

Sibylle Adenauer

Worum geht es in diesem Beitrag?

Sie erfahren hier, was der demografische Wandel für Unternehmen bedeutet. Im demografischen Wandel schrumpft die Bevölkerung und wird gleichzeitig älter: Das wirkt sich auch auf die Erwerbsbevölkerung aus. Die Herausforderung für Unternehmen besteht darin, bei einer rückläufigen und gleichzeitig älter werdenden Erwerbsbevölkerung geeignete Nachwuchs- und Fachkräfte zu finden und an das Unternehmen zu binden. Angesichts älter werdender Belegschaften und der „Rente mit 67“ ist die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig und langfristig sicherzustellen. Bei der Diskussion um die Auswirkungen des demografischen Wandels sind unterschiedliche Interessensebenen zu beachten, ebenso regionale Unterschiede und Branchenunterschiede. Die Ausgangssituation von Unternehmen ist sehr unterschiedlich. Daher muss jeweils der betriebspezifische Handlungsbedarf ermittelt werden, um Maßnahmen abzuleiten.

Ein wichtiger Aspekt ist hier, wie es Unternehmen gelingen kann, erfolgskritisches Wissen im Unternehmen zu halten und dem Risiko eines Ausfalls von Schlüsselpersonen vorzubeugen. Das kann im Zuge von Basel II und Basel III mitentscheidend für Ihr Rating sein.

Überblick:

- Was heißt Demografie?
- Kennzeichen des demografischen Wandels und Ursachen

S. Adenauer (✉)

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa), Düsseldorf, Deutschland

E-Mail: s.adenauer@ifaa-mail.de

© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2015

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) (Hrsg.),

Leistungsfähigkeit im Betrieb, ifaa-Edition, DOI 10.1007/978-3-662-43398-0_2

- Demografische Ausgangslage und Entwicklung in Deutschland
- Interessens- und Handlungsebenen
- Auswirkungen auf Unternehmen
- Fazit

Was heißt Demografie?

Die Demografie¹, die Bevölkerungswissenschaft, untersucht den Zustand einer Bevölkerung, Entwicklungen und Veränderungen sowie deren Ursachen und mögliche Folgen. Zu den Untersuchungsfeldern gehören insbesondere:

- die zahlenmäßige Entwicklung der Bevölkerung,
- Geburtenentwicklung, Lebenserwartung, Anzahl der Kinder pro Familie,
- Veränderungen in der Altersstruktur,
- die Zusammensetzung nach Alter, Geschlecht, Familienstand, Qualifikation, Beruf, Nationalität, Religionszugehörigkeit,
- das Wanderungsverhalten von Bevölkerungen (Zu- und Abwanderungen einschließlich der Binnenwanderungen innerhalb einer Bevölkerung).

In Deutschland werden die Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung vom Statistischen Bundesamt sowie den Statistischen Landesämtern erhoben und regelmäßig veröffentlicht. Die Angaben werden durch Volkszählung (Zensus) ermittelt und durch jährliche Stichprobenerhebung (Mikrozensus) aktualisiert. Durch Projektion (Prognose) wird die Bevölkerungsentwicklung unter Annahme verschiedener möglicher Varianten (zum Beispiel im Hinblick auf Zahlen bei Zuwanderungen und Abwanderungen) in die Zukunft fortgeschrieben.

Kennzeichen des demografischen Wandels und Ursachen

Kennzeichen des demografischen Wandels sind:

- eine schrumpfende Bevölkerung aufgrund sinkender Geburtenzahlen beziehungsweise konstant niedriger Geburtenrate, die unterhalb der Sterberate liegt. Die Gründe für den Geburtenrückgang sind vielfältig. Sie liegen unter anderem in medizinischen Möglichkeiten zur Geburtenkontrolle sowie in veränderten Lebensvorstellungen, Lebens- und Erwerbsmustern (vgl. Dickmann 2004; Dickmann und Seyda 2004).
- eine gleichzeitig älter werdende Bevölkerung. Fortschritte und Verbesserungen zum Beispiel in der Medizin, in der Hygiene, im Gesundheitswesen, bei der Ernährung und

¹ Demografie beziehungsweise Demographie kommt aus dem Griechischen: dēmos=Volk, Bezirk, Gemeinde und gráphein=schreiben, Beschreibung. Demografie ist nicht zu verwechseln mit Demoskopie=Meinungsforschung.

den Wohnverhältnissen führen dazu, dass immer mehr Menschen ein hohes Alter erreichen und die durchschnittliche Lebenserwartung steigt.

