2. Werbung ist eine starke Barriere für den Eintritt in die Branche, weil neue, kleine Unternehmen mit solchen Giganten nach dem Niveau der Werbebudgets nicht konkurrieren können.

Zusammenfassung

Leider ist das wirkliche Leben – kein einfaches ökonomisches Modell. In ihm existieren viele unabhängige Faktoren, die die Effektivität einer Firma beeinflussen, und Werbung ist nur einer von ihnen.

Quellenverzeichnis

1. Л. А. Андросова, Е. С. Овчинникова, Проблема оценки эффективности рекламы // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство» 2016. [Elektronische Quelle] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problema-otsenki-effektivnosti-reklamy/viewer (Abgerufen am: 12.11.2025)
2. Л. В. Антонов, Экономические отношения на рынке рекламы: субъект-объектный анализ современного состояния. [Elektronische Quelle] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskie-otnosheniya-na-rynke-reklamy-subekt-obektnyy-analiz-sovremennogo-sostoyaniya/viewer
3. (Abgerufen am: 12.11.2025)
4. A. B. Orischew, Werbung: Begriffsbestimmung, wirtschaftliche Rolle und ihre Besonderheiten in Russland [Elektronische Quelle] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/reklama-opredelenie-ponyatiya-ekonomicheskaya-rol-i-ee-osobennosti-v-rossii/viewer (Abgerufen am: 13.11.2025)
5. E. W. Sysojewa, Der Einfluss von Werbung auf die Wettbewerbsfähigkeit einer Organisation. [Elektronische Quelle] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-reklamy-na-konkurentosposobnost-organizatsii/viewer (Abgerufen am: 13.11.2025)
6. Е. В. Рубцова, Особенности современной рекламы: социально-психологическое воздействие. 2020. [Elektronische Quelle] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sovremennoy-reklamy-sotsialno-psihologicheskoe-vozdeystvie/viewer (Abgerufen am: 14.11.2025)

Anastasiia Stepina
MGIMO-Universität, Moskau, Russland
Masterstudiengang: Finanzen und Kredit

Fachkräftemangel als Wachstumsbremse: Wie der demografische Wandel die deutsche Wirtschaft ausbremst

Abstrakt:

Der Text analysiert die demografisch bedingte Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland und zeigt Strategien zur Sicherung von Wachstum auf: Mobilisierung inländischer Ressourcen, Qualifizierung und produktivitätssteigernde Innovationen.

The paper examines Germany's demographic decline in labor supply and outlines strategies to sustain economic growth: mobilizing domestic potential, strengthening skills and lifelong learning, and boosting productivity through innovation.

Keywords:
Demografie; Fachkräftemangel; Produktivität; Arbeitsmarkt
Demography; Skills shortage; Productivity; Labor market

Die deutsche Volkswirtschaft steht an einem historischen Wendepunkt. Der Fachkräftemangel hat sich von einem konjunkturellen Phänomen zu einer strukturellen Wachstumsbremse entwickelt. Die Hauptursache ist der Abschied der „Babyboomer": In den nächsten 10 bis 15 Jahren gehen diese geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Bis zum Jahr 2036 erreichen fast 20 Millionen Erwerbstätige das gesetzliche Renteneintrittsalter [1]. Dieser massive Abfluss von Erfahrung und Arbeitskraft gefährdet das zukünftige Wohlstandsniveau.

Die demografische Entwicklung verkleinert das Erwerbspersonenpotenzial drastisch. Ohne Gegenmaßnahmen schrumpft dieses Potenzial bis 2060 um 11,7 Prozent [2]. Die Dringlichkeit ist akut: Bereits in den nächsten 15 Jahren erreichen 13,4 Millionen Erwerbspersonen das Rentenalter [3].

