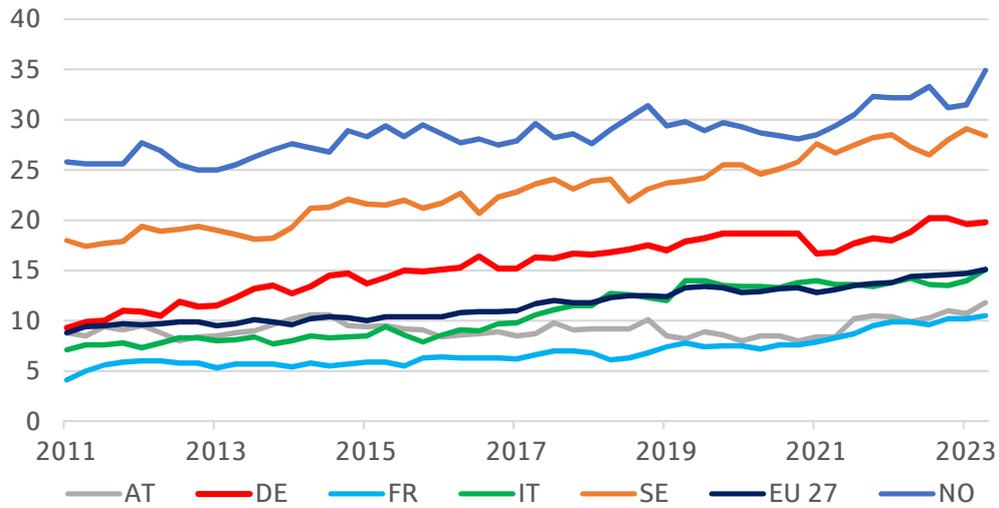
Eine weitere Reserve ist das Arbeitsvolumen von Teilzeitkräften. Dies gilt insbesondere für Frauen mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft in den mittleren Altersgruppen. Insgesamt liegt die Teilzeitquote von Frauen in Deutschland um 20 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Der Anteil derer, die unfreiwillig in Teilzeit sind, ist mit rund 6 Prozent zwar niedrig. Eine bessere Integration von Zuwanderern, eine größere finanzielle Attraktivität von Mehrarbeit (Stichworte Steuern und Abgaben) sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie dürften sich aber auf den Arbeitsumfang positiv auswirken. Trotz erhöhter politischer Aufmerksamkeit für das Thema kränken Fortschritte häufig am Personalmangel, sodass Kindergärten ihre Öffnungszeiten einschränken und der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz nicht eingelöst werden kann. Das heißt: Fachkräftemangel bewirkt zusätzlichen Fachkräftemangel.

*Fachkräftemangel bewirkt  
Fachkräftemangel*

Mehr Aufmerksamkeit benötigt auch das Thema Bildungsgerechtigkeit. Noch immer prägt die Herkunft die Bildungschancen, zum Teil schon ab dem Kindergarten. Ist etwa die Vergabe von Plätzen kompliziert, bleiben Bildungsreserven unausgeschöpft. Wenn Jugendliche ohne Abschluss von der Schule abgehen, ist das Ressourcenverschwendung. Seit Jahren ist die Zahl der Schulabbrecher mit rund 6 Prozent hoch. Die Folgen sind drastisch: Während 2022 hierzulande fast 90 Prozent der Personen mit hohem Ausbildungslevel einen Arbeitsplatz hatten, lag die Quote bei niedrigem Level nur bei 65 Prozent. Für den Ausbildungserfolg sind unter anderem gute Sprachkenntnisse, Lerntechniken und soziale Kernkompetenzen unabdingbar. Für deren Erwerb wird allerdings Fachpersonal benötigt.

