

fondsmagazin

Ein Newsletter der DekaBank –
Was Märkte bewegt, was Anlegerinnen und Anleger wissen müssen

Sonderdruck
für die
Kreissparkasse
Stade

- 01 Arbeitsmarkt und Zukunftsbranchen
- 04 Luft am Arbeitsmarkt wird dünner
- 07 Zukunftsthemen? Besser breit gestreut!

- 09 Auch über den Tellerrand schauen
- 11 Die Blätter fallen, die Preise steigen

Zukunftsbranchen schaffen Arbeit: Zum Beispiel in der Solartechnik.



FACHKRÄFTEMANGEL

DER ARBEITSMARKT UND DIE BRANCHEN MIT ZUKUNFT

Arbeitskräfte sind knapp, darunter leidet die Wirtschaft. Eine kommende Rezession mag das erst mal ein Stück weit verdecken. Doch Anlegerinnen und Anleger sollten besser schon etwas weiter voraus auf die Branchen mit Zukunft schauen. Denn Krisen gehen, die Demografie bleibt.

TEXT: Peter Löwen

Deutschland rutscht unweigerlich in die Rezession. Viele Experten sehen den perfekten Sturm auf uns zukommen: Pandemie, Ukraine-Krieg, Inflation, steigende Zinsen, Materialengpässe und

geostrategische Gefahren. Der Wohlstand in unserem Land ist in Gefahr, es drohen harte Einschnitte.

SPREU VOM WEIZEN TRENNEN

Aber sieht es wirklich nur düster aus? Oder kann die Rezession nicht auch helfen, umzusteuern und die Spreu vom Weizen zu trennen, sodass sich nach dem kommenden Wirtschaftseinbruch wieder eine Aufbruchstimmung im Land breitmachen kann? Ein „Wir packen es an“, vor allem auch bei Nachhaltigkeit und Digitalisierung, wäre vermutlich besser, als wenn die Notenbanken nach den jüngsten Zinserhöhungen im Herbst schnell wieder

versuchen würden, die nahende konjunkturelle Schwächephase mit einer Politik des billigen Geldes zu kaschieren. Die Menschen wissen: Ein „Weiter so“ ist keine Option.

FACHKRÄFTEMANGEL DOMINIERT

Doch der Reihe nach. Bei der erst mal fälligen Bestandsaufnahme hilft ein Blick auf den Arbeitsmarkt, der ein guter Seismograf für Anlegerinnen und Anleger ist. In Bereichen, in denen Arbeitskräfte gesucht werden, wachsen zumeist aussichtsreiche Unternehmen heran, die Kursgewinne versprechen. Doch dieser Blickwinkel ist derzeit versperrt.

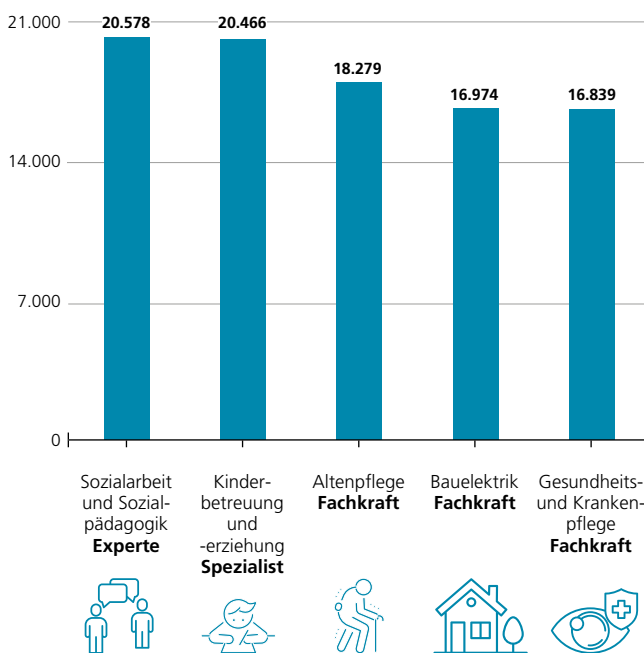
Wenn heute jemand in der Industrie gefragt wird, welches die größten Herausforderungen für seine Branche sind, dann ist eine Antwort gesetzt: der Fachkräftemangel. Viele Unternehmen und Sparten bluten praktisch aus. Fachleute fehlen an allen Ecken und Enden. Die Gründe sind oberflächlich schnell erzählt: Da sind die Corona-Pandemie und ihre Nachwehen, zu besichtigten etwa

MANGEL AN ARBEITSKRÄFTEN

In diesen Berufen gibt es die größten Lücken an Bewerber/-innen

Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen für die Wirtschaft. Über alle Berufe hinweg fehlen derzeit fast 540.000 Fachkräfte – Tendenz weiter steigend.

Jahresdurchschnitt 2021/2022 (Zeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022)



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und der IAB-Stellenerhebung; Stand: 2022

beim Flugzeugbauer Airbus in Finkenwerder, wo derzeit 1.000 Stellen zu vergeben sind.

Daniel Friedrich, Bezirksleiter der IG Metall Küste, erklärt, die norddeutsche Luft- und Raumfahrtindustrie erwarte für 2023 mehr als 98 Prozent durchschnittliche Auslastung. „Die Branche erreicht damit ein Rekordniveau. Um die Arbeit zu schaffen, fehlen jedoch die Fachkräfte.“ Man habe während Corona „viel zu viel und viel zu schnell Personal abgebaut. Das rächt sich nun.“

RICHTIG UM DEN NACHWUCHS BEMÜHEN

Nun kann man jammern oder schauen, wie der Arbeitsmarkt der Zukunft gestaltet wird. Und wie sich Manager wie Thomas Reiter um den Nachwuchs bemühen. Reiter ist Betriebsleiter des sauerländischen Unternehmens Gebro Herwig, eines Spezialisten für technische Gebäudeanlagen im Sauerland. Er hat einen guten Riecher für Talente. Das Unternehmen bildet zum Beispiel Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aus, derzeit ein boomender Beruf.

