



Randstad Discussion Paper No. 2
September 2012

Ist Qualifizierung ein Ausweg aus der Demografiefalle?

Christoph Kahlenberg* und Alexander Spermann**

Randstad Deutschland
Helfmann-Park 8
65760 Eschborn

christoph.kahlenberg@de.randstad.com
alexander.spermann@de.randstad.com

* Manager Randstad Akademie, Arbeitsmarktprojekte, bei Randstad Deutschland

** Director bei Randstad Deutschland, Privatdozent an der Universität Freiburg (Arbeitsmarktökonomie), IZA Research Fellow und IZA Policy Fellow, Vorstandsmitglied des Unternehmensnetzwerks „Das Demographie Netzwerk“ (ddn). Zwischen 2002 und 2007 war er Forschungsbereichsleiter Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim.

Der Beitrag liegt in alleiniger Verantwortung der Autoren und stellt nicht notwendigerweise die Meinung von Randstad dar.

Weiterführende Links:

<http://www.randstad.de/content/aboutrandstad/presse-aktuelles/pressedownload/publikationen.xml>

<http://www.empiwifo.uni-freiburg.de/lehre-teaching-1/summerterm11/Microeconomics>

http://www.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index_html?key=218

<http://demographie-netzwerk.de/>

Zusammenfassung

Deutschland ist - nach Japan - das am meisten vom demografischen Wandel betroffene Land der Welt. Die Kombination aus hoher Lebenserwartung und geringer Geburtenrate führt in die Demografiefalle. In letzter Zeit wird die öffentliche Diskussion zum wichtigsten Vorboten des demografischen Wandels wahrnehmbarer: dem Fachkräftemangel. Diese Diskussion ist meist von Zukunftsangst geprägt. Wie soll der Wohlstand in Deutschland erhalten bleiben, wenn immer weniger Menschen arbeiten, wenn immer weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen?

Der ökonomische Kern der Herausforderung wird jedoch in der Regel verkannt: Der demografische Wandel führt zu einem Produktivitätsproblem. Heute arbeiten in Deutschland etwa 41 Millionen Menschen, die etwa genauso viele Menschen mit ihrem Einkommen versorgen. Im Jahr 2050 wird nur noch ein Drittel der Bevölkerung arbeiten, zwei Drittel wollen versorgt sein. Dieses Drittel der Bevölkerung muss demnach hochproduktiv arbeiten, damit der Wohlstandsindikator – Bruttoinlandsprodukt pro Kopf – nicht sinkt.

Spiegelt sich diese zentrale Herausforderung in der Demografiestrategie der Bundesregierung 2012 wider? Lediglich in Ansätzen. Zwar besteht inzwischen weitgehender Konsens in der wissenschaftlichen Literatur und in der Politik, dass das Fachkräfteproblem als Vorbote des demografischen Wandels durch höhere Erwerbstätigenquoten von Älteren und Frauen sowie qualifizierte Migration gemildert werden kann. Doch dass Produktivitätssteigerungen der wichtigste und nachhaltigste Ausweg aus der Demografiefalle ist – diese Einsicht ist kaum verbreitet.

Die Kernaussage dieses Beitrags ist es, dass Qualifizierung im Sinne von lebenslangem Lernen ein zentraler Treiber für Produktivitätssteigerungen ist – und damit den Weg aus der Demografiefalle weist. Die Arbeitsproduktivität kann durch Qualifizierung, die Kapitalproduktivität durch Innovationen gesteigert werden. Qualifiziertes Personal ist die Voraussetzung für eine innovative Wirtschaft. Innovationen führen zu wirtschaftlichem Wachstum. Deshalb müssen alle Aus- und Weiterbildungsinstitutionen auf eine durch Innovationen auf dem Wachstumspfad gehaltene Wirtschaft ausgerichtet werden. Wenn das gelingt, dann wird Deutschland die demografische Herausforderung ohne Wohlstandsverluste meistern.

Die Autoren danken den Teilnehmern an Vorträgen im Rahmen von Randstad-Arbeitsmarktveranstaltungen in Eschborn, Gießen, Halle, Heilbronn, Kamen, Karlsruhe, Leipzig, Mannheim, München, Saarbrücken, Ulm, Villingen-Schwenningen und Wackersdorf für kritische Anmerkungen und anregende Diskussionen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	4
2	Vorbote der Demografiefalle: Fachkräftemangel	7
2.1	Die Demografiefalle	7
2.2	Wissenschaftliche Studien zum Fachkräftemangel	9
2.2.1	Prognos Studie	9
2.2.2	Studie der Bundesagentur für Arbeit	10
2.2.3	Randstad-Studien ‚Bridging the Gap‘ und ‚Into the Gap‘	12
2.2.4	Studie der Bertelsmann-Stiftung	14
2.2.5	Expertise des Sachverständigenrates	15
2.2.6	Expertise des IW	17
2.2.7	ZEW-Studie	18
2.3	Zwischenergebnis	19
3	Qualifizierung als zentraler Lösungsansatz	19
4	Die Demografiestrategie 2012 der Bundesregierung	26
4.1	Darstellung	26
4.2	Kritik	27
5	Fazit und Ausblick	28
6	Literaturverzeichnis	30

1 Einführung

Entgegen aller Befürchtungen hat die Wirtschafts- und Finanzkrise kaum Spuren auf dem deutschen Arbeitsmarkt hinterlassen. Noch nie haben so viele Menschen in Deutschland gearbeitet, und die Arbeitslosenrate war zuletzt vor 18 Jahren so niedrig wie im Jahr 2011. Die Jugendarbeitslosigkeit bewegt sich auf niedrigem Niveau, und auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist deutlich zurückgegangen. In etlichen regionalen Arbeitsmärkten herrscht sogar Vollbeschäftigung, so dass offene Stellen nicht besetzt werden können (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a,b).

Vor diesem Hintergrund werden strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt deutlich. Das neue Bedrohungsszenario für den deutschen Arbeitsmarkt heißt Fachkräftemangel. Die Konnotation dieses Begriffs ist eindeutig negativ. Ohne Fachkräfte kann die deutsche Volkswirtschaft nicht wachsen, ohne Fachkräfte wird Deutschland mittelfristig ärmer. Regelmäßig werden von Verbänden und Unternehmen insbesondere die fehlenden Fachkräfte in den so genannten MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, wobei dieses Akronym auch Ingenieure umfasst) beklagt (vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft 2011 u. Anger et al. 2012). Hinzu kommen Engpässe auf dem Ausbildungsmarkt, weil so wenige Bewerber wie schon lange nicht mehr zur Verfügung stehen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012).

Einige ArbeitsmarktökonomInnen sehen im Fachkräftemangel ein zentrales Problem (vgl. Zimmermann 2010). Andere denken, die seit 01. Mai 2011 für die im Jahr 2004 der EU beigetretenen mittel- und osteuropäischen Länder geltende volle Arbeitnehmerfreizügigkeit würde das Problem lösen (vgl. Sinn 2011). Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel zu beobachten ist, jedoch regionale und branchenspezifische Engpässe bestehen (vgl. Brenke 2010, Fuchs u. Zika 2010).

Bei genauerer Betrachtung ist der Fachkräftemangel eine erste wahrnehmbare Folgewirkung des demografischen Wandels. Auf diesen Zusammenhang haben Vordenker wie Kurt Biedenkopf und Meinhard Miegel (1982) bereits vor Jahrzehnten hingewiesen. Beide gelten als frühzeitige Mahner in Deutschland. In den USA hat das ‚Hudson Institute‘ diese Vorreiterrolle übernommen. Ihre Hauptaussage: Wenn die Babyboomer-Generation in Rente geht, wird es bei weiterhin geringer Geburtenrate, zu massiven Wachstumsproblemen wegen fehlender Arbeits- und Fachkräfte kommen (vgl. Freeman 2006).

In Deutschland haben sich Ökonomen frühzeitig mit dem Zusammenhang zwischen demografischem Wandel und Arbeitsmarkt auseinandergesetzt, wie zum Beispiel die

Wissenschaftler des 2001 von Axel Börsch-Supan gegründeten Mannheimer Forschungsinstituts Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA), das inzwischen als Munich Center for the Economics of Aging firmiert. Im letzten Jahr hat sich auch der Sachverständigenrat ausführlich mit den „Herausforderungen des demografischen Wandels“ beschäftigt (Sachverständigenrat 2011). Die Kernaussage: Aufgrund verbesserter gesundheitlicher Versorgung und besserer Ernährung werden die Menschen in Deutschland älter. Gleichzeitig ist die Geburtenrate insbesondere wegen des hohen Einkommensniveau und der guten Absicherung durch soziale Sicherungssysteme niedrig. Die Konsequenz ist eine alternde und schrumpfende Bevölkerung – mit rückläufigem Arbeitskräftepotential. Deutschland ist von diesem Phänomen im internationalen Vergleich – neben Japan – besonders stark betroffen. Wenn die geburtenstarken und gut ausgebildeten Jahrgänge der fünfziger und sechziger Jahre dem Arbeitsmarkt altersbedingt nicht mehr zur Verfügung stehen, dann verschärft der demografische Wandel den Fachkräftemangel.

Hinzu kommt der unaufhaltsame Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft. Selbst in der Wirtschafts- und Finanzkrise wuchs der Dienstleistungssektor in den am meisten von der Krise betroffenen Regionen. Viele nationale und internationale Studien prognostizieren ein Wachstum im Finanz- und Personaldienstleistungsbereich, insbesondere im Bereich Gesundheit (vgl. Sachverständigenrat 2011, vbw 2008, Gratton 2011). Gleichzeitig hat die Krise aber auch gezeigt, dass ein Land – wie Deutschland - mit starkem industriellen Kern und hoher internationaler Wettbewerbsfähigkeit sehr krisenresistent sein kann (vgl. Fuchs et al. 2010). Ein wachsender Dienstleistungssektor stellt andere Anforderungen an die Kompetenzen von Arbeitnehmern. Neben Fachwissen zählen insbesondere die sogenannten soft skills. Das Aus- und Weiterbildungssystem ist jedoch auf diese neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt noch nicht ausreichend vorbereitet.

Unumkehrbar ist auch die Globalisierung der Ökonomie. Der internationale Handel von Gütern und Dienstleistungen verändert den Arbeitsmarkt massiv (vgl. Stiglitz 2006). Deutschland ist als exportorientiertes Land auf den internationalen Handel angewiesen – und profitiert stark von der Globalisierung (vgl. Sachverständigenrat 2006). Hochqualifizierte Fachkräfte ermöglichen die hohe Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie. Ohne Globalisierung wäre die Exportwirtschaft kleiner und der Bedarf an Fachkräften geringer.

Schließlich spielen Innovationen in der Industrie und der Informationstechnologie eine fundamentale Rolle für den Arbeitsmarkt. Automatisierung ist produktivitätssteigernd – und deshalb zwangsläufig mit einem geringeren Bedarf an gering qualifizierten Arbeitnehmern verbunden. Einfache Routinetätigkeiten können häufig durch intelligente Technologien ersetzt werden – es muss sich jedoch auch betriebswirtschaftlich lohnen. So können

physische Tätigkeiten durch Maschinen produktiver erledigt werden (insbesondere in der Landwirtschaft und Industrie), doch auch Bürotätigkeiten mit hohem Routineanteil (insbesondere im Bankenbereich) können automatisiert werden (vgl. Spitz-Oener 2006). Hinzu kommt die informationstechnologisch bedingte Auslagerung von einfachen Bürotätigkeiten in das kostengünstigere Ausland. Damit steigt der relative Anteil hochqualifizierter Tätigkeiten in Deutschland. Die Konsequenz: Es entwickelt sich ein dualer Arbeitsmarkt mit einerseits Arbeitslosigkeit im Bereich gering qualifizierter Arbeit und Fachkräfteknappheit im Bereich qualifizierter und hochqualifizierter Arbeit (vgl. Autor et al. 2006, Sachverständigenrat 2008).

Der Beitrag fokussiert auf den Zusammenhang zwischen demografischem Wandel und Arbeitsmarkt. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, ob Qualifizierung einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels leisten kann. Dazu werden in Kapitel 2 die Ergebnisse der wichtigsten wissenschaftlichen Studien zum Vorboten des demografischen Wandels: dem Fachkräftemangel zusammengefasst. In Kapitel 3 wird Qualifizierung im Sinne von lebenslangem Lernen als zentraler Lösungsansatz herausgearbeitet und der Beitrag der Zeitarbeit zur Lösung des Fachkräftemangels dargestellt. In Kapitel 4 wird die Demografiestrategie der Bundesregierung vor dem Hintergrund obiger Analysen kritisch beurteilt. Kapitel 5 enthält Fazit und Ausblick.

