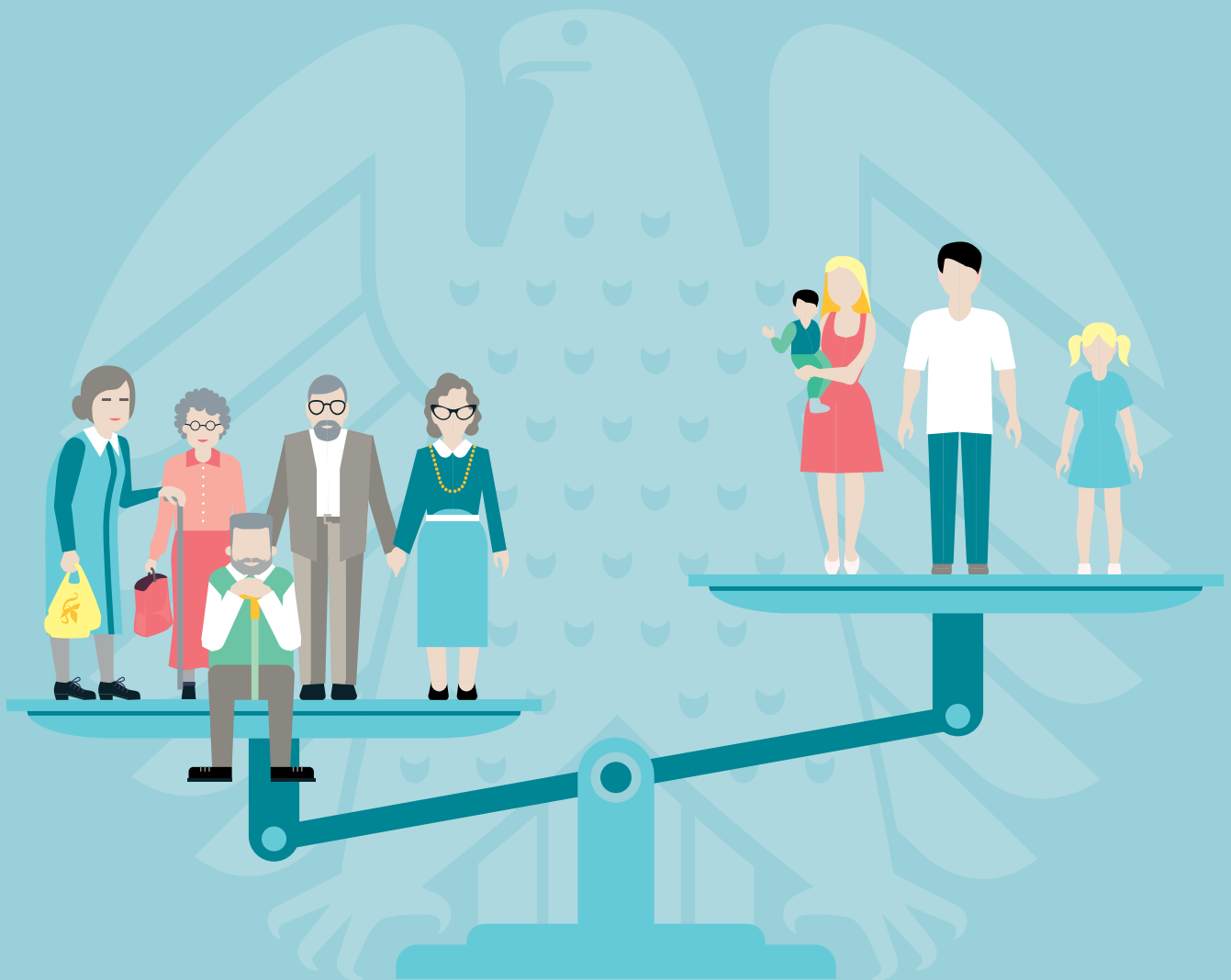


Die demografische Schiefelage



Zukunftsfähigkeit. Immer mehr Rentner, immer weniger Erwerbstätige – die demografische Entwicklung wird in den kommenden Jahren massive volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Auswirkungen auf Deutschland haben. Um die Fülle an Herausforderungen zu bewältigen, reichen kleinere Korrekturen nicht aus. Vielmehr ist es überfällig, strukturell und ganzheitlich zu denken und zu handeln. Daher hat das Institut der deutschen Wirtschaft die Situation für Kernbereiche vom Arbeitsmarkt bis zur Pflege analysiert und jeweilige Handlungsempfehlungen erstellt. In diesem Themenheft sind sie gebündelt.

Die Alten gehen, die Jungen fehlen

Arbeitsmarkt. In den kommenden Jahren erreichen in Deutschland immer mehr Menschen der Babyboomer-Generation das Rentenalter. Damit wächst der demografische Druck auf den Arbeitsmarkt. Steuert die Politik nicht schnellstmöglich gegen, drohen Schäden für die gesamte deutsche Wirtschaft.

Alt, älter, Deutschland: Auch wenn die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU sowie die große Zahl der nach Deutschland Geflüchteten dazu geführt haben, dass die Bevölkerung hierzulande vorerst nicht schrumpft, altert die Gesellschaft doch unvermindert. Und das ist zuallererst für den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung.

Denn die ersten Babyboomer – diese Gruppe umfasst die starken Geburtenjahrgänge von 1954 bis 1969 – ha-

ben bereits das Rentenalter erreicht. Dieser Prozess beschleunigt sich in den kommenden Jahren (Grafik):

Waren im Jahr 2022 noch knapp 16,4 Millionen Babyboomer im erwerbsfähigen Alter, schrumpft diese Zahl bis 2028 auf unter zehn Millionen und bis 2036 auf null.

Zugleich wird den 19,5 Millionen Babyboomern aus dem Jahr 2022, die bis 2036 das Renteneintrittsalter erreicht haben oder verstorben sein werden, voraussichtlich nur ein Zugang von etwa 12,5 Millionen jungen Menschen als Arbeitskräftepotenzial gegenüberstehen. Anders gerechnet: Im Jahr 2040 dürften je 100 Personen im erwerbsfähigen Alter gut 41 über 67-Jährige gegenüberstehen – 2022 waren es erst knapp 30.

Die Auswirkungen sind erheblich: Die jüngste Arbeitsmarktfortschreibung des IW stellt bis zum Jahr 2027 zwar noch einen jahresdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs von fast 540.000 Personen in Aussicht, sofern sich die Arbeitsmarkttrends der vergangenen Jahre fortsetzen (siehe iwd 18/2024). Aber:

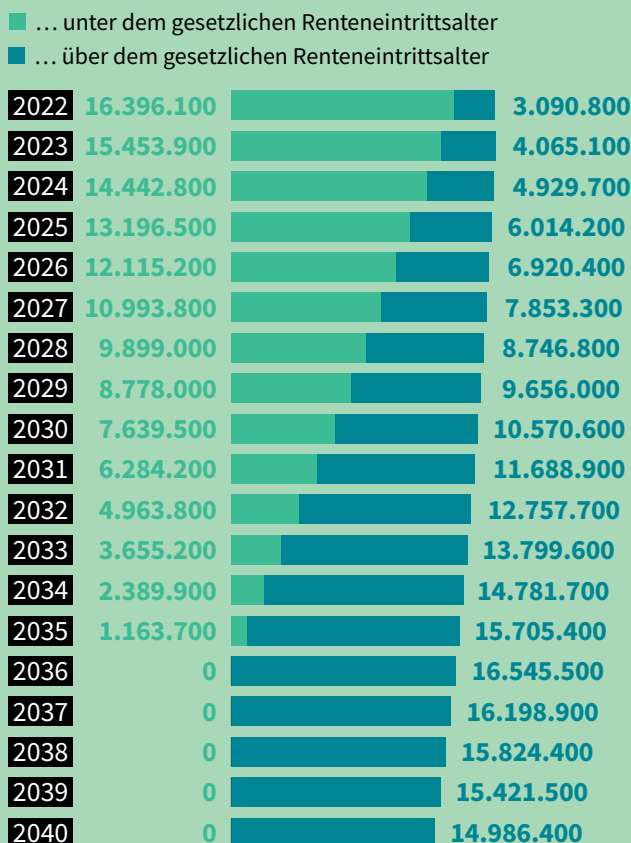
Für sich genommen verringert das Altern der Bevölkerung bis 2027 das potenzielle Beschäftigungswachstum um mehr als 280.000 Personen pro Jahr.

Hinzu kommt, dass selbst der Anstieg der Erwerbstätigenzahlen in den zurückliegenden Jahren nicht verhindern konnte, dass sich in vielen Berufen gewaltige Fachkräftelücken aufgetan haben. Seit 2022 sind diese konjunkturell bedingt zwar etwas geschrumpft, dennoch fehlten zuletzt mehr als 530.000 qualifizierte Arbeitskräfte. Hiervon sind fast 30 Prozent allein jenen zehn Berufen zuzuordnen, in denen die Fachkräfteengpässe am größten sind. Die Personalsituation ist vor allem in den Gesundheits- und Sozialberufen, den Elektro- sowie den Handwerksberufen sehr angespannt (Grafik Seite 3):

In den meisten Berufen mit einem besonders großen Fachkräftemangel konnten im Zeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024 rechnerisch durchschnittlich mehr als 60 Prozent, teils sogar mehr als 80 Prozent der offenen Stellen nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden.

