

## B 3-1 Demografie und Fachkräfte

Das deutsche Innovationsmodell basiert auf einer spezifischen Verbindung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Hochschulsystem mit hervorragend ausgebildeten Fachkräften aus dem dualen Bildungssystem. Diese Kombination vermeidet eine Einengung auf akademisches Wissen und fördert stattdessen die Nutzung unterschiedlicher hochwertiger Wissensquellen.<sup>135</sup>

### Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel

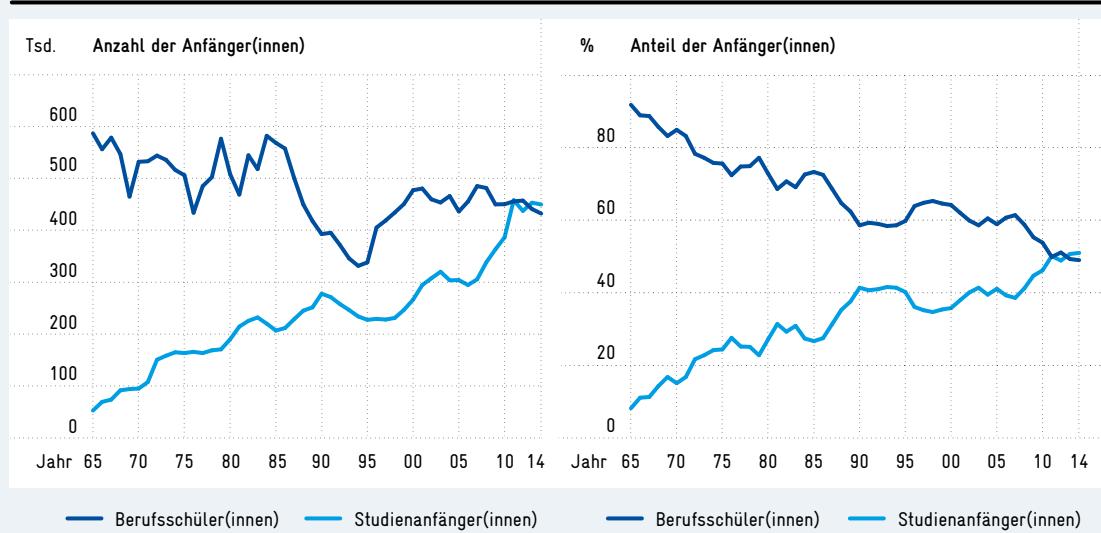
Die in Deutschland zur Verfügung stehende Fachkräftestruktur wird sich in den nächsten Dekaden deutlich

verändern. Erstens wird der demografische Wandel das zur Verfügung stehende Potenzial an (qualifizierten) Fachkräften nachhaltig verändern.<sup>136</sup> Die Zahl der Einsteigerinnen und Einsteiger in den Arbeitsmarkt sinkt in Relation zur Zahl der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zieht eine Überalterung in den Betrieben nach sich. Neue Qualifikationsbedarfe werden sich dann nicht mehr über die Einstellung junger Arbeitsmarkteinsteiger bewältigen lassen, sondern müssen mit den vorhandenen Arbeitskräften bewältigt werden.<sup>137</sup> Zweitens wird der genannte Mangel an Fachkräften dadurch verschärft, dass in den nächsten Dekaden die geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter kommen und damit viele gut qualifizierte Fachkräfte die Unternehmen verlassen.<sup>138</sup>

Abb B 3-1-1

Download  
Daten

### Anfängerinnen und Anfänger an Hochschulen und im 1. Jahr an Berufsschulen des dualen Systems im früheren Bundesgebiet\* 1965 bis 2014



