

# »» Job-Boom ohne Ende? Was wir jetzt tun können, damit wir in Zukunft genügend Fachkräfte haben

Nr. 216, 16. Juli 2018

Autor: Martin Müller, Telefon 069 7431-3944, martin.müller@kfw.de

Die Beschäftigung in Deutschland steigt seit nunmehr dreizehn Jahren. Gleichzeitig hat sich die Arbeitslosigkeit halbiert. Einen derart langen Aufschwung am Arbeitsmarkt hat die deutsche Wirtschaft seit mehr als 50 Jahren nicht erlebt. Offenbar hat Deutschland das richtige Rezept für eine erfolgreiche Beschäftigungspolitik gefunden.

Der zunehmende Fachkräftemangel nährt allerdings die Sorge, dass der Job-Boom bald ein Ende finden könnte, weil am Arbeitsmarkt der Nachwuchs knapper wird. Dies würde nicht nur die heimischen Unternehmen treffen, sondern auch zu wachsenden Engpässen im Güter- und Dienstleistungsangebot führen. Zusätzlich wecken Digitalisierung und globaler Wettbewerb bei vielen Beschäftigten Ängste vor Arbeitsplatzverlusten.

Beide Sorgen sind begründet: Die demografische Entwicklung lässt einerseits erwarten, dass der Fachkräftemangel sich im nächsten Jahrzehnt verstärken wird. Nach 2030 dürfte er ohne Gegenmaßnahmen in weiten Teilen der Wirtschaft zu gravierenden Engpässen führen. Eine beschleunigte Automatisierung der Produktion kann andererseits zu Entlassungen führen, auch wenn an anderer Stelle Arbeitskräfte gesucht werden. Dies erhöht die Anforderungen an Qualifizierung sowie berufliche und räumliche Flexibilität der Betroffenen.

In diesem Beitrag wird untersucht, welche Ursachen das deutsche „Jobwunder“ ermöglicht haben. Aus den Befunden werden Antworten abgeleitet, wie die Herausforderungen am Arbeitsmarkt durch den demografischen Wandel und die Digitalisierung ohne gravierende Fehlentwicklungen bewältigt werden können. Die Analyse legt nahe, dass frühzeitiges Handeln geboten ist, auch um die Digitalisierung als Chance zu höherer Produktivität aktiv zu gestalten.

## Was brachte die Wende am Arbeitsmarkt?

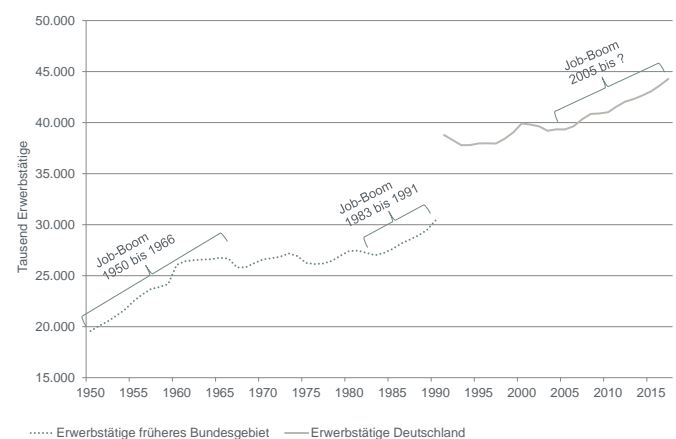
Von der ersten Ölkrise bis 2005 hatte sich in Deutschland ein Sockel an Arbeitslosigkeit aufgebaut, der sich mit jeder Rezession erhöhte. 2005 erreichte die Zahl der registrierten Arbeitslosen den höchsten Stand in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Die Agenda 2010 mit den Hartz-Reformen sollte eine Trendwende einleiten. Und tatsächlich

gibt es in ganz Europa kaum ein Land, das seitdem ähnliche Arbeitsmarkterfolge aufweisen kann:

- Die Zahl der Erwerbstätigen stieg von 2005 bis 2017 um 5 Mio. – die längste Phase steigender Erwerbstätigkeit seit 1966 (Grafik 1).
- Die Zahl der Arbeitslosen halbierte sich auf 2,5 Mio.
- Die Zahl der Langzeitarbeitslosen halbierte sich auf rund 900.000 (Grafik 2).
- Die Zahl der Unterbeschäftigten in Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen bei der Bundesagentur für Arbeit hat um 200.000 abgenommen.
- Die mittlerweile 470.000 arbeitssuchenden Flüchtlinge haben die positive Bilanz kaum beeinträchtigt.

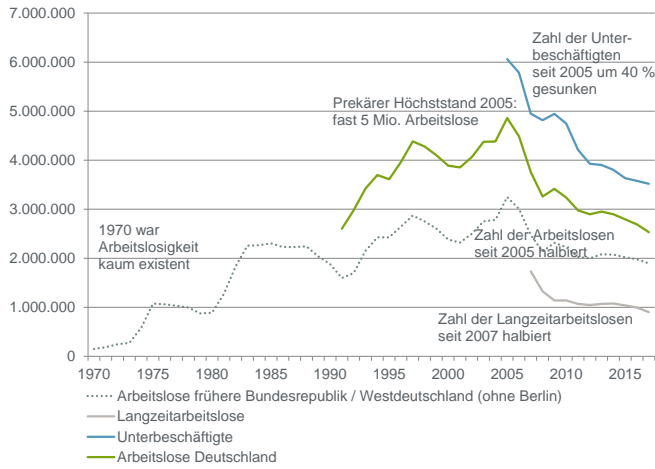
Diese Erfolge sind jedoch nur zum Teil auf die Agenda 2010 zurückzuführen. Ihnen liegt ein ganzes Bündel von Ursachen zu Grunde, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

## Grafik 1: Der längste Beschäftigungsboom seit 1966 – wie lange hält er an?



Quelle: Destatis.

