Eine Recherche im Rahmen der Aktionstage 2005

„Potenziale von Frauen besser nutzen“

von Ursula Pfennig

im November 2004

Tel. 02381. 93 10 64

E-Mail ursula.pfennig@t-online.de

Demographischer Wandel

Das Potenzial von Frauen wird unverzichtbar

> *„Der Arbeitsmarkt wird sich signifikant verändern. Heute sprechen wir schon von einem Mismatch auf dem Arbeitsmarkt, das heißt, dass wir hohe Arbeitslosigkeit haben, und dennoch offene Stellen. Dieses Problem wird sich durch den demographischen Wandel noch verschärfen. Und der demographische Wandel ist ein Fakt, keine Prognose. Denn die, die morgen am Arbeitsmarkt fehlen, sind heute schon nicht geboren und können auch nicht mehr geboren werden. Das Erwerbspersonenpotenzial wird stark zurückgehen, man muss es besser ausschöpfen. Wer da auf das Potenzial der Frauen verzichtet, wird in Zukunft keine wettbewerbsfähige Belegschaft mehr haben. Schon heute rechnen sich familienfreundliche Maßnahmen für die Betriebe, dieser Effekt wird sich verstärken. Qualifizierte Mitarbeiter wird man in Zukunft nur über eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik halten können, und nicht mehr über die Angst vor Arbeitslosigkeit.“*
>
> Dr. Axel Seidel, Dipl.-Kaufmann von der Prognos AG, im Oktober 2004

Was ist der „demographische Wandel“?

Als „demographischer Wandel“ werden die tief greifenden quantitativen Veränderungen der deutschen Bevölkerung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten bezeichnet: Wir werden immer weniger, und wir werden im Durchschnitt immer älter. Dieser Fakt hat nicht nur Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben, auf Renten und Pflege, sondern auch auf den Arbeitsmarkt. Das Erwerbspotenzial muss besser ausgeschöpft werden – durch eine bessere Integration von Frauen und durch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Einige Zahlen

Seit 1972 sterben in Deutschland mehr Menschen als geboren werden. Ursachen sind eine höhere Lebenserwartung und eine geringere Geburtenrate. Der Bevölkerungsverlust wurde bislang durch Zuwanderung ausgeglichen. Heute leben etwa 12 Millionen Menschen in Deutschland, die nicht hier geboren sind oder nicht die deutsche Nationalität haben. Die Geburtenrate beträt heute 1,4, das heißt, jede Frau bringt im Durchschnitt 1,4 Kinder zur Welt. Dadurch ist jede nachfolgende Kindergeneration um ein Drittel kleiner als die ihrer Eltern. Eine Geburtenrate von 2,1 wäre für eine stabile Bevölkerungszahl notwendig. Die wird in keinem EU-Land erreicht. Ohne weitere Zuwanderung gäbe es in Deutschland im Jahr 2050 nur noch 51 Millionen Einwohner, im Jahr 2100 noch 24 Millionen. Der Bevölkerungsanteil der unter 20-Jährigen wird bis 2020 auf 17 Prozent zurückgehen, der der über 60-Jährigen auf 29 Prozent steigen. Nach 2020, wenn die geburtenstarke 1960er Jahrgänge ins Rentenalter kommen, wird sich der Überhang der Alten noch einmal deutlich verstärken. Diese Zahlen spiegeln den deutschen Durchschnitt, regional sind die Unterschiede jedoch sehr groß.

Die regionalen Unterschiede hat eine Studie des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung beleuchtet. Die Studie wurde als Beilage zur GEO 5 / 2004 veröffentlicht und auch in der Tagespresse zitiert. Sie ist im Internet abrufbar unter www.berlin-institut.org/nordr_wfl.pdf (falls nicht mehr im Netz, kann ich sie per E-Mail als PDF senden: ursula.pfennig@t-online.de).

