

Demografischer Wandel: Herausforderungen meistern, Wachstum stärken

**Positionen der Arbeitgeber zum Demografie Gipfel der Bundesregierung
am 16. März 2017**

16. März 2017

Zusammenfassung

Die Bevölkerung in Deutschland und damit vor allem auch die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen schrumpft und altert in den nächsten Jahren zunehmend. Die hiermit verbundenen Herausforderungen gilt es zu meistern, um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern.

Damit der Wohlstand in Deutschland und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland auch in Zukunft erhalten bleibt, muss die Sicherung eines hinreichenden Fachkräfteangebots oberste Priorität haben. Notwendig dazu ist eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie, die die Erschließung aller inländischen Potenziale und die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte umfasst.

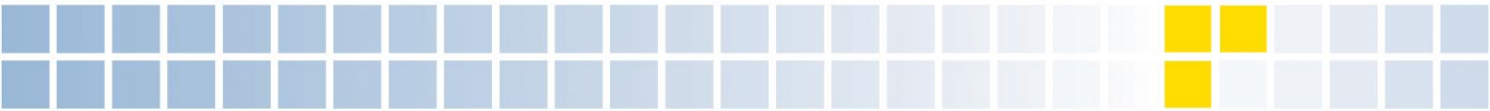
Alle Sozialsysteme müssen auf die demografische Entwicklung vorbereitet werden. Richtigen Weichenstellungen, die im letzten Jahrzehnt beschlossen wurden, folgten in der ablaufenden Legislaturperiode jedoch wieder kontraproduktive Reformrücknahmen (u. a. abschlagsfreie Rente ab 63) sowie teure Leistungsausweitungen, die die künftige Finanzierbarkeit unseres Sozialsystems erschweren werden. Die Kosten der in dieser Legislaturperiode beschlossenen Leistungsausweitungen in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung belaufen sich in diesem Jahr auf 19,7 Mrd. €.

Im Einzelnen

Erfolgreichen Weg fortsetzen – Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsaufbau sichern

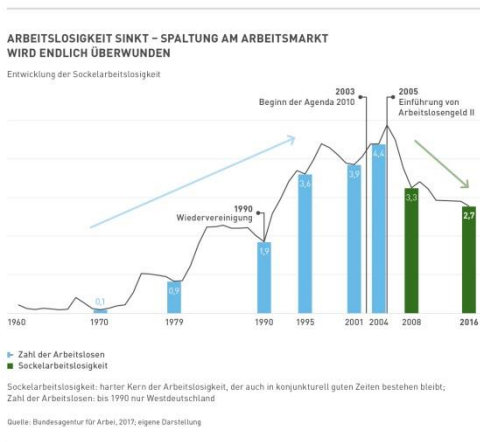
Deutschland hat in den letzten 15 Jahren neue wirtschaftliche Stärke gewonnen. Durch wichtige Reformen haben Unternehmen mehr Gestaltungsspielraum bekommen, sich erfolgreich an die schnell verändernden Marktbedingungen im internationalen Wettbewerb anzupassen. Dazu beigetragen haben eine verantwortungsvolle und produktivitätsorientierte Lohn- und Tarifpolitik der Sozialpartner, z. B. über Öffnungsklauseln in Tarifverträgen. Zudem haben auch die Arbeitsmarkt- und Sozialreformen im Zuge der Agenda 2010 für mehr Dynamik auf dem Arbeitsmarkt gesorgt.

Deutschland hat mit knapp 44 Mio. Erwerbstätigen einen Beschäftigungsrekord. Die Arbeitslosigkeit befindet sich mit 2,7 Mio. Arbeitslosen auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung. Allein die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist zwischen 2005 und 2016 um 5 Mio. auf über 31 Mio. angewachsen.¹ Insbesondere flexible Beschäftigungsformen haben vielen Menschen den Einstieg in Beschäftigung ermöglicht, die früher arbeitslos gewesen wären. Sie verdienen es nicht dafür als „atypisch“ oder gar „prekär“ diffamiert zu werden. Zumal flexible Beschäftigung gerade auch vor dem Hinter-



grund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich gewünscht sind.