Als Folge dieser beiden Entwicklungen verschiebt sich die Altersstruktur. Der Anteil der Bevölkerung unter 50 Jahren geht zurück. Der Anteil der älteren Menschen (in der Regel sind damit Menschen im Alter von 50 Jahren und darüber gemeint) wächst und ist schließlich größer als der Anteil der unter 50-Jährigen.

In den meisten westlichen Industrieländern Europas setzte der Wandel in der demografischen Entwicklung Anfang der 1970er-Jahre ein. In vielen Ländern der Europäischen Union verläuft die Entwicklung ähnlich wie in Deutschland. Ausnahmen bilden Irland und Luxemburg: Hier liegt die Geburtenrate noch über der Sterberate, und somit weisen diese Länder wachsende Bevölkerungen auf.

Länder wie Japan und China erleben ebenfalls ein Schrumpfen und Altern ihrer Bevölkerungen. Indien und zum Beispiel auch die Türkei haben wachsende Bevölkerungen.

Die Weltbevölkerung insgesamt nimmt kontinuierlich zu. Pro Sekunde kommen drei Babys zur Welt, pro Minute sind es 165, pro Tag 237 427 und pro Jahr rund 86 661 000. Rund 7,2 Mrd. Menschen leben derzeit auf der Erde (November 2013). Das rapide Anwachsen der Weltbevölkerung ist auf der Weltbevölkerungsuhr auf der Homepage der Stiftung Weltbevölkerung nachzuverfolgen (Stiftung Weltbevölkerung).

Demografische Ausgangslage und Entwicklung in Deutschland

Die demografische Ausgangslage in Deutschland stellt sich folgendermaßen dar (siehe Abb. 2.1).

Steckbrief: Demografische Ausgangslage in Deutschland

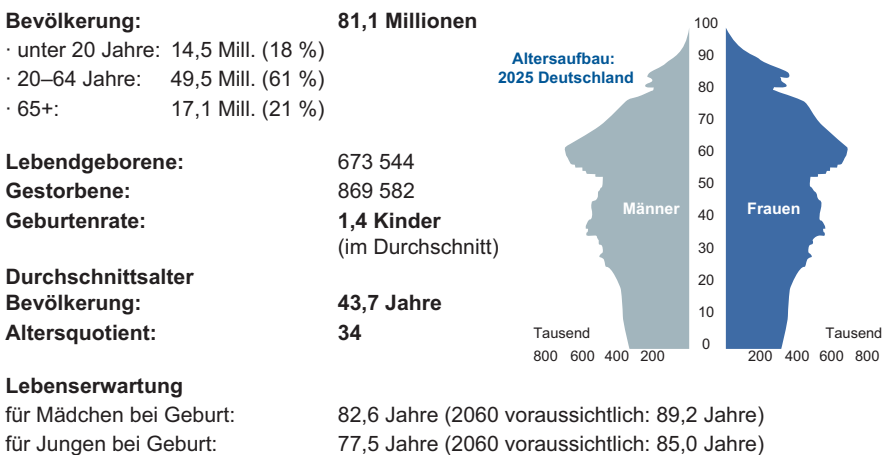


Abb. 2.1 Steckbrief: Demografische Ausgangslage in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2013)