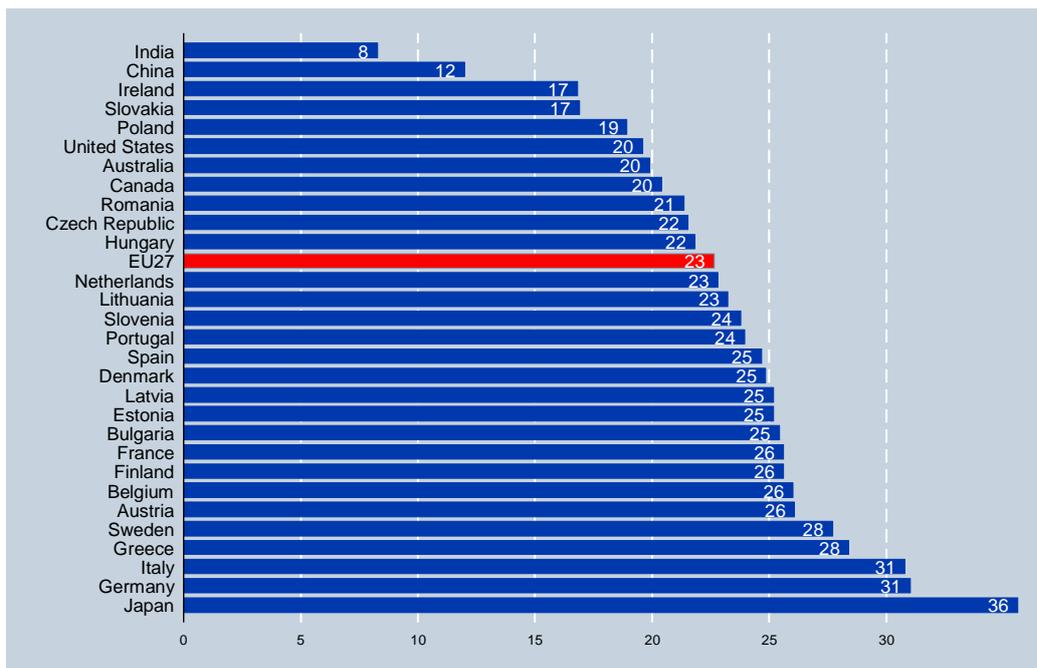
2 Vorbote der Demografiefalle: Fachkräftemangel

2.1 Die Demografiefalle

Keine Zukunftsstudie kommt mit Blick auf Deutschland am Thema demografischer Wandel vorbei. Im Mittelpunkt steht dabei, dass das Durchschnittsalter der Deutschen steigt – mit der Konsequenz, dass der Anteil der grey force/best ager/Generation 50plus, oder wie auch immer der Euphemismus heißt, deutlich zunimmt. Für den Management Vordenker Peter Drucker ist die dramatisch steigende Lebenserwartung sogar die zentrale Veränderung des 21. Jahrhunderts – noch vor dem technischen Fortschritt und der Globalisierung (vgl. Drucker 2008)

Abbildung 1 zeigt für das Jahr 2010, dass Japan, Deutschland und Italien die drei Länder mit der größten demografischen Herausforderung sind:

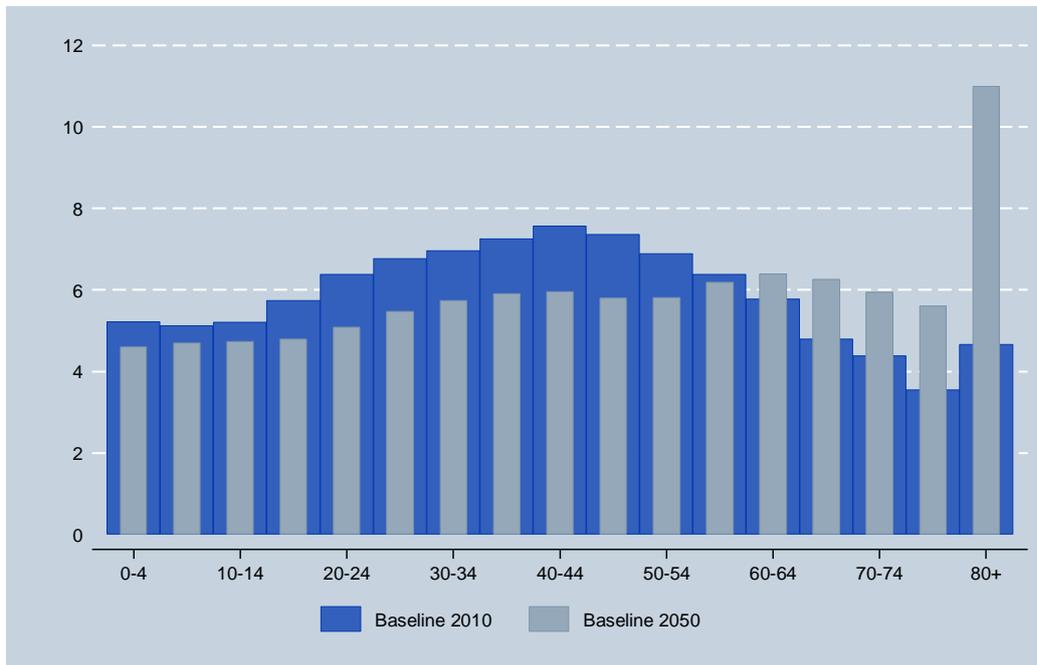
Abbildung 1: Anteil älterer Arbeitnehmer (65+) an der Bevölkerung im Jahr 2010



Quelle: Berkhout et al. (2012), S. 192.

Aber die Alterung der Bevölkerung ist nicht nur ein Thema für diese drei Länder, sondern ein europäisches Thema, wie Abbildung 2 verdeutlicht.

Abbildung 2: Altersverteilung der Bevölkerung der EU-27 Staaten (2010 im Vergleich zu 2050)



Quelle: Berkhout et al. (2012), S. 193.

Diese beiden Grafiken erlauben einen Einblick in das Thema demografischer Wandel. Sie verdeutlichen die Kombination aus für sich genommen erfreulichen Entwicklungen. Erstens: Wir leben immer länger, auch wegen guter Ernährung und medizinischer Versorgung. Zweitens: Da wir in einem reichen Land mit derzeit funktionierender Altersversorgung leben, werden weniger Kinder geboren.

Die Kombination aus steigender Lebenserwartung und sinkender Geburtenrate führt jedoch in die so genannte Demografiefalle. Während derzeit in Deutschland etwa die Hälfte der Bevölkerung erwerbstätig ist, wird es nach Schätzungen des Sachverständigenrates im Jahr 2050 nur noch ein Drittel sein. Um das Wohlstandsniveau – gemessen als Bruttoinlandsprodukt pro Kopf – konstant zu halten, muss dieses Drittel hochproduktiv arbeiten. Dementsprechend ist der ökonomische Kern der Demografiefalle ein Produktivitätsthema.

Als Vorbote des demografischen Wandels wird derzeit insbesondere der Fachkräftemangel diskutiert. Wie die folgende Analyse aktueller wissenschaftlicher Studien zum Fachkräftemangel zeigt, lässt sich die Bearbeitung des Kernproblems um Jahre hinausschieben. Wenn mehr Ältere länger arbeiten, wenn mehr Frauen mehr und höher qualifiziert arbeiten, wenn mehr qualifizierte Migranten arbeiten, dann wird bei der

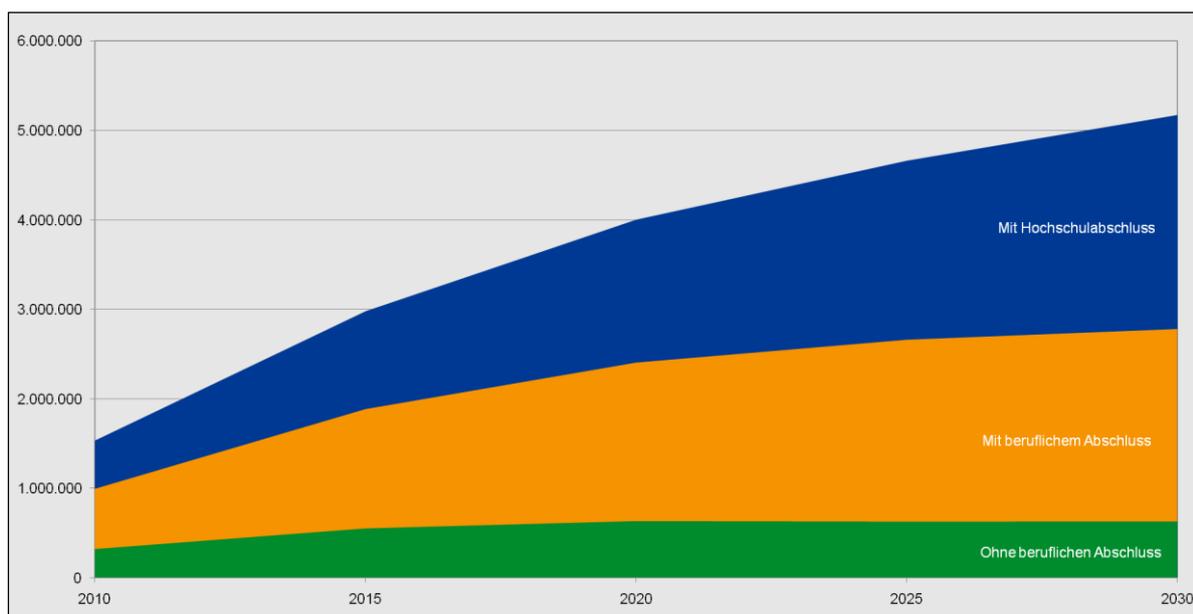
Bewältigung des demografischen Wandels auf jeden Fall Zeit gewonnen. Aber irgendwann kommt der Punkt, an dem höhere Erwerbstätigkeitsraten und verstärkte Migration nicht mehr ausreichen.

2.2 Wissenschaftliche Studien zum Fachkräftemangel

2.2.1 Prognos Studie

Das Schweizer Zukunftsforschungsinstitut Prognos berechnet für das Jahr 2030 in Deutschland eine Arbeitskräftelücke von ca. 5,5 Millionen Menschen, vorausgesetzt es kommt zu einer Nettozuwanderung von 300.000 Personen pro Jahr (vgl. vbW 2008). Findet diese Zuwanderung nicht statt, vergrößert sich diese Lücke auf über 7 Millionen Menschen. Das größte Defizit an Arbeitskräften liegt laut Prognos bei den Hochqualifizierten (Menschen mit Hochschulabschluss). Im Jahr 2030 fehlen allein in diesem Bereich ca. 2,4 Millionen Menschen. Nicht ganz so stark sieht Prognos die Nachfrage nach Personen, die über einen Berufsabschluss verfügen. Hier beträgt die Arbeitskräftelücke ca. 2,15 Millionen Menschen. Demgegenüber wird der Mangel an Menschen ohne eine Ausbildung als relativ konstant erachtet. Dieser liegt im Jahr 2030 lediglich bei 600.000 Personen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Arbeitskräftelücke in Deutschland nach Qualifikationen



Quelle: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (2008): Arbeitslandschaft 2030, Eine Studie der Prognos AG, Basel

Als mögliche Folgen des Fach- und Arbeitskräftemangels rechnet Prognos – vorausgesetzt es ändert sich nichts an den derzeit herrschenden Rahmenbedingungen – bis zum Jahr 2030 mit einer Halbierung der Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Dies würde kumuliert einen Wohlstandsverlust in Höhe von 4,6 Billionen EUR bedeuten. Pro Einwohner würde das BIP damit um ca. 4.000 EUR niedriger liegen im Vergleich zu einem Arbeitsmarkt ohne Arbeitskräftemangel. Wenn man weiter berücksichtigt, dass – wie in der oben stehenden Grafik abgebildet - vornehmlich Akademiker mit tendenziell sehr hoher Produktivität fehlen, würde sich laut Prognos der Verlust an Wohlstand gar auf 5,2 Billionen EUR erhöhen.

