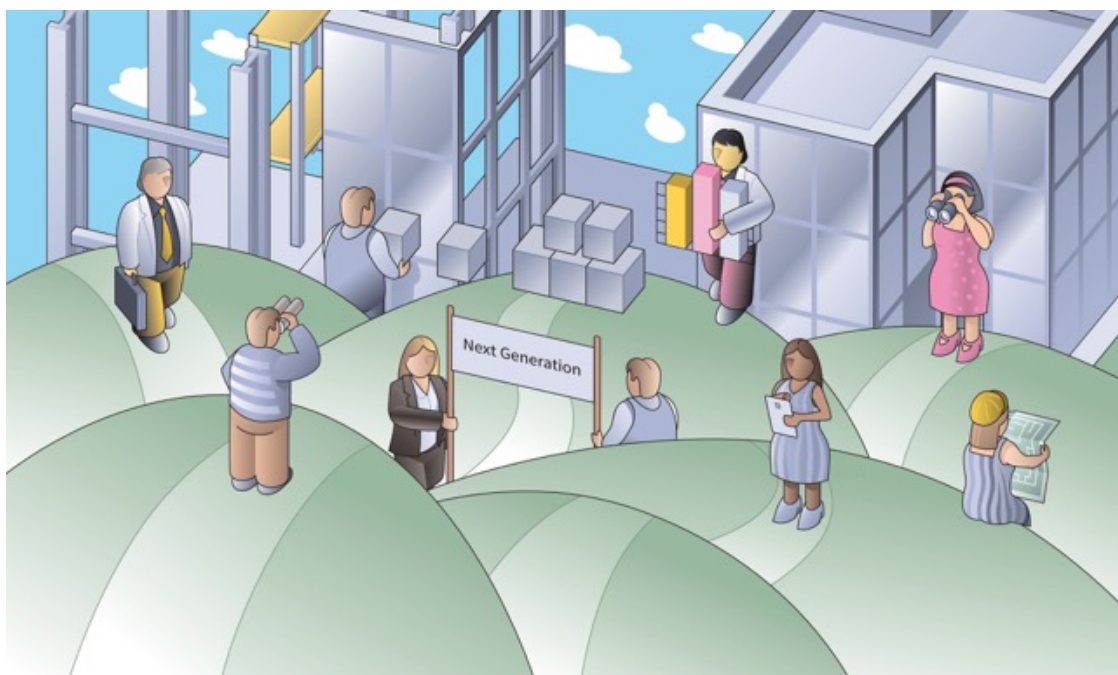


Views from Generation Y



Eine afrikanisch – europäische Arbeitsunion zur Lösung der demografischen Negativentwicklung

Autorin: Katharina Dammüller

Eine afrikanisch – europäische Arbeitsunion zur Lösung der demografischen Negativentwicklung

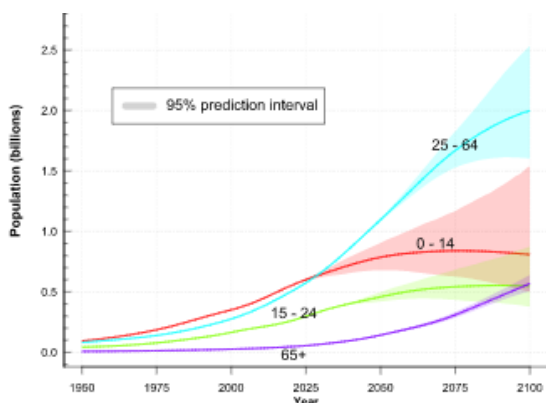
Abstract

„Europa ist ein demografisches Katastrophengebiet“ (Morland in Abé 2022). Die Welt spaltet sich in eine junge und eine alte Welt. Der Demographische Wandel beeinflusst zunehmend das Erwerbspotential der Länder. In Europa zeichnet sich dieser Einfluss besonders negativ auf die Anzahl an Arbeits- und Fachkräften aus. In den afrikanischen Ländern hingegen wächst die erwerbstätige Generation stetig, zu gleich jedoch ist die Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze zu gering. Ein Ausgleich der jungen und alten Welt scheint die Lösung. Der vorliegende Beitrag diskutiert das Konzept der „Afrikanisch-europäischen Arbeitsunion“ zum globalen Ausgleich des Erwerbspotentials der betroffenen Länder. Es zeigen sich sowohl die eindeutigen Chancen für beide Seiten als auch die schwerwiegenden Hürden einer solchen Umsetzung. Klar hervor geht, dass Migration ein nützliches Mittel zur Verzögerung des demographischen Wandels ist, diesen jedoch nicht in Gänze aufhalten kann.