Boomer werden Rentner

Zahl der Babyboomer in Deutschland ...



Babyboomer: in Deutschland lebende Personen der Geburtsjahrgänge 1954 bis 1969; ab 2023: Prognose

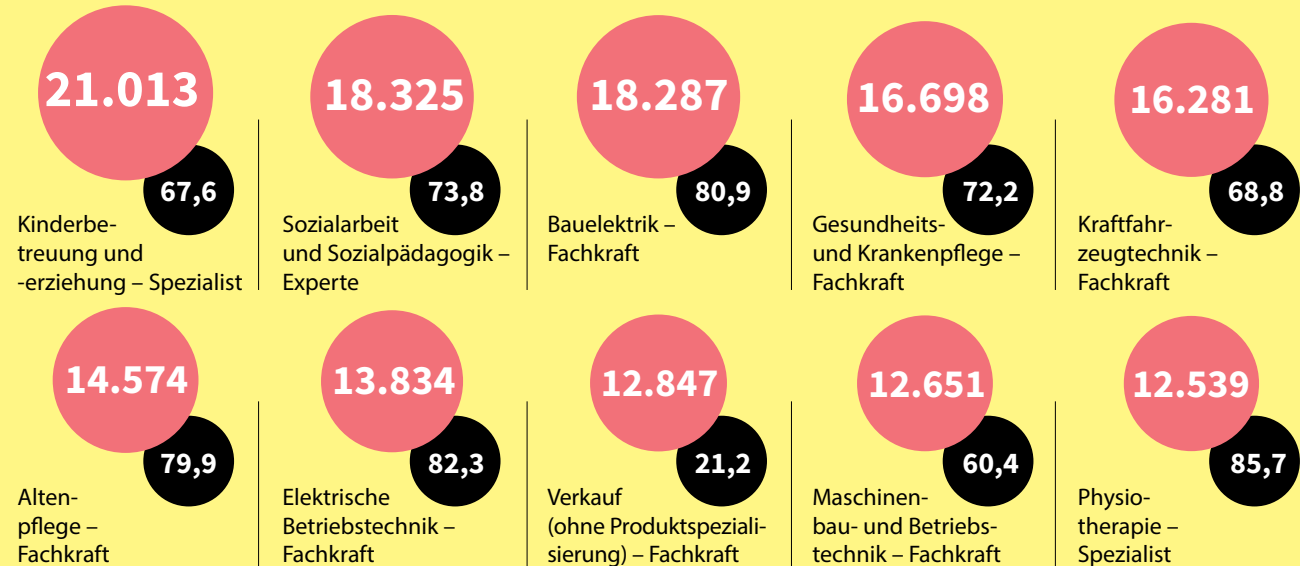
Quellen: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

Wo die meisten Fachkräfte fehlen

in Deutschland im Durchschnitt des Zeitraums Juli 2023 bis Juni 2024

■ Fachkräftelücke

■ So viel Prozent der offenen Stellen konnten rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden



Fachkräftelücke: Differenz zwischen offenen Stellen und passend qualifizierten Arbeitslosen
 Fachkraft: mit abgeschlossener Berufsausbildung
 Spezialist: mit Bachelor- oder Fortbildungsabschluss wie Techniker und Meister
 Experte: mit mindestens Master oder Diplom
 Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2024 IW Medien / iwd

iwd

Wenn demnächst die älteren Kolleginnen und Kollegen in großer Zahl in Rente gehen, wird sich das Fachkräfteproblem weiter verschärfen. Unter den fehlenden Arbeitskräften leiden aber nicht nur die betroffenen Unternehmen, die Fachkräftemisere schwächt auch das Wachstumspotenzial der deutschen Wirtschaft und gefährdet damit den hiesigen Wohlstand.

Die Politik darf demzufolge keine Zeit verschwenden, sondern muss zügig Gegenmaßnahmen ergreifen. Die Ansatzpunkte sind klar:

Zuwanderung fördern. Zwar hat der Gesetzgeber mit dem novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz grundsätzlich die richtige Richtung eingeschlagen. Doch noch verhindern überlange Wartezeiten bei der Visavergabe sowie ein komplizierter Prozess für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, dass qualifizierte ausländische Arbeitskräfte zügig und in größerer Zahl in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen können. Und welche Institutionen sich überhaupt um die gezielte Rekrutierung dieser Fachkräfte kümmern dürfen, ist ebenfalls noch ungeklärt.

Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen. Hierfür geeignete Maßnahmen können zum einen darauf abzielen, die Erwerbsbeteiligung zu steigern. Diese ist in Deutsch-

land allerdings bereits überdurchschnittlich hoch. Zum anderen ließe sich an der Arbeitszeit ansetzen. Viele Beschäftigte wollen allerdings eher kürzer als länger arbeiten. Manche jungen Eltern würden vielleicht gerne ihre Arbeitszeit ausweiten – doch genau ihnen macht der Fachkräftemangel im Erziehungswesen einen Strich durch die Rechnung.

Bessere Chancen bieten dagegen Qualifizierungsmaßnahmen, mit denen – vor allem junge – Helfer ohne berufliche Qualifikation schrittweise zu Fachkräften ausgebildet werden könnten. Zudem sollte alles daran gesetzt werden, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten – indem der Staat unter anderem Anreize zur Frühverrentung beseitigt.

IW-Kurzbericht 76/2024

Philipp Deschermeier, Holger Schäfer: Die Babyboomer gehen in Rente

iwkoeln.de/babyboomer

IW-Kurzbericht 79/2024

Jurek Tiedemann, Gero Kunath, Dirk Werner: Dringend gesucht – In diesen Berufen fehlen aktuell die meisten Fachkräfte

iwkoeln.de/fachkraefte-gesucht

Man lernt nie aus

Weiterbildung. Eine Möglichkeit, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist das lebenslange Lernen. Die Mehrheit der Unternehmen ist überaus engagiert in Sachen Weiterbildung und motiviert ihre Beschäftigten auch dazu, sich fortzubilden. Wie gut die Weiterbildungskultur im jeweiligen Betrieb gelebt wird, hängt nicht zuletzt vom Verhalten der Führungskräfte ab.

Heute Print-Redakteur, morgen Prompt-Experte? Aktuell Maschinenbauer, bald schon Automatisierungsspezialist? Nicht nur der technische Fortschritt erfordert es, dass sich Beschäftigte weiterbilden. Auch der Rückgang der verfügbaren Arbeits-

kräfte durch den demografischen Wandel zwingt Betriebe dazu, Strategien zu entwickeln, um die vorhandenen Mitarbeiter zu halten und für neue Aufgaben zu qualifizieren.

Die betriebliche Weiterbildung, für die die Unternehmen in Deutsch-

land im Jahr 2022 bereits 46,4 Milliarden Euro aufwendeten, hilft nicht nur dabei, die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Sie dient auch dazu, den Fachkräftemangel aktiv abzufedern.

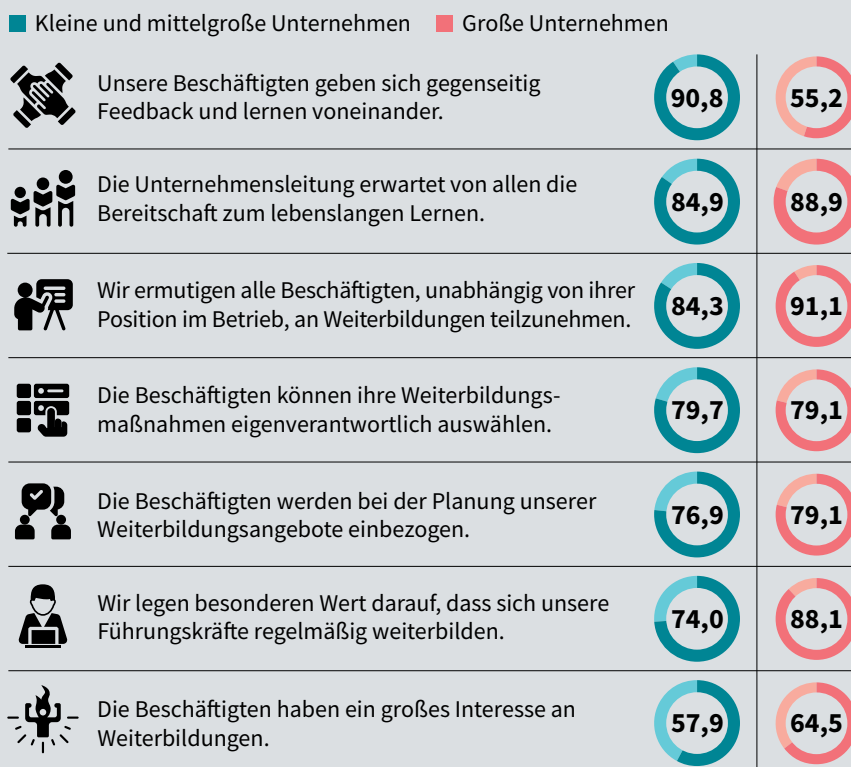
Doch wie steht es um die Weiterbildungskultur in den Unternehmen? Und wie motiviert sind die Mitarbeiter, sich neues Wissen anzueignen? Tatsächlich sind die Betriebe in Deutschland diesbezüglich so engagiert wie noch nie: So zeigt die IW-Weiterbildungserhebung, dass im Jahr 2022 rund 90 Prozent der hiesigen Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen.

