

Sechs Fragen an Erika Schulz

## Betriebe sind auf alternde Belegschaften kaum eingestellt

**Frau Dr. Schulz, welche Auswirkungen hat die demografische Veränderung in Deutschland auf das Angebot von Arbeitskräften, was kommt da auf uns zu?**

Wir haben schon heute einen immer größer werdenden Anteil Älterer am gesamten Arbeitskräfteangebot. Das wird sich auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen. Dieser Trend wird noch verstärkt durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Älteren. Die demografische Veränderung und die zunehmende Erwerbsbeteiligung führen dazu, dass der Anteil der Alten am gesamten Arbeitskräfteangebot weiter steigen wird.

**Wann werden der Wirtschaft Arbeitskräfte im erwerbsfähigen Alter fehlen?**

Das wird erst nach 2025 der Fall sein, weil wir den demografisch bedingten Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen noch kompensieren können durch die steigende Erwerbsbeteiligung, vor allem von Frauen in mittlerem Alter und von Frauen und Männern in höherem Alter.

Ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots wird sich erst einstellen, wenn die Baby-Boom-Generation den Arbeitsmarkt verlässt. Dann wird innerhalb einer Dekade ein Verlust von vier Millionen Personen zu verzeichnen sein. Ungefähr bis 2016/2018 haben wir sogar noch einen Anstieg der Zahl der Erwerbspersonen, erst danach geht es mit dieser Zahl abwärts.

**Was bedeutet das für die Wirtschaft?**

Die Wirtschaft muss sich darauf einstellen, dass bereits in den nächsten Jahren immer weniger junge Personen in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Betriebe müssen sich also auf alternde Belegschaften einstellen. Damit auch die Älteren länger im Arbeitsleben gehalten werden können, sind vor allem lebenslanges Lernen sowie eine Gesundheitsförderung im Betrieb und eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten notwendig.

**Die Rente mit 67 sorgt noch immer für rege Diskussionen. Ist Sie angesichts der demogra-**

**fischen Entwicklung nicht unausweichlich?**

Ja, die Rente mit 67 ist unausweichlich. Aus demografischer Sicht ist es schon wichtig, dass die Personen länger am Arbeitsplatz verbleiben. Dazu gehört nicht nur die Arbeitsgrenze für den regulären Renteneintritt, sondern auch, dass Frühverrentungen möglichst vermieden werden. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet aber auch, dass der letzte Arbeitsabschnitt flexibler gestaltet werden sollte.

**Oft wird die Produktivität älterer Arbeitnehmer diskutiert. Ist ein höherer Anteil an älteren Arbeitnehmern von Nachteil für die jeweiligen Betriebe?**

Es kommt darauf an, welche Bereiche man betrachtet. Erfahrung und Erfahrungswissen ist bei älteren Arbeitnehmern stärker ausgeprägt, aber es lässt auch die Schnelligkeit nach. Insgesamt kommen die Studien zu diesem Thema zu keinem einheitlichen

Ergebnis. Man kann nicht generell sagen, dass die Betriebe, die einen höheren Anteil älterer Menschen beschäftigen, unproduktiver sind als Betriebe, die nur junge beschäftigen.

**In welchem Maße wird der Arbeitsmarkt auf Zuwanderung angewiesen sein, um den Schwund an Arbeitskräften zu kompensieren?**

In unseren Berechnungen haben wir bereits zwei Varianten der Zuwanderung berücksichtigt. Zum einen eine jährliche Nettozuwanderung von 100 000 Arbeitskräften, in einer zweiten Variante doppelt so viel. Das sind 200 000 jährliche Nettozuwanderungen, die schon eine massive Zuwanderung nach Deutschland bewirken. Trotzdem würde auch bei dieser Zuwanderung nach dem Jahre 2018 das Arbeitskräfteangebot zurückgehen. Das heißt, die Masse der hier lebenden Personen und die Baby-Boom-Generation bestimmt die künftige Entwicklung. Etwas mehr oder weniger Zuwanderung kann diese Entwicklung nicht mehr ausgleichen.



Dr. Erika Schulz  
Wissenschaftliche  
Referentin in der  
Abteilung Staat  
am DIW Berlin

Trotz Zuwanderung  
wird das Arbeits-  
kräfteangebot nach  
2025 zurückgehen.

Das Gespräch führte  
Erich Wittenberg.

Das vollständige  
Interview zum Anhören  
finden Sie auf  
[www.diw.de](http://www.diw.de)

**Impressum**

DIW Berlin  
Mohrenstraße 58  
10117 Berlin  
Tel. +49-30-897 89-0  
Fax +49-30-897 89-200

**Herausgeber**

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann  
(Präsident)  
Prof. Dr. Tilman Brück  
Dr. habil. Christian Dreger  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Dr. Viktor Steiner  
Prof. Dr. Gert G. Wagner  
Prof. Dr. Christian Wey

**Redaktion**

Kurt Geppert  
PD Dr. Elke Holst  
Carel Mohn  
Dr. Vanessa von Schlippenbach  
Manfred Schmidt

**Pressestelle**

Renate Bogdanovic  
Tel. +49 – 30 – 89789–249  
presse@diw.de

**Vertrieb**

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 7477649  
Offenburg  
leserservice@diw.de  
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent./min.  
Reklamationen können nur innerhalb  
von vier Wochen nach Erscheinen des  
Wochenberichts angenommen werden;  
danach wird der Heftpreis berechnet.

**Bezugspreis**

Jahrgang Euro 180,-  
Einzelheft Euro 7,-  
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer  
und Versandkosten)  
Abbestellungen von Abonnements  
spätestens 6 Wochen vor Jahresende  
ISSN 0012-1304  
Bestellung unter leserservice@diw.de

**Satz**

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

**Druck**

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –  
auch auszugsweise – nur mit  
Quellenangabe und unter Zusendung  
eines Belegexemplars an die Stabs-  
abteilung Kommunikation des DIW  
Berlin (Kundenservice@diw.de)  
zulässig.

Gedruckt auf  
100 Prozent Recyclingpapier.