Dieser Mangel an Arbeitskräften dämpft das sogenannte Potenzialwachstum – die maximal mögliche Wachstumsrate der Wirtschaft bei Normalauslastung. Schätzungen gehen davon aus, dass dieses Wachstum in den kommenden zehn Jahren auf rund 0,5 Prozent absinken wird [4]. Zum Vergleich: Seit 2000 lag das durchschnittliche Wachstum des Bruttoinlandsprodukts bei 1,2 Prozent. Ein „Weiter-so"-Szenario prognostiziert bis 2050 nur noch 0,7 Prozent Wachstum jährlich. Was statistisch geringfügig wirkt, bedeutet in absoluten Zahlen massive Wohlstandsverluste: Bei heutigem BIP entspräche die Differenz einem jährlichen Wachstumsverlust von rund 21 Milliarden Euro [5].

Zusätzlich entstehen direkte Kosten: Der volkswirtschaftliche Verlust durch unbesetzte Stellen summiert sich auf geschätzte 49 Milliarden Euro jährlich [6]. Indirekt wirkt der Mangel als Innovationsbremse. Da Arbeitskraft knapper wird, müsste die Produktivität durch Digitalisierung steigen [5]. Fehlen jedoch genau in den IT-Schlüsselbranchen die Fachkräfte, entsteht eine „Innovations-Kostenfalle", die diese Anpassung verhindert.

Der Fachkräftemangel trifft nicht alle Sektoren gleich, manifestiert sich jedoch in drei Schlüsselbereichen mit besonders kritischen Auswirkungen auf die Wirtschaft und die gesellschaftliche Daseinsvorsorge.

Als Rückgrat der Wirtschaft leidet das Handwerk unter Kapazitätsengpässen. Die Kosten pro unbesetzte Stelle liegen hier bei durchschnittlich 32.600 Euro [7]. Die Stärkung der dualen Ausbildung ist essenziell, da betrieblich Ausgebildete oft eine höhere Arbeitsproduktivität aufweisen.

Im Pflegesektor führt die demografische Entwicklung zu einer doppelten Belastung: mehr Pflegebedürftige treffen auf weniger Personal. Bis 2049 werden schätzungsweise 280.000 bis 690.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt [8]. Die

Kosten, die durch eine unbesetzte Stelle entstehen, liegen in der Pflege bei durchschnittlich 37.700 Euro [7].

Der Mangel in der IT-Wirtschaft ist strategisch besonders relevant, da dieser Sektor die digitale Transformation der gesamten Volkswirtschaft ermöglicht. Aktuell fehlen weiterhin über 100.000 IT-Fachkräfte [9]. Die finanziellen Auswirkungen sind erheblich. Die Cost of Vacancy liegt bei durchschnittlich 37.300 Euro, bei Großunternehmen sogar über 73.000 Euro [7].

Die kurzfristig wirksamste Gegenstrategie zur Kompensation des demografischen Verlusts liegt in der Mobilisierung inländischer Arbeitskräftepotenziale.

Ein erhebliches ungenutztes Potenzial liegt in der sogenannten „Stillen Reserve“. Im Jahr 2024 wünschten sich in Deutschland rund 3,1 Millionen Nichterwerbspersonen Arbeit [10]. Die Aktivierung dieser Gruppe, insbesondere durch gezielte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, kann die Passungslücke am Arbeitsmarkt verringern.

Ebenso entscheidend ist die Verlängerung des Erwerbslebens älterer Arbeitnehmer. Durch Anreize und flexible Übergänge könnten über 1,3 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte mobilisiert werden [11].

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Müttern, stellt einen bedeutenden ökonomischen Hebel dar. Eine familienfreundliche Politik, die eine höhere weibliche Erwerbsbeteiligung fördert, steigert das Wirtschaftswachstum und die Familiengesundheit.

Neben der quantitativen Mobilisierung ist die qualitative Anpassung der Arbeitskräfte an die Anforderungen der digitalen Ära unabdingbar.

Die duale Berufsausbildung bleibt das Fundament der Fachkräftesicherung. Sie führt zu geringeren Fehlbesetzungsrisiken, spart Personalgewinnungskosten und resultiert in einer häufig höheren Arbeitsproduktivität der betrieblich ausgebildeten Fachkräfte.