Prognos weist jedoch darauf hin, dass die Probleme gelöst werden könnten. Unter den Leitgedanken Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Steigerung der Erwerbsquote zeigt das Institut vier Handlungsfelder auf:

1. Flexiblere Tätigkeitsorientierung, d.h. das Wechseln von Fachrichtungen und Tätigkeiten müsse durchlässiger werden. Dadurch ließe sich die Arbeitskräftelücke um 1,25 Millionen Menschen reduzieren.
2. Ausweitung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden, wodurch die Lücke um 1,6 Millionen Personen verringert würde.
3. Höhere Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen und Älteren. Durch diese Maßnahme könnte der Arbeitskräftemangel um 1,4 Millionen Personen abgebaut werden.
4. Höhere Bildungsbeteiligung könnte die Lücke um 1,2 Millionen Menschen reduzieren.

In ihrem Fazit weisen die Zukunftsforscher auf die Notwendigkeit hin, dass einige der Maßnahmen unverzüglich einzuleiten seien. Das gelte insbesondere für die Bereiche, die naturgemäß einen gewissen Vorlauf brauchen bis sie ihre Wirkung erzielen. Hierzu zählt z.B. das Bildungswesen. Relativ kurzfristige Erfolge könnten durch eine Steigerung der Erwerbsquote oder die Verlängerung der Wochenarbeitszeit erreicht werden.

2.2.2 Studie der Bundesagentur für Arbeit

Nach einer Studie der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird das Erwerbspersonenpotential in Deutschland bis zum Jahr 2050 aufgrund des demografischen Wandels auf knapp 27 Millionen sinken (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a). Zum Erwerbspersonenpotential zählt man Erwerbstätige, Arbeitslose sowie die Stille Reserve (vgl. Fuchs/Zika 2010). Dieser Rückgang beginnt allmählich und beschleunigt sich ab 2020, wenn die geburtenstarken

Jahrgänge anfangen, in Rente zu gehen. Bereits für Mitte der 2020er Jahre prognostiziert die Bundesagentur für Arbeit ca. 6,5 Millionen weniger erwerbsfähige Personen als heute - und einen Rückgang der Beschäftigung um ca. 500.000.

Die BA weist in ihrer Studie darauf hin, dass sich die Arbeitskräftelücke nicht mit der Anzahl an Arbeitslosen aufrechnen lässt. Zum einen gibt es immer einen gewissen Bestand an Menschen, die nur sehr kurz in der Arbeitslosigkeit verbleiben, sei es, weil sie unmittelbar vor dem Antritt einer neuen Stelle stehen oder kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand. Zum anderen sind Bewegungen am Arbeitsmarkt immer auch sehr stark regional geprägt. Hier stimmen Arbeitsplatzangebot und zur Verfügung stehende Arbeitskräfte – aus welchen Gründen auch immer - häufig nicht überein. Dieser Mismatch ist ein strukturelles Problem des Arbeitsmarktes, das in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs sogar noch zunimmt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, S. 6).

Deshalb bedeutet die Feststellung einer Arbeitskräftelücke auch nicht zwangsläufig, dass dieser eine entsprechende Anzahl an offenen Stellen gegenüber steht. Das Risiko einer dauerhaften Unterbeschäftigung kann auch in Zeiten des Arbeitskräftemangels, insbesondere des Fachkräftemangels bestehen bleiben. Denn wenn qualifiziertes Personal nicht zu finden ist, hat dies unmittelbare Folgen auch für die Investitionsbereitschaft der Unternehmen. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze, auch für weniger qualifizierte Menschen, bleibt aus, das Wachstum wird gebremst oder entwickelt sich negativ. Am Ende steht – ähnlich wie von Prognos vorausgesagt - ein Wohlstandsverlust für alle. Nach Meinung der BA kann diesem sowohl quantitativen als auch qualitativen Mangel auf zweierlei Art begegnet werden: Erstens durch eine Erhöhung der Anzahl erwerbstätiger Menschen und zweitens durch eine Erhöhung der Wertschöpfung, die durch die Erwerbstätigkeit erwirtschaftet wird.

Das Ziel von mehr Erwerbstätigen kann, so die BA, durch eine Steigerung der Erwerbsquote der in Deutschland bereits lebenden Personen erreicht werden oder durch mehr Zuwanderung, wobei der Schwerpunkt dieser Doppelstrategie laut BA eindeutig auf der besseren Ausnutzung der Potentiale im Inland liegt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011c). Die Wertschöpfung lässt sich vor allem durch mehr Qualifizierung und eine bessere Ausnutzung individueller Leistungspotentiale erhöhen. Auch eine Ausweitung der Arbeitszeit und mehr Transparenz über Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt könnten hier einen Beitrag leisten. Kurzum: Ziel muss es laut BA sein, das EPP einerseits zu mehren, es andererseits aber auch qualitativ besser auszunutzen.

Die BA beschreibt in ihrer Studie insgesamt zehn Handlungsfelder:

1. Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren
2. Ausbildungsabbrecher reduzieren
3. Studienabbrecher reduzieren
4. Erwerbspartizipation von Menschen über 55 erhöhen
5. Erwerbspartizipation von Frauen erhöhen (inkl. Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter steigern)
6. Zuwanderung von Fachkräften steuern
7. Arbeitszeit steigern
8. Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben
9. Arbeitsmarktransparenz erhöhen
10. Steuern und Abgaben prüfen

Die BA betont, dass dem Fachkräftemangel umso wirksamer begegnet werden kann ,je breiter der Ansatz und je stärker die Mitwirkung der Akteure ist'. Folglich ist es das Zusammenspiel aller genannten Faktoren, mit dem der Mangel an Fachkräften am wirksamsten bekämpft werden kann. Das bedeutet, auch die einzelne Akteure müssen, ausgehend von einem breiten gesellschaftlichen Konsens, an einem Strang ziehen.

2.2.3 Randstad-Studien ‚Bridging the Gap‘ und ‚Into the Gap‘

Eine von Randstad in Auftrag gegebene Studie aus dem Jahr 2010 widmet sich ebenfalls dem aufgrund der demografischen Entwicklung schrumpfenden Arbeitsmarkt. Allerdings wird hier nicht nur Deutschland, sondern der gesamte Euroraum in den Blick genommen (vgl. Berkhout/van den Berg 2010: Bridging the Gap). Aktualisierte Ergebnisse mit dem Fokus auf das Jahre 2020 finden sich in der Into the Gap-Studie von Berkhout et al. (2012).

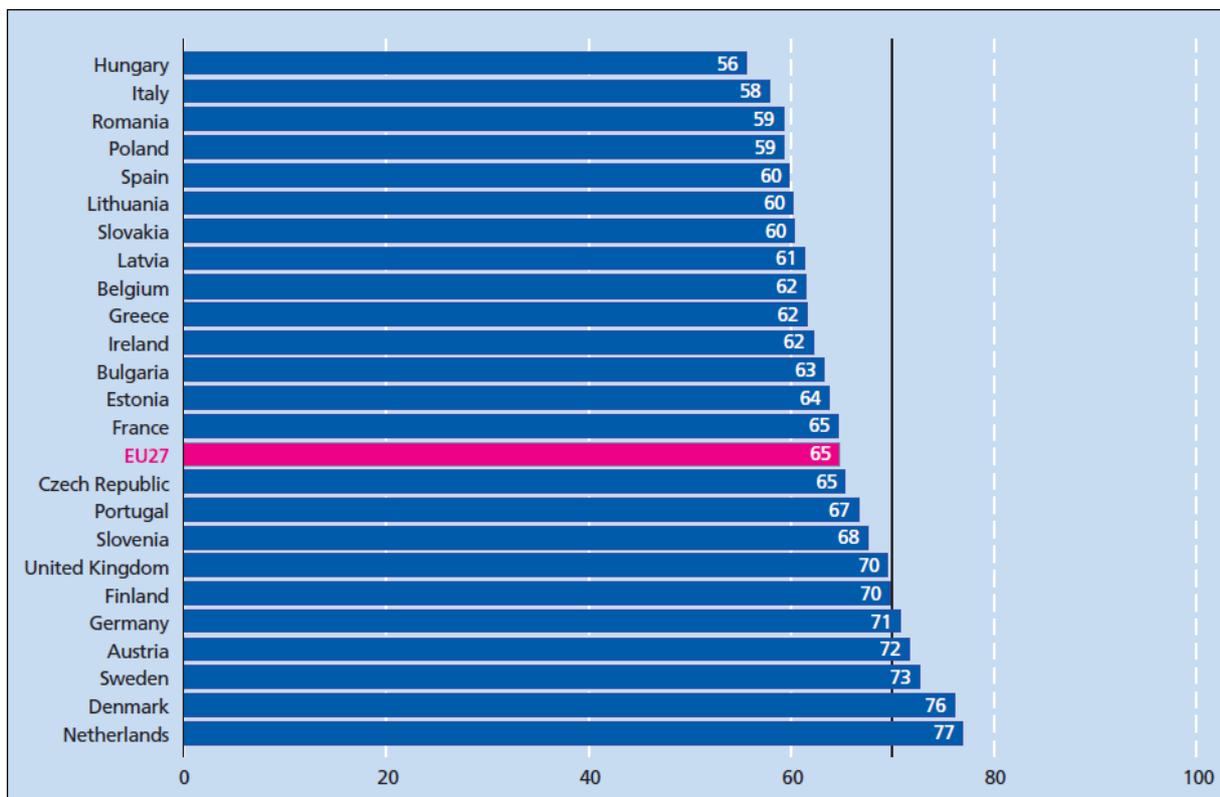
Ausgangspunkt der Überlegungen der Randstad-Studien sind die im Jahr 2000 von den EU-Mitgliedsstaaten vereinbarten Beschäftigungsziele. Zu diesen gehören eine Arbeitslosenquote von max. 4% und eine durchschnittliche Erwerbstätigenquote von mindestens 70%. Mitte 2009 hatten lediglich die Niederlande, Dänemark, Schweden, Deutschland und Österreich das Erwerbstätigenquotenziel von 70% erreicht. Andere Staaten, die kurz davor standen, wurden durch die Krise 2008/2009 zurückgeworfen.

Die Autoren berechnen für das Jahr 2050 eine Beschäftigungslücke von 35 Millionen Menschen für die EU-27 Staaten unter der Annahme von Zuwanderung aus Drittländern.

Die Autoren sehen im Wesentlichen vier Aktionsfelder, um die Beschäftigungslücke zu schließen:

1. Erhöhung der Erwerbsquote
2. Steigerung der (realen) Produktivität
3. Verringerung der lokalen Nachfrage an Arbeitskräften
4. Förderung der Migration

Abbildung 4: Erwerbstätigenquoten in europäischen Ländern 2009



Quelle: Berkhout, Ernest / van den Berg (2010)

Die Autoren plädieren insbesondere für die Beseitigung von institutionellen Hemmnissen, die einer Steigerung der Erwerbsquote bei Älteren und bei Frauen im Wege stehen. Dies sei auch in Deutschland der Fall (z.B. Altersteilzeit, Ehegattensplitting). Außerdem sei auffällig, dass die Erwerbsquote bei den Geringqualifizierten ‚extrem niedrig‘ ist (Berkhout/van den Berg 2010, S. XVII). In diesem Zusammenhang käme dem Thema Qualifizierung besondere Bedeutung zu.

Darüber hinaus werden in der genannten Studie flexible Beschäftigungsformen, wie z.B. temporäre Beschäftigung, Zeitarbeit oder die (Solo-)Selbstständigkeit favorisiert. Insbesondere der ‚freiwilligen temporären Arbeit‘ wird, in Anlehnung an vor allem die skandinavischen Länder, eine große Rolle im Zusammenhang mit einer Steigerung der Erwerbsquote zugesprochen. Bei der atypischen Beschäftigung spielt insbesondere die Teilzeitarbeit eine große Rolle. Sie wird ganz überwiegend von Frauen verrichtet. Laut der Studie ist atypische Beschäftigung im Wesentlichen ein Phänomen der Alt-EU-Staaten, während sie mit der Ausnahme von Polen in den osteuropäischen Staaten eher unterentwickelt ist.

Die Orientierung an dem gerade in Deutschland immer noch als Maßstab genommene unbefristete Vollzeitverhältnis, ausgestattet mit einem hohen Kündigungsschutz, führt, so die Autoren weiter, zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes in sogenannte ‚In- und ‚Outsider‘. Vor diesem Hintergrund kommt die Studie zu dem Schluss, Beschäftigungsschutzregeln so zu entwickeln, ‚dass sich Flexibilität und Sicherheit einander in funktionaler Weise ergänzen, ohne die immanenten Tendenzen der Arbeitsmarktsegmentierung zu verstärken‘ (ebd. S. XVIII).