Einleitung

Das Bevölkerungswachstum in Europa nimmt ab, bis 2050 wird mehr als die Hälfte des Wachstums der Weltbevölkerung auf die folgenden Länder zurück zu führen sein: Ägypten, Äthiopien, Kongo, Indien, Nigeria, Pakistan, Tansania und die Philippinen. Die folgenden Abbildungen zeigen deutlich die immensen unterschiedlichen Altersentwicklungen in Afrika (Abb. 1) im Vergleich zu Europa (Abb. 2).

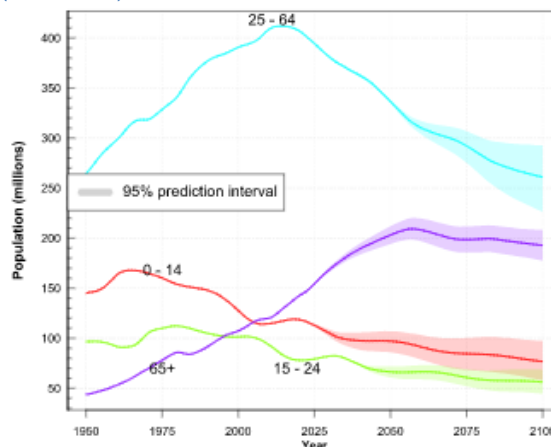
Abbildung 1 – African Population by broad age groups (UN 2022a)



Afrika verzeichnet einen moderaten Anstieg der Bevölkerung unter 15 Jahren und einen starken Anstieg der Personen im erwerbsfähigen Alter (vgl. Vollset et al. 2020: 1288 ff.). In Afrika steigt die Anzahl der 25- bis 64-jährigen Personen bis 2050 auf circa eine Milliarde Menschen, Europa hingegen verzeichnet einen starken Verlust und die Anzahl fällt auf nicht einmal 350 Millionen Personen in der oben genannten Altersgruppe (vgl. United Nations 2022a; 2022b). Dieser deutlich werdende demographische Trend bringt eine Vielzahl von Herausforderungen für die Zukunft

mit sich, eine davon ist der Verlust des Erwerbspotentials. Das Erwerbspotential eines Landes ergibt sich aus der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung (vgl. Fuchs et al. 2022). Die Erwerbsbeteiligung hängt vom erwerbsfähigen Alter ab, daher ist in Europa mit einem starken Verlust im Gegensatz zu Afrika zu rechnen. Das immens sinkende Erwerbspotential hat besonders

Abbildung 2 – European Population by broad age groups (UN 2022b)

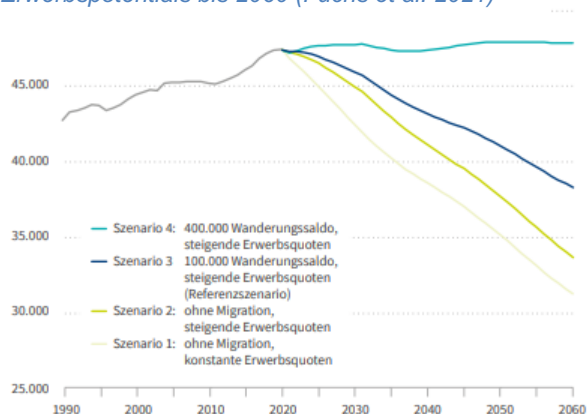


besondere von Fachkräften ist Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Wirtschaftsleistung in einem Land. Mit dem Mangel an Arbeitskräften kommt es zur Einschränkung von Gewerben, aufgrund des Angebots und Nachfrage Prinzips müssen höhere Gehälter gezahlt oder Arbeitsplätze ins Ausland verlagert werden. Zudem belastet die Sicherstellung der Sozialsysteme zunehmend die wenigen Arbeitskräfte (vgl. Fuchs et al. 2015: 1, 4). Bereits seit einigen Jahren, insbesondere seit der Covid 19 Pandemie ist die Problematik des Fachkräftemangels immer wieder Thema in Politik und Gesellschaft in Europa.