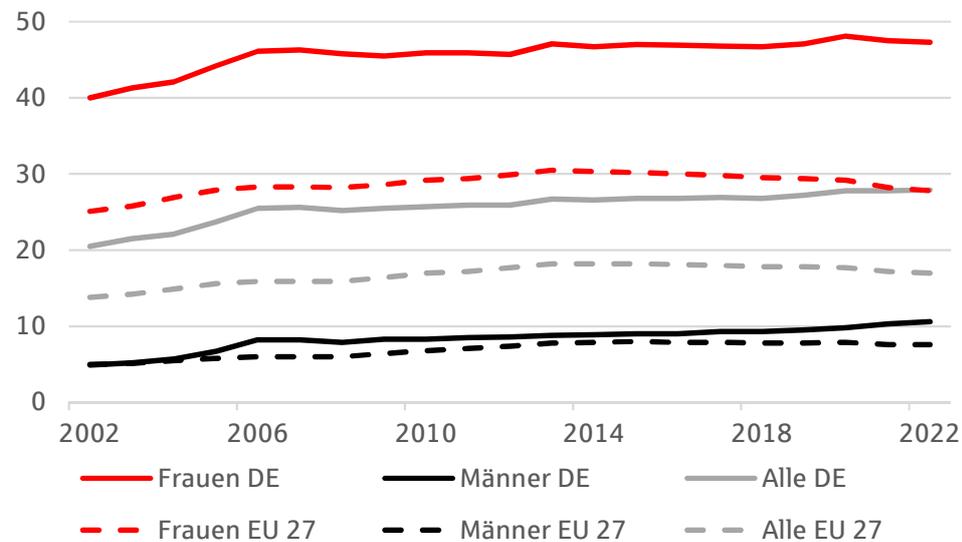
Auch im Berufsleben müssen Bildungsreserven im Blick behalten werden. Eine weitsichtige Personalplanung und eine konsequente Förderung lebenslangen Lernens helfen, Engpässen frühzeitig entgegenzuwirken. Hier sind die Arbeitnehmer gefordert, am Ball zu bleiben und sich weiterzubilden. Die Arbeitgeber müssen prüfen, ob nicht Umschulung oder Fortbildung kostspieligeren Vorruhestandsregelungen vorzuziehen sind.

**Abb. 7: Erwerbstätigenquote bei Älteren steigt, Erwerbstätige in der Altersgruppe 65-69 Jahre, Anteil in Prozent**



Quellen: Macrobond, Helaba Research & Advisory

**Abb. 8: Teilzeitquote vor allem bei Frauen hoch, Teilzeitquote 20- bis 64-Jährige, in Prozent**



Quellen: Macrobond, Helaba Research & Advisory

## **Demografie und Migration – eine mögliche Win-win-Situation**

In den letzten Jahren zielten einige Regierungsinitiativen darauf, die Rahmenbedingungen für Familien zu verbessern. Jedoch hatten selbst großzügige staatliche Leistungen wie Elterngeld, zusätzliche Elternzeit für Väter oder der Anspruch auf einen Kita-Platz wenig Einfluss auf die Geburtenrate. Sie stieg von 1,37 Kindern je Frau 2007 (Einführung des Elterngeldes) bis 2021 auf 1,58 und ging im vergangenen Jahr wieder auf 1,46 zurück. In etlichen anderen europäischen Ländern ähnelt die demografische Entwicklung der hiesigen. Im EU-Durchschnitt lag die Geburtenrate 2021 sogar knapp unter dem deutschen Wert.

Eine wesentlich jüngere Bevölkerungsstruktur weisen afrikanische Länder auf, vor allem in der Mitte des Kontinents. Mit deutlich höheren Geburtenraten von vier bis sechs Kindern je Frau und einem Medianalter von 17 Jahren – d. h. die Hälfte der Bevölkerung ist im Kindes- und Jugendalter – verfügt diese Region über ein großes demografisches Potenzial. Dass gerade hier auch die Länder mit dem weltweit niedrigsten Pro-Kopf-BIP zu finden sind, verdeutlicht, dass seine Entfaltung derzeit nicht gelingt. Etwas abgeschwächt gilt dies auch für einige asiatische Länder, zum Beispiel das bevölkerungsreiche Indien. Abgesehen davon, dass es mit dem bloßen Anwerben von Arbeitskräften nicht getan wäre, da es sich ohne entsprechende Qualifizierung „nur“ um ein Beschäftigtenpotenzial handelt, würde der Wegzug aus den Herkunftsländern auch bedeuten, dass dieses Potenzial dort fehlt.

*Migration + Qualifikation*

## **Kommen, um zu bleiben – Risiko „Brain Drain“**

Und schließlich ist es nicht damit getan, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben – das Bleiben muss einen Mehrwert haben. Dabei sind auch diejenigen im Blick zu behalten, die schon immer oder lange hier sind. Dass dies nicht selbstverständlich ist, zeigt ein Vergleich der Auswanderungsraten. Hier weist Deutschland im OECD-Vergleich nach dem Vereinigten Königreich und Polen die dritthöchste Rate auf. Die Nettoemigration deutscher Staatsbürger ist seit 20 Jahren positiv, Tendenz zunehmend. Bei einem Durchschnittsalter der Auswanderer von 37 Jahren ist dies im Hinblick auf fehlende Fachkräfte durchaus schmerzhaft. Will man dem Fachkräftemangel durch Einwanderung begegnen, muss die erfolgreiche Anwerbung auch in Kombination mit der Standortattraktivität insgesamt gesehen werden. Sprachliche Präferenzen etwa sind zwar kaum zu beeinflussen, Hürden zu senken, zum Beispiel durch Bürokratieabbau, ist jedoch ein Ansatzpunkt.