Zwar gibt es Unterschiede im Weiterbildungsengagement von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie großen Unternehmen – so betreiben KMU etwas seltener Weiterbildung als große Firmen, aber wenn sie sie praktizieren, tun sie dies sehr intensiv. Doch ob ein Betrieb eine ausgeprägte Weiterbildungskultur hat, hängt in der Regel weder mit der Branche noch mit der Unternehmensgröße zusammen. Ausschlaggebend sind dagegen die Art der Mitbestimmung, die Qualifikationsstruktur und die wirtschaftliche Lage im Unternehmen.

So weisen Betriebe mit einem relativ hohen Anteil an Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein geringeres Weiterbildungsengagement auf. Das Gleiche gilt für

Weiterbildungskultur: Die Werte

So viel Prozent der Personalverantwortlichen in weiterbildungsaktiven Unternehmen stimmen diesen Aussagen zu



Befragung von 371 kleinen, 327 mittelgroßen und 255 großen Unternehmen zwischen Mai und September 2023
 Kleine Unternehmen: 1 bis 49 Mitarbeiter; mittelgroße Unternehmen: 50 bis 249 Mitarbeiter;
 große Unternehmen: 250 und mehr Mitarbeiter
 Differenz zu 100: trifft eher nicht zu, trifft überhaupt nicht zu, keine Angabe

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung
 © 2024 IW Medien / iwd

iwd

Firmen, deren Umsatz oder Mitarbeiterzahl im Zeitverlauf gesunken ist. Unternehmen, die stark digitalisiert sind oder die viele Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit umsetzen, zeichnen sich dagegen durch eine stärker ausgeprägte Weiterbildungskultur aus.

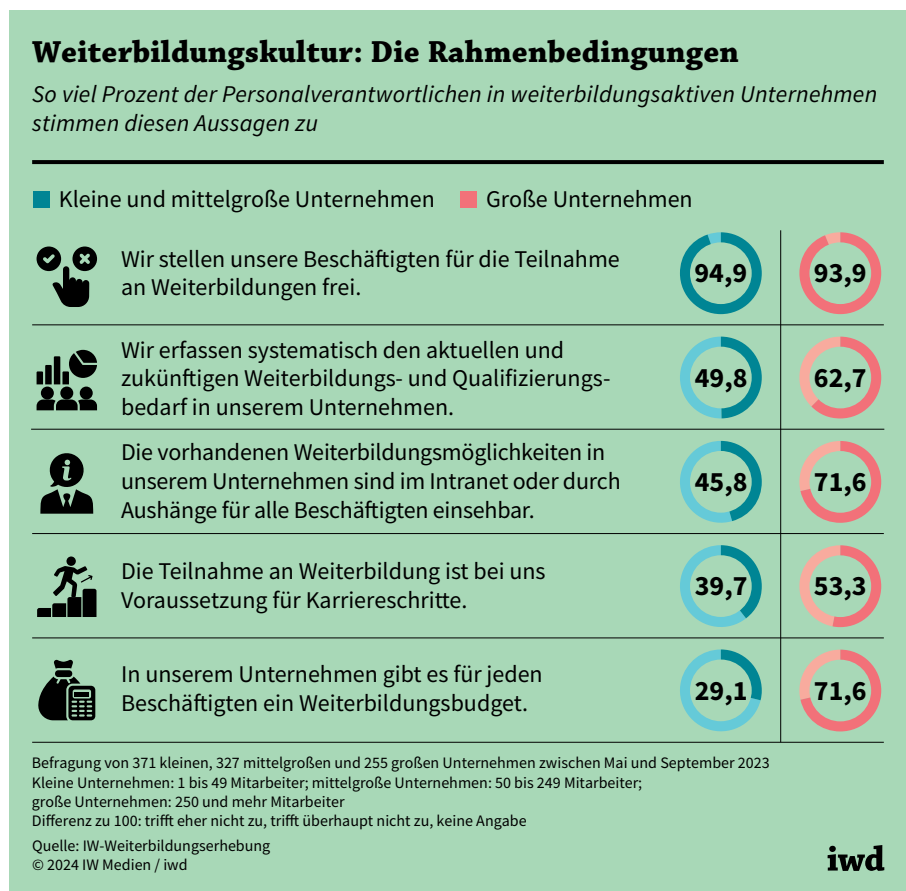
Um ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter motiviert sind, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern und auch weiterzugeben, sollten die Beschäftigten in die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens aktiv einbezogen werden. Die große Mehrheit der Betriebe, die Weiterbildungen anbieten, tut dies bereits (Grafik Seite 4):

In drei von vier Unternehmen sind die Beschäftigten in die Planung der betrieblichen Weiterbildungsangebote involviert.

Ein vergleichbar hoher Anteil gibt außerdem an, dass die Mitarbeiter ihre Weiterbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich auswählen können.

Das Verhalten der Führungskräfte hat ebenfalls erheblichen Einfluss darauf, ob eine Kultur der Weiterbildung in einer Organisation gelebt wird oder nicht. Zum einen können sie die notwendigen Rahmenbedingungen dafür schaffen, indem sie die Bedeutung von lebenslangem Lernen im Unternehmen betonen.

Zum anderen haben Vorgesetzte eine Vorbildfunktion und sollten sich selbst regelmäßig fortbilden. Auch dies passiert in der Mehrheit der Betriebe bereits, wobei große Unternehmen (88 Prozent) im Vergleich zu KMU (74 Prozent) etwas häufiger Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung von Führungskräften legen. Dies könnte mit den geringeren zeitlichen Ressourcen der Führungskräfte für eigene Weiterbildungen in KMU zusammenhängen sowie mit der Tatsache, dass es in kleinen und mittleren Unternehmen



weniger Führungskräfte gibt als in Großunternehmen.

Betriebliche Weiterbildungen finden zu rund 80 Prozent während der Arbeitszeit statt und fast alle Firmen stellen ihre Mitarbeiter für die dafür benötigten Zeiträume frei (Grafik). Zudem lassen sich die Betriebe ihr Engagement einiges kosten:

Obwohl nur 29 Prozent der KMU ein Weiterbildungsbudget für alle Beschäftigten haben, investierten kleine Unternehmen im Jahr 2022 im Durchschnitt 1.492 Euro pro Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen, mittelgroße Betriebe kamen auf 1.288 Euro.

Großunternehmen, von denen knapp 72 Prozent Weiterbildungsbudgets für alle Mitarbeiter unterhalten, gaben im Schnitt 1.267 Euro aus. Dass große Unternehmen niedrigere Weiterbildungsaufwendungen haben als kleine und mittlere Unterneh-

men, könnte damit zusammenhängen, dass sie geringere Organisationskosten haben sowie womöglich günstigere Preise bei Bildungsdienstleistern aushandeln können.

Dass Großunternehmen am Weiterbildungsmarkt Vorteile genießen, zeigt sich auch an diesem Befund: Rund 38 Prozent der KMU geben an, dass sie keine passenden Angebote finden und aus diesem Grund nicht noch mehr Weiterbildung betreiben. Große Firmen haben mit knapp 19 Prozent wesentlich seltener Probleme, maßgeschneiderte Weiterbildungen einzukaufen, da sie sich unternehmensspezifisch entwickelte Weiterbildungsmaßnahmen zusammenstellen lassen.

KOFA-Studie 1/2024:
 Susanne Seyda, Sabine Köhne-Finster:
 Weiterbildungskultur in KMU
kofa.de/weiterbildungskultur

Viel Wirbel um wenig



Arbeitszeit. Eine Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich? Ob dieses Modell funktionieren kann, haben verschiedene Experimente untersucht. Allerdings haben die Pilotprojekte eklatante Schwächen, sodass ihre Aussagekraft gering ist. Angesichts des demografischen Wandels in Deutschland ist eine Arbeitszeitverkürzung zudem grundsätzlich der falsche Ansatz, wenn der Wohlstand im Land gehalten werden soll.

Einen Tag weniger pro Woche arbeiten, aber auf dem Konto bleibt alles beim Alten – dass die Idee von der Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich bei Arbeitnehmern Sympathien hervorruft, ist verständlich. So präferieren 73 Prozent der Teilnehmer einer repräsentativen Befragung aus dem vergangenen Jahr die Variante der verkürzten Arbeitszeit bei weiterhin vollen Bezügen.

Doch so einfach, wie es sich anhört, ist es nicht. Denn am Ende ist

Arbeit gegen Lohn eine Gleichung, die wirtschaftlich aufgehen muss – sowohl für das einzelne Unternehmen als auch für die gesamte Volkswirtschaft. Die Befragung zeigt auch: Würde man den Lohn analog zur Arbeitszeit um 20 Prozent verringern, wollen nur noch 8 Prozent der Beschäftigten eine Viertagewoche.

Die zweite Möglichkeit, wie die Gleichung der Viertagewoche rechnerisch aufgehen könnte, ist eine Verbesserung der Produktivität.

