

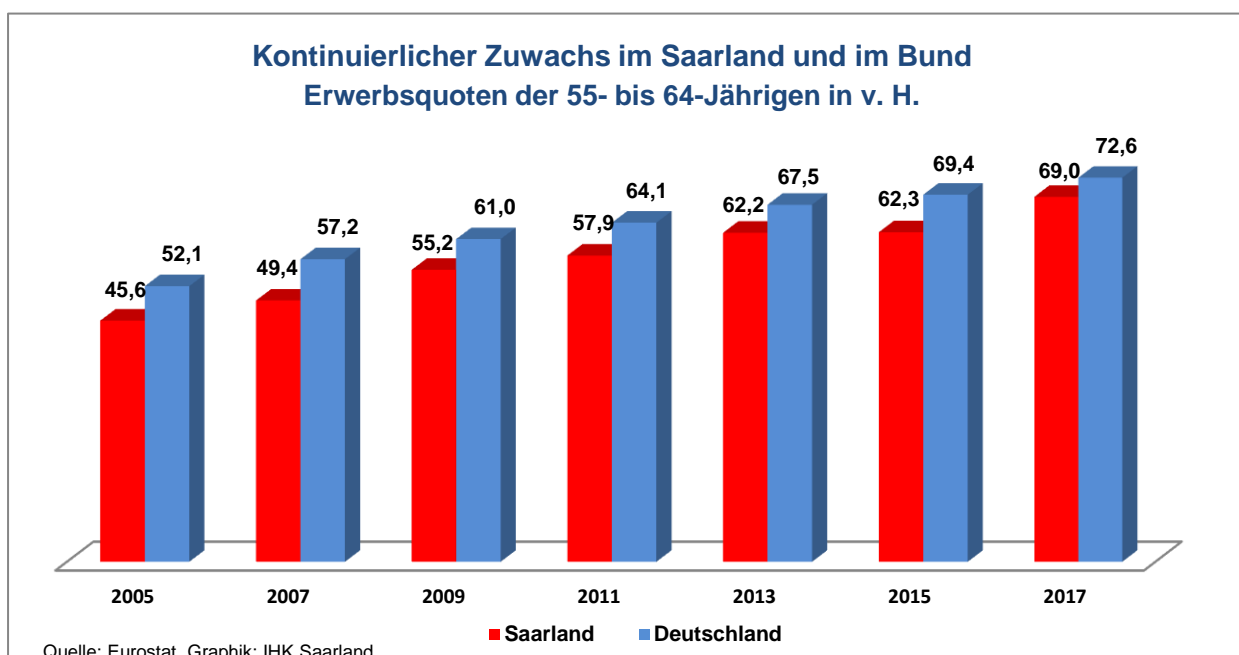
## Mehr Fachkräfte: Saarland holt bei Älteren-Erwerbsquote auf Potential der Ü55-jährigen noch stärker nutzen!

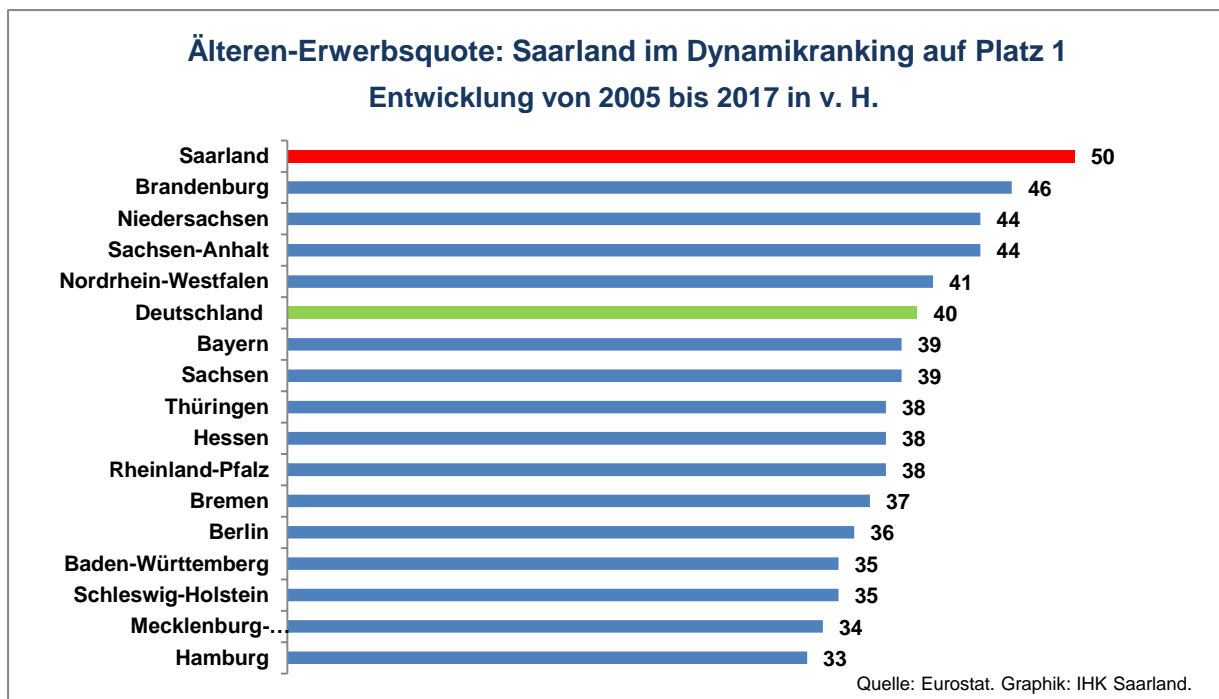
Von Dr. Carsten Meier und Dr. Oliver Berck

