

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

3/2010

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

Demografischer Wandel

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
in Mecklenburg-Vorpommern

Volker Kotte
Henning Meier
Andrea Stöckmann

ISSN 1861-051X

IAB Nord
in der Regionaldirektion

Nord

Demografischer Wandel

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

Volker Kotte, Henning Meier, Andrea Stöckmann

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	8
1 Einleitung	9
2 Zukünftige demografische Entwicklung – Effekte auf das Arbeitskräfteangebot	11
2.1 Bevölkerung	11
2.2 Qualifikation und Qualifikationsbedarfe	15
2.3 Strukturmerkmale der älteren Beschäftigten	17
3 Erwerbstätige und Erwerbspersonen - ein Blick in die Zukunft	21
4 Fazit	28
Literatur	30
Anhang	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Mecklenburg-Vorpommern bis 2050	11
Abbildung 2:	Entwicklung der Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Mecklenburg-Vorpommern 2006 bis 2050	12
Abbildung 3:	Entwicklung der Altersstruktur der 15- bis unter 65-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 bis 2050	13
Abbildung 4:	Entwicklung ausgewählter Altersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 bis 2050	13
Abbildung 5:	Altersstruktur der Beschäftigten in Ostdeutschland und Mecklenburg-Vorpommern am 30.06.2008 (Gesamtbeschäftigung), Anteile in %	14
Abbildung 6:	Bevölkerung nach Qualifikation und Alter in Mecklenburg-Vorpommern, Jahresdurchschnittswerte 2007	15
Abbildung 7:	Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Ostdeutschland und Mecklenburg-Vorpommern 1999/2008, Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen	16
Abbildung 8:	Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage nach beruflichen Bildungsabschlüssen 2003-2020, Deutschland	17
Abbildung 9:	Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) nach Qualifikation, Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland, 2008	18
Abbildung 10:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50- bis unter 65-Jahren an den 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen, 2008	19
Abbildung 11:	Anteil der hoch qualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50- bis unter 65-Jahren an den hoch qualifizierten 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen, 30.06.2008	19
Abbildung 12:	Szenarien der Erwerbstätigkeit und Erwerbs(tätigen)quote in Mecklenburg-Vorpommern, 2007 bis 2050	22
Abbildung 13:	Erwerbsquoten der Männer in Mecklenburg-Vorpommern nach Altersgruppen, 2006 und 2025	24
Abbildung 14:	Erwerbsquoten der Frauen in Mecklenburg-Vorpommern nach Altersgruppen, 2006 und 2025	24
Abbildung 15:	Prognose der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und des Erwerbspersonenangebots in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 bis 2025	25
Abbildung 16:	Prognose des Erwerbspersonenangebots für Mecklenburg-Vorpommern, verschiedene Szenarien, 2006 bis 2025	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen an den Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65 Jahre) in den Qualifikationsgruppen nach Wirtschaftszweigen (WZ 08), Mecklenburg-Vorpommern, 2008	20
------------	---	----

Anhangsverzeichnis

Begriffe	31
Tabelle A 1: 50 bis unter 65 Jährige (sozpl. Beschäftigte) nach Berufsbereichen (WZ 08) und Qualifikationsniveau in Mecklenburg-Vorpommern	33
Tabelle A 2: Anteil der 50 bis unter 65 Jährigen (sozpl. Beschäftigte) an den 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen (WZ 08) und Qualifikationsniveau in Mecklenburg-Vorpommern	33
Tabelle A 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (50 bis unter 65 Jahre) nach Wirtschaftszweigen (WZ 08) und Qualifikationsniveau in Mecklenburg-Vorpommern	34

Zusammenfassung

Die zukünftige demografische Entwicklung in Deutschland wird durch eine Reduzierung des Arbeitskräfteangebots und eine Alterung der Beschäftigten deutliche Folgen für den Arbeitsmarkt haben. Dabei zeichnet sich der demografische Wandel durch große regionale Unterschiede aus. In der vorliegenden Untersuchung stehen die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern im Fokus. Das Land steht vor großen demografischen Herausforderungen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird bis 2020 um 20 %, bis 2050 sogar um fast 50 %, schrumpfen. Auch die Arbeitsmarktein- und -austritte stehen vor gravierenden Veränderungen. Ein 15- bis 25-Jähriger, der in das Arbeitsleben eintritt, kommt auf zwei 60- bis 65-Jährige, die potenziell das Arbeitsleben verlassen. In der Wirkung bedeutet der demografische Wandel, dass das Erwerbspersonenangebot in Mecklenburg-Vorpommern stark altert und schrumpft, wobei die Alterung noch vor dem zahlenmäßigen Rückgang zum Tragen kommt.

Zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels sind Handlungsstrategien nötig, die in verschiedene Richtungen zielen. Dazu gehört eine Qualifizierungsoffensive, um der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften und hoch Qualifizierten (Ersatz- und Zusatzbedarf) bestmöglich begegnen zu können. Zudem ist die Anhebung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei den Älteren, dringend erforderlich, um die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern abfedern zu können.

Keywords:

Demografischer Wandel, Mecklenburg-Vorpommern, Arbeitskräfteangebot, Arbeitsmarkt

Wir danken Gabriele Somaggio und Uwe Sujata für wertvolle inhaltliche Anregungen sowie Birgit Fritzsche und Doris Baumann für die freundliche Unterstützung bei der formalen Gestaltung dieser Arbeit.

1 Einleitung

Eine Forsa-Umfrage im Jahr 2003 hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der Deutschen zu diesem Zeitpunkt noch nie den Begriff "demografischer Wandel" gehört hat (Kröhnert 2006). Inzwischen ist der demografische Wandel in der öffentlichen und politischen Diskussion angekommen. In wenigen Jahren ist vielerorts ein Bewusstsein darüber entstanden, dass die Bevölkerungszahl und -struktur in Deutschland massiven Veränderungen unterworfen ist, die sich in den kommenden Jahren verschärfen werden.

Die demografische Entwicklung wird von drei Faktoren beeinflusst: der Geburtenrate, der Lebenserwartung und den Zu- und Fortzügen. Die Entwicklung der Bevölkerungszahl ergibt sich somit aus der Summe des Wanderungssaldos und des Geburten- oder Sterbeüberschusses. Die Bevölkerungsentwicklung¹ in Deutschland ist seit einigen Jahrzehnten durch einen Rückgang der Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung gekennzeichnet. Dies führt zu einer Alterung der Gesellschaft und zu einem Rückgang der Bevölkerungszahl, da die Sterberate (und dies bereits seit 1972) höher ausfällt als die Geburtenrate. Die jüngere Entwicklung bei den Migrationen lässt darauf schließen, dass auch der Wanderungssaldo das Potenzial künftig eher senken als erhöhen wird (Bach et al. 2009).

Das Statistische Bundesamt hat berechnet, dass die Bevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2050 deutlich altern und um rund sieben Millionen Menschen auf insgesamt 75 Millionen schrumpfen wird. Dies hat weitreichende Folgen für die sozialen Sicherungssysteme, die Bereitstellung von öffentlichen Gütern, aber insbesondere auch für den Arbeitsmarkt: Das Arbeitskräfteangebot wird deutlich zurückgehen und die Belegschaften werden älter. Der demografische Wandel wirkt aber auch durch veränderte Bedürfnisse und Nachfrageverhalten auf den Bedarf nach Arbeitskräften ein. In gewissem Umfang kann der quantitative Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung durch eine höhere Qualifizierung und eine höhere Erwerbsbeteiligung ausgeglichen werden. Die Herausforderung der nächsten Jahrzehnte ist, ob den ausscheidenden Erwerbskohorten Nachwuchskräfte in ausreichendem Umfang und mit entsprechendem Qualifikationsniveau gegenüberstehen. Falls nicht, ist eine drastische Verschärfung des bereits jetzt in einigen Bereichen spürbaren Fachkräftemangels mit entsprechenden negativen Folgen für die deutsche Wirtschaft zu befürchten.

Der demografische Wandel ist durch regionale Besonderheiten gekennzeichnet (Niebuhr/Stiller 2005). Er wird in den verschiedenen Landesteilen des Bundesgebiets weder zum gleichen Zeitpunkt noch in der gleichen Intensität spürbar werden. So sind einige regionale Arbeitsmärkte Ostdeutschlands bereits seit einigen Jahren mit den Folgen des demografischen Wandels konfrontiert (Kühntopp/Tivig 2008, Fuchs et al. 2009). Allein für das Jahr 2009 lässt sich der demografiebedingte Rückgang des Erwerbspersonenangebots in Ostdeutschland auf rund 90.000 Personen beziffern. Erstmals werden aber auch im Westen die demografische Komponente und ein leicht negativer Wanderungs- und Pendlersaldo nicht mehr durch die leichte Zunahme der Erwerbsneigung kompensiert. Das Erwerbspersonenangebot sinkt in diesem Jahr auch hier, und zwar um 60.000 Personen (Bach et al. 2009). In einigen Städten wie Hamburg wird das Erwerbspersonenangebot dagegen auch in den

¹ Definitivische und methodische Hinweise zu den verwendeten Begrifflichkeiten finden sich im Anhang dieser Untersuchung.

kommenden Jahren noch leicht steigen, bevor dann auch hier ein deutlicher Rückgang eintreten wird (vgl. Buch/Meier/Stöckmann 2010). Um sich auf regionaler Ebene auf die anstehenden Herausforderungen vorzubereiten und entsprechend reagieren zu können, ist es wichtig, Kenntnis über die Struktur und Folgen des demografischen Wandels explizit für regionale Arbeitsmärkte zu erlangen.

