Demografischer Wandel – bekannte Herausforderungen, neue Gestaltungsmöglichkeiten

Der demografische Wandel stellt unsere Gesellschaft in vielen Bereichen vor Fragen, sei es bei Weiterbildung, Zuwanderung, Sozialversicherung oder Infrastruktur. Mit dem Übergang der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand wird der Mangel an Arbeitskräften immer spürbarer. Längst fehlt es nicht mehr nur an Fachkräften, sondern Mitarbeiter*innen aller Qualifikationsstufen werden händeringend gesucht – sei es in Pflege, Logistik, Industrie oder der öffentlichen Verwaltung. Gleichzeitig ergeben sich auch neue Chancen: Ältere Menschen sind so agil wie nie zuvor und ihre Entscheidungen als Konsument*innen, Erwerbstätige sowie Unternehmer*innen gewinnen für Wirtschaft und Gesellschaft an Bedeutung. Was bedeutet das für die Lebensqualität wie auch die soziale Teilhabe der Älteren? Wie können Wirtschaft und Gesellschaft die Veränderungen durch den demografischen Wandel bewältigen und gestalten?

Karin Haist

Die Babyboomer verändern Wirtschaft und Gesellschaft

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den nächsten Jahren vor allem in der Alterung der Babyboomer, der geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1970, spürbar. Diese Jahre waren besonders kinderreich; nie kamen mit 1,3 Mio. Geburten mehr Kinder in Deutschland zur Welt als 1964. Aus Daten des Statistischen Bundesamts lassen sich viele weitere Entwicklungen entnehmen.

Etwa zwei Generationen nach dem Geburtenhoch von 1964 lag 2022 die Anzahl der Geburten nur noch bei etwa 740 000. Der Tiefstwert war im Jahr 2011 mit nur ca. 662 000 Geburten erreicht. Zwischenzeitliche Trends nach oben sind vor allem dem Nachwuchs der Babyboomer und seit 2016 auch einer erhöhten Zahl von Zuwanderungen geschuldet (vgl. Abb. 1).

Gleichzeitig hat sich seit den 1960er Jahren, der Phase der maximalen Geburtenzahlen, die Lebenserwartung in Deutschland deutlich erhöht. Menschen im Alter von 65 Jahren können heute davon ausgehen, dass sie etwa fünf Jahre länger leben als 65-Jährige Mitte der 1960er Jahre. In realen Zahlen: Einen heute 65-jährigen Mann erwarten noch durchschnittlich 17,6 weitere Jahre und eine Frau im selben Alter 20,9 (vgl. Abb. 2).

DIE ALTERNDE GESELLSCHAFT NIMMT MIT DEN BABYBOOMERN FAHRT AUF

Zusammengenommen bedeutet all das: Der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung wird steigen, gerade durch das Vorrücken der Babyboomer-Jahrgänge ins Rentenalter. Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung prognostiziert einen Anstieg des Anteils der über 65-Jährigen von heute 22 % auf 28 % im Jahr 2040 und auf 30 % im Jahr 2060 (vgl. Abb. 3). Eine andere Zahl, die die Drastik der Veränderung deutlich macht: Schon 2035 wird es rund 20 Mio. Menschen über 67 Jahre geben – heute sind es 16 Mio.

Unabhängig davon, was diese Veränderungen für die Gesellschaft von morgen bedeuten – zum Beispiel die bislang völlig ungelöste Frage, wer die Babyboomer pflegen soll, wenn sie hochaltrig werden –, werden auch heute schon große Verwerfungen deutlich. Die nach und nach aus dem Er-

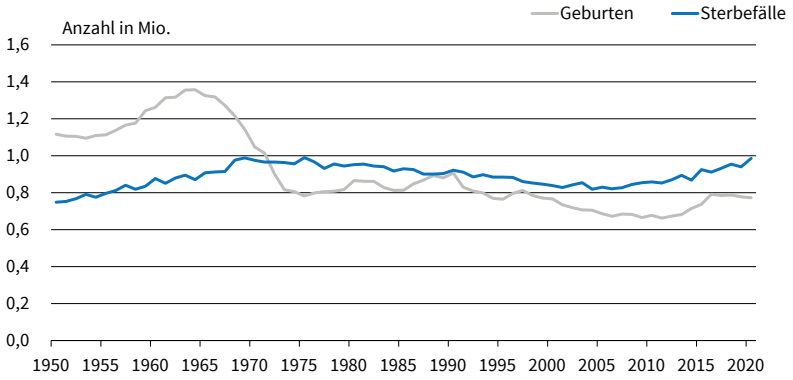
Karin Haist

ist Demografieexpertin bei der Körber–Stiftung.

Foto: Claudia Höhne © Körber–Stiftung

Abb. 1

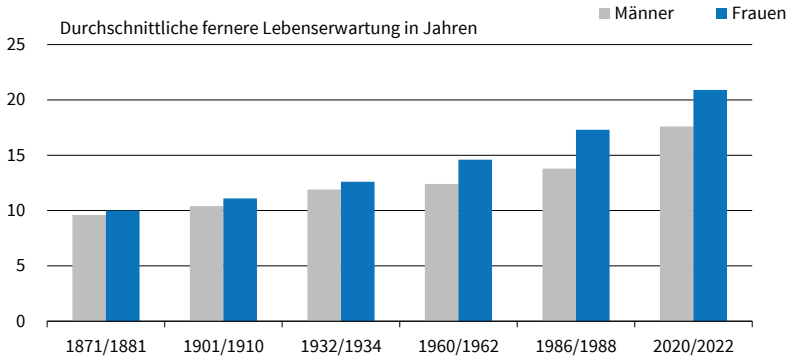
Anzahl der Geburten und Sterbefälle in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt. © ifo Institut

Abb. 2

Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren[a]

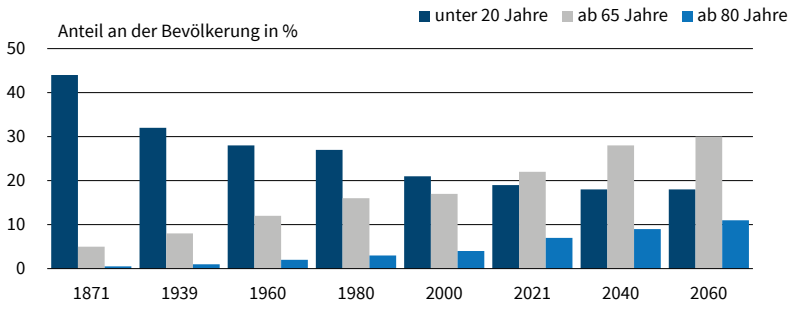


[a] Gebietsstand 1960/1962: früheres Bundesgebiet.

Quelle: Statistisches Bundesamt. © ifo Institut

Abb. 3

Bevölkerung unter 20 Jahren, ab 65 Jahren und ab 80 Jahren[a]



[a] 1871 und 1939 Reichsgebiet, 1960 und 1980 früheres Bundesgebiet und Gebiet der ehemaligen DDR insgesamt, ab 2000 Deutschland, 2040 und 2060: Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder, Variante 2: Moderate Entwicklung der Fertilität, Lebenserwartung und Wanderung.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. © ifo Institut

werbsleben ausscheidenden Babyboomer fehlen dem Arbeitsmarkt – bis 2030 sind es rund 12 Mio. Menschen. Das entspricht knapp 30 % der Erwerbstätigen von 2021. Eine andere zentrale Frage ist die nach den Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Rentensystem, bei dem immer weniger Jüngere die Altersbezüge von immer mehr Älteren sichern sollen.

WER SIND DIE BABYBOOMER UND WIE WERDEN SIE IM ALTER LEBEN?

Die Babyboomer selbst haben schon immer die Erfahrung gemacht, dass ihre Generation eigentlich eine der »zu vielen« war. Sie konkurrierten um Kindergarten-, Ausbildungs- und Studienplätze ebenso wie um berufliche Zugänge. Dennoch haben sich ihnen insgesamt große Lebenschancen eröffnet. Metastudien des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung und der Körber-Stiftung beschäftigen sich mit vielen Aspekten der Generation der Babyboomer (Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2018, 2022).

Die Babyboomer sind Profiteure der Bildungsexpansion seit den 1950er Jahren. Besonders Mädchen eröffneten sich neue Bildungschancen, was ihnen als Frauen später die Chance für unabhängigere Lebensentwürfe und verstärkte Erwerbsbeteiligung ermöglichte.

Mit einer Jugend in den 1970er und 1980er Jahren erlebten die Babyboomer eine Phase relativer Stabilität und Modernisierung der Gesellschaft. Soziale Bewegungen wie die Frauen- und Umweltbewegung nahmen Fahrt auf. Der Wirtschaftsaufschwung nach dem Zweiten Weltkrieg wirkte sich auf die geburtenstarken Jahrgänge positiv aus: Sie sind eine Wohlstandsgeneration mit insgesamt steigendem Einkommen und Lebensstandard. Im Alter wird es aber nicht allen gut gehen – vor allem Menschen mit geringerem Bildungsstand oder nicht durchgängiger Berufstätigkeit sind von Armut bedroht. Das sind beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, die in Teilzeit gearbeitet haben, oder Ostdeutsche mit unterbrochenen Arbeitsbiografien infolge der Wende. Die geburtenstarken Jahrgänge gab es in beiden Teilen Deutschlands.

Die Babyboomer sind eine sozial mobile Generation. Das zeigt sich vor allem am veränderten Familienstand. Der Anteil lediger oder getrenntlebender Menschen ist in dieser Generation höher als in vorigen. Fast ein Drittel der heute 50- bis 65-Jährigen ist allein, geschieden oder verwitwet (vgl. Abb. 4). Für ihre Kinder ist Mobilität auch räumlich selbstverständlicher geworden. Sie leben oft weit entfernt von den Eltern. Und auch das kann Auswirkungen auf die alternden Babyboomer haben. Sie sind von Kontaktarmut und Einsamkeit bedroht.

KOMMUNEN MÜSSEN EINE ALTERSFREUNDLICHE INFRASTRUKTUR ENTWICKELN

Wenn sich mit der Verrentung der Babyboomer der Anteil der Älteren absolut und im Verhältnis zu nachwachsenden Generationen sogar dramatisch erhöht, ist es nicht nur eine staatliche Aufgabe, die Sozialsysteme zu sichern. Das gute Leben des Einzelnen findet vor Ort statt, auf der kommunalen Ebene. Städte und Gemeinden sind die Gestalter des demografischen Wandels und müssen altersfreundlich werden. Die

Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat in ihrem Global Network for Age-Friendly Cities and Communities acht Handlungsfelder einer altersfreundlichen Stadt definiert: Öffentlicher Raum, Mobilität und Wohnen sind demnach die wichtigsten Bereiche einer kommunalen Infrastruktur, die sich auf die Bedarfe Älterer einstellt. Aber auch eine soziale Infrastruktur empfiehlt die WHO: allem voran die Mitgestaltung und Teilhabe älterer Bürger*innen, die Förderung von Engagement, Integration und Antidiskriminierung (World Health Organization 2007).

Barrierefreiheit im öffentlichen Raum und altersgerechte Mobilität sind wichtige Garanten dafür, dass auch eine ältere Bevölkerung am öffentlichen Leben teilhaben kann. Dazu zählen Maßnahmen, wie die Zugänglichkeit von Gebäuden zu sichern, Bürgersteige anzupassen, aber auch eine leichte Wegeführung, Sitzgelegenheiten und öffentliche Toiletten, gute Beleuchtung und Sicherheit im Stadtraum sowie erreichbare öffentliche Verkehrsmittel. Möglichst im Quartier – denn Nahbereich und Nachbarschaft entsprechen dem Bewegungsradius im Alter – muss es Versorgungsangebote geben, Ärzte, Supermärkte, Apotheken oder Geldautomaten. Im ländlichen Raum werden Versorgungsstrukturen immer stärker abgebaut. Alternativ können neue Dorfzentren viele Dienstleistungen unter einem Dach ansiedeln.

Begegnungsräume sind für die alternde Stadtgesellschaft zentral. »Dritte Orte« – wie vom US-amerikanischen Soziologen Ray Oldenburg schon 1989 als Lebensorte neben dem eigenen familiären Umfeld und dem Arbeitsplatz definiert – sind niedrigschwellig, konsumfrei, offen für zwanglose Begegnungen unterschiedlicher Generationen oder Kulturen. Ob Bibliotheken, Soziokulturzentren oder Mehrgenerationenhäuser: Dritte Orte sind gemeinschaftsstiftend und wichtige Pfeiler im Kampf gegen das Zukunftsproblem Alterseinsamkeit. Sogar der virtuelle Raum bietet viel Potenzial für die Begegnung und soziale Kontakte Älterer, zum Beispiel für Menschen mit eingeschränkter Mobilität. »Social Virtual Reality« kann gerade von Älteren genutzt werden. Sie tauchen mit VR-Brillen in virtuelle Räume ein, kommunizieren miteinander, spielen, besuchen Museen oder machen Sport.

AGEING IN PLACE – WIE DIE BABYBOOMER WOHNEN

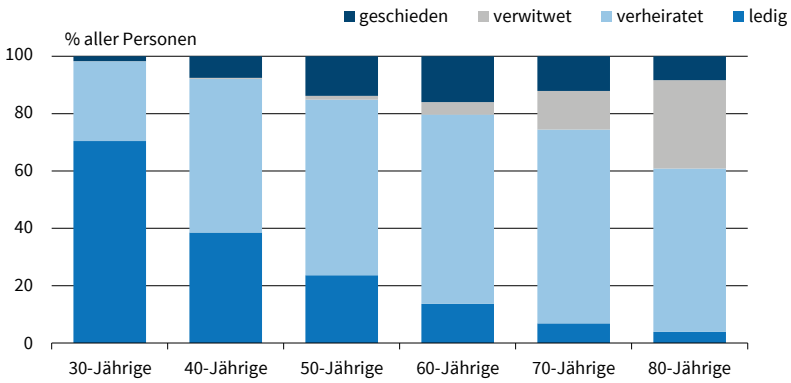
Die Lebensqualität im Alter wird wesentlich davon bestimmt, wie Menschen wohnen. Wie die Generationen vor ihnen wollen das auch die Babyboomer so lange wie möglich selbständig und selbstbestimmt tun. Das definiert der Begriff »Ageing in place« und meint damit, dass Menschen im eigenen Zuhause und Quartier alt werden, in Gemeinschaft, sicher, selbstständig und bequem, unabhängig vom jeweiligen Alter, Einkommen oder von den eigenen Fähigkeiten (Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2022).

Für die Babyboomer-Generation stehen die Aussichten dafür nicht schlecht. Sie wohnt komfortabel. Mehr als die Hälfte lebt im Eigentum (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2023). 2022 lagen bei Miethaushalten mit einer Haupteinkommensperson von 45 Jahren oder älter die Warmmieten je Quadratmeter niedriger als bei Jüngeren. Und auch der Platz, den Personen zur Verfügung haben, steigt mit dem Alter steil an. Während 2022 die Wohnfläche bei Menschen unter 25 Jahren 45,4 Quadratmeter betrug, wohnten 45- bis 65-Jährige auf 54,8 und Menschen über 65 auf durchschnittlich 68,5 Quadratmetern (vgl. Abb. 5). Und so muss es nicht verwundern: Die Babyboomer sind laut Deutschem Alterssurvey von 2017 zu über 90 % mit ihrer Wohnsituation zufrieden (Nowossadeck und Engstler 2017).

Die mit dem Alter steigende Wohnfläche hat mit familiären Veränderungen zu tun: Partner*innen versterben oder die Kinder ziehen aus. Für die Babyboomer hat das große Auswirkungen, denn viele von ihnen sind mit wachsendem Wohlstand in den 1980er oder 1990er Jahren ins Eigenheim gezogen, oft am Stadtrand oder im Speckgürtel der Städte. Als »Suburbanisierer« drohen ihnen im Alter schlechte Anbindung oder sogar Isolation. Fast ein Drittel der Babyboomer geht als Single in die Rente (Statistisches Bundesamt 2023a).

Abb. 4

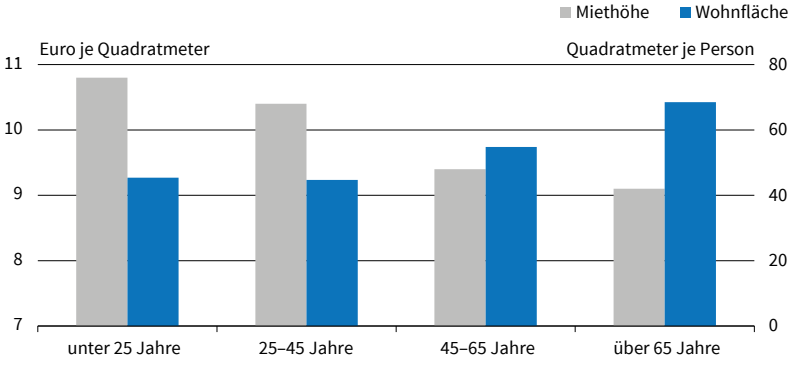
Familienstand nach Alter 2022



Quelle: Statistisches Bundesamt. © ifo Institut

Abb. 5

Miethöhe und verfügbare Wohnfläche nach Alter 2022[a]



[a] Warmmiete; nach Alter des Haupteinkommensbeziehers des Haushalts.

Quelle: Statistisches Bundesamt. © ifo Institut

Die wenigstens Älteren sind auf altersgerechtes und barrierefreies Wohnen vorbereitet. Ein Beispiel: Das Statistische Bundesamt ermittelte, dass 81 % der über 64-Jährigen keinen stufenlosen Zugang zur Wohnung haben (Statistisches Bundesamt 2023b). Alter wird gern verdrängt, dabei müssten die Babyboomer rechtzeitig in den altersgerechten Umbau der eigenen vier Wände investieren, wenn sie dort gut alt werden wollen. Einer Umfrage der Gesellschaft für Immobilienverrentung von 2022 zufolge ist die Bereitschaft gering, im Alter noch einmal umzuziehen, bei Eigentümer*innen wie bei Mieter*innen (Die Gesellschaft für Immobilienverrentung (DEGIV) 2023).

Auch dass viele Wohnungen und Häuser eigentlich zu groß geworden sind – und gleichzeitig Wohnraum für Jüngere und Familien fehlt –, ändert nichts am Wunsch der Babyboomer, im angestammten Wohnumfeld zu bleiben.

DIE POTENZIALE DER NEUEN ALTEN FÜR DIE WOHNWIRTSCHAFT

Wenn »Ageing in Place« also für die Babyboomer das Leitmotiv ihrer Wohnplanung ist, sollte es auch zur Grundlage einer altersgerechten Wohnpolitik und Wohnungswirtschaft gemacht werden. Lokale Plattformen für den Wohnungstausch könnten altersgerechtes Wohnen wie die Wohngerechtigkeit zwischen den Generationen verbessern. Noch stößt die Idee, dass Ältere ihre zu groß gewordenen Wohnungen gegen kleinere tauschen, allerdings auf wenig Interesse. Es ist meist teurer, in neue Mietverträge einzusteigen.

Zukunftsmärkte sind der barrierefreie Umbau von Wohnungen wie auch der des öffentlichen Raums. Und der Einsatz smarter und digitaler Tools vom Smart Home-System mit Sprachsteuerung über KI-gesteuerte Sensoren und Warnsysteme in der Wohnung bis hin zur smarten Stadtbeleuchtung hat gerade erst begonnen. »Smart Ageing« wartet in vielen Bereichen auf innovative Angebote (Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2021).

Neue Altersgenerationen erhöhen auch die Nachfrage nach neuen Wohnformen. Selbstorganisierte Wohnprojekte, Seniorengenossenschaften, Hausgemeinschaften, Mehrgenerationenwohnprojekte oder Cluster-Wohnen sind Alternativen zur Privatwohnung. Und schließlich braucht »Ageing in place« auch im Bereich von Betreuung und Pflege innovative ambulante Dienstleistungen – vom Wäscheservice zu Beginn bis hin zur Pflege. Auch der ländliche Raum sollte im Blick sein. Die Lebensqualität dort ist vor allem mit guten Versorgungsstrukturen und Mobilitätsangeboten verknüpft. Immerhin lebt rund ein Drittel der Babyboomer in Deutschland im ländlichen Raum (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023).

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT BRAUCHEN DIE BABYBOOMER

Insgesamt gilt: Die Babyboomer gehen in der Mehrheit gebildeter, vermögender, abgesicherter, gesünder, fitter und mobiler als alle Generationen vor ihnen ins Alter. Das ist nicht nur eine gute Nachricht für sie selbst. Sie haben auch ihrerseits zum Wohlstand der Gesellschaft und zum Gedeihen der Wirtschaft beigetragen. Laut dem Bevölkerungsforscher Reiner Klingholz eröffneten die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer damit ein »Zeitfenster, in dem sich eine demografische Dividende einfahren lässt« (Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2018).

Die Verrentung der Babyboomer ist bereits verstärkt seit 2018 im Gang. Der Arbeitswelt werden sie nicht nur quantitativ fehlen. Mit ihnen gehen auch Erfahrung und Wissen in die Rente. Sie fehlen als Fach- und Führungskräfte, das Handwerk sucht Nachfolger, der öffentliche Dienst altert und steht in Konkurrenz zur Privatwirtschaft. Längere Lebensarbeitszeiten, verstärkte Zuwanderung und die Mobilisierung stiller Reserven wie z. B. Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit könnten die Schrumpfung des Arbeitsmarkts wenigstens mindern (Hellwagner et al. 2022).

Naheliegender aber ist, dass Arbeitgeber*innen Anreize setzen für die längere Mitarbeit Älterer. Dabei geht es nicht nur um die Befähigung, etwa durch Gesundheitsprävention, sondern auch die Motivation. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, altersgemischte Teams, Teilzeitmodelle und flexible Übergänge in die Nacherwerbsphase sind für viele ältere Arbeitnehmer*innen attraktiv. Ein großer Teil der neuen Alten verbindet mit der Nacherwerbsphase auch keinen »Stillstand« – der Wunsch nach Mitgestaltung und das Bewusstsein der eigenen Kompetenzen geht oft mit einer Bereitschaft zur Arbeit im Alter einher. Nach einer forsa-Befragung der Körber-Stiftung von 2018 war es für zwei Drittel der 50- bis 75-Jährigen vorstellbar, länger als gesetzlich zu arbeiten – wenn die Bedingungen stimmen. Spaß an der Arbeit stand an erster Stelle (Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2018).

Und auch darauf können Wirtschaft und Gesellschaft bauen: Es gibt durchaus einen Gründergeist der Älteren. Soziale Unternehmensgründungen im Alter zeichnet beispielsweise der Zugabe-Preis 50plus der Körber-Stiftung aus (Körber-Stiftung 2022). Die späten Gründer*innen bringen Autist*innen oder blinde Frauen in den Arbeitsmarkt, erfinden Gesundheitsprodukte wie Wäsche für bewegungseingeschränkte Menschen oder bauen ambulante Therapiezentren und Universitäten für Kinder auf. Was ihnen oft fehlt, ist eine Gründerkultur in Deutschland. Wie die junge Startup-Szene suchen auch ältere Gründer*innen Kreditgebende oder Startup-Hubs. Und oft ist sind die Gründer*innen 50plus auch mit einem defizitorientierten

Blick auf das Alter konfrontiert. Dass aber Wirtschaft und Gesellschaft schon im eigenen Interesse auf die Potenziale des Alters setzen sollten und können, wird spätestens die Generation der Babyboomer einfordern – und unter Beweis stellen.