Eine von Reiters Einstiegsfragen beim Bewerbungsgespräch ist nicht die Frage nach der Schulnote, sondern nach dem Mofa. Da zeigt sich schnell, ob der Kandidat oder die Kandidatin handwerklich begabt ist – und Chancen auf den Job hat. Gebro Herwig steckt viel Energie in das Suchen, Finden und Ausbilden von Nachwuchskräften. Schließlich sollen daraus langfristig zufriedene Fachkräfte im eigenen Haus werden. Seit 1958 starteten mehr als 500 junge Leute von hier ins Berufsleben.

Davon können andere Betriebe nur träumen. Lediglich 473.100 neue Ausbildungsverträge wurden 2021 unterschrieben. Der Präsident des Bundesinstitutes für Berufsbildung, Friedrich Hubert Esser, schlug bereits im vergangenen Jahr Alarm: Da blieben 63.200 Ausbildungsplätze unbesetzt – ein trauriger Rekord. Esser warnte: „Wo heute die Auszubildenden fehlen, fehlen morgen die Fachkräfte.“

INNOVATIONEN BRAUCHT DAS LAND

Jammern hilft eben nicht, Anpacken ist nötig. Auch mit Blick auf die alternde Gesellschaft in Deutschland bleiben Innovationen unabdingbar, um erfolgreich zu sein – als Unternehmen und als Anlegerin oder Anleger. Gesucht sind Antworten auf die Fragen, wie der Arbeitsmarkt der Zukunft zu gestalten ist und in welchen Branchen er zuerst stattfindet.

Radikal verändern sich Branchen durch die Energiewende, in die 300 Milliarden Euro seitens der Europäischen Union investiert werden. Das beflügelt Windparkbetreiber ebenso wie Anbieter von Solarpanels. Auch die Automobilindustrie, die für Deutschland so eminent wichtig ist, wird mit der Abkehr von Verbrennungsmotoren kräftig durcheinandergewirbelt.

Jan Siorak war fünf Jahre im Fondsmanagement und ist derzeit Leiter der Produktspezialisten Vermögensmanagement. In seinem Aufgabengebiet blickt er beruflich gerne in die Zukunft: „Wir alle wissen, dass wir uns von Russland und China unabhängiger machen müssen. Daher stehen Themen wie Energiewende, Umwelt, Nachhaltigkeit und Wasser ganz oben auf der



Walk of Care: Am internationalen Tag der Pflegenden protestieren Mitarbeitende und Auszubildende gegen den Notstand in ihrem Pflegeberuf. Sie fordern unter anderem eine menschenwürdige Pflege, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen für alle Gesundheitsberufe.

Agenda“, sagt er. „Wichtig für ein Hochlohnland wie Deutschland ist, dass wir offen für Technologie-Innovationen sind“, so Siorak. Dazu zählt er die künstliche Intelligenz (KI) und Robotik.

„Die Digitalisierung kann uns dabei auch in Sachen Demografie entlasten und aufwendige Arbeiten übernehmen. Zugleich entstehen auf Sicht aber auch neue, andersgeartete Arbeitsplätze“, ist sich Siorak sicher. In der Autoindustrie nennt er das Tesla-Werk in Grünheide als Vorbild, das hoch automatisiert und komplex ist. Mit KI und Robotern wird eine Produktivität geschaffen, die den Fachkräftemangel zumindest lindern wird.

ABHÄNGIGKEIT VON CHINA REDUZIEREN

Was das Thema Arbeitskräfte angeht, weist Siorak auf einen weiteren Aspekt hin, der eine immer größere Rolle spielt: „Deutsche Unternehmen achten stärker darauf, dass sich auch die Abhängigkeit von China reduziert. Selbst wenn es sich dort günstig produzieren lässt. Denn durch mehr Unabhängigkeit sind deutsche Firmen bei geopolitischen Spannungen weniger betroffen.“ Auch dadurch entstehe eine wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften in Industrieländern.

Das Thema Demografie und Arbeitsmarkt sollten Anlegerinnen und Anleger bei ihren Investitionsentscheidungen im Auge behalten. Denn die Entwicklung bietet Möglichkeiten: Potenzial haben vor allem Sektoren, die eine demografisch bedingte Schwächung des Arbeitsmarktes ausgleichen. Dazu gehören jene Branchen, deren Bedeutung in alternenden Gesellschaften zunimmt: der Gesundheits-, Medizintechnik- oder Pharmasektor. Hier könnten sich Investmentlösungen anbieten, die Unternehmen aus entsprechenden Sektoren bündeln.

Absatzmärkte für solche Unternehmen liegen dabei nicht nur in Deutschland und einigen seiner europäischen Nachbarn wie etwa Italien, sondern auch in anderen von der demografischen Entwicklung betroffenen Ländern: Japan, Südkorea, sogar China, das aufgrund seiner jahrzehntelangen Ein-Kind-Politik ebenfalls auf eine überalterte Gesellschaft zusteuert.

Eine Investitionsidee ist der DekazukunftInvest, der innovative Fondskonzepte zu Themen und Branchen wie Technologie, Gesundheit, Digitalisierung, Globalisierung & Demografie, Umwelt und zu regionalen Sonderthemen verfolgt. Bei der Anlage kann das Fondsmanagement aus mehr als 4.600 Fonds wählen und in die spannendsten Themen investieren → [Artikel auf Seite 7/8](#).

Unterm Strich geht es um einen Trend, der langfristig wirksam bleibt. Diese Ausrichtung ist wichtig, auch wenn sich kurzfristig die Problemlage beispielsweise am Arbeitsmarkt auch um 180 Grad drehen kann: Während die Zahl der offenen Stellen in Deutschland noch hoch ist, deutet eine Prognose, die die Bundesanstalt für Arbeit regelmäßig vorlegt, auf bald steigende Arbeitslosigkeit hin.

Der Stopp der Gaslieferungen aus Russland „stellt ein gravierendes Risiko dar“, warnt Enzo Weber vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Er führe zu Produktionsausfällen, „die auch auf den Arbeits-

markt durchschlagen, vor allem auf die Kurzarbeit“ → [Interview auf Seite 4-6](#). Es kann also gut sein, dass die Themen Arbeitskräftemangel und die Strategien dagegen in den nächsten Wochen von fast gegenläufigen Schlagzeilen verdrängt werden.