Demografische Entwicklungen des Erwerbspotentials am Beispiel Deutschland

Aktuell liegt das Erwerbspotential in Deutschland bei 47,7 Millionen Personen. In den nächsten 15 Jahren wird das Erwerbspotential voraussichtlich um 7,2 Millionen Menschen sinken und bis 2060 nochmal um 8,9 Millionen Menschen (vgl. Fuchs et al. 2021: 2 ff.). Doch auch andere Staaten wie Österreich, die Schweiz und die USA klagen über freie Stellen in ihren Unternehmen aufgrund des bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangels (vgl. Tichy 2018: 1, 4). Abbildung 3 zeigt am Beispiel Deutschland vier Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspotentials bis 2060.

Abbildung 3 – Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspotentials bis 2060 (Fuchs et al. 2021)



Das erste Szenario zeigt den Verlauf des Erwerbspotentials ohne Migration mit einer konstanten Erwerbsquote. Das zweite Szenario geht ebenfalls von keiner Migration aus, jedoch von einer steigenden Erwerbsquote durch eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und Älteren. Das dritte Szenario geht davon aus, dass die Zuwanderung von 100 Tausend Personen jährlich das sinkende Erwerbspotential abschwächen könnte. Jedoch bräuchte es für eine konstante Aufrechterhaltung des Erwerbspotentials eine Nettozuwanderung von 400 Tausend Personen pro Jahr (vgl. Fuchs et al. 2021: 2 ff.). Diese Szenarien zeigen deutlich welchen großen Einfluss Arbeitsmigration auf das Erwerbspotential eines Landes haben kann. Inländische Maßnahmen wie die Verlagerung der Rente ab 70, die Angleichung der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen und die Steigerung der Erwerbstätigkeit der ausländischen Frauen kommen nicht annähernd so nah an ein konstantes Erwerbspotential wie der Faktor der Zuwanderung (vgl. Fuchs et al. 2015:2).

Migration als Lösung?

Es liegt nahe anzunehmen, dass die Zuwanderung von jungen Menschen aus Afrika nach Europa das Problem des sinkenden Erwerbspotentials lösen könnte. Die Statistiken zeigen deutlich, dass eine hohe Zuwanderung das Erwerbspotential stabilisieren kann und es wird aus ökonomischer Sicht positiv bewertet. Eine geregelte Arbeitskräfte-Migration kann somit zum Ausgleich des weltweiten Arbeitsangebots führen (vgl. Wrobel 2016: 13). Es wird hier explizit an die Einwanderung von nicht EU-Ländern gedacht, da die Zuwanderung aus EU-Ländern angesichts des gemeinsamen Problems der sinkenden Erwerbstätigkeit das Problem lediglich innerhalb Europas verlagern würde (vgl. Tichy 2018:1). Die Chancen der Immigration liegen in der Stabilisierung des Lohnniveaus, der Verstärkung der Innovationsfähigkeit, sowie in der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes wodurch zusätzliche Arbeitsplätze und Wachstum geschaffen werden. Wrobel spricht im Zuge dieses Szenarios vom „Multiplikatoreffekt“ (2016:13). In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass der größte Teil der Zuwanderer sehr jung und ausgebildet ist. Ein Großteil der Zuwanderer sind unter 16 Jahre, sie können noch vom Schul- und Ausbildungssystem des jeweiligen Landes Gebrauch machen und zahlen ein Leben lang Steuern und soziale Abgaben bevor Sie in Rente gehen. Zu bedenken ist natürlich, dass dieses Szenario die alternde Gesellschaft zwar aufhält aber nicht unmittelbar Arbeitskräfte bringt. Zudem werden auch die Zuwanderer älter und der Effekt verblasst (vgl. Wrobel 2016: 14). Wrobel beschreibt die Zuwanderung „als eine Droge für schrumpfende Gesellschaften“ (2016:13). In Abbildung 3 wird von einer Nettozuwanderung ausgegangen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Fort- und Zuzüge keine Konstante darstellen, in den letzten Jahren steigt in Deutschland insbesondere die Zahl der Fortzüge (vgl. Fuchs et al. 2021: 4). Damit ein konstantes Erwerbspotential erreicht werden könnte, müsste in Deutschland eine jährliche Zuwanderung von 491 Tausend Personen erreicht werden. In den letzten Jahren lag die Zuwanderung aus Nicht-EU Ländern jedoch deutlich unter 400 Tausend Personen (vgl. ebd. 2015: 2). Die österreichische Regierung versuchte mit Hilfe der Blue Card, der RWR-Card und der RWRplus-Card Fachkräfte zu gewinnen, jedoch ohne große Erfolgsergebnisse. Die Herausforderung der ausländischen Fachkräftere-