Angesichts der demografischen Alterung, die eine längere Verweildauer im Berufsleben erfordert, und der rasanten Digitalisierung, die permanente Umschulung notwendig macht, ist Lebenslanges Lernen unverzichtbar, um die Anpassung der Fähigkeiten an die moderne Arbeitswelt zu gewährleisten.

Da das inländische Potenzial schrumpft, ist gesteuerte Erwerbsmigration unverzichtbar. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz erleichtert zwar die Zuwanderung (z.B. Senkung der Mindestgehälter), doch bürokratische Hürden und langwierige Anerkennungsverfahren bremsen die tatsächliche Zuwanderung weiterhin aus.

Da die quantitative Steigerung des Arbeitsinputs durch Demografie und Migration begrenzt ist, muss die langfristige Sicherung des Wohlstands primär durch die Steigerung der Arbeitsproduktivität erfolgen.

Beschleunigte Digitalisierung und Automatisierung sind hierfür zentral. Der Fachkräftemangel dient hier als unfreiwilliger Anreiz: Können Betriebe Stellen über einen längeren Zeitraum nicht besetzen, kann es ökonomisch sinnvoll sein, stärker in die Automation zu investieren. Eine wichtige Aufgabe der Unternehmen ist es, Routineaufgaben zu automatisieren, um Personalressourcen sinnvoller einzusetzen und

die Vakanzzeiten zu minimieren. Auch eine verbesserte Gründungsdynamik ist notwendig, da Start-ups oft Innovation und Produktivität treiben.

Die demografische Zeitenwende stellt Deutschland vor die Wahl: Akzeptanz eines strukturellen Mini-Wachstums oder konsequentes Handeln. Die Sicherung des Wohlstands erfordert eine koordinierte Trias von Maßnahmen:

1. Quantitative Kompensation: Kurzfristige Beseitigung bürokratischer Hürden bei der Zuwanderung („Execution Gap“ schließen) und Ausbau der Kinderbetreuung zur Hebung des Erwerbspotenzials von Frauen.
2. Qualitative Anpassung: Mittelfristige Etablierung einer Kultur des Lebenslangen Lernens und Modernisierung der dualen Ausbildung, um die Belegschaft für die digitale Ära zu rüsten.
3. Strukturelle Innovation: Langfristige Steigerung der Produktivität durch massive Investitionen in Automatisierung und die Förderung eines dynamischen Start-up-Ökosystems.

Nur durch die konsistente und gleichzeitige Anwendung dieser Trias von Strategien kann Deutschland die demografische Wachstumsbremse lösen und das zukünftige Wirtschaftswachstum und den Wohlstand sichern.

Quellenverzeichnis

1. Arbeitsmarkt: Fast 20 Millionen Erwerbstätige erreichen bis 2036 das Renteneintrittsalter - Institut der deutschen Wirtschaft (IW) [Elektronische Quelle] URL: https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/holger-schaefer-philipp-deschermeier-fast-20-millionen-erwerbstaetige-gehen-bis-2036-in-rente.html (Abgerufen am 22.10.2025)
2. Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft bis 2060 um 11,7 Prozent [Elektronische Quelle] URL: https://iab.de/presseinfo/rueckgang-des-erwerbspersonenpotenzials-bis-2060-um117-prozent/ (Abgerufen am 22.10.2025)
3. Erwerbstätige in Deutschland (Beschäftigung) - Statistisches Bundesamt [Elektronische Quelle] URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html (Abgerufen am 22.10.2025)
4. Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland – Bundesregierung [Elektronische Quelle] URL: https://www.bundesregierung.de/resource/blob/976074/2297962/ab6633b012bf78494426012fd616e828/2024-07-08-wachstumsinitiative-data.pdf?download=1 (Abgerufen am 23.10.2025)
5. Wachstumsschwäche durch Fachkräftemangel: Wohin führt ein "weiter so", was können wir tun? – KfW [Elektronische Quelle] URL: https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Studien-und-Materialien/Studie-Fachkraeftemangel.pdf (Abgerufen am 23.10.2025)
6. Fachkräftemangel: Wirtschaft verliert 49 Milliarden Euro [Elektronische Quelle] URL: https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/alexander-burstedde-