

## Vortrag 3 \

# Ältere Beschäftigte: Personalreserve in Zeiten des Arbeitskräftemangel und des demografischen Wandels

Prof. Dr. Ulrich Walwei, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB



Bildrechte IAB – (Urheber Wolfram Murr Photofabrik im Auftrag des IAB)

Dass es in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums und einer brummenden Konjunktur zu einem Mangel an Arbeitskräften kommt, scheint fast gesetzmäßig und normal zu sein, angesichts der aktuellen Wirtschaftskrise stellen die vielen fehlenden Arbeitskräfte und damit verbunden zahlreiche unbesetzten Stellen eher ein strukturelles Problem dar, welches fast zu einem neuem Umgang mit älteren Beschäftigten zwingt. Prof. Dr. Walwei stellte anhand konkreter Zahlen und Grafiken (siehe beigefügte PowerPoint-Präsentation) die aktuelle und zukünftige Situation auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Möglichkeiten einer verstärkten, wenn auch sehr differenzierten, Einbindung älterer Beschäftigter in den Arbeitsmarkt dar.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird das Arbeitskräfteangebot zukünftig mit hoher Wahrscheinlichkeit sinken. Wesentlicher Grund hierfür ist, dass die Kohorte der jungen, in den Arbeitsmarkt nachrückenden Personen kleiner ausfällt als die Größe der älteren, aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Gruppe. Es dürfte längerfristig kaum gelingen, die Lücke durch eine noch höhere Erwerbsbeteiligung und eine noch stärkere (Netto-)Migration vollständig auszugleichen. Die demografische Entwicklung geht nicht nur mit einem Mengenproblem einher, denn die Babyboomer verfügen über einen vergleichsweise hohen Bildungsstand. Rund 80 % der ausgesprochen starken Kohorte haben mindestens einen Ausbildungsabschluss, wodurch sich in den nächsten Jahren ein massiver potenzieller Ersatzbedarf ergeben wird (Sozialpolitik-aktuell 2023). Aus sozialpolitischer Sicht ist zudem zu würdigen, dass sich in Folge der demografischen Entwicklung der Altenquotient verschlechtern und damit die Finanzierungsgrundlage der Rentenversicherung gefährdet wird. Hintergrund hierfür ist, dass sich die Relation der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und rentenbeziehenden Personen kontinuierlich verschlechtert.

Ein Hebel, um den drohenden Arbeits- und Fachkräftemangel zu entschärfen, besteht darin, Ältere länger im Erwerbsleben zu halten. Modellrechnungen zeigen, dass die Potenziale beträchtlich sind (Weber 2023). Würde die Erwerbsbeteiligung der 60-64-Jährigen auf das heutige Niveau der 55-59-Jährigen und das der 65-69-Jährigen auf das heutige Niveau der 60-64-Jährigen steigen, ergäbe sich bis 2035 ein zusätzliches Potenzial von 2,4 Mio. Personen. Dies wäre der Löwenanteil (rund 70 %) dessen, was man insgesamt durch eine höhere Erwerbsbeteiligung (u.a. auch von Frauen) an Personalreserven generieren könnte. Damit stellt sich die Frage, ob eine Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation von Älteren realistisch ist. Um dies einschätzen zu können, bedarf es zunächst einer Bestandsaufnahme:

In der Vergangenheit hat die Erwerbstätigkeit Älterer beträchtlich zugelegt. Das gilt für alle Gruppen mit einem Lebensalter von 50 Jahren oder älter. Während sich die Erwerbstätigenquote der 50-54-Jährigen inzwischen kaum noch von der der Jüngeren unterscheidet, sieht man bei den Über-55-Jährigen geringere Werte.