In der Aktualisierung der Studienergebnisse wird die Größe der Beschäftigungslücke relativiert. Durch die Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich die Rahmenbedingungen deutlich verändert, so dass der Fachkräfteengpass deutlich zeitlich deutlich nach hinten geschoben wird (vgl. Berkhout et al. 2012, S. XI).

2.2.4 Studie der Bertelsmann-Stiftung

Mit den möglichen ökonomischen Folgen der Alterung unserer Gesellschaft hat sich auch die Bertelsmann-Stiftung beschäftigt (vgl. Bertelsmann Stiftung 2011). Dabei stellen die Autoren der Untersuchung die These auf, die Konsequenzen der Alterung würden systematisch unterschätzt. So müsse man in Deutschland bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen bereits ab Mitte der 2020er Jahre mit einem Rückgang des BIP rechnen.

Die Untersuchung fokussiert sich ebenfalls nicht nur auf Deutschland. Es werden mit den Alt-EU-Staaten (EU-15) sowie den USA, Japan, Indien und China insgesamt 19 Volkswirtschaften in den Blick genommen. Ausgangspunkt dieser Untersuchung ist die Erkenntnis, dass die Altersstruktur einer Gesellschaft größeren Einfluss auf die ökonomische Entwicklung eines Landes hat als die bloße Anzahl der in ihr lebenden Menschen. Auch wenn die Wirkungszusammenhänge noch relativ unerforscht sind, kann – so die Studie – eine

zunehmende Anzahl älterer Menschen das Nachfrageverhalten nach Wirtschaftsgütern bzw. Dienstleistungen nachhaltig beeinflussen, genauso wie sie Folgen haben kann für die Bildung von Ersparnissen, die Entwicklung der Inflation und der Produktivität.

Bemerkenswert an der Studie ist, dass sie für alle untersuchten Länder einen Anstieg des Anteils der Älteren an der Gesamtbevölkerung diagnostiziert, wenn auch nicht überall in gleichem Maße. Nicht zuletzt deshalb wird, mit der Ausnahme von Indien, für alle der genannten Länder ‚ein Rückgang der langfristigen Rate des realen Wirtschaftswachstums‘ vorhergesagt. Mehr als die Hälfte der untersuchten Volkswirtschaften – darunter auch Deutschland - hätten sogar ein Negativwachstum des BIP zu verkraften.

Es mag umstritten sein, in wie weit das BIP Einfluss auf das tatsächliche Wohlergehen der Menschen hat (vgl. hierzu Stiglitz et al. 2009). Klar ist jedoch, dass es die finanzielle Situation eines Staates unmittelbar beeinflusst. Je geringer das BIP, desto geringer auch die Staatseinnahmen. Wenn man nun berücksichtigt, dass in einer Gesellschaft mit immer mehr Alten die staatlichen Ausgaben für Gesundheit und Pflege sowie die Altersversorgung tendenziell steigen, wird deutlich, welche Sprengkraft die demografische Entwicklung für unseren Sozialstaat haben kann.

Als wichtigste Handlungsoption sehen die Autoren der Studie ebenfalls den Arbeitsmarkt. Ausweitung der (Lebens-)Arbeitszeit, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, Steigerung der Produktivität und der Zuwanderung – so lauten die bekannten Rezepte.

2.2.5 Expertise des Sachverständigenrates

Die im Gutachten des Sachverständigenrates der Bundesregierung (vgl. Sachverständigenrat 2011) zitierte 12. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes kommt zu dem Ergebnis, dass bei einem angenommenen Wanderungssaldo von Null und gleichbleibend niedriger Geburtenrate von 1,4 Kindern je Frau im Jahr 2060 die Bevölkerungszahl in Deutschland um knapp 24 Millionen Menschen niedriger ausfällt als heute. Damit sinkt das Erwerbspersonenpotential um fast ein Drittel - von ca. 43 Millionen auf 31 Millionen Personen. Damit führt der demografische Wandel zunächst einmal zu einer Reduzierung des Arbeitsangebotes. Die Spannweite reicht laut dem Gutachten von 18 bis 36 %. Auch hier fällt der Hinweis, dass eine solche Entwicklung nicht zwangsläufig mit dem Abbau von Arbeitslosigkeit einher gehen muss.

Unabhängig davon, ob am Ende die Zahlen in der angegebenen Höhe stimmen, liegt es nach den bisher gewonnenen Erkenntnissen auf der Hand, dass eine derartige Veränderung in der Bevölkerungsstruktur in Richtung Alterung und Schrumpfung massive ökonomische

Auswirkungen nach sich zieht. Was z.B. die öffentlichen Haushalte anbelangt, so betrachten die Autoren des Gutachtens die Entwicklung der Einnahmeseite im Verhältnis zur Entwicklung des BIP als relativ stabil. Dafür tut sich jedoch auf der Seite der staatlichen Ausgaben eine ‚Tragfähigkeitslücke‘ auf in Höhe von 3,1 v.H. im Verhältnis zum BIP, was im Wesentlichen mit den steigenden Sozialausgaben zusammenhängt, die aufgrund der Alterung der Gesellschaft auflaufen (Rentenversicherung und Pensionen, Kranken- und Pflegeversicherung).

Veränderungen hinsichtlich der Bevölkerungszahl und der Altersstruktur haben aber auch erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität. Während ein Schrumpfen der Bevölkerung zunächst nur einen rein quantitativen Effekt hat, sind die Folgen einer alternden Gesellschaft struktureller Natur. Beide Entwicklungen werden das Wirtschaftswachstum in den nächsten Jahrzehnten verlangsamen oder gar ins Negative verkehren. Allerdings könne dieses Negativwachstum durch den technologischen Fortschritt und eine Ausweitung des Kapitalstocks zumindest teilweise kompensiert werden.

Den größten Einfluss auf die Entwicklung des Produktionspotentials haben die Zuwanderung und das allgemeine Bildungsniveau der Bevölkerung. Deshalb fordern sie gerade im Hinblick auf den Zuzug von Menschen aus Drittlandstaaten einen ‚Strategiewechsel in der Einwanderungspolitik‘. So könnte z.B. in Anlehnung an die Erfahrungen von Ländern wie Australien, Neuseeland oder Kanada ein Punktesystem mit dazu beitragen, dass mehr hochqualifizierte Fachkräfte aus dem nichteuropäischen Ausland nach Deutschland kommen, vorausgesetzt die Anerkennung von im Ausland erworbener Abschlüsse werde bundesweit geregelt. Diese Maßnahme könnte flankiert werden durch ein verstärktes Werben um junge Talente aus dem Ausland, die nach einer dort erworbenen Grundausbildung in Deutschland ein Studium aufnehmen und nach dessen Beendigung mit mehr produktiver Kapazität ausgestattet in Deutschland eine Arbeit aufnehmen.

Sofortigen Handlungsbedarf wird im Bereich der Bildung gesehen. Hier gehe es insbesondere darum, ‚die beiden zentralen Defizite des Bildungssystems zu beheben: das im internationalen Vergleich eher mittelmäßige Bildungsniveau und die Ungleichheit der Bildungschancen‘. Zentrale Forderungen in diesem Zusammenhang sind die Förderung der frühkindlichen Bildung, die Einführung eines obligatorischen Vorschuljahres sowie die flächendeckende Einführung von Ganztagschulen.

Maßnahmen, die laut dem Gutachten darüber hinaus geeignet sind, den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, sind die Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit – u.a. durch eine Ausweitung der Vollzeitbeschäftigung (insbesondere bei den

Frauen) -, die Verlängerung der Erwerbsphase und die Erhöhung der Erwerbsquote. Letzteres betrifft insbesondere wieder die Gruppe der Frauen, aber auch die der Älteren und der Migranten. Ihre Erwerbstätigenquoten liegen unter der Gesamterwerbstätigenquote in Deutschland.

2.2.6 Expertise des IW

Gemäß der Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) werden im Jahr 2060 nur noch 33 bis 36 Millionen Menschen der Altersgruppe von 20 bis 65 Jahren zu den Erwerbsfähigen zählen. Im Falle eines faktischen Renteneintrittsalters von 67 Jahren erhöht sich deren Zahl nur geringfügig auf 34 bis 38 Millionen (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2011).

Um diesem Rückgang entgegenzuwirken, stellt das IW ein Fachkräftesicherungskonzept vor, das auf drei ‚Sicherungspfaden‘ aufbaut: ‚Köpfe‘, ‚Zeit‘ und ‚Produktivität‘. Auf Basis dieses ‚Dreiklangs‘ werden verschiedene Maßnahmen genannt, die sich zum Teil mit denen der in den vorangegangenen Studien genannten decken.

Bei dem ‚Sicherungspfad Köpfe‘ geht es in erster Linie um die Erhöhung der Geburtenrate sowie der Nettozuwanderung. Um die Geburtenrate anzuheben, müssten laut IW vor allem die Voraussetzungen geschaffen werden, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Dazu gehöre in allererster Linie der Ausbau der dafür notwendigen Infrastruktur (Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen etc.). Während die Erhöhung der Geburtenrate aber erst langfristig Wirkung zeigt, ließen sich bei der Erhöhung der Nettozuwanderung schon kurzfristig Erfolge erzielen. Von zentraler Bedeutung sei es dabei, die Zuwanderungsregeln zu verändern. Zum einen gehe es um die Förderung qualifikationsorientierter Zuwanderung (z.B. mit Hilfe eines Punktesystems), zum anderen aber auch um eine Änderung der Aufenthaltsbestimmung für ausländische Hochschulabsolventen.

Der zweite vom IW vorgestellte Sicherungspfad ist die ‚Zeit‘. Sie lässt sich vermehren durch eine Erhöhung sowohl der Jahres- und der Lebensarbeitszeit als auch durch die Erhöhung von Beschäftigungsquoten. Während die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in Deutschland deutlich unter dem OECD-Durchschnitt liegt – u.a. wegen der vielen in Teilzeit beschäftigten Menschen -, sieht es bei der Lebensarbeitszeit besser aus. Die Beschäftigtenquote unter den Älteren (55 bis 64 Jahre) hat inzwischen ein Niveau erreicht, das sich z.T. weit über dem der meisten anderen europäischen Staaten befindet. Maßnahmen, die diesen Trend fortsetzen

können, sind die Rente mit 67 und ein früherer Eintritt in das Erwerbsleben, z.B. durch die Verkürzung von Bildungszeiten.

Bei der Erhöhung der Erwerbstätigenquoten geht es vor allem um die Gruppe der Frauen. Ihre Erwerbstätigenquote ist zwar in den letzten zehn Jahren ebenfalls deutlich gestiegen, liegt aber längst noch nicht auf dem Niveau der skandinavischen Länder und lässt zudem den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung unberücksichtigt. Alle unter dem Aspekt ‚Zeit‘ aufgeführten Handlungsfelder können sowohl kurz-, als auch mittel- und langfristige Wirkungen erzielen.

Dritter und letzter vom IW vorgestellter Sicherungspfad ist die ‚Produktivität‘. Sie gliedert sich in die Handlungsfelder ‚Bildungsarmut vermindern und Höherqualifizierung erleichtern‘, ‚Arbeitsmarktzugang in Deutschland lebender Migranten verbessern‘, ‚lebenslanges Lernen ermöglichen‘ und ‚Innovationskraft steigern‘. Beim ersten Handlungsfeld geht es vor allem darum, für mehr Durchlässigkeit bei der schulischen und beruflichen bzw. akademischen Bildung zu sorgen. Zentral für die bessere Integration von Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt ist die Frage nach der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen. Hiermit könnten sogar schon kurzfristig Wirkungen erzielt werden. Um lebenslanges Lernen zu ermöglichen, bedarf es laut des IW einer Verbesserung der entsprechenden Infrastruktur, nicht zuletzt in den Unternehmen. Ähnliches gilt für die Maßnahme ‚Innovationskraft stärken‘. Sie zielt vornehmlich auf eine Steigerung der FuE-Investitionen ab und hat, wie das lebenslange Lernen, eher mittel- bis langfristige Wirkungen.

2.2.7 ZEW-Studie

In einer Kurzexpertise quantifizieren Wissenschaftler des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) die möglichen Wertschöpfungsgewinne, wenn an den Stellschrauben Arbeitszeit, Beschäftigung Älterer und Frauen sowie Migration gedreht wird (vgl. Kappler et al. 2011). Ausgangspunkt ist ein Szenario, bei dem im Jahre 2025 demografisch bedingt auf dem Arbeitsmarkt 2,5 Millionen Menschen weniger zur Verfügung stehen. Würden die Erwerbs- und Vollzeitquoten bis 2025 vollständig auf das schwedische Niveau steigen, dann wäre im Vergleich zum Referenzszenario ein Wertschöpfungsgewinn von 986 Mrd. € erzielbar.