Aber das ist dann „nur“ eine Momentaufnahme, die nicht den Blick in die Zukunft trüben sollte. Denn Weitsicht entscheidet auch bei der Geldanlage darüber, wer langfristig erfolgreich ist. ❗

„Wo heute die Auszubildenden fehlen, fehlen morgen die Fachkräfte“

PROF. FRIEDRICH HUBERT ESSER,
PRÄSIDENT BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG



INTERVIEW

„DIE LUFT AM ARBEITSMARKT WIRD DÜNNER“

Auch wenn die kommende Rezession den Fachkräftemangel vorübergehend etwas dämpfen mag: Für Unternehmen wird es immer schwieriger, Arbeitskräfte zu finden. Professor Enzo Weber vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist einer der profiliertesten Experten für den deutschen Arbeitsmarkt und erklärt Gründe und Perspektiven, die Chancen durch Zuwanderung oder längere Lebensarbeitszeiten – und warum sich das Problem nicht komplett wegdigitalisieren lässt.

INTERVIEW: Peter Weißenberg

Wird der Kampf um Arbeitskräfte von der Top-Wissenschaftlerin bis zum ungelernten Arbeiter noch härter, wenn die Wirtschaft wieder stärker in Schwung kommt?

Die Situation ist jetzt schon ziemlich hart. Im Moment ist zwar Energiekrise, aber in fast allen Branchen wird ohne Ende Personal gesucht. Darum haben wir derzeit fast zwei Millionen offene Stellen. Insgesamt wird der Arbeitsmarkt immer enger.

Woran liegt das?

Nicht nur, aber vor allem am demografischen Wandel. In Deutschland gibt es derzeit ein Arbeitskräftepotenzial von rund 48 Millionen Menschen, 45 Millionen sind derzeit erwerbstätig. Aber ohne Zuwanderung wird dieses Reservoir an Arbeitskräften bis 2030 um fünf Millionen Menschen schrumpfen. Dabei gibt es durchaus auch noch Potenziale im Inland, die man heben kann.

Wo denn zum Beispiel?

Bei älteren Mitarbeitern haben wir bereits viel herausgeholt. Noch in den 1990ern wollten viele Unternehmen die Älteren meistens einfach nur loswerden. Das hat sich komplett gedreht. Dass Ältere länger arbeiten wollen und können, hat natürlich auch damit zu tun, dass wir inzwischen unter den Arbeitskräften rechnerisch gesehen mehr Akademiker haben. Die arbeiten im Schnitt eben bis in höhere Alter als beispielsweise ein Dachdecker, der über Jahrzehnte Wind und Wetter ausgesetzt war.

Bei der Beschäftigung von Frauen gibt es wahrscheinlich auch noch Potenzial. Meist sind es ja immer noch sie, die wegen des Nachwuchses die Karriere unterbrechen oder auf Teilzeit reduzieren. Brauchen wir noch mehr Kitas?

Nicht überall – die neuen Bundesländer sind da schon ziemlich flächendeckend ausgestattet, Länder wie Bayern aber hinken nach wie vor erheblich hinterher. Und gerade in Süddeutschland gibt es ja auch kein Arbeitskräftepotenzial mehr aus der Arbeitslosigkeit.

Weil es etwa in Bayern und Baden-Württemberg kaum noch Arbeitssuchende gibt?

Ja. Bundesweit liegt die Erwerbslosenzahl ja bei rund 5 bis 6 Prozent. Und von Vollbeschäftigung reden wir bei 2 bis 3 Prozent, da ist also rechnerisch noch ungefähr eine Million an Arbeitskräftepotenzial vorhanden. Auch bei den Minijobbern gäbe es noch Möglichkeiten. Denn die sind ja oft, etwa als Rentner, in



Bedienung gesucht: Eine generelle Gastronomie-Flucht gibt es aber nicht.

Bereichen tätig, die nicht ihrem Fachwissen entsprechen. Wenn wir die auch im Alter noch besser einsetzen könnten, würde das dem ganzen Arbeitsmarkt erheblich helfen. Aber selbst mit dem gesamten Potenzial des inländischen Arbeitsmarktes ist das Problem nicht zu lösen. Wir brauchen deutlich mehr Zuwanderung.

Das ist aber wahrscheinlich nicht leicht, denn alternde Gesellschaften gibt es genauso in Süd- wie in Osteuropa.

Stimmt genau. Darum brauchen wir eine offene Zuwanderungspolitik, die deutlich über die Grenzen der EU hinausgeht. Dazu soll es ja noch in diesem Herbst ein Bundesgesetz geben.

Was ist dabei für Sie aus Expertensicht der wichtigste Schritt?

Die Anerkennung von Abschlüssen ist die größte Hürde, um mehr Menschen nach Deutschland zu bringen – und zwar von der Pflegekraft über das Handwerk bis zu Berufstätigen mit Studienabschluss. Generell sollten wir den Menschen auch anders begegnen.

Was verstehen Sie darunter?

Zum Beispiel: Lassen wir Fachkräfte doch erst einmal ins Land hinein, wenn sie einen Job in Aussicht haben. Auch wenn dann die Sprachkenntnisse oder einzelne Ausbildungsschritte noch nicht dem deutschen Standard entsprechen, kann das meist während der Arbeit nachgeholt werden. Und den Unternehmen hilft das sofort. Wir brauchen einfach einen Migrationssaldo von 400.000 Menschen, um die Verluste im Arbeitsmarkt aufzuhalten.

Im Dienstleistungssektor fällt der Mangel an Arbeitskräften besonders auf. Ist das wirklich eine Problembranche – oder merken wir das geschlossene Restaurant nur besonders schnell?

Davon sollte man sich nicht täuschen lassen. Zwei Jahre hat es eine große Lücke durch die Coronaeinschränkungen gegeben. Die große Flucht aus der Gastronomie ist ohnehin ein Märchen.

Sicher?

Ganz sicher. Wir haben das genau untersucht. Natürlich gibt es jetzt nach den Schließungen in der Coronazeit Schwankungen und Probleme bei der Neubesetzung. Aber grundsätzlich haben während der Pandemie 28 Prozent weniger Beschäftigte die Gastronomie verlassen als zuvor.

Welche Branchen oder Firmen sind besonders betroffen?