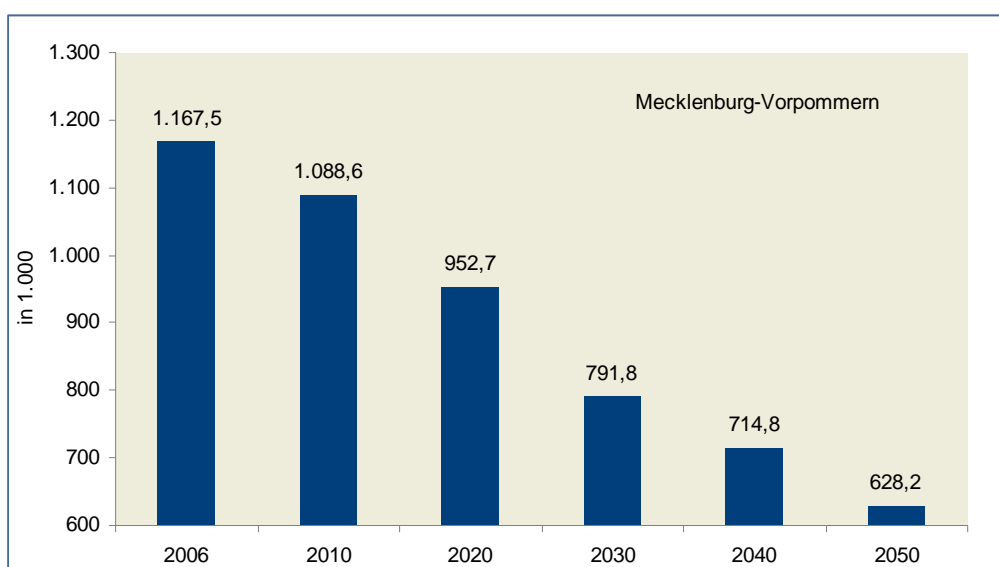
Dieser Bericht stellt die in den kommenden Jahrzehnten zu erwartenden Folgen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern dar. In Abschnitt 2 folgen Befunde zur zukünftigen demografischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern und deren Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot. Dabei wird zunächst die zu erwartende Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter diskutiert. In den Unterabschnitten 2.2 und 2.3 erfolgt im Hinblick auf die zu erwartenden Ersatzbedarfe eine Auseinandersetzung mit der Alters- und Qualifikationsstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung und auch der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern. In Abschnitt 3 wird eine Prognose des zukünftigen Erwerbspersonenangebots in Mecklenburg-Vorpommern vorgestellt, um die quantitativen Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Arbeitskräfteangebot einschätzen zu können. Im abschließenden Kapitel werden die Befunde zusammenfassend diskutiert und auf dringlichen regionalen Handlungsbedarf verwiesen.

2 Zukünftige demografische Entwicklung – Effekte auf das Arbeitskräfteangebot

2.1 Bevölkerung

Der demografische Wandel wird zu einem starken Rückgang der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern führen. Für den Arbeitsmarkt relevant ist dabei die Altersgruppe der 15 -bis unter 65-Jährigen, im Folgenden „Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter“ genannt. Die arbeitsmarktlichen Effekte der Altersrente mit 67 sind in der Analyse noch nicht mit einbezogen.² Langfristig wird sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von rund 1,2 Millionen auf gut 600.000 nahezu halbieren (vgl. Abbildung 1, ausgehend vom Basisjahr 2006). Aber schon in der näheren Zukunft führt der demografische Wandel zu einem deutlichen Rückgang der Bevölkerung. Bis 2020 ist noch gut 80 %, 2030 noch gut zwei Drittel, 2040 etwas über 60 % und 2050 dann etwas mehr als die Hälfte der Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren vorhanden.

Abbildung 1: Entwicklung der Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Mecklenburg-Vorpommern bis 2050



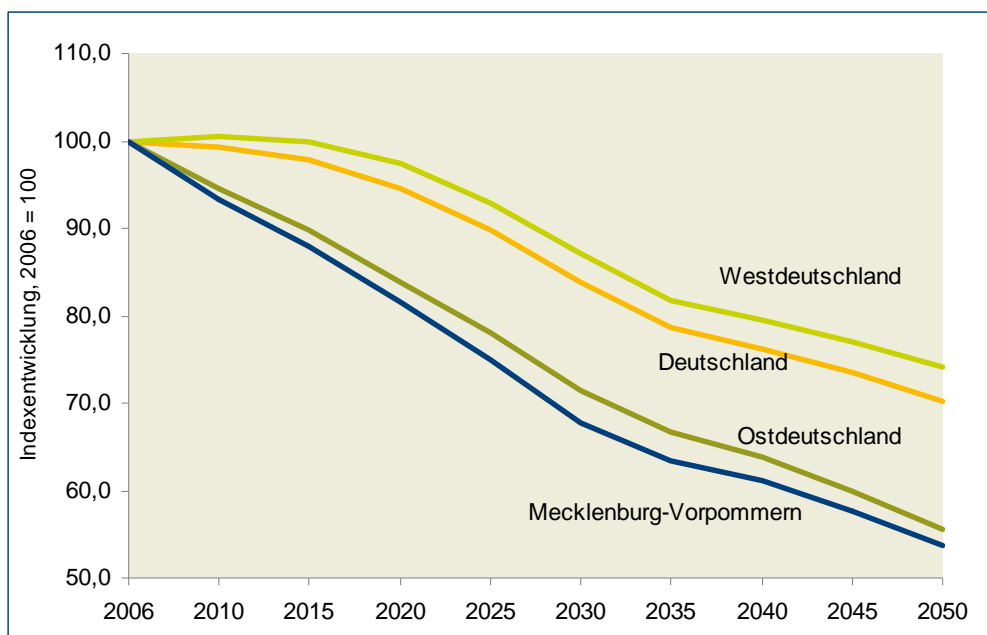
Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

Verglichen mit der Entwicklung im übrigen Bundesgebiet ist Mecklenburg-Vorpommern vom demografischen Wandel mit am stärksten betroffen (Abbildung 2). Während in Westdeutschland der Rückgang der Bevölkerung zwischen 15 und unter 65 Jahren deutlich langsamer verläuft, tritt diese Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern früher und stärker ein. Gründe

² Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Rente mit 67) betrifft erstmalig den Geburtsjahrgang 1947 und führt zu einer sukzessiven Anhebung des Renteneintrittsalters bis auf 67 Jahre. Parallel besteht die Altersrente für langjährig Versicherte und für schwerbehinderte Menschen, sowie Altersrente bei Arbeitslosigkeit und Altersrente für Frauen (beide nur bis zum Geburtsjahrgang 1952). Zudem ist es möglich bei allen Rentenformen mit Abschlägen auch vor dem 67. Lebensjahr Leistungen zu beziehen. Die verschiedenen Konstellationen erschweren eine genaue Schätzung des Renteneintrittsalters. Daher wird das 65. Lebensjahr in dieser Analyse als hypothetisches Renteneintrittsalter zugrunde gelegt.

hierfür sind in erster Linie die stark zurückgehenden Geburtenraten nach 1990 und die hohe Abwanderung insbesondere in westliche Bundesländer. Ausgehend vom Basisjahr 2006 schrumpft die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2050 um rund 46 %, in Ostdeutschland ist es mit 44 % etwas weniger, während in Westdeutschland der Rückgang mit knapp 26 % deutlich geringer ausfällt.

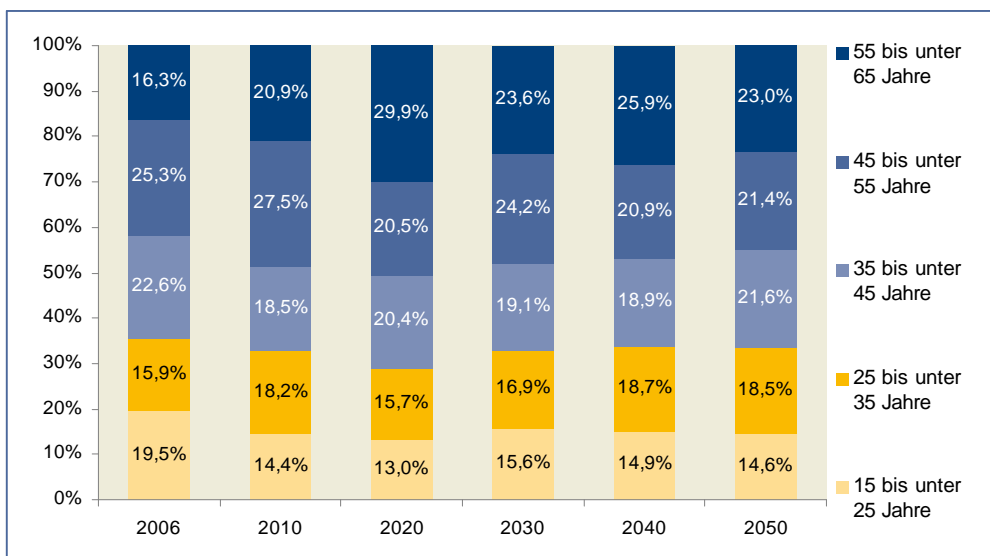
Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Mecklenburg-Vorpommern 2006 bis 2050



Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

Neben dem Rückgang bildet die Alterung der Bevölkerung die zweite wichtige Komponente des demografischen Wandels. Innerhalb der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird der Anteil der Älteren stark zunehmen. War im Jahr 2006 nur jeder Sechste der 15- bis unter 65-Jährigen älter als 55 Jahre, so wird es 2020 nahezu jeder Dritte sein (vgl. Abbildung 3). Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsleben ab 2030 wird der Anteil der Älteren leicht zurückgehen, aber deutlich über dem Niveau des Jahres 2006 bleiben. Die Gruppe der 15- bis unter 25-Jährigen hingegen wird dauerhaft an Volumen verlieren. War 2006 noch fast jeder Fünfte der 15- bis unter 65-Jährigen unter 25, so ist es schon 2010 nur noch jeder Siebte. Auffallend ist, dass der Altersdurchschnitt der erwerbsfähigen Bevölkerung schon im Jahr 2020 sein Maximum erreicht, d. h. die Alterung schneller eintritt als die Schrumpfung.