REFERENZEN

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2023), »Siedlungsstruktureller Kreistyp«, verfügbar unter: https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/siedlungsstrukturelle-kreistypen/kreistypen.html.

Die Gesellschaft für Immobilienverrentung (DEGIV) (2023), »Wohnen im Alter: Darum wollen Senioren nicht umziehen«, verfügbar unter: https://www.degiv.de/immobilienverrentung/wohnen-im-alter-darum-wollen-senioren-nicht-umziehen/.

Hellwagner, T., D. Söhnlein, S. Wanger und E. Weber (2022), »Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt«, *IAB-Forum*, 21. November 2022, verfügbar unter: https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/.

Körber-Stiftung (2018), *Aufbruch: Gründergeist und soziale Verantwortung*, verfügbar unter: https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/22391/2018_aufbruch_gruendergeist_und_soziale_verantwortung.pdf.

Körber-Stiftung (2022), *Der Zugabe-Preis*, verfügbar unter: https://koerber-stiftung.de/projekte/zugabe-preis/.

Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2018), *Die Babyboomer gehen in Rente. Was das für die Kommunen bedeutet*, verfügbar unter: https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/22390/2018_die_babyboomer_gehen_in_rente.pdf.

Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2021), *Smart Ageing. Technologien für die altersfreundliche Stadt*, verfügbar unter: https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/22385/2021_smart_ageing.pdf.

Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2022), *Ageing in Place. Wohnen in der altersfreundlichen Stadt. Kommunale Strategien für die Babyboomer-Generation*, verfügbar unter: https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/26258/22xx42_koerber-broschuere-demografie_web_einzelseiten.pdf.

Nowossadeck, S. und H. Engstler (2017), »Wohnung und Wohnkosten im Alter«, In: K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson und C. Tesch-Römer (Hrsg.), Altern im Wandel: zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS), Springer VS, Wiesbaden, 287-300. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12502-8_19.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023), *Wohnen in Deutschland. Zusatzprogramm des Mikrozensus 2022*, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Wohnen/_inhalt.html#_buhdzdj2q.

Statistisches Bundesamt (2023a), *Bevölkerung Deutschlands nach Familienstand und Altersgruppen, verfügbar unter:* https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/familienstand-altersgruppen.html (daraus Berechnung durch das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung).

Statistisches Bundesamt (2023b), »In nahezu jedem dritten Haushalt in Deutschland leben ältere Menschen«, Pressemitteilung vom 28. September 2023, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/09/PD23_N051_12.html.

World Health Organization (2007), *Global Age-Friendly Cities: A Guide*, https://iris.who.int/handle/10665/43755.

Sigrid Ladig, Gisela-Elisabeth Winkler und *Patrick Höppner*

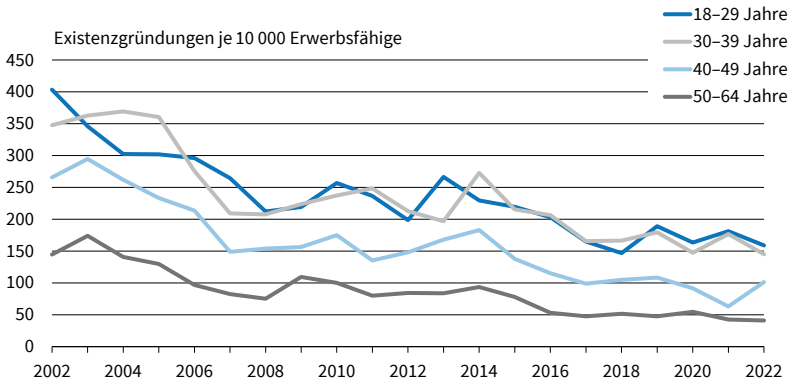
Senior Entrepreneurship – Risiken und Chancen im demografischen Wandel

Die im internationalen Vergleich ohnehin schon recht niedrige Gründungstätigkeit in Deutschland ist in den vergangenen 20 Jahren deutlich zurückgegangen. Zahlen der KfW zeigen, dass vor allem wenige ältere Menschen ein Unternehmen gründen oder den Schritt in die Selbständigkeit wagen (KfW 2023; vgl. Abb. 1). Trotz dieser niedrigeren Gründungsneigung ist aufgrund der absehbaren demografischen Veränderungen in den kommenden Jahren davon auszugehen, dass älteren Gründerinnen und Gründern eine wichtigere Rolle für das Gründungsgeschehen insgesamt zukommen könnte.

Wenn es gelänge, ältere Menschen stärker für die Themen Selbständigkeit und Unternehmensgründung zu sensibilisieren, kann dies auch eine aktive Rolle in der Demografiepolitik spielen (OECD 2021). Denn wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen vorliegen, können sich in der Tat viele ältere Menschen vorstellen, länger als gesetzlich vorgesehen zu arbeiten. Viele wären zudem bereit, nach dem »ersten« Erwerbsleben weiterhin eine hohe gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, in Form von sozialem Engagement, Unternehmertum oder einer Verbindung von beidem (Körber-Stiftung 2018).

Abb. 1

Gründungsintensität nach Alter der Gründerin oder des Gründers



Quelle: KfW-Gründungsmonitor 2023. © ifo Institut

Unternehmen, deren Gründerinnen und Gründer zum Gründungszeitpunkt schon etwas älter waren, scheinen zudem häufig wirtschaftlich erfolgreicher zu sein als solche, deren Gründerinnen und Gründer sehr jung sind. Dies geht zum Beispiel aus empirischer Forschung für die USA hervor (Azoulay et al. 2020). Im Jahr 2013 wurde in den USA jedes zweite Gründungsvorhaben von einer Person über 45 Jahren

initiiert. Besonders gut schneiden die Menschen ab 55 Jahren ab (RKW Kompetenzzentrum 2013). Späte Gründerinnen und Gründer verfügen über einen größeren Erfahrungsschatz; sie können auf eine Vielzahl von Fähigkeiten zurückgreifen, die sie im Laufe ihres längeren Erwerbslebens erworben haben; außerdem sind sie häufig finanziell gut abgesichert (Brixy et al. 2016). Viele Innovationen Älterer, bzw. Ideen für Produkte und Dienstleistungen, auf denen sich eine Unternehmensgründung aufbauen lässt, dürften sogar ohne die vorherige Erwerbs- oder Lebenserfahrung nicht zustande gekommen sein.

Allerdings gibt es auch Faktoren, die ein spätes Gründen erschweren. Wenn Finanzierungslücken bestehen, stehen ältere Gründerinnen und Gründer häufig vor noch größeren Hürden als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Zudem steht eine schlechte Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbsleben potenziellen Gründungen im Weg, denn gerade den rentennahen Jahrgängen fällt überwiegend die Aufgabe zu, angehörige Partnerinnen und Partner oder auch die Eltern zu pflegen.

Einige dieser Aspekte werden im Folgenden anhand des von den beiden Autorinnen Sigrid Ladig und Gisela-Elisabeth Winkler gegründeten Unternehmens Ladig & Winkler GmbH erläutert. Diese Firma bietet die innovative saba Unterwäsche für Menschen mit Bewegungseinschränkung an, die ihnen das An- und Auskleiden erheblich erleichtert. Sie kommt körperbehinderten Personen allgemein und insbesondere Pflegebedürftigen und ihren Pflegerinnen und Pflegern zugute. Selbständig agierende Personen erhalten sich ihre Freiheit im Intimbereich, wodurch ihr Selbstvertrauen gestärkt wird, Patienten erleiden weniger Schmerzen und die Pflegepersonen sparen Kraft und Zeit und schonen ihren Rücken. Sie können Bettlägrige sogar im Bett anziehen, ohne sie anzuheben. Zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung war Sigrid Ladig 69 Jahre und Gisela-Elisabeth Winkler 70 Jahre alt.

GUTE IDEEN, DIE ZU INNOVATIONEN FÜHREN

Im Zuge des demografischen Wandels werden Produkte und Dienstleistungen, die auf die Bedürfnisse der wachsenden Bevölkerungsgruppe der Älteren zugeschnitten sind, voraussichtlich an Bedeutung gewinnen. Gerade auch für unternehmerische Ideen kann dies Potenziale bieten, die sich möglicherweise leichter aus der Sichtweise älterer Menschen erschließen lassen.

Beispiel Pflege: Daten des Statistischen Bundesamts zufolge waren 2021 in Deutschland etwa 5 Mio. Menschen pflegebedürftig – Tendenz steigend. Etwa 80 % wurden im häuslichen Umfeld betreut, überwiegend von Angehörigen und in über der Hälfte der Fälle sogar ohne professionelle Unterstützung durch Pflegedienste oder andere Einrichtungen (VdK 2023). Wie in vielen anderen Bereichen auch, können Personen, die eng in den Pflegealltag einbezogen sind, oft am besten einschätzen, welche Defizite bestehen und welche Ansätze vielversprechend erscheinen. Dies gilt auch allgemeiner – über den Bereich Pflege hinaus – für die sich verändernden Bedürfnisse der wachsenden Bevölkerungsgruppe der Älteren. Hier könnten ältere Personen selbst gefragt sein, unternehmerische Ideen zu entwickeln, die jüngeren Gründerinnen und Gründern möglicherweise schwerer zugänglich sind.

Unternehmerische Ideen älterer Personen führen zu erfolgreichen Innovationen: Unternehmen in Deutschland, die von älteren Menschen gegründet wurden, sind bei der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen überwiegend mit den Unternehmensgründungen über alle Altersgruppen hinweg vergleichbar und bringen ähnlich häufig neue Produkt- und Dienstleistungsideen auf den Markt (vgl. Abb. 2). Neben innovativen Ideen für Produkte und Dienstleistungen sind von Älteren und von Jüngeren gegründete Unternehmen in Deutschland bei der Exportorientierung oder der Wachstumsstärke, bezogen auf das Beschäftigungswachstum, vergleichbar. Insgesamt schätzen ältere Gründerinnen und Gründer ihre selbst wahrgenommenen unternehmerischen Fähigkeiten ähnlich gut ein wie jüngere und gründen ähnlich häufig im Team (OECD 2021).

Bei der Entwicklung von saba Wäsche war die persönliche Pflegeerfahrung ein wesentlicher Antrieb zur Produktidee: »Warum gibt es kein Unterhemd, das vorn geöffnet werden kann?« war die entscheidende Frage von Winkler für die Entwicklung von saba Wäsche. Denn es war aufgrund der starken Spastiken ihres Ehemanns immer schwieriger geworden, ihn an-

Gisela-Elisabeth Winkler

ist Diplom-Mathematikerin. Sie ist Gründerin und Geschäftsführerin der Ladig & Winkler GmbH.

Sigrid Ladig

ist Künstlerin, Schneidermeisterin und Fachlehrerin a.D. Sie ist Gründerin der Ladig & Winkler GmbH.

Patrick Höppner

ist Fachreferent am ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien.

Foto: © Julia Zimmermann

und auszuziehen; es kostete sie viel Zeit und Kraft und zu ihrem großen Kummer musste sie ihm dabei auch Schmerzen bereiten.

Sie suchte im Internet, in Sanitätshäusern, in allen denkbaren Läden, aber vergeblich. Ein entsprechendes Produkt gab es nicht. Deswegen wandte sie sich an ihre Schwester, Sigrid Ladig. Diese nahm die Idee auf, erfand auch die passende Unterhose und so entstand zunächst für den häuslichen Gebrauch ein Prototyp von saba Wäsche. Die neue Wäsche ist im Vorderteil mit senkrechten Teilungsnähten ausgestattet. Sie wird daher nur um den Körper herum gelegt und dann vorn mit Klettverschlüssen geschlossen.

Die begeisterte Reaktion der Pflegerinnen und Pfleger, die den Patienten versorgten, machte den Schwestern klar, dass saba Wäsche nicht nur ihre spezielle Pflegesituation löste. Denn viele Patienten und ihre Pflegerinnen und Pfleger kämpfen mit ähnlichen Problemen. Winkler und Ladig beschlossen, ihnen die vorteilhaften saba Produkte zur Verfügung zu stellen. Tatsächlich gibt es neben Pflegebedürftigen noch viele weitere Personen mit Bewegungseinschränkungen, die von saba Wäsche profitieren können, u.a. Körperbehinderte oder Menschen, die eine Operation im Bewegungsapparat vor sich haben, und wissen, dass sie sich danach nur schwer an- und ausziehen können. Oder ältere Menschen, die unter Arthrosen oder anderen Einschränkungen leiden.

Die Erfinderinnen stellten saba Wäsche der Öffentlichkeit zunächst auf der Erfindermesse iENA in Nürnberg vor. Die Goldmedaille, die sie erhielten, beflügelte sie, das innovative Produkt zur Marktreife zu entwickeln und patentieren zu lassen. Die Wäsche wird seitdem auf ihrem Online-Shop vertrieben.

ÜBERZEUGTE GRÜNDERINNEN UND GRÜNDER

Viele Gründerinnen und Gründer, die sich nach einem »ersten« Erwerbsleben für einen unternehmerischen Neustart im Alter entscheiden, tun dies aus Überzeugung; sie wollen eine Chance ergreifen (Opportunity-Gründungen). In Deutschland erfolgen auch insgesamt wenige Gründungen aus Mangel an Erwerbsalternativen heraus (Necessity-Gründungen). Beides gilt ebenso bei Gründungen durch ältere Personen (RKW Kompetenzzentrum 2018).

Bei vielen Älteren herrscht allerdings das Bedürfnis vor, sich über gesellschaftliches Engagement einzubringen, beispielsweise über die Gründung eines (sozialen) Unternehmens. Besonders bei einem solchen sozialen Unternehmertum Älterer (Senior Social Entrepreneurship) steht die Gemeinwohlorientierung des unternehmerischen Handelns im Vordergrund. Unternehmertum oder andere Formen des Engagements »zwischen« einem ersten Erwerbsleben und dem Ruhestand können dabei mittelfristig bedeutender werden, auch weil mit einer steigender Lebenserwartung klassische Lebensverlaufsmodelle mit einem starren Übergang von einer aktiven Zeit der Berufstätigkeit zu einer passiven Zeit des Ruhestands an Bedeutung verlieren dürften (Körber-Stiftung 2018).

Auch für das unternehmerische Handeln von Ladig und Winkler steht der soziale Nutzen des Produkts im Vordergrund: Die saba Wäsche soll für Gepflegte, Pflegende und Menschen mit körperlichen Einschränkungen im Alltag Erleichterungen bringen. Eine maximale Gewinnorientierung ist dagegen kein vordringliches Anliegen. Das spiegelt sich im Gesellschaftervertrag wider, der bestimmt, dass ein Teil der ausgeschütteten Gewinne an ein gemeinnütziges Unternehmen gehen soll.

Daneben legen die Gründerinnen auch besonderes Augenmerk auf nachhaltige Fertigungsprozesse: Die saba Wäsche wird in Deutschland, in der Region Chemnitz, gefertigt. Auch das hochwertige Bio-Material wird in dieser Gegend hergestellt. Falls die Firma in andere Hände übergeben wird, sollen diese Grundsätze erhalten bleiben.

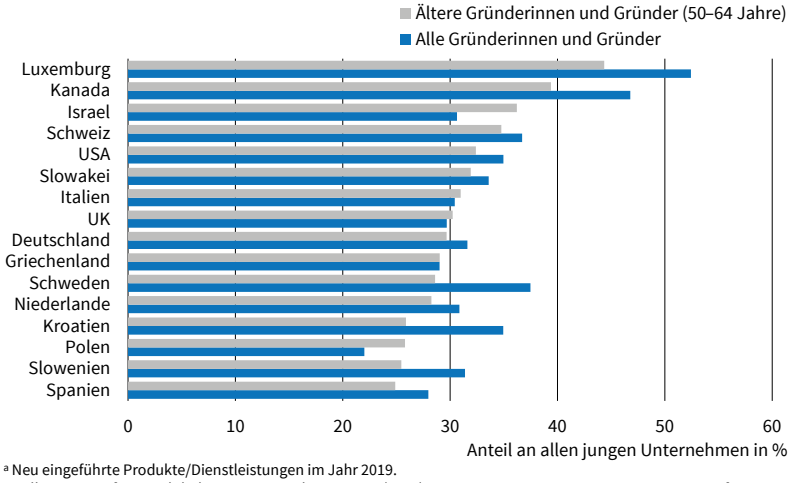
WAS HELFEN KÖNNTE: ÖFFENTLICHES BEWUSSTSEIN UND FÖRDERUNG, ...

In vielen Bereichen des Gründungsprozesses sehen sich jüngere und ältere Gründerinnen und Gründer mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert. Generell gibt es jedoch wenig – insbesondere zugeschnittene – institutionelle Förderung für Ältere bei der Unternehmensgründung; Personen in fortgeschrittenem Alter stellen auch keine »natürliche« Zielgruppe für Fördermaßnahmen dar. Insgesamt könnten auch die politischen Rahmenbedingungen stärker darauf ausgerichtet werden, es Älteren zu erleichtern, ihre unternehmerischen Ideen und Potenziale einzubringen. Dies könnte z. B. durch eine aktive Förderung oder auch durch den Abbau steuerlicher oder sozialversicherungsrechtlicher Hemmnisse geschehen (OECD 2021).

Während unternehmerisches Handeln von Seniorinnen und Senioren sowohl persönlich als auch

Abb. 2

Junge Unternehmen mit neuen Produkten und Dienstleistungen 2020[a]



[a] Neu eingeführte Produkte/Dienstleistungen im Jahr 2019.
Quelle: OECD auf Basis Global Entrepreneurship Monitor (2021).

© ifo Institut

gesamtwirtschaftlich viele Vorzüge hat, ist das allgemeine Bewusstsein für die Möglichkeiten unternehmerischer Betätigung als einer »späten« Karriereentscheidung relativ schwach entwickelt; eine Gründerkultur für Ältere fehlt noch völlig (Körber-Stiftung 2018). Erschwerend kommt hinzu, dass sich über die vergangenen Jahre die ohnehin niedrige Gründungsneigung über alle Altersgruppen hinweg verfestigt und insbesondere die Pandemiezeit besondere Herausforderungen für Unternehmensgründungen bedeutet hat (KfW 2023; Wölfl 2021).

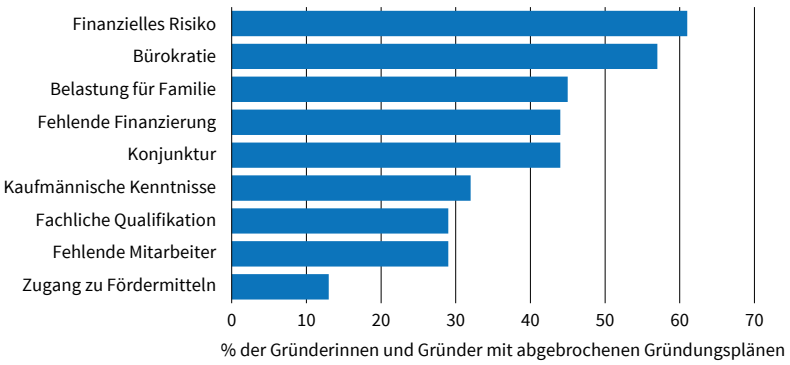
Wichtige weitere Aspekte, die Unternehmensgründungen Älterer erleichtern könnten, wären verbesserte Möglichkeiten zum Austausch älterer Gründerinnen und Gründer untereinander. Hier ist die Körber-Stiftung positiv zu nennen. Sie hat mit ihrem Zugabe-Preis, den sie jährlich an drei Gründer 60+ vergibt, eine Grundlage geschaffen, »späte« Gründungen öffentlich sichtbar zu machen. Außerdem hat sie in einem Symposium begonnen, ihre Preisträgerinnen und Preisträger zu vernetzen.

Daneben können auch Weiterbildungsmöglichkeiten gestärkt werden, um potenzielle Gründerinnen und Gründer mit den wichtigsten Kenntnissen zur Gründung eines Unternehmens vertraut zu machen (Global Entrepreneurship Monitor 2017). Hierzu zählen insbesondere Angebote, um die digitalen Kompetenzen von Älteren zu stärken, zumal digitale Kompetenzen generell für die Arbeitsmarktbeteiligung immer wichtiger werden. Auch über Altersgruppen hinweg sind sie für die Führung eines Unternehmens unabdingbar.

Eine weitere große Herausforderung stellt die Unternehmensnachfolge dar. Eine grundsätzlich im Vergleich zu jüngeren Gründerinnen und Gründern verkürzte Phase unternehmerischer Aktivität bis zum Eintritt in den (wirklichen) Ruhestand rückt Nachfolgeüberlegungen und -planungen stärker in den Vordergrund. Die gegenwärtig für viele inhabergeführte, insbesondere mittelständische Unternehmen schwierige Situation bei Suche von Nachfolgelösungen macht diese Herausforderung nicht leichter (DIHK 2022).

Abb. 3

Wahrgenommene Hemmnisse für gescheiterte Gründungspläne 2022



Quelle: KfW-Gründungsmonitor 2023.

© ifo Institut

Bei der Gründung der Ladig & Winkler GmbH ist den beiden Gründerinnen Hilfe im Rahmen eines Förderprogramms des Berliner Senats zuteil geworden. Gisela-Elisabeth Winkler konnte an einem Crashkurs in Betriebswirtschaftslehre teilnehmen. Außerdem wurde dem Unternehmen für eine gewisse Zeit ein Unternehmensberater zur Seite gestellt. Weiterhin ermöglichte das Bundesministerium für Wirtschaft dem Start-Up die Teilnahme an geeigneten Messen, z. B. Reha-Messe und Altenpflegemesse, so dass es in der Branche ein wenig sichtbar wurde. Ein geeignetes Netzwerk fehlte allerdings.

Viel Anerkennung erhielten die Schwestern zudem durch die Medien. Sowohl Fernsehsender wie MDR, RBB, ZDF und ARD als auch DLF berichteten über die Gründerinnen, Pflegefachzeitschriften, Zeitungen, Zeitschriften und Online-Veröffentlichungen stellten das Produkt und die Schwestern vor. Auch öffentliche Auszeichnungen zeigen Wertschätzung und Hochachtung. Für Gründung im Alter erhielt Sigrid Ladig den Preis »Reife Leistung«, Bayern 2010, und Gisela-Elisabeth Winkler den oben erwähnten Zugabe-Preis der Körber-Stiftung 2022.

