

DOI: 10.5771/0342-300X-2024-2-78

Fachkräftemangel: Alle Potenziale nachhaltig nutzen und entwickeln!

C. KATHARINA SPIESS

Das Thema des demografischen Wandels wird wieder breiter diskutiert, denn Deutschland fehlen die Fachkräfte. Hinzu kommt, dass die Bevölkerungsprognosen keine Entwarnung geben, sondern das Problem vielmehr noch größer wird: Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter wird in den kommenden Jahren weiter abnehmen, die sogenannten Babyboomer werden in Rente gehen. Je nach Annahmen über die Bevölkerungsentwicklung könnte die Zahl der Menschen im Erwerbsalter bis Ende der 2050er Jahre um 14 % bis 29 % abnehmen. Das sind Herausforderungen, denen sich Deutschland stellen muss – und zwar nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig und nachhaltig.

Eines sei dabei vorab erwähnt: Keinesfalls wird es die eine und einzige Maßnahme geben, die dieser Herausforderung gerecht wird, vielmehr ist ein Maßnahmenbündel erforderlich. Erstens könnte an der Altersgrenze für den Ruhestand angesetzt werden. Fakt ist, dass in den letzten Jahren der Anteil von Erwerbspersonen im Alter ab 65 Jahren von 1,6 % im Jahr 2010 auf 3,4 % im Jahr 2022 gestiegen ist. Fakt ist aber auch, dass nicht alle Erwerbstätigen bis ins höhere Alter erwerbstätig sein können. Hier muss es darum gehen, die Erwerbsfähigkeit länger zu erhalten, indem Tätigkeitswechsel und eine erwerbsbegleitende Fort- und Weiterbildung ermöglicht und gefördert werden. Eine stärker präventiv orientierte Gesundheitspolitik wäre diesbezüglich ebenfalls ratsam.

Ein weiterer zentraler Ansatzpunkt ist das Erwerbsvolumen von Frauen – hier könnte kurzfristig Entlastung entstehen. Deren Erwerbstätigkeit hat in den letzten Jahren sehr stark zugenommen – allerdings ist dieser Anstieg vorrangig auf eine zunehmende Teilzeiterwerbstätigkeit zurückzuführen. Ein Vergleich mit EU-Ländern zeigt, dass die Quote der Teilzeiterwerbstätigen im Jahr 2022 in Deutschland mit 47 % weit über dem EU-Durchschnitt mit 28 % lag. Hier zeigt sich das große Potenzial, das in der Erhöhung des Erwerbsvolumens von Frauen liegt. Dies setzt bei Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern jedoch voraus, dass die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit verbessert wird und auch Väter sich stärker an Sorgearbeit beteiligen. Vielfach wird argumentiert, dass die Einstellungen der Bevölkerung zur Müttererwerbstätigkeit dem entgegenstehen. Dies ist so allerdings nicht richtig, wie eine neue BiB-Studie auf Basis des familiendemografischen Panels (FReDA) zeigt: Hier wird der präferierte Arbeitsumfang für Mütter in Abhängigkeit vom Alter des Kindes erfasst. Sehr deutlich zeigt sich, dass für Mütter mit jungen Kindern zwar eine Teilzeiterwerbstätigkeit bevorzugt wird, mit zunehmendem Alter des Kindes jedoch vermehrt eine Vollzeiterwerbstätigkeit: Ab einem Alter der Kinder von zwölf Jahren wird in Westdeutschland von der Mehrheit der Befragten eine Vollzeiterwerbstätigkeit für Mütter als ideal angesehen – in Ostdeutschland ist dies schon für Mütter von Kindern ab dem Alter von acht Jahren der Fall. Einstellungen stehen einer Ausdehnung des Erwerbsvolumens von Frauen also nicht per se entgegen.

Eine weitere Möglichkeit, um den Fachkräftemangel zu vermindern, besteht in der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland –

auch dies führt kurzfristig zu Entlastungen. In diesem Kontext sollte es aber auch darum gehen, die Erwerbspotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits in Deutschland leben, zu nutzen und zu entwickeln. Frauen mit Migrationshintergrund haben eine besonders niedrige Erwerbsquote: 53 % der Mütter von Kindern unter 18 Jahren mit eigener Migrationserfahrung waren 2018 erwerbstätig. Das waren 23 Prozentpunkte weniger als bei Müttern ohne Migrationserfahrung. Auch wenn inzwischen die Erwerbstätigenquote gestiegen ist, sind die Unterschiede immer noch deutlich. Auch hier kann angesetzt werden – gerade bei Frauen mit jungen Kindern. Es zeigt sich, dass sie trotz eines Betreuungswunsches vielfach keine Kita-Plätze erhalten. Familien mit Migrationshintergrund sind in Kitas deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt hatten 2021 21 % aller Familien mit Kindern zwischen einem und unter drei Jahren trotz Betreuungswunsch keinen Kita-Platz. Bei Familien, in denen überwiegend kein Deutsch gesprochen wird, waren es 39 %. Spezifische Analysen für Frauen mit jungen Kindern, die aus der Ukraine nach Deutschland geflüchtet sind, bestätigen sehr deutlich, dass fehlende Kita-Plätze die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erschweren. Auch für sie wäre ein weiterer Kita-Ausbau wichtig.

Darüber hinaus kann ein Ausbau der Kindertagesbetreuung dazu beitragen, dass frühzeitig alle Bildungspotenziale genutzt werden – eine Maßnahme, die langfristig wirkt. Insbesondere Kinder aus sozioökonomisch benachteiligten Familien und Familien mit Migrationshintergrund sind in Kitas unterrepräsentiert, wodurch verhindert wird, dass hier künftige potenzielle Fachkräfte bereits von Anfang an gefördert werden. Und dies, obwohl zahlreiche bildungsökonomische Studien belegen, dass insbesondere Kinder aus diesen Familien von einer frühen pädagogisch guten Bildung und Betreuung in Kitas profitieren. Dass ihre Potenziale nicht frühzeitig entwickelt werden, liegt aber nicht daran, dass diese Familien selbst keinen Kita-Bedarf äußern. Auch das muss beachtet werden, wenn wir uns mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und dem abnehmenden Erwerbspersonenpotenzial befassen. Bereits im Jahr 2021 hatten etwa 40 % der Fünfjährigen einen Migrationshintergrund, im Jahr 2005 waren es mit 29 % deutlich weniger. Der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund wird weiter zunehmen. Eine nachhaltige Demografepolitik fördert *alle*, also auch ihre Potenziale und setzt sich aus einem Maßnahmenbündel einer kurz- und langfristig ausgerichteten Politik zusammen. ■

AUTORIN

C. KATHARINA SPIESS, Prof. Dr., Direktorin des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) und Professorin für Bevölkerungsökonomie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Forschungsschwerpunkte: Bevölkerungs-, Bildungs- und Familienforschung.