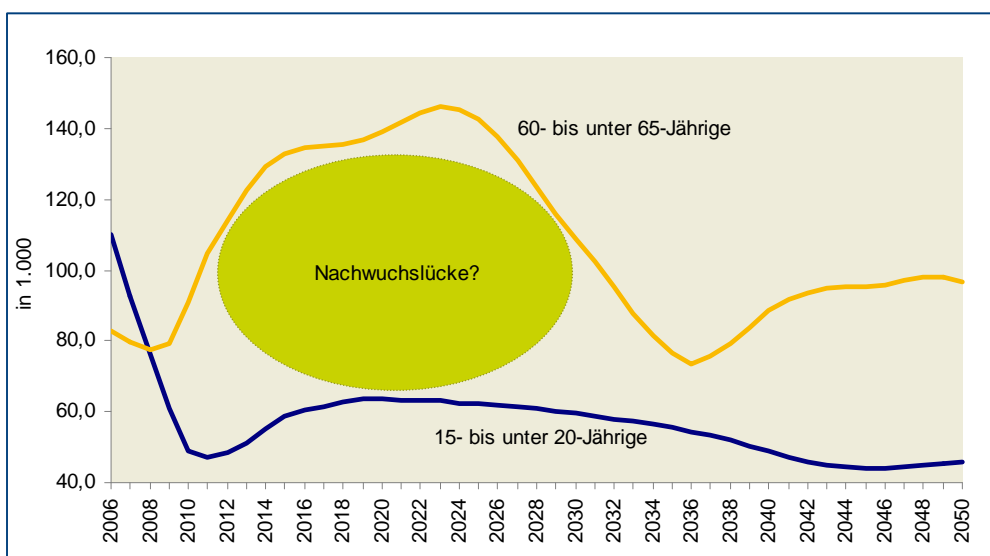
Abbildung 3: Entwicklung der Altersstruktur der 15- bis unter 65-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 bis 2050



Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

Die demografische Veränderung der Wohnbevölkerung ist für den Arbeitsmarkt eine Herausforderung. Stellt man die Altersgruppen der potenziell in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nachrückenden Jahrgänge derjenigen gegenüber, die potenziell den Arbeitsmarkt verlassen, so ergibt sich eine quantitative Lücke. Da die Arbeitsmarktein- und -austritte aus verschiedenen Gründen nicht genau vorausgesagt werden können (konjunkturelle Einflüsse, Bildungszeiten, Renteneintritt etc.) ist die Gegenüberstellung der beiden Altersgruppen allerdings nur eine Annäherung, und nicht die exakte Beschreibung eines Generationsproblems am Arbeitsmarkt.

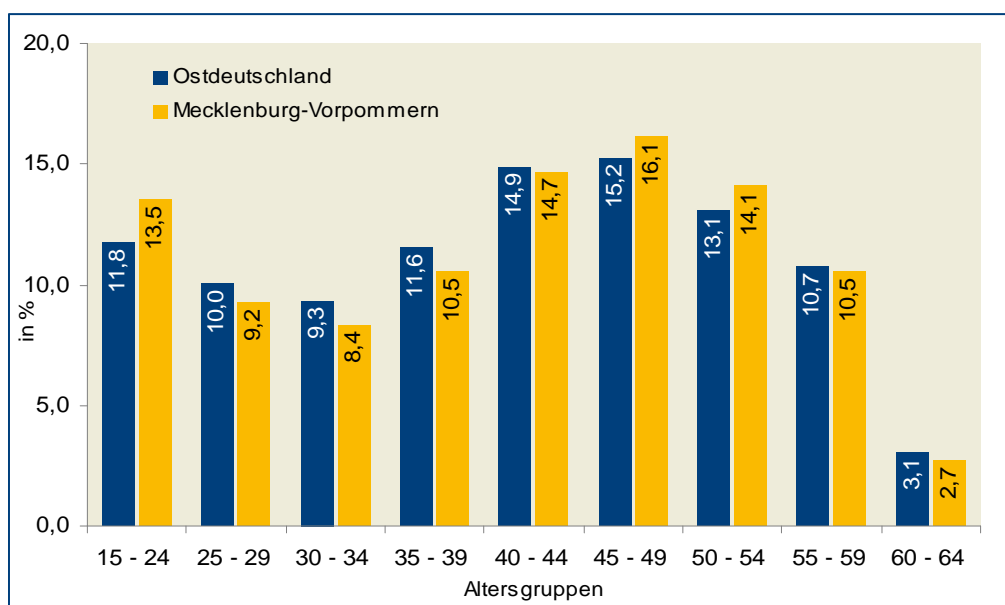
Abbildung 4: Entwicklung ausgewählter Altersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 bis 2050



Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

Schon seit 2008 ist in Mecklenburg-Vorpommern die Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen größer als die Gruppe der 15- bis unter 20-Jährigen (vgl. Abbildung 4). Während 2006 noch rund 110.000 15- bis unter 20-Jährige 83.000 60- bis unter 65-Jährigen gegenüberstanden, werden es im Jahr 2024 rund 62.000 Jüngere auf 145.000 Ältere sein. Anders ausgedrückt: Kamen 2006 noch 13 Jüngere auf 10 Ältere, so dreht sich das Verhältnis um. Ab 2010 sind es nur noch 5 Jüngere auf 10 Ältere. Dieses Ungleichgewicht zwischen Jüngeren und Älteren bleibt im gesamten Prognosezeitraum bis 2050, mehr oder weniger stark, erhalten. Speziell in Mecklenburg-Vorpommern steht dabei das Generationsproblem zusätzlich in engem Zusammenhang mit den starken Abwanderungen jüngerer Menschen. Zwischen 2000 und 2004 hat jede 12. Frau und jeder 25. Mann im Alter von 20 Jahren das Bundesland verlassen (Kück/Fischer/Karpinski 2006). Für die Zukunft dürfte bedeutsam sein, ob die Abwanderung junger Menschen gestoppt werden kann, wobei auch bei einem vollständigen Verbleib der jüngeren Generation im Land die rechnerische Nachwuchslücke nicht mehr geschlossen werden kann.

Abbildung 5: Altersstruktur der Beschäftigten in Ostdeutschland und Mecklenburg-Vorpommern am 30.06.2008 (Gesamtbeschäftigung), Anteile in %



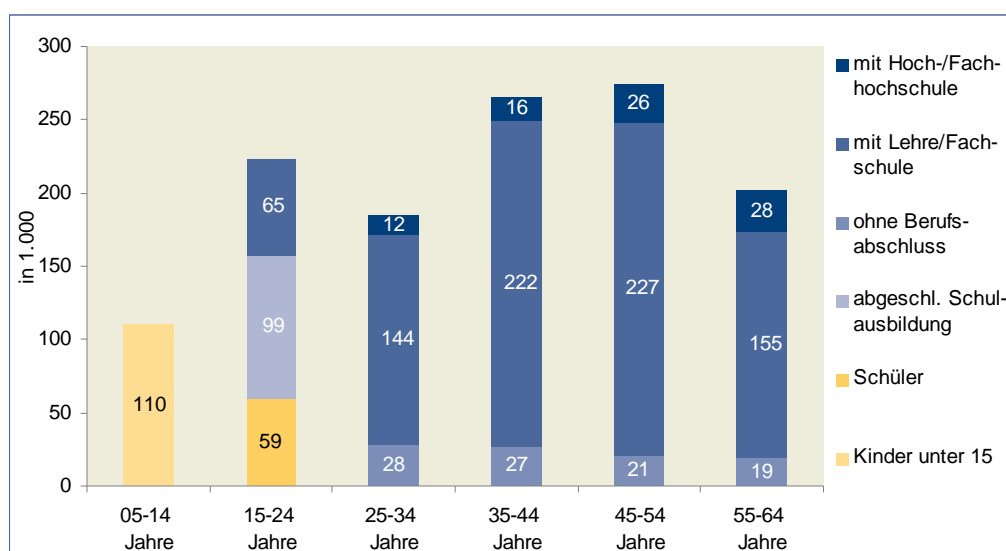
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

In Abbildung 5 ist die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern dargestellt. Grundsätzlich ist der Anteil der jüngeren Beschäftigten durch Bildungszeiten, Wehr- oder Ersatzdienst, usw. niedriger als bei den mittleren und älteren Jahrgängen. Aktuell stellen die über 40-Jährigen rund 60 % der Beschäftigten, wobei Mecklenburg-Vorpommern hier über den Werten Ostdeutschlands liegt. Die größte Einzelgruppe sind die 45- bis unter 50-Jährigen, gefolgt von den 40- bis unter 45-Jährigen und den 50- bis unter 55-Jährigen. Deutlich erkennbar ist der geringe Anteil der 25- bis unter 40-Jährigen und die hohe Zahl der heute über 40-Jährigen. Wenn die stark besetzten Altersgruppen der über 40-Jährigen in den nächsten Jahrzehnten aus dem Altersleben ausscheiden, können diese rein quantitativ nicht durch die heute unter 40-jährigen Beschäftigten ersetzt werden.

2.2 Qualifikation und Qualifikationsbedarfe

Neben der Zahl spielt die Qualifikation des Erwerbersonenangebots eine wichtige Rolle für die Zukunft des Arbeitsmarkts. Schaut man auf die gegenwärtige Situation in Mecklenburg-Vorpommern, so fällt die hohe Qualifikation der heute 55- bis unter 65-Jährigen auf. Fast 14 % dieser Gruppe verfügt über einen Studienabschluss (vgl. Abbildung 6). Sowohl die 45- bis unter 55-Jährigen (9,5 %), als auch die 35- bis unter 44-Jährigen (6,7 %) können diesen Wert nicht erreichen. Auch bei 25- bis unter 35-Jährigen fällt der Anteil der hoch Qualifizierten niedriger aus (6,5 %), wobei hier tertiäre Bildungsaktivitäten noch andauern können. Der größte Teil der Bevölkerung entfällt auf das mittlere Qualifikationsniveau. Rund acht von zehn Einwohnern im erwerbsfähigen Alter haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Korrespondierend zum hohen Qualifikationsniveau der älteren Jahrgänge, fällt der Anteil der gering Qualifizierten (ohne Berufsabschluss) bei den Älteren am geringsten aus. Unter den 55- bis unter 65-Jährigen haben nur rund 9 %, bei den 45- bis unter 55-Jährigen sogar nur 7,6 % keine Berufsausbildung. Bei den 35- bis unter 45-Jährigen sind es über 10 %, bei den 25- bis unter 35-Jährigen sogar 15 %. Ein Grund für die Zunahme der nicht Qualifizierten dürfte die schwierige Arbeitsmarktlage in Folge der Wiedervereinigung nach 1990 sein. Die Abbildung 6 verdeutlicht auch die Nachwuchslücke der kommenden Jahre. Bis 2017 werden 28.000 hoch Qualifizierte und 155.000 Beschäftigte mit Berufsausbildung das Arbeitsleben verlassen. Schwieriger wird die Situation in der fernerer Zukunft: Die heute 5- bis unter 15-Jährigen (110.000) werden ab 2020 sukzessive die heute 45- bis unter 55-Jährigen (274.000) ersetzen müssen. Selbst wenn es künftig gelingt das Qualifikationsniveau deutlich zu steigern und Ausbildungslosigkeit weitestgehend zu vermeiden, können die zwischen 1955 und 1965 Geborenen zahlenmäßig nicht ersetzt werden.