Der demographische Wandel trifft das Saarland stärker als andere westdeutsche Flächenländer. Die Folge: Die Personalengpässe nehmen zu. Vor allem der Mangel an Fachkräften wird in den Unternehmen der Saarlwirtschaft zunehmend zur Wachstumsbremse. Doch all das muss kein unabwendbares Schicksal sein. Politik und Wirtschaft haben es in der Hand, gegenzusteuern, und etwaige negative Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung abzumildern. Der von beiden Seiten vor Jahren eingeleitete Paradigmenwechsel zu mehr Beschäftigung von Älteren hat in dieser Hinsicht vieles zum Positiven gewendet. Deutschlandweit hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren

zwischen 2005 und 2017 auf rund sechs Millionen mehr als verdoppelt. Im Ergebnis ist die Erwerbsquote dieser Altersgruppe um mehr als ein Drittel gestiegen, von 52 auf 73 Prozent (s. Graphik 1). In der Europäischen Union weist nur Schweden mit 81 Prozent eine höhere Älteren-Erwerbsquote auf.

Im Saarland ist die Älteren-Erwerbsquote im selben Zeitraum sogar um die Hälfte gestiegen, von 46 auf 69 Prozent. Im Dynamikranking liegt das Land damit an der Spitze der Bundesländer (siehe Graphik 2). Der Abstand zum Bund beträgt inzwischen nur noch vier Prozentpunkte – Tendenz weiter sinkend. Absolut betrachtet waren hierzulande im letzten Jahr 78.000 Ältere sozial-

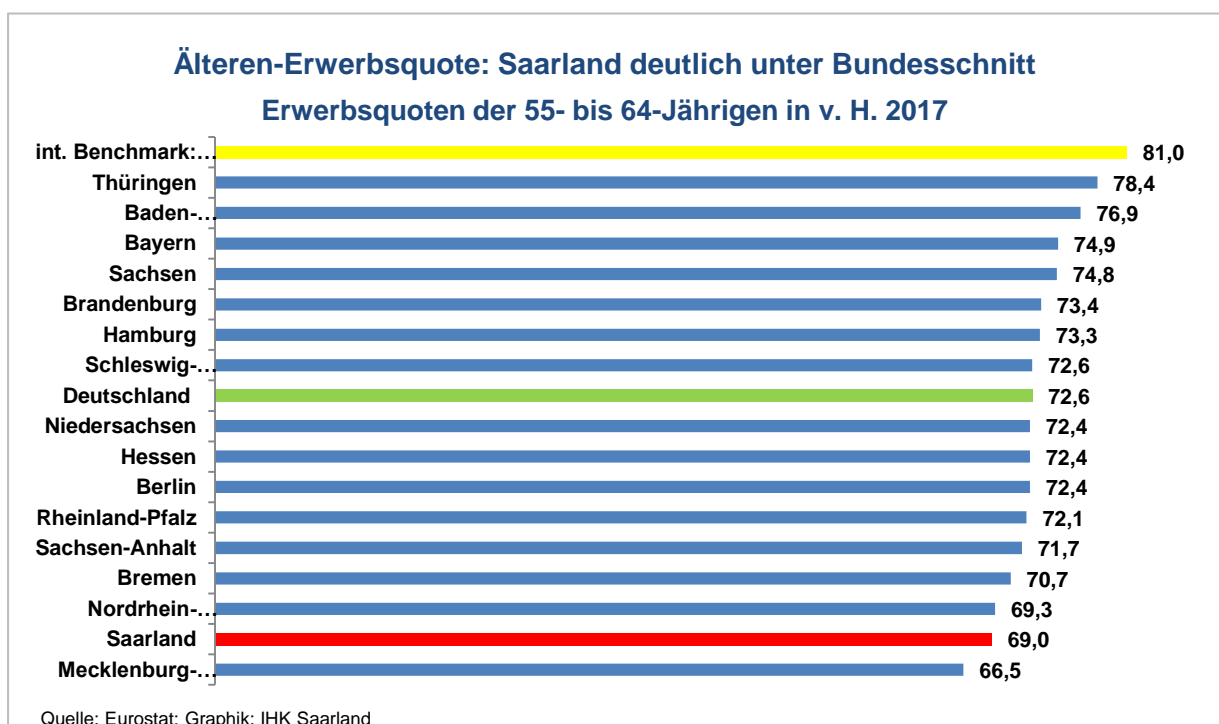




versicherungspflichtig beschäftigt, mehr als doppelt so viel wie zwölf Jahre zuvor. So erfreulich die Zahlen sind: Der Schein trügt ein wenig, denn der steile Aufstieg des Saarlands ist auch das Ergebnis einer niedrigeren Ausgangsbasis. Und beim Niveauranking der Bundesländer liegt das Land aktuell auf dem vorletzten Platz. Nur in Mecklenburg-Vorpommern ist die Älteren-

Erwerbsquote geringer (s. Graphik 3).