Eine Fortsetzung des erfolgreichen Weges, die den Fokus auf wirtschaftliche Dynamik und eine Erhöhung der Beschäftigung legt, kann die zusätzlichen Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme abfedern und den Handlungsspielraum bei der Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels spürbar erhöhen.



Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials

Die Bevölkerung in Deutschland altert. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter könnte laut Statistischem Bundesamt bis 2030 um bis zu 6 Mio. bzw. fast ein Sechstel auf unter 44 Mio. zurückgehen.² Für die deutsche Wirtschaft heißt das, dass nicht nur weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen – es werden auch weniger Junge darunter sein.

Zur Sicherung eines hinreichenden Fachkräfteangebotes ist daher eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie notwendig, die die Erschließung aller inländischen Potenziale und die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte umfasst.

Wahre Ursachen für geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen angehen

Die Erwerbs- und Karriereentwicklung von Frauen hat sich in den letzten Jahren stetig verbessert. Seit 2005 ist die Erwerbstätigenquote um 10 Prozentpunkte auf fast 74 % gestiegen und damit eine der höchsten in der EU. Es besteht aber weiterhin ein erhebliches Entwicklungspotenzial, vor allem im Hinblick auf mehr Vollzeit- und vollzeitnahe Beschäftigung, denn ca. die Hälfte der erwerbstätigen Frauen ist nur teilzeitbeschäftigt. Besonders die fehlenden Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dafür verantwortlich, dass berufstätige Eltern und Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit reduzieren. Oberste Priorität hat deshalb neben Modellen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -organisation der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden und qualitativ hochwertigen Ganztagskinderbetreuungs- und Ganztagschulangeboten. Zwar ist positiv, dass die Betreuungsquote der „U3“ stetig ansteigt und mittlerweile bei rd. 33 %³, der Bedarf aber bei rd. 42 %⁴ liegt. Zudem besuchen nur rd. 30 % der Kinder eine Ganztagschule, allerdings wünschen sich 70 %⁵ der Eltern dieses Modell für ihre Kinder. Verbesserte Rahmenbedingungen in diesen Bereichen fördern Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen – anders als das bürokratische Entgelttransparenzgesetz.

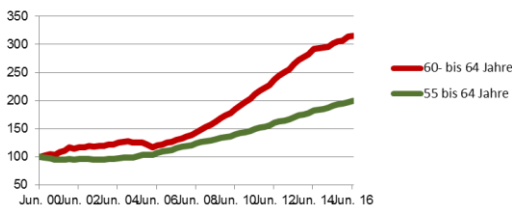
Ältere Fachkräfte im Betrieb halten statt Erwartungen auf Frühverrentung wecken

Mit dem demografischen Wandel sinkt nicht nur die Zahl potenzieller Fachkräfte insgesamt, sondern steigt auch deren Durchschnittsalter. Die Unternehmen sind daher künftig noch stärker darauf angewiesen, die Kompetenzen und Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konsequent zu nutzen und diese so lange wie möglich in Beschäftigung zu halten. Vorschläge, das Arbeitslosengeld faktisch wieder zu verlängern, gehören deswegen in den Papierkorb. Seriöse wissenschaftliche Untersuchungen belegen eindeutig: Längeren Arbeitslosen geldbezug zu ermöglichen, trägt zu längerer Arbeitslosigkeit bei. Gerade für ältere Arbeitslose baut dies keine Brücken in neue

Beschäftigung, sondern befördert Frühverrentung. Es darf keine Rolle rückwärts geben – weder politisch noch mental, sondern der erfolgreiche Weg dynamischen Beschäftigungsaufbaus muss fortgesetzt und abgesichert werden. Nur dann können die großen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen bewältigt werden.

Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 60- bis 64-Jährigen hat sich verdreifacht!