Abbildung 6: Bevölkerung nach Qualifikation und Alter in Mecklenburg-Vorpommern, Jahresdurchschnittswerte 2007

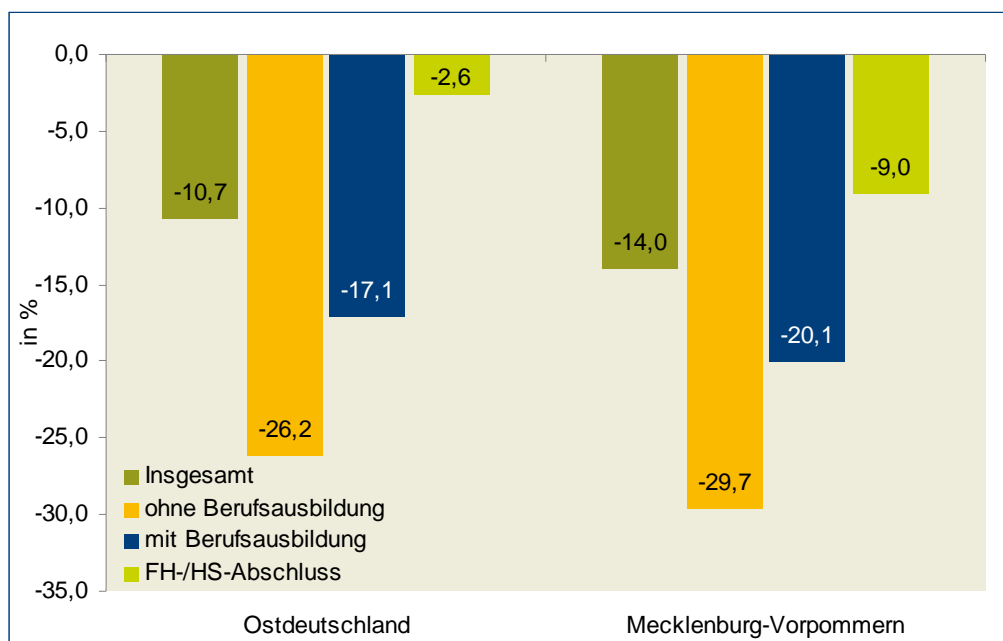


Anmerkung: Daten für Mecklenburg-Vorpommern sind nur eingeschränkt verwendbar. Viele Zahlenwerte sind statistisch relativ unsicher und daher im Aussagewert eingeschränkt bzw. wurden nicht angegeben, da der Zahlenwert nicht ausreichend genau oder nicht repräsentativ ist.

Quelle: Statistische Ämter – Mikrozensusdaten 2007; eigene Berechnungen.

Aber nicht nur das Angebot, auch die Arbeitskräftenachfrage verändert sich. Neben dem zahlenmäßigen Ungleichgewicht ist der Trend zur qualifikatorischen Höherentwicklung der Beschäftigten ein weiterer Diskussionspunkt. Der Arbeitsmarkt in den entwickelten Volkswirtschaften zeichnet sich seit Jahrzehnten durch einen steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften und Akademikern aus. Ein Blick auf die Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Mecklenburg-Vorpommern bestätigt diesen Trend, wenn auch unter negativen Vorzeichen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ging zwischen 1999 und 2008 insgesamt um 14 % zurück und verlief damit ungünstiger als in Ostdeutschland (10,7 %, vgl. Abbildung 7). Allerdings sind nicht alle Qualifikationsgruppen von diesem Rückgang gleichermaßen betroffen. Der stärkste Rückgang entfällt auf die Beschäftigten ohne Berufsausbildung, hier ist nahezu jeder dritte Arbeitsplatz nicht mehr vorhanden. Auch bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung wurde jeder fünfte Job abgebaut. Am geringsten betroffen vom Arbeitsplatzabbau waren die hoch Qualifizierten. Hier ist in den letzten zehn Jahren nur jeder zehnte Job entfallen, Mecklenburg-Vorpommern liegt in dieser Beziehung allerdings deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt (-2,6 %). Der Trend zur qualifikatorischen Höherentwicklung spiegelt sich in dem stark schrumpfenden Arbeitsmarkt des Landes in vereinfachter Form wider: Je höher die Qualifikation, desto geringer die Beschäftigungsverluste in den letzten zehn Jahren.

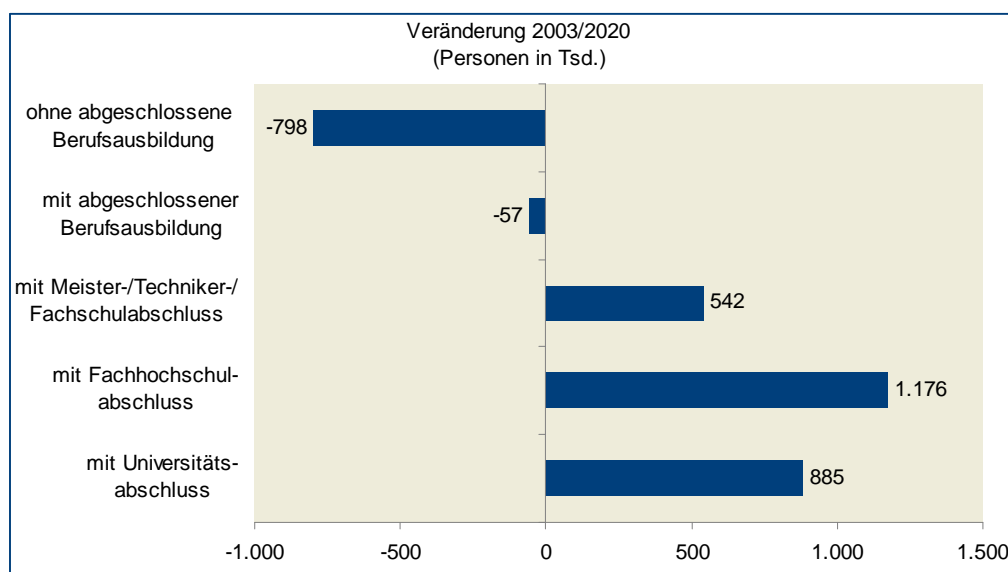
Abbildung 7: Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Ostdeutschland und Mecklenburg-Vorpommern 1999/2008, Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Auch zukünftige Beschäftigungsprognosen sehen einen ungebrochenen Trend zur Höherqualifizierung (vgl. Abbildung 8). Die Nachfrage nach Akademikern wird im Jahr 2020 deutlich über dem Niveau des Jahres 2003 liegen. Auch der Bedarf an tertiär Qualifizierten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss steigt an. Dagegen wird die Nachfrage nach Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung etwas unter dem heutigen Niveau liegen und der Bedarf an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung stark zurückgehen.

Abbildung 8: Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage nach beruflichen Bildungsabschlüssen 2003-2020, Deutschland



Quelle: Bonin et al. (2007), Zukunft von Bildung und Arbeit, S. 81; Konsortium Bildungsberichterstattung 2008.

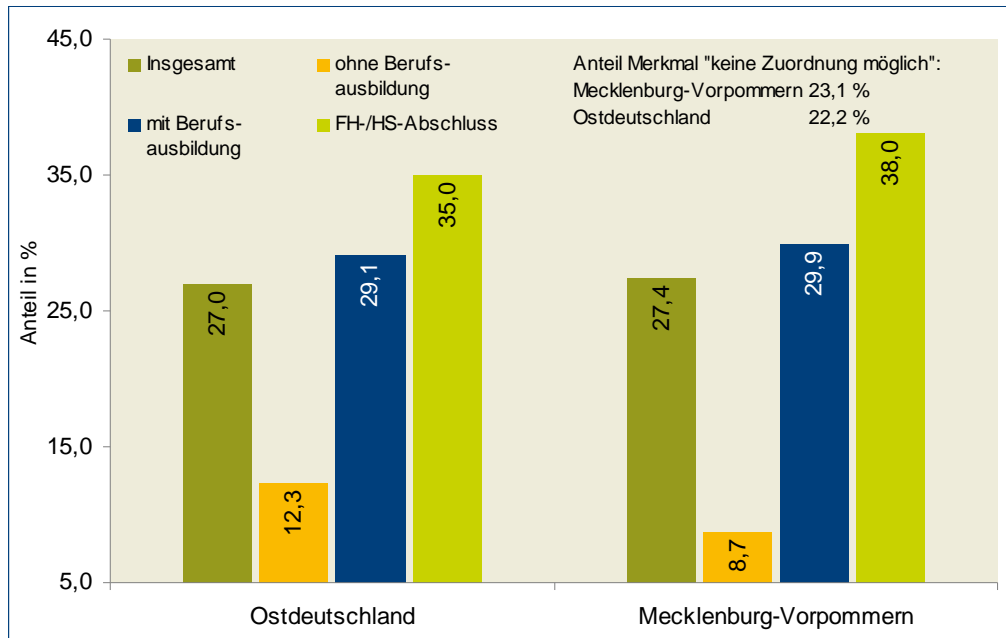
Die Projektion verdeutlicht, dass in den kommenden Jahren nicht nur die Arbeitsplätze von qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten adäquat nachbesetzt werden müssen (siehe oben), sondern dass auch ein Zusatzbedarf an hoch Qualifizierten besteht. Nachwachsende Generationen müssten demnach ein deutlich höheres Qualifikationsniveau erreichen als ihre Vorgängerkohorten. Angesichts der geringeren Gruppenstärke der jüngeren Jahrgänge eine nahezu unlösbare Herausforderung.

