

Materialsammlung

Fachkräftebedarf der Wirtschaft

B Zukünftiger Fachkräftemangel?

B1 Demografische Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial

Johann Fuchs / Alexander Reinberg – Forschungsbereich „Wachstum und Demographie“

Umfang des Erwerbspersonenpotenzials

Aufgrund der demografischen Entwicklung würde das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial bis 2050 um rund 18 Millionen Personen sinken. Dieser Rückgang dürfte durch Zuwanderung und einen Anstieg der (Frauen-)Erwerbsbeteiligung abgeschwächt werden.

Beispielsweise brächte eine jährliche Nettozuwanderung von 200.000 Menschen ein zusätzliches Arbeitskräftepotential von etwa 7,8 Millionen Personen. Das Potenzial an zusätzlichen Arbeitskräften, das sich aus einer höheren Frauen-Erwerbsbeteiligung ergibt, wird für 2050 auf etwa maximal 1,4 Millionen Menschen veranschlagt.

Alles in allem führt dies dazu, dass das Potenzial an Arbeitskräften bis 2020 mit rund 1,4 Mio. nur leicht zurückgehen wird. Nach 2020 schlägt die demografische Entwicklung in voller Stärke durch, nicht zuletzt weil die geburtenstarken Jahrgänge nun in Rente gehen. Insgesamt würde nach der IAB-Projektion das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2050 auch bei einer Nettozuwanderung von jährlich 200.000 Personen (alle Altersgruppen) um rund 9 Mio. unter dem heutigen liegen.

Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung und damit auch das des Arbeitskräfteangebotes wird in Zukunft mit Sicherheit deutlich höher liegen als heute.

So waren 1990 beinahe 14 Mio. Erwerbspersonen jünger als 30 Jahre, in 2005 nicht ganz 10 Mio. und bis 2020 könnte ihre Zahl auf unter 9 Mio. zurückgehen. In 2050 werden wir in Deutschland nach der IAB-Projektion nur noch knapp 7 Mio. jüngere Arbeitskräfte haben, also rund 30 % weniger als heute.

Weil die Baby-Boom-Generation derzeit noch weitgehend im „besten Alter“ ist, gehören derzeit viele Arbeitskräfte der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen an. In Zukunft ist bei ihnen mit einem deutlichen Rückgang zu rechnen, und zwar ausgehend von nicht ganz 24 Mio. in 2004 auf 19,5 Mio. in 2020 und 16,9 Mio. in 2050.

Der Anteil älterer Arbeitskräfte (50 bis 64 Jahre) wird von heute knapp 24 % auf fast 32 % in 2050 steigen.

Der Gesetzgeber hat jüngst eine Anhebung des Rentenzugangsalters beschlossen. Bis zum Jahr 2029 wird das Alter, ab dem man eine abschlagfreie Rente beziehen kann, auf das 67. Lebensjahr angehoben. Durch die schrittweise Anhebung des Rentenalters wird der demografische Rückgang des Angebots an Arbeitskräften erheblich abgeschwächt. Im Jahr 2030 stehen dem Arbeitsmarkt beispielsweise mindestens 1,2 Millionen mehr Arbeitskräfte zur Verfügung. Damit nimmt zugleich der Anteil der älteren Arbeitskräfte deutlich zu. So hat die Altersgruppe der 60- bis 69-Jährigen derzeit einen Anteil am Erwerbspersonenpotenzial von etwa 5 %. Ohne Rente mit 67 rechnete das IAB bis zum Jahr 2050 mit einem Anstieg auf über 8 %. Nun ist wohl eher davon auszugehen, dass ihr Anteil am Potenzial im Jahr 2050 wenigstens 10 % betragen wird.

Qualifikationsstruktur und Bildungsanstrengungen

Die mittleren und höheren Altersgruppen stellen heute das Gros des qualifizierten Arbeitskräfteangebots. Diese gut ausgebildeten und zahlenmäßig stark besetzten Bevölkerungsgruppen rücken aber immer näher an das Rentenalter heran. Deshalb wird das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerungsteile, das heute bereits hoch ist, in den nächsten Jahrzehnten weiter steigen. So dürften die 50- bis 64-jährigen Erwerbspersonen im Jahr 2015 die am besten qualifizierte Altersgruppe sein.

Ein halbwegs ausreichender Ersatz an qualifizierter Erwerbsbevölkerung wäre nur zu erwarten, wenn sich die nachrückenden geburtenschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifizieren würden als die demnächst ausscheidenden Älteren. Gerade dies ist derzeit aber nicht in Sicht, denn aus der Bildungsexpansion von einst ist zwischenzeitlich in weiten Teilen Stagnation geworden.

Bereits bis zum Jahr 2015 könnte es insbesondere auf dem Akademikerarbeitsmarkt und in abgeschwächter Form auch bei betrieblich ausgebildeten Fachkräften zu einer Mangelsituation kommen, die nur durch ein Bündel gegensteuernder Maßnahmen abgemildert werden kann. Hierzu zählen neben der vorrangigen Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen, der Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen sowie einer gesteuerten Zuwanderungspolitik insbesondere die Mobilisierung von Reserven auf allen Ebenen der allgemeinen wie beruflichen Bildung sowie der Weiterbildung. In diesem Zusammenhang wird es entscheidend darauf ankommen, die berufliche Kompetenz älterer Mitarbeiter zu erhalten und weiter zu entwickeln. Gelingt es nicht, gerade qualifizierte ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten, wird sich der drohende Fachkräftemangel zusätzlich verschärfen.

Literatur

Fuchs, Johann; Katrin Dörfler (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050 – Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht Nr. 11/2005.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2007): Einflussfaktoren auf das Erwerbspotenzial. Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland. IAB-Discussion Paper No. 12/2007.

Reinberg, Alexander; Markus Hummel (2002): [Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland. Empirische Befunde und aktuelle Projektionsergebnisse.](#) In: MittAB 4/2002.