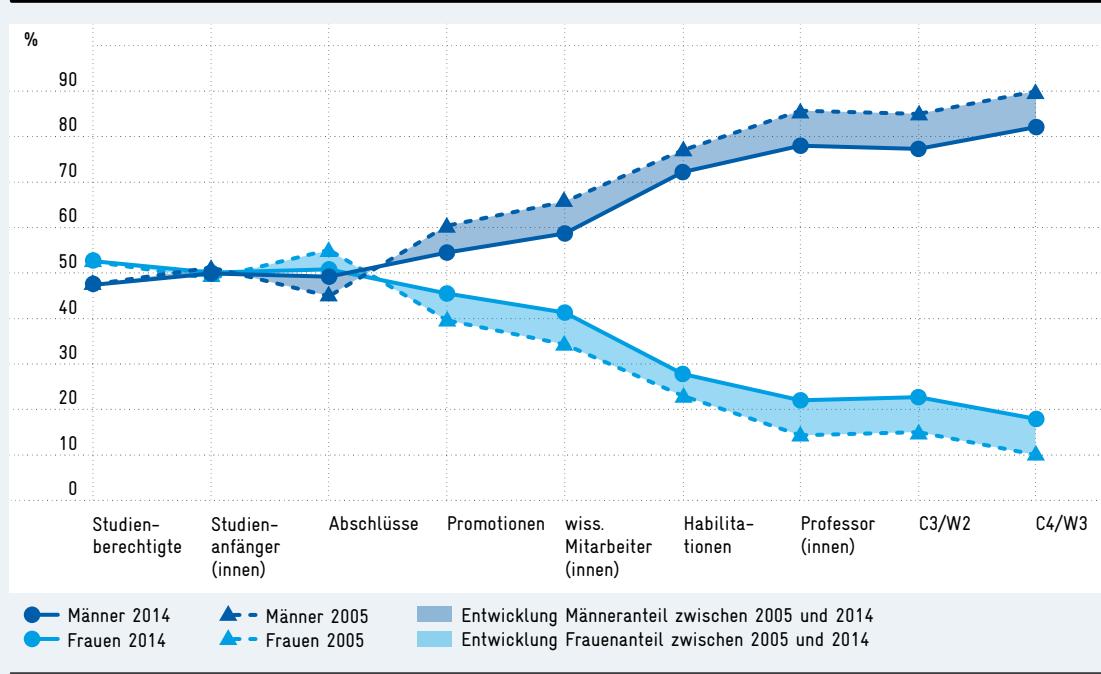
\*Berufsschulen einschließlich Personen ohne Ausbildungsvertrag, 1991–2004 und ab 2012 einschließlich Ost-Berlin. Studienanfänger(innen) ab 2002 einschließlich Ost-Berlin.

Quelle: Berechnungen des SOFI. In: Gehrke et al. (2017a).

### Frauen- und Männeranteile im akademischen Karriereverlauf 2005 und 2014 in Prozent

Abb B 3-1-2

[Download Daten](#)