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Älterer Juni 2000 bis Juni 2015, normiert auf das Jahr 2000



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2017c; eigene Berechnungen

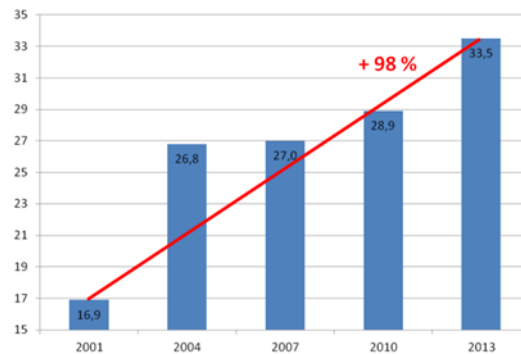
Beschäftigungsfähigkeit erhalten – klare Verantwortungsteilung bei der beruflichen Weiterbildung nicht über Bord werfen

Unternehmen gestalten ihr Personalmanagement demografiefest um. Zielsetzung ist ein ausgewogener Generationenmix und möglichst lange Erwerbsbiografien. Eine an Lebensphasen orientierte Personalplanung und Arbeitszeitgestaltung, altersgemischte Teams oder lebenslanges Lernen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit können wirkungsvolle Instrumente der Personalpolitik sein.

Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten muss Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bleiben. Keiner kann Weiterbildung besser als die Betriebe. Sie wissen, welche Fähigkeiten Mitarbeiter brauchen, um gut für eine Stelle und künftige Entwicklungen qualifiziert zu sein. Die Bundesagentur für Arbeit darf keine staatliche Zentralanstalt für Weiterbildung werden. Das wäre teure Planwirtschaft, weit weg von der Praxis. Bereits jetzt investieren Unternehmen jährlich 33,5 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Eine „Agentur für Qualifizierung“, wie sie aktuell gefordert wird, würde privates Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten nicht ergänzen, sondern verdrängen. Gerade in Zeiten des digitalen

Wandels bedeutete dies milliardenschwere Zusatzausgaben für die Beitragszahler ohne entsprechenden Mehrwert. Für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitsloskeitsrisiko aufweisen – vor allem Geringqualifizierte – und für Arbeitsuchende – wie Wiedereinsteiger(innen) – sollte die Arbeitslosenversicherung vielmehr wie bisher präventiv Weiterbildungsberatung oder -förderung anbieten. Für alle anderen Beschäftigten müssen sich die Arbeitsagenturen auf eine Lotsenfunktion beschränken, die auf die vielfältigen, bereits vorhandenen Weiterbildungsberatungsstrukturen verweist.

Investitionen der Unternehmen in Weiterbildung verdoppelt (in Mrd. Euro, nach IW Köln, versch. J.)



Fachkräftezuwanderung gezielt steuern – Flüchtlinge schnellstmöglich in Ausbildung und Beschäftigung integrieren

Ohne gezielte Zuwanderung von Fachkräften kann die demografische Herausforderung nicht bewältigt werden. Selbst bei bestmöglicher Erschließung der inländischen Potenziale ist Deutschland auf Zuwanderung angewiesen. Dabei sind Fachkräftezuwanderung und Flüchtlingsmigration strikt voneinander zu trennen. Trotz vieler wichtiger Erleichterungen im Einwanderungsrecht in den letzten Jahren, bleibt die Erwerbsmigration aus Staaten außerhalb der EU hinter den Erwartungen zurück. Nur 3,4 % der Zuzüge von Migranten aus Drittstaaten waren im Jahr 2015 zum Zwecke der Erwerbstätigkeit.⁶

Damit Deutschland noch attraktiver für qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten wird,



ist insbesondere eine bessere, transparentere und möglichst einheitliche Umsetzung der bestehenden Zuwanderungsregelungen notwendig. Die ausreichende Ausstattung aller beteiligten Behörden mit kompatiblen IT-Systemen als Voraussetzung für weitgehend reibungslose Zusammenarbeit, auch durch Einführung elektronischer Verfahren, müssen auch von der politischen Ebene adressiert und mit Nachdruck verfolgt werden. Denn eine gesetzliche Regelung kann noch so gut sein – wenn sie in der Praxis nicht schnell und reibungslos umgesetzt wird, hilft das dem Ziel des Gesetzgebers nicht, Unternehmen mit dem benötigten und qualifizierten Personal aus dem Ausland auch zusammenzubringen.