Derzeit leben rund 81,1 Mio. Menschen in Deutschland. 14,5 Mio. und damit 18 % der Gesamtbevölkerung sind unter 20 Jahre alt. Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre²) liegt bei 49,5 Mio. beziehungsweise 61 % der Gesamtbevölkerung. 17,1 Mio. sind 65 Jahre oder älter; das entspricht 21 % der Gesamtbevölkerung. Es sind rund 196 038 Menschen mehr gestorben als geboren wurden. Die deutsche Geburtenrate liegt seit Jahren konstant bei 1,4 Kindern. Und unsere Bevölkerung ist im Durchschnitt 43,7 Jahre alt. Der Altersquotient (65-Jährige und Ältere in Prozent der 20 bis 64-Jährigen) liegt bei 34. Das bedeutet, dass 34 Personen im Rentenalter 100 Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüberstehen (Bezugsbasis in dieser Statistik ist das Renteneintrittsalter mit 65 Jahren. Die schrittweise Anhebung ist noch nicht berücksichtigt.).

Heute geborene Mädchen können mit einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 82,6 Jahren rechnen, Jungen mit einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 77,5 Jahren. Für Mädchen wird sie im Jahre 2060 voraussichtlich um 6,6 Jahre, für Jungen um 7,5 Jahre angestiegen sein.

Innerhalb Deutschlands wirkt sich der demografische Wandel unterschiedlich aus. Während Hamburg voraussichtlich nur einen geringen Bevölkerungsverlust erleben wird, werden Bundesländer wie Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern insbesondere auch durch Abwanderung von einem starken Bevölkerungsrückgang betroffen sein. Auf der Suche nach besseren beruflichen Perspektiven verlassen junge Leute die östlichen Bundesländer in Richtung Westen. Auch die Entwicklung zwischen Stadt und Land verläuft unterschiedlich. Viele Städte werden Bevölkerung vom Land abziehen.

Die Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland bis zum Jahr 2060 ist in Abb. 2.2 dargestellt. Sie können die demografische Entwicklung in Deutschland bis zum Jahr 2060 verfolgen, wenn Sie den folgenden Link des Demographie Netzwerkes, [ddn](http://ddn.demographie-netzwerk.de/demographie-fakten.html), aufrufen demographie-netzwerk.de/demographie-fakten.html und hier die interaktive Grafik starten [13.12.2013].

Für die demografische Entwicklung in Deutschland werden bis zum Jahr 2060 folgende Veränderungen prognostiziert:

- Die Bevölkerung wird von 2013 bis 2060 von rund 81,1 Mio. auf 64,7 Mio. und damit um 16,4 Mio. schrumpfen. Diese Prognose setzt eine durchschnittliche Nettozuwanderung von 100 000 Menschen pro Jahr voraus. Die Nettozuwanderung ergibt sich aus der Differenz zwischen zugewanderten und abgewanderten Personen.
- Der Anteil der Erwerbsbevölkerung (20 bis 64 Jahre) sinkt von 49,5 Mio. im Jahr 2013 auf 32,6 Mio. in 2060 – und damit um rund 16,9 Mio.
- Der Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und darüber wird im selben Zeitraum von 17,1 Mio. auf 22,0 Mio. und damit um 4,9 Mio. ansteigen.

² In den bisherigen Statistiken wird diese Altersspanne zugrunde gelegt. Aufgrund der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters müsste die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter den Anteil der Bevölkerung im Alter von 20–67 umfassen.

Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland (Stand: 2013)

2020

Bevölkerung:	79,9 Millionen
· unter 20 Jahre:	13,6 Mill. (17 %)
· 20–64 Jahre:	47,6 Mill. (60 %)
· 65+:	18,7 Mill. (23 %)
· Durchschnittsalter der Bevölkerung:	45,9 Jahre
· Altersquotient:	39,2

2030

Bevölkerung:	77,4 Millionen
· unter 20 Jahre:	13,0 Mill. (17 %)
· 20–64 Jahre:	42,1 Mill. (54 %)
· 65+:	22,3 Mill. (29 %)
· Durchschnittsalter der Bevölkerung:	47,7 Jahre
· Altersquotient:	52,8

2040

Bevölkerung:	73,8 Millionen
· unter 20 Jahre:	11,8 Mill. (16 %)
· 20–64 Jahre:	38,3 Mill. (51 %)
· 65+:	23,7 Mill. (33 %)
· Durchschnittsalter der Bevölkerung:	49,3 Jahre
· Altersquotient:	61,9