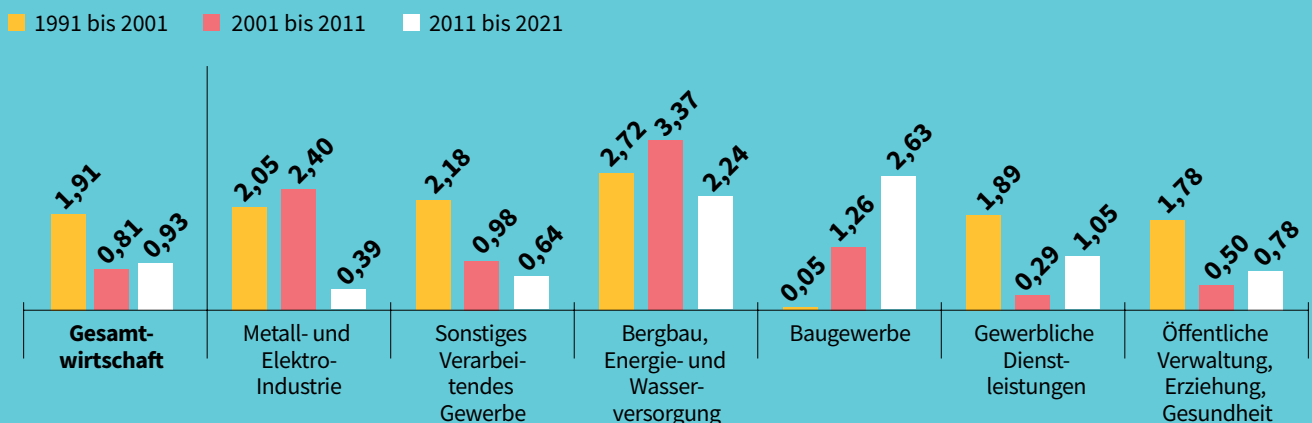
Allerdings müsste diese um stattliche 25 Prozent steigen, um die reduzierte Arbeitszeit auszugleichen. Realistisch ist das nicht, wie ein Blick in die Vergangenheit zeigt (Grafik):

Im Zeitraum 2001 bis 2021 ist die Produktivität der deutschen Wirtschaft jährlich um weniger als 0,9 Prozent gestiegen.

Die Tendenz ist dabei im langfristigen Trend zudem rückläufig. Selbst wenn man ein beständiges Wachstum von einem knappen Prozent für

Arbeitsproduktivität in Deutschland: Tendenz sinkend

Reale Wertschöpfung je Erwerbstätigenstunde, durchschnittliche jährliche Veränderung in Prozent



Quellen: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

die Zukunft annimmt, wäre die Produktivität erst im Jahr 2048 auf dem erforderlichen Niveau, um die heute eingeführte Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich zu finanzieren.

Auch eine andere Berechnung verdeutlicht, dass der Traum von der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich nicht funktioniert:

Um die Viertagewoche gesamtwirtschaftlich heute stemmen zu können, hätte es zwischen den Jahren 2000 und 2021 keinerlei Lohnerhöhung in Deutschland geben dürfen.

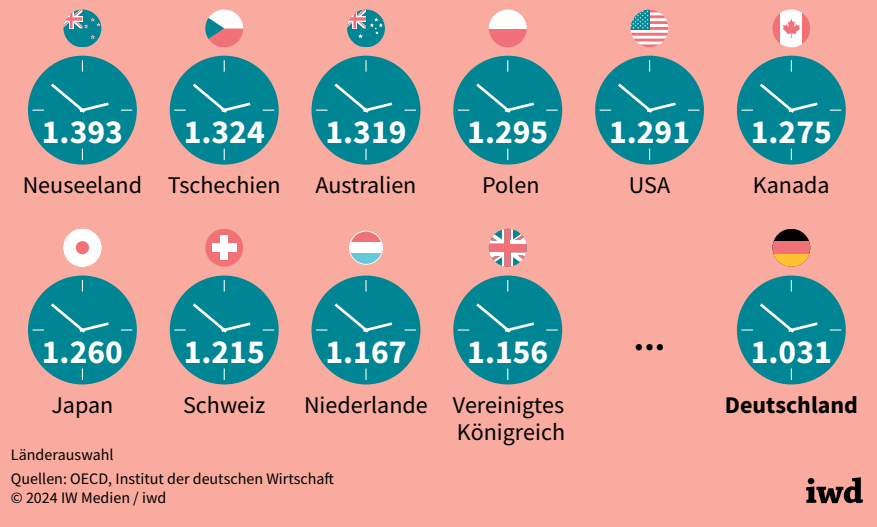
Ungeachtet dieser Problematik gab und gibt es in mehreren Ländern – darunter auch in Deutschland – Experimente zur Viertagewoche. So soll eine empirische Grundlage für die Diskussion um das Modell geschaffen werden. Auch wenn die einzelnen Versuchsaufbauten etwas variieren, haben sie doch alle ähnliche Schwächen.

Verzerrte Teilnehmerliste. Die teilnehmenden Unternehmen haben sich aktiv für das Experiment beworben und wurden nicht zufällig ausgewählt. So ist naheliegend, dass viele der Betriebe einer Viertagewoche positiv gegenüberstehen oder davon ausgehen, dass sie in der eigenen Firma funktioniert. Das Problem: Die so gewonnenen Erkenntnisse sind nicht auf die gesamte Wirtschaft übertragbar.

Fehlende Vergleichsgruppe. Wenn der Umsatz in einem teilnehmenden Unternehmen während der Testphase steigt, könnte man meinen, dass der Grund dafür die Viertagewoche ist. Doch um diesen kausalen Zusammenhang eindeutig belegen zu können, müsste man das Unternehmen mit einem Kontrollbetrieb vergleichen, der keine Viertagewoche eingeführt hat. Nur so kann ausgeschlossen werden, dass beispielsweise eine günstige Konjunktur Grund für die steigenden Umsätze

Arbeitszeit: Deutschland weit zurück

So viele Arbeitsstunden je Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren wurden im Jahr 2022 in diesen OECD-Ländern geleistet



war. Die Experimente zur Viertagewoche nutzen Kontrollgruppen aber höchstens für den Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen, nicht für den Vergleich verschiedener Unternehmen.

Produktivität fraglich. Wenn die Arbeitszeit sinkt, müssen Mitarbeiter schneller arbeiten, um das Gleiche zu schaffen – die Produktivität muss also steigen. Ob dies bei den Teilnehmern der Fall war, wurde bislang nicht konsistent erfasst. Und selbst wenn es so wäre: Die ergriffenen Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung ließen sich auch ohne geringere Arbeitszeiten ergreifen.

Zeitraum zu kurz. Auch wenn es für kurze Zeit gelingt, produktiver zu arbeiten und den fehlenden Arbeitstag auszugleichen, bleibt offen, wie nachhaltig das ist. Viele Beschäftigte kehren mittel- bis langfristig wieder in gewohnte Routinen zurück, die Produktivität sinkt dann also. Der fehlende Arbeitstag macht sich somit erst langfristig bemerkbar.

Deutschland hat darüber hinaus noch ein weiteres Problem. Angesichts des demografischen Wandels

müssten die Menschen mehr arbeiten statt weniger, um das Wohlstandsniveau zu halten. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland in puncto Arbeitspensum schon heute zurück (Grafik):

In der Bundesrepublik wurden im Jahr 2022 je Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren 1.031 Arbeitsstunden geleistet. Neuseeland als Spitzenreiter unter den OECD-Staaten kam auf 1.393 Stunden.

Viele weitere Wettbewerber lagen beim Jahresarbeitspensum zudem deutlich vor Deutschland. Die öffentliche Diskussion sollte sich daher vor allem darum drehen, wie es gelingt, hierzulande mehr Menschen von Teilzeit- in Vollzeitjobs zu bringen sowie mehr Arbeitslose erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Gutachten

Holger Schäfer, Stefanie Seele, Oliver Stettes:
 Produktivität und Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich
iwkoeln.de/viertagewoche-lohnausgleich

Regel mit zu vielen Ausnahmen

Rente. Um dem demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, ist es wichtig, dass möglichst viele Menschen bis zum gesetzlichen Renteneintritt oder darüber hinaus arbeiten. Der Staat ist gefragt, Fehlanreize für einen vorzeitigen Renteneintritt abzuschaffen und gleichzeitig Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus zu fördern.

Den obligatorischen Kuchen zum Abschied in den Ruhestand wird es in deutschen Büros und Werkshallen in nächster Zeit häufiger geben: In den kommenden zehn Jahren überschreiten mehr als 13 Millionen Menschen das Alter von 65 Jahren. Da zeitgleich nicht genug junge Menschen in den Arbeitsmarkt kommen, steht Deutschland vor einem riesigen Problem.

Dieses Problem lässt sich nicht mit einer Maßnahme allein lösen, sondern nur mit einer ganzen Reihe.

Qualifizierte Zuwanderung ist ein wichtiger Faktor, ebenso die Weiterbildung und Qualifizierung von Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen.