Hier zeigt sich die positive Tendenz, Alter nicht mit Unfähigkeit und Gebrechlichkeit zu identifizieren. Es ist zu hoffen, dass sich dieser Trend verstärkt und die produktiven Möglichkeiten von lebenserfahrenen Menschen stärker ins öffentliche Bewusstsein gelangen. Angemerkt sei, dass der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) in Genf am 11. Oktober 2023 eine Resolution zu den Menschenrechten Älterer verabschiedet hat. In dieser Resolution verurteilen die Staaten jede Form von Gewalt gegen und Missbrauch und Vernachlässigung von älteren Menschen. Auch in Deutschland sollte ein stärkeres Augenmerk darauf gerichtet werden, Menschen nicht aufgrund ihres Alters zu diskriminieren.

... ZUGANG ZU FINANZIERUNG ...

Auch in einem der wichtigsten Bereiche, dem Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten, haben Gründungsabsichten Älterer überwiegend (noch) größere Schwierigkeiten als die Jüngerer. Schon altersübergreifend sind finanzielle Risiken und finanzierungsbedingte Probleme für potenzielle Gründerinnen und Gründer häufig die Ursache für den Abbruch von Gründungsplänen (vgl. Abb. 3). Ältere Menschen scheinen es in Deutschland sogar noch deutlich schwerer zu haben, Kredite zu bekommen, wie aus einer vor kurzem erschienen Studie des Hamburger Instituts für Finanzdienstleistungen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hervorgeht (Iff 2023). Für ältere Gründerinnen und Gründer kann es daher erforderlich sein, für die Verwirklichung unternehmerischer Ideen in großem Umfang auf eigene Mittel, eigenes Vermögen oder bereits bestehende Netzwerke zurückzugreifen. Dies dürfte den Anreiz zu gründen überwiegend negativ beeinflussen.

Für das Start-Up Ladig & Winkler GmbH gab es keine Bankkredite. Ladig und Winkler hatten sogar den Eindruck, Banken würden Personen in ihrem Alter generell investitionelle Unterstützung verweigern. Die Schwestern mussten also ihr Unternehmen aus eigenen Mitteln finanzieren. Auch weiterhin sind keine Kredite zu erwarten. So müssen alle Erträge aus den Verkäufen wieder in die Firma eingebracht werden.

Viele Pläne für saba-ähnliche Produkte können aufgrund dieser Finanzierungsbeschränkungen nicht realisiert werden. Das Patent gilt nicht nur für Unterwäsche, sondern auch für Oberbekleidung. In der Ideenschublade warten viele hilfreiche Produkte wie T-Shirts, Haus- und Nachtwäsche, Röcke oder Hosen darauf, Betroffenen das Leben zu erleichtern. Aber es fehlt an Mitteln, diese Ideen umzusetzen. Andererseits fühlen sich die Schwestern immer wieder durch ihre Kunden bestätigt. Deren lobende Zuschriften und bestärkenden Anrufe motivieren sie immer wieder, das Unternehmen fortzuführen.

... UND EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND PFLEGEVERANTWORTUNG

Schließlich lässt sich vielfach eine Erwerbstätigkeit in Voll- oder auch Teilzeit nicht mit Pflegeverantwortung vereinen. Darin spiegelt sich eine bedenkliche Tendenz für die Zukunft. Die Erwerbsbeteiligung pflegender Angehöriger zu stärken, wird daher eine wichtigere politische Aufgabe werden. Rentennahe Jahrgänge und Menschen im Rentenalter sind, bei Pflegebedürftigkeit der Partnerin bzw. des Partners oder auch der Elterngeneration, mit besonderen Herausforderungen konfrontiert: Auf individueller Ebene führt einer Verringerung der Arbeitsmarktbeteiligung zu geringeren Einkommen und Rentenanwartschaften, besonders bei Frauen, die überproportional häufig (häusliche) Pflegeverantwortung wahrnehmen.

Auch gesamtgesellschaftlich führt eine nur unzureichende Möglichkeit, Pflege und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, dazu, dass den Unternehmen Wissen und Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung abhandenkommt. Besonders in Zeiten eines sich zuspitzenden Fachkräftemangels und einer perspektivisch steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen stellt dies eine bedenkliche Entwicklung dar.

Auch Gisela-Elisabeth Winkler konnte die Pflege ihres stark spastischen Ehemanns neben ihrer Berufstätigkeit kaum noch bewältigen. Zunächst schränkte sie deswegen ihre redaktionelle Tätigkeit bei einer mathematischen Zeitschrift ein, später löste sie ihren Arbeitsvertrag auf, weil Beruf und Pflege nicht mehr zu vereinbaren waren.

Eine bessere Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Erwerbstätigkeit kann daher als große politische Aufgabe angesehen werden, besonders um nachteilige Effekte für die Erwerbsbiografie Pflegender abzumildern, aber auch um deren Wissen und Kompetenzen für den Arbeitsmarkt zu erhalten. Sicher ist auch noch viel Potenzial für Ideen – auch unternehmerische – und Lösungen vorhanden, die den Alltag von Pflegenden und Gepflegten verbessern können.

AUSBLICK

Mit den Umwälzungen durch den demografischen Wandel stehen die Chancen gut, dass ältere Gründerinnen und Gründer eine größere Bedeutung für das Gründungsgeschehen insgesamt erlangen. Gesellschaftliche Veränderungen im Zuge des demografischen Wandels und die sich verändernden Bedürfnisse der wachsenden Gruppe der Älteren könnten gerade unternehmerische Innovationen dieser Gruppe selbst veranlassen; besonders auch weil sich solche Ideen möglicherweise einfacher erschließen lassen, als dies für jüngere Gründerinnen und Gründer der Fall ist. Insgesamt bleibt das Potenzial, unternehmerische Chancen über Generationen hinweg zu verbessern und auch den Zugang Älterer zu unternehmerischer Aktivität zu stärken, hoch.

Daneben wird es eine immer wichtigere politische Aufgabe werden, generell die Erwerbsbeteiligung pflegender Angehöriger zu stärken. Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbsleben ist ein wichtiger Aspekt. Hier gilt es, sowohl nachteilige Effekte für die Erwerbsbiografien Pflegender abzumildern, als auch deren Wissen und Kompetenzen für den Arbeitsmarkt zu erhalten. Für die Zukunft erscheinen als mögliche Lösungen: die fortschreitende Digitalisierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Dazu müssten politische Weichen gestellt werden, um einerseits entsprechende Werkzeuge zu entwickeln, andererseits auch Älteren den Zugang dazu zu ermöglichen.

Sicher ist auch noch viel Potenzial für Ideen – auch unternehmerische – und Lösungen vorhanden, die den Alltag von Pflegenden und Gepflegten verbessern können. Mit einer perspektivisch steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen stellt dies eine bedeutende Aufgabe für Politik und Gesellschaft dar.

REFERENZEN

Azoulay, P., B. Jones, D. Kim und J. Miranda (2020), »Age and High-Growth Entrepreneurship«, *American Economic Review: Insights* 2(1), 65-82.

Brixy, U., L. Schürfer, R. Sternberg und J. von Bloh (2016), »Ungenutzte Potenziale bei Frauen und Älteren. Unternehmensgründungen in einer alternden Gesellschaft«, *IAB-Kurzbericht* 27/2016.

DIHK (2022), *DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2022*, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., Berlin.

Global Entrepreneurship Monitor (2017), *Special Topic Report 2016-2017 – Senior Entrepreneurship*, Global Entrepreneurship Research Association, London.

Global Entrepreneurship Monitor (2021), *Special tabulations for the OECD of the Global Entrepreneurship Monitor (GEM) adult population survey for the years 2016 to 2020*, Global Entrepreneurship Research Association, London.

Institut für Finanzdienstleistungen e.V. (Iff)(2023), Altersdiskriminierung bei der Kreditvergabe – Abschlussbericht, Hamburg.

KfW (2023), *KfW-Gründungsmonitor 2023 – Gründungstätigkeit in Deutschland: im Spannungsfeld zwischen Fachkräftemangel und Corona-Blues*, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main.

Körber-Stiftung (2018), *Aufbruch: Gründergeist und soziale Verantwortung – Ergebnisse einer forsa-Umfrage im Auftrag der Körber-Stiftung zum gesellschaftlichen Potenzial der 50- bis 75-Jährigen*, Körber-Stiftung, Hamburg.

OECD (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021 – Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, Paris.

RKW Kompetenzzentrum (2013), *Gründerinnen und Gründer ab dem mittleren Alter: Schlüsselfaktor für die Wirtschaft*, RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V., Eschborn.

RKW Kompetenzzentrum (2018), *Gründerinnen und Gründer 45plus: Senior Entrepreneure folgen dem Trend*, RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V., Eschborn.

Vdk (2023), *VdK-Pflegestudie: Pflege zu Hause – zwischen Wunsch und Wirklichkeit Pflegestudie*, Sozialverband VdK Deutschland e.V., Berlin.

Wölfl, A. (2021), »Corona – Krise oder Chance für Start-ups?«, *ifo Schnelldienst* 74(1), 62-65.

Nicolas Bunde und *Anita Wölfl*

Wie technologieaffin sind ältere Menschen in Deutschland im europäischen Vergleich?

Mit dem Einsatz digitaler Technologien entstehen auch für ältere Menschen neue Möglichkeiten, ihren Alltag selbständig zu gestalten und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. In der Tat sind die Anwendungsmöglichkeiten von digitalen Technologien dabei vielfältig: Sie helfen z. B. älteren Menschen, bis ins hohe Alter noch in ihrer eigenen Wohnung sicher und selbstbestimmt leben zu können. So können etwa KI-basierte Gas-, Strom- oder Wasserzähler den Zählerstand überwachen und bei ungewöhnlichem Verbrauch warnen; Sensoren an Türen und Fenstern können vor Einbruch schützen; eine sensorgestützte Orientierungsbeleuchtung kann Stürze verhindern; smarte Thermostate können automatisch für eine angenehme Temperatur sorgen (Bitkom 2021; Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2021).

Mit zunehmendem Alter wird es für die meisten Menschen auch immer beschwerlicher, sich selbständig außerhalb der eigenen vier Wände zu bewegen. Hier können digitale Technologien helfen, etwas von der Mobilität zurückzugewinnen. So können Mobilitäts-Apps ältere Menschen darüber informieren, welche öffentlichen Verkehrsangebote sie nutzen können, um möglichst barrierearm an ihr gewünschtes Ziel zu gelangen. Digitale Technologien können sogar Bewegungseinschränkungen kompensieren. So werden im Rahmen der geriatrischen Rehabilitation zuweilen technische Lösungen, wie etwa robotische Exoskelette, eingesetzt, die bestimmte Körperteile mit zusätzlicher Bewegungskraft unterstützen (BMFSFJ 2020; Wahl et al. 2021).

Digitale Technologien können auch im Bereich Gesundheit und Pflege einen wichtigen Beitrag liefern. So können digitale Anwendungen wie Wearables helfen, den eigenen Gesundheitszustand oder denjenigen von Angehörigen zu kontrollieren. Zugleich können digitale Technologien in der Telemedizin oder KI-gestützten Diagnostik die Tätigkeit von Ärzt*innen und Pflegenden unterstützen, und spezifische Software kann den organisatorischen Teil der Pfleger*innen vereinfachen, so dass sie der sozialen Betreuung der Patient*innen mehr Zeit widmen können. Digitale Technologien erleichtern außerdem den Austausch von Informationen zwischen Patient*innen, Angehörigen und den unterschiedlichen medizinischen und pflegerischen Fachkräften (Bitkom 2021; BMFSFJ 2020; Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2021).

Schließlich helfen verschiedene digitale Technologien oder Anwendungen den älteren Menschen, weiterhin aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Mit Hilfe von Laptop, Tablet oder Smartphone können sie mit Angehörigen oder Bekannten in Kontakt bleiben, sich Informationen einholen, öffentliche Dienstleistungen in Anspruch nehmen oder etwa auch an Online-Bildungsangeboten teilnehmen. Dies ist gerade für ältere Menschen wichtig, die in ihrer Bewegung eingeschränkt sind oder etwa in ländlichen Regionen leben, in denen das Angebot an Geschäften, Banken, Kulturzentren oder auch Behörden begrenzt ist.

EUROBAROMETER ALS AUFSCHLUSSREICHE INFORMATIONSQUELLE ZUR TECHNOLOGIEAFFINITÄT

Digitale Technologien können ihre Potenziale jedoch nur entfalten, wenn die älteren Personen ein gewisses Maß an Technologieaffinität

Nicolas Bunde

ist Fachreferent am ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien.

Anita Wölfl

ist Fachreferentin am ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien.

mitbringen, d. h., wenn sie dazu bereit sind, solche digitalen Technologien auch zu nutzen. Inwiefern dies der Fall ist, hängt Umfragen zufolge im Wesentlichen davon ab, ob die einzelnen Personen Ziele und Nutzen der jeweiligen technologischen Anwendung kennen und akzeptieren. Zudem hängt es davon ab, wie viel Vertrauen die Personen in die entsprechende Anwendung haben. Ein Aspekt, der besonders in Deutschland in dieser Hinsicht immer wieder hervorgehoben wird, ist die Frage, ob dabei die persönlichen Daten geschützt sind (Falck et al. 2021a).

Aufgrund dieser Faktoren und abhängig von der jeweiligen Technologie liefern empirische Untersuchungen auch eine große Bandbreite an Ergebnissen hinsichtlich der Technologieaffinität von älteren Menschen. So zeigt sich auf der Basis von Eurostat-Daten, dass heutzutage ältere Menschen in Deutschland durchaus täglich im Internet unterwegs sind. Bei den Personen im Alter zwischen 65 und 74 Jahren war dies 2022 bei etwas mehr als 60 % der Personen der Fall, bei den 55- bis 64-Jährigen sogar bei knapp 80 %. Zudem hat diese Bereitschaft in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen: Noch vor zehn Jahren hat nur knapp die Hälfte der damals 55- bis 64-Jährigen und nur knapp ein Viertel der damals 65- bis 74-Jährigen täglich das Internet genutzt.

Aufschlussreiche Informationen zur Technologieaffinität älterer Menschen im europäischen Vergleich liefern die Befragungen im Rahmen des sogenannten Eurobarometers. So wurde etwa in der Sonderbefragung »The Digital Decade« im März 2023 unter anderem die Einstellung der EU-Bürger*innen zu digitalen Technologien abgefragt. Die Befragten sollten dort Einschätzungen zur zukünftigen Bedeutung digitaler Technologien für sich in verschiedenen Lebensbereichen bis zum Jahr 2030 abgeben, im Arbeitskontext, im Gesundheitswesen, in der politischen Teilhabe oder in der generellen Kommunikation mit anderen Menschen.

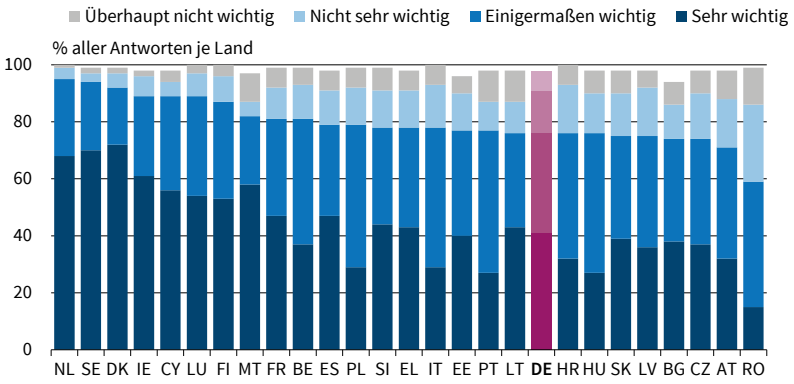
Die Daten des Eurobarometers haben dabei gegenüber anderen Erhebungen eine Reihe von Vorteilen: Sie sind technologieneutral. Es geht dabei um die Einschätzung der Befragten, wie wichtig digitale Technologien generell für sie bis 2030 sein werden, ohne sich dabei auf eine bestimmte Technologie oder technologische Anwendung, also z.B. dem Internet oder dem Mobilfunk, zu beschränken.

Die Daten stehen zudem nicht nur aggregiert zur Verfügung, sondern liegen auch nach unterschiedlichen Kategorien wie Geschlecht, Bildung und – für die vorliegende Analyse von besonderem Interesse – für verschiedene Altersgruppen differenziert vor. Hierdurch wird ein genauerer Blick auf die Einstellungen älterer Personen zu digitalen Technologien sowie der Vergleich zwischen Generationen möglich.

Die Daten betrachten auch die Frage, für welche Zwecke oder Lebensbereiche die Befragten digitale Technologien als wichtig einschätzen. Empirischen Untersuchungen zufolge spielt der Anwendungszweck eine große Rolle für die Akzeptanz einer bestimmten Technologie (Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2021). Dabei können unterschiedliche Ziele oder Einsatzbereiche je nach Altersgruppe durchaus verschieden bedeutend sein – wie sich unter anderem auch im Rahmen dieser Analyse zeigen wird.

Abb. 1

Wie wichtig werden digitale Technologien generell für Ihr Leben bis 2030 sein?



Quelle: Eurobarometer 2023. © ifo Institut

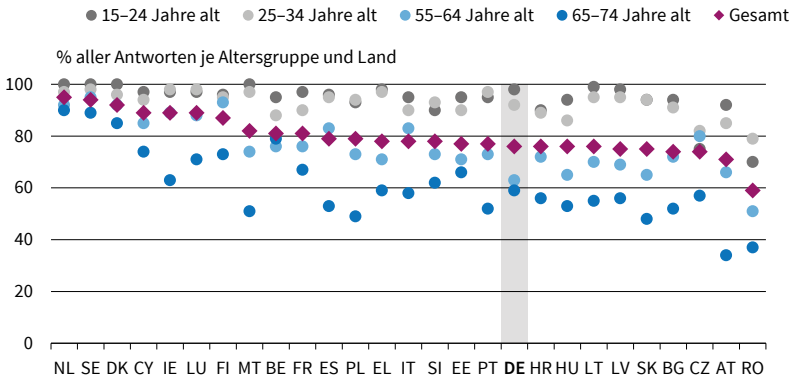
DEUTSCHLAND SCHNEIDET IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH BEI DIGITALAFFINITÄT SCHLECHT AB

Betrachtet man nun – auf Basis des Eurobarometers – zunächst, wie sich die allgemeine Einstellung zu digitalen Technologien verhält, zeigt sich folgendes Bild: Auf die Frage »Wie wichtig werden Ihrer Meinung nach digitale Technologien im Jahr 2030 für Ihr Leben generell sein?« antworten die Befragten in Europa im Jahr 2023 größtenteils zustimmend (vgl. Abb. 1). Digitale Technologien werden von den meisten Befragten als »einigermaßen wichtig« oder sogar »sehr wichtig« erachtet. Das ist wenig überraschend, da die Digitalisierung bereits große Teile des Alltags durchdringt und viele Personen im Arbeitsleben mit digitalen Technologien in Berührung kommen. Durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung in den vergangenen Jahren nochmals einen Schub bekommen und es ist zu erwarten, dass sich diese Tendenz in den kommenden Jahren fortsetzen wird.

Nichtsdestotrotz zeigen sich zwischen den europäischen Ländern deutliche Unterschiede. Während fast alle Befragten in den Niederlanden und in Schweden digitale Technologien für ziemlich oder sehr wichtig halten, sind es in Rumänien mit knapp 60 % vergleichsweise wenige Menschen. Deutschland befindet sich mit einem Anteil von 76 % im unteren Mittelfeld. Verglichen mit den vier anderen großen Volkswirtschaften der EU (Niederlande 95 %, Spanien 79 %, Italien 77 %, Frankreich 81 %) schätzt man in Deutschland die zukünftige Bedeutung von digitaler Technik teils merklich geringer ein. Betrachtet man nur die Anteile derjenigen, die digitale Technologien für sehr wichtig halten, liegt Deutschland mit 41 % etwas unter dem europäischen Durchschnitt.

Abb. 2

Wie wichtig werden digitale Technologien generell für Ihr Leben bis 2030 sein?



Quelle: Eurobarometer 2023. © ifo Institut

ANDERE LÄNDER ZEIGEN: ÄLTERE MENSCHEN SCHÄTZEN DURCHAUS DIGITALE TECHNOLOGIEN

Die Haltung gegenüber digitalen Technologien wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst, darunter Bildung, finanzielle Ressourcen, die Art der Beschäftigung sowie insbesondere auch das Alter. Während jüngere Generationen bereits mit digitalen Technologien aufgewachsen sind, wurden ältere Generationen in einer eher analogen Zeit geprägt, in der die Digitalisierung lediglich eine geringe Bedeutung in der Gesellschaft hatte; ältere Generationen werden daher in der Literatur auch gerne als »Digitale Immigranten« bezeichnet (Wang et al. 2013). Dies spiegelt sich in durchschnittlich geringeren Digitalkompetenzen und tendenziell geringerem Wissen um die Möglichkeiten und Potenziale digitaler Technologien wider. Es ist daher nicht verwunderlich, dass gerade ältere Personen die Bedeutung der Digitalisierung für das eigene Leben geringer einschätzen als jüngere Generationen.

Dies geht aus Abbildung 2 hervor, in der die Zustimmungswerte der EU-27 für mehrere Alterskohorten dargestellt werden, d. h. der Anteil der Befragten, die digitale Technologien als »einigermaßen wichtig« oder »sehr wichtig« für ihr Leben bis 2030 einschätzen. Bei den 25- bis 34-Jährigen bewegen sich die Zustimmungswerte zwischen 79 und 98 %. Auch in Deutschland hält die überwiegende Mehrheit der jüngeren Personen digitale Technologien (zukünftig) für bedeutend. Allerdings gehört Deutschland selbst mit einem Wert von 92 % nicht zu den Spitzenländern.

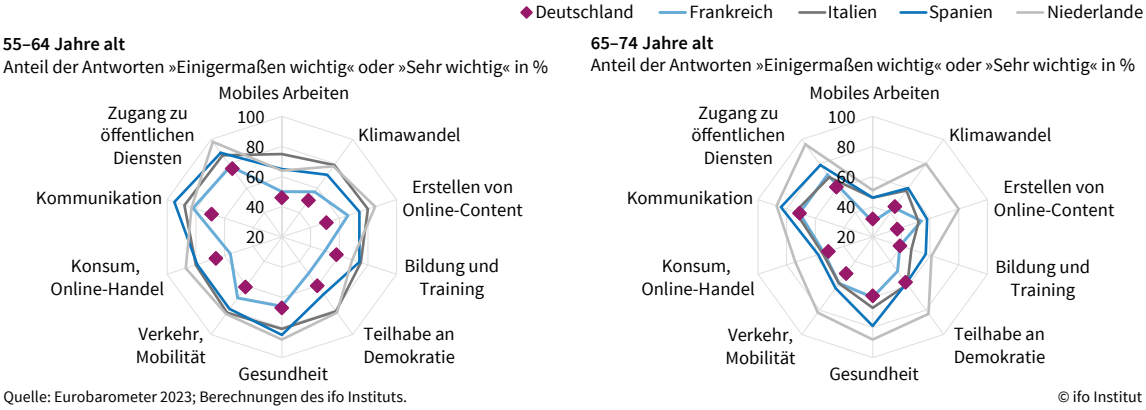
Mit steigendem Alter fallen die Zustimmungswerte länderübergreifend geringer aus. Die 65- bis 74-Jährigen weisen digitalen Technologien erwartungsgemäß die geringste Bedeutung zu. Die große Streuung verdeutlicht jedoch, dass ein höheres Alter nicht notwendigerweise mit einer Geringschätzung digitaler Technologien einhergehen muss. So weisen Länder wie Schweden, Dänemark oder die Niederlande Zustimmungswerte jenseits der 80%-Marke auf. Dies spricht vielmehr dafür, dass man mit dem richtigen Angebot auch die sogenannten »Digitalen Immigranten« vom Nutzen digitaler Technologien überzeugen könnte.

