

Geis-Thöne, Wido

Article

Der Arbeitsmarkt erlebt derzeit eine Zeitenwende

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Geis-Thöne, Wido (2022) : Der Arbeitsmarkt erlebt derzeit eine Zeitenwende, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 102, Iss. 9, pp. 673-676, <https://doi.org/10.1007/s10273-022-3278-1>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/267076>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Wido Geis-Thöne

Der Arbeitsmarkt erlebt derzeit eine Zeitenwende

Auch wenn sich die Lage in den vergangenen Monaten in vielen Bereichen deutlich verschärft hat, sind Fachkräftengpässe kein neues Phänomen. Bereits im Frühjahr 2019 gaben in einer Befragung 61 % der Unternehmen an, dass Fachkräftengpässe ein hohes Risiko für ihre Geschäftsabläufe darstellen, womit diese weit häufiger genannt wurden als alle anderen zu diesem Zeitpunkt potenziell relevanten Risikofaktoren (Grömling und Matthes, 2019). Zumindest aus gesamtwirtschaftlicher Sicht stellt die Pandemiezeit mit ihrem vor dem Hintergrund von Lockdowns und unterbrochenen Lieferketten stark eingebrochenen Personalbedarf eine Art Verschnaufpause am Arbeitsmarkt dar, sodass eine langfristige Perspektive notwendig ist, um die aktuelle Lage richtig einzuordnen.

Das Grundproblem ist der demografische Wandel, der nicht allein Deutschland betrifft. Waren die Geburtenzahlen bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts stark rückläufig, kam es in der Mitte des 20. Jahrhunderts in der gesamten westlichen Welt nochmals zu einem Babyboom, der nicht nur auf ein Nachholen während des Zweiten Weltkriegs nicht möglicher Familiengründungen, sondern auch auf ein deutlich verändertes Heiratsverhalten zurückzuführen ist (Van Bavel und Reher, 2013). In den 1960er Jahren änderte sich dies mit der zunehmenden Emanzipation und Gleichstellung der Frauen wieder grundlegend. Ehe und Kinder verloren an gesellschaftlicher Bedeutung (Lesthaeghe, 2014). Gleichzeitig standen den Paaren jetzt bessere Verhütungsmethoden zur Verfügung, die es für sie leichter machten, den Eintritt einer ungewollten Schwangerschaft zu vermeiden, sodass es zu einem starken Absinken der Geburtenzahlen auf Werte weit unterhalb des für den Bestandserhalt notwendig Niveaus von rund 2,1 Kindern je Frau kam. Langfristig hat dies ohne Zuwanderung deutliche Bevölkerungsrückgänge zur Folge, denen bislang allerdings auch eine steigende Lebenserwartung entgegen gewirkt hat. Inzwischen ist ein Punkt erreicht, an dem die aus den Arbeitsmärkten ausscheidenden Jahrgänge deutlich geburtenstärker sind als die nachrückenden.

Deutschland ist hiervon in besonderem Maße betroffen, da der Babyboom hierzulande einen sehr spezifischen Verlauf hatte. So war die Zahl der Geburten in der unmittelbaren Nachkriegszeit zunächst eher niedrig und erreichte auch in der ersten Hälfte der 1950er Jahre erst