Hier finden sich nicht nur Wachstums-Prognosen. Bewertet wurden für jede einzelne Gemeinde verschiedene Indikatoren für Demografie, Wirtschaft, Ausländerintegration, Bildung, Familienfreundlichkeit und Flächennutzung. All diese Daten gingen in eine Gesamtnote ein, die eine Prognose der „Zukunftsfähigkeit" spiegelt.

Nordrhein-Westfalen hatte 2004 im Durchschnitt eine Geburtenrate von 1,42, bis 2020 werden voraussichtlich 6,8 Prozent mehr Menschen sterben als geboren werden. Der Ausländeranteil betrug 11 Prozent im Jahr 2002, die Bevölkerung wird bis zum Jahr 2020 voraussichtlich um 3,6 Prozent abnehmen.

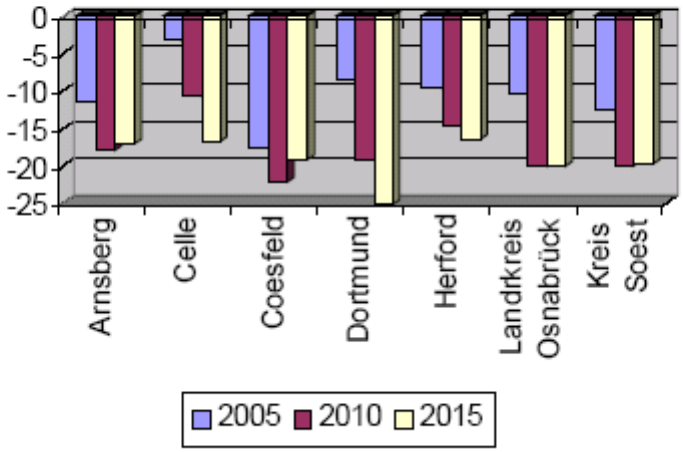
Auch die Unterschiede innerhalb Nordrhein-Westfalens sind groß. In der Mitte konzentrieren sich zurzeit noch die Gemeinden mit abnehmenden Bevölkerungszahlen, am Rande die wachsenden. Bis zum Jahr 2020 werden die meisten Gemeinden NRWs Bevölkerungsverluste zu verkraften haben. Das Ruhrgebiet schneidet dabei schlecht ab, die ländlichen Gemeinden an den Rändern NRWs besser. Die Spanne reicht von Wuppertal, Hagen und Gelsenkirchen, denen bis 2020 Verluste von 16 bis 17 Prozent prognostiziert werden, bis zum Kreis Borken, der nach den Prognosen auch 2020 noch ein Wachstum von über 10 Prozent verzeichnen kann.

Zahlen für Nordrhein-Westfalen (und Niedersachsen) liefert auch eine Studie, die Kerstin Schmidt 2002 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellte: Den demographischen Wandel gestalten – Weichen für die Zukunft stellen – Daten und Fakten aus dem Projekt „Kompass-Modellkommunen" © 2002 Bertelsmann Stiftung, Kompass-Modellkommunen, Projektleiterin Kerstin Schmidt, Kompass-Projektbüro, Telefon: 0 52 41 - 81 81 420, E-Mail: tanja.scheit@bertelsmann.de. Aus dieser Studie stammen die folgenden Grafiken:

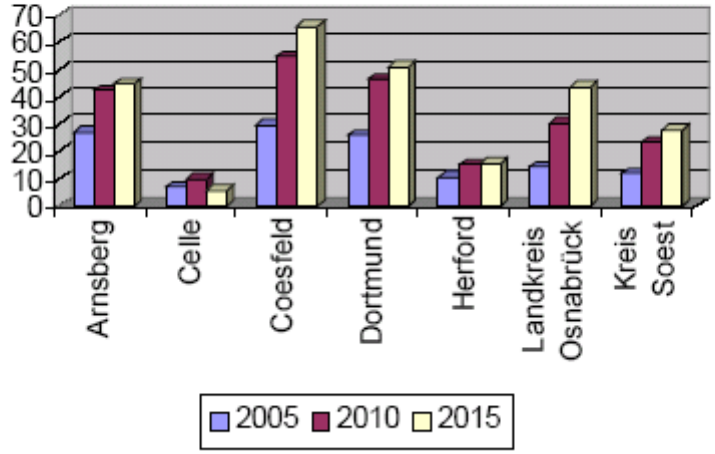
Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung insgesamt für dieJahre 2005, 2010, 2015 (Entwicklung in Prozent, Basis Bevölkerung 2000)