Interessant ist zudem der Vergleich zwischen der Kohorte der jetzigen Rentner*innen, d. h. den heute 65- bis 74-Jährigen, und den heute 55- bis 64-Jährigen. Letztere, zu denen auch ein Großteil der sogenannten Babyboomer gehören, werden ab 2035 eine sehr große Rentengeneration darstellen, mit entsprechenden Herausforderungen für unsere Gesellschaft, sei es in der sozialen Teilhabe, der Gesundheitsversorgung oder der Pflege. Technologie hat hier großes Potenzial, das Leben im Alter zu verbessern. Es ist zu vermuten, dass diese jüngere Gruppe schon um einiges technologieaffiner sein sollten. Denn Vertreter*innen dieser Generation wurden teilweise schon im Rahmen ihres Berufslebens mit digitalen Anwendungen konfrontiert, sei es generell mit der Arbeit am Computer oder später auch mit der Kommunikation über virtuelle Kanäle oder in den Sozialen Medien. Auch sind Smartphones für Babyboomer längst Teil ihres Alltags (mpfs 2022).

In der Tat ist in vielen europäischen Ländern zwischen diesen beiden Altersgruppen bereits ein deutlicher Sprung zu erkennen. Gerade in Ländern mit zurückhaltenden Urteilen bei den ältesten Kohorten wird die Bedeutung von digitalen Technologien generell durch die 55- bis 64-Jährigen bereits deutlich höher eingeschätzt. Bei den Daten zu Deutschland fällt allerdings auf, dass die Einstellungen der beiden

Abb. 3

Wie wichtig werden digitale Technologien für bestimmte Lebensbereiche bis 2030 sein?



Quelle: Eurobarometer 2023; Berechnungen des ifo Instituts. © ifo Institut

älteren Alterskohorten nur vier Prozentpunkte auseinanderliegen und erst die sehr jungen Befragten deutlich höhere Zustimmungswerte aufweisen.

DEUTSCHLAND: DIGITALE TECHNOLOGIEN GERNE FÜR ÖFFENTLICHE DIENSTLEISTUNGEN UND GESUNDHEIT

Neben der allgemeinen Einstellung zu digitalen Technologien, erlauben die Daten des Eurobarometers auch Rückschlüsse auf die Digitalaffinität in verschiedenen Lebensbereichen. Analog zur ersten Frage wurden die Befragten gebeten, die Bedeutung digitaler Technologien für sich in diesen Bereichen im Jahr 2030 zu beurteilen. In Abbildung 3 werden die Zustimmungswerte der 65- bis 74-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen für die fünf größten Volkswirtschaften der EU dargestellt.

Im europäischen Vergleich sind die 65- bis 74-Jährigen in Deutschland in den meisten Lebensbereichen zurückhaltender als ihre Nachbarn. Am ähnlichsten sind ihnen dabei die älteren Personen in Italien und teils auch in Frankreich, wo den digitalen Technologien ebenfalls eine etwas geringere Bedeutung beigemessen wird als etwa in Spanien oder den Niederlanden. Dies entspricht weiteren Ergebnissen, nach denen die Niederlande generell für ihre exzellente digitale Infrastruktur und ihre Offenheit gegenüber Technologien bekannt sind. Dies schlägt sich in den über alle Kategorien hinweg hohen Zustimmungsraten nieder, die dort zudem selbst bei den 65- bis 74-Jährigen hoch ausfallen.

Besonders zurückhaltend sind die 65- bis 74-Jährigen in Deutschland bei der Bedeutung von digitalen Technologien, um auf Online-Inhalte zuzugreifen oder diese zu erstellen. In den anderen großen Volkswirtschaften sind die Zustimmungsraten in dieser Altersgruppe teils deutlich höher. Auffällig ist zudem die geringe Zustimmung (32 %) im Bereich des mobilen Arbeitens. Hier sind die Deutschen allerdings nicht allein; in den Vergleichsländern wird die Bedeutung der Telearbeit ebenfalls verhältnismäßig gering eingeschätzt. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass es sich hierbei um die Gruppe der 65- bis 74-jährigen Personen handelt, die vermutlich zu einem erheblichen Teil im Jahr 2030 bereits im Ruhestand sein werden. Für diese dürften Fragen in Bezug auf die Arbeitsweise daher nicht mehr relevant sein.

Vergleicht man die Werte der Personen im Alter zwischen 65 und 74 Jahren mit denen der 55- bis 64-Jährigen (Babyboomer) erkennt man bei letzteren bereits eine allgemein stärker ausgeprägte Technologieaffinität. Die »jüngeren« Älteren messen besonders den Bereichen Telearbeit, Aus- und Weiterbildung sowie dem Onlinehandel eine deutlich höhere Bedeutung bei als ihre älteren Mitbürger*innen. In Anbetracht des demografischen Wandels sind das gute Nachrichten, denn die größere Offenheit gegenüber Technologien dürfte vielen Babyboomern auch in Zukunft die gesellschaftliche Teilhabe erleichtern – sei es im Arbeitskontext, in der Gesundheitsversorgung oder im Weiterbildungsbereich, bei dem Onlineformate in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen haben.

Gemessen an den anderen großen Volkswirtschaften sind zwar selbst die 55- bis 64-Jährigen in Deutschland immer noch relativ zurückhaltend. In manchen Bereichen sind jedoch auch bei ihnen hohe Zustimmungswerte zu erkennen. So zeigt sich, dass 76 % der 55- bis 64-Jährigen den digitalen Zugang zu öffentlichen Leistungen zukünftig für wichtig halten. Dies deutet auf ein wachsendes Interesse älterer Bürger*innen hin, öffentliche Leistungen vermehrt digital in Anspruch nehmen zu wollen. Mit Blick auf eine alternde Gesellschaft bieten digitale öffentliche Leistungen einige Vorteile, etwa den Abbau von Zugangsbarrieren, die Vermeidung von Behördenbesuchen oder die flexiblere Bereitstellung von Informationen. Auf Seiten der Behörden können Abläufe beschleunigt und knappes Personal entlastet werden.

Mehr als zwei Drittel der Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren sehen in digitalen Technologien ein großes Potenzial, auch im Alter noch mit anderen Menschen in Verbindung zu bleiben. Besonders bei den jüngeren Generationen lösen digitale Kommunikationswege und soziale Netzwerke zunehmend »klassische« Kommunikationskanäle wie das Telefon ab. Die Bereitschaft, diese Kanäle zu nutzen, gibt den Älteren die Möglichkeiten, mit Verwandten und Freunden in Verbindung zu bleiben. Aber auch im Arbeitskontext gehören digitale Kommunikationskanäle zunehmend zur Grundvoraussetzung. Für Personen, die länger erwerbstätig bleiben wollen oder im Alter eine neue berufliche Herausforderung suchen, ist dieser Aspekt daher besonders wichtig.

Interessanterweise fallen die Zustimmungswerte der 55- bis 64-Jährigen im Bereich der Gesundheitsfürsorge in Deutschland mit 67 % ebenfalls relativ hoch aus, obwohl es sich hier um ein aus Datenschutzsicht besonders sensibles Thema handelt. Dies spricht ebenfalls für eine grundsätzliche Aufgeschlossenheit gegenüber neuen digitalen Möglichkeiten. Angesichts des Personalmangels in der Pflege und der schlechteren medizinischen Versorgung in ländlichen Gebieten dürften technologische Ansätze weiter an Bedeutung gewinnen. Deren Verbreitung hängt maßgeblich von einer ausreichenden Bereitschaft in der Bevölkerung ab, solche Technologien zu nutzen. Die größere Aufgeschlossenheit jüngerer Generationen dürfte den breiteren Einsatz solcher Technologien künftig erheblich erleichtern.

WICHTIG: GUTE DIGITALE INFRASTRUKTUR, NUTZUNGSFREUNDLICHE ANGEBOTE UND DIGITALE KOMPETENZEN

Insgesamt zeigt sich, dass ältere Menschen in Deutschland im Vergleich mit älteren Menschen in anderen

großen Volkswirtschaften der EU eine geringere Digitalaffinität aufweisen, was sich mit früheren empirischen Erhebungen oder Analysen deckt (Acatech und Körber-Stiftung 2019). Beim Blick auf die Altersgruppen kann bei den 55- bis 64-Jährigen gegenüber den 65- bis 74-Jährigen bereits eine etwas höhere Digitalaffinität festgestellt werden. Dies eröffnet zusätzliche Spielräume im Umgang mit dem demografischen Wandel. Die Ergebnisse verdeutlichen aber auch, dass Deutschland generell noch Potenzial hat, seine Bürger*innen und insbesondere die älteren Menschen für digitale Technologien zu begeistern.

Hierzu sind drei Aspekte essenziell: Eine leistungsfähige digitale Infrastruktur, zu der auch ältere Menschen Zugang haben; technologische Angebote oder Anwendungen, die hinsichtlich ihrer Benutzerfreundlichkeit auf ältere Menschen ausgerichtet sind; sowie die Vermittlung digitaler Fähigkeiten. Wie sich unter anderem in den Daten des Eurobarometers zeigt, ist die Digitalaffinität in Ländern mit hohem generellen Digitalisierungsgrad und einer sehr guten digitalen Infrastruktur generationenübergreifend (tendenziell) höher ausgeprägt. Es erscheint daher plausibel, dass eine bessere Verfügbarkeit digitaler Leistungen auch Ältere von den Vorzügen der Digitalisierung überzeugen kann, da so mehr Chancen bestehen, gute Erfahrungen mit digitalen Technologien zu machen (Falck et al. 2021b).

Hierfür ist zuerst einmal die entsprechende digitale und Mobilfunk-Infrastruktur, wie Breitbandinternetzugang oder mobile Netzabdeckung, nötig. In den Niederlanden oder Schweden wurden diese bereits früher und konsequenter als in Deutschland ausgebaut (Europäischer Rechnungshof 2018; Europäische Kommission 2021). In Deutschland wurde der Ausbau jedoch in den vergangenen Jahren ebenfalls vorangetrieben, wodurch auch im ländlichen Raum – in dem der Anteil älterer Bewohner besonders hoch ist – der Zugang zu digitaler und Mobilfunk-Infrastruktur verbessert werden konnte (Goldbeck et al. 2021).

Neben der grundlegenden Infrastruktur spielen auch das Angebot von digitalen Leistungen oder Anwendungen und deren Benutzungsfreundlichkeit eine wichtige Rolle (Bitkom 2021). Während in der Privatwirtschaft digitale Leistungen und Kommunikationswege inzwischen sehr verbreitet sind, hinkt der öffentliche Sektor bei diesen, besonders in Deutschland, hinterher. In Ländern wie Finnland oder den Niederlanden ist das E-Government dagegen relativ weit entwickelt. In Finnland sind mehr als 90 % der öffentlichen Dienste online verfügbar und werden durch eine einheitliche elektronische Identifikationsnummer ermöglicht (Europäische Kommission 2022).

In diesen Ländern ist zudem die Barrierefreiheit von E-Government-Services deutlich besser als in Deutschland. Während in den Niederlanden 44 % der öffentlichen Webseiten die geprüften Kriterien zur Barrierefreiheit von Online-Dienstleistungen erfüllen, sind es in Deutschland nur 17 % (Europäische Kommission 2022). Gerade in Bezug auf ältere Nutzer*innen ist der Aspekt der Barrierefreiheit relevant, damit diese überhaupt von digitalen Leistungen profitieren können.

Schließlich hängt Technologieaffinität nicht zuletzt von digitalen Fähigkeiten der älteren Menschen ab. Ohne zumindest grundlegende Kenntnisse über die Bedienung sowie ein Verständnis für die Folgen der Techniknutzung sind Berührungsängste oder gar Ablehnung nicht verwunderlich. Dementsprechend weisen empirische Studien auf einen Zusammenhang zwischen digitalen Fähigkeiten und der Einstellung gegenüber Technologien hin.

So zeigten sich in den Daten des Technikradars diejenigen Länder am aufgeschlossensten gegenüber der Digitalisierung, deren Bürger*innen sich selbst für kompetent im Umgang mit digitalen Technologien hielten (Acatech und Körber-Stiftung 2019). Besonders hoch war das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bei den Personen aus Dänemark, Schweden und den Niederlanden, während sich die Einschätzung derjenigen aus Deutschland im Mittelfeld bewegte. Bei älteren Personen fiel die Selbsteinschätzung allgemein niedriger aus. Ein geringeres Technikverständnis geht dabei mit einer größeren Technikskepsis und Ängsten wie etwa vor Datenmissbrauch einher.

Falck et al. (2022) haben die grundlegenden Digitalfähigkeiten älterer Menschen (55 bis 65 Jahre) in den OECD-Ländern analysiert. Ihre Untersuchung basiert dabei auf Testergebnissen des OECD-Programms zur internationalen Bewertung von Kompetenzen Erwachsener (PIAAC). Auch hier treten die Länder Schweden, Niederlande und Dänemark als führende europäische Länder hervor. Dort ist der Anteil von Menschen mit grundlegenden Digitalkompetenzen relativ zur Gesamtbevölkerung am größten. Gleichzeitig handelt es sich um Länder, in denen die Älteren digitalen Technologien sehr positiv gegenüberstehen.

Möchte man die Technologieaffinität älterer Menschen erhöhen, scheint es daher geboten, deren digitale Fähigkeiten konsequenter zu stärken. Personen, die sich im digitalen Umfeld souverän bewegen und mit dem technologischen Wandel schritthalten, werden eher bereit sein, die sich ihnen bietenden Möglichkeiten zu nutzen. Aktuell existieren bereits eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten; diese richten sich jedoch nicht immer an ältere Zielgruppen (BMFSFJ 2020). Es ist daher wichtig, die Angebote zur digitalen Kompetenzentwicklung in diesem Bereich auszuweiten und auch die Anreize für Unternehmen zu erhöhen, ihre älteren Mitarbeiter*innen mitzunehmen (Falck et al. 2022).

REFERENZEN

Acatech und Körber-Stiftung (2019), »TechnikRadar 2019. Was die Deutschen über Technik denken«, verfügbar unter: https://www.acatech.de/publikation/technikradar-2019/download-pdf?lang=de.

Bitkom (2021), »Digitale Lösungen für das Wohnen im Alter«, verfügbar unter: https://www.bitkom.org/sites/main/files/2021-11/24.11.2021-info-broschure-digitale-losungen-fur-das-wohnen-im-alter.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020), »Ältere Menschen und Digitalisierung. Erkenntnisse und Empfehlungen des Achten Altersberichts«, verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/159704/3dab099fb5eb39d9fba72f6810676387/achter-altersbericht-aeltere-menschen-und-digitalisierung-data.pdf.

Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (mpfs) (2022), »SIM-Studie 2021, Senior*innen Information, Medien Basisuntersuchung zum Medienumgang älterer Personen ab 60 Jahren in Deutschland«, verfügbar unter: https://www.lfk.de/fileadmin/PDFs/Publikationen/Studien/SIM-Studie/sim-studie-2021.pdf.

Europäische Kommission (2021), »Study on National Broadband Plans in the EU-27«, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/80144.

Europäische Kommission (2022), »eGovernment Benchmark 2022, Background Report. Synchronising Digital Governments«, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/88516.

Europäische Kommission (2023), »The Digital Decade. Special Eurobaromter 532«, verfügbar unter: https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2959.

Europäischer Rechnungshof (2018), »Der Breitbandausbau in den EU-Mitgliedstaaten: Trotz Fortschritten werden nicht alle Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht«, verfügbar unter: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR18_12/SR_BROADBAND_DE.pdf.

Falck, O., N. Czernich, C. Pfaffl, F. Ruthardt und A. Wölfl (2021a), »Benchmarking Digitalisierung in Deutschland«, ifo Studie, München, verfügbar unter: https://www.ifo.de/publikationen/2021/monographie-autorenschaft/benchmarking-digitalisierung-deutschland.

Falck, O., A. Heimisch-Roecker und S. Wiederhold (2021b), »Returns to ICT skills«, *Research Policy* 50(7), 104064.

Falck, O., V. Lindlacher und S. Wiederhold (2022), »Elderly Left Behind? How Older Workers Can Participate in the Modern Labor Market«, *EconPol Forum* 23(5), 16-19.

Goldbeck, M., V. Lindlacher und S. Schwarz (2021), »Funkloch Deutschland? Der Ausbau der mobilen Datennetze in den letzten zehn Jahren«, *ifo Schnelldienst* 74(11), 29-33, verfügbar unter: https://www.ifo.de/publikationen/2021/aufsatz-zeitschrift/funkloch-deutschland-der-ausbau-der-mobilen-datennetze-den

Körber-Stiftung und Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2021), »Smart Ageing – Technologien für die altersfreundliche Stadt«, verfügbar unter: https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/164-Smart_Age/Broschuere_Demografie-Symposium_Smart-Ageing.pdf

Wahl, H.-W., K. Mombaur und A. Schubert (2021), »Robotik und Altenpflege: Freund oder Feind?«, *Pflegezeitschrift* (74), 62–66.

Wang, Q., M.D. Myers und D. Sundaram (2013), »Digital Natives und Digital Immigrants - Entwicklung eines Modells digitaler Gewandtheit«, *Wirtschaftsinformatik* 55(6), 409–420.

Oliver Falck, Valentin Lindlacher und *Simon Wiederhold*

Abgehängte Ältere? Wie ältere Arbeitskräfte am modernen Arbeitsmarkt teilhaben können*

In ihrer Rede zur Lage der Union 2021 kündigte die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, an, dass »die EU in 5G und Glasfaser investieren wird. Aber ebenso wichtig sind Investitionen in digitale Kompetenzen«. In der Tat hat die bis 2026 laufende Aufbau- und Resilienzfazilität der EU beträchtliche Mittel für die Überwindung der digitalen Kluft vorgesehen. Mit dieser wird der Tatsache Rechnung getragen, dass der EU nicht nur IKT-Spezialist*innen fehlen, sondern dass auch viele Europäer*innen nicht über ausreichende digitale Fähigkeiten verfügen, um in der heutigen Gesellschaft und auf dem heutigen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Viele Beobachter*innen argumentieren, dass insbesondere älteren Arbeitnehmer*innen digitale Fähigkeiten fehlen, sie häufiger unter Computerangst leiden und ein geringeres Selbstvertrauen im Umgang mit Computern zeigen (Czaja et al. 2006). Dieser Mangel an Fähigkeiten beeinträchtigt ihre Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität in einer sich technologisch schnell verändernden Welt. Da die Gesellschaft in den Industrieländern immer älter wird, ist es zu einer zentralen Herausforderung geworden, ältere Arbeitnehmer*innen mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um auf dem Arbeitsmarkt aktiv und produktiv zu bleiben.

In diesem Beitrag dokumentieren wir zunächst, inwieweit es den OECD-Ländern gelingt, Arbeitnehmer*innen verschiedener Altersgruppen mit digitalen Grundkenntnissen auszustatten. Wir konzentrieren uns auf Arbeitnehmer*innen im Alter von 55 bis 65 Jahren und zeigen dann die Folgen unzureichender digitaler Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt auf. Diese Erkenntnisse basieren zwar auf einfachen Korrelationen auf Länderebene, aber die Stärke der Beziehungen deutet eindeutig darauf hin, wie wichtig es ist, Schulungsmöglichkeiten für digitale Kompetenzen anzubieten, insbesondere für ältere Generationen. Wir zeigen, dass ältere Arbeitnehmer*innen in Ländern mit mehr Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz systematisch höhere digitale Kompetenzen besitzen. Unsere Analyse stützt sich auf Daten des OECD-Programms PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). Die wichtigsten Vorteile dieser Daten sind die internationale Vergleichbarkeit der Bewertung digitaler Fähigkeiten und die bereitgestellten umfassenden Hintergrundinformationen zu den Arbeitsmarktergebnissen für Erwachsene bis 65 Jahre.

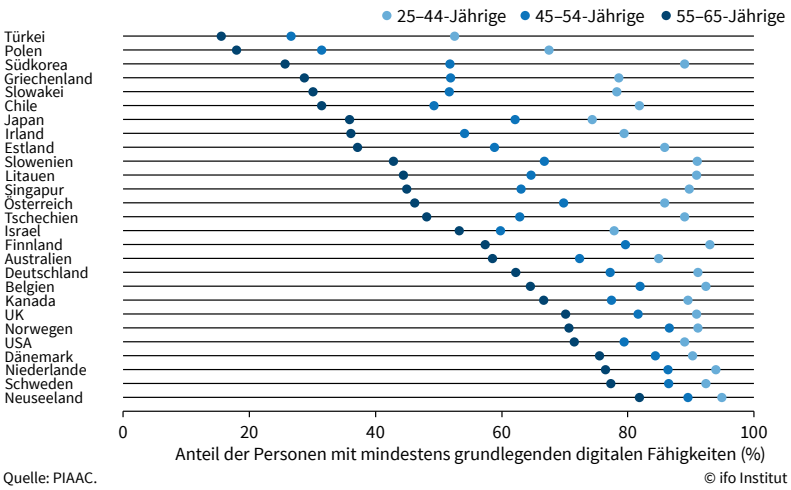
GROSSE UNGLEICHHEITEN BEI DEN DIGITALEN FÄHIGKEITEN

PIAAC bietet eine Bewertung der Problemlösungskompetenz von Erwachsenen in technologiegeprägten Umgebungen. Diese Kompetenz bezeichnen wir als

* Dieser Beitrag ist zuerst in englischer Sprache unter dem Titel »Elderly Left Behind? How Older Workers Can Participate in the Modern Labor Market« in *EconPol Forum* 23(5), 16-19, CESifo, Munich, 2022 erschienen.

Abb. 1

Digitale Grundkenntnisse nach Land und Altersgruppe



Quelle: PIAAC. © ifo Institut

digitale Fähigkeiten. Wir verwenden Umfragedaten aus den 27 Ländern, die zwischen 2011 und 2015 an der PIAAC-Bewertung digitaler Fähigkeiten teilgenommen haben. Alle Teilnahmeländer sind Industrieländer, hauptsächlich aus der OECD.