Das Problem des Arbeitskräftemangels geht inzwischen quer durch die Branchen und weit über die klassischen Problembereiche Soziales, IT oder Handwerk hinaus. Bei den Unternehmen merkt man, dass sich kleinere Unternehmen schwerer tun als große Firmen, Arbeitskräfte zu gewinnen.

Woran liegt das?

Weil sich die Großunternehmen häufig ihre Arbeitskräfte direkt aus dem Ausland beschaffen können. Und grundsätzlich haben sie eine größere Reichweite, was die Anziehungskraft für Bewerberinnen und Bewerber betrifft. Die kleinen und mittleren Unternehmen versuchen dagegen verstärkt, ihre Mitarbeitenden länger zu halten. Auch Nachqualifizierung ist da ein wichtiges Mittel. Es ist einfach extrem sinnvoll, mehr aus dem bestehenden Personal zu machen. Das ist auch gerade im Zuge der Transformation für die gesamte Wirtschaft wichtig.

Was meinen Sie damit?

Nehmen Sie mal das Beispiel der Energiewende: Da hat unser Institut errechnet, dass wir rund 400.000 zusätzliche Fachkräfte meist im Handwerk benötigen, um die Ziele aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung umzusetzen. So viele Handwerker werden hierzulande aber gar nicht ausgebildet.

Dabei war doch vor ein paar Jahren noch immer die Rede davon, dass wir eher mehr Akademiker brauchen. Jetzt klagen viele, dass junge Menschen zu oft studieren. Was stimmt denn nun?

Das Gerede von der Überakademisierung ist Unsinn. Akademiker haben im Schnitt die niedrigste Arbeitslosigkeit und die höchsten Lebenszeitgehälter. Wir müssen aber eben auch die nichtakademischen Ausbildungen attraktiver machen – und natürlich müssen auch die Unternehmen selbst etwas dafür tun.

Also mehr Geld zahlen?

Ja, aber am Geld alleine liegt es nicht. Es geht eben auch um Dinge wie individuelle Arbeitszeitflexibilität.

In der Öffentlichkeit ist von Work-Life-Balance oder New Work als zentralem Anliegen des Nachwuchses die Rede. Flaut der Hype ab, wenn die Bezahlung stimmt?

Es geht mehr darum, Arbeitszeiten selbst anpassen zu können und mobil zu arbeiten. Gibt es im Beruf zu wenig Entwicklungsmöglichkeiten, sind Familie und Beruf zu wenig miteinander vereinbar, oder ist der Arbeitgeber zu zurückhaltend bei Gleitzeit oder Homeoffice-Angeboten? Dann wird er Schwierigkeiten haben, Personal zu finden oder zu halten.

Dachdecker und Homeoffice ist aber etwas schwierig.

Klar. Und in sehr belastenden Berufen werden sie weiterhin Probleme haben, ausreichend Personal zu finden, wenn die Bezahlung nicht sehr gut ist. Aber auch bei Schichtarbeit ist es nicht unmöglich, größere Flexibilitäten zu erzielen. Und ein Dachdecker muss nicht mit über 50 noch zwingend auf dem Dach arbeiten. Da kommt es auf die Arbeitsverteilung je nach Möglichkeiten und Ausbildung an – also auf den Unternehmer und seine Fähigkeiten, das Personal optimal einzusetzen.

Deutsche Arbeitgeber schlagen schon die Rente mit 70 vor. Ist längeres Arbeiten für die Wirtschaft unerlässlich?

Wir müssen jetzt erst mal flächendeckend bei der Rente mit 67 ankommen, und die gegenwärtige Regierung wird sicherlich keine Verlängerungen beschließen. Entscheidend ist doch, dass wir Konzepte haben, wie wir Menschen mit weniger Belastung auch in einem höheren Alter noch produktiv beschäftigen können und wie wir sie rechtzeitig in die Richtung dieser Tätigkeiten qualifizieren. Und diese Beschäftigungen müssen dann so attraktiv sein, dass die Mitarbeitenden das gerne tun.

Haben Sie selbst Lust, bis 70 oder länger zu arbeiten?

Diese ganze Fixierung auf ein bestimmtes Jahr ist total kontraproduktiv. Das ist eine Holzhammer-Debatte, die abschreckend und demotivierend wirkt. Es sollte nicht darum gehen, länger arbeiten zu müssen – länger arbeiten wollen ist der Königsweg. Und da müssen wir Wege finden, den Übergang in den Ruhestand attraktiv und fließend möglich zu machen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr 100 Prozent ihrer Kraft geben können oder wollen.

Gerade flüchten wieder viele Menschen aus der Ukraine nach Deutschland. Ist das so eine Chance für den Arbeitsmarkt – oder eher eine Belastung?

Das kann einen signifikant positiven Effekt haben. Denn die Qualifikationen sind oft gut. Die Sprache ist natürlich eine Hürde – da muss man investieren, auch berufsbegleitend. Auch bei der Kinderbetreuung müssen wir da einiges leisten. Generell ist der sogenannte Spurwechsel bei Asylbewerbern ein guter Ansatz. Denn das Wechseln in einen regulären Zuwanderungsprozess ist besser, als lange Zeit dem Arbeitswilligen eine Hängepartie zuzumuten.

Wer als Flüchtender ins Land kommt, bringt oft nur seine Habe am Leib mit sich. Ist die deutsche Jugend so gesehen dagegen eine goldene Generation – angesichts Personal mangels und der Aussicht auf ererbten Wohlstand?



Nicht wie in den 90ern: Ältere Mitarbeitende sind als Arbeitskräfte gesucht.

Corona, Energiekrise, globale Verwerfungen – leicht haben es die Jungen heute nicht. Und allein auf die stattliche Rente können sie auch nicht bauen. Außerdem erbt nicht jeder gleich ein Vermögen. Aber in der Tat: Arbeitskräfte sind gefragt, und da haben die Jugendlichen heute schon sehr gute Karten. Wobei nicht alles Gold ist, was glänzt. Wir haben andererseits auch einen großen Niedriglohnbereich aufgebaut.

Werden einige Begüterte fast nur noch zum Spaß arbeiten müssen – und andere sich vergebens nach den besten Jobs strecken?