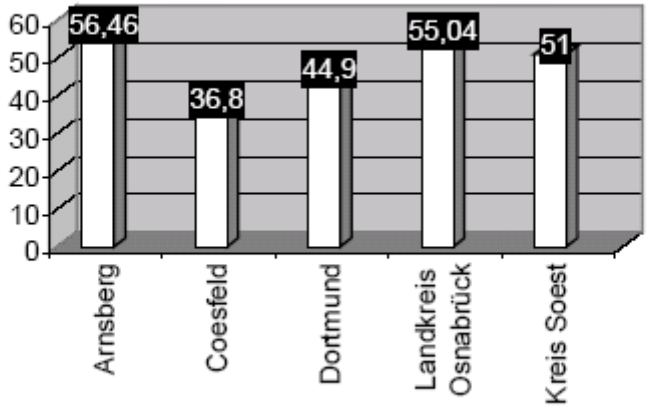
Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung für die Altersgruppe der 0- unter 6-Jährigen (Entwicklung in Prozent, Basis Bevölkerung 2000)



Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung für die Altersgruppe der über 80-Jährigen (Entwicklung in Prozent, Basis Bevölkerung 2000)

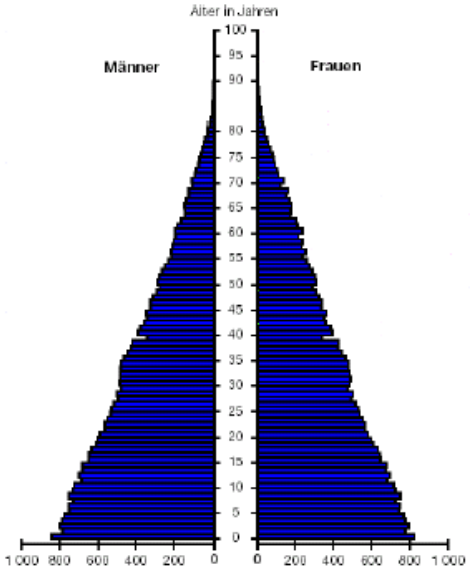


Geburten pro 1.000 Frauen im Alter zwischen 15 und 45 Jahren

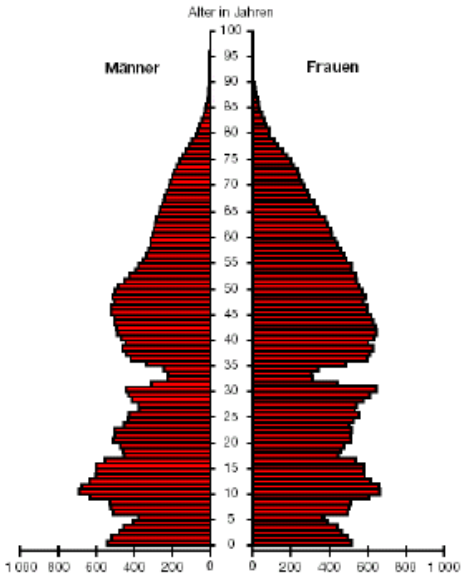


Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland

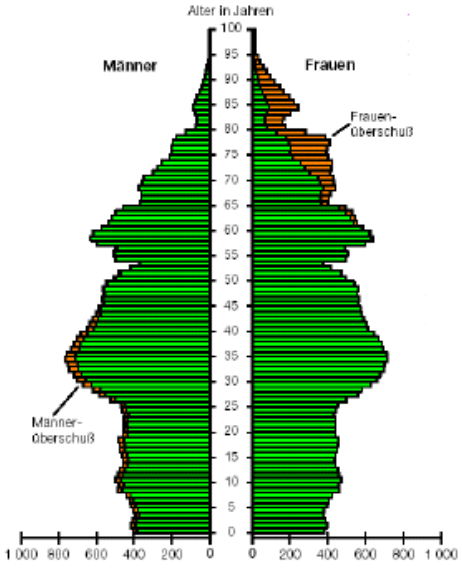
am 01.12.1910



am 31.12.1950

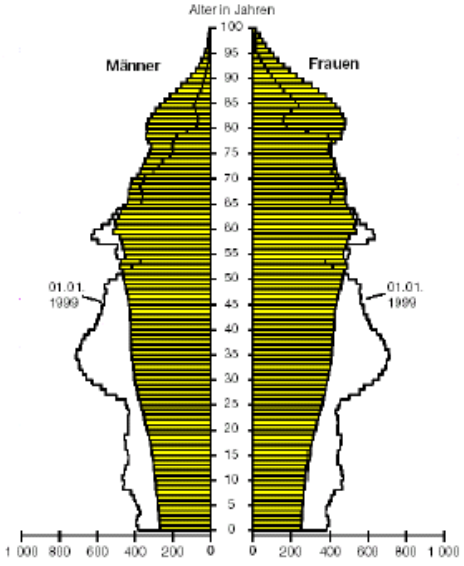


am 01.01.1999



am 01.01.1999

und am 01.01.2050



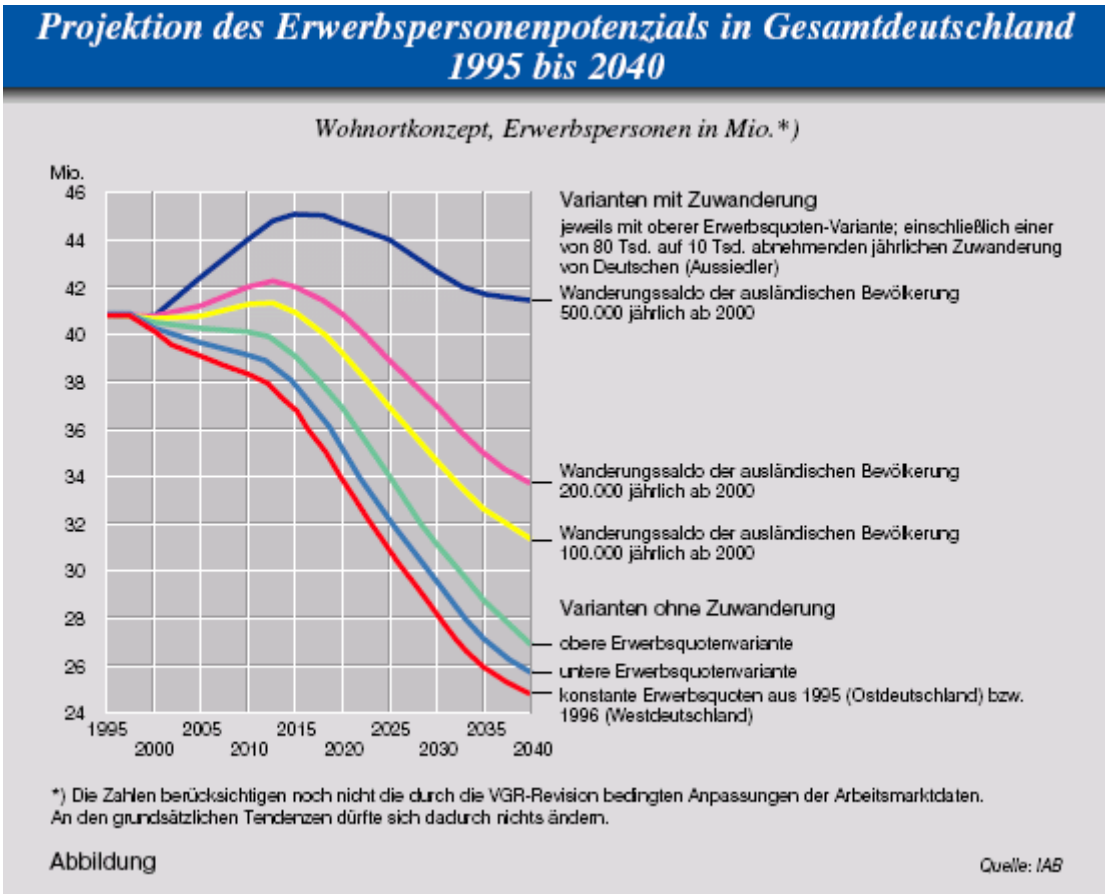
Quelle: Statistisches Bundesamt

Auswirkungen des demographischen Wandels

> *Zu den Auswirkungen des demographischen Wandels hat das Landesministerium recht gutes und umfangreiches Material im Portal www.frauennrw.de zusammengestellt. Auch die Ministeriumszeitschrift „Wir Frauen" vom Juli 2004 befasst sich mit dem Thema.*

In den Medien werden die Auswirkungen der Schrumpfung und Überalterung der Bevölkerung auf Rente und Pflege viel beschworen. Hier interessieren vor allem die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

> *Dazu eine Grafik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB aus einem Text von Gerhard Kleinhenz: Perspektivwandel: Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit" (IAB Materialien 3/2002, im Internet unter http://doku.iab.de/matab/2002/mat0302.pdf)*