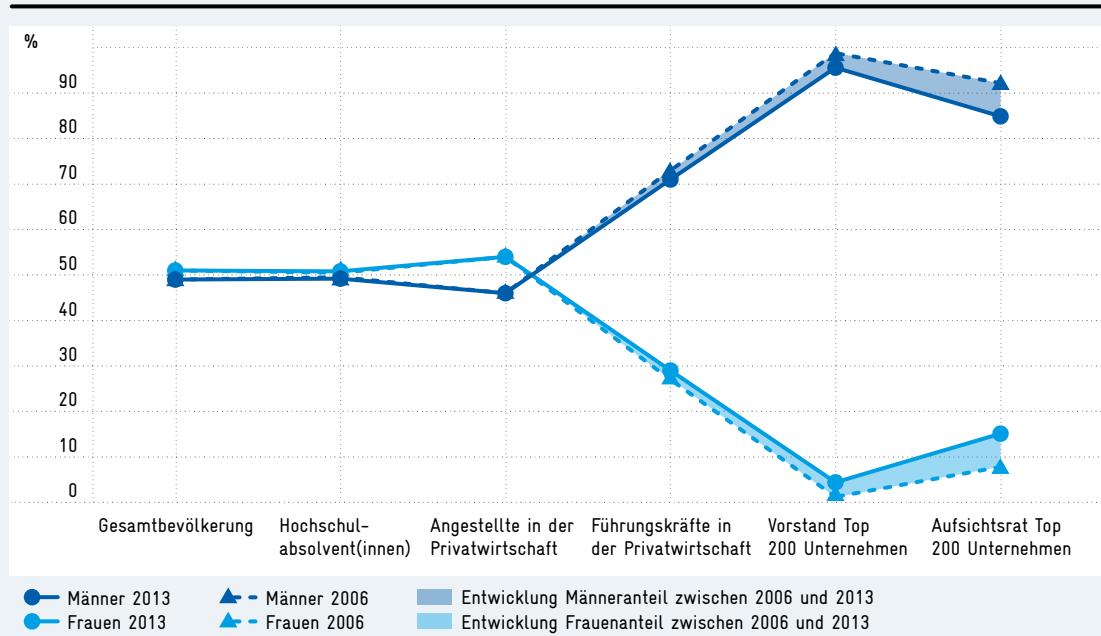


Quelle: GWK (2011, 2016a).

### Frauen- und Männeranteile in der Privatwirtschaft 2006 und 2013 in Prozent

Abb B 3-1-3

[Download Daten](#)



Quelle: DIW-Führungsgräftelemonitor 2015, Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, Statistisches Jahrbuch 2016.

## Veränderter Qualifikationsmix durch Trends im Bildungssystem

Das Fachkräfteproblem wird außerdem durch Verschiebungen im Qualifikationsmix beeinflusst. Das Verhältnis von Berufs- und Hochschulbildung hat sich dramatisch zugunsten der Hochschulbildung verschoben (vgl. Abbildung B 3-1-1). Während Mitte der 1960er Jahre noch 92 Prozent aller Anfängerinnen und Anfänger mit einer Berufslehre und nur 8 Prozent mit einem Studium starteten, gab es 2011 erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik mehr junge Menschen, die ein Studium aufnahmen (50,1 Prozent) als eine duale Berufsausbildung (49,9 Prozent).<sup>139</sup> Dieses Verhältnis hat sich stabilisiert: Im Jahr 2014 lag der Anteil der Anfängerinnen und Anfänger im Studium bei 51 Prozent und in der dualen Berufsausbildung bei 49 Prozent.

## Ungenutzte Fachkräftepotenziale

Um einem Mangel an qualifizierten Fachkräften vorzubeugen und einen Engpass für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu vermeiden, wird es in Zukunft immer wichtiger, bisher unzureichend genutzte Qualifikations- und Innovationspotenziale – sogenannte stille Reserven – auszuschöpfen.

Aktuell verfügt Deutschland immer noch über umfangreiche stille Reserven (im Jahr 2015 befinden sich mehr als 200.000 Personen in der stillen Reserve im engeren Sinne<sup>140</sup>, wobei ca. zwei Drittel der stillen Reserve Frauen sind<sup>141</sup>). So ist zwar die Ausbildungsbeteiligung der Frauen in den letzten Dekaden massiv gestiegen, aber ihre Berufsbeteiligung ist immer noch vergleichsweise gering ausgeprägt.<sup>142</sup> Auf höherrangigen Positionen sind Frauen trotz leichter Steigerungen immer noch deutlich unterrepräsentiert – und zwar umso mehr, je höher die Karrierestufe ist. Beispielhaft ist die Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Karriereverlauf und in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in Abbildung B 3-1-2 bzw. B 3-1-3 dargestellt.<sup>143</sup>

Deutschland lässt somit die Potenziale aus teuren und wertvollen Investitionen in Humankapital von Frauen ungenutzt, die es angesichts der demografischen Entwicklung, der globalen Herausforderungen und des zunehmenden internationalen Innovationswettbewerbs dringend bräuchte.<sup>144</sup> Außerdem ist eine bessere Durchmischung von Frauen und Männern in Teams und eine stärkere Beteiligung von Frauen in

Management-Positionen insbesondere bei einer auf Innovationen ausgelegten Firmenstrategie besonders wertvoll.<sup>145</sup>