Ein weiterer Hebel liegt darin, ältere Erwerbstätige länger im Berufsleben zu halten. Wie groß das Potenzial ist, zeigen Daten des Statistischen Bundesamts (Grafik):

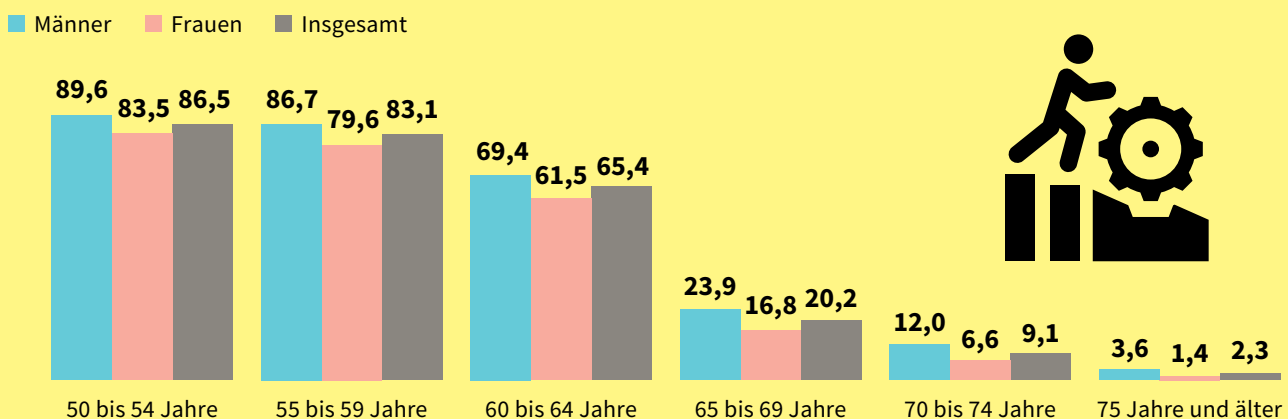
2023 waren rund 83 Prozent der 55- bis 59-Jährigen in Deutschland erwerbstätig, aber nur gut 65 Prozent der 60- bis 64-Jährigen.

Ein großer Teil der Beschäftigten geht demnach vorzeitig in Rente. Die Motive für diesen Schritt hat das IW in seiner Beschäftigtenbefragung 2024 untersucht. Demnach gibt es zunächst einmal eine größere Diskrepanz bei den Befragten zwischen arbeiten können und arbeiten wollen (Grafik Seite 9):

Von den Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 66 Jahren fühlen sich 62 Prozent sehr wohl in der Lage, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. So lange

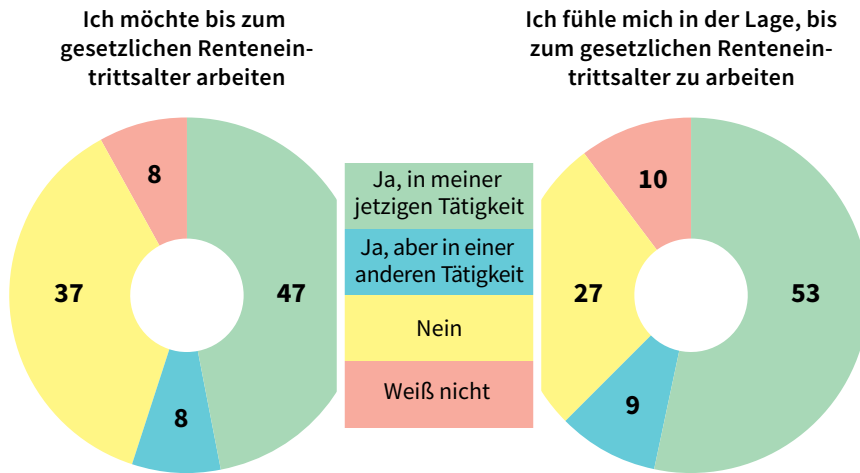
Erwerbstätigkeit: Über 60 wird es deutlich weniger

Anteil der Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2023 in Prozent



Renteneintritt: Ein Drittel will früher gehen

So viel Prozent der Beschäftigten in Deutschland im Alter von 50 bis unter 66 Jahren blicken so auf ihren Renteneintritt



Befragung von 1.886 Personen im Alter von 50 bis unter 66 Jahren in Deutschland im April 2024
 Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
 © 2024 IW Medien / iwd

tätig sein wollen allerdings nur 55 Prozent.

Wichtigste Grundlage für die Entscheidung, vorzeitig in Rente zu gehen, ist die individuelle finanzielle Situation. So nennen 62 Prozent der älteren Arbeitnehmer einen gesicherten Lebensstandard im Alter als starkes Motiv. Rund die Hälfte von ihnen (54 Prozent) – Mehrfachnennungen waren in der Befragung möglich – sehnt sich nach mehr Freizeit.

Ein aus politischer Sicht sehr relevantes Motiv landet auf Platz drei: Für gut die Hälfte der Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 66 Jahren ist der Zeitpunkt für die Rente nah, wenn sie aus ihrer Sicht genug geleistet haben.

Trotz der angespannten Situation der Rentenkassen haben der vorzeitige Ausstieg aus dem Berufsleben in Deutschland und die Ansicht, genug geleistet zu haben, gesellschaftlich einen großen Rückhalt. Diese Denkweise hat die Bundespolitik zudem durch die „Rente mit 63“ untermauert.

Angesichts des sich zuspitzenden demografischen Wandels und des Wissens um die gesellschaftliche Haltung ist es dringend nötig, in der Rentenpolitik einen anderen Kurs einzuschlagen. Das IW hat dazu eine Reihe von Vorschlägen:

Regelaltersgrenze anheben. Die Regelaltersgrenze sollte nicht nur wie aktuell geplant bis zum Jahr 2031 auf 67 Jahre, sondern darüber hinaus bei steigender Lebenserwartung angehoben werden. Eine Option: Sollte die Lebenserwartung der Deutschen um ein Jahr steigen, führt das zu einem um acht Monate späteren Renteneintritt.

Abschläge anpassen. Die abschlagsfreie „Rente mit 63“ für Beschäftigte mit 45 Versicherungsjahren verstößt gegen das Gleichbehandlungsprinzip und geht zulasten der gesetzlichen Rentenversicherung und ihrer Beitragszahler. Außerdem setzt die Regelung Anreize für ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Sie gehört daher abgeschafft. Gleichzeitig sollten die Abschläge bei einem vorzeitigen

Renteneintritt steigen, wenn Beschäftigte möglichst bis zur Regelaltersgrenze arbeiten sollen.

Parallelbezug verhindern. Rente ersetzt Arbeitseinkommen – das ist die Grundidee. Durch die weggefallene Hinzuverdienstgrenze für Frührentner wird dieses Prinzip konterkariert. Zusätzlich wird eine vorzeitige Rente mit Abschlägen bei gleichzeitig verringerter Arbeitszeit im Hinzuverdienst attraktiver. Eine eng definierte Hinzuverdienstgrenze bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wäre daher sinnvoll.

Sicherungsniveau senken. Das Festschreiben des Sicherungsniveaus auf 48 Prozent, wie es das Rentenpaket II vorsieht, würde die Rentenanpassungsformel außer Kraft setzen. Die Folge: Für die Zusatzkosten, die die Demografie im Rentensystem verursacht, müssten allein die Beitragszahler aufkommen. Das gilt es zu verhindern. Zwar sinkt das Sicherungsniveau dann langfristig. Das aber braucht es, um die zusätzlichen Lasten fair zwischen Rentenempfängern und Beitragszahlern aufzuteilen.

Vorbeschäftigungsverbot abschaffen. Wer das Unternehmen verlässt, darf im selbigen nicht wieder einen sachgrundlos befristeten Vertrag erhalten. Dieses Prinzip ergibt für arbeitswillige Rentner aber wenig Sinn, denn es beschränkt Firmen darin, Menschen aus dem Ruhestand zurückzuholen. Die Wachstumsinitiative der gescheiterten Ampelregierung sah daher richtigerweise vor, die Regel anzupassen. Das sollte zwingend umgesetzt werden.

iwd

Gutachten

Andrea Hammermann, Jochen Pimpertz, Oliver Stettes: Beschäftigung kurz vor und nach dem Renteneintritt
iwkoeeln.de/rentenbeginn

Zeit, etwas zu ändern



Zeitarbeit. Um die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Deutschland zu mildern, kann Zeitarbeit ein wichtiges Instrument sein. Doch starke staatliche Regulierungen machen der Branche das Leben schwer. Das muss sich ändern.

Wenn der demografische Wandel in den kommenden Jahren in Deutschland voll auf dem Arbeitsmarkt durchschlägt, ist es umso wichtiger, die knappen Arbeitsressourcen bestmöglich zu nutzen. Ein effektives Mittel dafür ist die Zeitarbeit, denn sie bietet viel Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte.

Doch in den vergangenen Jahren hat die Bedeutung der Zeitarbeit hierzulande stark abgenommen (Grafik):

Im Jahr 2017 arbeiteten mehr als eine Million Menschen in

Deutschland als Zeitarbeitnehmer. Sechs Jahre später waren es nur noch knapp 800.000.

Allein mit der Konjunktur lässt sich der Rückgang nicht erklären, vielmehr setzen offenbar auch verschärfte Vorgaben der Branche zu. So sank die Zahl sukzessive seit der neuen Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung 2017, mit der Zeitarbeiter nur noch maximal 18 Monate in einem Unternehmen bleiben dürfen.