2050

Bevölkerung:	69,4 Millionen
· unter 20 Jahre:	10,7 Mill. (15 %)
· 20–64 Jahre:	35,7 Mill. (51 %)
· 65+:	23,0 Mill. (34 %)
· Durchschnittsalter der Bevölkerung:	50,3 Jahre
· Altersquotient:	64,4

2060

Bevölkerung:	64,7 Millionen
· unter 20 Jahre:	10,1 Mill. (16 %)
· 20–64 Jahre:	32,6 Mill. (50 %)
· 65+:	22,0 Mill. (34 %)
· Durchschnittsalter der Bevölkerung:	50,4 Jahre
· Altersquotient:	67,4

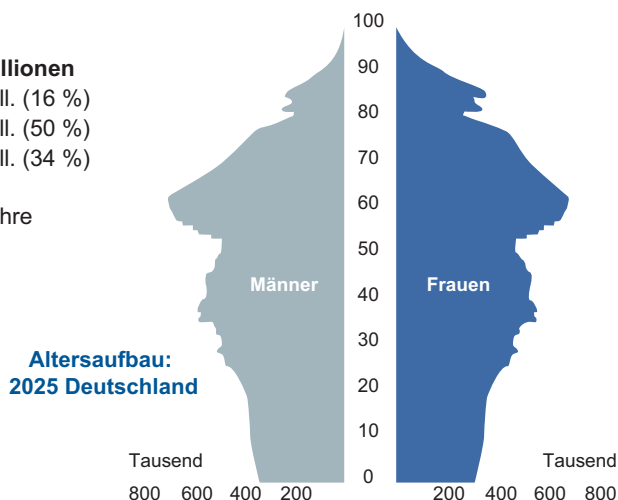
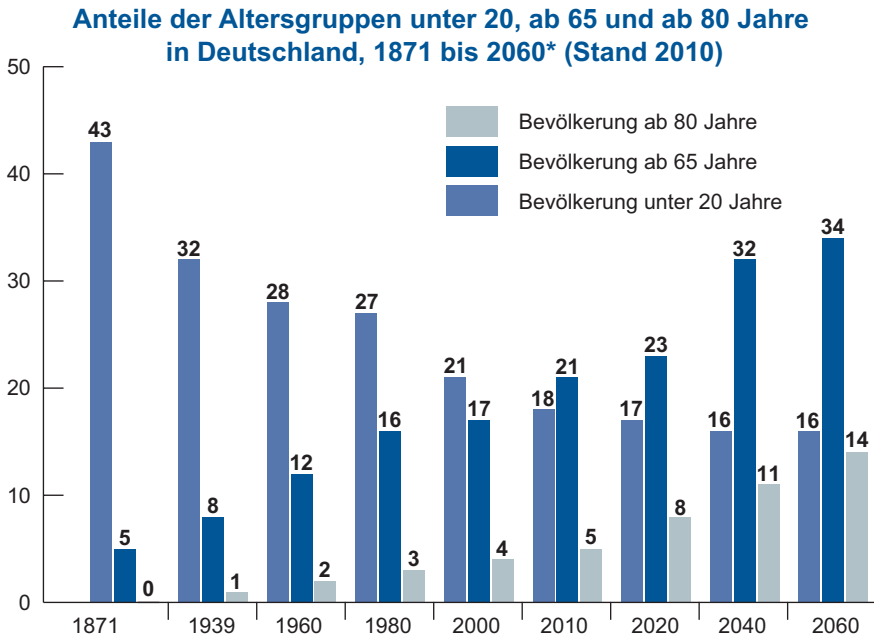


Abb. 2.2 Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland bis zum Jahr 2060 (Zahlen: Statistisches Bundesamt, 2013)

- Der Altersquotient wird rapide ansteigen. Im Jahre 2060 kommen auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter schon 67 Personen, die 65 Jahre und älter sind.
- Das Durchschnittsalter der Bevölkerung lag 2013 bei 43,7 Jahren; im Jahre 2060 wird es voraussichtlich bei 50,4 Jahren liegen und damit im betrachteten Zeitraum um rund sieben Jahre ansteigen. Im Jahr 2060 wird jeder Zweite 50 Jahre und älter sein.