### **Ursachen für die steigende Erwerbstätigkeit Älterer**

Die Gründe für den Aufwärtstrend sind vielfältig (Walwei 2018). Zunächst einmal stärkt eine insgesamt positive Arbeitsmarktentwicklung tendenziell die Beschäftigungssituation aller Altersgruppen. Nach den vorliegenden Daten profitierten die Älteren in dieser Hinsicht am stärksten vom Arbeitsmarktaufschwung nach 2005. Des Weiteren sind zwei soziodemografische Trends zu berücksichtigen, die der Beschäftigung Älterer zugutekommen. Zum einen führt die seit einigen Jahrzehnten kontinuierlich wachsende Frauenerwerbsbeteiligung dazu, dass es inzwischen für Frauen auch im Alter selbstverständlicher geworden ist, weiter am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Zum anderen hat das Qualifikationsniveau der Erwerbspersonen im Zeitablauf zugelegt (Bosch 2011; Buslei et al. 2018). Der Anteil der Akademiker in der Erwerbsbevölkerung stieg und der entsprechende Anteil der Geringqualifizierten sank. Da höhere Qualifikation auch mit längerfristig höheren Arbeitsmarktchancen einhergeht, begünstigt dies den Beschäftigungstrend zugunsten der Älteren.

### **Herausforderungen für ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt**

Die günstige Entwicklung der Älteren am Arbeitsmarkt darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Alter weiterhin als ein Risikomerkmale am Arbeitsmarkt zu betrachten ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn ältere Arbeitskräfte einmal ihren Arbeitsplatz verloren haben oder aber von un stetigen Erwerbsbiografien betroffen sind. So zeigt sich, dass sich selbst in dem langgezogenen Arbeitsmarktaufschwung in den 2010er Jahren die Zugangsraten Älterer in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht nennenswert erhöht haben. Auch Analysen zu den Abgangschancen von Leistungsempfängern in der Grundsicherung legen nahe, dass (ein höheres) Alter unter Kontrolle weiterer soziodemografischer Merkmale den (Wieder-)Einstieg in eine existenzsichernde Beschäftigung erschwert (Beste/Trappmann 2016). Die Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser werden weiter dadurch geschmälert, dass sie im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen weniger häufig an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen, häufiger langzeitarbeitslos sind und in stärkerem Maße mit gesundheitlichen Problemen konfrontiert sind (BA-Statistik 2019).

## **Die Bedeutung von Bildung, Qualifikation und Gesundheit für die Erschließung des Potentials älterer Erwerbspersonen**

Die Erschließung der künftig notwendigen Potentiale älterer Erwerbspersonen für die Fachkräftesicherung bedarf eines Dreiklangs. Dazu zählen erstens die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit auf individueller Ebene, zweitens die Attraktivität des Arbeitsmarktes für die Gruppe der Älteren und drittens renten- und sozialpolitische Regelungen.

Die Beschäftigungsfähigkeit bis hinein ins höhere Alter erfordert gute Bildung und Qualifikation einerseits und gesundheitliche Stabilität andererseits. Ein leistungsfähiges und gleichermaßen inklusives System der Bildung und Ausbildung sowie die Möglichkeit wie auch die Befähigung zu lebenslangem Lernen sind für den qualifikatorischen Teil der langfristigen, individuellen Beschäftigungsfähigkeit essenziell. Gesundheitliche Vorsorge ist das andere wesentliche Element zur Ermöglichung eines langen Erwerbslebens. Auch hier geht es wie im Bildungsbereich um präventive Ansätze, denn die Weichen für den Erhalt der Gesundheit und damit einer langen Erwerbsfähigkeit werden früh gestellt.

Hohe Erwerbstätigenquoten Älterer werden aber nicht nur durch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit begünstigt, sondern sind auch von der Attraktivität des Arbeitsmarkts abhängig und damit von den für die Erwerbspersonen in Frage kommenden Beschäftigungsmöglichkeiten. Zuallererst ist hier ein möglichst aufnahmefähiger Arbeitsmarkt zu nennen, von dem Menschen aller Altersgruppen profitieren. Je mehr es darüber hinaus den Betrieben gelingt, Kompetenzen und Fähigkeiten der Älteren zu adressieren, alters- und alternsgerechte Arbeit zu organisieren, den bereits erwähnten Arbeitsschutz zu stärken und flexibel auf Beschäftigtenwünsche (z. B. mit Blick auf die Arbeitszeit) einzugehen, desto größer ist die Chance, Ältere am Arbeitsmarkt zu halten oder zurückzugewinnen.

