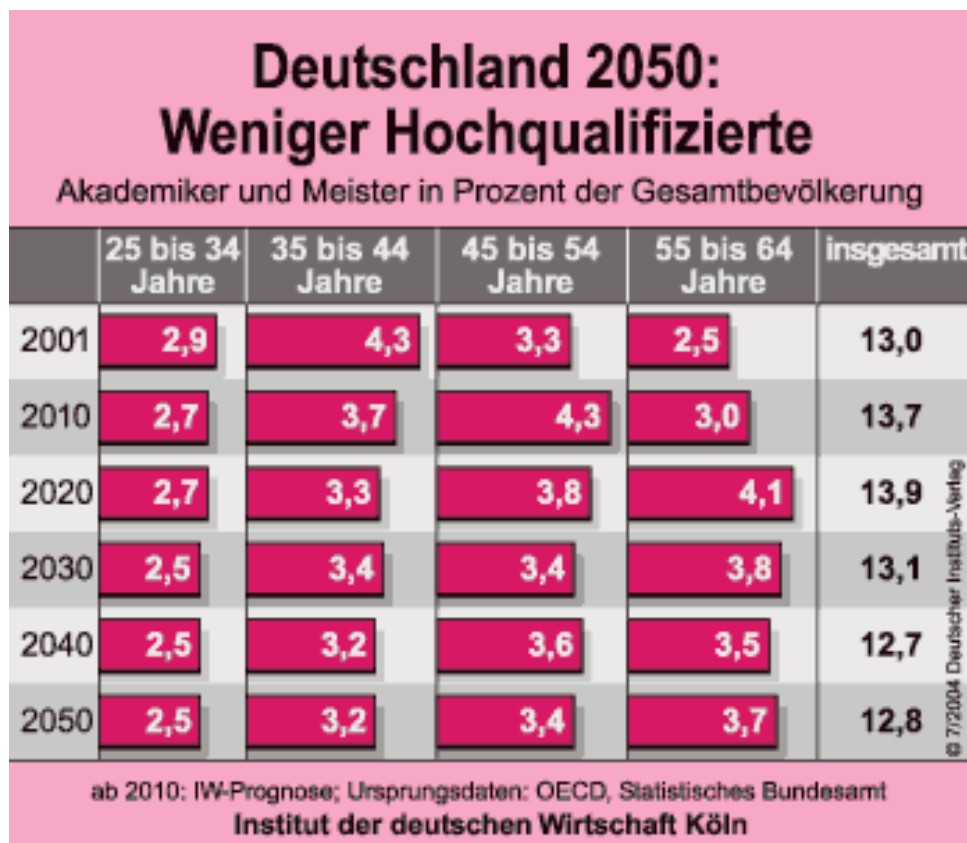


Deutschland 2050: High Potentials verzweifelt gesucht

Bis 2050 wird in Deutschland nicht nur die Bevölkerungszahl sinken, sondern auch die Zahl der verfügbaren hoch qualifizierten Arbeitskräfte.



Doch Fachkräfte werden dringend benötigt, denn in Zukunft müssen weniger Schultern mehr Lasten tragen als heute. Zwar ziehen Frauen in Sachen Qualifikation mit den Männern bis zum Jahr 2050 nahezu gleich. Ob dies jedoch ausreicht, um den Wohlstand hierzulande aufrechtzuerhalten, ist fraglich. Derzeit stehen lediglich die abstrakten Daten des langfristigen Bevölkerungsschwunds und der Vergreisung der Gesellschaft als Menetekel an der Wand. Aber seit geraumer Zeit zerbrechen Experten sich die Köpfe, wie diese Veränderungen aussehen werden und wie die Folgen des demographischen Wandels schon im Vorfeld in den Griff zu bekommen sind. Denn wenn die Menschen immer älter werden und es weniger Nachwuchs gibt, hat das massive Auswirkungen auf alle Lebensbereiche.

Zum Beispiel auf den Arbeitsmarkt. Demographisch bedingt werden sich die Reihen mehr und mehr lichten: Bis zum Jahr 2050 wird die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen von derzeit rund 42 Millionen auf knapp 30 Millionen zurückgehen.