Um die Zeitarbeit wieder attraktiver zu machen, sollte zunächst die

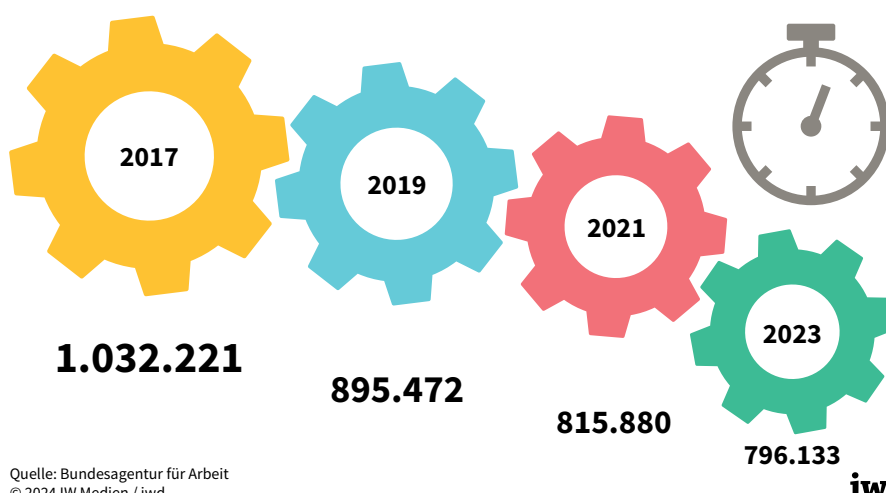
Höchstüberlassung wieder abgeschafft werden; so wie es zwischen 2003 und 2017 galt. Die Begrenzung führt lediglich dazu, dass Arbeitnehmern Zuschläge verwehrt bleiben, die sie bei längerer Überlassung erhalten können.

Dazu ist Zeitarbeit in manchen Branchen verboten, etwa im Bauhauptgewerbe. Eine schlüssige Begründung gibt es dafür nicht. Gerade in konjunktur- und auch wetterabhängigen Branchen wie dem Bau könnte Zeitarbeit einen starken positiven Effekt haben. Die Verbote gehören daher aufgehoben.

Ein weiterer Aspekt, um den sich die Politik dringend kümmern muss, ist die Anwerbung außerhalb der Landesgrenzen. Bislang ist es für Zeitarbeitsfirmen aufgrund der Gesetzeslage unmöglich, ausländische Fachkräfte zu suchen und für sich zu gewinnen. Dabei kann die Zeitarbeit interessierten Zuwanderern einen guten Weg in den deutschen Arbeitsmarkt bieten. Angesichts der dramatischen Demografie sollte Deutschland keine Möglichkeit auslassen, neue Arbeitskräfte zu finden.

Zeitarbeitsbranche deutlich geschrumpft

So viele Personen arbeiteten in Deutschland für eine Zeit- oder Leiharbeitsfirma



Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© 2024 IW Medien / iwd

IW-Policy Paper 12/2024
Oliver Stettes et al.: Agenda 2030
iwkoeln.de/agenda2030

iwd

Im Sinne der Älteren

Sozialversicherung. Im weltweiten Vergleich der Rentensysteme von 75 Staaten landet Deutschland auf Rang 14. Allerdings bedeutet das keinesfalls, dass das System zukunftsfest ist.

Kinder haben kein Wahlrecht, Rentner schon. Unter anderem deshalb stehen politische Entscheidungen zugunsten Älterer hoch im Kurs. Das zeigt sich nicht nur in Deutschland, sondern weltweit besonders beim Blick auf die Rentensysteme: Die Autoren des Allianz Global Pension Report sehen in den jüngsten Ergebnissen ihres Rentensystem-Rankings Indizien dafür, dass fast überall das Wohl der aktuellen Rentner im Fokus der politischen Entscheider steht.

Insgesamt berücksichtigt der Index 40 Parameter in drei Kategorien. Besonders gut kommen in der Gesamtwertung nordeuropäische Staaten weg (Grafik):

Das beste Rentensystem haben laut Allianz Research die Dänen, gefolgt von den Niederländern und Schweden, die sich Platz 2 teilen.

Deutschland erreicht Platz 14. Am Ende der Rangliste liegen gleichauf Sri Lanka und der Libanon.

Aufschlussreicher sind allerdings die drei Teilbereiche:

Grundbedingungen. Diese Kategorie schaut auf die Ausprägung des demografischen Wandels, die Staatsverschuldung und den durchschnittlichen Lebensstandard im jeweiligen Land.

Resilienz. Der Bereich fokussiert auf die Frage, wie zukunftsfähig das jeweilige Rentensystem hinsichtlich der demografischen Entwicklung ist.

Rentenhöhe. Die dritte Kategorie setzt die Leistungshöhe des Rentensystems ins Verhältnis zum vorherigen Einkommen der Rentner.

Relativ schlecht – der Indexwert liegt hier bei 3,9 Punkten auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 7 (sehr schlecht) – sind demnach die

Grundbedingungen in Deutschland; nur etwas besser steht es um die Resilienz.

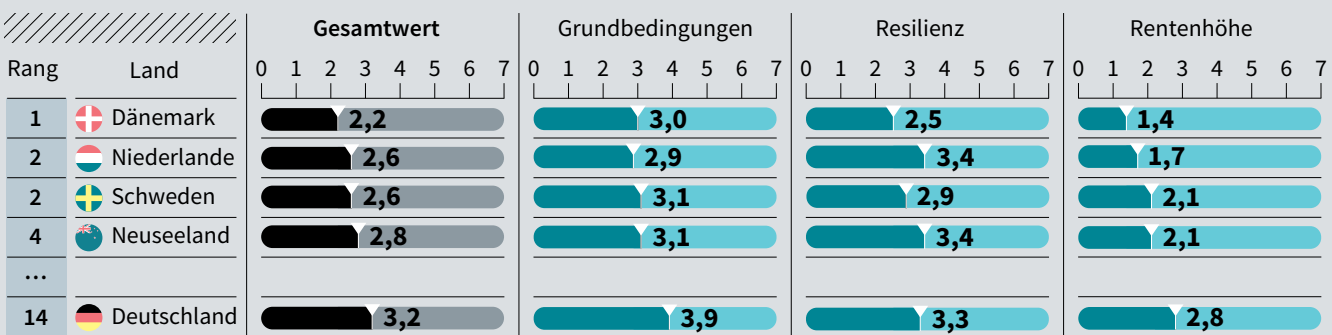
Den besten Wert in einer Unterkategorie gibt es für Deutschland mit 2,8 für die Rentenhöhe. Doch auch hier ist die Weltspitze weit entfernt:

Mit 1,4 und 1,7 Indexpunkten stehen Dänemark und die Niederlande bei der Rentenhöhe deutlich besser da als das deutsche System.

Interessant dabei: In den Niederlanden gibt es zum Beispiel nur eine „Grundrente“ – während das, was hierzulande unter „Lebensstandardsicherung“ diskutiert wird, weitgehend über kapitalgedeckte betriebliche und private Sicherungssysteme erreicht wird. Generell finden sich an der Spitze Staaten, die neben einer umlagefinanzierten Grundversorgung auf eine umfassende kapitalgedeckte Säule setzen.

Rentensysteme: Deutschland fernab der Spitze

Allianz Research hat die Rentensysteme von insgesamt 75 Staaten im Jahr 2023 anhand von 40 Parametern und in drei Unterkategorien auf einer Skala von 1 (besonders gut) bis 7 (besonders schlecht) bewertet



Grundbedingungen: demografischer Wandel, Staatsverschuldung und durchschnittlicher Lebensstandard im jeweiligen Land; Resilienz: Zukunftsfähigkeit des Rentensystems mit Blick auf den demografischen Wandel; Rentenhöhe: Leistungshöhe des Rentensystems im Vergleich zum vorherigen Einkommen der Rentenempfänger

Quelle: Allianz Research
© 2024 IW Medien / iwd

Aus der eigenen Tasche machbar

Pflegeversicherung. Die Kosten der stationären Pflege steigen stetig. Die Regierung hat deshalb Anfang des Jahres den staatlichen Leistungszuschlag auf die privat zu zahlenden Pflegesätze erneut angehoben. Doch war das überhaupt nötig? Eine neue IW-Studie zeigt: Die meisten Haushalte könnten die Kosten für die Heimpflege durchaus selbst stemmen.

Deutschland wird älter – das heißt auch, dass die Zahl der pflegebedürftigen Personen hierzulande in Zukunft steigt. Das stellt die umlagefinanzierte Pflegeversicherung, in der das Gros der deutschen Bevölkerung abgesichert ist, vor Probleme. Denn wenn mehr Menschen pflegebedürftig sind, steigen die Ausgaben. Diese müssen im Umlageverfahren noch im selben Jahr durch Einnahmen gedeckt werden. Die Beitragseinnahmen nehmen aber zeitgleich ab, wenn der Anteil der Ruheständler mit niedrigeren beitragspflichtigen Einkommen zunimmt.

Vor diesem Hintergrund ist es äußerst bedenklich, dass die Pflegeversicherung schon jetzt zunehmend in eine finanzielle Schieflage gerät. Zwischen 2016 und 2022 verdoppelten sich die nominalen Leistungsausgaben – zuvor brauchte es dafür von 1997 bis 2016 fast 20 Jahre. Das geht zulasten der Beitragszahler: So ist der allgemeine Beitragssatz von 1,7 Prozent im Jahr 2000 auf 3,4 Prozent seit Juli 2023 gestiegen, für Kinderlose sogar auf 4,0 Prozent. Und im kommenden Jahr sollen es für alle noch einmal 0,2 Prozentpunkte mehr werden.