2.3 Strukturmerkmale der älteren Beschäftigten

Die Altersgruppe der heute über 50-jährigen Beschäftigten ist angesichts des demografischen Wandels von besonderem Interesse, weil sie bis 2025 das Erwerbsleben verlassen haben wird. Zwar muss nicht jeder Ausscheidende durch einen Nachrücker mit gleicher Qualifikation ersetzt werden, aber eine Analyse der Beschäftigung und Qualifikation der Älteren gibt wichtige Hinweise für den Ersatzbedarf in den nächsten Jahrzehnten. Gegenüber den anderen Altersgruppen weist die Gruppe der über 50-Jährigen einige berufliche und qualifikatorische Besonderheiten auf. Allgemein ist die Altersgruppe der über 50-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stark vertreten, rund ein Viertel ist älter als 50 Jahre alt (vgl. Abbildung 9). Auch das Qualifikationsniveau dieser Gruppe ist überdurchschnittlich, bei den hoch Qualifizierten mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss liegt der Beschäftigtenanteil in Mecklenburg-Vorpommern drei Pro-

zentpunkte über dem ostdeutschen Durchschnitt. Umgekehrt ist der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung fast vier Prozentpunkte niedriger.

Abbildung 9: Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) nach Qualifikation, Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland, 2008

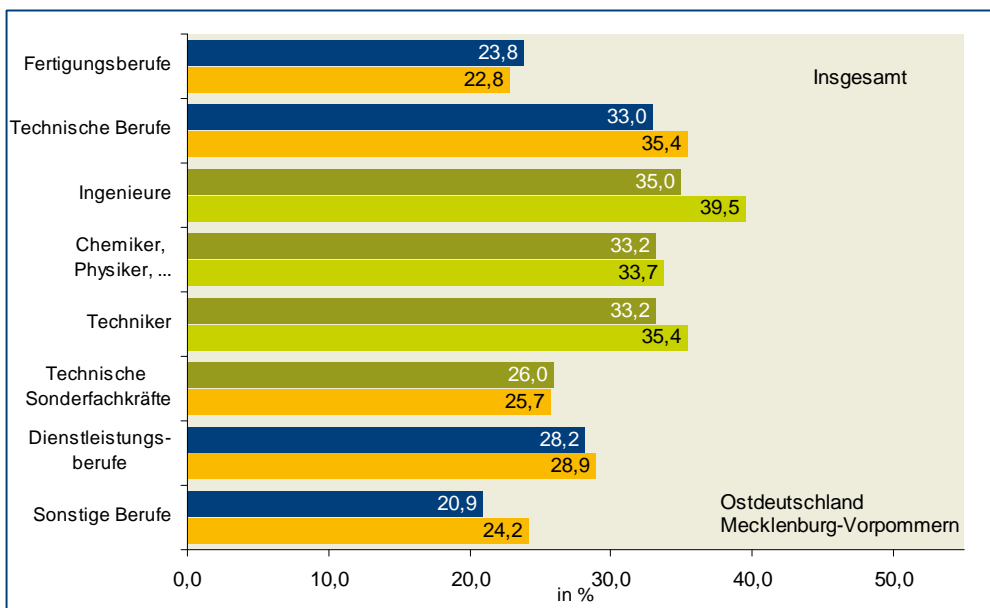


Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Schaut man auf einzelne Berufsbereiche, so sind die über 50-Jährigen vor allem in technischen, naturwissenschaftlichen Berufen und unter den Ingenieuren stark vertreten (vgl. Abbildung 10 sowie Tabelle A 1 und Tabelle A 2 im Anhang). In den Fertigungsberufen ist der Wert hingegen unterdurchschnittlich (in Bezug auf Ostdeutschland). Die Ingenieure, Naturwissenschaftler, Techniker und technische Sonderfachkräfte sind in der Abbildung grün hervorgehoben. Dadurch wird die Bedeutung der Älteren in den so genannten MINT-Berufen (Mathematiker, Ingenieure, Naturwissenschaftler und Techniker) deutlich: Rund ein Drittel der für den Arbeitsmarkt wichtigen Naturwissenschaftler und Techniker in Mecklenburg-Vorpommern sind älter als 50 Jahre.

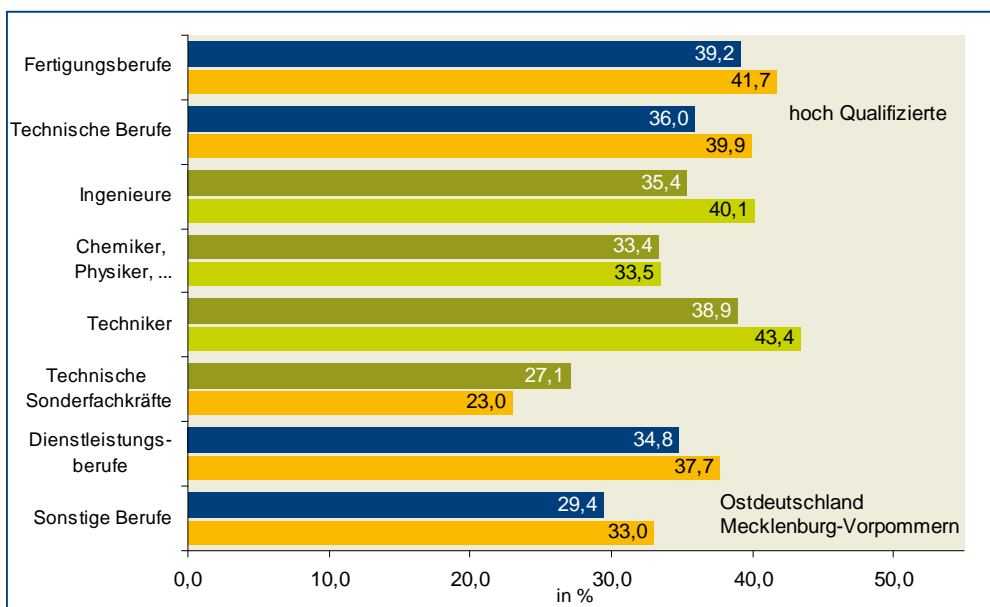
Mit Blick auf die hoch Qualifizierten sind die über 50-Jährigen unter den Fertigungsberufen, den Technikern und technischen Berufen sowie den Ingenieuren überdurchschnittlich stark vertreten (vgl. Abbildung 11). Unter den Technikern, Ingenieuren, aber auch bei den Fertigungsberufen mit Studienabschluss sind rund 40 % der Beschäftigten über 50 Jahre alt. Im Ergebnis ist diese Alters- und Berufsverteilung für Mecklenburg-Vorpommern ungünstig, weil auch bundesweit in den fragten Berufsbereichen der Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler in den nächsten Jahren ein hoher Ersatzbedarf prognostiziert wird (Biersack/Kettner/Schreyer 2007). Insofern wird sich der Wettbewerb zwischen den Regionen um entsprechende Fachkräfte noch verstärken.

Abbildung 10: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50- bis unter 65-Jahren an den 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen, 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Abbildung 11: Anteil der hoch qualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50- bis unter 65-Jahren an den hoch qualifizierten 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen, 30.06.2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Neben den Berufen weist auch die Branchenstruktur bei den über 50-jährigen Beschäftigten Besonderheiten auf. Wie schon erwähnt, ist die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, rund jeder vierte Beschäftigte in Mecklenburg-

Vorpommern ist älter als 50 Jahre. Einzelne Branchen sind durch einen überdurchschnittlichen Anteil an Älteren gekennzeichnet.

Tabelle 1: Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen an den Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65 Jahre) in den Qualifikationsgruppen nach Wirtschaftszweigen (WZ 08), Mecklenburg-Vorpommern, 2008

WZ 08	Qualifikationsniveau				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	31,6	10,5	35,5	44,4	22,5
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	42,9	10,5	47,0	47,1	37,4
Verarbeitendes Gewerbe	25,4	11,6	26,8	40,6	22,0
Energieversorgung	33,5	14,4	32,8	48,8	15,3
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	33,9	22,1	34,4	47,9	32,2
Baugewerbe	22,7	8,2	24,3	38,7	20,4
Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	21,8	9,2	22,9	35,9	21,9
Verkehr und Lagerei	31,5	14,2	34,5	41,9	25,2
Gastgewerbe	17,4	5,6	19,9	28,5	18,0
Information und Kommunikation	27,0	9,4	29,9	33,6	20,3
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26,9	4,5	26,6	43,2	24,8
Grundstücks- und Wohnungswesen	37,8	11,8	39,0	51,7	33,8
Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	24,2	5,2	24,8	29,1	21,5
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	25,0	15,6	25,4	41,4	24,8
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	43,1	19,9	44,5	45,4	49,6
Erziehung und Unterricht	30,9	1,2	45,4	42,7	30,0
Gesundheits- und Sozialwesen	26,4	11,2	28,7	24,2	23,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	27,6	10,5	30,4	34,0	23,2
Sonstige Dienstleistungen ³	29,8	5,7	34,0	43,6	25,8
Keine Zuordnung möglich	21,2	0,0	19,4	-	27,8
Wirtschaftszweige - Gesamt	27,4	8,7	29,9	38,0	23,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Im öffentlichen Dienst ist fast jeder zweite Beschäftigte über 50 Jahre alt. Auch in anderen quantitativ bedeutsamen Branchen wie dem Grundstücks- und Wohnungswesen, der Energieversorgung sowie der Wasser- und Abfallwirtschaft ist der Anteil der Älteren hoch

³ Für diese Kategorie wurden die Wirtschaftsabschnitte S (Sonstige Dienstleistungen), T (Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt) und U (Exterritoriale Organisationen und Körperschaften) der WZ 08 zusammengefasst.

(vgl. Tabelle 1). In absoluten Zahlen sind, neben dem öffentlichen Dienst, vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, dem verarbeitenden Gewerbe und dem Handel viele über 50-Jährige beschäftigt (vgl. Tabelle A 3 im Anhang). Allein in diesen vier wichtigsten Branchen werden in den nächsten 15 Jahren fast 70.000 Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Zudem ist das Qualifikationsniveau der Ausscheidenden sehr hoch. In einzelnen Branchen hat fast jeder zweite Ältere einen Studienabschluss. In absoluten Zahlen sind die meisten hoch qualifizierten Älteren im Bildungswesen, dem öffentlichen Dienst und im verarbeitenden Gewerbe tätig.