Die Kurven beschreiben – ausgehend von der tatsächlichen Zahl von 1998 – verschiedene Prognosen zur Entwicklung der Erwerbspersonen bis 2040. Erst bei einem Wanderungssaldo (Zuwanderung minus Abwanderungen) von 500.000 Menschen würde das Erwerbspersonenpotenzial langfristig nicht unter den heutigen Wert sinken. Diese Zahl ist nicht realistisch. Das statistische Bundesamt geht in seinen Prognosen von 100.000 oder 200.000 ZuwanderInnen aus.

Bereits jetzt gibt es mehr als eine Million offene Stellen am Arbeitsmarkt. Nach Untersuchungen des IAB sehen sich 11 Prozent aller Firmen in Westdeutschland durch Arbeitskräftemangel in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung gehemmt. Gerhard Kleinhenz nennt in der IAB-Studie folgende Branchen: Verkehr / Nachrichten, wirtschafts- und konsumnahe Dienstleistungen, IK- und Medientechnik, Logistik- und Transportberufe, Verwaltungsfachkräfte, Warenkaufleute und Finanzdienstleister, Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufe.

Potenzial von Frauen stärker nutzen

Alle Expertinnen und Experten sind sich einig, dass eine familienorientierte Personalpolitik eines der effizientesten Mittel ist, um den Fachkräftebedarf auch in Zukunft zu decken. Die Prognos AG belegte in einer Studie aus dem Jahr 2003, dass sich familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben auch betriebswirtschaftlich rentieren, da die Fluktuation verringert wird, Frauen schneller aus der Elternzeit zurückkehren, Wiederbeschaffungskosten für Personal wegfallen und