So hoch würde ich das Problem nicht hängen. Im Normalfall spielt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer noch das eigene Einkommen die wesentliche Rolle, und die Löhne sind in der ganzen Breite in den letzten Jahren angestiegen. Auch der Mindestlohn steigt gerade kräftig, und die Hilfskräfte werden inzwischen knapp, was für deren Lohnniveau natürlich gut ist.

Apropos Hilfskräfte: In der vierten industriellen Revolution setzen die Unternehmen auf Automatisierung und Digitalisierung bei einfachen Tätigkeiten – aber auch mehr und mehr bei anspruchsvollen. Brauchen wir überhaupt noch so viele Arbeitskräfte?

Ja. Nach allen Studien ist klar zu erkennen: Manche Jobs werden wegfallen, aber auch diese industrielle Revolution schafft wieder neue Berufsbilder und Arbeitsfelder, neue Einkommen und Nachfrage. Wie jede Transformation zuvor. Die meisten Berufsbilder von vor 100 Jahren gibt es heute auch nicht mehr, und dennoch haben wir so viele Erwerbstätige wie noch nie zuvor. Die Arbeitskräfteknappheit und der demografische Wandel lassen sich jedenfalls nicht einfach komplett wegdigitalisieren. ❗



Edutainment: Künstliche Intelligenz und das Metaversum gelten als Zukunft des Internets. Nach einer Bitkom-Befragung kann sich fast jeder Fünfte vorstellen, Schule oder Uni dort zu besuchen.

GELDANLAGE

ZUKUNFTSTHEMEN? BESSER BREIT GESTREUT!

Viele Anlegerinnen und Anleger investieren über einzelne Themenfonds in Zukunftsbranchen. In Branchen aus Digitalisierung, erneuerbaren Energien oder Mobilität, die den Wandel treiben und begleiten – und in denen viele neue Arbeitsplätze entstehen werden. Sich hier breit aufzustellen und sein Geld auf viele verschiedene Trends zu verteilen, ist dabei meist der klügere Weg – zum Beispiel mit Fonds wie dem Deka-ZukunftInvest oder Deka-Nachhaltigkeit DividendenStrategie.

TEXT: Robert Thiel

An der Börse wird die Zukunft gehandelt. Die Kunst dabei: Schon heute die Themen von morgen entdecken und rechtzeitig in sie investieren. Nicht zuletzt deshalb sind Themenfonds mit Aktien von Unternehmen, die in Zukunftsbranchen Geld verdienen (wollen), sehr beliebt. Typische Themen sind zum Beispiel alternde Gesellschaft, Biotechnologie, erneuerbare Energien, Gesundheit, Klimawandel, Automation & Robotik oder Cyber-Security – und damit stets auch Branchen, in denen viele neue Arbeitsplätze entstehen.

Doch die jüngsten Kursturbulenzen an den Aktienmärkten zeigen erneut: Bei Wertpapierfonds gibt es immer ein Verlustrisiko, aber wer mit Investments in Einzelthemen Geld verdienen will, geht erst mal ein noch höheres Risiko ein. Denn die Kurse von Themenfonds schwanken besonders stark – erst recht in Krisenzeiten. Und wer dann zum falschen Zeitpunkt auf ein

einzelnes falsches Pferd setzt, der muss unter Umständen drastische Kursverluste in Kauf nehmen. Zuletzt etwa mit Themenfonds zu Kryptowährungen, Cannabis oder Blockchain.

Umso wichtiger ist es gerade beim thematischen Anlegen – bei Investments in die Arbeitswelt von morgen –, das Risiko zu streuen. Das geht zum Beispiel mit dem vermögensverwaltenden Fonds Deka-ZukunftInvest oder dem Aktienfonds Deka-Nachhaltigkeit DividendenStrategie. Beide Fonds sind nicht nur für erfahrene Anlegerinnen und Anleger, sondern auch für Berufsanfänger/-innen oder Auszubildende, die ihre Vermögenswirksamen Leistungen (VL) anlegen wollen, geeignet → **Kasten auf Seite 8.**

Beispiel eins: Der Deka-ZukunftInvest ist ein vermögensverwaltender Fonds, bei dem das Geld der Anlegerinnen und Anleger nicht direkt in Aktien, sondern in viele ausgewählte Fonds fließt. Oft von kleineren Fondshäusern oder erfolgreichen Fondsmanagern, die auf speziellen Gebieten besonderes Know-how und Erfahrungen haben. 21 dieser sogenannten Zielfonds ▾

„Wer nur auf ein oder zwei Themenfonds in seinem Portfolio setzt, ist zu wenig diversifiziert“

**RONNY LEHMANN,
FONDSMANAGER DEKA-ZUKUNFTINVEST**

stecken derzeit im Deka-ZukunftInvest. Etwa ein Fünftel des Fondsvolumens ist dabei in Fonds investiert, die auf Technologieinnovationen abzielen. Weitere Thementöpfe sind Gesundheitsinnovationen (17 Prozent), Umwelt/Nachhaltigkeit (26 Prozent) oder auch Demografie/Globalisierung (6 Prozent).

So könnten Anlegerinnen und Anleger in verschiedenen Themen engagiert sein, „ohne dass sie sich selbst um die schwierige Auswahl und Gewichtung kümmern müssen“, sagt Fondsmanager Ronny Lehmann. „Außerdem braucht man schon etwas mehr Geld, um in Eigenregie gleichzeitig auf viele Themen zu setzen. Mit unserem Fonds ist das schon ab 25 Euro im Monat möglich.“

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM BLICK

Wie riskant ein einzelnes, nicht breiter gestreutes Engagement sein kann, zeigt das Thema Wasserstoff, mit dem Anlegende zuletzt heftige Kurseinbußen verkraften mussten. „Ob sich diese Technologie wirklich durchsetzt und dann hier auch einmal viele Arbeitsplätze entstehen werden, steht noch in den Sternen“, sagt Lehmann. „Wer nur ein, zwei Themenfonds in seinem Anlageportfolio hat, ist einfach zu wenig diversifiziert.“

Ein Zielfonds im Deka-ZukunftInvest ist etwa der Credit Suisse Edutainment Fonds. „Edutainment“ steht dabei für eine Mischung aus Bildung und Unterhaltung, die den Lernprozess verbessern, die Anpassung an neue Jobprofile erleichtern und die Bildungsanforderungen künftiger Generationen erfüllen soll. Der Fonds investiert deshalb auch in Dienstleister, die Wissen jederzeit und überall digital vermitteln und digitale Lehrmittel anbieten.