Ein Wechsel hin zu einem Punktesystem, wie er momentan wieder diskutiert wird, würde die bestehenden Regelungen zur arbeitsplatzorientierten Zuwanderung verkomplizieren und zusätzliche Bürokratie schaffen. Eine bessere Strukturierung der vielen Zuwanderungsregelungen wäre hingegen sinnvoll und würde im Zuwanderungsrecht die dringend notwendige Transparenz schaffen. Notwendig ist auch, die bereits bestehenden Möglichkeiten der Arbeitsmarktzuwanderung für Fachkräfte auch ohne vorherige Arbeitsplatzzusage zu erweitern, als „Talent Card“ in einem eigenen Zuwanderungstatbestand zusammenzufassen und bekannter zu machen.

Bei der Integration von geflüchteten Menschen muss der Fokus auf eine möglichst zügige Integration in unsere Gesellschaft liegen. Die Fehler der Vergangenheit im Bereich der Integration müssen vermieden werden. Lange Phasen der Untätigkeit und Unsicherheit stehen einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt im Wege.

Notwendig sind insbesondere:

- Ausreichende Angebote zum Spracherwerb und mehr Investitionen im Bildungsbereich, etwa eine bundesweite Schulpflicht nach drei Monaten für Flüchtlingskinder und den Berufsschulzugang auch für junge Flüchtlinge über 18 Jahre.
- Eine Integration in Ausbildung und Beschäftigung so schnell es geht. Hierzu ist insbesondere eine vollständige Aufhe-

bung des Beschäftigungsverbots in der Zeitarbeit erforderlich, da gerade dann, wenn formale Qualifikationen fehlen oder noch nicht anerkannt sind, so der Einstieg in Beschäftigung geschafft werden kann.

- Eine einheitliche und rechtssichere Anwendung der „Ausbildungsduldung“ nach der sog. „3+2-Regelung“, damit Asylbewerber, die schon frühzeitig während des laufenden Asylverfahrens eine Ausbildung begonnen haben, diese auch wirklich unabhängig vom Ausgang des Asylverfahrens beenden und eine anschließende Beschäftigung aufnehmen können.

Bildung und Qualifizierung: zentrale Stellschrauben im demografischen Wandel

Zentrale Stellschrauben, um die Folgen des demografischen Wandels zu bewältigen, sind Bildung und Qualifizierung. Bildung ist unsere wichtigste Ressource – individuell, ökonomisch und sozial. Sie schafft Potenziale für Wachstum und Innovation, sichert die Fachkräfte von morgen und schafft für den Einzelnen beste Chancen auf Beschäftigung und Einkommen.

Bessere Bildung muss bereits in den Kitas ansetzen. Die Kita als erste Bildungsstufe auszugestalten heißt, jedes Kind umfassend zu fördern und individuell zu begleiten, inhaltliche Qualitätsstandards bundesweit zu definieren und flächendeckend umzusetzen und Aus- und Weiterbildung der frühpädagogischen Fachkräfte den wachsenden Berufsanforderungen anzupassen.

Freiraum für individuelle Förderung vor Ort schafft vor allem die Ganztagschule. Auch mit Blick auf eine höhere soziale Durchlässigkeit im Schulsystem ist der qualitative und quantitative Ausbau von Ganztagschulen wichtig. Dies ermöglicht nicht nur Kindern die Teilhabe an qualitativ hochwertiger Bildung, sondern auch ihren Eltern die Chance auf Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Berufsorientierung ausbauen – falsche Berufswahlentscheidungen vermeiden