Das Erwerbspersonenpotenzial – das sind diejenigen Menschen, die arbeiten, arbeitslos sind oder sich in die „stille Reserve“ zurückgezogen haben – schrumpft von heute rund 51 Prozent voraussichtlich auf 42,5 Prozent der Bevölkerung.

Die ausgedünnte Schar der jungen Leute ist besonders gekniffen: Um das zu erwirtschaften, was die Gesellschaft benötigt, sind sie gezwungen im Job mehr zu leisten als bisher – müssen sie doch ihr eigenes Auskommen sichern und gleichzeitig auch die demographiebedingt steigenden Lasten in den Sozialversicherungen schultern.

Doch nicht nur die Zahl der Köpfe ist entscheidend, sondern auch, wie viel Know-how darin steckt. Dem Hochtechnologieland Deutschland stehen harte Zeiten bevor. Schon heute suchen Unternehmen in vielen Branchen verzweifelt nach qualifizierten Fachkräften. In naher Zukunft macht sich der Nachwuchs erst recht rar: Im Jahr 2001 kamen auf je 100 über 45-jährige Akademiker noch 125 jüngere Menschen mit Hochschulabschluss oder Meisterbrief; im Jahr 2050 werden es nur noch 80 sein.

Schon bis zum Jahr 2007 muss die gewerbliche Wirtschaft in Deutschland altersbedingt mehr als eine Viertel Million Akademiker ersetzen. Kamen in den Jahren 1993 bis 2000 nach Berechnungen des Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) auf je zehn Ingenieure, die in den Ruhestand gingen, noch 44 Nachwuchskräfte, sind es bis 2007 gerade noch 19.

Bis zum Jahr 2020 wird der Anteil der erwerbsfähigen Hochqualifizierten an der Bevölkerung zwar zunächst von 13 Prozent auf knapp 14 Prozent ansteigen, dann aber wieder abnehmen. Zur Jahrhundertmitte dürfte der Anteil der erwerbsfähigen Personen mit tertiärem Abschluss – also Hochschulabschluss oder Meisterbrief – an der Gesamtbevölkerung auf 12,8 Prozent sinken (Grafik). Die paar Zehntelprozentpunkte kommen scheinbar harmlos daher, bergen aber jede Menge Sprengstoff:

Bis zum Jahr 2050 wird die Zahl der Hochqualifizierten um knapp 2 Millionen auf etwa 8,9 Millionen zurückgehen.

Bei den Herren der Schöpfung ist das Potenzial offenbar ausgereizt: Der Anteil der Fachkräfte mit Hochschulabschluss oder Meisterbrief an allen 25- bis 34-jährigen Männern stagniert seit Jahren. Bis 2050 wird der Anteil der erwerbsfähigen Hochqualifizierten an der gesamten männlichen Bevölkerung voraussichtlich sogar um gut 2 Prozentpunkte auf 14,3 Prozent sinken.

Gerade in Hochtechnologie-Branchen, in denen viele männliche Akademiker tätig sind, etwa der Informations- und Kommunikationsindustrie oder dem Maschinenbau, kann man den Nachwuchs dann mit der Lupe suchen. Aber selbst wenn daraufhin mehr junge Leute solche Fächer studieren, weil den wenigen Experten stolze Gehälter winken und die Jobaussichten spitze sind, werden solche Fachleute Mangelware bleiben. Für die Unternehmen die hierzulande nicht genügend Spezialisten finden, gibt es zumindest noch eine – gesellschaftlich keinesfalls erstrebenswerte – Option: Sie können Deutschland den Rücken kehren und dorthin ziehen, wo es möglich ist, genügend Know-how zu rekrutieren.

Dass die Zahl der Fachkräfte in Zukunft nicht noch stärker absackt, ist vor allem dem wachsenden Wissensdurst der Damenwelt zu verdanken – zumal kluge Köpfe von auswärts um das Land der Dichter und Denker immer noch einen großen Bogen schlagen. Bei den Frauen macht sich inzwischen bemerkbar, dass die formal schlecht ausgebildeten weiblichen Altersjahrgänge aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und besser qualifizierte junge Ladys nachrücken.

Der Anteil der gut qualifizierten an allen Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren wird zwischen 2001 und 2050 von 9,8 Prozent auf 11,5 Prozent steigen.