Lehmann hat darüber hinaus auch Fonds ausgewählt, die auf die Nutzung von künstlicher Intelligenz, auf Internet- und Datensicherheit oder einen erfolgreichen Kampf gegen Krebs setzen. „All diese Bereiche werden überdurchschnittlich wachsen. Viele Unternehmen haben es bislang versäumt, in ihre IT-Sicherheitsinfrastruktur zu investieren. Und vor allem in den Schwellenländern wird sich nicht nur bei der medizinischen Grundversorgung noch viel tun“, sagt Lehmann.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN (VL)

40 Euro im Monat clever anlegen

In Deutschland haben rund 20 Millionen Arbeitnehmende Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen (VL). Bis zu 40 Euro pro Monat erhalten sie dann vom Arbeitgeber. Dazu gibt es vom Staat die sogenannte Arbeitnehmersparzulage von bis zu 80 Euro im Jahr, sofern das zu versteuernde Jahreseinkommen 20.000 Euro (Alleinstehende) bzw. 40.000 Euro (Verheiratete) nicht überschreitet. Auch Berufsanfänger/-innen und Schulabgänger, die in diesem Herbst eine Ausbildung beginnen, sollten prüfen, ob sie nicht mit VL sparen können. Im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung steht, ob der Arbeitgeber einen Zuschuss zu den VL zahlt. Meist ist dieser geringer als die 40 Euro im Monat, den Rest können Arbeitnehmende aus eigener Tasche aufstocken. Danach: Aktienfonds aussuchen (Hilfe gibt's in jeder Sparkasse), die Bescheinigung über den VL-Sparplan dem Arbeitgeber geben, und schon geht's los. Das Geld wird dann monatlich vom Gehalt abgebucht.



Kanzler zu Besuch: Infraserv nutzt Wasserstoffantrieb für den Zugverkehr.

Beispiel zwei: Der Deka-Nachhaltigkeit DividendenStrategie ist ein klassischer Aktienfonds, der in 100 bis 120 verschiedene Titel investiert. Fondsmanager Robert Palvadeau wählt dabei Aktien mit guten Aussichten auf stabile oder steigende Dividendenzahlungen aus. Zugleich dürfen in den Fonds nur solche Unternehmen, die in Sachen Nachhaltigkeit zu den überzeugendsten ihrer Branchen zählen. „Wir analysieren, welche Unternehmen langfristig von einem nachhaltigeren wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Handeln profitieren“, erläutert Palvadeau.

GRÜNE INFRASTRUKTUR HAT ZUKUNFT

Der Fondsmanager sieht zum Beispiel gute Chancen bei den Themen grüne Gebäude und grüne Infrastruktur: „Wir investieren unter anderem in ein kanadisches Unternehmen mit mehr als 60.000 Mitarbeiter/-innen weltweit, das Firmen und Behörden dabei berät, wie sie nachhaltiger bauen und in ihren Gebäuden CO₂-Emissionen reduzieren können.“ Bei anderen Investments geht es um effizientere Bewässerungssysteme in der Landwirtschaft oder nachhaltigere Verpackungsmaterialien.

Palvadeau hält auch den Deka-Nachhaltigkeit DividendenStrategie für gut geeignet, Auszubildende, Berufsanfänger und Börseneinsteiger/-innen über die VL mit regelmäßigem Wertpapier-sparen am Kapitalmarkt teilhaben zu lassen. In diesem turbulenten Börsenjahr habe sich erneut gezeigt, dass die Kurse von Dividendenfonds weniger stark schwanken. Denn jetzt sind Unternehmen gefragt, die schon bewiesen haben, dass sie auch in Krisenzeiten auf Kurs bleiben und verlässliche Dividendenzahler sind.

Der Fondsmanager sieht dabei bekannte börsennotierte Unternehmen im Vergleich zu kleineren Firmen auch dann im Vorteil, wenn es darum geht, gut ausgebildete Fachkräfte und kreative Köpfe zu halten und zu gewinnen. Das sei, so Palvadeau, nicht zuletzt dann der Fall, wenn die Unternehmen durch ihre Markennamen bekannt sind, als innovativ gelten und ein modernes Arbeitsumfeld bieten können, „in dem sich junge Menschen entwickeln, Verantwortung übernehmen können und ihre Bedürfnisse – wie eine gute Work-Life-Balance – beachtet werden“.



WELTBÖRSEN

AUCH ÜBER DEN TELLERRAND SCHAUEN

Nach den Kursverlusten der vergangenen Monate sind einige Branchen und Unternehmen vergleichsweise günstig bewertet. Das bietet Einstiegschancen für langfristig orientierte Anlegerinnen und Anleger, die sich von den aktuellen Unsicherheiten an den Börsen nicht beirren lassen.

TEXT: Thomas Luther

Bei den Chefinnen und Chefs etlicher deutscher Mittelständler schrillen die Alarmglocken. Die extremen Kostensteigerungen bei der Energie kann kaum ein Unternehmen vollständig über die Endpreise weitergeben. Ulrich Kater, Chefvolkswirt der Deka, ordnet die Mangellage bei Gas und Strom ein: „Wir gehen von einem Einsparzenario aus, bei dem es zwar nicht zur dritten Stufe des Gasnotfallplans und damit zu Rationierungen kommen wird“, so der Deka-Experte. „Aber die hohen Preise und das knappe Angebot werden private Haushalte und Unternehmen zu deutlichen Einsparungen zwingen. In der Folge wird es daher in Deutschland zu einem ausgeprägten und in der Eurozone zu einem moderaten Rückgang der Produktion im ersten Quartal 2023 kommen.“ Auch die Konjunktur in den USA wird wegen der hohen Energiepreise Bremsspuren zeigen, aber immer noch leicht wachsen.