2.3 Zwischenergebnis

Der uns bereits heute zumindest partiell begegnende Fachkräftemangel wird sich nach allen vorgestellten Studien aufgrund der demografischen Entwicklung, des Strukturwandel, der fortschreitenden Globalisierung und des technischen Fortschritts insbesondere bei den Informationstechnologien künftig verschärfen. Damit einher geht ein zunehmender Mangel an Arbeitskräften generell. Diese sowohl quantitative als auch qualitative Arbeitskräftelücke wird massive ökonomische Auswirkungen haben – insbesondere auf das Wachstum der deutschen Volkswirtschaft, aber auch auf den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme bzw. die künftige finanzielle Leistungsfähigkeit unseres Staates. Das ist der gemeinsame Nenner der wichtigsten verfügbaren Studien zu diesem Thema.

Es herrscht jedoch auch ein breiter Konsens zur Lösung des Fachkräfteproblems: Alle Studien nennen die Erhöhung der Erwerbstätigenquoten, insbesondere bei Älteren, aber auch bei Frauen. Der schnelle Aufholprozess Deutschlands im Rahmen der Lissabon-Strategie der EU von 2000 zeigt das Tempo der Veränderung – der Abstand zu führenden EU-Staaten wie Schweden ist jedoch noch groß. Auch Zuwanderung, insbesondere von qualifizierten Fachkräften, ist ein Lösungsansatz. Ohne Zuwanderung würden sich die Probleme deutlich verschärfen. Schließlich werden in fast allen Studien Produktivitätssteigerungen als Lösungsansatz präsentiert, wobei verbesserte Aus- und Fortbildung eine zentrale Rolle spielen. Tabelle 1 im Anhang fasst die wichtigsten Ergebnisse der Studien zusammen.

3 Qualifizierung als zentraler Lösungsansatz

Folgt man den Lösungsansätzen der vorliegenden Studien zum Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel, lässt sich der Engpass durch Erhöhung der Erwerbstätigenquoten und Zuwanderung mildern und zeitlich verzögern. Paradoxerweise wurde durch die Finanz- und Wirtschaftskrise Zeit gewonnen – die Herausforderungen stellen sich etwas später, aber sie verschwinden nicht (vgl. Berkhout et al. 2012). Wer nüchtern über diese angebotenen Lösungsansätze nachdenkt, erkennt schnell ihre Grenzen: Erwerbstätigenquoten lassen sich steigern, aber 80 % scheint eine Schallmauer darzustellen (vgl. OECD 2011b). Zuwanderung lässt sich erhöhen, aber weshalb sollen hunderttausende hochqualifizierter Fachkräfte der Einladung Deutschlands folgen? Sind diese Kanäle ausgereizt, dann nähern wir uns dem Kern des Fachkräfteproblems.

Um es plakativ zu formulieren: Es ist schön, dass wir dank besserer Ernährung und medizinischem Fortschritt älter werden und relativ länger gesund bleiben. Es ist kein Problem, dass der Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft mit großen Schritten voranschreitet. Es ist auch kein Problem, dass in Deutschland wegen der geringen Geburtenrate trotz Zuwanderung weniger Menschen leben werden.

Der *Kern des Problems* ist vielmehr, dass derzeit etwa die Hälfte der Menschen in Deutschland arbeiten, um die andere Hälfte zu finanzieren, zukünftig aber nur noch etwa ein Drittel potenziell arbeiten kann, aber zwei Drittel der Bevölkerung finanzieren muss. Dazu müssen diejenigen, die arbeiten, viel produktiver arbeiten als bisher. Das ist die fundamentale Einsicht zum Verständnis der demografischen Herausforderung.

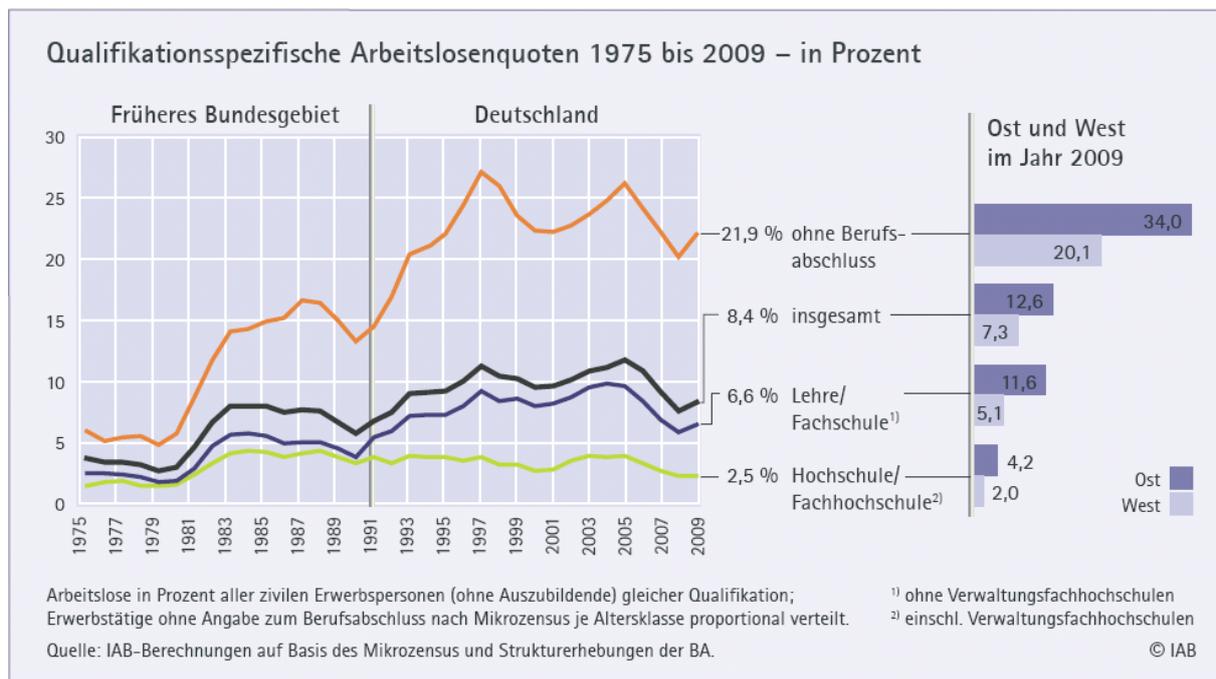
Was ist zur Steigerung der Produktivität zu tun?

Die Antwort in einem Satz: Arbeitsproduktivität, Kapitalproduktivität und das Zusammenspiel von Arbeits- und Kapitalproduktivität gilt es durch Bildung, Innovation und zeitgemäße institutionelle Rahmenbedingungen zu steigern (vgl. Acemoglu 2012, Boeri/van Ours 2008 zur Bedeutung politischer und ökonomischer Institutionen für den Wohlstand). Im Wesentlichen handelt es sich dabei um eine Wachstumsagenda, die von der Wissenschaft bereits vor zehn Jahren entwickelt wurde (vgl. Sachverständigenrat 2002) und von internationalen Institutionen in Variationen jährlich eingefordert wird (vgl. OECD 2012, Council of the European Union 2012, International Monetary Fund 2012).

Reicht eine gute Ausbildung?

Ausbildung ist die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit – unabhängig vom Konjunkturzyklus. Diese Aussage lässt sich mit Verweis auf Abbildung 5 für Deutschland anschaulich belegen.

Abbildung 5: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (1975-2009)



Das Schaubild verspricht mit Blick auf die empirische Erfahrung der letzten 40 Jahre, dass eine gute Ausbildung die beste Absicherung gegen Arbeitslosigkeit ist. Hinzu kommt: Je besser die Ausbildung, desto höher die Arbeitsproduktivität und dementsprechend fällt der Lohn relativ höher aus und nehmen die Lohnzuwächse schneller zu. Doch es spricht wenig dafür, dass diese arbeitsmarktökonomischen Grunderkenntnisse in den nächsten vierzig Jahren unverändert gültig bleiben.

Es ist offensichtlich, dass die Arbeitswelt dank technologischer Entwicklungen, Globalisierung, demografischer Entwicklung und Energieengpässe im Umbruch ist. Damit stoßen Millionen von Menschen innerhalb kurzer Zeit zum globalen Talentpool – das Arbeitsangebot erhöht sich dramatisch (vgl. Gratton 2011). Die Halbwertszeit des Wissens verkürzt sich stark, Ausbildungen verlieren relativ zur Weiterbildung an Bedeutung. Die Bildungsinstitutionen sind auf diese Entwicklungen bisher kaum vorbereitet. Eine gute Ausbildung reicht deshalb nicht mehr aus, um dauerhaft von Arbeitslosigkeit verschont zu bleiben. Dauerhafte Weiterbildung im Sinne von lebenslangem Lernen wird für die individuelle Arbeitsproduktivität wichtiger denn je.

Was heißt das konkret für den Bereich der Qualifizierung in Deutschland?

Dass Lernen über den gesamten Lebenszyklus hinweg eine Reaktion auf die demografische Herausforderung ist – das ist keine neue Einsicht (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012 u. vbw 2011). Dennoch sollen an dieser Stelle einige

Ansatzpunkte einer im Detail zu erarbeitenden Reformagenda für lebenslanges Lernen genannt werden:

(1) Frühkindliche Förderung

Nobelpreisträger James Heckman hat in zahlreichen Forschungsarbeiten gezeigt, dass sich frühkindliche Förderung ökonomisch rechnet (vgl. Heckman et al. 2010). Daraus ergeben sich weitreichende Konsequenzen für die Ausgestaltung von Kinderkrippen und Kindergärten.

(2) Schulische Ausbildung: Zwar hat sich Deutschland im PISA-Ranking in den letzten zehn Jahren deutlich verbessert (vgl. Klieme et al. 2010). Doch werden Talente durch zu frühe Selektion in unterschiedlich leistungsstarke Schultypen verschwendet. Die soziale Segregation ist ein Fakt, im Einzelfall tragisch, und volkswirtschaftlich eine Verschwendung von Ressourcen. Sie trägt auch zur relativ hohen Zahl an Schulabbrechern bei (vgl. OECD 2011a, Wössmann 2007). Auch zeigt sich, dass standardisierte Tests wie PISA der Bedeutung von soft skills für den beruflichen Erfolg nicht gerecht werden (vgl. Heckman/Kautz 2012).

(3) Berufsausbildung: Das duale System gilt international als vorbildlich, die Jugendarbeitslosigkeit ist auch deshalb sehr gering. Inzwischen gibt es in immer mehr Regionen in Deutschland weniger Bewerber als Ausbildungsstellen. Die Anforderungen an die Bewerber sind jedoch so hoch, dass nach Angaben der Bertelsmann Stiftung (2011) etwa 300.000 Jugendliche in Übergangssystemen weitergebildet werden (z.B. Einstiegsqualifizierung). Hier bedarf es alternativer Möglichkeiten, um Berufsabschlüsse zu erwerben (z.B. modulare Nachqualifizierung), aber auch niedrigschwellige Ausbildungsangebote (z.B. Teilqualifizierung). Weiterhin liegt der gedankliche Schwerpunkt bei erworbenen Qualifikationen, weniger auf vorhandenen Fähigkeiten. Kompetenzsysteme, die hard und soft skills wertschätzen, stecken noch in den Kinderschuhen (vgl. OECD 2011b).

(4) Hochschulausbildung: Ein immer größerer Anteil einer Alterskohorte beginnt eine Hochschulausbildung. Der Verschulung der Hochschulausbildung durch das Bachelor-System ist offensichtlich. Der Bachelor, mit etwa 22 Jahren erworben, kann nur der Einstieg in eine Welt mit lebenslanger Weiterbildung sein. Dank technologischer Entwicklungen bieten mittlerweile virtuelle Universitäten neue Chancen - nicht nur für die Ausbildung, sondern auch für die Weiterbildung.

