

# Demografischer Wandel – Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Unsere Gesellschaft wird älter, und Nachwuchs gibt es mit 1,47 Kindern pro Frau nur wenig. Auf der einen Seite sind die Chancen Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt dadurch gestiegen und es gibt weniger Arbeitslosigkeit. Auf der anderen Seite fürchten einige Branchen einen Mangel an Fachkräften, zum Beispiel in der Informationstechnik.

## Fachkräfteengpässe

Bis 2030 wird die Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter von 20 bis 65 Jahren um 4,4 Millionen zurückgehen, so aktuelle Prognosen. Gleichzeitig wächst die Gruppe der Erwerbsfähigen, die älter als 55 Jahre sind. Die Unternehmen sind unterschiedlich betroffen: Vor allem kleinere Betriebe haben heute schon Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

## Politische Ziele

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Bundesagentur für Arbeit haben eine Fachkräfteoffensive gestartet, um über das Thema Fachkräftemangel zu informieren und vorhandene Potenziale im In- und Ausland zu mobilisieren. Die Belegschaft in Unternehmen wird dadurch vielfältiger: Das nennt man „Diversity“ (Vielfalt).

## Ältere Menschen einbinden

Ältere Menschen müssen länger im Job bleiben – und das nicht nur, weil sonst die Finanzierung des Sozialversicherungssystems problematisch wird. Vielmehr liegt wertvolles Wissenspotenzial brach: Im Alter von 60 bis 64 Jahren ist lediglich jeder Zweite erwerbstätig. Die Unternehmen müssen sich Älteren gegenüber öffnen und die Arbeit altersgerechter gestalten.

## Familie und Beruf vereinbaren

Die Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren liegt bei 69 Prozent. Entsprechend der Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2014 arbeiten lediglich 53 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Vollzeit. Von den nicht berufstätigen Müttern wären 58 Prozent gerne berufstätig.

## Lebenslange Bildung fördern

Bildung ist wichtig für alle Altersgruppen. Die Investition in Bildung zahlt sich aus. Jugendliche, die ihren Schulabschluss schaffen, Arbeitslose, die sich qualifizieren, Menschen in Betrieben, die sich regelmäßig weiterbilden: All diese Menschen können zu Fachkräften werden.

## Zuwanderung planen

Ohne Fachkräfte aus anderen Ländern kann auf Dauer die Nachfrage nach Fachpersonal nicht gedeckt werden. Daher hat die Bundesregierung die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen ausländischer Arbeitskräfte erleichtert. Zudem sollen Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits in Deutschland leben, besser in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Quellen: Portal zur Fachkräfteoffensive der Bundesregierung, [www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de); Statistisches Bundesamt, [www.destatis.de](http://www.destatis.de); Bundesinstitut für Berufsbildung, [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Meinungen

„Familie, Beruf, Freunde – man muss nur diszipliniert und organisiert genug sein, dann [...] ist alles zu vereinbaren. Dies ist eine Lüge. ‚Vereinbarkeit‘: Allein das Wort ist eine Beschönigung. Denn es gibt nur ein Nebeneinander zweier völlig unterschiedlicher Lebensbereiche, die sich, wenn man sie gleichzeitig ausübt, einfach addieren. [...] In der Familie und im Beruf sollen wir allzeit verfügbar, flexibel und immer auf die Sache konzentriert sein. Solange der Tag nur 24 Stunden hat [...], kann das nicht gut gehen.“

Susanne Garsoffky, Britta Sembach: Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind, Zeit Online, [www.zeit.de](http://www.zeit.de), 2. Oktober 2014 (gekürzt)

„Maßnahmen des strategischen Gesundheitsmanagements können dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten. Dementsprechend kann die Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter reichen oder ggf. sogar darüber hinaus verlängert werden. Der Fokus eines strategischen Gesundheitsmanagements darf aber nicht allein auf älteren Beschäftigten liegen. Vielmehr ist es sinnvoll, alle Mitarbeitergruppen einzubeziehen.“

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern, Seite 33

## Arbeitsaufträge

1. Beschreiben Sie mit eigenen Worten die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt.
2. Erklären Sie anhand des Schaubilds „Demografischer Wandel – Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt“ bei [www.sozialpolitik.com/materialien](http://www.sozialpolitik.com/materialien), warum ältere Menschen ein wichtiges Potenzial für den Arbeitsmarkt darstellen.
3. Überlegen Sie, in welchen Bereichen Politik und Unternehmen aktiv werden müssen, um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern. Beziehen Sie die Zitate in Ihre Überlegungen ein.