Das Säulendiagramm (Abb. 2.3) veranschaulicht die Veränderungen im Altersaufbau unserer Bevölkerung.



*ab 2020: Ergebnisse der 12, koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder, Untergrenze der »mittleren« Bevölkerung; Datenquelle: Statistisches Bundesamt; grafische Darstellung BiBB

Abb. 2.3 Altersgruppen in Deutschland von 1871 bis 2060 (Statistisches Bundesamt; grafische Darstellung: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, BiB, Stand: 2010; Link: demographie-netzwerk.de/demographie-fakten.html [13.12.2013])

Besonders eindrucksvoll ist der Vergleich der für 2060 prognostizierten Zahlen mit den Zahlen aus dem Jahr 1871: Waren damals noch 43 % der Bevölkerung unter 20 Jahre alt, so werden es im Jahr 2060 nur noch 16 % sein. 1871 waren 5 % der Bevölkerung 65 Jahre und älter; im Jahre 2060 wird ihr Anteil auf 34 % angewachsen sein (*Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, BiB, 2010; zitiert nach demographie-netzwerk.de/demographie-fakten.html* [13.12.2013]).

Interessens- und Handlungsebenen

Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden auf unterschiedlichen Ebenen und hier mit unterschiedlichen Interessen und Zielsetzungen diskutiert und behandelt. Es ist wichtig, diese auseinanderzuhalten, auch wenn Wechselwirkungen bestehen (Abb. 2.4).

- Die Ebene der Politik

Um die Finanzierbarkeit der Sozialversicherungssysteme langfristig zu sichern, hat der Gesetzgeber das Ende der staatlich geförderten Altersteilzeit (Geltungsdauer war bis 31.12.2009) und die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre beschlossen. Mit der Anhebung wurde 2012 begonnen, abgeschlossen ist sie 2031. Der

Interessens- und Handlungsebenen, z. B.:

- Ebene der Politik
- Gesellschaftliche und kommunalpolitische Ebene
- Ebene Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik
- Ebene der Unternehmen/ Branchen
- Ebene Individuum



Abb. 2.4 Auswirkungen des demografischen Wandels – unterschiedliche Interessens- und Handlungsebenen

Geburtsjahrgang 1964 ist der erste Jahrgang, der bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres arbeiten wird, wenn man von den aktuell beschlossenen Ausnahmen (45 Beitragsjahre) absieht. Diese politische Richtungsentscheidung wirkt sich auf Unternehmen und Beschäftigte aus.

Die Politik hat zahlreiche Aktivitäten gestartet, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Die Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“ (seit 2012) ist dafür nur ein Beispiel. Ein wichtiger Aspekt hier ist die Schaffung *positiver* Altersbilder. Ebenfalls hat die Bundesregierung eine Fachkräfte-Offensive gestartet (www.fachkraefte-offensive.de/DE/Startseite/start.html [13.12.2013]). Weitere Aktivitäten sind gesetzliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die erleichterte Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Nachwuchskräfte.

- Die gesellschaftliche und kommunalpolitische Ebene

Auf dieser Ebene geht es beispielsweise darum, wie leer stehende Schulen künftig genutzt werden oder wie Infrastruktur (Wohnraum) und öffentliche Verkehrsmittel an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst werden können. Themen sind auch Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegemöglichkeiten für Ältere, um die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen zu erleichtern.

- Die Ebene „Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik“

Zu nennen sind hier Initiativen der Bundesregierung zur Förderung der Beschäftigung Älterer, ebenso aber auch die Initiativen zur Beschäftigungsförderung junger Menschen. Das Interesse der Arbeitsmarktpolitik besteht darin, möglichst viele (ältere und jüngere)

Auswirkungen des demografischen Wandels auf Unternehmen sind z. B.:

Fach- und Arbeitskräftemangel

- Geeignete Auszubildende zu finden wird schwerer.
- Wettbewerb um geeignete Auszubildende und Fachkräfte wird zunehmen.