(5) Weiterbildung: Die Weiterbildungsbereitschaft nimmt mit steigendem Alter ab, die Weiterbildungsinstitutionen sind auf ein anachronistisches Verständnis von Weiterbildung in Seminaren und Abendkurse ausgerichtet. Die modernen

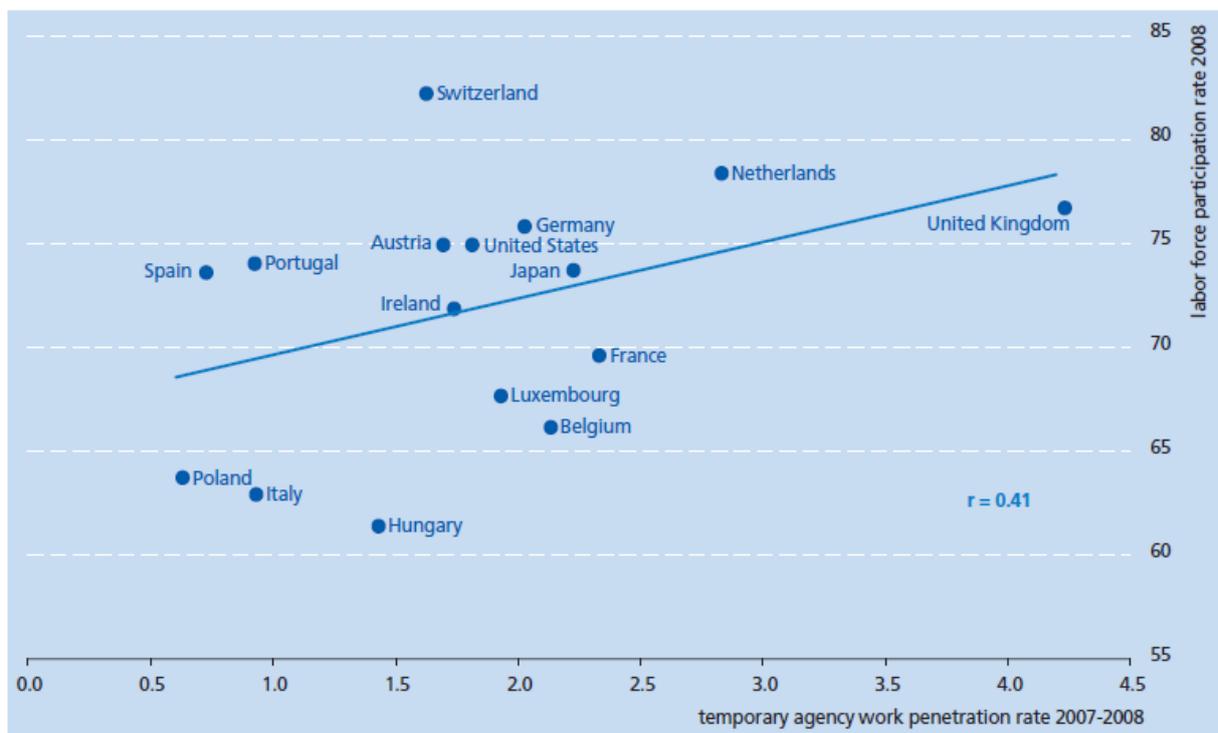
Technologien werden den Weiterbildungsmarkt und die Weiterbildungsinstitutionen massiv verändern – und attraktiver gestalten. Weiterbildung in den fünf Jahrzehnten nach dem Berufs- oder Hochschulabschluss sollte zur Selbstverständlichkeit werden.

Erst durch qualifizierte Menschen kommt es zu Innovationen. Innovationen sind der wesentliche Treiber für das dauerhafte Wachstum einer Volkswirtschaft (vgl. Aghion u. Howitt 2009, Acemoglu 2009). Qualifizierung im Sinne von lebenslangem Lernen und die Förderung von Innovationsbereitschaft sind deshalb die wichtigsten und nachhaltigsten Auswege aus der Demografiefalle.

Exkurs: Der Beitrag der Zeitarbeit

Zeitarbeit und Demographie sind über das Thema Fachkräftemangel als Vorbote der Demografiefalle eng miteinander verzahnt. Zeitarbeit kann zur Lösung des Fachkräftemangels beitragen, indem sie zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote beiträgt. Schmid (2010) zeigt, dass zumindest eine Korrelation zwischen hoher Erwerbstätigenquote und Zeitarbeit besteht – eine explizite kausale Analyse legt er jedoch nicht vor.

Abbildung 6: Penetrationsrate der Zeitarbeit und Erwerbstätigenquote für ausgewählte europäische Länder 2007-2008



Quelle: Schmid (2010), S. 130.

Konkret können insbesondere ältere Menschen, Migranten und Frauen mit Teilzeitwunsch über Zeitarbeit den Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen. Dazu liegt deskriptive Evidenz für Deutschland vor.

Beispiel ältere Arbeitnehmer

Viele Betriebe scheuen immer noch davor zurück, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Diese Haltung basiert meist auf Klischeevorstellungen, wonach ältere Arbeitnehmer häufiger krank würden, unflexibel und zu teuer seien. Zwar gehen schon jetzt insbesondere Großkonzerne dazu über, Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten und spezielle Gesundheitsprogramme für Ältere aufzulegen. Doch gilt es in der Praxis immer noch Barrieren zu überwinden. Insbesondere arbeitslosen, älteren Arbeitnehmern fällt der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt schwer (vgl. Dietz/Walwei 2011).

Zeitarbeit kann – wie Erfahrungen in der Praxis zeigen - einen wesentlichen Beitrag zur Integration älterer Arbeitnehmer leisten. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2012a) hat der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit von 10 Prozent im Jahr 2000 auf 17,6 Prozent im Jahr 2011 zugenommen. Bei Randstad liegt dieser Anteil mit 18 Prozent minimal darüber (vgl. Randstad 2012b).

Mit Hilfe von Zeitarbeit können ältere Arbeitnehmer u.U. bei Unternehmen arbeiten, bei denen sie mit Eigenbewerbungen gescheitert wären. Unternehmen setzen ältere Zeitarbeitnehmer ein, die sie selbst nicht eingestellt hätten. Das Risiko für das Unternehmen ist im Vergleich zu Eigeneinstellung gering, weil die Zeitarbeitsunternehmen die älteren Arbeitnehmer selbst einstellen, um sie im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an den Kunden auf Zeit zu überlassen. Das Unternehmen zahlt lediglich für tatsächlich geleistete Arbeit. Krankheitsbedingte Ausfälle sowie Kosten für Urlaub gehen allein zu Lasten der Zeitarbeitsunternehmen.

Beispiel Migranten

In Deutschland lebten im Jahr 2010 gut 15,7 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund - das sind knapp 20 Prozent der Bevölkerung. Migranten sind relativ zu Nicht-Migranten schulisch und beruflich weniger gebildet. Dementsprechend die Arbeitslosenquote bei Migranten etwa doppelt so hoch wie bei Nicht-Migranten (vgl. Statistisches Bundesamt 2011).

Zeitarbeit ist eine Möglichkeit für Migranten in Beschäftigung zu kommen. Denn zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer waren zuvor arbeitslos oder nichtbeschäftigt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012b, S. 19). Zahlen für die Zeitarbeitsbranche liegen nicht vor. Eine Randstad-interne Erhebung zeigt jedoch, dass im Jahr 2011 etwa 22 % der Zeitarbeitnehmer einen Migrationshintergrund haben (vgl. Randstad 2012a).

Beispiel Frauen

Der typische Zeitarbeitnehmer ist jung, gering qualifiziert und männlich (vgl. Spermann 2011, 2012). Dennoch nimmt der Anteil der Frauen an den Zeitarbeitnehmern allmählich zu – von 23 % im Jahr 2001 auf 28 % im Jahr 2011. Frauen sind häufig in Dienstleistungsberufen tätig. Zu beobachten ist eine Verschiebung hin zu Teilzeitjobs – von 5 % im Jahre 2006 auf 9 % im Jahre 2011. Diese Entwicklung spiegelt die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungsberufen und der Teilzeit arbeitenden Frauen in der Zeitarbeit wider (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012b). Zeitarbeit ermöglicht diesen häufig zuvor nicht beschäftigten Frauen den Einstieg bzw. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Beispiel Qualifizierung

Zeitarbeitsunternehmen bringen die Nachfrage von Unternehmen nach Arbeitskräften und das Angebot von Arbeitskräften zusammen. Wird erfolgreich „gematcht“, dann werden offene Stellen schneller besetzt, so dass die friktionelle Arbeitslosigkeit sinkt. Matching ist der Kern der Dienstleistung der Personaldienstleister. Zeitarbeitsunternehmen matchen dabei nicht nur Qualifikationen (vgl. Berkhout et al. 2012), sondern vielmehr hard und soft skills (vgl. OECD 2011a, b). Nur wenn die Anforderungen der Unternehmen mit den Kompetenzen der überlassenen Mitarbeiter zusammenpassen, lässt sich in der Arbeitnehmerüberlassung erfolgreich arbeiten.

In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels als Folge des demografischen Wandels wird Matching schwieriger (vgl. Schwaab 2009). Die Qualifizierung von Bewerbern und Mitarbeitern zusammen mit Bildungsträgern, Kunden und staatlichen Trägern ist jedoch eine mögliche Antwort der Zeitarbeitsunternehmen auf diese Herausforderung. Alle großen Personaldienstleister in Deutschland haben sich deshalb in den letzten Jahren der Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer verstärkt gewidmet (vgl. Spermann 2009, 2012).

4 Die Demografiestrategie 2012 der Bundesregierung

4.1 Darstellung

Am 25. April 2012 legte die Bundesregierung unter dem Titel „Jedes Alter zählt“ erstmals eine so genannte Demografiestrategie vor (vgl. Bundesministerium des Innern 2012). Grundlage sind die Demografieberichte der Bundesregierung (vgl. Bundesministerium des Innern 2011).

Ziel der Demografiestrategie ist es, „jedem Einzelnen entsprechend seiner Lebenssituation und seines Alters Chancen zu eröffnen, seine Potenziale und Fähigkeiten zu entwickeln und seine Vorstellungen vom Leben zu verwirklichen (Bundesministerium des Innern 2012, S. 1).“ Weiter heißt es: „Um dieses Ziel zu erreichen, wird die Bundesregierung die Rahmenbedingungen in allen Lebensbereichen – von der Familie über die Bildung, das Arbeitsleben und Ehrenamt bis hin zur Gesundheit – so gestalten, dass sie den Erfordernissen Rechnung tragen, die sich aus dem demographischen Wandel ergeben (Bundesministerium des Innern 2012, S. 1 u. 2). Konkret soll das bedeuten: „Im Mittelpunkt stehen dabei die Lebensbereiche, in denen die Menschen die Auswirkungen des demografischen Wandels ganz unmittelbar und am stärksten erfahren: in der Familie, im Arbeitsleben, im Alter sowie in den spezifischen Kontexten ihrer ländlichen oder städtischen Umgebung (Bundesministerium des Innern 2012, S. 2).

Dementsprechend sind die Themenschwerpunkte der Demografiestrategie:

- A. Familie als Gemeinschaft stärken
- B. Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten
- C. Selbstbestimmtes Leben im Alter
- D. Lebensqualität in ländlichen Räumen und integrative Stadtpolitik
- E. Grundlagen für nachhaltiges Wachstum und Wohlstand sichern
- F. Handlungsfähigkeit des Staates erhalten.

Unter diesen Themenschwerpunkten wird eine Vielzahl an Einzelaktivitäten aufgezählt. Als ein Punkt unter vielen wird in Kapitel E die Arbeitsproduktivität erwähnt: „Eine Zunahme der Arbeitsproduktivität ist ohne ein breites Fundament an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Unternehmen nicht möglich“ (Bundesministerium des Innern 2012, S. 49). Auch findet sich die Aussage: „Das Bildungsniveau der Bevölkerung hat entscheidende Bedeutung für Produktivität und Innovationskraft einer Volkswirtschaft“ (Bundesministerium des Innern 2012, S. 50). Die Erkenntnis, dass Produktivitätssteigerungen die zentrale Herausforderung ist, findet sich demnach in der Demografiestrategie nur in Ansätzen.

4.2 Kritik

Offensichtlich existiert ein Erkenntnisproblem beim Thema demografischer Wandel. Denn ein klares übergeordnetes Ziel, auf das die Demografiestrategie ausgerichtet ist, lässt sich auch bei viel Wohlwollen höchstens rudimentär erkennen. Die vorgelegte Demografiestrategie der Bundesregierung ist eher eine Aneinanderreihung von Einzelmaßnahmen als eine Strategie, wie auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände kritisch bemerkt (vgl. BDA 2012).

