

Hintergrund: Fachkräftemangel in Deutschland

Auch der Arbeitsmarkt entdeckt die „Best Ager“

In Deutschland liegen Billionen-Werte in Form von nicht mehr genutzten Qualifikationen von hochqualifizierten Ruheständlern brach.

Auf der Suche nach Zielgruppen für ihre Produkte und Dienstleistungen hat die Wirtschaft schon vor einigen Jahren die „Best Ager“ als hochinteressante Klientel ausgemacht. Die heute Über-50-jährigen sind nicht nur kaufkräftiger, sie sind auch deutlich gesundheitsbewusster, kontaktfreudiger und haben wesentlich höhere Ansprüche an ihr Leben als frühere Generationen.

Nur langsam lassen Unternehmen die gleichen Überlegungen auch bei ihrem Handeln auf dem Arbeitsmarkt gelten. Tatsächlich liegt das durchschnittliche Eintrittsalter in die Altersrente deutlich vor der gesetzlichen Grenze von 65 Jahren. Im Jahr 2001 lag es nach Angaben der Bundesregierung noch bei 62,4 Jahren. Nach den 2004 erfassten Daten vollzieht sich indes die Trendwende – mit 63 Jahren treten nun die Deutschen im Durchschnitt in die Altersrente ein.

Viele Experten halten das angesichts der demografischen Entwicklung aber immer noch für viel zu früh. Im Jahr 2050 wird nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes die Hälfte der Bevölkerung älter als 48 Jahre und ein Drittel älter als 60 Jahre sein. Die Alterung der deutschen Gesellschaft wird aber nicht erst in 50 Jahren zu Problemen führen, sondern bereits in den nächsten beiden Jahrzehnten eine Herausforderung darstellen, warnte das Statistische Bundesamt schon im Jahr 2003. Zurzeit ist die Generation der 35- bis 49-jährigen mit 20 Millionen noch die stärkste. Bis zum Jahr 2020 nimmt sie jedoch auf 16 Millionen ab.

Ein aktuelles Papier der Bundesregierung geht davon aus, dass aufgrund von Geburtenrückgang und gestiegenen Anforderungen der Unternehmen ab 2014 der deutschen Volkswirtschaft zwischen 180.000 und 490.000 qualifizierte Mitarbeiter fehlen werden. „Wenn die Weichen nicht rechtzeitig gestellt werden, wird nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit des einzelnen Betriebes, sondern des gesamten Standortes Deutschland geschwächt“, warnte bereits der frühere Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Michael Glos, und konstatierte: „Der demografische Wandel stellt somit nicht

nur eine Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik, sondern auch für die Wirtschaftspolitik dar.“

Und Dr. Kristina Schröder, amtierende Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, rät eindringlich: „Wir dürfen die Älteren nicht frühzeitig wegschicken. Untersuchungen zeigen, dass altersgemischte Teams die besten Arbeitsergebnisse hervorbringen. Know-how und Lebenserfahrung sind viel zu wertvoll, um darauf zu verzichten.“

Allein in den nächsten drei Jahren verlassen über 330.000 Akademiker aus Altersgründen den Arbeitsmarkt. „Für viele Firmen wird der einzige Ausweg sein, sich die Qualifikationen der Älteren über den Ruhestand hinaus zu erhalten“, sagt Manfred Brock, Geschäftsführer von Erfahrung Deutschland, Gesellschaft für Expertenwissen mbH, Berlin. Oder anders ausgedrückt: Die deutsche Volkswirtschaft kann es sich nicht mehr leisten, ihre qualifizierten Fachkräfte schon mit 65 oder früher aufs Altenteil zu schieben.

Der Wert der Qualifikationen, der von heute auf morgen per Ruhestand auf null abgeschrieben wird, ist beträchtlich. „Die Aus- und Weiterbildung von hochqualifizierten Fach- oder Führungskräften kostet bis zu 800.000 Euro“, erklärt Prof. Dr. Hans Bauer, Direktor des Instituts für marktorientierte Unternehmensführung der Universität Mannheim. „Daraus lässt sich der Wert des im Ruhestand brachliegenden Wissens auf mehr als eine Billion Euro schätzen.“ Schließlich sind es bereits heute rund 17 Millionen Menschen, die in Deutschland eine Altersrente beziehen. Und diese Zahl wird steigen. „Für eine Volkswirtschaft, die sich dem internationalen Wettbewerb der hochentwickelten Wissensgesellschaften stellen muss, ist es eine Katastrophe, wenn soviel Potenzial nicht genutzt wird“, meint Professor Bauer.