rutierung liegt oftmals in bürokratischen und institutionellen, aber auch in sprachlichen Hürden. Es zeigt sich, dass die Zugangsbedingungen wie Einkommens- und Qualifikations-, sowie Sprachvoraussetzungen zu komplex gestaltet sind. Länder wie Kanada, Australien, und USA stellen sich für Fachkräfte als attraktivere Einwanderungsländer heraus, da sie geringere formale Qualifikationsvoraussetzungen haben und auch die Sprachbarriere eine geringere Hürde darstellt. Es bedarf also der Anpassung der hohen Standards des Ausbildungssystem, sowie der Anerkennung von Abschlüssen (vgl. Tichy 2018:3). Doch die bürokratischen Herausforderungen stellen nicht die einzige Herausforderung dar. Zu bedenken ist zudem, dass die potentiellen Zuwanderer und Arbeitskräfte in der Regel nicht allein kommen und weitere Familienmitglieder, die gegebenenfalls nicht erwerbstätig sind, mitbringen. Es besteht die Befürchtung, dass eine verstärkte Zuwanderung zu erhöhter Konkurrenz um Sozialleistungen und öffentliche Güter in der Gesellschaft führt. In Deutschland hat sich gezeigt, dass es nicht die fehlende Motivation oder Qualifikation der Zuwanderer, sondern sprachliche Barrieren das Problem in der Arbeitsmarktintegration darstellt. Die Integration der Zuwanderer in die neue Heimatgesellschaft und deren Arbeitsmarkt stellt eine der größten und entscheidendsten Herausforderungen für die langfristige Gewinnung dar. Entscheidend ist insbesondere die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Bestreitung des Lebensunterhaltes. Voraussetzung dafür ist der erfolgreiche Einstieg in den Arbeitsmarkt (vgl. Wrobel 2016: 15 ff). Hinzu kommt, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass Arbeitsmigranten dauerhaft im gewählten Gastland bleiben, es ist auch von einer zirkulären Migration auszugehen (vgl. ebd.: 2016:22). Auf der anderen Seite muss berücksichtigt werden, dass die afrikanischen Länder selbst qualifizierte Fachkräfte benötigen und eine Rekrutierung nach Europa nicht zu Ungleichgewichten in Afrika führen sollte. Welche Regelungen braucht es also um Migration als denkbare Lösung für beide Seiten zu nutzen?

Die afrikanisch- europäische Arbeitsunion

Der vorherige Abschnitt hat deutlich die Chancen aber auch die großen Herausforderungen aufgezeigt, welche Migration für den Ausgleich des Erwerbstätigkeitsmangels mit sich bringt. Es be-