es zu weniger Fehlzeiten kommt. Für einen Modellbetrieb mit 1500 Mitarbeitern wurde ein Return on Investment von 25 Prozent berechnet. Für jede 100 Euro, die in familienfreundliche Maßnahmen investiert werden, fließen also 125 Euro zurück. Qualitative Effekte wie größere Motivation und Imagegewinn sind hierbei noch nicht mitgerechnet. Auch für Handwerksbetriebe bestätigte Prognos die Rentabilität familienfreundlicher Maßnahmen in einer Studie von November 2004.

> *Die Prognos Studien:*
> *- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. September 2003. Hrsg: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / ESF*
> *- Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Februar 2004. Hrsg.: DIHK / BMFSFJ / Beruf & Familie gGmbH,*
> *- Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. BMFSFJ/ Zentralverband des Handwerks*
> *Alle zu beziehen über die E-Mail broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de oder als PDF im Internet unter www.bmfsfj.de*

Mittlerweile spricht sich auch in den Unternehmen herum, dass eine wettbewerbsfähige Personalpolitik die Bedürfnisse der Frauen berücksichtigen muss. Die meisten großen Unternehmen geben an, sich verstärkt um die Einstellung von Frauen zu bemühen – und viele tun es auch. Bei mittleren und kleineren Unternehmen ist das Potenzial – um es positiv auszudrücken – noch riesig. Selten hatten die Regionalstellen so gute Argumente wie zurzeit. Der Beratungsbedarf ist groß. Auch viele Personalverantwortliche kennen einfach nicht die Möglichkeiten der Vereinbarkeit.