Wieso ist diese fundamentale Einsicht, dass die Steigerung der Produktivität unser Kernproblem löst, nicht längst die Leitlinie für wirtschaftspolitische Maßnahmen?

Die kurze Antwort: Das ist ein Paradigmenwechsel – und die dauern bekanntlich länger, wie der Paradigmenwechsel auf dem Arbeitsmarkt eindrücklich belegt. Deutschland hat etwa 15 Jahre gebraucht, um den Paradigmenwechsel auf dem Arbeitsmarkt umzusetzen. Noch Mitte der achtziger Jahre herrschte die Vorstellung, dass Arbeit knapp ist und deshalb auf viele Schultern verteilt werden muss. Vor diesem Hintergrund sollte die Wochenarbeitszeit verringert werden (35 Stunden-Woche), Alte sollten frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Vorruhestand, Altersteilzeit), um den Jungen nicht die knappen Stellen wegzunehmen, Frauen sollten zu Hause arbeiten und Migranten waren unerwünscht. Trotzdem stieg die Arbeitslosigkeit nach jeder Wirtschaftskrise auf höheres Niveau. Es war unvorstellbar, dass die Arbeitslosigkeit sinken könnte, wenn Alte, Frauen und Migranten mehr arbeiten würden. Doch genau das war der Ausweg aus der Krise – die skandinavischen Länder hatten den empirischen Beweis geliefert. Denn der Arbeitsmarkt ist kein fixer Arbeitskuchen, den es zu verteilen gilt (so genannte lump of labor fallacy). Diese fundamentale Einsicht der Arbeitsmarktökonomie ist erst im Jahr 2000 durch die Lissabon-Strategie der Europäischen Union umgesetzt worden.

Die gute Nachricht: Wenn Deutschland einen Paradigmenwechsel vollzieht, dann geht es schnell. Die ehrgeizigen Lissabon-Ziele bezüglich der höheren Erwerbsbeteiligung, auch bei älteren Menschen und Frauen, wurden von Deutschland vorzeitig erreicht, wie die Abbildungen A1, A2 und A3 im Anhang anschaulich dokumentieren.

5 Fazit und Ausblick

Der wichtigste Vorboten des demografischen Wandels – der Fachkräftemangel – ist in der Wahrnehmung der Politik angekommen. Auch die von der Wissenschaft in breitem Konsens vorgeschlagenen Lösungen werden weitgehend akzeptiert: Das Fachkräfteproblem lässt sich durch höhere Erwerbstätigenquoten von Älteren und Frauen sowie qualifizierte Migration verzögern und mildern. Auch Zeitarbeit kann zur Lösung des Fachkräftemangels beitragen.

In diesem Beitrag wird die Steigerung der Produktivität als zentrale Herausforderung des demografischen Wandels herausgearbeitet. Denn im Jahr 2050 muss ein Drittel der Bevölkerung hochproduktiv arbeiten, damit zwei Drittel der Bevölkerung finanziert werden können. Heute ist das Verhältnis 50 zu 50. Dementsprechend müssen alle wirtschaftspolitischen Maßnahmen daran gemessen werden, ob sie die Produktivität erhöhen oder nicht. Das sollte die Leitlinie für die Demografiepolitik sein – mit dem Ziel, das der Wohlstandsindikator – Bruttoinlandsprodukt pro Kopf – nicht sinkt.

Ist diese zentrale ökonomische Herausforderung des demografischen Wandels in der Politik angekommen? Leider nur in Ansätzen. Eine kritische Betrachtung der Demografiestrategie der Bundesregierung 2012 kommt zu dem Ergebnis, dass es der Politik an einer klaren Leitlinie fehlt.

Mittelfristig sind Qualifizierung im Sinne von lebenslangem Lernen und die Förderung von Innovationsbereitschaft die wichtigsten und nachhaltigsten Auswege aus der Demografiefalle. Dabei ist Qualifizierung ein zentraler Treiber von Produktivitätssteigerungen durch Innovationen. Ohne qualifizierte Arbeitskräfte ist eine innovative, dauerhaft wachsende Volkswirtschaft nicht vorstellbar. Diese Erkenntnis ist bereits seit vielen Jahren bekannt und Bestandteil zahlreicher nationaler und internationaler Reformagenden für Deutschland.

Doch die existierenden Reformagenden ignorieren häufig die komplexen institutionellen Details des deutschen Bildungs- und Weiterbildungssystems. Auch deshalb kommen Reformen nur sehr schwer voran. Die Analogie zu den Arbeitsmarktreformen ist offensichtlich: Ohne Kenntnisse der institutionellen Details des Arbeitsmarkts, insbesondere der Sozial- und Arbeitslosenhilfe, hätte die Agenda 2010 nicht zu den in der Praxis umsetzbaren Hartz-Gesetzen geführt.

Diese Aufgabe steht im Bereich der Qualifizierung bevor. Die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen müssen in Richtung auf eine durch Innovationen auf dem Wachstumspfad gehaltene Wirtschaft ausgerichtet werden. Dazu sind weitergehende Evaluationen bestehender Aus- und Weiterbildungsinstitutionen nötig. Auch bei der

Formulierung der Hartz-Reformen konnte teilweise auf kausale Evaluationen arbeitsmarktpolitischer Instrumente zurückgegriffen werden (vgl. Hagen/Spermann 2004).

Doch der Übergang vom Status Quo zu zeitgemäßerer Aus- und Weiterbildungsinstitutionen für das lebenslange Lernen ist hürdenreich. Wenn der Hürdenlauf gelingt, dann wird Deutschland die demografische Herausforderung ohne Wohlstandsverluste meistern. Was die Reformagenda 2010 an institutionellen Veränderungen am Arbeitsmarktes bewirkt hat (Hartz I-IV), hat zur international hervorragenden Lage am Arbeitsmarkt wesentlich beigetragen. Was fehlt, ist eine entsprechende Reformagenda 2020 für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen als Kern der Demografiestrategie der Bundesregierung mit dem Schwerpunkt lebenslanges Lernen.

6 Literaturverzeichnis

Acemoglu, Daron (2009): Introduction to Modern Economic Growth, Princeton University Press, New Jersey

Acemoglu, Daron und James A. Robinson (2012): Why Nations fail, New York.

Aghion, Philippe u. Peter Howitt (2009): The Economics of Growth, MIT Press, Boston.

Anger, Christina u. Wido Geis u. Axel Plünnecke (2012): MINT – Frühjahrsreport 2012, 23.5.2012, Köln

Autor, David u. Lawrence F. Katz u. Melissa S. Kearney (2006): The Polarization of the U.S. Labor Market, American Economic Review, P.P., 96, 189-194.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012, Bielefeld.

Berkhout, Ernest u. Emina van den Berg (2010): Bridging the Gap, commissioned by Randstad, Amsterdam.

Berkhout, Ernest u. Michael Sattinger u. Jules Theeuwes u. Maikel Volkerink (2012), Into the Gap, commissioned by Randstad, Amsterdam

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2011): Übergänge mit System, Gütersloh.

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2012): Demografiestrategie nicht zukunftsweisend, Bewertung der Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“ vom 25. April 2012, 9. Mai 2012, Berlin

Bertelsmann Stiftung (2011): Gesellschaftliche Alterung – eine unterschätzte ökonomische Herausforderung, Policy-Brief 2011/4

Biedenkopf, Kurt und Meinhard Miegel (1982): Wege aus der Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft.

Boeri, Tito and Jan van Ours (2008): The Economics of Imperfect Labor Markets, Princeton University Press.

Brenke, Karl (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht, DIW Wochenbericht Nr. 46/201, 77, 18.11.2010, 2- 15.

Bundesagentur für Arbeit (2011a): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg, Januar 2011

Bundesagentur für Arbeit (2011b): Arbeitsmarktmonitor Juni 2011, SU III 01 Intern der BA,
Bundesagentur für Arbeit (2011c): BA-Presse Info 041 vom 19.07.2011

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, 20.1.2012, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (SvB) am Arbeitort (AO) im Wirtschaftszweig „Überlassung von Arbeitskräften“, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung – Juli 2012, Nürnberg.

Bundesministerium des Innern (2011): Demografiebericht, Berlin.

Bundesministerium des Innern (2012): Jedes Alter zählt, Demografiestrategie der Bundesregierung, Berlin.

Council of the European Union (2012): Council Recommendation on the National Reform Programme 2012 of Germany and delivering a Council opinion on the Stability Programme of Germany, 2012-2016, Brussels, 6 July 2012.

Dietz, Martin u. Ulrich Walwei (2011): Germany – No Country for Old Workers?, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 44, 363-376.

Drucker, Peter F. (2008): The Essential Drucker, London.

Freeman, Richard (2006): Is a Great Labor Shortage coming? Replacement Demand in the Global Economy, NBER Working Paper No. 12541, Cambridge.

Fuchs, Johann u. Markus Hummel u. Sabine Klinger u. Eugen Spitznagel u. Susanne Wanger u. Gerd Zika, Gerd (2010): Entwicklung des Arbeitsmarktes 2010: Die Spuren der Krise sind noch länger sichtbar, IAB-Kurzbericht Nr. 3/2010, Nürnberg.

Fuchs, Johann u. Gerd Zika (2010): Demografie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht Nr. 12/2010, Nürnberg

Gratton, Linda (2011): The Shift, London

Hagen, Tobias u. Alexander Spermann (Hg.) (2004): Hartz-Gesetze – Methodische Ansätze zu einer Evaluierung, ZEW Wirtschaftsanalysen, Band 74, Baden-Baden.

Heckman, James J. u. Seong Hyeok Moon u. Rodrigo Pinto u. Peter Savelyev u. Adam Yavitz (2010): A New Cost-Benefit and Rate of Return Analysis for the Perry Preschool Program: A Summary, IZA Policy Paper No. 17

Heckman, James J. u. Tim Kautz (2012): Hard Evidence on Soft Skills, IZA DP No. 6580.

Institut der deutschen Wirtschaft (2011): Handlungsfelder der Fachkräftesicherungspolitik, Köln, Januar 2011

International Monetary Fund (2012): Germany, IMF Country Report No. 12/161.

Kappler, Marcus u. Holger Bonin u. Andreas Sachs (2011): Forschungsbericht „Wertschöpfungseffekte der Fachkräftesicherung“, Mannheim.

Klieme, Eckhard u. Cordula Artelt u. Johannes Hartig u. Nina Jude u. Olaf Köller u. Manfred Prenzel u. Wolfgang Schneider u. Petra Stanat (Hrsg.) (2010): PISA 2009, Bilanz nach einem Jahrzehnt, Münster/New York/München/Berlin.

OECD (2011a): Bildung auf einen Blick 2011, Paris.

OECD (2011b): Employment Outlook, Paris

OECD (2012): OECD Wirtschaftsberichte: Deutschland 2012, Paris.

Randstad (2012a): Randstadpolitikbrief, Schwerpunkt: Migration, Ausgabe 28 vom Februar 2012, <http://www.randstad.de/ueber-randstad/presse-und-aktuelles/pressemitteilungen-und-aktuelles>

Randstad (2012b): Randstadpolitikbrief, Schwerpunkt: Generation 50plus, Ausgabe 29 vom Juni 2012, <http://www.randstad.de/ueber-randstad/presse-und-aktuelles/pressemitteilungen-und-aktuelles>

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum, Jahresgutachten 2002/2003, Wiesbaden.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006): Widerstreitende Interessen – ungenutzte Chancen, Jahresgutachten 2006/2007, Wiesbaden.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken, Jahresgutachten 2008/2009, Wiesbaden.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels – Expertise im Auftrag der Bundesregierung, Wiesbaden, Mai 2011.

Schmid, Günther (2010): Non-standard employment and labor force participation, A comparative view of the recent development in Europe, in: Berkhout, Ernest u. Emina van den Berg 2010: Bridging the Gap, Seo Economic Research, commissioned by Randstad, Amsterdam.

Schwaab, Markus-Oliver (2009): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Zeitarbeit, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 153-161.

Sinn, Hans-Werner (2011): Der Migrationssturm, ifo Standpunkt Nr. 123 v. 7.6.2011.

Spermann, Alexander (2009): „Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern - das Beispiel der Randstad Akademie“, in: Schwaab, Markus-Oliver u. Ariane Durian (Hg.), Zeitarbeit, Wiesbaden, 193-206.

Spermann, Alexander (2011): The New Role of Temporary Agency Work in Germany, IZA Discussion Paper No. 6180, Bonn.