ein Niveau von 1,1 Mio. pro Jahr. Dann erfolgte allerdings ein starker Anstieg auf 1,4 Mio. in den Jahren 1963 und 1964 (Statistisches Bundesamt, 2016). Dass der Babyboom so spät eingesetzt hat, lässt sich damit erklären, dass die Lage für die Bevölkerung in Deutschland lange Zeit sehr schwierig war und es erst ab den 1950er Jahren zu Wachstum und Wohlstand kam. Zudem ist im Blick zu behalten, dass in der NS-Zeit eine stark pronatalistische Bevölkerungspolitik betrieben wurde, sodass ab Mitte der 1950er Jahre auch vergleichsweise viele junge Menschen in ein Alter kamen, in dem typischerweise eine Familiengründung erfolgte. Ab der zweiten Hälfte der 1960er Jahre kam es dann zu einem regelrechten Einbruch der Geburtenzahlen bis auf nur noch 780.000 im Jahr 1975 (Statistisches Bundesamt, 2016). Dieser geht zwar maßgeblich auf die überall in der westlichen Welt zu beobachtende Veränderung des Geburtenverhaltens zurück. So lag die zusammengefasste Geburtenziffer in Westdeutschland 1975 bei 1,45 Kindern je Frau im Vergleich zu 2,54 im Jahr 1964 (Statistisches Bundesamt, 2016). Anders als in den anderen Ländern wurde er allerdings noch dadurch verstärkt, dass nun vor dem Hintergrund der niedrigen Geburtenzahlen und gleichzeitig noch substanzieller Kindersterblichkeit in der unmittelbaren Nachkriegszeit vergleichsweise wenige Frauen und Männer in das Alter kamen, in dem typischerweise eine Familiengründung erfolgte. Daher stellt auch das Ausmaß des Rückgangs der Geburtsjahrgänge um 42 % zwischen 1964 und 1975 eine deutsche Besonderheit dar. Später stiegen die Geburtenzahlen zwar wieder leicht an, erreichen mit einem Höchstwert von 910.000 im Jahr 1990 aber nur noch rund zwei Drittel des Niveaus der frühen 1960er Jahre (Statistisches Bundesamt, 2016).

Für die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt ist noch eine zweite weniger gravierende demografische Entwicklung von Bedeutung, die spezifisch für Deutschland ist. Hier ist es in den späten 1990er und 2000er Jahren zu einem deutlichen Rückgang der Geburtenzahlen bis auf nur noch 670.000 im Jahr 2009 und 660.000 im Jahr 2011 gekommen (Statistisches Bundesamt, 2016). Ausschlaggebend hierfür waren vor allem vergleichsweise wenige potenzielle Mütter. Die

© Der/die Autor:in 2022. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Dr. Wido Geis-Thöne ist Senior Economist für Familienpolitik und Migrationsfragen am Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Tabelle 1

Verhältnisse der Geburtenzahlen in Fünfjahresschritten

1990 bis 1994 zu 1950 bis 1954	74 zu 100
1995 bis 1999 zu 1955 bis 1959	67 zu 100
2000 bis 2004 zu 1960 bis 1964	55 zu 100
2005 bis 2009 zu 1965 bis 1969	54 zu 100
2010 bis 2014 zu 1970 bis 1974	74 zu 100
2015 bis 2019 zu 1975 bis 1979	97 zu 100

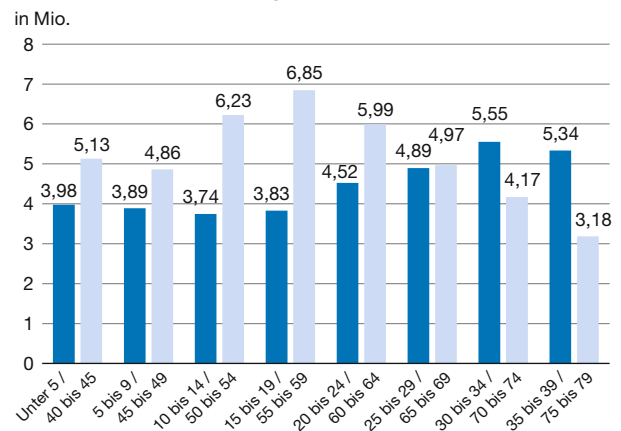
Quelle: Statistisches Bundesamt (2022); eigene Berechnungen.

zusammengefassten Geburtenziffern hatten bereits 1994 mit 1,24 ihren Tiefstwert erreicht und schwankten seit den späten 1990er Jahren auf einem niedrigen Niveau zwischen 1,3 und 1,4 Kindern je Frau. In den Folgejahren ist es dann allerdings wieder zu einem Anstieg sowohl der Geburtenzahlen als auch der zusammengefassten Geburtenziffern bis auf 792.000 Geburten und 1,59 Kinder je Frau im Jahr 2016 gekommen (Statistisches Bundesamt, 2022). Dieser Anstieg wird die Arbeitskräftebasis jedoch erst ab den späten 2030er Jahren beeinflussen.