steht der theoretische Gedanke Migration als Lösung bzw. win-win Situation für die europäische als auch die afrikanische Seite zu forcieren. Der afrikanischen Bevölkerung käme eine erhöhte Beschäftigungsperspektive zum Vorteil und den europäischen Ländern die Gewinnung von Arbeitskräften. Um diese Win-win Situation schaffen zu können bedarf es einem System, das insbesondere den bürokratischen, gesellschaftlichen und sprachlichen Hemmnissen entgegenwirkt. Es müssten ähnlich wie in der europäischen Union gemeinsame Standards geschaffen werden, die den Übergang der afrikanischen Arbeitskräfte nach Europa erleichtern und die Hürden, beispielsweise bei der Abschlussanerkennung hemmen. Die Immigration nach Europa müsste sich zu einer freiheitlichen, aber ökonomisch begründeten Migration entwickeln. Hier dürfte nicht von der Asylpolitik, sondern von einer langfristigen Anwerbepolitik ausgegangen werden (vgl. Wrobel 2016: 23). Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat im Juli 2022 einen konkreten 10 Punkte Plan entwickelt, der konkrete Entwicklungsvorschläge für die Rekrutierung von Arbeitnehmern aus nicht EU-Ländern beinhaltet. Unter anderem fordert die BDA, dass die bürokratischen Verfahren vereinfacht, die Anerkennungsverfahren vereinheitlicht, die Sprachförderung im In- und Ausland und eine Ausbildung in beispielsweise Deutschland gefördert werden müsste (vgl. BDA 2022: 2 ff.). Dieser Plan bietet erste Richtlinien, welche Maßnahmen getroffen werden müssen. Dies müsste jedoch direkt mit den afrikanischen Ländern diskutiert und die besten Entwicklungsmöglichkeiten für beide Seiten erarbeitet werden. Auch der Aufbau einheitlicher und miteinander arbeitender Datensysteme zur Digitalisierung von Verfahren ist unerlässlich, um die europäische und afrikanische Arbeitswelt zusammen zu bringen (vgl. ebd.: 2022: 4). Der Venro Verband betont: „Die Umbrüche in der multilateralen Ordnung und die aktuelle Wirtschaftskrise machen es umso dringlicher, dass Afrika und Europa gemeinsam eine sozial-ökologische Transformation des globalen Wirtschaftssystems zum Wohle aller Menschen voranbringen“ (2020: 9). Die Arbeitsunion hätte folglich eine enorme Umstrukturierung der Systeme in Afrika zur Folge, wenn die Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse auf die europäischen Standards abgestimmt werden sollen. Zu berücksichtigen ist auch, dass auf dem afrikanischen Kontinent ein ganz anderer kultureller Hintergrund vorherrscht – entsprechend

sind die Lehrpläne anders. Es müsste einen Kompromiss geben oder beispielsweise Weiterbildungsstätten, die sich auf die Arbeit im europäischen Bereich spezialisieren. Diese Weiterbildungsstätten, sowie das vermehrte Angebot von beispielsweise Deutschkursen müssten attraktiv gestaltet werden und auf ein Leben und Arbeiten in Europa ausgerichtet sein. Es zeigt sich, dass die Idee, einen afrikanisch-europäischen Arbeitsmarktes ähnlich freizügig zu gestalten wie den Binnenmarkt, eine immens große Herausforderung darstellt und sehr schnell bürokratische, intentionelle und kulturelle Grenzen aufzeigen kann

Fazit

Auch wenn die Idee der afrikanisch-europäischen Arbeitsunion hier nicht zu Ende entwickelt und ausgestaltet werden kann, zeigen sich schnell die Herausforderungen, vor denen beide Parteien stehen. Es steht jedoch auch fest, dass der immense demografische Unterschied einer alten und einer jungen Welt real besteht und der Ausgleich dieser beider Welten eine der besten Optionen für beide Seiten darstellen kann. Außer Frage steht nicht, dass die Effekte des demografischen Wandels weitere Maßnahmen fordern. Es muss ebenso Entwicklungen in der Familienpolitik geben, die Arbeitslosenquote weiter gesenkt, die Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren gesteigert und die Weiterbildung vorhandener Arbeitskräfte gefördert werden. Zudem sollte auch bevor weitere Zuwanderung gefördert wird, an der aktuellen Migration gearbeitet werden. Die bereits nach Deutschland gekommenen Zuwanderer müssen stärker in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt integriert werden. In der Gesellschaft steht heutzutage noch zu sehr die Bedrohung der Immigration statt deren Chancen im Mittelpunkt. Es bedarf des Umdenkens und der Schwerpunkt muss auf der Integration liegen, damit die Migration als Mittel gegen den demografischen Wandel genutzt werden kann. Die Zuwanderung bietet die Möglichkeit den Prozess des demografischen Wandels zu verzögern, kann diesen aber nicht stoppen.

Zu betonen ist schlussendlich, dass es nicht um Waren im freien Binnenmarkt geht, sondern um Menschen, die ihren Lebenspunkt verlagern und nicht so gesteuert werden können, wie es der Arbeitsmarkt gerade gerne hätte.