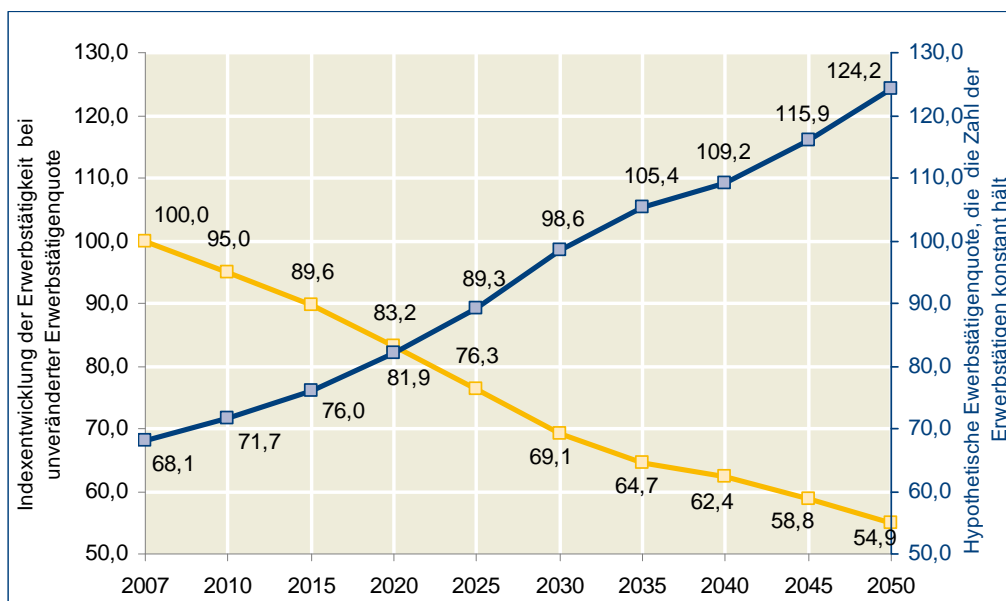
3 Erwerbstätige und Erwerbspersonen - ein Blick in die Zukunft

Im Folgenden sollen die Effekte des demografischen Wandels auf die Erwerbstätigen näher untersucht werden. Der demografische Wandel wirkt sich direkt auf das Angebot und die Nachfrage an Arbeitskräften aus. Zwei Haupteffekte sind angebotsseitig zu unterscheiden: Zum einen nimmt das Arbeitskräfteangebot ab, d. h. es stehen weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter zur Verfügung, zum anderen wird das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen steigen. Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots kann durch zwei einfache Fortschreibungen illustriert werden. Grundsätzlich kann der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter durch eine höhere Erwerbsbeteiligung ausglich werden, wobei sich die Zahl der Nichterwerbstätigen und der Arbeitslosen reduziert, und die Erwerbsquote ansteigt. Geht man von den rund 781.000 Erwerbstätigen im Land als „Status quo“ aus (vgl. blaue Linie in Abbildung 12), so müsste - *ceterus paribus*⁴ - die Erwerbstätigenquote, d. h. der Anteil der Erwerbstätigen unter den 15- bis unter 65-Jährigen, von 68,1 % im Jahr 2007 auf faktisch unmögliche 124,2 % im Jahr 2050 steigen. Selbst eine hundertprozentige Erwerbsbeteiligung ist unmöglich, da immer ein Teil der 15- bis unter 65-Jährigen aus objektiven oder subjektiven Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen kann. Zu den wichtigsten Verhinderungsgründen gehören Krankheit und Kinderbetreuung, aber auch marktbezogene Faktoren wie Erreichbarkeit und erworbene Qualifikation spielen eine Rolle. Schon ab 2015 müsste in diesem Modell die Erwerbsbeteiligung ein Niveau erreicht haben, das ohne Strukturveränderungen nicht realistisch ist. Spätestens ab 2020 würde bei einer Erwerbsquote von über 80 % die Wohnbevölkerung die heute tatsächlich besetzten Arbeitsplätze nicht mehr ausfüllen können. Dreht man die Trendprojektion um, d. h. die Erwerbsbeteiligung der 15- bis unter 65-Jährigen bleibt in Zukunft konstant bei 79,5 %⁵, zeigt sich – *ceterus paribus* – wie viele der heute vorhandenen Arbeitsplätze durch das Schrumpfen der Wohnbevölkerung nicht mehr besetzt werden können (vgl. gelbe Linie in Abbildung 12). Schon 2020 würde jeder fünfte, im Jahr 2030 fast jeder dritte und 2050 fast jeder zweite Arbeitsplatz unbesetzt bleiben. Wanderungen, d. h. Zu- und Fortzüge, sind in der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung bereits berücksichtigt.

⁴ „Ceterus paribus“ = unter der Annahme, dass die übrigen Bedingungen gleich bleiben.

⁵ Erwerbsquote laut Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumordnung (BBSR).

Abbildung 12: Szenarien der Erwerbstätigkeit und Erwerbs(tätigen)quote in Mecklenburg-Vorpommern, 2007 bis 2050



Anmerkung: Berechnungen für Mecklenburg-Vorpommern ausgehend von einer konstanten Erwerbstätigenquote von 79,5 % (gelbe Linie) und einer unveränderten Erwerbstätigenzahl von 780.500.

Quelle: Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ - Berechnungsstand: August 2008; 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Stat. Bundesamtes; eigene Berechnungen.

Klar ist: Beide Projektionen stellen Extreme dar und werden so nicht eintreten. Der Arbeitsmarkt wird komplex auf die demografischen Veränderungen reagieren. Langfristig kann es durch die stärkere Aktivierung der Bevölkerung zu einer höheren Erwerbsbeteiligung kommen, so dass zusätzliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Denkbar ist auch, dass durch den technologischen und sektoralen Wandel in bestimmten Bereichen die Nachfrage nach Arbeitskräften zurückgehen wird, d. h. nicht mehr so viele Arbeitskräfte wie heute benötigt werden. Ein Beispiel hierfür sind Produktivitätsfortschritte, in der bei sinkender Arbeitskräftenachfrage mehr Güter und Dienstleistungen hergestellt werden. Auch die konjunkturelle Entwicklung spielt eine wichtige Rolle und kann langfristig nicht prognostiziert werden. Und letztlich hat auch der demografische Wandel selbst vielfältige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, weil eine alternde und schrumpfende Bevölkerung spezifische Produkte und Dienstleistungen nachfragt. Es wird aber in jedem Fall deutlich, dass der demografische Wandel den Arbeitsmarkt beeinflussen wird. Der starke Rückgang der Wohnbevölkerung und die schnelle Alterung in den nächsten Jahren werden sich voraussichtlich nicht durch gegenteilige Effekte wie eine verringerte Arbeitskräftenachfrage vollständig kompensieren lassen. Und unabhängig von der Arbeitsmarktbilanz (Beschäftigte, offene Stellen und Arbeitslosigkeit) gilt: Nicht nur die Bevölkerung des Landes wird schrumpfen, auch die Erwerbstätigkeit wird mittelfristig – demografisch bedingt – zurückgehen und eine andere Struktur haben. Ein nicht unerheblicher Teil der heute vorhandenen 780.500 Arbeitsplätze wird im Zuge des demografischen Wandels verloren gehen.

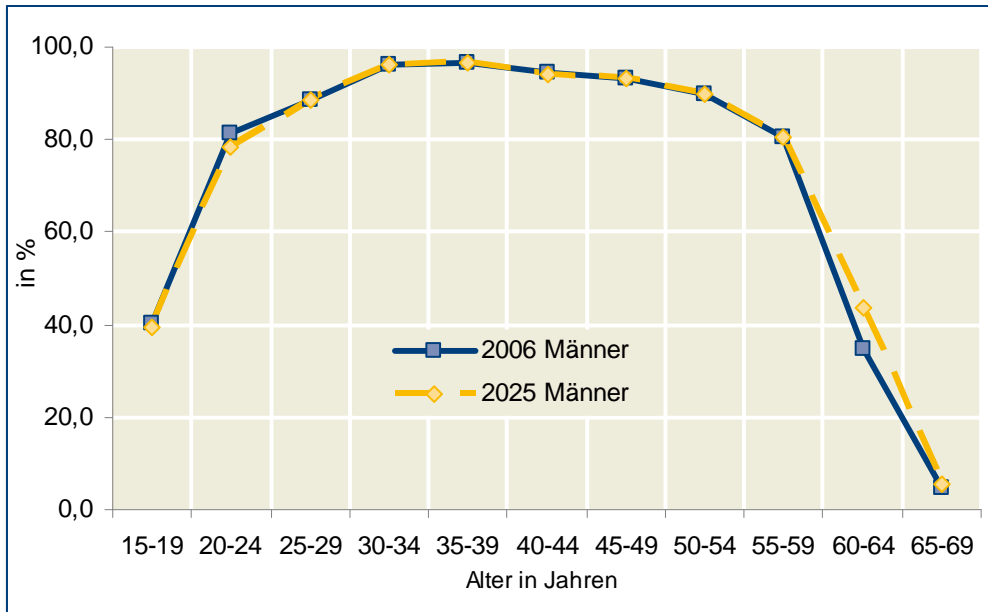
Im Folgenden werden die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt etwas detaillierter betrachtet. Hierbei stehen die Auswirkungen auf das Erwerbspersonenangebot, d. h. die Anzahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte, im Mittelpunkt. Diese errechnet sich aus der Wohnbevölkerung und der Erwerbsquote und gibt an, wie viele Personen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, bzw. eine suchen. Im Gegensatz zur Arbeitskräftenachfrage kann das zukünftige Erwerbspersonenangebot mit relativ geringen Unsicherheiten prognostiziert werden, da es weitestgehend konjunkturunabhängig ist und somit keinen starken Schwankungen unterliegt. Man erhält es durch Multiplikation der prognostizierten Größe der jeweiligen Bevölkerungsgruppe mit der entsprechenden prognostizierten Erwerbsquote. Die Gesamt-Erwerbsquote ist definiert als der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre).

Nachdem die prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Abschnitt 2.1 dargestellt wurde, gilt es nun, die zukünftigen Erwerbsquoten zu ermitteln und die beiden Faktoren miteinander zu verknüpfen. Die Höhe der Erwerbsquoten lässt sich auf verschiedene Verhaltensparameter zurückführen, die durch Politikentscheidungen maßgeblich beeinflusst werden können. Die für die Erwerbsquote wichtigsten Parameter sind das Berufseintrittsalter, die Frauenerwerbsquote und das Renteneintrittsalter.