**Grafik 2: Die Wende am Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit nach 40-jährigem Aufwärtstrend halbiert**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

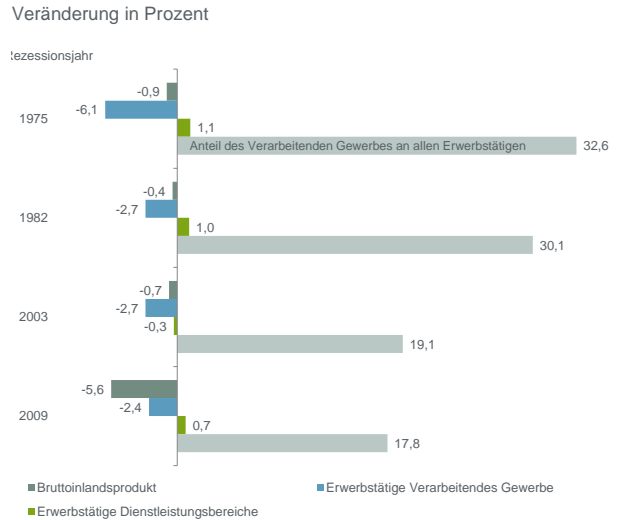
**Ursache 1: Als Folge von Globalisierung und Digitalisierung sind krisenfeste Arbeitsplätze entstanden**

An der Beschäftigungsentwicklung nach der Finanzkrise fällt eine Besonderheit auf: Im Gegensatz zu den Rezessionsjahren 1975, 1982 und 2003 brach 2009 zwar das Bruttoinlandsprodukt ein, nicht jedoch die Zahl der Erwerbstätigen. Dieser außergewöhnlichen Resistenz des Arbeitsmarktes ist es zu verdanken, dass der aktuelle Job-Boom nunmehr 13 Jahre angehalten hat.

Die womöglich bedeutendste Ursache dafür ist die stark gestiegene Bedeutung des Dienstleistungssektors. Denn in allen Rezessionen ging die Erwerbstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe deutlich zurück. Allerdings fiel dies 2009 weit weniger ins Gewicht, weil der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den Erwerbstätigen von 32,6 % 1975 (frühere Bundesrepublik) auf 17,8 % 2017 (Deutschland) zurückgegangen ist (Grafik 3). Die Zahl der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich ist dagegen auch in Rezessionsjahren in der Summe weiter gestiegen. Das einzige Jahr seit 1970, in dem die Erwerbstätigkeit aller Dienstleistungsbereiche zusammen sank, war 2003.

Der globale Wettbewerb hat dazu beigetragen, dass deutsche Industrieunternehmen durch technische Innovationen die Arbeitsproduktivität gesteigert und weniger produktive Produktionsprozesse in Schwellen- und Entwicklungsländer verlagert haben.<sup>1</sup> Seit den 70er-Jahren haben wirtschaftliche Schocks diesen Prozess angestoßen und beschleunigt. Die Warenexporte der deutschen Industrie stiegen seit 1991 so stark, dass sich die Exportquote für Waren von 21 auf 38 % des BIP erhöhte. Gleichzeitig wurde die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigem um 80 % erhöht und ein Viertel der Arbeitsplätze abgebaut.

**Grafik 3: Der Bedeutungsgewinn der Dienstleistungen stabilisiert in Rezessionen die Beschäftigung**



Quelle: Destatis.

Durch den verringerten Arbeitskräftebedarf in der Industrie und den begleitenden Strukturwandel konnte in den Dienstleistungsbereichen eine Vielzahl neuer Jobs entstehen, die dem globalen Handelswettbewerb kaum ausgesetzt sind und auch in Konjunkturkrisen Bestand hatten. Allein ein Drittel der in den letzten 10 Jahren zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze entfiel auf die Bereiche Gesundheit, Pflege und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht und öffentliche Verwaltung. Ein weiteres Fünftel wurde durch Dienstleistungen der Informationstechnologie, den Einzelhandel und die Gastronomie geschaffen. Alles Branchen, die von heimischer Dienstleistungsnachfrage abhängen, die konjunkturell relativ wenig schwankt. Der von der Globalisierung und Digitalisierung mitgeprägte Strukturwandel ist somit ein bedeutender Grund, warum das Risiko, arbeitslos zu werden, heute in Deutschland so gering ist wie seit 35 Jahren nicht mehr, jedenfalls für den Großteil der Beschäftigten.

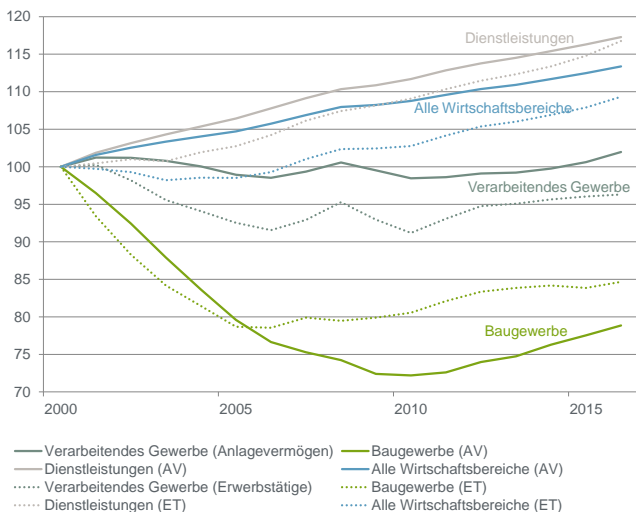
**Ursache 2: Industrieunternehmen haben in der Finanzkrise weniger Beschäftigte entlassen**

2009 sackte das Bruttoinlandsprodukt um 5,6 % ab. Die Bruttowertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe brach um fast 20 % ein. Die Zahl der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe sank jedoch lediglich um 2,4 %. Hierzu dürften Arbeitszeitkonten, insbesondere aber die umfangreichen Zahlungen von Kurzarbeitergeld beigetragen haben.<sup>2</sup> Die Zahl der Kurzarbeiter schnellte 2009 von etwa 100.000 auf über 1 Mio. in die Höhe.