Im Folgenden konzentrieren wir uns darauf, ob eine Person zumindest über einige grundlegende digitale Fähigkeiten verfügt, d. h. ob sie in der Lage war, an den computergestützten PIAAC-Untersuchungen teilzunehmen. Es gibt drei Gründe, warum Personen nicht über hinreichend gute digitale Fähigkeiten für eine Teilnahme verfügen können (siehe Falck et al. 2021): (i) Personen hatten keine vorherige Computererfahrung; (ii) Personen haben einen elementaren Computertest nicht bestanden, in dem grundlegende digitale Kompetenzen wie die Verwendung einer Tastatur/Maus oder das Scrollen durch eine Webseite geprüft wurden; (iii) Personen haben sich geweigert, an der computergestützten Kompetenzbewertung teilzunehmen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit verwenden wir im weiteren Verlauf des Beitrags den Begriff »Personen mit grundlegenden digitalen Fähigkeiten« anstelle von »Personen mit mindestens grundlegenden digitalen Fähigkeiten«.

Abbildung 1 zeigt den Anteil der Personen mit digitalen Grundkenntnissen in einem jeweiligen Land für drei Altersgruppen: 25 bis 44, 45 bis 54 und 55 bis 65 Jahre. Wir beobachten in allen Ländern klare Altersunterschiede bei den digitalen Grundkenntnissen: Die jüngste Gruppe hat immer den höchsten Anteil an Personen mit digitalen Grundkenntnissen, während die älteste Gruppe immer den niedrigsten Anteil aufweist. Im Durchschnitt aller Länder beträgt der Unterschied im Anteil der Personen mit digitalen Fähigkeiten zwischen der jüngsten und der ältesten Altersgruppe 35 Prozentpunkte. Da in der Erhebung nur Erwachsene bis 65 Jahre erfasst sind, ist es wahrscheinlich, dass die Kluft noch größer ist, wenn man Personen über 65 Jahre berücksichtigt.

Die Länder unterscheiden sich in erheblichem Maße in Bezug auf die Kluft der digitalen Fähigkeiten zwischen der jüngsten und der ältesten Altersgruppe (vgl. Abb. 2). Es überrascht nicht, dass Länder, die erfolgreicher dabei sind, jüngere Arbeitskräfte mit digitalen Fähigkeiten auszustatten, auch tendenziell höher qualifizierte Arbeitskräfte in der älteren Generation aufweisen: Im Vereinigten Königreich, in Norwegen, den Niederlanden, den USA, Schweden, Dänemark und Neuseeland liegt der Anteil der Personen mit grundlegenden digitalen Fähigkeiten in der jüngsten Altersgruppe bei über 90 %. Der Abstand zur ältesten Gruppe beträgt hier nur 13 bis 20 Prozentpunkte. Eine beträchtliche Anzahl von Ländern weist jedoch große Ungleichheiten bei den digitalen Fähigkeiten nach Altersgruppen auf. Am auffälligsten ist dies in Südkorea, wo fast 90 % der jüngeren Arbeitnehmer*innen, aber weniger als 30 % der älteren über digitale Grundkenntnisse verfügen, was zu einer Qualifikationslücke von 60 Prozentpunkten führt. Andere Länder, in denen die jüngste und die älteste Altersgruppe über sehr ungleiche digitale Grundkenntnisse verfügen, sind Singapur und viele mittel- und osteuropäische Länder wie Slowenien, Litauen und die Tschechische Republik.

Über die drei betrachteten Altersgruppen hinweg sind die länderspezifischen Unterschiede beim Anteil der Personen mit digitalen Grundkenntnissen in der

Prof. Dr. Oliver Falck

leitet das ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien und ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Innovationsökonomik, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Jun.-Prof. Dr. Valentin Lindlacher

ist Inhaber der Juniorprofessur für Volkswirtschaftslehre, insb. Internationale Wirtschaftspolitik, an der TU Dresden.

Prof. Dr. Simon Wiederhold

ist Senior Research Advisor der Abteilung »Strukturwandel und Produktivität« am Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle und Professor für Arbeitsmarktökonomik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

ältesten Altersgruppe bei weitem am größten. Während in der Türkei und in Polen nicht einmal ein Fünftel der ältesten Altersgruppe über digitale Grundkenntnisse verfügt, liegt der Anteil in Neuseeland, Schweden, den Niederlanden und Dänemark bei über drei Vierteln. Im Allgemeinen verfügen Menschen in reicheren Ländern über bessere digitale Grundkenntnisse. Dies gilt jedoch nicht für die sehr reichen asiatischen Länder, insbesondere Südkorea und Japan, in denen der Anteil der Personen mit digitalen Grundkenntnissen in der ältesten Altersgruppe bei unter 40 % liegt.

DIGITALE FÄHIGKEITEN SIND WICHTIG FÜR DEN ARBEITSMARKTERFOLG ÄLTERER MENSCHEN

Im weiteren Verlauf des Beitrags konzentrieren wir uns auf Personen im Alter von 55 bis 65 Jahren. Anhand von Unterschieden über Länder hinweg untersuchen wir, ob der Arbeitsmarkterfolg älterer Menschen systematisch mit ihren digitalen Fähigkeiten zusammenhängt. Dabei stützen wir uns auf die umfangreichen PIAAC-Informationen zum Beschäftigungsstatus, zum Stundenlohn und zum Abstraktionsgrad der Aufgaben im Rahmen der beruflichen Tätigkeit von Arbeitnehmer*innen.[1]

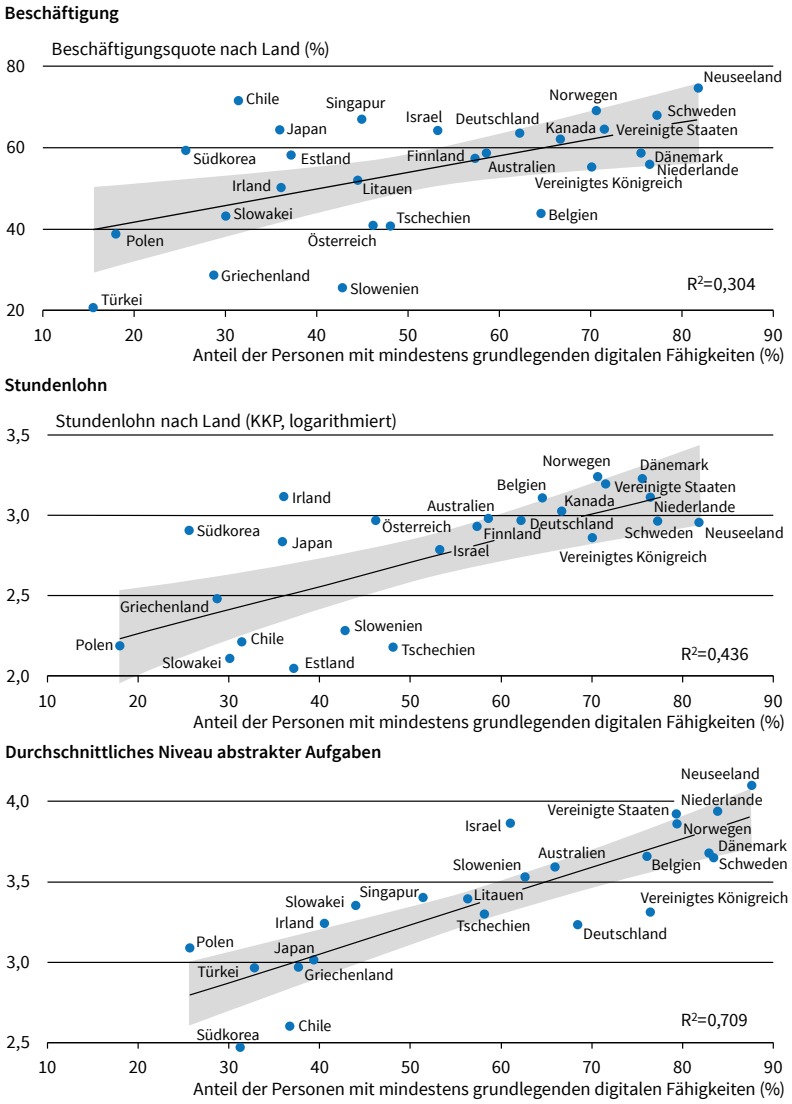
Digitale Fertigkeiten und Beschäftigung älterer Menschen

Wir beginnen mit einer Bewertung der Beziehung zwischen digitalen Fähigkeiten und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen. Ihre Beschäftigungsaussichten sind in Ländern, in denen diese Arbeitnehmer*innen über bessere digitale Grundkenntnisse verfügen, systematisch höher (oberes Feld von Abb. 2). Der Anteil älterer Arbeitnehmer*innen mit digitalen Grundkenntnissen in einem Land erklärt bis zu 30 % der internationalen Unterschiede bei den Beschäftigungschancen älterer Menschen. Interessante Ausreißer sind Chile, Japan, Singapur und Südkorea, wo ältere Arbeitnehmer*innen trotz geringer digitaler Grundkenntnisse relativ gute Beschäftigungschancen haben. Ältere Menschen in Ländern wie Österreich, der Tschechischen Republik oder Belgien haben für das Niveau ihrer digitalen Fähigkeiten eher geringe Beschäftigungschancen. Die Beschäftigungschancen älterer Menschen in süd- sowie mittel- und osteuropäischen Ländern wie der Türkei, Griechenland und Slowenien sehen dagegen unabhängig von ihren digitalen Fähigkeiten düster aus.

[1] Die Stundenlöhne basieren auf Kaufkraftparitäten und schließen Selbständige aus. PIAAC-Daten enthalten keine Angaben zu den Stundenlöhnen in Singapur und der Türkei, so dass sich die Zahl der Länder im mittleren Feld von Abbildung 2 auf 25 reduziert (siehe Hanushek et al. (2015) für weitere Einzelheiten zu den Lohndaten in PIAAC-Untersuchungen). Das Maß für den Abstraktionsgrad berufsbezogener Aufgaben stammt von Goos et al. (2014) und umfasst Management- und Interaktionsaufgaben sowie mathematische und formale Tätigkeitsschwerpunkte. PIAAC-Daten umfassen keine beruflichen Informationen auf der zweistelligen ISCO-Ebene für Österreich, Kanada, Estland und Finnland, so dass sich die Zahl der Länder im unteren Feld von Abbildung 2 auf 23 reduziert.

Abb. 2

Digitale Grundkenntnisse und Arbeitsmarktergebnisse, 55–65-Jährige



Anmerkung: Der grau schattierte Bereich markiert das Konfidenzintervall auf dem 95%-Niveau.
R^2 bezieht sich auf den Anteil der Varianz bei Beschäftigung, Löhnen und abstrakten Aufgaben, der durch den Anteil der Personen mit mindestens grundlegenden digitalen Fähigkeiten erklärt wird.
Quelle: PIAAC.

© ifo Institut

Digitale Kompetenzen und Stundenlöhne älterer Menschen

Als Nächstes konzentrieren wir uns auf beschäftigte ältere Arbeitnehmer*innen und untersuchen die Beziehung zwischen digitalen Grundkenntnissen und Stundenlöhnen (kaufkraftbereinigt) als wichtiges Maß für die individuelle Produktivität (mittleres Feld in Abb. 2). Wir stellen einen starken positiven Zusammenhang fest: Ältere Arbeitnehmer*innen verdienen in Ländern, in denen in ihrer Altersgruppe bessere digitale Grundkenntnisse vorhanden sind, deutlich höhere Durchschnittslöhne. Tatsächlich erklärt der Anteil älterer Arbeitnehmer*innen mit digitalen Grundkenntnissen in einem Land fast 44 % der internationalen Lohnunterschiede. Ältere Arbeitnehmer*innen in Südkorea, Japan und Irland werden trotz geringer digitaler Fähigkeiten relativ gut bezahlt, während in mittel- und ost-

europäischen Ländern (z. B. der Slowakei, Estland, Slowenien, Litauen und der Tschechischen Republik) Ältere im Verhältnis zu ihren digitalen Fähigkeiten relativ wenig verdienen.

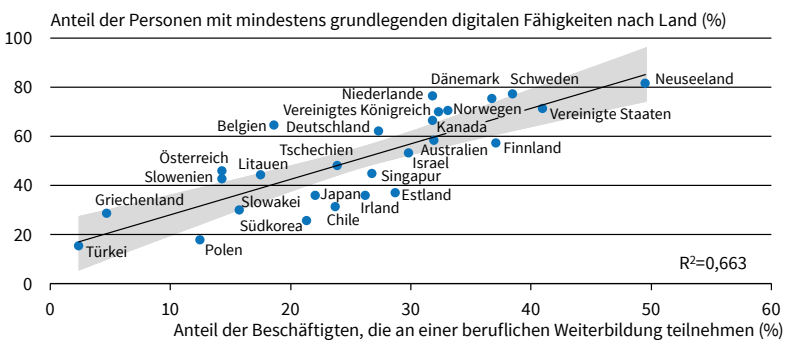
Digitale Fertigkeiten und Tätigkeitsprofile älterer Menschen

Um herauszufinden, warum ältere Arbeitnehmer*innen mit höheren digitalen Fähigkeiten höhere Stundenlöhne erhalten, untersuchen wir das Aufgabenspektrum, das diese Arbeitnehmer*innen in der Ausübung ihrer Berufe abdecken. Es ist zu vermuten, dass zumindest einige grundlegende digitale Fähigkeiten benötigt werden, um kognitiv komplexe, abstrakte Aufgaben auszuführen. Dies steht im Einklang mit der Vorstellung, dass der jüngste technologische Wandel den komparativen Vorteil von Arbeitnehmer*innen, die ein abstraktes Aufgabenspektrum erfüllen, vergrößert. Konkret zeigen Autor et al. (2003; 2008), dass Computer Routineaufgaben (solche, die durch Befolgung expliziter Regeln erledigt werden können) ersetzen und abstrakte Nicht-Routineaufgaben (wie Problemlösung, Anpassungsfähigkeit und Kreativität) ergänzen. Die zugrundeliegende Überlegung ist, dass Routineaufgaben explizites Wissen verkörpern, das relativ leicht programmiert werden kann, was bei abstrakten Aufgaben nicht der Fall ist. Außerdem erhöht eine stärkere Automatisierung von Routineaufgaben die Grenzproduktivität von Arbeitnehmer*innen, die sich intensiv mit abstrakten Aufgaben beschäftigen.

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Berufswahl eine wichtige Rolle bei der Erklärung der Erträge aus digitalen Grundkenntnissen spielt. Wir finden einen sehr starken Zusammenhang zwischen dem Anteil älterer Arbeitnehmer*innen mit digitalen Grundkenntnissen und dem durchschnittlichen Niveau der abstrakten Aufgaben, die ältere Arbeitnehmer*innen in ihrem Beruf ausführen (unteres Feld von Abb. 2). Tatsächlich erklären die digitalen Grundkenntnisse mehr als 70 % der internationalen Unterschiede in der Ausübung abstrakter Aufgaben bei Älteren. Digitale Grundkenntnisse scheinen also eine Voraussetzung zu sein, um von den höheren Stundenlöhnen zu profitieren, die für die Ausübung abstrakter Tätigkeiten gezahlt werden.

Abb. 3

Berufliche Weiterbildung und digitale Grundkenntnisse, 55–65-Jährige



Anmerkung: Der grau schattierte Bereich markiert das Konfidenzintervall auf dem 95%-Niveau.
R^2 bezieht sich auf den Anteil der Varianz beim Anteil der Personen mit mindestens grundlegenden digitalen Fähigkeiten, der durch den Anteil der Beschäftigten, die an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen, erklärt wird.
Quelle: PIAAC. © ifo Institut

Schlussfolgerung: digitale Grundkenntnisse können in jedem Alter erworben werden

Wir haben gezeigt, dass ältere Arbeitskräfte mit grundlegenden digitalen Fähigkeiten wesentlich bessere Beschäftigungschancen haben, höhere Löhne erzielen und einem geringeren Risiko der Automatisierung ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind. Daher ist die Förderung der digitalen Kompetenzen älterer Menschen eine wichtige Maßnahme zur Stärkung integrativer Arbeitsmärkte, die auch älteren Arbeitnehmer*innen gute Chancen bieten. Können Weiterbildungsmaßnahme älteren Arbeitnehmer*innen diese grundlegenden digitalen Fertigkeiten vermitteln? Um diese Frage zu untersuchen, stützen wir uns erneut auf PIAAC-Daten, die auch Angaben enthalten, ob die Studienteilnehmer*innen in den vergangenen zwölf Monaten vor der Erhebung an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Unsere Definition von beruflicher Weiterbildung umfasst sowohl Schulungen am Arbeitsplatz (d. h. organisierte Schulungen am Arbeitsplatz oder Schulungen durch Vorgesetzte oder Kolleg*innen) als auch andere Schulungsmaßnahmen, die mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängen. Abbildung 3 zeigt, dass die digitalen Grundkenntnisse von Arbeitnehmer*innen im Alter von 55 bis 65 Jahren in jenen Ländern systematisch höher sind, in denen auch berufliche Weiterbildung bei Älteren verbreiteter ist. Die hohe Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für die Entwicklung und Stärkung digitaler Kompetenzen älterer Arbeitnehmer*innen wird auch durch diese Tatsache hervorgehoben: Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer*innen erklären fast zwei Drittel der internationalen Unterschiede bei den digitalen Grundkenntnissen Älterer.

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass von politischer Seite angemessene Aus- und Weiterbildungsangebote gestärkt und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen in einem Umfeld sich schnell verändernder Arbeitsmarktanforderungen verbessert werden (Vona und Consoli 2015). Insbesondere der strukturelle und technologische Wandel wird in Zukunft wahrscheinlich die Nachfrage nach digitalem Fachwissen erhöhen. Einerseits müssen insbesondere für ältere Arbeitnehmer*innen kontinuierlich Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden, da diese über geringere digitale Kompetenzen verfügen als ihre jüngeren Kolleg*innen (vgl. Abb. 1). Empirische Evidenz aus den PIAAC-Daten zeigt, dass berufliche Weiterbildung die digitalen Kompetenzen aller Altersgruppen wirksam erhöht (Falck et al. 2022). Ältere Arbeitnehmer*innen weisen jedoch eine deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung auf als ihre jüngeren Kolleg*innen. In den 27 untersuchten Ländern liegt die

Weiterbildungsbeteiligung bei den 25- bis 44-Jährigen (45- bis 54-Jährigen) bei 47 % (43 %), bei den 55- bis 65-Jährigen jedoch nur bei 27 %. Gleichzeitig deuten Umfrageergebnisse aus der deutschen PIAAC-Nachfolgestudie, PIAAC-L, darauf hin, dass der Anteil der Personen, die sich eine Weiterbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) wünschen, in der ältesten Personengruppe bei weitem am größten ist: Während 32 % der Arbeitnehmer*innen im Alter von 55 bis 65 Jahren eine IKT-Weiterbildung wünschen, tun dies nur 18 % (22 %) der Personen im Alter von 25 bis 44 Jahren (45 bis 54 Jahren).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig es, ist Anreize für Arbeitgeber*innen zu schaffen, mehr Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere anzubieten. Besonders auch, weil diese oft einen schlechteren Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten haben. Die jüngsten Programme zur Entwicklung digitaler Kompetenzen auf europäischer Ebene zielen darauf ab, dieses Problem anzugehen. So schreibt die Aufbau- und Resilienzfazilität der EU vor, dass alle nationalen Pläne mindestens 20 % der Ressourcen für die Gestaltung des digitalen Wandels bereitstellen müssen, etwa durch Investitionen in Konnektivität, Humankapital und digitale Dienste.[2] Auch das Programm »Digitales Europa« sieht 7,4 Mrd. Euro für die Einführung digitaler Technologien und 580 Mio. Euro für Kurse und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich digitaler Schlüsseltechnologien an Hochschuleinrichtungen, Forschungszentren und Unternehmen vor.[3]

[2] Siehe auch https://economy-finance.ec.europa.eu/eueconomyexplained/recovery-and-resilience-facility_en.

[3] Siehe https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/about/digital-europe-programme. Die europäische Plattform für digitale Kompetenzen und Beschäftigung bietet auch eine Sammlung von Schulungsmöglichkeiten und bewährten Verfahrensweisen aus verschiedenen EU-Ländern.

Digitale Fähigkeiten wirken sich nicht nur auf den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt aus, sondern auch auf die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben im Allgemeinen. Dies hat sich während der Covid-19-Pandemie sehr deutlich gezeigt, als viele Einkäufe (außer für den täglichen Bedarf) nur online möglich waren. Weitere prominente Beispiele sind die Bereitstellung digitaler öffentlicher Dienstleistungen und perspektivisch die digitale Stimmabgabe bei Wahlen über das Internet. Schwierigkeiten beim Umgang mit einem immer stärker digitalisierten Umfeld können also zu einer Frage der sozialen Teilhabe werden.

REFERENZEN

Autor, D.H., F. Levy und R.J. Murnane (2003), »The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration«, *Quarterly Journal of Economics* 118, 1279-1333.

Autor, D.H., L.F. Katz und M.S. Kearney (2008), »Trends in US Wage Inequality: Revising the Revisionists«, *Review of Economics and Statistics* 90, 300-323.

Czaja, S.J., N. Charness, A.D. Fisk, C. Hertzog, S.N. Nair, W.A. Rogers und J. Sharit (2006), »Factors Predicting the Use of Technology: Findings from the Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement (CREATE)«, *Psychology and Aging* 21, 333.

Falck, O., A. Heimisch und S. Wiederhold (2021), »Returns to ICT Skills«, *Research Policy* 50(7), 104064.

Falck, O., V. Lindlacher und S. Wiederhold (2022), *Can Digital Skills Be Trained?,* Mimeo.

Goos, M., A. Manning und A. Salomons (2014), »Explaining Job Polarization: Routine-biased Technological Change and Offshoring«, *American Economic Review* 104, 2509-2526.

Hanushek, E.A., G. Schwerdt, S. Wiederhold und L. Woessmann (2015), »Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC«, *European Economic Review* 73, 103-130.

Vona, F. und D. Consoli (2015), »Innovation and Skill Dynamics: A Life-cycle Approach«, *Industrial and Corporate Change* 24, 1393-1415.

Rudolf Schleyer

Digitalisierung, Demografie und Demokratie

Altersbedingt wird der öffentliche Dienst in den nächsten Jahren viele Beschäftigte verlieren. Der wachsende Fachkräftemangel wird eine Nachbesetzung erschweren. An dieser Stelle kann die Digitalisierung der Verwaltung ihr bisheriges Image als Aufwandstreiber abschütteln, wenn die Politik beherzt Erfolgsvoraussetzungen für die Zukunft schafft.

DIGITALISIERUNG BISHER – VOR ALLEM ZUSÄTZLICHER AUFWAND

Bisher wird Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung v.a. als Aufwand oder als kräftezehrende Ausgabe betrachtet. Diese Perspektive ist der Tatsache geschuldet, dass die Digitalisierung neben die »normale« Aufgabenerledigung tritt und insofern zunächst einen Zusatzaufwand darstellt. Soweit diesem Zusatzaufwand kein entsprechender Zusatznutzen gegenübersteht, weil lediglich die analogen Prozesse digital nachgebaut werden, wird diese Wahrnehmung noch verstärkt.