*Bürokratieabbau für höhere Standortattraktivität*

Denn die gezielte Anwerbung Qualifizierter aus dem Ausland ist mit erheblichem Regulierungsaufwand verbunden. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz zur Steigerung qualifizierter Zuwanderung, das in Teilen ab

November in Kraft tritt, sieht unter anderem eine vereinfachte Visavergabe sowie ein Punktesystem vor, das Sprachkenntnisse, Berufserfahrung sowie Potenzial belohnt. Die Regierung hofft auf bis zu 75.000 zusätzliche qualifizierte Arbeitskräfte pro Jahr. Ob die dafür erforderliche Effizienz der Verwaltung erreicht wird, bleibt abzuwarten. Rasches Handeln ist auch bei der Integration von Geflüchteten mit Bleibeperspektive erforderlich, denn die Zuwanderung aus Krisengebieten hat drastisch zugenommen – ein Trend, der absehbar anhalten dürfte.

## **Klimabedingte Migration schon jetzt mitdenken**

In der Zuwanderungspolitik sind künftig außerdem klimabedingte Migrationsbewegungen zu berücksichtigen. Betroffen sind oft Gebiete mit hohen Einwohnerzahlen, wie Indien, Nigeria und Indonesien. Es ist davon auszugehen, dass die Effekte in den nächsten Jahren deutlicher spürbar werden. Bei einem Wegzug aus klimatisch bedrohten Gebieten dürften dann auch entferntere Länder zum Ziel der Migranten werden.

Eine Chance für beide Seiten könnte in einem stärkeren Engagement internationaler Konzerne vor Ort liegen: Lokale Ausbildung könnte eine Basis für eine internationale Beschäftigung sein. Kontakte zum potenziellen Zielland im Falle der Auswanderung könnten geknüpft werden. Gleichzeitig würde das Engagement der Unternehmen den Zugang zu den dortigen Märkten erleichtern und einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung dieser Länder leisten.

*Lokale Ausbildung, internationale Beschäftigung*

Diesen Weg geht beispielsweise der Maschinenbverband (VDMA) mit seiner Initiative „Fachkräfte für Afrika“ und Ausbildungszentren unter anderem in Nigeria, Botswana und Kenia. Ähnlich gelagert ist das Programm „Skills Experts“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Der Nutzen wird sich zwar vermutlich erst mittelfristig zeigen, notwendige Bildungs- und Verwaltungsstrukturen müssen jedoch wegen des Planungsvorlaufs jeweils zeitnah geschaffen werden. Die Anregung des Sachverständigenrats für Integration und Migration im aktuellen Jahresgutachten zu neuen Visaformaten wie einem Klima-Arbeitsvisum sind in diesem Themenfeld nur ein Baustein.

## **Schlussfolgerung: Stabilität aus der Flexibilität**

Was sich aktuell zeigt, sind die Auswirkungen eines Trends, der vor Jahrzehnten angelegt wurde. Eine Umkehrung, zumal kurzfristig, zeichnet sich nicht ab. Der gesellschaftliche Alterungsprozess wird vor allem dann zum Problem, wenn man die Entwicklung einfach fortschreibt. Was nicht zu ändern ist, erfordert einen kreativen und konstruktiven Umgang – mehr Flexibilität, um Stabilität zu gewinnen.

Weit stärker als bisher sollte die Politik brachliegende Ressourcen im Inland mobilisieren. Ein Augenmerk muss dabei Kindern und Jugendlichen gelten,

die riskieren, die Schule ohne Abschluss zu verlassen. Die Teilzeitquote von Frauen ist ein weiterer Ansatzpunkt. Der akute Mangel an Betreuungsplätzen konterkariert dies. Fraglich ist allerdings, ob eine Vollerwerbstätigkeit beider Eltern anzustreben ist.