**Ursache 3: Relativ hohe Investitionen im Dienstleistungssektor**

Seit 2005 hat der Dienstleistungssektor 4,4 Mio. Erwerbstätige gewonnen, das Verarbeitende Gewerbe dagegen nicht einmal 400.000. Dafür waren vor allem die unterschiedlichen Investitionen verantwortlich. Das Nettoanlagevermögen zu konstanten Preisen wuchs in den Dienstleistungsbereichen von 2000 bis 2016 um 17 %<sup>3</sup>, Im Verarbeitenden Gewerbe lediglich um 2 % (Grafik 4).

**Grafik 4: Investitionsstärke bei Dienstleistern, Investitionsschwäche im Verarbeitenden Gewerbe**

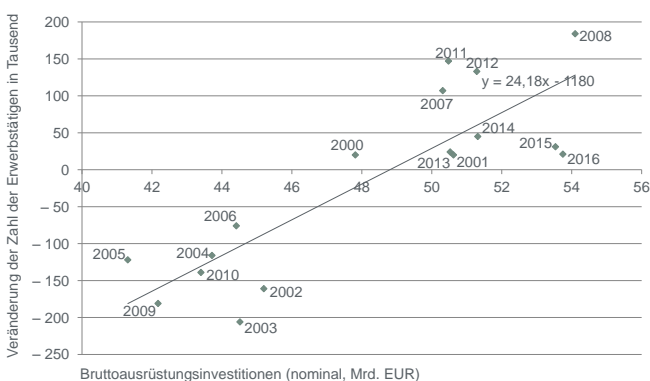


Quelle: Destatis.

Im Verarbeitenden Gewerbe ist der lineare Zusammenhang zwischen den Ausrüstungsinvestitionen und der Beschäftigungsentwicklung weit höher als im Dienstleistungsbereich. Der Korrelationskoeffizient zwischen der Zahl der Erwerbstätigen und den Ausrüstungsinvestitionen liegt dort für den Zeitraum 2000 bis 2016 bei 0,85.<sup>4</sup> Der geringe Beschäftigungsanstieg im Verarbeitenden Gewerbe lässt sich somit vor allem mit der Investitionsschwäche bei den Ausrüstungen erklären. Eine lineare Regression ergibt, dass in dem Zeitraum 1 Mrd. EUR Ausrüstungsinvestitionen gut 24.000 Arbeitsplätze geschaffen haben (Grafik 5).

Zwar könnte der Beschäftigungsrückgang im Verarbeitenden Gewerbe durch die Auslagerung von Dienstleistungen (z. B. Reinigungs- und Wartungsarbeiten, Rechtsberatung, Datenverarbeitung) an externe Dienstleister überzeichnet worden sein. Das Potenzial für Auslagerungen im Verarbeitenden Gewerbe ist Untersuchungen zufolge jedoch schon seit den 90er-Jahren weit gehend ausgeschöpft.<sup>5</sup>

**Grafik 5: Die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe hängt stark von den Ausrüstungsinvestitionen ab**

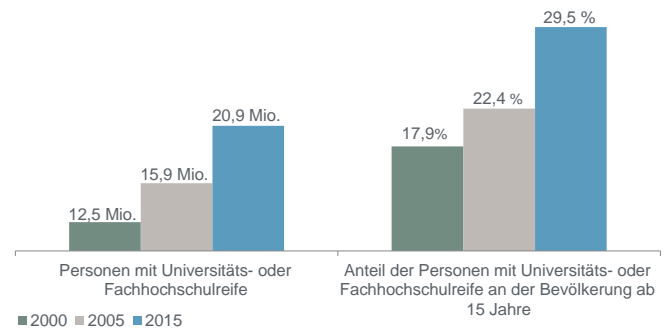


Quelle: Destatis.

**Ursache 4: Die (berufliche) Bildung der Deutschen hat sich wesentlich verbessert**

Im Jahr 2000 hatten 18 % der Bevölkerung die Hochschulreife, 2015 waren es fast 30 % (Grafik 6). Die Arbeitslosenquote für Hochschulabsolventen ist mit 2,3 % erheblich niedriger als für andere Qualifikationen (Grafik 7). Für Fachkräfte mit einer Lehre ist sie 1,6-mal so hoch, für Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss 8-mal.

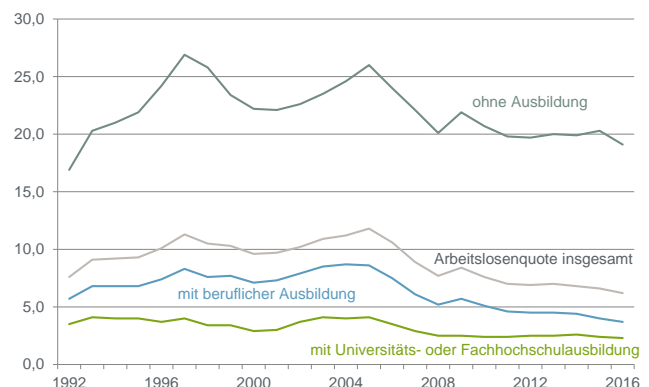
**Grafik 6: Immer mehr Deutsche haben Hochschulreife**



Quelle: Destatis.

Hochschulabsolventen kommt zugute, dass sie beruflich und räumlich meist flexibler einsatzbereit sind. Auch deshalb wirkten sich wirtschaftliche Schocks wie die Ölpreiskrisen und der Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft weit weniger stark auf die Arbeitslosigkeit von Akademikern aus. Eine betriebliche Ausbildung ist aber nicht grundsätzlich mit einem höheren Jobrisiko verbunden. Für Meister und Techniker liegt die Arbeitslosenquote etwas niedriger als für Hochschulabsolventen. Zudem hängt das Arbeitslosigkeitsrisiko stark vom erlernten Beruf ab. So waren nach einer IAB-Analyse 17 % der Maler und Lackierer und 10 % der Frisöre der Ausbildungsjahrgänge 2013 und 2014 nach bestandener Prüfung mindestens 4 Monate arbeitslos. Bei Altenpflegern waren es dagegen nur 3 % und bei Bankkauffleuten 2 %.<sup>6</sup>

**Grafik 7: Eine Ausbildung senkt das Arbeitslosigkeitsrisiko auf einen Bruchteil**



Quelle: IAB.