Bei der Ausgestaltung der Regulierungen geht es vor allem darum, Arbeitsanreize für Ältere in angemessener Weise aufrechtzuerhalten und ggf. zu stärken. Bestimmungen, die den Rückzug von älteren Erwerbspersonen vom Arbeitsmarkt begünstigen, ohne dass dafür zwingende Gründe (wie z.B. schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen) vorliegen, entziehen dem Arbeitsmarkt Arbeitskräfteangebot und sind damit längerfristig nicht zielführend. Regelungen wie die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere oder auch Karenzzeiten mit Blick auf Vermögen und angemessenem Wohnraum im Rahmen des Bürgergelds müssen daher mögliche negative Auswirkungen auf die Arbeitsanreize im Alter ausdrücklich ins Blickfeld nehmen.

In der nahen Zukunft ist darüber zu entscheiden, wie es mit dem Rentenzugangsalter weitergehen sollte. Im Jahr 2031 endet die Anpassungsfrist für die schrittweise Anhebung der Rente auf 67 Jahre und auch die Rente für langjährig Versicherte ist dann bei 65 Jahren angekommen. Aufgrund der erwartbar wachsenden Lebenserwartung läge es nahe, mit einer behutsamen Anpassung nach oben fortzufahren. Eine Rente mit 70 wäre dann – je nach Anpassungsschritt – zwischen 2050 und 2060 erreicht. Bei den Anpassungen sollte aber nicht nur im Auge behalten werden, dass sich die Lebenserwartung der Individuen verlängert, sondern auch und gerade die Frage, ob die Entwicklung der Zahl der gesunden Jahre in einem Leben mit der wachsenden Lebenserwartung Schritt hält.

In den anschließenden Diskussionsrunden kam vermehrt die Frage auf, ob nicht auch Digitalisierung und künstliche Intelligenz den eingangs angesprochenen Arbeitskräftemangel in den nächsten Jahren und Jahrzehnten lindern könnten. Dies kann laut Prof. Dr. Walwei so pauschal nicht festgehalten werden, da die zunehmende Digitalisierung zwar zu einer erheblichen Umschichtung der Arbeitskräfte zwischen verschiedenen Branchen bzw. Tätigkeitsfeldern führen, jedoch keine Nettoverluste an Arbeitsplätzen mit sich bringen wird. Fraglich bleibt an dieser Stelle, ob man es schafft, die freigesetzten Arbeitskräfte erfolgreich in andere Wirtschaftsbereiche einzugliedern. Darüber hinaus führt das sinkende Angebot an Arbeitskräften auch zu einem Konsumrückgang, ausbleibenden Investitionen und folglich einem Verlust an Wirtschaftskraft.

Auch beim Einsatz von KI können laut Prof. Dr. Walwei keine pauschalen Aussagen getroffen werden, da es auf den jeweils betrachteten Wirtschaftsbereich ankommt. So scheint zum Beispiel im Bereich der Verwaltung künstliche Intelligenz eher nutzbar, verbunden mit einem dementsprechenden Rationalisierungspotential als in sozialen Berufen, welche ein gewisses Maß an echter menschlicher Nähe bedürfen.

In seinem abschließenden Fazit plädierte Prof. Dr. Walwei für eine flexible Politik, weg von einem festen Renteneintrittsalter bzw. einer Orientierung an der Lebenserwartung, hin zu einer „Gesundheitserwartung“ mit einem entsprechenden Monitoring und einer Anpassung an die jeweilige Branche bzw. den Beruf.

Prof. Dr. Ulrich Walwei ist Vizedirektor am IAB und Honorarprofessor für Arbeitsmarktforschung am Institut für Volkswirtschaftslehre und Ökonometrie der Universität Regensburg.

Quelle: verändert nach: [Arbeitskräftemangel in Zeiten des demografischen Wandels: Ein Teil der Lösung liegt bei den Älteren \(Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V. \(GVG\)\)](#), aufgerufen am 07.10.2024

Bericht: Claudia Besendorfer