Welche Geburtsjahrgänge die besonders großen Kohorten der Babyboomer am Arbeitsmarkt konkret ersetzen sollten, lässt sich nicht klar sagen, da Erwerbsbiografien teilweise sehr unterschiedlich verlaufen. Als Orientierung kann allerdings die von Eurostat (2022) ermittelte erwartete Dauer des Erwerbslebens von Männern dienen, die 2021 bei 40,7 Jahren lag. Der Wert für die Frauen ist weniger zielführend, da familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei ihnen eine deutlich größere Rolle spielen. Vergleicht man die Gesamtzahlen der Geburten in den Jahren 2000 bis 2004 von 3,6 Mio. und 1960 bis 1964 von 6,9 Mio., kommt man auf ein Verhältnis von nur 55 zu 100 (Statistisches Bundesamt, 2022; eigene Berechnungen). Entsprechende Werte für die vorangehenden und nachfolgenden Jahrgänge sind in Tabelle 1 dargestellt, wobei auf eine noch deutlich höhere Kindersterblichkeit in der unmittelbaren Nachkriegszeit hinzuweisen ist.

Geht man von der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus, dürfte 2022 an sich erst der Geburtsjahrgang 1956 aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Tatsächlich verlässt aber nach wie vor ein großer Teil der Erwerbstätigen den Arbeitsmarkt bereits einige Jahre früher (Geis-Thöne, 2021), sodass die Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer bereits deutlich weiter vorangeschritten ist. Dennoch befinden wir uns noch am Anfang einer Entwicklung, die ihren Höhepunkt voraussichtlich erst in den 2030er Jahren erreichen wird. Nicht nur werden die Größenunterschiede zwischen den aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden und nachrückenden

Abbildung 1

Alterskohorten in Fünfjahresschritten am 31.12.2021

Quelle: Statistisches Bundesamt (2022); eigene Berechnungen.

den Geburtskohorten bis 2030 immer weiter zunehmen, auch werden sich die entstehenden Lücken immer weiter akkumulieren. So dürfte sich die Lage erst wieder nachhaltig entspannen, wenn die bereits kleinen Jahrgänge der späten 1970er Jahre aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und die wieder deutlich größeren Jahrgänge der späten 2010er Jahre nachrücken.

Verändern lassen sich die demografischen Grundstrukturen der Bevölkerung lediglich über Migrationsbewegungen, und die Zuwanderung der vergangenen Jahre und Jahrzehnte hat hier bereits einen großen Beitrag geleistet. So waren die Jahrgänge 1988 bis 1997 und 1948 bis 1957 im Jahr 2017 fast exakt gleich groß, wohingegen ihr Verhältnis ohne die seit 2007 zugewanderten Personen lediglich bei 88 zu 100 gelegen hätte (Geis-Thöne, 2020a). Aktuell ergeben sich die in Abbildung 1 dargestellten Stärken der einzelnen Fünfjahreskohorten in Deutschland. Das Verhältnis zwischen den 20- bis 24-Jährigen und den 60- bis 64-Jährigen liegt jetzt bei 75 zu 100 und das Verhältnis zwischen den 15- bis 19-Jährigen und den 50- bis 59-Jährigen bei 56 zu 100 (Statistisches Bundesamt, 2022; eigene Berechnungen). Dass der erste Wert im Vergleich zum Unterschied zwischen den Geburtenzahlen in den jeweiligen Jahrgängen deutlich günstiger ist, geht nicht allein auf die Zuwanderung zurück, sondern auch auf die Tatsache, dass ab einem Alter von etwa 50 Jahren immer größere Teile der Jahrgänge durch Todesfälle verloren gehen.