> *Das Potenzial von Frauen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wurde 2003 in einer Dortmunder Studie von Dorit Sing analysiert, von INIFES Stadtbergen: „Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot – Eine Analyse verschiedener (Erwerbs-)Bevölkerungsprognosen unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten." Aus dieser Studie einige Grafiken:*

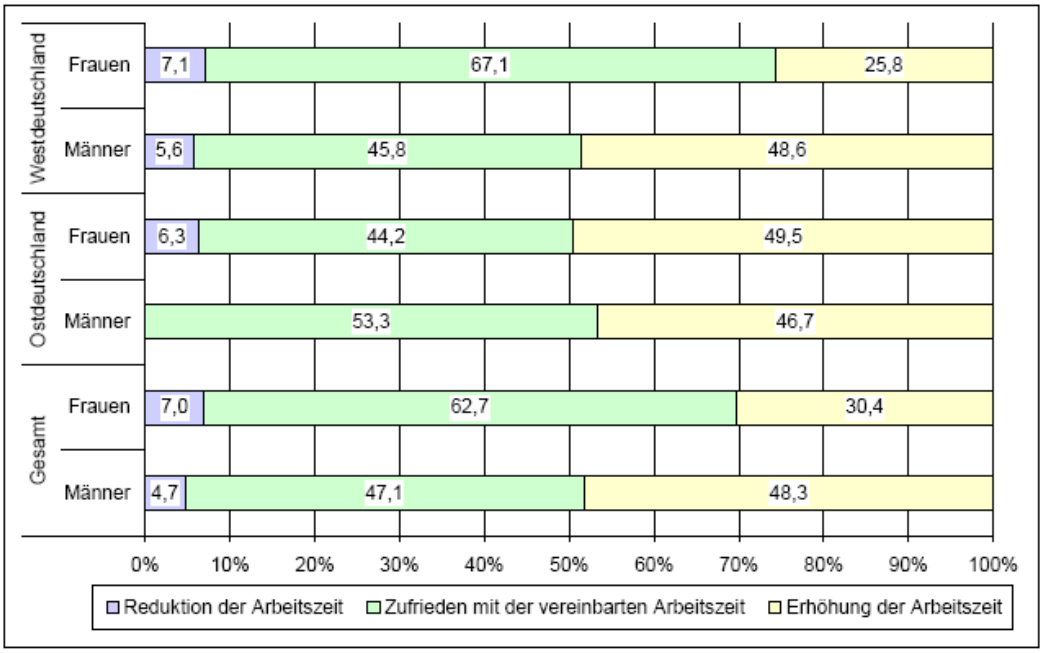


Abb. 14: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Jahre 1998, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind bzw. eine Erhöhung oder Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen (Angaben in %)
Quelle: INIFES, eigene Auswertungen des SOEP 1998

Immerhin ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen in Westdeutschland wünschte 1998 eine Aufstockung der Arbeitszeit. In der zweiten Grafik unten wird das Potenzial bei den 50 bis 64jährigen Frauen augenfällig. Das Potenzial der 25- bis 49-Jährigen scheint fast ausgeschöpft. Dies ist jedoch irreführend, denn hier sind Erwerbsquoten angegeben. Erwerbsquoten schließen Arbeitslose mit ein und spiegeln auch keine Teilzeitäquivalente.