„Der relative Verlierer der momentanen Situation ist als Wirtschaftsstandort zweifellos Deutschland“, ergänzt Joachim Schallmayer, Leiter Kapitalmärkte & Strategie bei der Deka. „Das wer-

den vor allem die vielen Mittelständler und die Unternehmen im MDax und SDax zu spüren bekommen, weniger dagegen die multinationalen Dax-Konzerne. Diese können die Belastungen aus den hohen Energiepreisen und Lieferengpässen viel besser abfedern, weil sie in allen Teilen der Welt produzieren und Geschäfte machen.“

Auch Chefvolkswirt Kater ist mit Blick nach vorne nicht zu skeptisch. Er sieht im Laufe des kommenden Jahres die akute Energiekrise überwunden, weil andere Länder für die ausgefallenen Gaslieferungen aus Russland einspringen werden. Der Deka-Ökonom rechnet 2023 mit einem Rückgang der Inflation und einer deutlichen Erholung im Rahmen von Nachholeffekten. „Damit gibt es die Aussicht auf eine zyklische Erholung ab dem kommenden Frühjahr“, pflichtet Kollege Schallmayer mit Blick auf den Aktienmarkt bei.

ENERGIEPREISE SINKEN ETWAS

Schon jetzt kommen leicht positive Signale von den Energiebörsen. Dort spricht einiges dafür, dass mit der Aussicht auf einen Einbruch der Weltwirtschaft die Preise ihre vorläufigen Höchststände hinter sich haben. In den vergangenen Wochen ist der Rohölpreis je Barrel (159 Liter) von seinem Höchstpreis bei rund 120 Dollar nachhaltig unter die 100-Dollar-Marke gefallen. Auch der Großhandelspreis für Gas tendiert wieder Richtung 200 Euro pro Megawattstunde. Zwischenzeitlich hatte er 350 Euro übersprungen – das Zehnfache dessen, was im Spätsommer vergangenen Jahres aufgerufen wurde. ▼

Anlegerinnen und Anleger tun Schallmayer zufolge nun gut daran, in den kommenden Monaten über den deutschen Tellerand zu schauen, wenn hierzulande wahrscheinlich zahlreiche negative Meldungen auf die Stimmung drücken werden. „Denn anders als etwa in der Finanzmarktkrise 2008/2009 wird es in den kommenden Quartalen nicht zu einem weltweit simultanen Einbruch der Unternehmensgewinne kommen“, prognostiziert er und verweist auf die internationale Aufstellung der großen Dax-Konzerne. Die machen zusammengenommen nur ein Sechstel ihrer Umsätze im Heimatmarkt. Bei den Titeln im MDax sind es demgegenüber rund 40 Prozent.

Für den Anlageexperten ist die Stimmung an den Märkten dabei schlechter, als es der Lage der Weltwirtschaft entspricht: „Die negativen Impulse durch hohe Inflationsraten und Leitzinserhöhungen der Notenbanken sind in den Kursen bereits enthalten. Zum Beispiel reflektieren die Terminkontrakte auf die Schatzanweisungen der US-Notenbank Fed inzwischen eine Leitzinsanhebung auf bis zu 4,5 Prozent im kommenden Jahr. Damit nehmen die Investorinnen und Investoren viel vorweg – auch wenn zum Jahresende hin kurzzeitig eine Zehn vor dem Komma bei den Inflationsraten stehen könnte.“ → Artikel auf Seite 11.

AKTIEN IN SCHWELLENLÄNDERN ARG GEBEUTELT

Auf beiden Seiten des Atlantiks dominiert große Unsicherheit. Doch genau die können langfristig denkende Anlegerinnen und Anleger zu ihrem Vorteil nutzen. Gegenüber Ende vergangenen Jahres sind die Bewertungen deutlich zurückgekommen. „Das durchschnittliche Kurs-Gewinn-Verhältnis der Titel im Dax-40 liegt etwa bei Zehn – was historisch gesehen niedrig ist“, sagt Joachim Schallmayer. „In den USA sind die Bewertungen höher, zugleich aber auch die Aussichten auf die Unternehmensgewinne stabiler. In Schwellenländern sind die Aktienkurse dagegen regelrecht abgestürzt. Dort notieren viele Unternehmen gerade mal zu ihren Buchwerten – was üblicherweise die absolute Bewertungsuntergrenze ist.“

„In den USA sind die Bewertungen höher, zugleich aber auch die Aussichten auf die Unternehmensgewinne stabiler“

**JOACHIM SCHALLMAYER,
LEITER KAPITALMÄRKTE & STRATEGIE BEI DER DEKA**

Vor allem bei China sind die beiden Deka-Strategen Kater und Schallmayer aber derzeit skeptisch: „Die Regierung in Peking macht aktuell viele Fehler wie etwa mit der rigiden Coronastrategie, die sie trotz mangelnder Erfolge nicht korrigiert“, analysiert Kater. „Auch mehren sich die Anzeichen dafür, dass der Umbau des Geschäftsmodells ihrer Volkswirtschaft, der auf eine Stärkung des Binnenkonsums setzt statt auf Bau und Export, nur schleppend vorankommt.“



Technologie: Im Nasdaq 100 ist Apple mit 17 Prozent das Schwergewicht.

Abseits des Reichs der Mitte sieht Strategie Schallmayer aber immer wieder gute Einstiegsmöglichkeiten für langfristig orientierte Anlegerinnen und Anleger. Doch wie sollten sie in dem aktuell volatilen Umfeld damit umgehen? Der Anlageexperte empfiehlt, wegen der unterschiedlichen Ausgangssituation alle Regionen rund um den Globus im Blick zu behalten und Investments gleichmäßig zu verteilen. In Europa hat er zum Beispiel Branchen wie Rohstoffe und Öl- und Gasproduzenten im Fokus, die im Dax komplett fehlen. Auch im Bereich Telekommunikation gibt es viele Anbieter mit stabilen Gewinnperspektiven, die von der anstehenden Digitalisierungswelle profitieren.