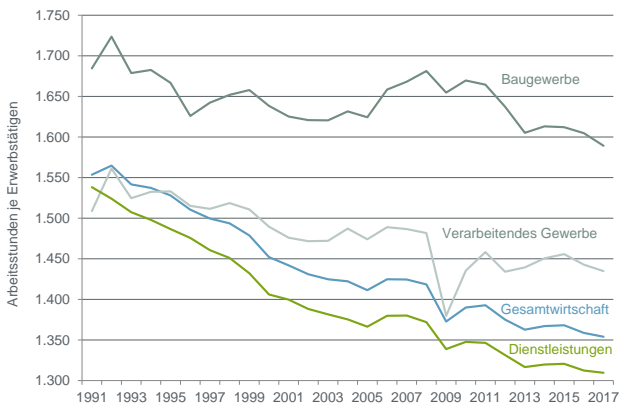
**Ursache 5: Teilzeit hat vor allem die Erwerbstätigkeit von Frauen weiter erhöht**

2005 arbeitete ein Erwerbstätiger im Schnitt 1.411 Stunden, 2017 waren es noch 1.354 Stunden (Grafik 8). Ein Rückgang um 57 Stunden mag gering erscheinen. Wenn jedoch 44 Mio. Erwerbstätige 4 % weniger arbeiten, können bei glei-

cher Gesamtarbeitszeit 1,8 Mio. zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Zumindest rechnerisch wurde so mehr als ein Drittel der neuen Arbeitsplätze durch kürzere Arbeitszeiten ermöglicht. Die Deutschen arbeiten nicht weniger, sie verteilen die Erwerbsarbeit nur auf mehr Köpfe.

Zum Rückgang der Arbeitszeit pro Beschäftigten hat besonders die starke Ausweitung von Teilzeitarbeit beigetragen. Seit der Einführung des Rechtes auf Teilzeit im Jahr 2001 stieg die gesamtwirtschaftliche Teilzeitquote von 20 auf 27 %. Nahezu die Hälfte der Frauen arbeitet heute Teilzeit, meist aus familiären Gründen. Der Anspruch auf Teilzeitarbeit, bezahlte und unbezahlte Berufspausen und das vergrößerte Angebot an Kitas und Ganztagschulen haben die Aufnahme einer Erwerbsarbeit gerade für Eltern und Pflegenden erleichtert. Die Erwerbsquote von Frauen stieg seit 2000 von 61 auf 75 %, die von Männern von 77 auf 83 %.

**Grafik 8: Die Arbeitszeit je Beschäftigten ist gesunken, dadurch haben mehr Menschen Arbeit**



Quelle: Destatis.

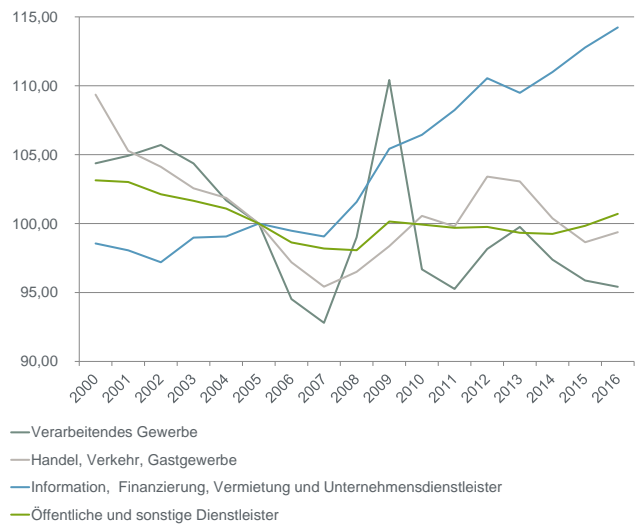
**Ursache 6: Beschäftigungssichernde Lohnsteigerungen haben die Lohnstückkosten stabil gehalten**

Von 2000 bis 2017 blieben die realen Lohnstückkosten für die deutsche Wirtschaft nahezu unverändert. Das bedeutet, dass die Unternehmen den Anstieg der Lohnkosten, der über den Produktivitätsanstieg hinausging, meistens in die Preise weitergeben konnten. Seit 2005 stieg zudem die Beschäftigung. Offenbar führte der Anstieg der Arbeitsproduktivität seitdem insgesamt nicht zu einem Arbeitsplatzabbau durch arbeitssparende Investitionen.

Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe machte sich das Bemühen um arbeitsplatzsichernde Lohnabschlüsse bemerkbar. Die realen Lohnstückkosten gingen hier seit 2000 um rund 9 % zurück (Grafik 9, Box 1). Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass von 1991 bis 2008 ein Viertel der Industriearbeitsplätze abgebaut wurden.

**Grafik 9: Sinkende Lohnstückkosten dürften Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe mit stabilisiert haben**

Reale Lohnstückkosten (2005=100)



Quelle: Destatis, eigene Berechnungen.

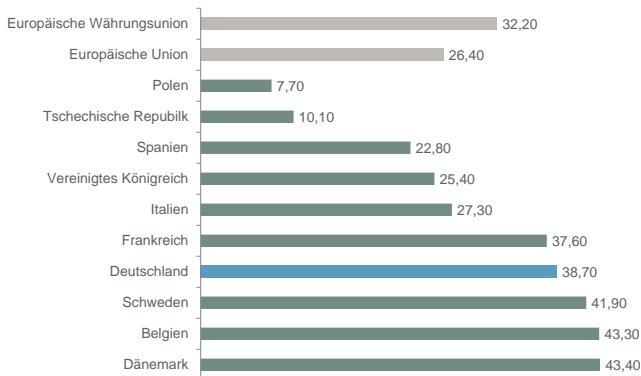
**Box 1: Lohnstückkosten und Verteilungsspielraum**

Die realen Lohnstückkosten auf Stundenbasis errechnen sich nach folgender Formel: Bruttolöhne- und Gehälter je Arbeitnehmerstunde geteilt durch die nominale Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigenstunde. Ein Anstieg der realen Lohnstückkosten bedeutet, dass der Zuwachs der Löhne- und Gehälter höher war als der Zuwachs von Arbeitsproduktivität und Absatzpreisen zusammen. Geschieht dies über längere Zeiträume, erhöht es den Anreiz (oder die Notwendigkeit) für Unternehmen, Arbeit durch Maschinen zu ersetzen oder Produktion in Niedriglohnländer zu verlagern oder stillzulegen. Ob Unternehmen dies tun, hängt insbesondere von ihren Möglichkeiten, ihrer Wettbewerbslage und den Kosten ab, die dadurch entstehen. Soll ein Arbeitsplatzabbau vermieden werden, darf der dadurch festgelegte Verteilungsspielraum nicht dauerhaft überschritten werden. Eine Unsicherheit bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen ist, dass der Verteilungsspielraum im Vorhinein meist unbekannt ist.