Dass das Saarland nicht besser abschneidet, hat viele Ursachen: Eine inzwischen nur noch untergeordnete Rolle spielt die Montanvergangenheit. Entscheidender für den noch immer bestehenden Rückstand gegenüber dem Bund ist, dass hierzulande relativ viele Beschäftigte die Möglichkeit genutzt



haben, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei mit 63 Jahren in Rente zu gehen. Seit Einführung der Rente mit 63 waren dies 11.100 Beschäftigte (Bund: 921.000). Das entspricht in etwa der Gesamtzahl der Arbeitnehmer in der saarländischen Stahlindustrie. Der damit einhergehende betriebswirtschaftliche Schaden ist immens. Sind doch über diesen Weg in die Frührente in der Regel sehr kompetente, erfahrene und produktive Mitarbeiter ausgeschieden, die in vielen Fällen nicht schnell ersetzt werden können.

Nun gilt es, zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigung Älterer weiter zu steigern. Denn der Fachkräftemangel ist zu einem Wachstumshemmnis ersten Grades geworden. In dieser Hinsicht stellt die 2017 in Kraft getretene sogenannte Flexi-Rente einen Fortschritt dar. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich jetzt darauf einigen, das laufende Arbeitsverhältnis auf einen Zeitpunkt nach der Regelaltersgrenze zu befristen und den vereinbarten Beendigungszeitpunkt sogar zu verschieben. Zudem kann eine Teilrente mit Teilzeitarbeit kombiniert werden. Mehr denn je muss es jedoch darum gehen, Erwerbstätigkeit statt Frührente zu fördern und damit zumindest das tatsächliche Renteneintrittsalter innerhalb der nächsten Jahrzehnte zu erhöhen. Aber auch das gesetzliche Renteneintrittsalter muss schrittweise und moderat ansteigen. Bleibt eine Anpassung der Lebensarbeitszeit an die steigende Lebenserwartung aus, wird sich nicht nur das Fachkräfteproblem verschärfen – auch die gesetzliche Rentenversicherung wird auf Dauer nicht finanzierbar sein.

Um möglichst viele Menschen länger im Erwerbsleben zu halten, ist jedoch nicht nur die Politik gefordert. Auch Unternehmen müssen stärker als bisher dazu beitragen, die Beschäftigungsquoten Älterer zu steigern. Sie profitieren davon in vielfältiger Weise. Viele von ihnen haben das inzwischen erkannt und handeln entsprechend, indem sie mehr in Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsplätze investieren. Ihre Personalpolitik ist lebensphasenorientiert und damit auf die Bedürfnisse der Älteren abgestimmt. Je früher die Unternehmen die Älteren in den Fokus nehmen und sich dieser Zielgruppe als attraktive Arbeitgeber präsentieren, desto eher sichert der Erfahrungsschatz sowie das Wissen und Können dieser Altersgruppe das betriebliche Wachstumspotential.

Für das Saarland sollte es aus Sicht der IHK Anspruch und Ziel zugleich sein, in einem ersten Schritt – möglichst bis 2025 – die Älteren-Erwerbsquote auf Bundesniveau und schließlich auf das schwedische Niveau zu steigern. Wenn dies gelänge, stünden dem saarländischen Arbeitsmarkt im Vergleich zu 2017 rund 6.000 zusätzliche Fachkräfte zur Verfügung. Würde man bis 2030 sogar das heutige schwedische Niveau erreichen, wären es 18.000.

Die IHK Saarland wird sich in diesen Prozess für mehr Beschäftigung von Älteren engagiert einbringen – mit Information und Beratung sowie mit kreativen Ideen und konkreten Projekten im Rahmen des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar.

Saarbrücken, im Januar 2019

---

### **Die Autoren:**



**Dr. Carsten Meier**  
ist Geschäftsführer der  
IHK Saarland und ver-  
antwortet den  
Geschäftsbereich  
Standortpolitik  
Tel. 0681 / 9520-400  
E-Mail: carsten.meier@  
saarland.ihk.de



**Dr. Oliver Berck**  
ist Teamleiter im  
Geschäftsbereich  
Standortpolitik und ver-  
antwortet u. a. das  
Thema Fachkräftesiche-  
rung  
Tel. 0681 / 9520-402  
E-Mail: oliver.berck@  
saarland.ihk.de

---