Ressourcen finden sich nicht nur in jungen Generationen. Die Aktivierung Älterer bietet ein großes Arbeitskräftereservoir. Bei Berufen mit überdurchschnittlicher körperlicher oder mentaler Beanspruchung ist eine längere Lebensarbeitszeit allerdings problematisch zu sehen. In den letzten Jahren schon verstärkte Maßnahmen zur Prävention sowie zur Unterstützung der körperlichen und mentalen Fitness sollten von den Betrieben im Eigeninteresse ausgebaut werden.

Eine weitere Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters über die aktuell laufenden Maßnahmen hinaus könnte sich allerdings als kontraproduktiv erweisen und zu Ausweichreaktionen führen, zumal das Rentenalter im europäischen Vergleich bereits hoch ist. Wer unbedingt früher in Rente gehen oder weniger arbeiten will, um die berufliche Belastung zu reduzieren, wird einen Weg dafür finden oder andernfalls unmotiviert arbeiten, vielleicht sogar erkranken. Deshalb dürften Flexibilisierung, Anreize und individuelle Lösungen zielführender sein. Das können finanzielle bzw. steuerliche, aber auch nichtfinanzielle Anreize sein. Dies hat über die Generationen hinweg Gültigkeit, wird allerdings bislang vor allem für Newcomer im Job thematisiert.

*Flexibilisierung, Anreize,  
individuelle Lösungen*

Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland bietet Chancen, ist allerdings keine Einbahnstraße. Der Fachkräftemangel ist mittlerweile ein internationales Problem und bewirkt auch eine Abwanderung von Fachkräften (Brain Drain). Die erfolgreiche Anwerbung ist daher in Kombination mit der Standortattraktivität zu sehen.

Insgesamt gilt es, stärker die Chancen zu nutzen und nicht nur die Bedrohungen zu sehen. Beispiele wie der wachsende Einsatz von Quereinsteigern in Mangelberufen, die Wiedereinstellung pensionierter Fachkräfte und der Entfall von Zuverdienstgrenzen bei Altersrenten seit 1. Januar 2023 schaffen Flexibilität und zeigen, dass die Anforderungen des demografischen Wandels Bewegung in feste Strukturen bringen. Wenig Bewegung ist allerdings bei der ablehnenden Haltung der Bevölkerung gegenüber einer staatlich verordneten längeren Wochen- oder Lebensarbeitszeit zu erwarten. Wer (wieder-)gewählt werden will, dürfte bei diesem Thema Zurückhaltung üben.

Für eine gelingende Anpassung an den demografischen Wandel wird noch der ein oder andere Paradigmenwechsel notwendig sein. Dazu zählt ein Kulturwandel hin zu einem generell positiven Verständnis von Arbeit. Ist das auf der eigenen Stelle nicht möglich, dürfte rascher als in früheren Zeiten

*Paradigmenwechsel  
erforderlich*

gewechselt werden. Dies erfordert auch bei den Unternehmen mehr Flexibilität. Sie werden sich vom Ideal perfekter Lebensläufe sowie junger und gleichzeitig erfahrener Bewerber verabschieden müssen. Auch einige Gewissheiten über Ältere sind zu überprüfen: Möglicherweise ist bei attraktiver Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine viel größere Bereitschaft vorhanden, sich länger beruflich zu engagieren, als oft vermutet. Bei einer Neuausrichtung der (Unternehmens-)Politik darf allerdings nicht auf Qualität und Professionalität verzichtet werden. Die frühzeitige Suche nach kreativen Lösungen hilft, unausgereifte Notlösungen zu vermeiden.

# Disclaimer

Das vorliegende Positionspapier der Chefvolkswirte entspricht nicht notwendigerweise der Haltung aller Institutionen der Sparkassen-Finanzgruppe.

# Impressum

## Herausgeber

Deutscher Sparkassen- und Giroverband e.V.  
Charlottenstraße 47, 10117 Berlin  
Telefon: 030 20225-5303  
DSGV-Volkswirtschaft@dsgv.de

## Redaktionsschluss dieser Ausgabe

14.11.2023

## Gestaltung

Franz Metz, Berlin

## Bildnachweis

Unsplash/Tyler Nix

## Verantwortlich

Dr. Thomas Keidel – DSGV  
Direktor  
Leitung Financial Markets & Economics  
thomas.keidel@dsgv.de

Dr. Reinhold Rickes – DSGV  
Chefvolkswirt  
Stellv. Abteilungsleiter  
Financial Markets & Economics  
reinhold.rickes@dsgv.de

## Hinweis

Alle Publikationen dieser Reihe finden Sie unter  
<https://www.dsgv.de/positionen.html#standpunkte>

ISSN

2509-3851