Die USA bieten eine ganz andere Branchenzusammensetzung. „Die großen Indizes wie etwa der S&P 500 sind viel technologielastiger“, sagt Schallmayer. „Viele Titel erscheinen auch nach der Korrektur auf aktuellem Niveau im Vergleich zu Europa zwar höher bewertet. Dafür sind im Gegenzug auch die Gewinnaussichten vieler US-Unternehmen, etwa in Basisindustrien, IT und Dienstleistung, insgesamt deutlich stabiler.“

Eher Abstand hält der Anlagestrategie vor allem in Europa zu Branchen wie Nahrungsmitteln und Konsumgütern. „Dort können viele Unternehmen ihre hohen Kosten nur bedingt weitergeben. Den privaten Haushalten fehlt wegen der teuren Energie das Geld“, sagt er. „Das geht zulasten der Profitabilität und wird sich in der Gewinnentwicklung der jeweiligen Unternehmen niederschlagen.“

Und was ist mit dem Thema Nachhaltigkeit? „Wegen der hohen Energiepreise, Fachkräftemangel und knappen Basismaterialien schwächelten auch viele Unternehmen, die im Bereich Nachhaltigkeit unterwegs sind“, beobachtet Joachim Schallmayer und ist sich dennoch sicher: „Das Thema Klimawandel wird nicht verschwinden.“ Aber zuerst brauchen diese Firmen ausreichend klassische Rohstoffe, Fachpersonal und die entsprechenden Transportkapazitäten, um ihre Technologien auszurollen. „Diese Mangellage wird sich über mehrere Quartale hinziehen“, schätzt er. „An unserer Überzeugung, dass Nachhaltigkeitsunternehmen langfristig gute Perspektiven besitzen und das Thema ein Megatrend in den kommenden Jahren ist, ändert das nichts.“



GELDPOLITIK

DIE BLÄTTER FALLEN, DIE PREISE STEIGEN

„Eine Inflationsrate von zehn Prozent im Herbst ist möglich“, sagte Bundesbank-Präsident Joachim Nagel Ende August gegenüber der Tageszeitung „Rheinische Post“. Zweistellige Inflationsraten mögen im ersten Moment überraschen, wären aber erklärbar. Im August betrug die Inflationsrate hierzulande 7,9 Prozent und durch den Wegfall des 9-Euro-Tickets und des Tankrabatts dürften die Preise im Vergleich zum Vorjahreszeitraum weiter anziehen – wodurch auch eine Inflationsrate von zehn Prozent denkbar ist.

Daher ist die Europäische Zentralbank gezwungen, den steigenden Preisen mit Zinsanhebungen zu begegnen. Ulrich Kater, Chefvolkswirt der Deka: „Inflation kann das ganze Wirtschaftsleben unterminieren. Bislang haben viele Kritiker der Staatswährungen auf die Instabilität des offiziellen Geldsystems geschimpft. Das Ironische daran war bislang, dass der Geldwert in den letzten 30 Jahren sehr stabil war. Und nun ist das System durch die Inflation bedroht. Da kann man nicht zur Tagesordnung übergehen. Das scheinen einige Marktteilnehmer noch lernen zu müssen.“ Dass sich mit steigenden Zinsen auch die wirtschaftlichen

Aussichten eintrüben können, nimmt der Experte in Kauf: „Die Botschaften aus den Notenbanken seit der Konferenz in Jackson Hole lauten, dass sie im Zweifel eher die Konjunktur opfern als die Geldwertstabilität. Und es ist auch eher der Normalzustand, dass man zwischen den beiden Zielen nur eines auswählen kann. In den vergangenen Jahren konnten Notenbanken ausnahmsweise Wachstum und Staatshaushalte unterstützen und gleichzeitig ihren Auftrag der Geldwertstabilität einhalten. Aus diesem geldpolitischen Paradies sind die Notenbanker nun vertrieben worden.“

Ab wann können Sparerinnen und Sparer wieder mit positiven Realzinsen rechnen? Kater: „Die Skandal-Inflationsraten über vier Prozent werden sich im Lauf von 2023 verflüchtigen. Entscheidend für die Geldpolitik ist, wie viel Grundinflation dann noch übrig bleibt. Wahrscheinlich werden wir länger über zwei Prozent Inflation bleiben. Damit können die Zinsen auf keinen Fall wieder sinken. Positive reale Zinsen wird es beim Kontosparen auch in den kommenden Jahren nicht geben. Daher sind Aktien weiterhin essenziell für den langfristigen Vermögenserhalt.“

Was die Märkte bewegt, was Anleger wissen müssen – wenn Sie sich regelmäßig fundiert über Finanzmärkte und Anlagechancen informieren möchten, dann lesen Sie doch den kostenlosen, monatlichen fondsmagazin-Newsletter.

→ **Abonnieren Sie diesen auf www.deka.de/fondsmagazin**

Impressum

Herausgeber: DekaBank, Mainzer Landstr. 16, 60325 Frankfurt, www.dekabank.de.

Verlag: S-Markt & Mehrwert GmbH & Co. KG. Ein Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe. Grenzstraße 21, 06112 Halle, www.deka.de/fondsmagazin; E-Mail: fondsmagazin@deka.de; Fax: +49 345560-6230

Postanschrift: fondsmagazin Leserservice, Grenzstraße 21, 06112 Halle.

Sie möchten uns schreiben? Schicken Sie Ihre Anregungen, Ideen und natürlich auch Kritik ganz einfach per E-Mail an fondsmagazin@deka.de.

Chefredakteur: Olivier Löffler (V.i.S.d.P.)

Projektleitung: Ralf Kustermann

Redaktion: Pamela Kapfenstein, Annetkatrin Lacroix, Thomas

Luther, Michael Merklinger, Diana Pfordte, Peter Weißenberg

Grafik/Infografiken: KD1 Designagentur, Köln

Artikel, die mit Namen oder Signets des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Trotz sorgfältiger Auswahl der Quellen kann für die Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernommen werden. Die Angaben dienen der Information und sind keine Aufforderungen zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren.

Allein verbindliche Grundlage für den Erwerb von Deka Investmentfonds sind die jeweiligen Wesentlichen Anlegerinformationen, die jeweiligen Verkaufsprospekte und die jeweiligen Berichte, die Sie in deutscher Sprache bei Ihrer Sparkasse oder der DekaBank Deutsche Girozentrale, 60625 Frankfurt und unter www.deka.de, erhalten. Eine Zusammenfassung der Anlegerrechte in deutscher Sprache inklusive weiterer Informationen zu Instrumenten der kollektiven Rechtsdurchsetzung erhalten Sie auf <https://www.deka.de/privatkunden/kontakt> daten/kundenbeschwerdemanagement. Die Verwaltungsgesellschaft des Investmentfonds kann jederzeit beschließen, den Vertrieb zu widerrufen.