Beschäftigt man sich mit den Potenzialen der Zuwanderung für die Entwicklung der Arbeitskräftebasis in Deutschland, muss man im Blick behalten, dass die meisten Personen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren wandern (Geis-Thöne, 2022). So können auch erst in den nächsten Jahren schwerpunktmäßig die Geburtskohor-

ten für eine Zuwanderung nach Deutschland gewonnen werden, die die besonders starken Jahrgänge der Babyboomer aus demografischer Sicht optimalerweise am Arbeitsmarkt ersetzen sollten. Allerdings zeichnet sich ab, dass die neuen EU-Mitgliedsländer, aus denen im vergangenen Jahrzehnt ein großer Teil der erwerbsbezogenen Zuwanderung erfolgt ist, als Herkunftsregion an Bedeutung verlieren werden. Auch wenn der Rückgang der Geburtenzahlen später als in Deutschland eingesetzt hat, führt er inzwischen auch dort zu einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Geis-Thöne, 2020a).

Daher muss die deutsche Migrationspolitik ihren Fokus verstärkt auf die außereuropäischen Drittstaaten richten, wo die Geburtenraten noch hoch oder erst zuletzt zurückgegangen sind. Hier finden sich grundsätzlich auch weit mehr jüngere Menschen, die an einer Zuwanderung nach Deutschland großes Interesse haben, als für einen Ausgleich der demografischen Lücken im eigenen Land notwendig wären. Allerdings hat die Aufnahme der Geflüchteten im vergangenen Jahrzehnt gezeigt, dass sich die Integration sehr niedrig qualifizierter Personen in den deutschen Arbeitsmarkt selbst bei einem günstigen gesamtwirtschaftlichen Umfeld schwierig gestalten kann (Geis-Thöne, 2020b). Möchte man die Lage am Arbeitsmarkt tatsächlich verbessern, sollte man also nur Personen für eine Zuwanderung gewinnen, die über dem deutschen Standard entsprechende akademische oder berufliche Qualifikationen verfügen oder diese zeitnah im Land erwerben können. Dies schränkt den Kreis der in den außereuropäischen Drittstaaten infrage kommenden Personen stark ein, sodass ein Zusammenspiel von liberalen zugewanderungsrechtlichen Regeln, schnellen und unbürokratischen Verfahren, einer werbenden Ansprache der infrage kommenden Personen und einer gezielten Unterstützung beim Zuzug nach Deutschland notwendig sein wird, um im Wettbewerb mit anderen an qualifizierten Zuwandernden interessierten Staaten eine größere Zahl von ihnen zu gewinnen.

Lässt sich die demografische Lücke nicht oder nur teilweise durch Zuwanderung schließen, kann die Arbeitskräfteversorgung auch verbessert werden, indem ein größerer Teil der inländischen Bevölkerung für eine aktive Teilhabe am Arbeitsmarkt gewonnen wird. Hilfreich ist in diesem Kontext insbesondere eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, für die neben den Regeln der gesetzlichen Rentenversicherung etwa auch der Erhalt der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit durch gesundheitsbewusstes Verhalten und eine altersgerechte Personalpolitik der Unternehmen von Bedeutung sind. Auch könnten die Zeiten familienbedingter Erwerbsunterbrechungen und -einschränkungen durch bessere Unterstützungsangebote für Eltern insbesondere im Bereich der Betreuung reduziert werden.

Wichtig ist überdies, dass möglichst wenig potenzielle Arbeitskräfte vor dem Hintergrund eines ungünstigen Qualifikationsportfolios unbeschäftigt bleiben. Allerdings hatte 2021 mit 22,7% weit über ein Fünftel der 25- bis 34-Jährigen in Deutschland keinen beruflichen oder hochschulischen Bildungsabschluss, was eine Verschlechterung gegenüber 2011 mit 20,8% darstellt (Statistisches Bundesamt, 2022, eigene Berechnungen). Auch wählen junge Menschen nicht immer die im Hinblick auf die am Arbeitsmarkt gesuchten Qualifikationen optimalen Bildungsgänge. Dabei hat mit der Akademisierung auch das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen als Steuerungsmechanismus an Bedeutung verloren. So sind die Studienanfängerzahlen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik in den vergangenen Jahren rückläufig, obschon hier besonders große Arbeitskräfteengpässe bestehen und sich entsprechend gute Karriereperspektiven bieten (Anger et al., 2022). Verbesserungen im Bildungssystem und bei der Berufsorientierung können also ebenfalls einen großen Beitrag dazu leisten, die Fachkräfteversorgung mittelfristig zu stabilisieren. Dies gilt umso mehr, als während der Pandemie vielfach große Lernlücken entstanden sind, die den späteren Erwerb beruflicher und akademischer Qualifikationen beeinträchtigen können.