2016 lagen die Lohnkosten pro Arbeitsstunde im Verarbeitenden Gewerbe Deutschlands mit 38,70 EUR weit über dem EU-Durchschnitt von 26,40 EUR (Grafik 10). Nur in Dänemark, Belgien und Schweden waren die Lohnkosten je Arbeitsstunde höher. Durch die lange Phase beschäftigungssichernder Lohnpolitik konnten die Tarifparteien in der deutschen Industrie den Wettbewerbsnachteil für arbeitsintensive Produktionsprozesse verringern.

**Grafik 10: Lohnkosten im deutschen Verarbeitenden Gewerbe über EWU-Durchschnitt**

Lohnkosten pro Arbeitsstunde im Verarbeitenden Gewerbe 2016, in Euro



Quelle: Destatis.

In welchem Umfang beschäftigungssichernde Lohnabschlüsse zur Trendwende am Arbeitsmarkt beitragen, lässt sich allerdings kaum bestimmen. Lohnstückkosten allein sind dafür kein ausreichender Indikator. Denn die Aussage, dass ein nur moderater Anstieg der Lohnstückkosten über eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit stets zu steigender Beschäftigung führt, trifft weder theoretisch noch empirisch zu. Dafür gibt es verschiedene Gründe:

- Über lange Zeiträume haben Industrieunternehmen ihre Lohnstückkosten gesenkt, indem sie Arbeitsplätze abbauten und damit die Arbeitsproduktivität steigerten.
- Seit dem Jahr 2000 hat die Beschäftigung im Wirtschaftsbereich Information, Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister am stärksten zugenommen, obwohl dort auch die realen Lohnstückkosten am stärksten stiegen. Dieses scheinbare Paradox lässt sich zum Teil mit der geringen Importkonkurrenz und hohen Regionalgebundenheit für die meisten Dienstleistungen erklären. Zudem dürfte die Bedeutung der Arbeitskosten eine Rolle spielen: Die Bruttolöhne und -gehälter machen in diesem Wirtschaftsbereich nur 31 % der nominalen Bruttowertschöpfung aus. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen 50 %, in den anderen Dienstleistungsbereichen 57 %.
- Auch Strukturwandel und Innovationen beeinflussen die Lohnstückkosten. Gewinnen arbeitsintensive Branchen an Bedeutung, kann dies zu einem Anstieg führen. Und E-Books und Internetzeitungen haben höhere Lohnstückkosten als Printausgaben, sofern die eingesparten Kapitalkosten zu sinkenden Preisen oder höheren Gehältern und Autorenhonoraren führen.

**Ursache 7: Starke Zunahme von Leiharbeit**

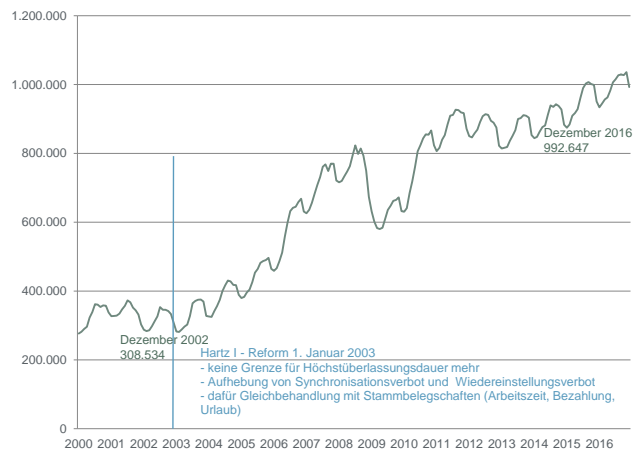
Die Zahl der Leiharbeiter (oder Zeitarbeiter) ist seit Ende 2002 von rund 300.000 auf 1 Mio. gestiegen (Grafik 11). Leiharbeit geht einerseits mit einem erhöhten Arbeitsloskeitsrisiko einher. Andererseits verschafft sie Beschäftigten Arbeit, die keine dauerhafte Stelle in einem Unternehmen bekommen können oder wollen. Verschiedene Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass Leiharbeit in erhebli-

chem Umfang und nachhaltig zur Vermeidung und Reduktion von Arbeitslosigkeit beigetragen hat.<sup>7</sup> Insbesondere für Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss kann sie die Arbeitsmarktchancen verbessern. Das sind derzeit ein Viertel der Leiharbeiter.

Die Zahl der Minijobs ist nur für Zweitjobs von 100.000 im Jahr 2003 auf 2,6 Mio. 2016 gestiegen. Minijobs als Hauarbeitsquelle üben seit 2004 relativ konstant etwas mehr als 5 Mio. Beschäftigte aus.

**Grafik 11: Seit 2003 ist Leiharbeit stark gestiegen**

Zahl der Leiharbeiter



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

**Ursache 8: Reform der Arbeitsvermittlung und des Arbeitslosengeldes**

Mit den Hartz-Reformen wurde in den Jahren 2003 bis 2005 eine Reihe von Gesetzen zur Bekämpfung der damaligen Rekordarbeitslosigkeit verabschiedet. Mit den Reformen sollten Einstellungshürden verringert und die Arbeitsvermittlung verbessert werden. Auch sollten Arbeitslose besser qualifiziert und stärker gefordert werden, sich schnell wieder Arbeit zu suchen. Zu den Maßnahmen gehörten:

- Einrichtung von 408 Jobcentern zur besseren Betreuung von Hartz-IV-Empfängern (Leistungsgewährung, Arbeitsvermittlung, Fort- und Weiterbildung).
- Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit (Bildungsgutschein).
- Ich-AG durch Arbeitslose mit Existenzgründungszuschuss (2006 ersetzt durch Gründungszuschuss für Arbeitslose).
- Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I.
- Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II (Hartz IV). Das Niveau des Arbeitslosengeldes II lag zum Teil unterhalb der früheren Arbeitslosenhilfe.