Derzeit fehlen nach Angaben des Vereins der Ingenieure (VDI) in Deutschland allein 20.000 Ingenieure. Eine Lösung könnte die bewusste Einstellung älterer Ingenieure über 50 sein, so ein aktuelles Gutachten des VDI. Ähnlich sieht das Professor Axel Börsch-Supan, Direktor des Mannheim Research Instituts for the Economics of Aging (MEA). Er empfiehlt, dass Unternehmen schon jetzt klare Vorstellungen davon entwickeln sollten, wie sie künftig den Bedarf an Fachkräften decken wollen. Ein Ausweg kann sein, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten und weiterzuqualifizieren.

Einige Unternehmen gehen bereits mit gutem Beispiel voran und beziehen den demografischen Wandel in ihre Personalplanung mit ein, so zum Beispiel der Automobilkonzern BMW, der für das neue Montagewerk in Leipzig gezielt auch nach

Mitarbeitern über 50 gesucht hat, um nicht in die Demografie-Falle zu treten. Wer heute nur 35-Jährige einstellt, kann in 30 Jahren, wenn alle auf einmal in den Ruhestand treten, den Bedarf in den geburtenschwachen Jahrgängen nicht decken. Zudem fehlt dann die Erfahrung der älteren Mitarbeiter.

Dabei werden die großen Konzerne aller Voraussicht nach im künftigen „War for talents“ – der Jagd nach den wenigen Talenten in den geburtenschwachen Jahrgängen – sogar noch zu den Gewinnern gehören, weil sie ihren Mitarbeitern bessere Gehälter und Karrierechancen bieten können. „Dramatisch könnte es für den Mittelstand werden, wenn sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Menschen in den kommenden Jahrzehnten erheblich verschieben wird“, betont Manfred Brock, Geschäftsführer von Erfahrung Deutschland.

Daher gilt es, das Potenzial der erfahrenen Senior Experten zu erschließen. Und dieses Potenzial wächst nicht erst mit Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter, sondern schon deshalb, weil die heutigen Ruheständler über eine weitaus höhere körperliche und mentale Fitness verfügen und somit sehr viel länger ihr Wissen weitergeben können. In der Wissenschaft wird daher schon heute zwischen den jungen (60 bis 80 Jahre) und den alten Alten (über 80 Jahre) unterschieden.

Offensichtlich gibt es einen Zusammenhang zwischen dem steigenden Gesundheitsbewusstsein und der höheren Lebenserwartung. Neugeborene Jungs haben heute gemäß Sterbetafel des statistischen Bundesamtes ein Leben von 75,9 Jahren vor sich, Mädchen sogar von 81,5 Jahren. Zum Vergleich: In der Sterbetafel von 1970 lagen die Werte noch bei 67,4 bzw. 73,8 Jahren. Für viele Experten steht fest: Den Menschen erscheint das Leben noch wertvoller, wenn ihnen mit 60 Jahren statistisch gesehen noch 20 Jahre – wie heute bei Männern, 1970 waren es nur 15 Jahre – verbleiben und sie diese obendrein aller Voraussicht nach noch sehr viel aktiver gestalten können.

Vor diesem Hintergrund wollen die Initiatoren von Erfahrung Deutschland einen Beitrag leisten, um das Potenzial der im Ruhestand brachliegenden Qualifikationen der Senior Experten zu nutzen und der Wirtschaft zugänglich zu machen. Gerade hochqualifizierte Führungskräfte, die sich im Laufe einer jahrzehntelangen Karriere immenses Wissen angeeignet haben, sind mittlerweile gefragter denn je – sie bringen nicht nur das Fach- sondern eben auch das nötige Erfahrungswissen mit in die Unternehmen ein. Für diese Experten steht eine Internet-Plattform zur Verfügung, auf der sie ohne mühsame Kunden- oder Projektakquise ihr Spezialwissen anbieten können. Unternehmen finden die Kompetenzen der besten Köpfe Deutschlands, die ihnen bislang verschlossen waren.



Erfahrung Deutschland
COMEBACK DER HOCHKARÄTER

Pressekontakt:

*Manfred Brock
Erfahrung Deutschland
Alt Blankenburg 1a
3129 Berlin
Tel.: 030 - 755 41 26 70*

mb@erfahrung-deutschland.de