Um sich demografisch verschärfende Fachkräftengpässe in den Unternehmen zu vermeiden, muss die Berufsorientierung umfassend ausgebaut werden. Falsche Berufswahlentscheidungen und Abbrüche einschlagener Bildungswege gilt es zu vermeiden. Unser Schulsystem braucht eine systematische in den Lehrplänen festgeschriebene Berufs- und Studienorientierung in allen Schulformen der Sekundarstufen I und II, die in engem Austausch mit der beruflichen Praxis und der Bundesagentur für Arbeit erfolgt. Über 50 % eines Jahrgangs erwerben inzwischen die Studienberechtigung, in manchen Großstadtbezirken sogar 70 % und mehr. Daher darf die Orientierung nicht mehr nur auf das Studium gerichtet sein. Insbesondere auch an Gymnasien müssen die Bandbreite an Ausbildungsberufen und Fortbildungen zum Meister, zur Fachwirtin und zum Fachkaufmann und die dortigen Karriere- und Entwicklungschancen stärker bekannt gemacht und damit die berufliche Bildung gestärkt werden. Netzwerke wie SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland oder das dort verankerte Berufswahl-SIEGEL, mit dem bundesweit bereits rund 1.500 Schulen mit exzellenter Berufsorientierung ausgezeichnet wurden, haben Vorbild-Charakter für eine gelingende Berufs- und Studienorientierung.

Schulabbrecherquote senken

Die Zahl der Schulabbrecher – jährlich immer noch fast 50.000 – und junger Menschen ohne Berufsabschluss – 1,2 Millionen zwischen 20 und 29 Jahren – ist angesichts des demografischen Wandels untragbar. Zudem haben 16-17 % der Jugendlichen am Ende der Pflichtschulzeit nicht die notwendige Grundbildung erhalten, die sie für ihren weiteren Weg brauchen. Entscheidend für die Senkung der lokal sehr unterschiedlichen Schulabbrecherquote (zwischen 1,2 und 14 %, Durchschnitt 5,7 %) ist die politische Priorisierung „pro Bildung“ vor Ort auf kommunaler Ebene, weniger die Verschuldung oder die sozialen Verhältnisse. Selbst fi-

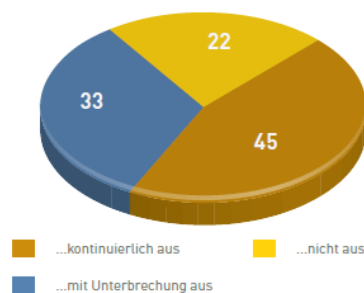
nanzschwache Kommunen haben bei richtiger Priorisierung sehr geringe Schulabbrecherquoten, wie Studien zeigen.

Engagement der Betriebe für Ausbildung weiterhin sehr hoch

In der dualen Berufsausbildung ist der demografische Wandel bereits seit längerem deutlich spürbar. 2016 gab es das neunte Jahr in Folge mehr unbesetzte Stellen als unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (43.500 vs. 20.500). Aufgrund regionaler, berufsfachlicher und qualifikatorischer Gegebenheiten haben Unternehmen immer größere Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Das Engagement der Betriebe für Ausbildung ist weiterhin hoch: 80 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden aus und obwohl die Zahl der Schulabgänger mit Haupt- und Realschulabschluss seit 2003 um ein Viertel gesunken ist, ist die Zahl der Ausbildungsverträge im gleichen Zeitraum nur um 6 % zurückgegangen. Nichtsdestotrotz und entgegen dem demografischen Trend von immer weniger Schulabgängern haben die Betriebe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs 2016 18.400 Ausbildungsplätze mehr angeboten als im Vorjahr (+3,7 %).

Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe im Zeitraum 2007–2012 (Angaben in %)

Sie bilden ...



Wichtige und zielführende neue Instrumente auf dem Ausbildungsmarkt wie die Assistierte Ausbildung und die Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfe wurden durch das gemeinsame Wirken von Arbeitgeberverbänden mit Gewerkschaften entwickelt. Auch die Tatsache, dass die Berufsschulen in der



Politik inzwischen zu Recht mehr Aufmerksamkeit erfahren, ist ganz wesentlich auf die gemeinsame Positionierung von Arbeitgebern und Gewerkschaften im Bündnis Zukunft der Industrie zurückzuführen.