Dennoch wird es aller Wahrscheinlichkeit nach bei einem starken Rückgang des Arbeitsangebots in den nächsten Jahren bleiben. So wird sich die Wirtschaft letztlich auch gezwungen sehen, ihren Arbeitskräftebedarf zu reduzieren. Im besten Fall kann das durch Automatisierung möglichst vieler Arbeitsschritte gelingen. Allerdings sind dazu Fachkräfte notwendig, die die entsprechenden technischen Lösungen konzipieren, einrichten, bedienen und warten können. Gerade im dafür besonders relevanten IT- und Ingenieursbereich fehlen aktuell besonders viele Fachkräfte (Anger et al., 2022). Im schlechteren Fall werden größere Teile der Wertschöpfung ins Ausland verlagert oder erfolgen überhaupt nicht mehr. Dies gilt es soweit wie möglich zu vermeiden, da die Gesamtbevölkerung in Deutschland auch ohne Zuwanderung in den nächsten Jahren noch kaum rückläufig sein wird.

Literatur

- Anger, C., E. Kohlisch, O. Koppel und A. Plünnecke (2022), MINT-Frühjahrsreport 2022, Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung erhöhen MINT-Bedarf – Zuwanderung stärkt MINT-Fachkräfteangebot und Innovationskraft, Gutachten für BDA, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall.
- Eurostat (2022), Datenbank: Dauer des Arbeitslebens, <https://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database> (26. Juli 2022).
- Geis-Thöne, W. (2020a), Der Beitrag der Zuwanderung zur Stabilisierung der demografischen Entwicklung, *IW-Trends*, 47(2), 129-148.

- Geis-Thöne, W. (2020b), Die Integration der Geflüchteten macht große Fortschritte – Eine Bestandsaufnahme fünf Jahre nach dem starken Zuzug, *IW-Report*, 42.
- Geis-Thöne, W. (2021), Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040. Eine Betrachtung der zentralen Determinanten und Vorausberechnung, *IW-Report*, 11.
- Geis-Thöne, W. (2022), Wanderungsbewegungen im Lebenslauf und regionale Bevölkerungsentwicklung. Rahmenbedingungen für die regionale Migrations- und Demografiepolitik, *IW-Report*, 6.
- Grömling, M. und J. Matthes (2019), Welche Risiken gefährden die deutsche Wirtschaft?, *IW-Kurzbericht*, 56.
- Lesthaeghe, R. (2014), The second demographic transition: A concise overview of its development, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111, 18112-18115.
- Statistisches Bundesamt (2017), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Natürliche Bevölkerungsbewegung 2015, Fachserie 1 Reihe 1.1.
- Statistisches Bundesamt (2022), GENESIS-Online Datenbank, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> (29. Juli 2022).
- Van Bavel, J. und D. Reher (2013), The Baby Boom and Its Causes: What We Know and What We Need to Know, *Population and Development Review*, 39(2), 257-288.

Title: *The Labor Market is Currently Experiencing a Turn of Eras*

Abstract: *Increasing labour shortages are mainly due to demographic developments – specifically the baby boom in Germany, with a strong peak in the early 1960s. Despite strong immigration in recent years, the ratio of 20-24 year-olds to 60-64 year-olds was only 75 to 100 in 2021, and if younger cohorts are taken into account, it was even less favourable. This demographic gap can only be closed by migration. However, the workers coming into the country should have qualifications that are compatible with the German labour market, which severely limits the group of potential immigrants. Therefore, previously inactive population groups must also be attracted to gainful employment and automation must be promoted.*