Helaba

Vertraulich
11. April 2023

Die Älteren werden gebraucht



Dr. Gertrud R. Traud
Chefvolkswirtin/Head of
Research & Advisory
T 0 69/91 32-20 24

Nach den geburtenstarken Jahrgängen der Babyboomer sank die Geburtenziffer je Frau im Zuge des Pillenknicks Mitte der 1960er Jahre von rund 2,5 auf 1,5 Kinder. Ich selbst gehöre der Babyboomer-Generation an und erinnere mich an dieses Gefühl, dass wir immer zu viele waren: Große Schulklassen, wenig Platz und intensiver Wettbewerb am Arbeitsmarkt prägten diese Kohorte. Seit Jahrzehnten war absehbar, wann diese Jahrgänge in Rente gehen würden. Diese Zeit ist mittlerweile angebrochen. Manche erreichen nicht einmal das reguläre Rentenalter, denn Anreizprogramme für Frühverrentungen sind in vielen Unternehmen an der Tagesordnung.

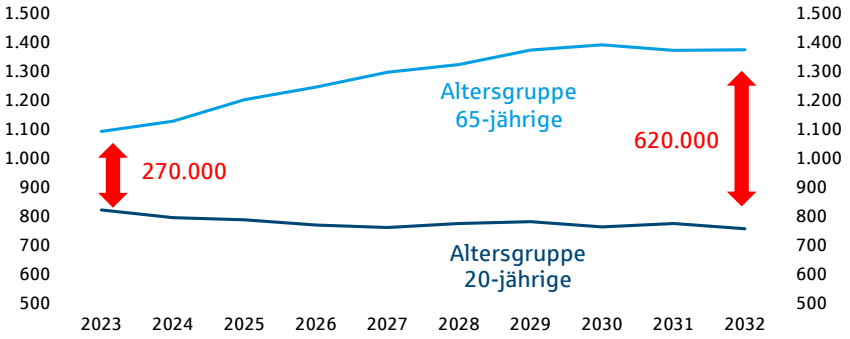
Die Alten gehen weg und es findet sich kein Ersatz. Mit dem Verschwinden der erfahrenen Mitarbeiter geht Expertise verloren. Aber auch jenseits der fehlenden Erfahrung ergibt sich ein Problem. Denn die nun ins Arbeitsleben eintretende „Generation Z“ ist gemessen an der Zahl signifikant geringer. Hinzu kommen veränderte Präferenzen. Eine 5-Tage-Woche strebt die junge Generation kaum an. Das Bewusstsein, ein rares und wertvolles Gut zu sein, kennzeichnet diese Kohorte. Im Gegensatz zu den Babyboomern, die immer zu viele waren, sind die Jungen immer zu wenig – also entsprechend begehrt.

Der Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel durchzieht mittlerweile fast alle Branchen. Endlich treibt die Politik eine Reform des Einwanderungsrechts für qualifizierte Arbeitskräfte voran. Man könnte nun sagen, lieber spät als nie, aber das ändert nichts daran, dass die Problemlage nicht allein mit qualifizierter Zuwanderung zu beheben ist. Der Kampf um die „Köpfe“ findet nicht nur in Deutschland statt. Auch unsere Nachbarländer sind davon betroffen. Selbst China hat aufgrund seiner Ein-Kind-Politik in den 70er Jahren mit dem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials zu kämpfen.

Auch im internationalen Wettbewerb um Arbeitskräfte können die Arbeitnehmer ihre Präferenzen ausspielen. Eine große Rolle spielt dabei die Sprache. Mit der deutschen Sprache tun sich jedoch viele schwer. Große Unternehmen können mit der Arbeitssprache Englisch den Einstieg erleichtern. Ohne das Erlernen der Landessprache ist der Anreiz dauerhaft im Land zu verweilen gering. In der stark mittelständisch geprägten deutschen Wirtschaft wird es vermutlich kaum ohne Deutschkenntnisse gehen – insbesondere außerhalb der Ballungszentren.

Letztendlich müssen bei der Anwerbung ein höheres Tempo und eine höhere Effizienz vorgelegt werden. Solange unsere Behörden nicht in der Lage sind, einwanderungswillige Fachkräfte unbürokratisch und digital zu unterstützen, bleibt die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland begrenzt.

Fachkräftemangel geht jetzt erst richtig los!
Bevölkerung in Deutschland, Jahrgangsstärke in Tausend



Quellen: Statistisches Bundesamt, 15. Koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung, Helaba Research & Advisory

Die Problematik des schwindenden Arbeitskräftepotenzials wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Anhand der 15. Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes haben wir die Jahrgangsgröße der in Deutschland ins Erwerbsleben Eintretenden (Annahme: jeweils 20-Jährige) mit den Ausscheidenden (Annahme: 65-Jährige) verglichen. Ohne Zuwanderung würde die Differenz zwischen beiden Jahrgängen in nur zehn Jahren von derzeit rund 270.000 auf mehr als 600.000 steigen. In diesem Zeitraum summiert sich diese Lücke auf insgesamt 5 Mio. Menschen. Diese dürfte kaum allein durch (hoffentlich qualifizierte) Zuwanderung oder höhere Produktivität zu schließen sein.

Es muss vermehrt Anreize geben, dass die Älteren länger im Erwerbsleben verbleiben. Deshalb lohnt es sich, deren Präferenzen näher in den Blick zu nehmen. Mir scheint, dass sich diese kaum von denjenigen der Jungen unterscheiden: mehr Flexibilität, „Purpose“, - also einen Sinn in der Arbeit erkennen - und Wertschätzung. Arbeitgeber müssen somit vermutlich gar keine unterschiedlichen Programme für Ältere und Jüngere konzipieren, sondern sich einfach für alle attraktiver machen.



Hier können Sie sich für unsere Newsletter anmelden:
https://news.helaba.de/research/

Herausgeber und Redaktion

Helaba Research & Advisory

Redaktion:
Dr. Stefan Mitropoulos

Verantwortlich:
Dr. Gertrud R. Traud
Chefvolkswirtin/
Head of Research & Advisory

Neue Mainzer Str. 52-58
60311 Frankfurt am Main
Tel. 0 69/91 32-20 24
Internet: http://www.helaba.de

Disclaimer

Die Publikation ist mit größter Sorgfalt bearbeitet worden. Sie enthält jedoch lediglich unverbindliche Analysen und Prognosen zu den gegenwärtigen und zukünftigen Marktverhältnissen. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität wir aber keine Gewähr übernehmen können. Sämtliche in dieser Publikation getroffenen Angaben dienen der Information. Sie dürfen nicht als Angebot oder Empfehlung für Anlageentscheidungen verstanden werden.