Lohnzusatzkosten dürfen nicht noch weiter steigen

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt mit 39,95 % derzeit haarscharf unter der Marke von 40 %. Dabei ist der Kinderlosenzuschlag zur sozialen Pflegeversicherung i.H.v. 0,25 % für Mitglieder ab dem 23. Lebensjahr allerdings nicht mit eingerechnet. Für diese Personen beträgt die Beitragssatzsumme seit 1. Januar 2017 bereits 40,2 %. Für die Betriebe wird der Faktor Arbeit dadurch immer teurer und den Beschäftigten bleibt weniger Netto vom Brutto. Die gute wirtschaftliche Lage der vergangenen Jahre überdeckt die enormen Herausforderungen, die in der Sozialversicherung bestehen. Insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung sind sowohl für die Renten-, als auch für Kranken- und Pflegeversicherung stark steigende Beitragssätze abzusehen, wenn die Politik hier nicht mit grundlegenden Strukturreformen gegensteuert. Vor diesem Hintergrund kommt der wissenschaftliche Beirat des BMWi (2016) in seinen Berechnungen zum Ergebnis, dass der Gesamtbeitragssatz in der Sozialversicherung von heute 40 % auf 54 % im Jahr 2040 ansteigen könnte. Das entspräche einem Anstieg um 14 Prozentpunkte bzw. 35 %.

Rente mit 67 – notwendig und sinnvoll

An der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre muss festhalten werden. Die Anhebung ist sowohl renten- als auch arbeitsmarktpolitisch notwendig und sinnvoll. Erforderlich ist die Anhebung der Regelaltersgrenze vor allem mit Blick auf die gesetzliche Rentenversicherung. Die gesetzlichen Beitragssatz- und Rentenniveaueziele (max. 22 % bzw. mind. 43 % bis 2030) können ohne Rente mit 67 nicht eingehalten werden.

Ein höheres gesetzliches Rentenalter setzt zudem Anreize zu einem späteren Austritt aus dem Erwerbsleben und begrenzt damit den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Dies ist ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und wirkt sich positiv auf die volkswirtschaftliche Leistung aus.

Zudem sollte die renten- und beschäftigungspolitisch falsche abschlagsfreie Rente ab 63 baldmöglichst auslaufen. Gerade angesichts der demografischen Entwicklung dürfen keine falschen Anreize zur Frühverrentung gesetzt werden.

System aus gesetzlicher und privater Krankenversicherung stärken

Die Krankenversicherung ist – neben der Pflegeversicherung – einer der von der Demografie am stärksten betroffenen Zweige der Sozialversicherung. Zumal in diesen beiden Sozialversicherungszweigen – im Gegensatz zur Rentenversicherung – bisher keinerlei Strukturreformen zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen getroffen worden sind. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung könnte (nach Berechnungen des wissenschaftlichen Beirats des BMWi) zum Jahr 2040 auf 24,5 % und damit um 8,8 Prozentpunkte bzw. 56 % ansteigen.

Dabei ist die Private Krankenversicherung (PKV) mit ihren Alterungsrückstellungen in Höhe von 190 Mrd. € (2015), die dem 8-fachen ihrer Leistungsausgaben im Jahr 2015 entsprechen, besser auf die bereits fortschreitende demografische Entwicklung vorbereitet und kann dadurch altersbedingten Beitragssteigerungen entgegenwirken.

In der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sind durchgreifende Reformen notwendig, um einem beschleunigten Anstieg der Sozialbeiträge aufgrund der demografischen Herausforderungen entgegenzuwirken. Zur Effizienzsteigerung und Ausgabenbegrenzung sind insbesondere folgende Maßnahmen unverzichtbar:



- Der Wettbewerb im Gesundheitswesen muss auf allen Ebenen intensiviert werden, um eine möglichst effiziente Leistungserbringung zu gewährleisten.
- Ein einkommensunabhängiges Prämiennmodell muss installiert werden, damit Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie höhere Beitragssätze nicht mehr zu höheren Personalzusatzkosten führen. Zudem würden negative einnahmeseitige Effekte des demografischen Wandels verringert, da ein steigender Rentenanteil nicht mehr zu Beitragsmindereinnahmen führt.
- Die Eigenverantwortung der Versicherten ist auszuweiten, um den Einzelnen zu wirtschaftlichem Verhalten und Kostenverantwortung zu motivieren.
- Der Leistungskatalog der GKV muss auf eine Basisversicherung konzentriert werden, um deren Finanzierbarkeit zukünftig sicherzustellen.