Rudolf Schleyer

ist Vorstandsvorsitzender der Anstalt für Kommunale Datenverarbeitung in Bayern (AKDB).

WAS SIND DIE BETRIEBSKOSTEN VON VERWALTUNG?

Lohnend ist jedoch, Digitalisierung als Megathema in der öffentlichen Verwaltung einmal aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten: Welche Bedeutung und welches Volumen hat die Digitalisierung und welche Chancen sind damit verbunden?

Ein Orientierungspunkt, um sich der Antwort auf diese Frage zu nähern, können die bisherigen Kosten sein. Was sind also bisher die laufenden Betriebskosten öffentlicher Verwaltung? Den größten Posten bilden die Personalkosten. Der Blick in die Kassenstatistik des Statistischen Bundesamts zeigt, dass im Jahr 2022 348,5 Mrd. Euro an Personalkosten bei Bund, Ländern, Gemeinden und Sozialversicherungsträgern angefallen sind. Dies entspricht 955 Mio. Euro an jedem Kalendertag oder 1,4 Mrd. Euro pro Arbeitstag.

Gut die Hälfte dieser Personalkosten entfällt auf die Länder und etwa ein Viertel auf die kommunale Ebene. Das bedeutet, dass Länder und Kommunen pro Kalendertag über 700 (716,25) Mio. Euro für ihr Personal aufwenden. Nehmen wir zugleich in den Blick, dass durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren ein großer Anteil an Beschäftigten im öffentlichen Dienst altersbedingt ausscheidet, eröffnet sich ein vielversprechender Lösungsraum, der jedoch auch zupackende Gestaltung erfordert.

MÖGLICHKEITEN DIGITALER VERWALTUNG

Was ist mit digitaler Verwaltung erreichbar? Hier eröffnet sich ein weiter Diskussionsraum. Technikoptimisten neigen zu weitreichenden Verheißungen, da sie hohes Automatisierungspotenzial sehen. Skeptiker sehen wenig Möglichkeiten zu Vereinfachungen, indem sie die aktuelle Situation verklären und Behördengänge sowie Behördenhandeln in der aktuellen Form als unabdingbar betrachten.

Da die Veränderungen – sowohl was die Digitalisierung betrifft als auch mit Blick auf die Änderungen in der Personalstruktur – zwar für Strukturänderungen schnell erfolgen, aber zugleich einen Prozess über viele Jahre darstellen, muss nicht jetzt im Detail entschieden werden, ob 20, 40 oder 60 % der Kosten durch Digitalisierung wegfallen können.

Interessant ist jedoch die Tatsache, dass schon 10 % von knapp 350 Mrd. Euro einen jährlichen Einsparbetrag von 35 Mrd. Euro ergeben. Insofern ist es mehr als lohnend, an der Schwelle zur digitalen Verwaltung wohlüberlegt einige grundlegende Festlegungen zu treffen.

In diesem Zusammenhang wird auch deutlich, dass sich die 3 Mrd. Euro, die für die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) im Rahmen des Konjunkturpakets vom Bund bereitgestellt wurden, ein Stück weit relativieren. Bezogen auf die jährlichen Personalkosten im öffentlichen Dienst stellt dieser Betrag weniger als 1 % dar. Bedenkt man, dass der Betrag nur teilweise genutzt wurde und sich der Einsatz über mehrere Jahre gestreckt hat, rechtfertigt das nicht die enttäuschenden Ergebnisse der Investition, aber erklärt die begrenzte Wirkung.

Es sind ausgesprochen politische Fragen, die wir uns in diesem Zusammenhang stellen und dann auch entscheiden müssen: Was ist unsere Zielvorstellung? Soll der Bürger zukünftig sein eigener Sachbearbeiter sein, indem ihm viele bisherige Aufgaben der Verwaltung auferlegt werden? Welche Rolle kommt den Verwaltungsmitarbeitern künftig zu? Sind sie mehr Dienstleister oder nur Helfer für Unbeholfene? Und die wohl spannendste Frage: Wie soll die Funktionsfähigkeit unserer öffentlichen Verwaltung und damit letztlich des Rechtsstaats angesichts vieltausendfach fehlender Personalkapazitäten aktuell und noch mehr in Zukunft aufrechterhalten werden?

Diese Fragen haben nichts oder zumindest wenig mit Technik zu tun, sondern sie müssen von uns in der Gesellschaft diskutiert und beantwortet werden.

WAS IST ZU TUN?

Digitalisierung bietet ein beträchtliches Potenzial. Für die wirtschaftliche Dimension, die damit verbundenen gesellschaftspolitischen Fragen und nicht zuletzt die Tragweite der Veränderungsprozesse benötigen wir einen Diskurs, bei dem die Parlamente als Gesetzgeber die maßgebliche Rolle spielen müssen.

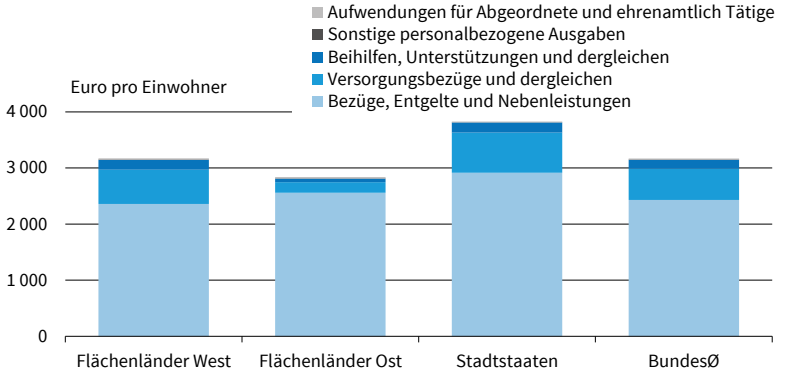
In Anbetracht eines jährlichen Volumens von beträchtlich zweistelligen Milliardenbeträgen und mit Blick auf die strukturpolitischen Wirkungen von Digitalisierung müssen wir uns die Frage stellen, ob wir nicht klare gesetzliche Regelungen für die Verwaltungsdigitalisierung benötigen. Sie könnten die wettbewerblichen Rahmenbedingungen sowie Festlegungen zur Governance für das Betriebssystem digitaler Verwaltung enthalten.

PERSONALKOSTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST PRO EINWOHNER

Um das abstrakte Thema zu konkretisieren, sollten wir uns konkret nähern. Hilfreich ist zunächst der

Abb. 1

Personalkosten für staatliche und kommunale Aufgaben



Quelle: Statistisches Bundesamt.

© ifo Institut

Blick auf die Personalkosten im öffentlichen Dienst pro Einwohner sowie deren Analyse.

Nehmen wir also die Personalkosten der Flächenländer West, der Flächenländer Ost und der Stadtstaaten in den Blick. Diese drei Typen sind deshalb sinnvoll, weil sie jeweils hohe strukturelle Übereinstimmung aufweisen und zugleich zwischen den Typen grundlegende Unterschiede zu verzeichnen sind (vgl. Abb. 1).

In den Flächenländern West gleichermaßen wie in den Stadtstaaten gibt es einen nennenswerten Anteil von Beamten, weshalb die Kosten für Bezüge, Entgelte und Nebenleistungen etwa 75 % der Personalkosten betragen, während die Flächenländer Ost deutlich weniger Beamte aufweisen, so dass dort die Entgelte 90 % der Personalkosten ausmachen. Entsprechend spiegelt sich dieser strukturelle Unterschied auch bei den Pensionen sowie bei den Beihilfeausgaben wider.

Dieser Strukturunterschied dürfte auch die Ursache dafür sein, dass die Beträge für Entgelte und Bezüge in den Flächenländern Ost um 24 % oberhalb der Beträge in den Flächenländern West liegen. Hier bildet sich ab, dass Angestellte wegen der Sozialversicherungsbeiträge während der Beschäftigung höhere Personalkosten auslösen als Beamte.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang das um 21 % höhere Niveau der Personalkosten in den Stadtstaaten.

WAS BILDEN DIE PERSONALKOSTEN JE EINWOHNER AB?

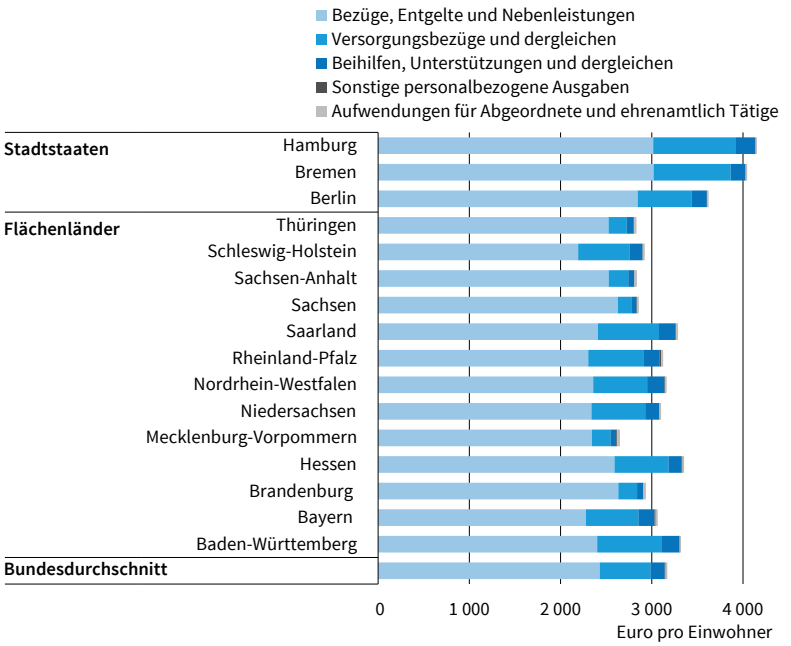
Die Spannbreite der Personalkosten je Einwohner spreizt von 16 % unterhalb des Bundesdurchschnitts in Mecklenburg-Vorpommern bis hin zu 31 % oberhalb in Hamburg (vgl. Abb. 2). Schleswig-Holstein hat unter den Flächenländern West mit etwa 7 % unterhalb des Bundesdurchschnitts die niedrigsten Kosten, gefolgt von Bayern. Angesichts der kleinteiligen Organisationsstruktur in Bayern ist bemerkenswert, dass offenbar die Kleinteiligkeit nicht zu grundsätzlich höheren Kosten zu führen scheint. Nordrhein-Westfalen liegt ziemlich genau beim Bundesdurchschnitt, während Rheinland-Pfalz – ebenfalls mit sehr kleinteiligen Strukturen – niedriger liegt. Baden-Württemberg, das für seine Funktionalreform vielfach gelobt wurde, weist um knapp 5 % oberhalb des Durchschnitts liegende Werte auf.

Auch in den Flächenländern Ost zeigen Länder wie Sachsen-Anhalt oder Sachsen, die im Gegensatz zu Thüringen eine Gebietsneugliederung durchgeführt haben, keine signifikant anderen Werte als Thüringen.

Insofern ist eine Wertung und kausale Analyse der Unterschiede nicht leicht zu treffen. Denkbar ist, dass die Unterschiede in den Ländern vorrangig strukturelle Gegebenheiten abbilden, bspw. auch das in Stadtstaaten unvermeidlich höhere Kostenniveau. Zugleich lassen Unterschiede zwischen Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland auch vermuten, dass sich hier langfristige politische Grundüberzeugungen in harten Zahlen niederschlagen. Die Gegenthese zu den Strukturunterschieden wäre, dass die Daten vorrangig die Leistungsfähigkeit bzw. den Unterschied des Anspruchs gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den Ländern zeigen und das Geschick von Regierungen und Gesetzgebern bei der effizienten Organisation ihrer Verwaltung.

Abb. 2

Personalkosten in den Ländern für staatliche und kommunale Aufgaben



Quelle: Statistisches Bundesamt. © ifo Institut

Das größere Potenzial für Innovation, Verbesserung und Wettbewerb liefert die Hypothese, dass die Personalkosten pro Einwohner in der öffentlichen Verwaltung für die kommunalen und staatlichen Aufgaben Ausdruck von Leistungsfähigkeit sind. Das ergäbe Rechtfertigungsdruck dort, wo die Kosten hoch sind. Jedenfalls geben die Daten keinerlei Hinweis darauf, dass Gebietskörperschaften mit hoher Bevölkerungsdichte besonders effizient zu organisieren sind.

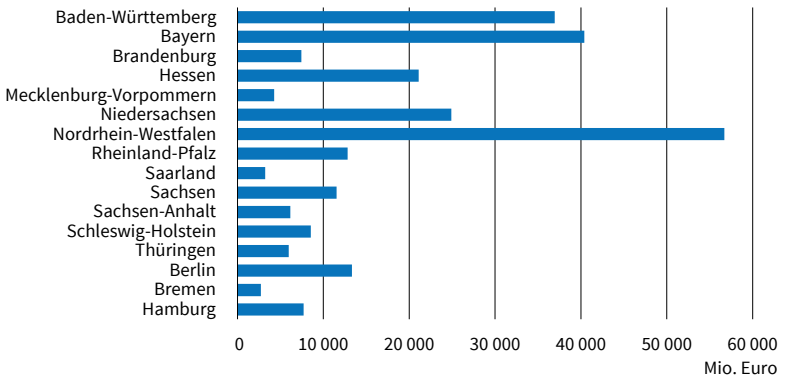
WAS SAGT DAS ÜBER DAS POTENZIAL IM RAHMEN DER DIGITALISIERUNG?

Unabhängig davon, worin die Unterschiede zwischen den Ländern begründet sind, ist das Potenzial für positive Effekte durch die Digitalisierung gewaltig. Abbildung 3 zeigt die gesamten Personalkosten. Könnte bspw. Nordrhein-Westfalen mittelfristig 10 % seiner Personalkosten durch Digitalisierung einsparen, wären das 5,7 Mrd. Euro jährliche Einsparung, in Bayern 4 Mrd. Euro. Bei Bremen als Stadtstaat und kleinstes Bundesland beläuft sich der 10%-Anteil immerhin noch auf 274 Mio. Euro, beim Saarland als kleinstes Flächenland 323 Mio. Euro.

Die Volumina an strukturellem Gestaltungspotenzial könnten und sollten die Fantasie der politischen

Abb. 3

Personalkosten für staatliche und kommunale Aufgaben



Quelle: Statistisches Bundesamt. © ifo Institut

Entscheider beflügeln. Eine solche an den Chancen orientierte und auf die Gestaltung der Zukunft ausgerichtete Vorgehensweise ist jedoch noch in keinem Bundesland zu bemerken.

Dabei haben wir bisher vorrangig auf die bundesdurchschnittlich 3 170 Euro pro Einwohner geblickt. Hinzu kommen noch die 1 017 Euro je Einwohner, die für den Bund und die Sozialversicherungsträger anfallen. Dies summiert sich zu dem stattlichen Betrag von 4 187 Euro je Einwohner pro Jahr für das Personal der öffentlichen Verwaltung.

GESTALTUNGSPOTENZIAL VON KALENDERTÄGLICH DREISTELLIGEN MILLIONENBETRÄGEN – ABER NIEMANDEN KÜMMERT'S?

Wenn politische Diskussionen über einen längeren Zeitraum geführt werden, wird gerne die These bemüht, dass wir kein Erkenntnis- sondern ein Umsetzungsproblem hätten. Daran kann man begründete Zweifel anmelden. Angesichts der dargestellten Rahmenbedingungen und Informationen, die nicht auf geheimen oder grundsätzlich unbekannten Tatsachen beruhen, scheint es noch andere Ursachen dafür zu geben, dass wir in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft Themen recht oberflächlich oder nur aus einem besonderen Blickwinkel betrachten. Bei der Digitalisierung herrscht bisher der Vergleich des öffentlichen Sektors mit durchdigitalisierten Bereichen vor. Das Ergebnis besteht in bequemen Ergebnissen, die der großen Mehrheit der Bevölkerung die Möglichkeit geben, ihre Skepsis gegenüber dem öffentlichen Dienst und seiner Leistungsfähigkeit bestätigt zu sehen.

SCHLICHTE TATSACHEN UND VERÄNDERUNGSBEDARFE

Der öffentliche Sektor ist mit ca. 5 Mio. Beschäftigten zwar keine Randgröße, aber zugleich bei über 42 Mio. Erwerbspersonen in seiner Bedeutung nicht zu überschätzen. Weshalb nun Entwicklungen, denen alle übrigen Beschäftigungssektoren an der Schwelle zur digitalen Zeit ausgesetzt sind, im öffentlichen Dienst ausgeblendet bleiben könnten, wirft spannende politische, organisationssoziologische und gesellschaftliche Fragen auf. Gehen Politik, Verwaltung und/oder Gesellschaft davon aus, dass wir uns den öffentlichen Sektor frei nach Pippi Langstrumpf so machen können, wie er uns gefällt? Haben wir eine Nostalgie zur Behördenwelt? Wollen Politiker Veränderungsbedarfe lieber nicht ansprechen?

Vielleicht bildet sich hier auch eine gesellschaftliche Veränderungsaversion ab, die dort, wo nicht privatwirtschaftliche Innovatoren ihre Chancen suchen und finden, eine Art analoges Museumsdorf der Verwaltung bewahren wollen? Diese Fragen können den Soziologen und Psychologen überlassen werden, wenn wir die vor uns liegenden Möglichkeiten endlich als Chancen begreifen.

DIGITALISIERUNG IST NICHT TECHNIK, SONDERN STRUKTUR UND ORGANISATION UND GRUNDLEGENDER WANDEL

Vielfach wird im öffentlichen Sektor – leider auch befördert durch das OZG – Digitalisierung als Ausführung bisheriger Prozesse mit Hilfe von Computern und digitalen Endgeräten missverstanden. Tatsächlich bedeutet Digitalisierung den grundlegenden Wandel im Rahmen neuer Möglichkeiten. Bewusstmachen können wir uns diese weitreichenden Veränderungen bspw. beim Zugang zu Musik: In der Vergangenheit waren es Tonträger, also Platten oder dann CDs, die uns Musik verfügbar gemacht haben. Heute nutzen wir Dienstleister, die wir auf Zeit für den Zugang bezahlen oder denen wir über Werbung einen Gegenwert leisten. Ähnlich ist es beim Informationszugang, von der Zeitung bis zu spezifischen Formaten, entgeltlich oder gegen Preisgabe von Informationen und unter Akzeptanz von Werbung.

Wenn wir uns an derartigen Entwicklungen orientieren, wird deutlich, dass wir uns als Gesellschaft unbedingt Gedanken darüber machen sollten, wie wir uns organisieren wollen. Es wird und kann nicht ohne Konsequenzen für die innerstaatliche Zuständigkeitsordnung bleiben, wenn gebundene Verwaltungsentscheidungen künftig vollautomatisiert ohne Zutun von Behördenmitarbeitern ablaufen und damit naturgemäß die physische Verortung der IT, in der dies geschieht, keine Rolle mehr spielt. Eine bloße Zentralisierung wird allerdings auch nicht die allgemeingültige Lösung darstellen, schon allein weil meist ein nicht zu unterschätzender Anteil an Eingriffs- und Ermessenverwaltung verbleibt.

Diese Aspekte gehen uns als Bürger an und sie haben eine beträchtliche Auswirkung auf das Betriebssystem unseres Staates. Wir müssen uns klarmachen, ob wir Dezentralität, Subsidiarität und föderale Struktur in der digitalen Zeit als bewährte Prinzipien weiter nutzen wollen und wie wir sie mit neuem Leben füllen wollen. Dabei geht es um Struktur und Organisation, die Technik ist nur das Werkzeug oder Medium, aber

die Funktionsmechanismen und die Steuerung sind die eigentliche Aufgabe.

FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER DEMOKRATIE ERHALTEN

Der alles entscheidende Punkt ist: Gelingt es uns, den Sprung von der antrags- und damit häufig papiergebundenen Verwaltung hin zu einer Ende-zu-Ende digitalisierten und wo immer möglich vollautomatisierten Verwaltung zu schaffen, oder verharren wir im Gewohnten und Bequemen und nehmen den schleichenden Verfall staatlicher Leistungsfähigkeit und damit unserer Demokratie schulterzuckend hin? Dabei geht es gerade nicht um eine vordergründige Digitalisierung der Schnittstelle zum Bürger, sondern um eine grundlegende Veränderung des Verwaltungshandelns, beginnend mit rechtlichen Grundlagen wie ausschließlich digitalen Zugängen für Verwaltungsleistungen bis hin zur kritischen Prüfung der innerstaatlichen Zuständigkeitsordnung.

Yvonne Giesing

Kann Einwanderung den Arbeitskräftemangel lindern?

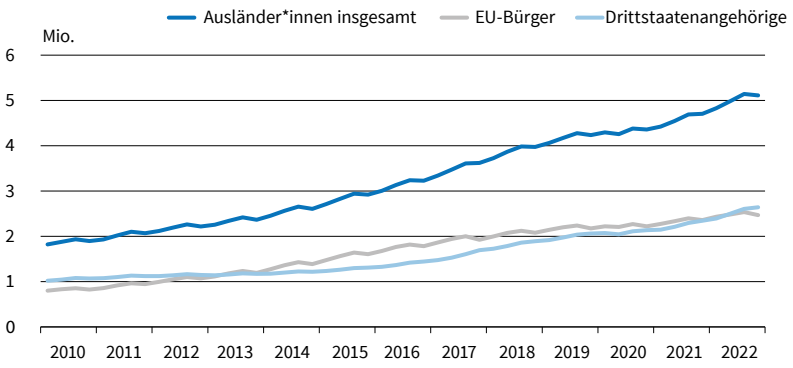
Ohne Migration würde die Bevölkerung in Deutschland bis 2070 voraussichtlich auf etwa 61 Mio. Menschen schrumpfen (Statistisches Bundesamt 2022). Das bedeutet, dass die Bevölkerung Deutschlands in den nächsten fünfzig Jahren um über 20 Mio. Menschen abnehmen würde. Dieser Rückgang würde vor allem die erwerbsfähige Bevölkerung betreffen, während die Anzahl der Menschen über 65 Jahre kontinuierlich steigen wird. Diese Trends stellen große Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme dar. Um die Anzahl der erwerbstätigen Personen in Deutschland in etwa konstant zu halten, würde das Land laut Fuchs und Kubis (2019) eine Nettoeinwanderung von mehr als 400 000 Personen pro Jahr benötigen. In diesem Artikel werden zunächst Daten und Fakten zur Rolle von Zuwandernden in der deutschen Wirtschaft präsentiert, um mögliche Wege für die Zukunft in Perspektive zu setzten. Es wird auch der Aspekt von arbeitssuchenden Zuwandernden und Asylsuchenden beleuchtet. Basierend auf diesen Erkenntnissen wird der Artikel politische Empfehlungen vorstellen, die darauf abzielen, das Potenzial von Zuwandernden durch die Neugestaltung des Einwanderungssystems und der Integrationspolitik optimal zu nutzen. Dabei wird auch auf das neue Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung eingegangen, dass ab November 2023 schrittweise in Kraft tritt.