Die meisten Bundesbürger können stationäre Pflegekosten stemmen



So viel Prozent der Haushalte in Deutschland mit einem mindestens 65 Jahre alten Haupteinkommensbezieher könnten den Eigenanteil an den vollstationären Pflegekosten für diesen Zeitraum finanzieren

	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre
Ohne bereits pflegebedürftiges Haushaltsmitglied und mit Berücksichtigung selbst genutzter Immobilien	72,1	71,2	70,9	71,3	71,9
Mit bereits pflegebedürftigem Haushaltsmitglied und mit Berücksichtigung selbst genutzter Immobilien	64,8	65,3	66,7	67,3	68,6
Ohne bereits pflegebedürftiges Haushaltsmitglied und ohne Berücksichtigung selbst genutzter Immobilien	55,9	52,9	52,5	54,1	55,4
Mit bereits pflegebedürftigem Haushaltsmitglied und ohne Berücksichtigung selbst genutzter Immobilien	49,3	48,9	49,8	51,8	54,5

Ohne Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Investitionen; kombinierte Betrachtung von verfügbarem Nettoeinkommen und -vermögen unter Berücksichtigung des staatlichen Leistungszuschlags im Jahr 2023; Leistungszuschlag (Stand 2023): Übernahme von 5 Prozent der Kosten für pflegebedingte Aufwendungen bei einer Pflegedauer bis 12 Monate, 25 Prozent ab 12 Monate, 45 Prozent ab 24 Monate, 70 Prozent ab 36 Monate

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

Der höhere Beitragssatz ist unter anderem dem Anfang 2022 eingeführten Leistungszuschlag geschuldet, mit dem die Pflegekassen – je nach Dauer – einen bestimmten Prozentsatz der ursprünglich privat zu tragenden Kosten der Heimpflege übernehmen (Grafik):

Im Schnitt zahlte ein Pflegebedürftiger 2023 nach Abzug des Leistungszuschlags noch rund 30.500 Euro für die vollstationären Pflegekosten im ersten Jahr.

Aufgrund des gestaffelten Leistungszuschlags nimmt der jährlich zu zahlende Betrag mit zunehmender Pflegedauer ab. Nach fünf Jahren belaufen sich die bis dahin privat zu tragenden Kosten auf insgesamt rund 120.700 Euro. Ohne den Zuschuss der Pflegekasse wären es 156.600 Euro.

Das große Problem des Leistungszuschlags: Da dabei das Einkommen und das Vermögen der Pflegebedürftigen keine Rolle spielen, ist das Instrument wenig treffsicher. Trotzdem erhöhte die Politik zu Beginn des Jahres die Sätze. Die Pflegekassen müssen nun bereits im ersten Jahr 15 Prozent der stationären Pflegekosten übernehmen, die ursprünglich von den Pflegebedürftigen zu tragen waren. Danach gilt: je länger, desto großzügiger. Ab dem vierten Jahr beträgt der Eigenanteil nur noch 25 Prozent der Heimpflegekosten, den Rest übernimmt ab dann die gesetzliche Pflegeversicherung.

Trotz der bereits weitreichenden staatlichen Unterstützung kommt in der Politik immer wieder der Vorschlag auf, den Zuschlag erneut auszuweiten. Dabei war schon die diesjährige Erhöhung des Leistungszuschlags gar nicht nötig, wie eine neue IW-Studie zeigt (Grafik Seite 12):

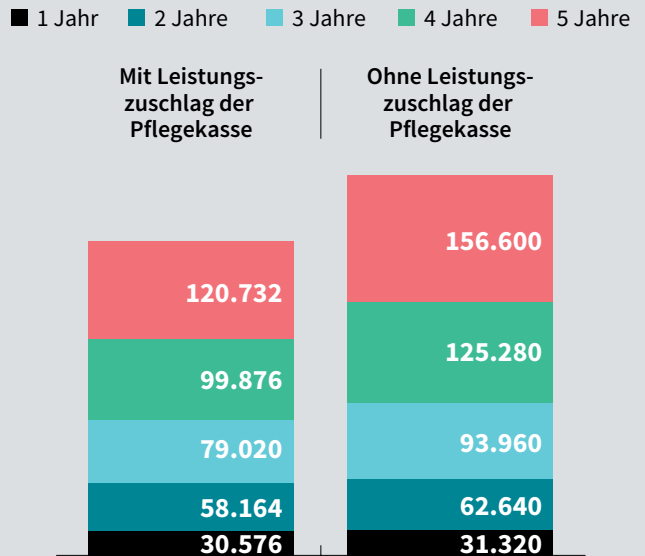
Im Jahr 2023 hätten gut sieben von zehn Rentnerhaushalten die stationären Pflegekosten für bis zu fünf Jahre aus eigener Kraft stemmen können.

Selbst wenn eine Person des Haushalts bereits zuvor ambulant pflegebedürftig war, waren rund 65 Prozent der Haushalte in der Lage, die Kosten für ein Jahr zu tragen. Für einen längeren Pflegezeitraum erhöht sich der Anteil sogar – das liegt an der Konzeption des Leistungszuschlags, der mit jedem zusätzlichen Pflegejahr zunimmt.

In der Berechnung wird unterstellt, dass die Betroffenen die Kosten der Heimpflege nicht nur aus ihrem Einkommen tragen, sondern dafür auch ihr Vorsorgevermögen einsetzen können. Dazu gehören im Zweifel auch selbst genutzte Eigentumswohnungen und -häuser, die besonders in älteren Haushalten maßgeblich zum Nettovermögen beitragen. Dafür müssen die Betroffenen aber keineswegs ihr Eigenheim aufgeben. Das lässt sich auch zu Geld machen, ohne ausziehen zu müssen – zum Beispiel durch eine sogenannte Beleihung, bei der der

Die Kosten der stationären Pflege

So hoch war 2023 der bundesdurchschnittliche Eigenanteil an den vollstationären Pflegekosten bei dieser Pflegedauer, in Euro



Ohne Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Investitionen; Leistungszuschlag (Stand 2023): Übernahme von 5 Prozent der Kosten für pflegebedingte Aufwendungen bei einer Pflegedauer bis 12 Monate, 25 Prozent ab 12 Monate, 45 Prozent ab 24 Monate, 70 Prozent ab 36 Monate

Quelle: Verband der Ersatzkassen © 2024 IW Medien / iwd



Besitzer eine Hypothek auf seine Immobilie aufnimmt, aber bis zu seinem Tod Eigentümer bleibt. Eine weitere Variante ist der Verkauf gegen ein im Grundbuch zugesichertes lebenslanges Wohnrecht.

Doch auch wenn selbst bewohntes Eigentum ausgeklammert wird, waren 2023 immer noch mehr als die Hälfte aller Rentnerhaushalte in der Lage, die anfallenden Pflegekosten aus der eigenen Tasche zu zahlen. In diesem Fall würden auch die Nachkommen profitieren, die ein schuldenfreies Eigenheim erben.

Statt die Kosten der Heimpflege pauschal durch einen höheren Leistungszuschlag zu subventionieren, ist es der Mehrzahl der Bundesbürger also durchaus möglich, potenzielle Pflegekosten selbst zu tragen. Das würde die Finanzen der Pflegeversicherung stabilisieren und die Arbeitnehmer vor noch höheren Beitragssätzen bewahren.

Gutachten

Jochen Pimpertz, Maximilian Stockhausen: Vorsorge für den stationären Pflegefall – Wie lange reichen Vermögen und Einkommen deutscher Rentnerhaushalte?

iwkoeeln.de/pflegeversicherung

Interview. Deutschlands Sozialsystem steht massiv unter Druck, der demografische Wandel wird die Lage verschärfen. **Pascal Kober**, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion, erklärt im iwd-Interview, welches Narrativ für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands keinen Bestand haben darf und weshalb das Bürgergeld nicht funktioniert hat wie geplant.

„Arbeit muss zu einem wesentlichen Lebensinhalt werden“

Der demografische Wandel trifft den deutschen Arbeitsmarkt hart. Die Politik will deshalb die Einwanderung von Fachkräften stärken, entsprechende Gesetze sind bereits in Kraft. Dennoch kommen viel zu wenige Fachkräfte. Woran liegt das und wie könnte es anders laufen?

Hier müssen wir unterscheiden: Die Gesetze – das ist die Legislative. Jetzt ist es an der Exekutiven, die Hürden in der Anwendung zu beseitigen, und davon gibt es noch immer zu viele.

Ein Beispiel: Die Informationsmöglichkeiten für Fachkräfte aus dem Ausland sind zersplittert, es gibt verschiedene Online-Portale der Bundesregierung – zwei stellen Informationen aber nur auf Deutsch bereit. Ein drittes – das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ – bietet hingegen Informationen in zehn Sprachen und die Auswertung der Zugriffe zeigt: 46 Prozent der Besucher nutzen diese anderen Sprachen. Man sollte vom Erfolg des einen auf die anderen schließen.

Diejenigen, die sich daraufhin entschließen, nach Deutschland zu kommen, stehen aber noch vor weiteren Hürden, oder?

Es kommen leider viele weitere Probleme hinzu: Die Visavergabe ist zu langsam, nicht zuletzt wegen Personalmangels, aber auch, weil hier viel zu wenig die digitalen Möglichkeiten ausgereizt werden.