Die hier verwendeten Prognosen der regionalen Erwerbsquoten wurden vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR 2009) erstellt. Sie basieren auf Auswertungen der jährlichen Mikrozensi von 1991 bis 2005. Der zeitliche Verlauf der für die Jahre bis 2025 prognostizierten Erwerbsquoten wird mittels Trendfortschreibung der Jahre 1991 bis 2005 berechnet. Hierbei wurde auf Bundeslandebene nach Altersgruppe und Geschlecht differenziert (BBSR 2009, S. 74 ff.).

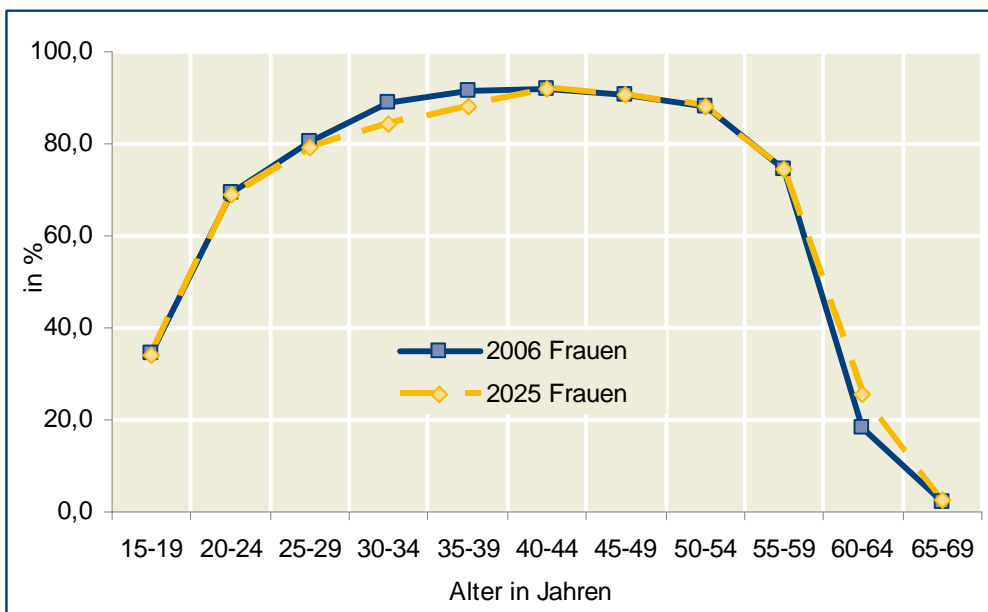
Die prognostizierte zeitliche Entwicklung der Erwerbsquoten der Männer und Frauen zwischen 2006 und 2025, dem Anfangs- und Endzeitpunkt der Prognose, in Mecklenburg-Vorpommern wird in Abbildung 13 und Abbildung 14 dargestellt. In den Abbildungen werden die altersspezifischen Erwerbsquoten von 2006 und 2025 differenziert nach Geschlecht jeweils miteinander verglichen. Die blauen Linien stellen die altersspezifischen Erwerbsquoten der Männer und Frauen in Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2006 dar. Bei den Männern lässt sich der für altersspezifische Erwerbsquoten über die Lebenszeit charakteristische Verlauf erkennen: In den Altersgruppen von 15 bis 40 Jahre ein stetiger Anstieg der Erwerbsquoten auf einen Wert von fast 97 % bei den 35- bis 40-Jährigen, danach in den älteren Altersgruppen ein allmählicher, ab einem Alter von 55 Jahren ein starker Rückgang der Erwerbsquoten. Für die Frauen zeigt sich ein ähnlicher Verlauf, jedoch bei allen Altersgruppen auf einem niedrigeren Niveau. Auffallend gegenüber westdeutschen Bundesländern sind die sehr hohen Erwerbsquoten der Frauen zwischen 25 und 40 Jahren, d. h. in der Lebensphase, in der Kinder aufgezogen werden. In diesen Altersgruppen liegen die Quoten zwischen 80 % und 92 %, während sie in den beiden Bundesländern Hamburg und Schleswig-Holstein nur zwischen 75 % und 80 % liegen. Auffällig ist des Weiteren die bei Frauen sehr viel niedrigere Erwerbsquote der 60- bis 65-Jährigen in Höhe von 18 %, bei den Männern beträgt sie fast 35 %. Insgesamt liegen die Erwerbsquoten der Frauen gegenüber den westdeutschen Bundesländern auf einem sehr hohen Niveau, während die der Männer eher durchschnittliche Werte erreichen.

Abbildung 13: Erwerbsquoten der Männer in Mecklenburg-Vorpommern nach Altersgruppen, 2006 und 2025



Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; BBSR-Erwerbspersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Darstellung.

Abbildung 14: Erwerbsquoten der Frauen in Mecklenburg-Vorpommern nach Altersgruppen, 2006 und 2025

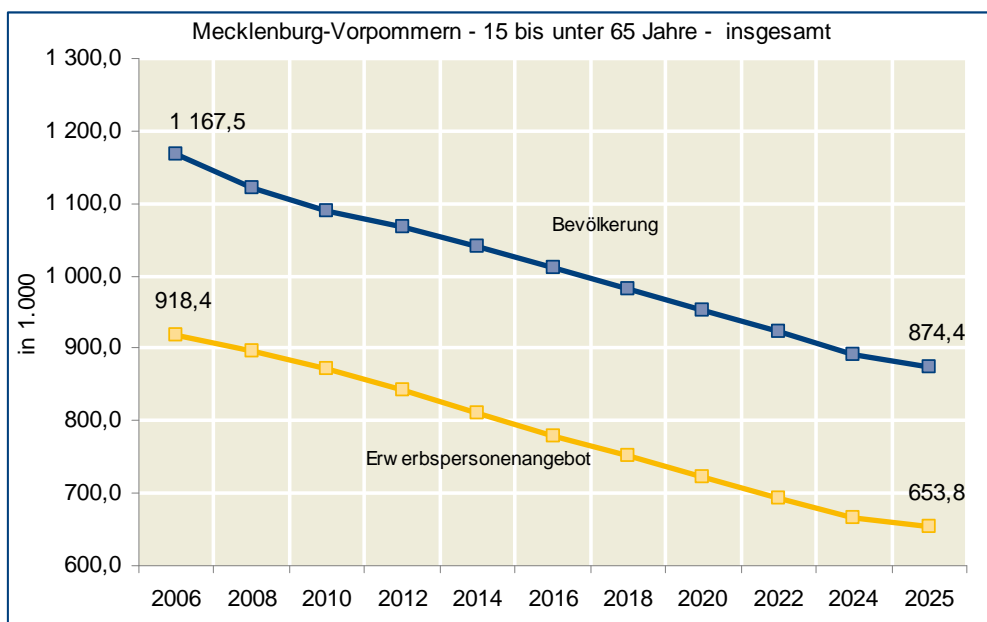


Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; BBSR-Erwerbspersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Darstellung.

Betrachtet man nun die prognostizierten Erwerbsquoten des Jahres 2025 (gelbe Linien), so zeigen sich sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen nur geringfügige Änderungen gegenüber 2006. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass sich die prognostizierten Ergebnisse für das Jahr 2025 aus einer Trendfortschreibung der Jahre 1991 bis 2005 ergeben. Die

ehemals höheren Erwerbsquoten der jüngeren Männer in der DDR haben sich bis heute fast an die westdeutschen angeglichen, sodass in dieser Hinsicht in Zukunft nur noch von einem geringen Rückgang bei den Männern zwischen 20 und 25 Jahren ausgegangen werden muss. Die Stagnation lässt sich auch dadurch erklären, dass die Quoten der Männer zwischen 30 und 50 Jahren bereits über 93 % liegen, sodass dort kaum Potenzial für Erhöhungen besteht. Die einzige deutliche Entwicklung bei den Männern zeigt sich in einem fortgeführten Anstieg der Erwerbsbeteiligung der 60- bis 65-Jährigen von knapp 35 % im Jahr 2006 auf knapp 44 % im Jahr 2025. Dies ist insbesondere auf rentenrechtliche Änderungen (Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug und schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze) zurückzuführen. Diese Entwicklung ist in dieser Altersklasse auch bei den Frauen zu beobachten, bei denen es einen Anstieg von 7 Prozentpunkten gibt, allerdings auf sehr viel niedrigerem Niveau von 18 % auf 25 %. Die Anzahl der Männer und Frauen, die noch vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus dem Erwerbsleben ausscheiden, wird in der Prognose demnach weiter sinken. Auch bei den Frauen insgesamt sind nur geringfügige Entwicklungen in den altersspezifischen Erwerbsquoten zu beobachten, dessen Ursache in der Trendfortschreibung liegt. Des Weiteren bestehen ebenfalls kaum Potenziale für Steigerungen der Erwerbsquoten, weil sie sich bereits heute auf einem relativ hohen Niveau befinden. Auffallend ist der prognostizierte Rückgang der Erwerbsbeteiligung der Frauen zwischen 25 und 40 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern, der sich möglicherweise durch sinkende Kinderbetreuungsmöglichkeiten erklären lässt. So sinkt z. B. die Erwerbsquote der 30- bis 35-jährigen Frauen von fast 89 % im Jahr 2006 auf 84 % im Jahr 2025. Hinter diesen Entwicklungen steht ebenfalls eine Trendfortschreibung der Jahre 1991 bis 2005.

Abbildung 15: Prognose der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und des Erwerbspersonenangebots in Mecklenburg-Vorpommern, 2006 bis 2025



Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; BBSR-Erwerbspersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Berechnungen.