DIE ROLLE DER ZUWANDERNDEN IN DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

In den vergangenen fünf Jahrzehnten hat sich der Anteil der ausländischen Bevölkerung in Deutschland mehr als verdoppelt. Im Jahr 1974 besaßen nur 6,5 % der in Deutschland lebenden Menschen eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit. Im Jahr 2022 hingegen betrug dieser Anteil 14 % (Statistisches Bundesamt 2022). Diese Entwicklung lässt sich zum einen auf verstärkte Zuwanderung aus osteuropäischen Ländern infolge der EU-Osterweiterung sowie auf steigende Fluchtmigration, insbesondere aus Syrien und Afghanistan, zurückführen. Von allen in Deutschland lebenden ausländischen Personen befinden sich über 74 % im erwerbsfähigen Alter (Statistisches Bundesamt 2022), was ein beachtliches Potenzial für den Arbeitsmarkt darstellt.

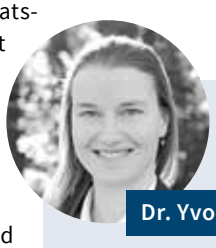
Abb. 1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023). © ifo Institut

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland hat sich in den vergangenen zehn Jahren bereits mehr als verdoppelt (vgl. Abb. 1). Im Dezember 2012 waren nur 2,2 Mio. Menschen mit ausländischem Pass in Deutschland beschäftigt, während es im Dezember 2022 bereits 5,1 Mio. waren. Dieser Anstieg resultiert sowohl aus einer gestiegenen Beschäftigungsquote der bereits in



Dr. Yvonne Giesing

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am ifo Zentrum für Internationalen Institutionenvergleich und Migrationsforschung.

Deutschland lebenden ausländischen Bevölkerung als auch aus der vermehrten Einstellung von Zuwandernden. Im Jahr 2012 betrug die Beschäftigungsquote von Ausländer*innen im Alter von 15 bis 65 Jahren noch 44 %, während sie im Jahr 2022 auf 53 % angestiegen war (Bundesagentur für Arbeit 2023).

Die allgemein positive Entwicklung der Arbeitsmarktintegration ausländischer Arbeitnehmer*innen in Deutschland verdeckt jedoch die signifikanten Unterschiede in der Art der ausgeführten Arbeit im Vergleich zu Deutschen. Der Anteil derer, die in Hilfspositionen arbeiten, ist bei Angehörigen aller Migrantengruppen deutlich höher. Besonders hoch ist dieser Anteil bei Personen aus Asyl-8-Ländern[1], wo mehr als 43 % als Helfer*innen tätig sind (Bundesagentur für Arbeit 2023). Dies kann zum Teil durch ein geringeres Bildungsniveau erklärt werden, doch es spielen auch andere Integrationsherausforderungen eine Rolle.

Während der durchschnittliche Anteil von Ausländer*innen in Deutschland über alle Sektoren hinweg bei 15 % liegt, variiert dieser Anteil zwischen 4 % im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sowie 38 % im Gastgewerbe (Bundesagentur für Arbeit 2023). Auch im Baugewerbe, Verkehr und Lagerwesen sowie in haushaltsnahen Dienstleistungen liegt der Anteil von Ausländer*innen bei über 20 %. Zuwandernde spielen außerdem in vielen systemrelevanten Sektoren wie Logistik, Lebensmittelherstellung und Altenpflege eine entscheidende Rolle.

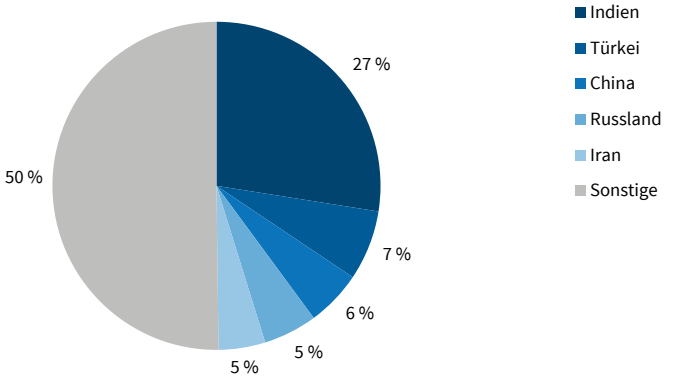
Die Erwerbsmigration nach Deutschland hat insbesondere durch die steigende Anzahl von Aufenthaltserlaubnissen zu Erwerbszwecken und Blauen Karten[2] zugenommen. Die Anzahl der befristeten Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige zu Erwerbszwecken hat sich in den vergangenen zehn Jahren von 102 000 im Jahr 2012 auf 351 000 mehr als verdreifacht (Statistisches Bundesamt 2023). Besonders auffällig ist der starke Anstieg von Einwandernden aus dem Westbalkan seit 2016 aufgrund der Westbalkanregelung, die nun im Zuge des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetztes entfristet wurde. Ende 2022 besaßen 89 000 Personen in Deutschland eine Blaue Karte EU. Dies entspricht mehr als einem Viertel aller Erwerbsmigrant*innen und einer Zunahme von 20 000 Personen oder 28 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Blaue Karte EU war somit der am häufigsten vergebene Aufenthaltstitel im Bereich der befristeten Erwerbsmigration. Die Mehrheit der Inhaber*innen stammte aus Indien (27,5 %), gefolgt von Personen mit türkischer (6,9 %), chinesischer (5,5 %) und russischer (5,3 %) Staatsangehörigkeit; rund 70 % der Inhaber waren Männer (vgl. Abb. 2).

Migrant*innen leisten zudem einen überdurchschnittlichen Beitrag zum Gründungsgeschehen in Deutschland. Bei einem Bevölkerungsanteil von 18 % stellen sie 21 % der Gründer*innen im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2017. Diese erhöhte Gründungsaktivität hat zwei Hauptursachen: Erstens ist der Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit unter Migrant*innen stärker ausgeprägt als in der Gesamtbevölkerung. Zweitens gründen sie aufgrund schlechterer Arbeitsmarktchancen häufiger, da sie keine guten Jobalternativen haben (Leifels und Metzger 2019).

[1] Asyl-8-Länder sind Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.
[2] Die »Blaue Karte EU« ist ein Aufenthaltstitel, mit dem hochqualifizierte Fachkräfte eines Nicht-EU-Mitgliedstaats in der Europäischen Union leben und arbeiten dürfen.

Abb. 2

Top 5 Staatsangehörigkeiten unter den Ersterteilungen Blaue Karte EU 2021



Quelle: Ausländerzentralregister (2022).

© ifo Institut

DAS POTENZIAL VON ARBEITSSUCHENDEN ZUWANDERNDEN UND GEFLÜCHTETEN IN DEUTSCHLAND

Im Dezember 2022 waren insgesamt 2,4 Mio. Menschen in Deutschland arbeitslos. Die Mehrheit, ca. 66 %, waren deutsche Staatsbürger*innen, während 34 % Ausländer*innen waren. Im Durchschnitt besaßen fast 750 000 der ausländischen Arbeitslosen keinen Berufsabschluss (76 %), was erheblich höher ist als der Anteil unter den deutschen Arbeitslosen (44 %). Besonders hoch ist dieser Anteil mit 88 % bei Staatsangehörigen der Asyl-8-Länder. Die Herausforderung der Integration ausländischer Arbeitsloser ist somit zu einem wesentlichen Teil auf die fehlende berufliche Ausbildung zurückzuführen. Daher ist das Potenzial von Ausländer*innen, durch berufliche Ausbildung und Qualifikation eine Beschäftigung zu finden, besonders hoch. Auffällig sind die Geschlechterunterschiede bei Staatsangehörigen der Asyl-8-Länder. Während die Anzahl arbeitssuchender Männer höher ist (dies ist auf ihre höhere Gesamtzahl zurückzuführen), hat sich die Anzahl seit 2016 stetig reduziert und fast halbiert. Die Anzahl arbeitssuchender Frauen aus den Asyl-8-Ländern hat sich jedoch nur minimal reduziert. Dies könnte darauf hindeuten, dass Frauen aus den Asyl-8-Ländern besondere Schwierigkeiten bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt haben.

Im Jahr 2022 lebten in Deutschland etwa 3,1 Mio. Schutzsuchende. Schutzsuchende, wie sie vom Statistischen Bundesamt definiert werden, sind alle ausländischen Personen, die sich aus humanitären Gründen in Deutschland aufhalten. Dies schließt Asylbewer-

ber*innen im laufenden Verfahren sowie abgelehnte Asylbewerber*innen mit ein. Ihre Gesamtzahl erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 1,14 Mio. Menschen. Die Mehrheit der Schutzsuchenden, die 2022 nach Deutschland kamen, stammte aus der Ukraine.

Etwa 250 000 Personen unter den Schutzsuchenden sind geduldete Personen. Die Beschäftigungsquote unter den Geduldeten ist äußerst niedrig. Auch die Anzahl derjenigen, die eine Beschäftigungsduldung oder eine Ausbildungsduldung erhalten, ist deutschlandweit gering und im niedrigen Tausenderbereich. Im neuen Chancen-Aufenthaltsrecht besteht die Möglichkeit für Langzeitgeduldete (mehr als fünf Jahre), eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten. Schätzungsweise könnten bis zu 100 000 Menschen in Deutschland von dieser Regelung profitieren (Bundesgesetzblatt 2022).

POLITIKEMPFEHLUNGEN FÜR EIN BESSERES EINWANDERUNGSSYSTEM

Die aktuellen Pläne der Bundesregierung zur Einführung eines Punktesystems (Chancenkarte) zur Erleichterung der arbeitsplatzbezogenen Zuwanderung auch für die Arbeitssuche sind zu begrüßen. Auch die derzeitige West-Balkan-Regelung funktioniert gut und vor allem Bayern hat davon profitiert, da die meisten Eingewanderten des West-Balkans in Bayern beschäftigt sind. Diese Regelung sollte daher fortgeführt werden. Abkommen mit anderen Ländern sollten in Erwägung gezogen werden, um einen legalen Weg der Arbeitsmigration auch für ungelernte Arbeitskräfte, die ein Arbeitsplatzangebot haben, zu schaffen. Ein weiteres Beispiel sind die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse für Flughafenpersonal aus der Türkei. Jedoch müssen die Prozesse hier noch schneller und weniger bürokratisch gestaltet werden, um wirklich die Anzahl der benötigten Arbeitskräfte zu erreichen. Durch einen schlankeren (möglicherweise digitalen) Prozess können auch die Kosten für die Anwerbung gesenkt werden.

Deutschland bietet bereits klar definierte Wege für die Zuwanderung von Hochqualifizierten und auch von qualifizierten Fachkräften mit Abschlüssen, die als gleichwertig mit denen in Deutschland anerkannt wurden. Allerdings sind die Möglichkeiten für diejenigen, deren Qualifikationen nicht als gleichwertig mit entsprechenden deutschen Qualifikationen anerkannt wurden oder die ungelernte Arbeitskräfte sind, sehr viel begrenzter. Dennoch gibt es viele Situationen, in denen potenzielle Migrant*innen praktische Tätigkeiten ausüben, z. B. als Bäcker*in oder Mechaniker*in, ohne dafür eine formale Qualifikation erworben zu haben. Die Chancenkarte könnte dahingehend erweitert werden, dass sich auch Personen ohne solche formalen Qualifikationen bewerben können. In diesen Fällen könnte das Zulassungsverfahren stärker auf den aktuellen Bedarf in einem bestimmten Sektor abgestimmt werden. Wenn beispielsweise ein großer Mangel an Bäcker*innen besteht, könnten Personen mit entsprechenden Qualifikationen auf der Grundlage ihrer Erfahrung ein Visum für die Arbeitssuche beantragen. Im Sinne der Transparenz gegenüber den Arbeitgebenden ist es wichtig, dass bei einem Visum für die Arbeitssuche, das auf einer anerkannten Qualifikation beruht, dies deutlich angegeben wird, während bei einem Visum für die Arbeitssuche, das auf der Grundlage einer gemeldeten Erfahrung erteilt wird, klargestellt wird, dass es sich um eine selbst gemeldete Erfahrung handelt, die der Arbeitgebende dann selbst bewerten sollte.

Oft ist es nur schwer möglich, ein Arbeitsplatzangebot in Deutschland zu bekommen, ohne vor Ort potenzielle Vorstellungsgespräche zu führen. Für diesen Zweck wurde das Visum zur Arbeitssuche gestaltet. Jedoch sollte potenziellen Einwandernden, die mit einem Visum zur Arbeitssuche kommen, flexibleres Arbeiten ermöglicht werden, während sie nach einer ihren Qualifikationen entsprechenden Stelle suchen. Es wäre sinnvoll, potenziellen Migrant*innen, die zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland kommen, während der Suche eine Arbeitserlaubnis zu erteilen (sowohl außerhalb ihrer Qualifikationen als auch über eine Arbeitszeit von zwanzig Stunden pro Woche hinaus). Einen Anspruch auf Sozialleistungen hätten potenzielle Immigrant*innen während dieses Suchaufenthalts nicht. Dies würde auch Berufseinsteiger*innen und Personen mit geringeren Ersparnissen die Einreise zur Arbeitsplatzsuche ermöglichen. Außerdem trägt die Möglichkeit, einer Arbeit nachzugehen, nicht nur zur Sicherung des Lebensunterhalts bei, sondern ermöglicht vor allem die frühzeitige Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft.

Die Blaue Karte ist zwar für diejenigen, die sie erhalten haben, und die betroffenen Firmen ein Erfolg, jedoch wird das Potenzial nicht vollständig genutzt, um dem Bedarf an hochqualifiziertem Personal gerecht zu werden. Im Zuge des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurde die Gehaltsgrenze ab November 2023 bereits abgesenkt, auf 43 800 Euro allgemein und 39 682 Euro für Engpassberufe und Berufsanfänger*innen. Deutschland sollte angesichts des erheblichen Arbeitskräftemangels die Wirkung des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zeitnah evaluieren und prüfen, ob die festgelegte Gehaltsschwelle weiter gesenkt werden kann. Das Hauptproblem des Systems der arbeitsplatzbasierten Zuwanderung liegt jedoch nicht in den formalen Hindernissen für die Zuwanderung, sondern in der Umsetzung. Es sollte regelmäßig geprüft werden, ob die teils komplexen Teilprozesse optimiert und digitalisiert werden können. Die Wartezeiten auf einen Termin zur Beantragung eines Visums sind oft viel zu lang, ebenso wie das Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen. Eine Möglichkeit wäre die zunehmende Nutzung von Online-Terminen. Eine weitere Möglichkeit wäre, gegen eine Gebühr einen garantierten Termin innerhalb einer bestimmten Frist zu erhalten. Die zusätzlichen Einnahmen könnten

zur Finanzierung von neuem Botschaftspersonal verwendet werden, damit Visumsanträge schneller bearbeitet werden. Als weitere sinnvolle Ergänzung können Visumsbewerbungsgespräche auch online durchgeführt werden. So könnten sich Antragsteller*innen bei einem Termin in der deutschen Botschaft identifizieren, die erforderlichen Unterlagen einreichen, die Gebühr bezahlen (alternativ könnte die Gebühr vorab online bezahlt werden) und dann online ein Interview führen. Dies würde zu einer Entlastung der Botschaft oder Auslandsvertretung im Herkunftsland führen und könnte zusätzliche Kapazitäten für Visumsgespräche schaffen.

POLITIKEMPFEHLUNGEN FÜR BESSERE INTEGRATION

Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen essenziell. Anerkennungsstellen für ausländische Qualifikationen sollten daher gestärkt werden, um dadurch den Anerkennungsprozess schneller aber insbesondere auch vorhersagbarer, besser planbar und transparenter zu gestalten. Aufgrund der hohen Antragszahlen, die voraussichtlich weiter steigen werden, sollten die zuständigen Behörden personell besser ausgestattet werden. Zuständigkeiten sollten gebündelt und digitalisiert werden.

Des Weiteren sollte die Erteilung einer Arbeitserlaubnis einheitlicher und berechenbarer werden. Hier sollte die Politik klare Regeln definieren, unter welchen Umständen eine Arbeitserlaubnis verwehrt werden kann. In Anbetracht des Fachkräftemangels wäre es sinnvoll, das Potenzial dieser Arbeitskräfte bei Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots bestmöglich zu nutzen.

Um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu fördern, sollte zunächst die Residenzpflicht und Wohnsitzauflage für alle Geflüchteten erleichtert werden. Wenn ein Arbeitsplatz oder ein Bildungsangebot in einem anderen Bezirk vorliegt, sollte es möglich sein, ohne bürokratische Hürden und Nachweise dorthin zu ziehen solange sich Wohngeldkosten und andere Bezüge nicht erhöhen. Ein Wegzug von Geflüchteten aus Bezirken mit unbefriedigenden Integrationsergebnissen kann zu erheblichen Integrationsgewinnen führen und dank der Beschäftigungsgewinne auch öffentliche Ausgaben einsparen (Aksoy et al. 2023). Die Hürden, vor allem für die Beschäftigungsduldung sind sehr hoch und sollten gesenkt werden. Der Königsteiner Schlüssel sollte durch eine Verteilungsregel ersetzt werden, die die Zahl der freien Stellen als zusätzliches Verteilungskriterium verwendet.

Auch sind allgemeine Unterstützungsmaßnahmen für Geflüchtete sinnvoll, um deren Beschäftigung zu fördern – sowohl die Unterstützung von Individuen als auch von Unternehmen. Durch bessere Unterstützungsangebote (z. B. auch auf Englisch) könnte das Potenzial dieser Gruppen noch besser genutzt werden (Battisti et al. 2019). Kommunale Integrationszentren und lokale Integrationshelfer*innen könnten hier gute erste Anlaufstellen sein, die einen Überblick über die verschiedenen Unterstützungsangebote bündeln und als zentraler Kontaktpunkt für die Zielgruppe dienen. Der Einstellungsprozess für Geflüchtete ist ein bürokratischer und langwieriger Prozess, der mit hoher Unsicherheit behaftet ist. Deswegen wären auch Unterstützungsprogramme für Unternehmen, die Geflüchtete einstellen möchten, vorteilhaft. Spezielle Programme für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt könnten entwickelt werden, z. B. Programme, die sich an bestimmten Tätigkeitsbereichen orientieren, berufsbezogene Sprachkurse, Einarbeitung in das deutsche Arbeitsrecht und Bewerbungsverfahren, Mentoring sowie umfangreiche Praktikumsmöglichkeiten und Traineeships. Für geflüchtete Frauen werden niederschwellige Angebote benötigt, am besten in Verbindung mit Kinderbetreuung während der Sprachkurse oder Fortbildungen und Patenschaftsprogramme. Um die Attraktivität Deutschlands zu erhöhen, sollte die Verfügbarkeit von öffentlichen Dienstleistungen in englischer Sprache verbessert werden. Hier sollte Deutschland eine Willkommenskultur in den Behörden fördern, damit zugewanderte Fachkräfte auch in Deutschland bleiben.

FAZIT

Ob Einwanderung als Chance genutzt werden kann, um den Fachkräftemangel in Deutschland zu beheben, kommt auf die deutsche Einwanderungs- und Integrationspolitik an. Das Einwanderungssystem muss so gestaltet werden, dass Deutschland für Fachkräfte attraktiv ist und bleibt. Mit dem neuen Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung hat die Regierung Schritte in die richtige Richtung eingeleitet. Jedoch sind es hauptsächlich Verbesserungen von bestehenden Regelungen und es bleibt die Frage, ob diese Änderungen wirklich dazu beitragen können, den großen und steigenden Fachkräftemangel in Deutschland wirksam zu bekämpfen. Schnellere und einfachere Einwanderungsverfahren für Hochqualifizierte und unbürokratische Arbeitserlaubnisse für Arbeiter*innen mit Arbeitsplatzangebot bleiben weiterhin notwendig. Zu oft dauern Verfahren lang und sind so unsicher, dass Firmen sich die Rekrutierung aus dem Ausland zweimal überlegen. Neben der direkten Einwanderung in den Arbeitsmarkt sollte Deutschland auch das Potenzial der bereits hier lebenden Zugewanderten durch bessere Integration nutzen. Investitionen in Sprache und Umschulungen können dazu beitragen, bereits hier lebende Zugewanderte, die noch nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, in Arbeit zu bringen. Kurzfristig ist es jedoch schwierig, durch den Zuzug von Geflüchteten den Fachkräftemangel zu reduzieren, da Integration oft Jahre dauert. Langfristig haben Einwandernde, die in Deutschland bleiben möchten, jedoch durchaus das

Potenzial, den Fachkräftemangel erheblich zu reduzieren, insbesondere wenn Deutschland wirkungsvoll in deren Integration investiert.

REFERENZEN

Aksoy, C.G., P. Poutvaara und F. Schikora (2023), »First Time Around: Local Conditions and Multi-Dimensional Integration of Refugees«, *Journal of Urban Economics* 137, 103588.

Battisti, M., Y. Giesing und N. Laurentsyeva (2019), »Can Job Search Assistance Improve the Labour Market Integration for Refugees? Evidence from a Field Experiment«, *Labour Economics* 61, 101745.

Bundesagentur für Arbeit (2023), *Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten - Deutschland, Länder und Kreise* (Quartalszahlen), Nürnberg.

Bundesgesetzblatt (2022), *Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts vom 21. Dezember 2022.*

Fuchs, J. und A. Kubis (2019), *Zuwanderung und Digitalisierung: Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?*, DOI 10.11586/2019011.

Leifels, A. und G. Metzger (2019), »Gründungen durch Migranten: größerer Wunsch nach Selbstständigkeit«, *Fokus Volkswirtschaft* 240, KfW Research.

Statistisches Bundesamt (2022), *Bevölkerung Deutschlands bis 2070, Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2023), *Ausländische Bevölkerung nach aufenthaltsrechtlichem Status*, Wiesbaden.

*Tabea Bucher-Koenen**

Alterung und Konsum – wo stehen wir und was steht bevor?

DER RENTENÜBERGANG DER BABYBOOMER

Der Rentenübergang der *Babyboomer Generation* wird Gesellschaft und Wirtschaft in den kommenden Jahren maßgeblich verändern. Mit *Babyboomer* Generation werden die in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg geborenen geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre beschrieben. Die geburtenstärksten Jahrgänge in Deutschland sind die der 1963 und 1964 Geborenen (vgl. Abb. 1). Geht man von den aktuellen Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamts aus und betrachtet die Jahrgänge, die zwischen 2025 und 2035 67 Jahre alt werden, so werden bis Mitte der 2030er Jahre etwa 13,3 Mio. Menschen das Rentenalter erreichen.[1] Gleichzeitig erreichen je nach Wanderungssaldo zwischen 9,5 und 10,6 Mio. Menschen in diesem Zeitraum das 25. Lebensjahr und rücken, sehr vereinfacht ausgedrückt, in den Arbeitsmarkt nach (Statistisches Bundesamt 2023). Dieser Übergang stellt uns wirtschaftlich und gesellschaftlich vor Herausforderungen. Die zentralen und breit diskutierten Fragen in diesem Zusammenhang sind: Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für den Arbeitsmarkt, wie steht es um Arbeits- und Fachkräfte? Was bedeutet dieser Übergang für die sozialen Sicherungssysteme? Wie können Lebensstandard, Gesundheitsversorgung und Pflege sichergestellt und finanziert werden? Und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für Konsumnachfrage, Produktivität und andere makroökonomische Größen? Wichtige Fragen um die gesamtwirtschaftlichen Folgen einer großen Anzahl an Rentenbeziehenden abzuschätzen sind: Wie konsumieren ältere Haushalte? Und welches Einkommen und welches Vermögen stehen ihnen zur Verfügung?