Belegschaften werden älter/Verschiebung der Altersstruktur der Belegschaft

- Anteil der Älteren an der Belegschaft wird größer;
- Anteil der Jüngeren an der Belegschaft geht zurück;
- Beschäftigte arbeiten künftig in der Regel bis 67 (Folge politischer Entscheidung: „Rente mit 67“).



Abb. 2.5 Auswirkungen des demografischen Wandels auf Unternehmen

Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen, ebenso auch Frauen, Bewerber mit Migrationshintergrund sowie Kinder aus sogenannten bildungsfernen Schichten.

- Die Ebene der Unternehmen/Branchen

Diese wird ausführlich im nächsten Abschnitt behandelt.

- Die Ebene Individuum

Hier geht es um Fragen, die den Einzelnen betreffen – dazu zählen

- die Gestaltung des Übergangs vom Beruf in den Ruhestand (z. B. in Form von Teilzeitarbeit),
- Leben im Alter, Vorsorge fürs Alter (z. B. gesundheitliche Vorsorge, finanzielle Vorsorge),
- Wohnen im Alter,
- Gesundheit, Mobilität und Möglichkeiten, im Alter aktiv zu sein.

Die Eigenverantwortung der Beschäftigten für den Erhalt der eigenen Arbeits- und Leistungsfähigkeit wird wesentlich wichtiger. Schließlich gilt es, für ein längeres Berufsleben fit und flexibel zu bleiben.

Auswirkungen auf Unternehmen

Die Einflüsse der demografischen Entwicklung auf Unternehmen lassen sich zu zwei Kernaussagen verdichten (Abb. 2.5):

- a. Es wird schwerer, geeignete Ausbildungskandidaten, Nachwuchs- und Fachkräfte zu finden, zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden (es gibt weniger jüngere Menschen), und
- b. der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit des Personals wird noch wichtiger (vor dem Hintergrund: „Rente mit 67“ und eines wachsenden Anteils älterer Beschäftigter an der Belegschaft).

Fach- und Arbeitskräftemangel

Sinkende Schülerzahlen lassen es unwahrscheinlicher werden, geeignete Auszubildende und Nachwuchskräfte zu finden. Der Arbeitgeberwettbewerb um geeignete Ausbildungskandidaten und Nachwuchskräfte wird sich verschärfen. Kleine und mittlere Betriebe müssen sich hier zunehmend gegen große Unternehmen behaupten und sich im Wettbewerb um gute Kräfte aller Altersklassen zum Beispiel durch Öffentlichkeitsarbeit als „attraktiver Arbeitgeber“ präsentieren.

Für Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, geeignete Fach- und Arbeitskräfte zu bekommen. Angesichts eines bestehenden Sockels an Langzeitarbeitslosen erscheint dies auf den ersten Blick schwer verständlich. Doch Langzeitarbeitslose bringen oft nicht die gesuchten Voraussetzungen mit. Dies betrifft alle Altersgruppen.

Auch in den nächsten Jahren wird die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften eher steigen – das jedenfalls geht aus den Angaben von Unternehmen hervor, die vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Rahmen des Qualifizierungsmonitors nach ihrem künftigen Personalbedarf befragt wurden (Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2010). So sehen Unternehmen aller Größen einen steigenden Bedarf an Personal mit abgeschlossener Berufsausbildung, Fortbildungs- oder Hochschulabschluss voraus. Sinken wird der Bedarf an Personal ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Demographie Fakten: demographie-netzwerk.de/demographie-fakten.html [3.12.2013]).

Belegschaften werden älter – die Altersstruktur der Belegschaft verschiebt sich

Eine älter werdende Bevölkerung und damit einhergehend eine älter werdende Erwerbsbevölkerung wird auch in den meisten Unternehmen das Durchschnittsalter der Belegschaft steigen lassen.

In vielen Unternehmen sieht die Altersstruktur der Belegschaft so aus wie in dem Beispielunternehmen in Abb. 2.6.