- Striktere Zumutbarkeitsregeln: Spätestens ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit müssen Arbeitslose ohne familiäre Bindung bundesweit einsatzbereit sein.

Untersuchungen des IAB kommen zu der Einschätzung, dass die Arbeitsmarktreformen seit dem letzten Jahrzehnt messbar dazu beigetragen haben, einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken und so auch die Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen.<sup>8</sup>

## Was folgt für die Zukunft aus den Ursachen des „Jobwunders“?

Steigende Beschäftigung und sinkende Arbeitslosigkeit sprechen dafür, dass Deutschland mit seiner Beschäftigungspolitik immer noch gut aufgestellt ist. Der deutschen Wirtschaft gelang es bisher, Globalisierung und Digitalisierung erfolgreich mit zu gestalten. Der Arbeitsmarkt steht jedoch heute vor beinahe entgegengesetzten Herausforderungen wie 2005. Damals gab es einen hohen Überschuss an Arbeitssuchenden. Heute müssen wir aufgrund der demografischen Entwicklung mit fortschreitendem Fachkräftemangel rechnen. Das macht ein Umdenken und neue Lösungsansätze erforderlich. Andernfalls wären Angebotsengpässe und zunehmende Verteilungskonflikte um knappe Güter, Dienstleistungen und Arbeitskräfte die absehbare Folge.

Nach der aktualisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird die Bevölkerung zwischen 20 und 65 bereits ab 2019 zahlenmäßig schrumpfen. Zwar kann das Ansteigen des Rentenalters auf 67 die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bis 2030 abschwächen (Tabelle 1). Dennoch wird das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland auf Basis der amtlichen Vorausschätzung von 2020 bis 2030 um 1,6 Mio. Menschen abnehmen und bis 2040 um 4,6 Mio.<sup>9</sup> Dabei ist ein positiver Zuwanderungssaldo von 200.000 pro Jahr ab 2021 berücksichtigt.

Die Herausforderung liegt aber weniger in der Schrumpfung als vielmehr darin, dass die Erwerbstätigen neben den Kindern und Jugendlichen immer mehr Rentner und Pensionäre versorgen müssen. Unter Berücksichtigung der Rente mit 67 wird die Summe aus Jugend- und Altenkoeffizient von 67 % 2020 auf 79 % 2040 steigen, wobei der größte Anstieg nach 2030 stattfindet. Dieser Koeffizient gibt die Anzahl der Kinder, Jugendlichen und Rentner in Relation zur Anzahl der Menschen im Erwerbsalter an.<sup>10</sup>

**Tabelle 1: Immer weniger Erwerbstätige werden immer mehr Rentner versorgen**

Bevölkerung	2020	2030	2040
unter 20	15.064	15.191	14.253
Im Erwerbsalter	50 062	48 470	45 422
Im Rentenalter	18 324	19 196	21 610
Jugend- und Altenkoeffizient	66,7	70,9	79,0

Jugend- und Altenkoeffizient = Summe von unter 20-Jährigen und Rentnern in Relation zur Bevölkerung im Erwerbsalter. Rentner = über 65-Jährige im Jahr 2020 und über 67-Jährige ab 2030.

Quelle: Destatis.

Diese demografische Entwicklung lässt einen steigenden Fachkräftemangel erwarten, wenn wir nicht rechtzeitig und vorausschauend handeln. Was passieren kann, wenn dies unterbleibt, zeigt bereits heute der Mangel an Pflegekräften. Nur wird sich der Mangel in 10 bis 20 Jahren voraussichtlich nicht mehr auf einzelne Branchen beschränken, sondern die Gesamtwirtschaft betreffen. Stopft man dann an einer Stelle ein Loch, tut sich an anderer Stelle ein neues auf.

Vieles ist bereits getan worden, um eine solche Entwicklung zu verhindern. Es erscheint jedoch angebracht, der drohenden Fachkräfteknappheit mit weiteren Maßnahmen frühzeitig entgegenzuwirken, vor allem für die Zeit nach 2030.

1. **Zuwanderung** schließt heute schon viele Lücken im Arbeitskräfteangebot. Um sie zu erhöhen, müssen Politik und Wirtschaft die Bedingungen dafür schaffen, dass mehr ausländische Fachkräfte mit anerkannten und benötigten Qualifikationen und ausreichenden Deutschkenntnissen angeworben oder ausgebildet werden. Nicht nur in Europa, sondern auch in Asien und Afrika dürfte es dafür ein großes Potenzial geben. Qualifizierten Bewerbern sollte die Arbeitsaufnahme in Deutschland erleichtert werden. Zum Beispiel können ausländische Abschlüsse und Berufserfahrungen nach transparenten Kriterien und einer Prüfung als ausreichend anerkannt werden.

Zuwanderung allein wird jedoch nicht reichen. Sie müsste dazu auf Dauer mehr als doppelt so hoch ausfallen wie die erwarteten 200.000. Dies ist kaum zu erwarten, zumal fast allen EU-Ländern eine ähnliche demografische Entwicklung wie Deutschland bevorsteht. Auch können nicht alle Lücken durch Zuwanderer geschlossen werden. So können Bauarbeiter und häusliche Pflegekräfte mit begrenzten Deutschkenntnissen im Ausland angeheuert werden, aber Verwaltungsfachkräfte für Bauämter oder Ärzte mit einschlägiger Qualifikation und sehr guten Deutschkenntnissen bekommt man dort kaum.

2. Die **Rente mit 67** mildert die Auswirkungen der demografischen Entwicklung erheblich. Ohne sie würde das Arbeitskräftepotenzial bis 2030 um 2,6 Mio. Personen stärker schrumpfen. Eine weitere Anhebung des Rentenalters nach 2030 könnte die Konsequenzen von Schrumpfung und Alterung für den Arbeitsmarkt erheblich entschärfen.