Auch die Erfahrungen und Kenntnisse älterer Arbeitskräfte stellen ein großes Potenzial dar, das durch eine längere Einbindung ins Erwerbsleben besser ausgeschöpft werden könnte. Empirische Studien zeigen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen vieler Vorurteile nicht generell weniger leistungsfähig sind als jüngere. Es lässt sich vielmehr bis ins hohe Alter eine große Variabilität der Leistungsfähigkeit im Arbeitsleben sowie eine hohe Lernfähigkeit und Weiterbildungsbereitschaft feststellen.<sup>146</sup> Zudem ist die Produktivität im Unternehmen keine Einzelleistung, sondern sie ergibt sich immer aus dem Zusammenspiel von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen. Altersheterogene Belegschaften können in diesem Zusammenhang sogar innovationsfördernd wirken, wobei auf eine geeignete Zusammenstellung von älteren und jüngeren Arbeitskräften zu achten ist.<sup>147</sup> Vor diesem Hintergrund ist anzustreben, ältere Arbeitskräfte länger im Erwerbsleben zu halten. Derzeit werden unterschiedliche Reformvorschläge des Rentensystems diskutiert.<sup>148</sup> Eine weitere Entkopplung der Lebenserwartung und des Renteneintrittsalters ist zu vermeiden, da nur dadurch das absehbare Fachkräfteproblem entschärft und die Finanzierung des gesetzlichen Rentensystems gesichert werden kann.

Nach Einschätzung der Expertenkommission ist zudem eine gezielte Einwanderungs- und Eingliederungspolitik erforderlich, um die dann noch verbleibende Fachkräftelücke nachhaltig zu schließen. In den vergangenen Jahren sind dazu auf nationaler und europäischer Ebene zahlreiche Verbesserungen der Zuwanderungsregelungen für gut qualifizierte ausländische Arbeitskräfte, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen beschlossen worden.<sup>149</sup> Eine Verstärkung nationaler Diversität durch Migration kann außerdem zu mehr Innovationsbeiträgen beitragen.<sup>150</sup>

## Flexibilität und Durchlässigkeit des Bildungssystems

In Anbetracht des demografischen Wandels und knapper werdender Fachkräfte leistet eine Erhöhung der Flexibilität im Bildungssystem und der längerfristigen Mobilität von Arbeitskräften einen wichtigen Beitrag zur Lösung der Fachkräfteproblematik.

Im Bildungssystem stehen dafür im Wesentlichen zwei Ansätze zur Verfügung. Erstens können vorhandene Bildungsgänge flexibler einsetzbare Absolventinnen und Absolventen hervorbringen. Zweitens kann durch die Weiterentwicklung des Bildungssystems eine möglichst hohe vertikale und horizontale Durchlässigkeit gewährleistet werden.<sup>151</sup> Wichtig sind dabei klar differenzierte Profile der beiden Pfeiler des deutschen Bildungssystems – Berufsausbildung und Hochschulen – sowie eine gute Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Pfeilern.<sup>152</sup> In diesem Zusammenhang ist auch das lebenslange Lernen wichtig. Eine langfristige Flexibilität wird erleichtert, wenn es gute Rahmenbedingungen für individuelle Bildungspfade („kein Abschluss ohne Anschluss“)<sup>153</sup> gibt und wenn im Berufsleben erworbene Kompetenzen bei beruflichen Veränderungen anerkannt und vergleichsweise unaufwendig in neue Qualifikationen überführt werden können.<sup>154</sup> Besonders wichtige Adressaten für Weiterbildungsmaßnahmen sind bisher unterrepräsentierte Arbeitnehmergruppen – Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie ältere Arbeitskräfte.<sup>155</sup> Hierbei können digitale Lernformen wie beispielsweise MOOCs das lebenslange Lernen unterstützen, da sie auch im Arbeitsleben stehende oder zeitlich stark eingebundene Zielgruppen sowie weitere Teile der Bevölkerung erreichen können, die bisher keinen Zugang zu weiterführender Bildung gefunden haben.<sup>156</sup>

Entwicklungen im Bildungssystem können zusätzlich durch entsprechende Veränderungen von Anreizen am Arbeitsmarkt unterstützt werden. Um die Stärken des deutschen Bildungssystems mit seinen zwei Pfeilern zu stärken, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie in die Erhaltung und Weiterentwicklung der Attraktivität der Berufsausbildung investieren. Hier helfen insbesondere klare Karriereperspektiven für talentierte und ambitionierte Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Ausbildung, das Aufzeigen individueller Entwicklungsmöglichkeiten und eine erkennbare gute Durchlässigkeit.<sup>157</sup>