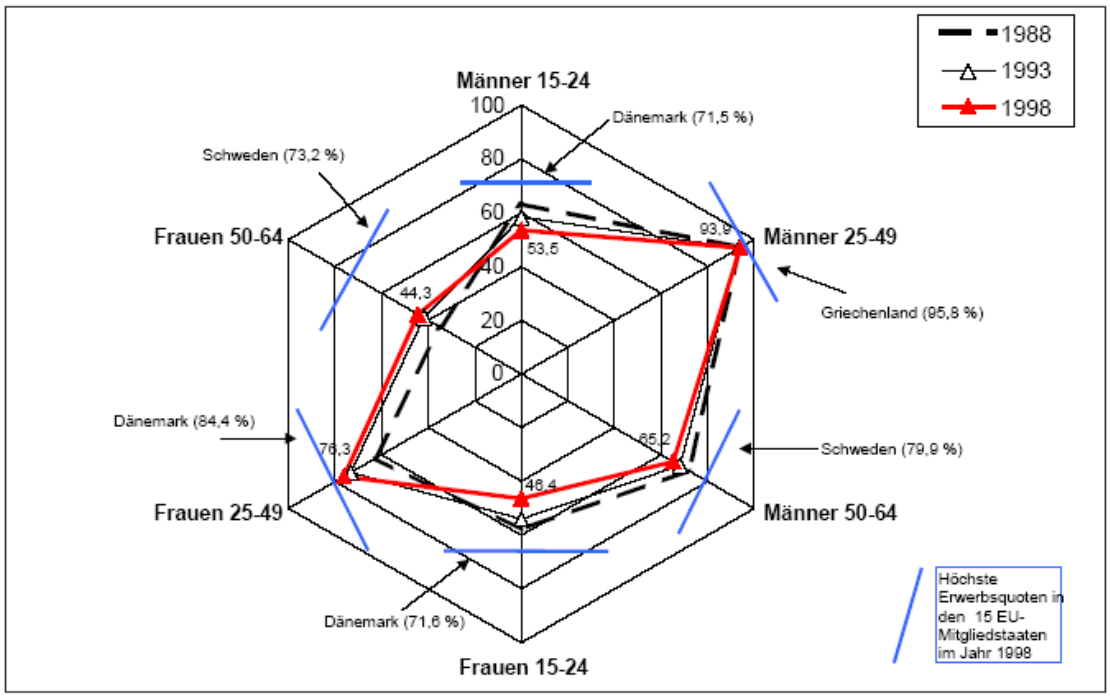


Abb. 9: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männer in Deutschland. 1988 nur Westdeutschland in den Jahren 1988, 1993 und 1998 - ergänzt um die jeweils höchsten gruppenspezifischen Erwerbsquoten in der EU (Angaben in %)
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2000, S. 131 f.

Der Begriff „demographischer Wandel“

Zum Schluss noch eine Untersuchung zur Popularität des Themas – auch nicht unwichtig, wenn der demographische Wandel in Diskussionen mit Kommunen und Unternehmen einfließen soll.

> *Die Forsa-Umfrage vom Mai 2003 ist abrufbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de/medien/pdf/11796_o3449_Bertelsmann_Handout_internet.pdf.*

Danach haben 52 Prozent der Bevölkerung den Begriff noch nie gehört, 7 Prozent erklären ihn richtig, 30 Prozent haben ein ungefähre Vorstellung davon, worum es geht. Bei Menschen mit Abitur oder Hochschulabschluss verringert sich der Anteil derjenigen, die den Begriff noch nie gehört hat, auf 30 Prozent.

Das Problembewusstsein ist allerdings vorhanden: 76 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass die Bevölkerung Deutschlands in den nächsten 30 Jahren schrumpfen wird, 84 Prozent, dass sie im Durchschnitt älter werden wird. Der demographische Wandel wird hauptsächlich in Zusammenhang gebracht mit den Themen Rente und Pflege, weniger mit dem Arbeitsmarkt. Eine „Stärkere Förderung der Familien“ befürworten 83 Prozent im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel. Dahinter könnten allerdings diffuse Vorstellungen davon liegen, dass der demographische Wandel durch eine höhere Geburtenzahl noch aufzuhalten wäre. Dies ist für die nächsten Jahrzehnte nicht mehr möglich.