Vorschläge gehen dahin, das gesetzliche Rentenzugangsalter nach 2030 schrittweise weiter zu erhöhen, aber es von vorher festgelegten Kriterien abhängig zu machen, ob die Erhöhung eintritt. So könnte man den Arbeitsmarkt demografiefester machen, ähnlich wie die Rentenversicherung mit der Rentenformel. Geeignete Kriterien könnten z. B. die Entwicklung des BIP pro Kopf oder Fachkräftengpässe sein oder auch die Lebenserwartung, wie es der wissenschaftliche Beirat beim BMWi vorgeschlagen hat.<sup>11</sup>

Erhöhungen des gesetzlichen Rentenzugangsalters lösen erfahrungsgemäß keine Begeisterungstürme aus. Wenn aller-

dings weder Produktivitätssteigerungen noch Zuwanderung ausreichen, um den Arbeitskräftebedarf zu sichern, sollte man sie in Betracht ziehen.

Wegen der steigenden Lebensdauer hätten die Menschen dennoch keinen kürzeren Ruhestand zu erwarten. 2018 erreichen nach der Sterbetafel des Statistischen Bundesamtes 64 % der Frauen und 45 % der Männer das 80ste Lebensjahr (Tabelle 2). 2040 werden es bei der derzeitigen Entwicklung der Lebensdauer 74 % der Frauen und 58 % der Männer sein.

Mit der steigenden Lebenserwartung hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in der Vergangenheit beträchtlich erhöht. 2016 lag sie bei 21,6 Jahren für Frauen und 17,6 Jahren für Männer. 2006 betrug sie dagegen erst 19,6 und 14,8 Jahre. Seit 1960 hat sich die Rentenbezugsdauer fast verdoppelt.

**Tabelle 2: Die Deutschen werden immer älter**

Soviel Prozent eines Jahrgangs werden	2018	2030	2040	2050
	Frauen			
80 Jahre	64 %	69 %	74 %	79 %
90 Jahre	24 %	32 %	38 %	44 %
	Männer			
80 Jahre	45 %	52 %	58 %	65 %
90 Jahre	11 %	17 %	22 %	28 %

Lesebeispiel: 2018 feiern 64 % aller Frauen des Jahrgangs 1938 ihren 80sten Geburtstag und 24 % des Jahrgangs 1928 ihren 90sten.

Variante 2 der Modellrechnungen der Kohortensterbetafeln des Statistischen Bundesamtes für die Jahrgänge 1871–2017. Das Modell schreibt die Lebensdauern der Jahrgänge anhand des aktuellen Trends fort.

Quelle: Destatis, eigene Berechnungen.

**3. Günstige Rahmenbedingungen für Investitionen und Innovationen** können auf zwei Arten helfen: Zum einen sind sie die Voraussetzung für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Zum anderen können sie die Arbeitsproduktivität steigern, die seit der Finanzkrise nur noch langsam zunimmt.<sup>12</sup> Zu günstigen Rahmenbedingungen gehören ausreichende Finanzierungsangebote, eine investitionsfreundliche Besteuerung, staatliche Forschungsförderung und die Bereitstellung **moderner Infrastruktur**.

Das KfW-Kommunalpanel ergab für 2017 einen Investitionsrückstand in Höhe von 159 Mrd. EUR.<sup>13</sup> Dies betraf unter anderem die Verkehrs- und die Informationsinfrastruktur. Handlungsbedarf besteht insbesondere beim Ausbau von Hochgeschwindigkeits-Breitbandnetzen.<sup>14</sup> Diese können auch in dünner besiedelten Regionen die Digitalisierung voranbringen und die Beschäftigungschancen verbessern. Digitalisierung und Industrie 4.0 sollten in diesem Sinn als Chance begriffen und strategisch voran gebracht werden. Die wirtschaftlichen Erfolge, die Deutschland auf Basis von technischen Neuerungen in der Vergangenheit errungen hat, geben Anlass zur Zuversicht.

**4. Eine hervorragende Aus- und Fortbildung und die weitere Verbesserung der Bildungschancen für Kinder aus**

**einkommensschwachen Familien** haben sich als der Goldstandard<sup>15</sup> einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik bewährt. Auf diesem Weg können auch künftig die Arbeitslosigkeit verringert und die vorhandenen Potenziale besser genutzt werden. Dabei sollten auch Softskills vermittelt werden, z. B. positives und zielorientiertes Denken und Handeln sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit, die für die persönliche Entwicklung und das berufliche Fortkommen wichtig sind. Es sollte zudem die Einsicht gefördert werden, dass Bildung eine Investition in das eigene Humankapital darstellt, die sich auch in Form höherer Bezahlung und mehr Beschäftigungssicherheit auszahlt. Besonderes Verbesserungspotenzial besteht nach einer aktuellen OECD-Studie bei der Schulbildung von Migrantenkindern.<sup>16</sup>

**5. Staatliche Hilfen und flexible Arbeitszeitregeln zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf** haben die steigende Erwerbsquote von Frauen und Männern mit ermöglicht. Der Ausbau kostenloser Kinderbetreuung, vor allem für Kinder aus finanziell hilfsbedürftigen Familien, und ein erweitertes Angebot an Pflegekräften kann die Beschäftigungsquote weiter steigern.

**6. Damit der Job-Boom sich fortsetzen kann, müssen die Lohn- und Gehaltsabschlüsse weiterhin Anreize und Spielräume für Beschäftigung schaffende Investitionen** lassen. Gleichzeitig sollten sie nicht zu gering ausfallen, schon weil dies die Nachfrage schwächen würde. Der Produktivitätsfortschritt zuzüglich der Zielinflationsrate der EZB ist eine gute Orientierungsmarke, sofern die Marktlage diese Preiserhöhung zulässt.