* Ich bedanke mich bei Marius Cziriak, Bennet Janssen und Lucas Rauschkolb für hervorragende Unterstützung bei Recherche und Datenanalyse.

[1] Je nach Szenario der Vorausberechnung schwankt der Wert leicht.

DAS »RETIREMENT CONSUMPTION PUZZLE«

Die zentrale Hypothese der klassischen Lebenszyklustheorie zur Konsumnachfrage ist, dass sie über den Lebensverlauf geglättet wird (Modgliani and Brumberg 1954). Beim Eintritt in die Rente handelt es sich in der Regel um einen permanenten und erwarteten Einkommensschock. Haushalte sollten daher während der Erwerbsphase, in der ein höheres Einkommen erzielt wird, sparen, um den Einkommensschock auszugleichen und den Konsum nach Renteneintritt konstant zu halten. Würden alle Haushalte ihren Konsum perfekt im Lebensverlauf glätten, sollte es durch demografische Veränderungen keine Veränderungen im Konsum geben. Tatsächlich findet man umfassende empirische Evidenz, die zeigt, dass der Konsum mit dem Renteneintritt reduziert wird – man spricht hier vom sogenannten »Retirement Consumption Puzzle« (Banks et al. 1998; Bernheim et al. 2001).

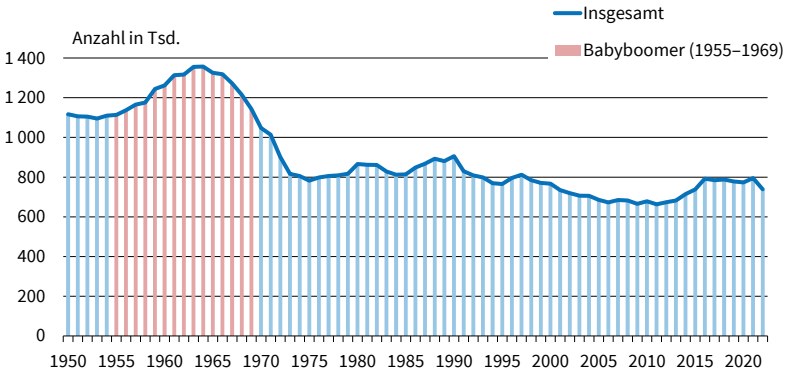
Es gibt verschiedene Erklärungsansätze für dieses Puzzle. Vorausschauende und rational optimierende Individuen reduzieren zum einen den Konsum mit dem Renteneintritt, da sie weniger arbeitsbezogene Ausgaben haben. Dies umfasst beispielsweise wegfallende Pendelkosten oder die Substitution von extern bezogenen Gütern durch selbst produzierte Güter, wie z. B. das Mittagessen in der Kantine oder im Restaurant durch ein selbstgekochtes Essen (Hurd und Rohwedder 2003). Ein weiterer Erklärungsansatz umfasst die Unsicherheit der Haushalte über den Zeitpunkt des Renteneintritts. Eine Anpassung des Kon-

Prof. Dr. Tabea Bucher-Koenen

ist Professorin für Finanzmärkte an der Universität Mannheim und Co-Direktorin des Mannheim Institute for Financial Education (MIFE). Sie leitet den Forschungsbereich »Altersvorsorge und nachhaltige Finanzmärkte« am ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim.

Abb. 1

Lebendgeborene nach Geburtsjahrgang in Deutschland 1950–2022



Quelle: Statistisches Bundesamt. © ifo Institut

sums findet statt, da Individuen gesundheitsbedingt früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden als erwartet und infolgedessen ihren Konsum einschränken müssen (Hurst 2008). Im Gegensatz dazu dokumentieren andere Autoren Verhaltensmuster, die eher auf wenig vorausschauendes Verhalten hindeuten wie die Anwendung von Daumenregeln und Heuristiken. Dieses Verhalten führt wiederum zu einer stärkeren Korrelation zwischen Einkommen und Konsum als es die Lebenszyklushypothese voraussagen würde (Bernheim et al. 2001).

Auch für Deutschland gibt es Evidenz für das »Retirement Consumption Puzzle«. So dokumentiert Schwerdt (2005) basierend auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels, dass auch in Deutschland Menschen beim Übergang in die Rente ihre Ersparnisse nicht im erwarteten Maße reduzieren, um das geringere Einkommen auszugleichen. Stattdessen sparen diese Haushalte nach Renteneintritt zu viel und konsumieren zu wenig im Vergleich zum erwarteten Muster. Neuere Arbeiten, wie zum Beispiel Olafsson und Pagel (2018), zeigen mit detaillierten Transaktionsdaten, dass Haushalte beim Renteneintritt den arbeits- und freizeitbezogenen Konsum reduzieren. Pagel (2017) erklärt dieses Muster in einem erweiterten Lebenszyklusmodel mit erwartungsbasierter Verlustaversion (expectations-based loss aversion). Dies bedeutet, dass Individuen in einer Welt mit unsicherem Einkommen zu viel konsumieren, da sie auf höheres Einkommen in der Zukunft hoffen. Wenn das Einkommen nach dem Renteneintritt sicher ist, wird der zu hohe Konsum nach unten korrigiert.

Ebenfalls diskutiert wird in der Literatur nach wie vor die Frage, ob Menschen grundsätzlich in der Lage sind, angemessen für ihr Alter zu sparen. In diesem Zusammenhang sei besonders auf die neuere Evidenz zu »Saving Regret« verwiesen. Diese »Spar-Reue« beschreibt den Umstand, dass ein großer Anteil der Menschen im Alter zwischen 60 und 80 angeben, dass sie ex post gerne mehr gespart hätten (Börsch-Supan et al. 2023). Dieses Phänomen taucht vor allem unter älteren Befragten in den USA auf und lässt sich nicht durch Persönlichkeitsmerkmale wie Geduld oder Prokrastination erklären. Vielmehr steht »Saving Regret« nach Renteneintritt vor allem in Zusammenhang mit früher erlebten und nicht antizipierten Einkommens- und Vermögensverlusten wie z. B. unerwartete Arbeitslosigkeit, schlechter Gesundheit oder Scheidung, die dazu beitragen, dass finanzielle Reserven im Alter geringer ausfallen als gewünscht.

Gleichzeitig zeigen Analysen des Vermögensverbrauchs und Entsparens im Alter, dass Haushalte überwiegend geringe Entsparraten bzw. teilweise sogar positive Sparraten aufweisen (Poterba et al. 2011; für einen Literaturüberblick siehe De Nardi et al. 2016; für Evidenz zu Deutschland siehe Börsch-Supan et al. 2001). Das bedeutet, dass im Alter vorhandenes Vermögen mit einer geringeren Geschwindigkeit und in geringerem Ausmaß abgebaut wird, als anhand theoretischer Modelle zu erwarten wäre. Gray (2014) zeigt für die USA, dass es eine große Heterogenität in den Entsparmustern unter älteren Haushalten gibt, die zwischen »Übersparen« und »Überkonsumieren« schwanken. Gray zieht daraus den Schluss, dass es für Haushalte im Alter schwierig ist, Konsumausgaben zu antizipieren und ihren Vermögensabbau zu gestalten.

Zudem ist in vielen Ländern der Großteil des Vermögens privater Haushalte in Immobilien gebunden und kann daher nur schwer gleichmäßig entspart und für Konsum verwendet werden. Ein bisher noch überschaubarer Forschungsstrang beschäftigt sich mit sogenannten Immobilienverzehrprodukten, d. h. Finanzprodukten, die es Haushalten erlauben, illiquides Immobilienvermögen schrittweise zu liquidieren. Bisher sind die Märkte für diese Finanzprodukte sehr klein (Bartsch et al. 2021).

Zusammenfassend zeigen diese Analysen konsistent auf, dass die meisten Rentnerinnen und Rentner im Alter ihren Konsum im Vergleich zur Erwerbsphase reduzieren und gleichzeitig ihr Vermögen nicht im erwarteten Maße abbauen bzw. teilweise sogar positive Sparraten aufweisen.

DIE EINKOMMENS- UND VERMÖGENSSITUATION ÄLTERER HAUSHALTE IN DEUTSCHLAND

Im nächsten Schritt betrachten wir die Einkommens- und Vermögenssituation von aktuellen und zukünftigen Rentenbeziehenden basierend auf Daten aus dem Panel on Household Finances (PHF) der Deutschen Bundesbank.[2] Um die Auswirkung des bevorstehenden Renteneintritts der Babyboomer abschätzen zu können, ist es wichtig, deren aktuelle Einkommens- und Vermögenssituation auch im Vergleich zu früheren Rentnerkohorten zu analysieren. Die PHF-Daten werden alle drei bis vier Jahre erhoben, wir verwenden für die Analysen in diesem Abschnitt Daten aus allen

[2] Für Informationen zu den Daten siehe: https://www.bundesbank.de/en/bundesbank/research/panel-on-household-finances, abgerufen am 6. November 2023.

verfügbaren Erhebungswellen 2010/11, 2014, 2017 und 2021. Wir betrachten zu jedem Erhebungszeitpunkt zwei Altersgruppen: die 55- bis 64-Jährigen und die 65- bis 74-Jährigen. Die Altersgruppen wurden so gewählt, dass die jüngere Altersgruppe überwiegend Personen vor dem Renteneintritt und die ältere zum großen Teil Personen in Rente umfasst. Durch die schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters bewirkt diese Vorgehensweise auch, dass der Anteil der Rentenbeziehenden in beiden Altersgruppen abnimmt.

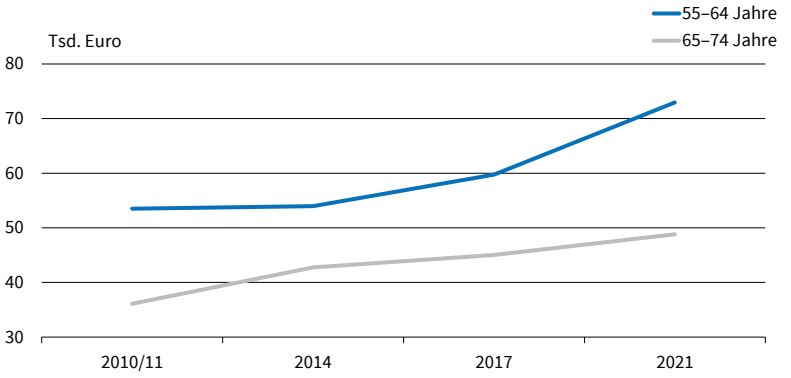
Zunächst stellen wir in Abbildung 2 die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttojahreseinkünfte über den Zeitraum 2010/11 bis 2021 dar. Einkommen beinhalten dabei Einkünfte aus selbstständiger und nicht selbstständiger Erwerbstätigkeit, soziale und private Transfereinkünfte, Miet- und Kapitaleinnahmen, private, betriebliche und gesetzliche Rentenbezüge sowie andere Einkünfte. Die Darstellung zeigt, dass das durchschnittliche Einkommen für Haushalte beider Altersgruppen über die Zeit zugenommen hat. Das Durchschnittseinkommen der 55- bis 64-Jährigen stieg um 26,7 % im Zehnjahreszeitraum, das der 65- bis 74-Jährigen um 26,1 %.[3] Das Einkommen der Altersgruppe von 65 bis 74 Jahren lag zu allen Zeitpunkten deutlich unterhalb des Einkommens der jüngeren Altersgruppe und betrug im Schnitt etwa 72 % des durchschnittlichen Einkommens Jüngerer.

Die Zusammensetzung der Einkommen veränderte sich im Zeitverlauf leicht. So war Erwerbseinkommen zu allen Zeitpunkten die Haupteinkunftsquelle der 55- bis 64-Jährigen, der Anteil am Gesamteinkommen nahm von 71 auf 84 % zu. Dies steht auch im Zusammenhang mit der Erhöhung des Renteneintrittsalters in diesem Zeitraum, denn gleichzeitig nahm die Rolle der gesetzlichen Altersvorsorge von 14,0 auf 6,6 % ab. Unter den Älteren sind Einkommen aus der gesetzlichen Altersvorsorge hingegen die mit Abstand wichtigste Einkommensquelle, ihr Anteil nahm jedoch von 2010/11 bis 2021 von gut 64 auf 58 % ab. Gleichzeitig erhöhte sich unter den Älteren der Anteil des Einkommens aus Erwerbstätigkeit von gut 15 auf 22 %. Dies deutet an, dass es unter den 65- bis 74-Jährigen zu einem höheren Anteil Erwerbstätige gibt.

Abbildung 3 zeigt die Mittelwerte und Mediane des Nettovermögens der Haushalte. Das Durchschnittsvermögen stieg im Zeitraum von 2010/11 bis 2021 für die Altersgruppe 55 bis 64 von etwa 322 000 auf 412 000 Euro. Im gleichen Zeitraum stieg das Medianvermögen von 103 000 auf 216 000 Euro.[4] Das Durchschnittsvermögen der älteren Altersgruppe war zu allen Zeitpunkten geringer als jenes der jüngeren Altersgruppe und nahm von durchschnittlich etwa

Abb. 2

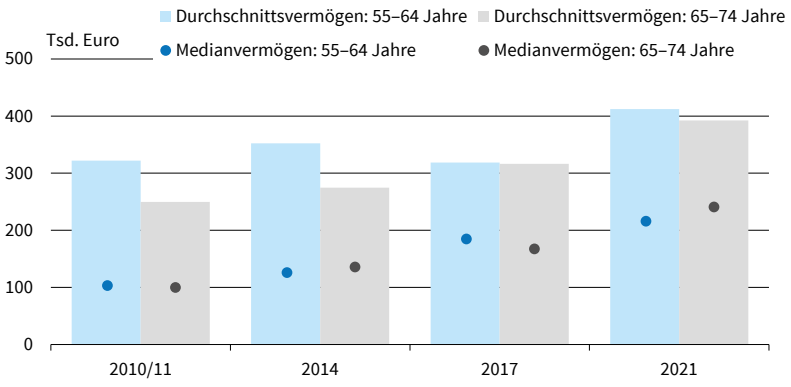
Durchschnittliche nominale Bruttojahreseinkommen von Haushalten in Deutschland



Quelle: Deutsche Bundesbank; Berechnungen der Autorin. © ifo Institut

Abb. 3

Nominales Nettovermögen von Haushalten in Deutschland



Quelle: Deutsche Bundesbank; Berechnungen der Autorin. © ifo Institut

250 000 auf 392 000 Euro zu. Der Median stieg von etwa 100 000 auf 241 000 Euro. Interessanterweise verkleinerte sich der Abstand zwischen den beiden Altersgruppen. Während 2010/11 ältere Haushalte nur etwa 78 % des Vermögens der jüngeren Haushalte besaßen, betrug das Verhältnis 2021 95 %.

Hinsichtlich der Zusammensetzung des Vermögens der Haushalte zeigt sich, dass Immobilienvermögen der wichtigste Bestandteil für Haushalte ist. Es stellt je nach Altersgruppe und Erhebungswelle zwischen 60 und 70 % des Gesamtvermögens dar. Der Anteil der Haushalte mit Immobilien schwankt unter den 55- bis 64-Jährigen von 2010/11 bis 2021 zwischen 61,9 und 64,8 % und unter den 65- bis 74-Jährigen zwischen 61,8 und 63,4 %.

Der durchschnittliche Schuldenstand der 55- bis 64-Jährigen schwankte im Mittel zwischen etwa 27 000 und 35 000 Euro. Der Schuldenstand der 65- bis 74-Jährigen ist mit durchschnittlich etwa 15 000 Euro zu allen Zeitpunkten deutlich geringer. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass die meisten Haushalte damit rechnen, mit dem Renteneintritt ihre Immobilienkredite abbezahlt zu haben. Der durchschnittliche Schuldenstand der älteren Altersgruppe hat sich über den Zeitraum kaum verändert. Betrachtet man den Anteil der Haushalte mit Schulden, so zeigt sich, dass dieser Anteil in der Al-

[3] Darstellung von nominalen Einkommen. Alle Werte wurden gewichtet, da das PHF Haushalte mit hohem Einkommen überrepräsentiert.

[4] Laut Monatsbericht der Deutschen Bundesbank (2023) sind im Vergleich die Medianvermögen insgesamt seit 2010/11 von etwa 50 000 Euro auf über 100 000 Euro im Jahr 2021 angestiegen. Da ältere Haushalte im Durchschnitt höheres Vermögen besitzen, fügen sich diese Analysen in das Gesamtbild ein.

tersgruppe von 55- bis 64-Jährigen von 53 % in der Erhebung 2010/2011 kontinuierlich auf 43 % im Jahr 2021 abgenommen hat. Der Anteil der Schuldner in der Altersgruppe von 65 bis 74 schwankte im Zehnjahreszeitraum zwischen 25 und 29 % ohne klaren Trend.

Insgesamt zeigen diese Analysen, dass sich die finanzielle Situation der derzeitigen Rentnerinnen und Rentner im Zeitverlauf im Durchschnitt und im Vergleich zur jeweils jüngeren Altersgruppe verbessert hat. Sowohl das durchschnittliche Einkommen als auch Vermögen der 65- bis 74-Jährigen haben zugenommen. Der Schuldenstand ist stabil geblieben. Für die nun kurz vor dem Renteneintritt stehenden Haushalte zeigt sich, dass Einkommen und Vermögen im Vergleich zu vorherigen Kohorten im Zeitablauf zugenommen haben.

HERAUSFORDERUNG ALTERSVORSORGEPLANUNG

Um den Übergang in den Ruhestand zu bewerkstelligen, ist eine vorausschauende Planung nötig. Denn nur wenn Menschen in die Lage versetzt werden, ihre Vermögens- und Einkommenslage während der Rentenphase zu antizipieren und realistische Erwartungen zu formulieren, kann ausreichend für das Alter vorgesorgt und der Konsum entsprechen geglättet werden. Dabei spielen der Zugang zu Informationen, finanzielle Bildung, die Komplexität der Produkte und die Darstellung der zukünftigen Renten eine zentrale Rolle. Je besser Menschen ihre zukünftige Einkommens- und Vermögenslage antizipieren können und je besser mögliche zukünftige Lebenslagen und Schocks über realistische Szenarien in die Planung einbezogen werden können, desto besser lässt sich aktuelles Konsum- und Sparverhalten anpassen und desto genauer lassen sich zukünftige Entwicklungen antizipieren.

In diesem Zusammenhang spielen digitale Tools wie die digitale Rentenübersicht eine wichtige Rolle, da sie den Zugang zu Informationen erleichtern und die Darstellung verbessern. Auch die Initiative zur Entwicklung einer Finanzbildungsstrategie ist begrüßenswert und sollte unbedingt das Thema Altersvorsorge beinhalten. Allerdings stellen dies nur die ersten Schritte des Planungsprozesses dar. Detaillierte Tools, die eine szenariobasierte Finanzplanung ermöglichen, wie beispielsweise die an der Goethe Universität entwickelte App Seasn, müssen systematisch auf ihre Wirksamkeit getestet und weiterentwickelt werden. Zudem sollten Plattformen wie die digitale Rentenübersicht nicht nur für die Altersvorsorgeplanung einzelner genutzt werden, sondern auch als Datenquelle für Wissenschaft und Politik dienen, um die Einkommens- und Vermögenssituation engmaschig und präzise zu monitoren und mögliche systematische Lücken bei der Absicherung frühzeitig zu erkennen und entsprechende politische Weichen zu stellen.

REFERENZEN

Banks, J., R. Blundell und S. Tanner (1998), »Is There a Retirement-Savings Puzzle?«, *The American Economic Review* 88(4), 769–788.

Bartsch, F., F. Buhlmann, K. Kirschenmann und C. Schmidt (2021), »Is there a Need for Reverse Mortgages in Germany? Empirical Evidence and Policy Implications«, *EconPol Policy Report* 31.

Bernheim, B. D., J. Skinner und S. Weinberg (2001), »What Accounts for the Variation in Retirement Wealth among U.S. Households?«, *American Economic Review* 91(4), 832–857.

Börsch-Supan, A., T. Bucher-Koenen, M. Hurd und S. Rohwedder (2023), »Saving Regret and Procrastination«, *Journal of Economic Psychology* 94, 102577.

Börsch-Supan, A., A. Reil-Held, R. Rodepeter, R. Schnabel und J. Winter (2001), »The German Savings Puzzle«, *Research in Economics* 55(1), 15–38.

De Nardi, M., E. French und J.B. Jones (2016), »Savings After Retirement: A Survey«, *Annual Review of Economics* 8(1), 177–204.

Deutsche Bundesbank (2023), »Household Wealth and Finances in Germany: Results of the 2021 Household Wealth Survey«, *Bundesbank Monthly Report* April.

Gray, D. (2014), Patterns of Dissaving Among U.S. Elders, Graduate Doctoral Dissertations 163, verfügbar unter: https://scholarworks.umb.edu/doctoral_dissertations/163.

Hurd, M. und S. Rohwedder (2003), »The Retirement-Consumption Puzzle: Anticipated and Actual Declines in Spending at Retirement«, *NBER Working Paper* 9586.

Hurst, E. (2008), »Understanding Consumption in Retirement: Recent Developments«, in: J. Ameriks und O. Mitchell (Hrsg), *Recalibrating Retirement Spending and Saving*, Oxford University Press, Oxford, 29-45.

Modigliani, F. und R. H. Brumberg (1954), »Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-Section Data«, in: K. K. Kurihara (Hrsg.), *Post-Keynesian Economics*, Rutgers University Press, New Brunswick, NJ, 388–436.

Olafsson, A. und M. Pagel (2018), »The Retirement-Consumption Puzzle: New Evidence from Personal Finances«, *NBER Working Paper* 24405.

Pagel, M. (2017), »Expectations-Based Reference-Dependent Life-Cycle Consumption« *Review of Economic Studies* 84(2), 885–934.

Poterba, J., S. Venti und D. Wise (2011), »The Composition and Draw-Down of Wealth in Retirement«, *Journal of Economic Perspectives* 25(4), 95–118.

Schwerdt, G. (2005), »Why Does Consumption Fall at Retirement? Evidence from Germany«, *Economics Letters* 89(3), 300-305.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023), *Genesis-Online, Vorausberechneter Bevölkerungsstand Deutschland* (Tabelle 12421-0002), abgerufen am 6. November 2023, Datenlizenz by-2-0.