Da die Konsequenzen für ein Unternehmen ohne genaue betriebsspezifische Betrachtung nur schwer prognostiziert werden können, ist eine betriebsspezifische Bedarfsanalyse zu empfehlen. Es gibt entsprechende Instrumente. Die betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose zeigt auf, wie sich die Belegschaft nach Alter und Qualifikation entwickeln wird. So können Engpässe identifiziert werden. Zudem kann ihnen so frühzeitig entgegen gewirkt werden (siehe Teil 2 „Vorgehensmodell – von der demografischen Analyse zum Handlungskonzept“).

Alterspyramide in einem Unternehmen

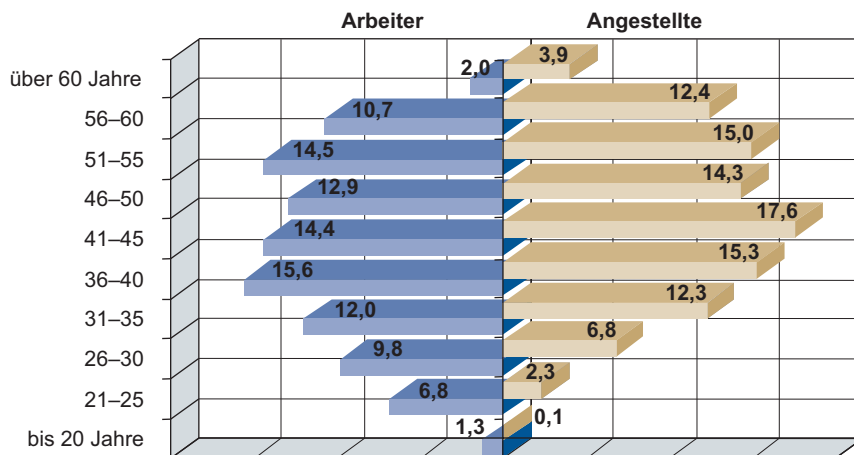


Abb. 2.6 Alterspyramide in einem Unternehmen der Verarbeitenden Industrie (anonymisiertes Beispiel)

„Rente mit 67“ und die Konsequenzen für die Unternehmen

Ein Beispiel für die Wechselwirkung von politischer und unternehmerischer Ebene ist die gesetzliche Regelung zur Rente mit 67. Der Gesetzgeber will damit die Finanzierbarkeit der Sozialversicherungssysteme langfristig sichern – und zwar durch das Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit (Geltungsdauer bis 31.12.2009) und die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre.

Beschäftigte werden damit in der Regel künftig bis 67 im Unternehmen arbeiten – mit allen damit verbundenen Konsequenzen für die Arbeitgeber. Zu beantworten ist hier vor allem die Frage, wie die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten werden kann, damit Unternehmen auch mit älteren Belegschaften innovativ und produktiv bleiben können. Die Beschäftigten sind ihrerseits verantwortlich für den Erhalt ihrer (gesundheitlichen) Arbeits- und Leistungsfähigkeit.

Anforderungen an die Kreditvergabe für Unternehmen durch Basel II und Basel III – Nachfolgeplanung, Wissen sichern:

Basel II³ soll für eine angemessene Eigenkapitalausstattung von Unternehmen in einem transparenten System sorgen. Das soll einheitliche Wettbewerbsbedingungen sowohl für die Kreditvergabe als auch für den Kredithandel ermöglichen. Anforderungen für günstige Kreditvergaben und eine veränderte Kreditvergabepraxis verlangen von Unternehmen, ihre Leistungsfähigkeit gegenüber Banken und dem Kapitalmarkt zu dokumentieren. Ba-

³ Die Gesamtheit der Eigenkapitalvorschriften, die vom Basler Ausschuss für Bankenaufsicht (Sitz: Basel/Schweiz) für mehr Stabilität des internationalen Finanzsystems vorgeschlagen wurden. www.bundesbank.de/Navigation/DE/Kerngeschaeftsfelder/Bankenaufsicht/Basel3/basel3.html [13.12.2013].

Leistungsfähigkeit im Betrieb
Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung
des demografischen Wandels
(Hrsg.)
2015, XII, 462 S. 170 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-662-43397-3