Spermann, Alexander (2012): Die neue Rolle der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt, in: Bouncken, Ricarda B. u. Lutz Bellmann u. Manfred Bornewasser (Hg.), Beiträge zur Flexibilisierung, Band 3, München und Mering, Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland, 203-224.

Spitz-Oener, Alexandra (2006): Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure, Journal of Labor Economics, 24, 235-270.

Statistisches Bundesamt (2011): Ein Fünftel der Bevölkerung in Deutschland hatte 2010 einen Migrationshintergrund, Pressemitteilung vom 26.9.2011.

Stiglitz, Joseph (2006): Making Globalisation Work, New York.

Vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.) (2008): Arbeitslandschaft 2030 – Eine Studie der Prognos AG, Basel, 2008

Vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.) (2011): Bildungsreform 2000 – 2010 – 2020, Jahresgutachten 2011.

Wössmann, Ludger (2007): Letzte Chance auf gute Schulen, München.

Zimmermann, Klaus F. (2010): Deutschland braucht auf Dauer Fachkräfte – auch durch Zuwanderung, DIW Wochenbericht Nr. 46/2010, 77, 18.11.2010, 28.

Tabelle 1: Übersicht der Studien zum Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel

Studie	Ausmaß Arbeitskräftelücke bzw. Erwerbspersonen- potenzial (EPP)	Lösungsansätze & Handlungsfelder					
		Steigerung der Erwerbstätigkeit			Zuwanderung	Steigerung der Produktivität	Flexibilisierung des Arbeitsmarktes
		Arbeitszeit	Erwerbsbeteiligung				
Prognos AG: "Arbeitslandschaft 2030"	2030: Arbeitskräftelücke von 5,5 bzw. 7 Mio Menschen	Ausweitung der Wochenarbeitszeit	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren	Zuwanderung von Fachkräften	Steigerung der Bildungsbeteiligung	Flexiblere Tätigkeits- orientierung	
Bundesagentur für Arbeit: "Perspektive 2025"	2050: EPP sinkt auf 27 Millionen	Ausweitung der Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, über 55- Jährigen und Teilzeitbeschäftigter sowie Reduzierung von Schulabgängern, Ausbildungs- und Studienabbrechern	Zuwanderung von Fachkräften	Vorantreiben von Ausbildung und Qualifizierung sowie Erhöhung der Arbeitsmarkt- transparenz (besseres Matching)	Steuern und Abgaben prüfen	
Berkhout/van Berg: "Bridging the Gap"	2050: Arbeitskräftelücke der EU-27 Staaten von 15% (bis 19%) bzw. 35 (bis 37) Millionen Menschen		Erhöhung der Erwerbsquote	Förderung der Migration	Steigerung der realen Produktivität pro Arbeitskraft	Flexicurity- Konzept (Beschäftigungs- flexibilität u. Einkommens- sicherheit)	
Bertelsmann Stiftung: "Gesellschaftliche Alterung"		Ausweitung der Lebensarbeitszeit	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung	Steigerung der Zuwanderung	Steigerung von Bildung und Weiterbildung		

Sachverständigenrat: "Herausforderungen des demografischen Wandels"	2060: Rückgang des EPP in Deutschland von 43 Millionen auf 31 Millionen	Arbeitszeitverlängerung	Steigerung der Erwerbsquote	Erhöhung der qualifizierten Zuwanderung	Steigerung von Bildung und Weiterbildung	Flexible Arbeitszeitmodelle
IW-Studie	2060: Rückgang des EPP in Deutschland von 50 Millionen (2008) auf 34 bzw. 38 Millionen	Erhöhung der Jahres- und Lebensarbeitszeit	Erhöhung der Geburtenrate und Beschäftigungsquoten	Erhöhung der qualifizierten Zuwanderung	Bildungsarmut vermindern, Höherqualifizierung erleichtern, Arbeitsmarktzugang von Migranten verbessern, lebenslanges Lernen ermöglichen, Innovationskraft steigern	
ZEW-Studie	2025: 2,5 Millionen Menschen weniger als im Referenzszenario 2014	Arbeitszeitverlängerung	Erhöhung der Erwerbsquoten für Ältere und Frauen auf schwedisches Niveau	Erhöhung der qualifizierten Zuwanderung		

Quellen:

Studie der Prognos AG - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (2008): Arbeitslandschaft 2030, Eine Studie der Prognos AG, Basel.

Studie der Bundesagentur für Arbeit - BA (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.

Bridging the Gap Studie - Berkhout, Ernest; Emina van den Berg (2010): Bridging the Gap, Amsterdam.

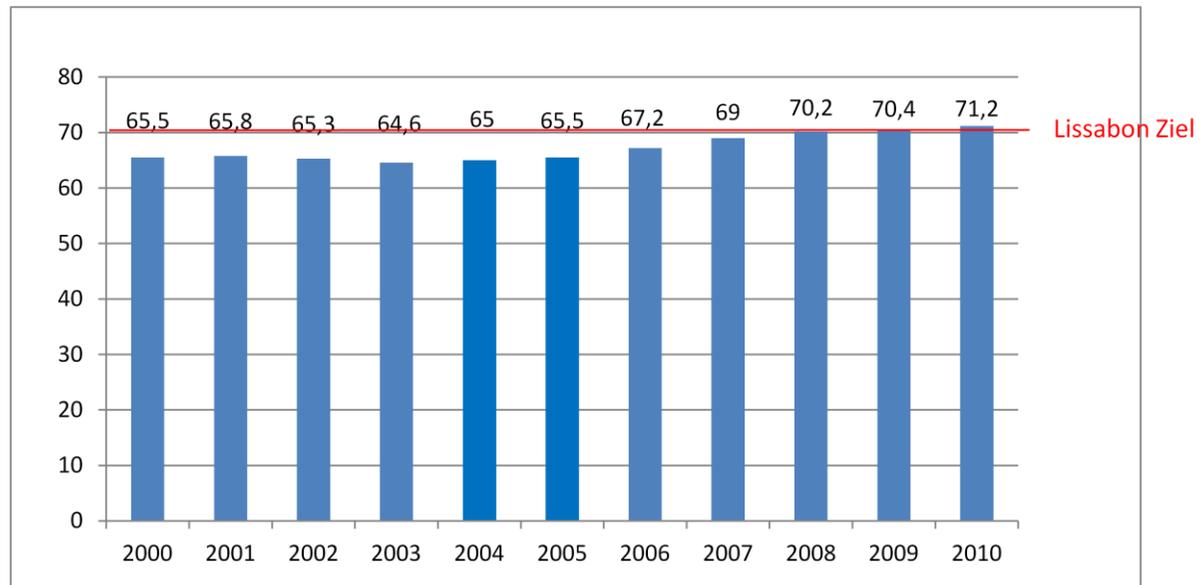
Studie der Bertelsmann Stiftung - Bertelsmann Stiftung (2011): Gesellschaftliche Alterung - eine unterschätzte ökonomische Herausforderung, Policy-Brief 2011/4

Sachverständigenrat (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels - Expertise im Auftrag der Bundesregierung, Wiesbaden.

IW-Studie (2011): Institut der deutschen Wirtschaft (2011): Handlungsfelder der Fachkräftesicherungspolitik, Köln, Januar 2011.

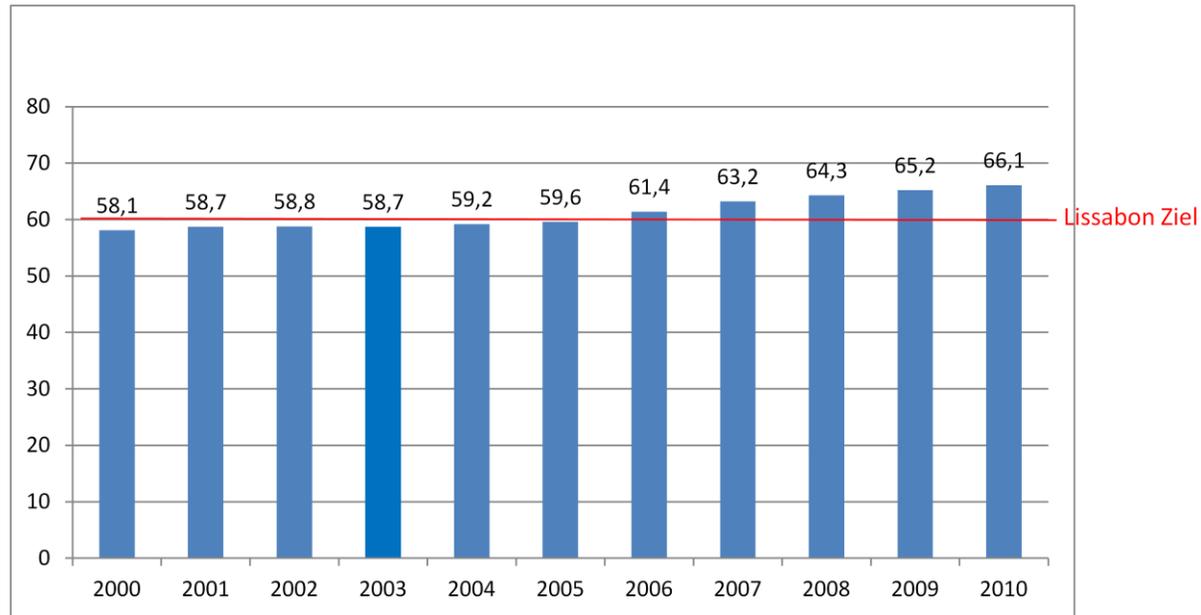
ZEW-Studie (2011): Forschungsbericht „Wertschöpfungseffekte der Fachkräftesicherung“ (vgl. Kappler et al. 2011).

Abbildung A1: Erwerbstätigenquote in Deutschland (2000-2010)



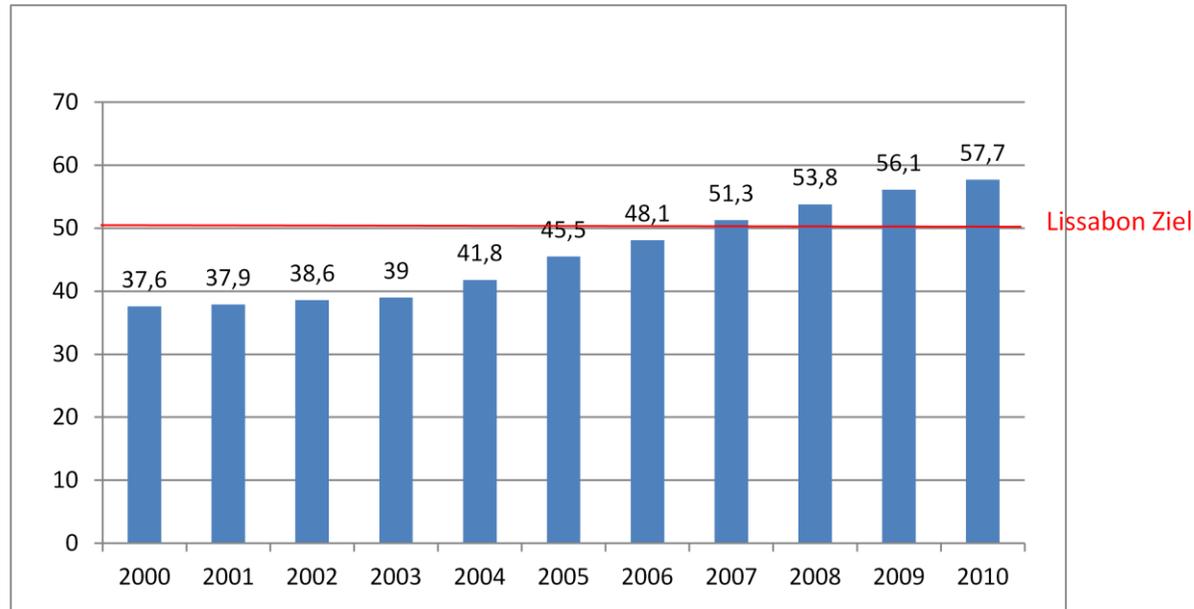
Quelle: OECD Employment and Labour Market Statistics (Employment/Population ratio)

Abbildung A2: Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland (2000-2010)



Quelle: OECD Employment and Labour Market Statistics (Employment/Population ratio)

**Abbildung A3: Erwerbstätigenquote von Älteren (55-64 Jahre)
in Deutschland (2000-2010)**



Quelle: OECD Employment and Labour Market Statistics (Employment/population ratio)