Unsere Generation hat den Vorteil den demografischen Wandel und dessen Herausforderungen, die uns besonders treffen werden, wenn die Ba-

byboomer Generation in Rente geht, zu erkennen und in Zukunft daran arbeiten zu können. Wenn auch nicht die afrikanisch-europäische Arbeitsunion, haben wir jetzt noch die Zeit Konzepte zu entwickeln und weiterzuentwickeln und somit einer demographischen Katastrophe auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Literaturverzeichnis

- Abé, Nicola (2022): Forscher über Bevölkerungsentwicklung. Welche Länder wachsen, welche schrumpfen -und was das für die Welt bedeutet. In: SPIEGEL Ausland. Online verfügbar unter: <https://www.spiegel.de/ausland/bevoelkerungsentwicklung-welche-laender-wachsen-welche-schrumpfen-a-07dc10a4-46e3-4090-8e1d-b255499eb3c2> [zuletzt abgerufen am 18.04.23]
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2022): Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung braucht mehr Zuwanderung. Zehn-Punkte-Plan der BDA zur Stärkung der Erwerbsmigration. Online verfügbar unter: <https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2022/07/bda-position-Fachkraefte-und-Arbeitskraeftesicherung-braucht-mehr-Zuwanderung-Zehn-Punkte-Plan-zur-Staerkung-der-Erwerbsmigration-2022-Juli.pdf> [zuletzt abgerufen am 18.04.23]
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2022): Demografische Alterung führt zu einem stark sinkenden Erwerbspotential. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. Heft 2. S. 148-150. Online verfügbar unter: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2022/heft/2/beitrag/demografische-alterung-fuehrt-zu-einem-stark-sinkenden-erwerbspotenzial.html> [zuletzt abgerufen am 18.04.23]
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf> [zuletzt abgerufen am 18.04.23]
- Fuchs, Johann, Kubis, Alexander, Schneider, Lutz (2015): Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter: [https://www.sgb-ii.net/fileadmin/user_upload/bp-](https://www.sgb-ii.net/fileadmin/user_upload/bp-k.de/Dateien/Pdf/2018-Goettingen/Materialien/AG-6-Digitale-Transformierung-im-Arbeitsmarkt/Zuwanderungsbedarf_aus_Drittstaaten_in_Deutschland_bis_2050.pdf)
- k.de/Dateien/Pdf/2018-Goettingen/Materialien/AG-6-Digitale-Transformierung-im-Arbeitsmarkt/Zuwanderungsbedarf_aus_Drittstaaten_in_Deutschland_bis_2050.pdf [zuletzt abgerufen am 18.04.23]
- Tichy, Gunther (2018): Fachkräftemangel – Ein europäisches Problem. Online verfügbar unter: <https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Fachkraeftemangel-Tichy.pdf> [zuletzt abgerufen am 18.04.22]
- United Nation (2022a): Population Division. World Population Prospects 2022. Afrika. Online verfügbar unter: <https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Line/903> [zuletzt abgerufen am 18.04.22]
- Vollset, Stein Emil et al. (2020): Fertility, mortality, migration, and population scenarios for 195 countries and territories from 2017 to 2100: a forecasting analysis for the Global Burden of Disease Study. Volume 396, Issue 10258. In: The Lancet. Online verfügbar unter: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30677-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30677-2) [zuletzt abgerufen am 18.04.22]
- Venro – Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2020): Für eine faire Partnerschaft zwischen Afrika und Europa. Zivilgesellschaftliche Forderung zur deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2020. Online verfügbar unter: <https://venro.org/publikationen/detail/fuer-eine-faire-partnerschaft-zwischen-afrika-und-europa> [zuletzt abgerufen am 18.04.22]
- Wrobel, Ralph (2016): Der deutsche Arbeitsmarkt zwischen Fachkräftemangel und Immigration: Ordnungspolitische Perspektiven in der Flüchtlingskrise, Ordnungspolitische Diskurse, No. 2016-01, Ordnungspolitisches Portal (OPO).

Über die Autorin

Katharina Dammüller ist Masterstudentin der Internationalen Beziehungen und Diplomatie an der Universität Trier. Ihren Bachelorabschluss machte Sie in European Studies an der Universität in Osnabrück. Zudem sammelt sie während ihres Studiums praktische Erfahrung im Personalmanagement und der Entwicklungszusammenarbeit. Die vorliegende Analyse und deren Schlussfolgerungen sind ihre Eigenen.

Kontakt Information:

Kathi.Dammueller@gmx.de