Eine Bürgerversicherung bietet im Vergleich zu durchgreifenden Reformen in der GKV keinen Vorteil. Im Gegensatz dazu zielt die Bürgerversicherung vorrangig auf zusätzliche Einkommensquellen und einen weiteren Ausbau der demografieanfälligen Umlagefinanzierung ab.

Pflegeversicherung zukunftsfest machen

Die soziale Pflegeversicherung ist der Sozialversicherungszweig, der am dringendsten auf die Alterung der Bevölkerung vorbereitet werden muss. Es wird zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Pflegeleistungsempfänger kommen. So prognostiziert das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) selbst unter günstigen Annahmen bis 2030 einen Anstieg auf 3,4 Mio. Pflegebedürftige gegenüber 2,7 Mio. im Jahr 2013 und danach bis 2050 auf 4 Mio. Pflegebedürftige. Damit könnte auch der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung (nach Berechnungen des wissenschaftlichen Beirats des BMWi) im Jahr 2040 auf 4 % steigen. Dies entspräche einem Anstieg des heutigen Beitragssatzes um 1,45 Prozentpunkte bzw. 57 % (ohne Berücksichtigung des Beitrags für Kinderlose i.H.v. 0,25 %).

Mit dem Ansteigen der Zahl der Pflegebedürftigen geht auch eine besondere Verantwortung zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Pflegeberufen einher. Eine generalistische Pflegeausbildung, in der alle drei bisherigen Pflegerichtungen zusammengefasst werden, garantiert aber noch lange keine höhere Attraktivität des Berufsbilds. Sollte es durch die Zusammenlegung zu einem Verlust bestimmter Fachkompetenzen kommen, könnte sogar das Gegenteil der Fall sein. Dass auch eine spezialisierte Ausbildung attraktiv sein kann, belegen die zuletzt verzeichneten Ausbildungsrekorde in der Altenpflege. Diese Erfolge dürfen jetzt nicht gefährdet werden.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung ermöglicht lange Erwerbsbeteiligung

Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung verfolgt einen umfassenden prozessorientierten Ansatz für betriebliches Handeln mit entsprechenden Gestaltungserfordernissen und Gestaltungsmöglichkeiten. Sie ist auf den Alterungsprozess aller Beschäftigten bezogen und verfolgt das Ziel, die gesundheitlichen Ressourcen zu sichern sowie die vorhandenen Kompetenzen zu nutzen und zu fördern. Gleichwohl muss im Auge behalten werden, dass sich die Leistungsfähigkeit des Menschen im Verlaufe des Alterungsprozesses aufgrund einer Kombination biologischer, sozialer und kultureller Faktoren verändert. Dadurch können sich Belastungen für Ältere erhöhen. Diese alterskritischen Faktoren der menschlichen Leistungsfähigkeit sollten bei der Arbeitsgestaltung Berücksichtigung finden. Bundesarbeitsministerium, Sozialpartner und Wissenschaft erarbeiten derzeit im Rahmen der Demografiestrategie eine Gemeinsame Erklärung „alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung“.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600
soziale.sicherung@arbeitgeber.de

¹ Bundesagentur für Arbeit (BA), Beschäftigungsstatistik, Zeitreihe über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und Auszubildende sowie geringfügig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, Datenstand Juni 2016, 2017.

² Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2015a.

³ Statistisches Bundesamt, 719.600 unter 3-Jährige am 1. März 2016 in Kindertagesbetreuung, Pressemitteilung Nr. 345 vom 28.09.2016, 2016.

⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, 2015.

⁵ Bertelsmann Stiftung, Ganztagschulen in Deutschland – eine bildungsstatistische Analyse, 2013.

⁶ BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung (Migrationsbericht 2015), 2016.

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.