Die Anerkennung von Abschlüssen ist ein weiteres Thema: Wir brauchen 18 bis 24 Monate, bis ein Arzt aus dem Ausland hierzulande anerkannt ist. Und im Pflegebereich bemessen wir Kompetenzen nach Zertifikaten. Vielleicht sollte man wie in Finnland mehr auf die Praxis schauen, Leute also einfach auf Probe arbeiten lassen.

Im internationalen Vergleich fällt auch das massive Brutto-Netto-Problem ins Gewicht: Steuern und Abgaben sind in Deutschland sehr hoch im Vergleich zu anderen Ländern.

Dafür bietet Deutschland aber auch ein umfassendes Sozialsystem.

Das ist sicher wichtig für Menschen, die lange hierbleiben. Aber viele Hochqualifizierte denken heutzutage projektbezogen, so was wie unsere Rente interessiert sie also erst mal nicht. Und wenn jemand drei oder vier Vertragsangebote aus verschiedenen Ländern hat, dann nimmt er all die Abzüge hierzulande eher nicht in Kauf.

Hinzu kommt eine Besonderheit der deutschen Wirtschaftsstruktur, die ich beispielsweise aus meinem Wahlkreis auf der Schwäbischen Alb kenne: Wir haben im ganzen Land in kleinen Gemeinden Weltmarktführer sitzen, aber die sind international über ihre Nische hinaus oft nicht bekannt. Entsprechend schwer fällt es ihnen, Fachleute aus dem Ausland zu gewinnen.

Und wenn sie dann welche haben, ist nicht gesagt, dass die lange bleiben – denn auf dem Dorf Anschluss zu finden, ist ja schon als Deutscher nicht leicht. Ideal wäre es da, wenn wir eine Peer-to-Peer-Beratung hinbekommen – wenn also ausländische Fachkräfte, die in Deutschland heimisch geworden sind, andere beraten und dazu bringen, vielleicht sogar in ein Dorf zu ziehen.

Sie sprachen schon die Portale an, über die sich Fachkräfte informieren können. Aber wer soll sich darüber hinaus um die Rekrutierung im Ausland kümmern?

Unsere Antwort als Liberale wäre: Zeitarbeitsfirmen – aber die dürfen es bislang nicht. Für unsere bisherigen



Koalitionspartner ist die Zeitarbeit nämlich ein atypisches Beschäftigungsverhältnis. Dabei braucht eine dynamische Volkswirtschaft Werkverträge, Befristungen und eben auch Zeitarbeit.

Was ist der Plan B für Deutschland, wenn die Trendwende bei der Zuwanderung nicht gelingt?

Es muss sich lohnen, dass Leute länger arbeiten. Wir haben schon die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten gekippt. Es braucht aber weitere finanzielle Anreize – beispielsweise könnten Firmen den Rentnern, die weiterarbeiten, zusätzlich zum Gehalt auch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge auszahlen.

Warum hat die FDP vor diesem Hintergrund die Rente mit 63 nicht rückgängig gemacht, sondern nur mit wiederum teuren Maßnahmen wie der gekippten Hinzuverdienstgrenze für Rentner gegengesteuert?

Das Narrativ unserer bisherigen Koalitionspartner ist doch dieses: „Arbeit ist belastend, nicht zu arbeiten ist entlastend.“ Wenn wir nun stattdessen sagen „Arbeit ist etwas Positives, Arbeit ist ein wesentlicher Lebensinhalt“ – was wir dringend sagen müssen, um wieder wettbewerbsfähig zu werden –, dann kollidiert das massiv mit diesem Narrativ. Natürlich sehen auch die Sozialdemokraten die Notwendigkeit zur Veränderung, aber eben

nur mit angezogener Handbremse. Das Ergebnis ist dann ein Kompromiss wie bei der Rente.

Themenwechsel – Stichwort Bürgergeld: Ist man da schlicht zu weit gegangen in Richtung bedingungsloses Grundeinkommen?

Es ist noch lange kein bedingungsloses Grundeinkommen. Es ist nicht voraussetzungslos, sondern einkommens- und vermögensgeprüft.

Zudem müssen Sie Folgendes sehen: Wir haben es vor einigen Jahren trotz bester Konjunktur nicht geschafft, rund 800.000 Leute in den Arbeitsmarkt zu bringen. Es ging da nicht primär um die Aufstocker oder Alleinerziehenden, sondern zentral um jene Gruppe mit sogenannten multiplen Vermittlungshemmnissen – beispielsweise ältere Geringqualifizierte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Für diese Gruppe hat man das Bürgergeld konzipiert.

Aber dann kamen ganz andere Empfänger dazu – zum Beispiel die Geflüchteten aus der Ukraine.

Wir müssen das ganze Konstrukt Bürgergeld deshalb überdenken mit Blick auf all jene, die ihre Arbeitskraft noch einbringen könnten. Dann hätten wir wohl auch vorm Bundesverfassungsgericht bessere Chancen, um mit höheren Leistungskürzungen für Verweigerer zu bestehen.

Zum Abschluss eine übergeordnete Frage: Woher kommt die Grundblockadehaltung in der Politik gegen wirklich zukunftsorientierte Reformen?

Wir sagen in der FDP: „Wir müssen in Generationen denken, nicht in Legislaturperioden.“ Diesen Gedanken spiele ich mal an die Bürger zurück: Der Wähler sieht immer das eine große Problem im Jetzt, das ist ja auch im Privatleben so. Aber das reicht nicht für den großen Wurf.

Das Schwierige ist, dass zumindest ein Teil der Wähler Angst vor dem Wandel hat. Einige Parteien versprechen Schutz vor diesem Wandel. Viel besser wäre es aber zu sagen: „Lasst uns den Wandel mutig gestalten.“

Das muss wieder mehrheitsfähig werden in unserem Land. Das ist doch übrigens auch der Kern klassischen Unternehmertums – ein Unternehmer denkt immer in Chancen. Das sollten wir in Deutschland alle gemeinsam auch wieder tun.

Impressum

Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. · **Präsident:** Arndt Günter Kirchhoff · **Direktor:** Prof. Dr. Michael Hüther · **Mitglieder:** Verbände und Unternehmen in Deutschland
Redaktionsleiter: Jork Herrmann (verantwortlich) · **Redaktion:** Berit Schmiedendorf (stellv.), Carsten Ruge (Textchef), Florian Janssen, Alexander Weber · **Grafik:** IW Medien GmbH
E-Mail: iwd@iwkoeln.de · **Bezugspreis:** € 12,99/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-tägig · **Abo-Service:** Friederike Ennsberger, Telefon: 0221 4981-450, ennsberger@iwkoeln.de · **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln · **Telefon:** 0221 4981-0 · **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim · **Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über:** lizenzen@iwkoeln.de · **Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail:** datenschutz-iwd@iwmedien.de · **In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Zusammenhang mit Personen regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.**



Wir versenden klimafreundlich mit der Deutschen Post

Zahl der Woche



Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiteten im Jahresdurchschnitt von Juli 2023 bis Juni 2024 in Teilzeit. Da in der Bundesrepublik derzeit mehr als eine halbe Million qualifizierte Arbeitskräfte fehlen, ist es für die Unternehmen besser, eine Teilzeitkraft einzustellen, als eine Stelle unbesetzt zu lassen. Laut dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) möchte jede vierte Fachkraft langfristig in Vollzeit arbeiten – denn häufig ist der Grund für die Teilzeit nur eine bestimmte Lebensphase. Beispielsweise reduzieren viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit, um die eigenen Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen. Um Teilzeitkräfte hin zu einer Vollzeitstelle zu entwickeln, sollten die Betriebe auf sie zugehen – zum Beispiel durch Optionen für mobiles Arbeiten: Knapp ein Drittel derjenigen, die wegen der Kindererziehung in Teilzeit arbeiten, kann sich vorstellen, mit flexibleren Arbeitszeiten in Vollzeit zu wechseln. Mit der Aussicht auf (mehr) Homeoffice sind es sogar gut 40 Prozent.

Top-Liste: Die Ältesten und Jüngsten

Monaco ist der Staat der Reichen – und der Alten. Jeder zweite Monegasche ist älter als 54 Jahre, nirgends in der Welt ist das Medianalter höher. Das Fürstentum zieht mit seinen Steuervorteilen Millionäre an – und die sind in der Regel etwas betagter. Auf dem zweiten Platz liegt Japan – dort ist zusätzlich die Zahl der Menschen, die 100 Jahre oder älter sind, besonders hoch. 2023 lebten mehr als 92.000 Hochbetagte in dem asiatischen Land – so viele wie nie zuvor. Die Bundesrepublik steht mit einem Medianalter von rund 45 Jahren ebenfalls auf der Seite der älteren Gesellschaften. Die jüngste Bevölkerung gibt es in der Zentralafrikanischen Republik, wo mehr als die Hälfte der Menschen jünger als 15 Jahre alt ist. Generell gilt: Ob sehr alt oder sehr jung – beide Extreme können problematisch sein. In sehr jungen Gesellschaften sind medizinische Versorgung und Bildung eine Herausforderung. Dominieren dagegen Senioren ein Land, geraten Arbeitsmarkt und Alterssicherung früher oder später in Schieflage.