Die Damen haben in puncto Bildungsabschlüsse zuletzt kräftig Gas gegeben und arbeiten sich langsam, aber stetig an das Niveau der Männer heran:

Kamen im Jahr 2001 auf 100 männliche Akademiker 62 Frauen mit Hochschulabschluss bzw. Meisterbrief, so werden es 2050 voraussichtlich 85 hoch qualifizierte Frauen sein.

Sollen diese – weil auf dem Arbeitsmarkt händeringend benötigt – vermehrt in den Job gehen und dort bleiben, muss in puncto Bildungs- und Familienpolitik in den kommenden Jahren einiges passieren. Auf die Agenda 2050 gehört daher eine Reihe von Maßnahmen, wie etwa:

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für immer mehr Frauen sind eine gute Ausbildung und der Erfolg im Beruf fester Bestandteil der Lebensplanung. Wenn es im Job rund läuft, bleibt der Kinderwunsch aber häufig auf der Strecke. Der Spagat zwischen Kind und Karriere gestaltet sich eben immer noch schwierig – von den unsicheren Zeiten in Sachen Beziehungskisten ganz zu schweigen. Bessere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kämen dabei sowohl den Müttern zugute als auch den Kindern, denen eine qualifizierte Betreuung und Bildung schon in frühen Jahren eine gute Startposition fürs Leben verschafft.

Gerade bei Akademikerinnen fällt die Wahl zwischen Top-Job und Mutterglück aber immer häufiger zugunsten der Karriere aus (vgl. iwd 8/2003). Diesen Frauen würde das Ja zum Kind erleichtert, wüssten sie, dass die Kleinen tagsüber in guten Händen sind – und das nicht nur von acht bis zwölf Uhr. Anderswo – siehe Frankreich oder Schweden – klappt das gut.

Nicht zuletzt diktieren die Ergebnisse der PISA-Studie, wonach der Bildungsstand der Eltern das spätere Wissen und damit die Chancen der Kinder stark beeinflusst, den Bildungs- und Familienpolitikern hierzulande noch einmal auf die To-do-Liste, dass mehr und bessere Betreuungsangebote das Zeichen der Zeit sind. So ließe sich – gleichsam als positiver Nebeneffekt – auch die Zahl der akademisch gebildeten Mütter erhöhen.

- Kinder frühzeitig und besser fördern. Beispiele aus anderen Ländern zeigen, wie gern und leicht Kinder bereits im Vorschulalter lernen. Stattdessen verspielen sie hierzulande die ersten Jahre größtenteils. Eine qualifizierte pädagogische Betreuung im Kindergarten, bei der nicht nur Spielen und soziales Lernen im Vordergrund stehen, sondern auch der Wissensdurst befriedigt wird, dürfte den Sprösslingen entgegenkommen. Von der dringenden Notwendigkeit, Migrantenkindern frühzeitig die deutsche Sprache beizubringen, ganz zu schweigen.

Ganztagschulen – die anderswo selbstverständlich, hierzulande aber noch eher eine Seltenheit sind – bieten Eltern und berufstätigen Müttern die Gewähr, dass die Kinder in guter Obhut sind. Erfahrungsgemäß schafft die Ganztagsbetreuung Kindern aus bildungsfernem Elternhaus auch eine bessere Startposition auf dem Weg zu höheren Bildungsabschlüssen.

- Studienzeiten straffen. Dass die langen Ausbildungszeiten hierzulande schleunigst ad acta gelegt werden sollten, ist inzwischen weit gehend Konsens. Kürzere Studienzeiten bieten mehr Anreize, ein Studium aufzunehmen, weil es dann weniger kostet. Zudem starten die jungen Leute nicht erst als angegraute Spät-Twens ins Arbeitsleben. Eine gute Alternative zur klassischen akademischen Ausbildung sind die kürzeren Bachelor- und Masterstudiengänge. So lässt sich beispielsweise der auf dem Bachelor beruhende Masterabschluss in ein bis zwei Jahren auch berufsbegleitend absolvieren. Gerade bei ambitionierten Frauen, die nach einer guten Ausbildung im Beruf weiterkommen und sich zugleich die Familienoption offen halten wollen, ohne deswegen als späte Mütter zu enden, dürften solche Angebote auf Gegenliebe stoßen.