Löhne und Gehälter müssten zudem so gestaltet werden, dass gerade in Engpassberufen die Bezahlung dazu veranlasst, diese Berufe zu ergreifen. Arbeitgeber werden bei fortschreitenden Fachkräfteengpässen noch stärker erfahren, dass attraktive Gehälter und Gehaltssteigerungen und als fair empfundene Entlohnungsregeln die Voraussetzung sind, um gut qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, zu halten und dauerhaft zu motivieren.

Grundsätzlich wäre es wünschenswert, ein „Frühwarnsystem“ zu haben, mit dem Fachkräfteengpässe frühzeitig diagnostiziert und prognostiziert werden können, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten. Dass dies möglich wäre, zeigt das Beispiel der Pflegekräfte. Das Statistische Bundesamt hatte bereits 2010 den heutigen Mangel prognostiziert und sagte für die Gesamtwirtschaft ab 2025 einen „massiven Arbeitskräftemangel“ voraus.<sup>17</sup>

Sofern gering entlohnte Beschäftigung kein Einkommen und keine soziale Absicherung oberhalb der Grundsicherung ermöglicht, ist staatliche Unterstützung über Qualifizierung und finanzielle Hilfen eine beschäftigungsfördernde Lösung.

**7. Abgesehen davon, dass immer mehr Deutsche gesund alt werden, hat die demografische Entwicklung noch eine gute Seite: Das sich verknappende Fachkräfteangebot schafft günstige Voraussetzungen für den weiteren Abbau der Ar-**

beitslosigkeit. Die Finanzkrise hat gezeigt, dass selbst eine Rezession keinen Beschäftigungseinbruch mehr bedeuten muss. Zwar kann es vorübergehend zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit kommen, wenn die hohe Zahl arbeitssuchender Flüchtlinge ihre Sprachkurse und Qualifizierungsmaßnahmen beendet hat. Doch dürfte sich der Trend sinkender

Arbeitslosigkeit fortsetzen. Gelingt es, auch einen Gutteil der Langzeitarbeitslosigkeit weiter abzubauen, stehen die Chancen gut, dass wir in zehn Jahren Vollbeschäftigung haben.<sup>18</sup> ■

<sup>1</sup> Vgl. Sachverständigenrat (2015): Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt, Jahresgutachten 2015/16, Ziffern 605 ff.

<sup>2</sup> Die Bundesagentur für Arbeit weitete den Maximalzeitraum für konjunkturelle Kurzarbeit aus und übernahm vorübergehend einen Teil der Sozialbeiträge der Arbeitgeber für Kurzarbeiter.

<sup>3</sup> Gut 60 % des Nettoanlagevermögens im Dienstleistungsbereich entfallen auf das Grundstücks- und Wohnungswesen. Rechnet man dieses heraus, ergibt sich für die anderen Dienstleistungsbereiche zusammen auch ein Anstieg des Nettoanlagevermögens in konstanten Preisen von 17 % von 2000 bis 2016.

<sup>4</sup> Die Korrelation wurde hier auf Basis nominaler Investitionen berechnet. Der Korrelationskoeffizient für die realen Ausrüstungsinvestitionen und die Veränderung der Erwerbstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe beträgt 0,82. Für die Dienstleistungsbereiche liegt der Korrelationskoeffizient für die nominalen Ausrüstungsinvestitionen bei 0,53 und für die realen bei 0,39.

<sup>5</sup> Vgl. Eickelpasch, A. (2012): Industrienahe Dienstleistungen, Bedeutung und Entwicklungspotenziale, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 42 sowie Sachverständigenrat (2015): Zukunftsfähigkeit in den Mittelpunkt, Jahresgutachten 2015/16, Ziffer 609 f.

<sup>6</sup> IAB (2017): Meist gelingt ein nahtloser Übergang, Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung, IAB-Kurzbericht 20/2017, S.5.

<sup>7</sup> RWI (2012): Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit?, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung sowie IAB (2017): Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt Juli 2017, S. 15 f.

<sup>8</sup> Vgl. Walwei, U. (2017): Agenda 2010 und Arbeitsmarkt: Eine Bilanz, Bundeszentrale für politische Bildung, <http://www.bpb.de/apuz/250663/agenda-2010-und-arbeitsmarkt-eine-bilanz?p=all> sowie IAB (2013): Die Vorteile überwiegen, Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen, IAB Kurzbericht 11/2013.

<sup>9</sup> Als Arbeitskräftepotenzial wurde hier für 2020 die Altersklasse 20 bis unter 65 und für 2030 die Altersklasse 20 bis 67 gewählt. Damit habe ich mich an die vom Statistischen Bundesamt in der Bevölkerungsvorausschau abgegrenzten Altersklassen angelehnt.

<sup>10</sup> Erwerbsalter meint hier für 2020 von 20 bis 65 und für 2030 von 20 bis 67.

<sup>11</sup> Vgl. BMWi (2016): Nachhaltigkeit in der sozialen Sicherung über 2030 hinaus, Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

<sup>12</sup> Vgl. Borger, K. und J. Gerstenberger (2018): **Schwache Produktivität: unterschiedliche Ursachen verlangen differenzierte Therapien**, Fokus Volkswirtschaft Nr. 200, KfW Research.

<sup>13</sup> Vgl. KfW Research, Deutsches Institut für Urbanistik (2018): **KfW-Kommunalpanel 2018**.

<sup>14</sup> Vgl. Brand, S. (2017): **Glasfaser statt Asphalt? – Breitband als wichtiger Standortfaktor der Kommunen**, Volkswirtschaft Kompakt Nr. 130, KfW Research.

<sup>15</sup> Der Begriff Goldstandard lehnt sich hier an die Medizin an, nicht an die Währungspolitik. In der Medizin wird der maßgebende Standard für die Behandlung einer Krankheit als Goldstandard bezeichnet.

<sup>16</sup> Vgl. OECD (2018): The resilience of students with an immigrant background: Factors that shape well-being, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264292093-en>

<sup>17</sup> Afentakis, A. und T. Maier (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, S. 1001.

<sup>18</sup> Bei Fortschreibung des derzeitigen Trends bei der Reduktion der Arbeitslosigkeit hätten wir 2027 eine Arbeitslosenquote von unter 3 % in Deutschland.