Die zu erwartenden Erwerbspersonenzahlen erhält man durch Multiplikation der prognostizierten Größen der jeweiligen Bevölkerungsgruppen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit

den entsprechenden altersspezifischen prognostizierten Erwerbsquoten. Die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung der 15- bis unter 65-Jährigen wurde in Abschnitt 2.1 bereits dargestellt. Die Prognose geht davon aus, dass sie von 1.167.500 im Jahr 2006 kontinuierlich auf 1.026.500 im Jahr 2015 und auf 874.400 im Jahr 2025 sinken wird, ein dramatischer Rückgang bis 2025 von über 25 % (vgl. Abbildung 15). Auch in den Jahren nach 2025 ist dieser Prognose zufolge eine Fortsetzung dieses Trends zu erwarten. Die Auswirkungen dieses starken Bevölkerungsrückgangs auf den Arbeitsmarkt sind auf den ersten Blick noch beunruhigender: Das Erwerbspersonenangebot, die 15- bis 65-jährige Wohnbevölkerung multipliziert mit den jeweiligen altersspezifischen Erwerbsquoten, wird prozentual noch stärker schrumpfen als die erwerbsfähige Bevölkerung. Bis 2025 wird die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte um fast 29 % sinken, absolut von 918.400 auf 653.800. Hintergrund sind die oben beschriebenen sinkenden Erwerbsquoten der jungen Männer und Frauen, die in der aggregierten Gesamterwerbsquote in Mecklenburg-Vorpommern ursächlich dafür sind, dass diese Erwerbsquote von 78,7 % im Jahr 2006 auf 74,8 % im Jahr 2025 abnimmt.⁶

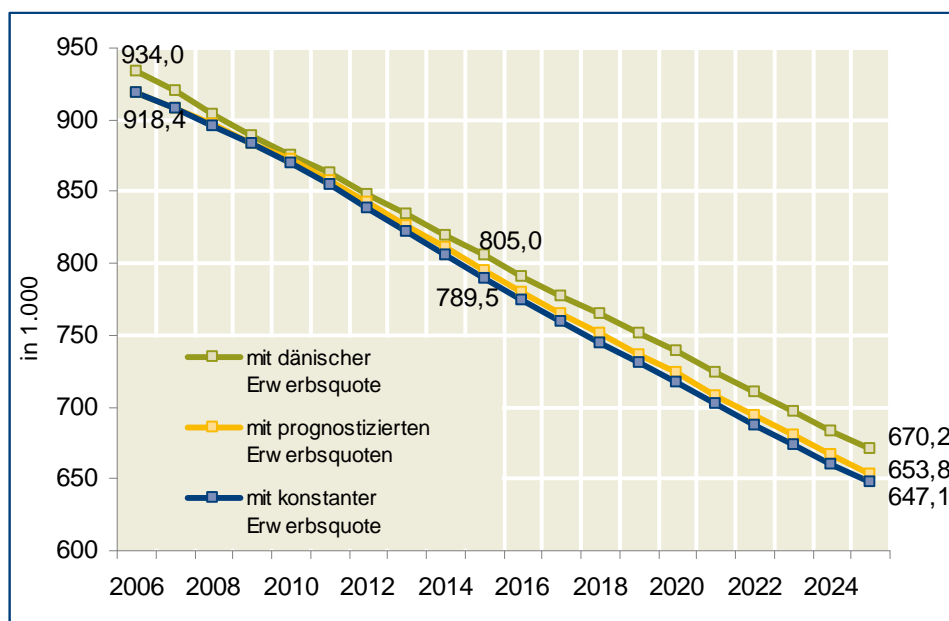
Bei der Beantwortung der Frage, ob die demografische Entwicklung am Arbeitsmarkt stärker zu spüren sein wird als in der erwerbsfähigen Bevölkerung, kann die Betrachtung der Entwicklung der Gesamterwerbsquote irreführend sein. D. h. eine sinkende Gesamterwerbsquote bedeutet nicht unbedingt, dass sich das Erwerbspersonenangebot absolut schlechter entwickelt als die erwerbsfähige Bevölkerung, wie im Folgenden zu sehen ist.⁷

In Abbildung 16 ist der Prognose des Erwerbspersonenangebots mithilfe der für jedes Jahr prognostizierten Erwerbsquoten (gelbe Linie in Abbildung 16) deshalb eine Prognose mit der 2006er Erwerbsquote gegenübergestellt (blaue Linie in Abbildung 16). Auf diese Weise lässt sich der reine Effekt der demografischen Entwicklung, d. h. wenn sich das Erwerbsverhalten nicht verändern würde, veranschaulichen. Man sieht, dass sich die beiden Prognosen kaum unterscheiden. Dies liegt daran, dass die Veränderungen in den altersspezifischen Erwerbsquoten bis zum Jahr 2025 sehr gering ausfallen (vgl. Abbildung 13 und Abbildung 14).

⁶ Die Werte resultieren aus eigenen Berechnungen auf Basis der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung durch das Statistische Bundesamt und der vom BBSR prognostizierten altersspezifischen Erwerbsquote kommender Jahre. Die von uns für Mecklenburg-Vorpommern ausgewiesene Gesamterwerbsquote weicht leicht von einer vom BBSR prognostizierten Gesamterwerbsquote ab (2006: 78,8 %, 2025: 74,9 %), da das BBSR seinen Berechnungen eine eigene Bevölkerungsprognose zugrunde legt.

⁷ Der Grund liegt darin, dass in der Erwerbsquote, die eine relative Kennziffer ist, nicht eindeutig die Entwicklungen der Zählergröße (Erwerbspersonenangebot) und der Nennergröße (Bevölkerung) voneinander getrennt abgebildet werden können.

Abbildung 16: Prognose des Erwerbspersonenangebots für Mecklenburg-Vorpommern, verschiedene Szenarien, 2006 bis 2025



Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; BBSR-Erwerbspersonenprognose 2005-2025/bbw; Statistics Denmark; eigene Berechnungen.

Im Jahr 2025 ergibt sich somit durch die Berücksichtigung der prognostizierten altersspezifischen Erwerbsquoten ein Erwerbspersonenangebot, das mit rund 653.800 Personen um ca. 6.700 Personen größer ausfällt als das Erwerbspersonenangebot, das sich allein aus der demografischen Entwicklung ergeben würde (konstante Erwerbsquoten). In der Wirkung kann die höhere Erwerbsbeteiligung die Folgen der demografischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt nur etwas abfedern (rund ein Prozent höheres Erwerbspersonenangebot). Durch die in der Prognose angenommene Entwicklung der Erwerbsquoten wird nur eine sehr schwache Abfederung der demografischen Auswirkungen erreicht.

Da die prognostizierten Erwerbsquoten des BBSR auf einer Trendfortschreibung beruhen, können diese durch Politikentscheidungen beeinflusst werden. Hierzu zählen besonders die Anhebung des Renteneintrittsalters, aber auch Maßnahmen, die das Berufseintrittsalter senken oder die Frauen-Erwerbsquote erhöhen, indem sie z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Ein Nachbarland, das in dieser Hinsicht häufig als vorbildlich genannt wird, ist Dänemark (Börsch-Supan/Wilke 2009). Die Gesamt-Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen des nördlichen Nachbarlandes lag laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2008 bei 80,8 % und damit um 0,8 Prozentpunkte über dem für deutsche Verhältnisse bereits relativ hohen Wert in Mecklenburg-Vorpommern. Als Referenzwert stellt die grüne Linie in Abbildung 16 eine hypothetische Entwicklung des Erwerbspersonenangebots in Mecklenburg-Vorpommern dar, die sich ergeben würde, wenn die Erwerbsbeteiligung dem dänischen Niveau entsprechen würde. Diese Entwicklung basiert auf den zeitlich konstanten alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten, die im heutigen Dänemark gelten und von Statistics Denmark ermittelt worden sind. Bei einer Erwerbsbeteiligung auf dänischem Niveau, könnten im Jahr 2025 16.400 Erwerbspersonen zusätzlich aktiviert werden.

Der Rückgang des Erwerbspersonenangebots kann durch gezielte Politikmaßnahmen, wie beispielsweise die Erhöhung der Frauenerwerbsquote durch bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder eine Anhebung des Renteneintrittsalters, abgefedert werden (Börsch-Supan/Wilke 2009).⁸ Schaut man aber auf die Größenordnungen, besonders aufgrund der in Mecklenburg-Vorpommern bereits heute schon relativ hohen Erwerbsquoten, sind die Möglichkeiten den demografischen Wandel durch die Aktivierung zusätzlicher Personengruppen entgegenzuwirken jedoch unserer Ansicht nach eher beschränkt. Selbst bei einer Erwerbsbeteiligung in Höhe des heutigen dänischen Niveaus beträgt der Rückgang des Erwerbspersonenangebots bis zum Jahr 2025 über 23 %.

4 Fazit

Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern steht in den nächsten Jahrzehnten vor einer der größten Herausforderungen seiner Geschichte. Betrachtet man die Entwicklung in der jüngeren Vergangenheit, so mussten nach Ende des zweiten Weltkriegs in Folge der Vertreibungen und Wanderungsbewegungen Hunderttausende Arbeitskräfte in kurzer Zeit integriert (Angebotsüberschuss) werden. Die zweite Zäsur ist der starke Nachfrageeinbruch im Zuge der Wirtschafts- und Währungsunion nach 1990, mit einer massiven Freisetzung von Arbeitskräften innerhalb eines kurzen Zeitraums. Die hier diskutierten Folgen des demografischen Wandels können dann als die dritte Zäsur bezeichnet werden. Mittelfristig wird die Zahl der zur Verfügung stehenden Erwerbstätigen massiv zurückgehen und das Durchschnittsalter stark ansteigen. Dabei wird die Alterung schon in den nächsten Jahren, d. h. schon vor der Schrumpfung wirksam sein. Den demografischen Wandel einseitig als entlastend, im Sinne einer weiteren Reduzierung der Arbeitslosigkeit, anzusehen greift zu kurz. Allenfalls kurzfristig kann das Ausscheiden der älteren Jahrgänge positive Effekte auf die Arbeitslosigkeit haben. Mittel und langfristig werden dann aber die Probleme überwiegen. Von den heute vorhandenen Arbeitsplätzen kann mittelfristig jeder Dritte bis Vierte, und langfristig sogar jeder Zweite durch die vorhandene Wohnbevölkerung nicht mehr ersetzt werden. Dadurch werden Strukturverzerrungen am Arbeitsmarkt und eine Verschärfung der regionalen Disparitäten wahrscheinlich.

Der demografische Wandel spiegelt sich schon heute in der Struktur der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern wider. Die Altersstruktur der Beschäftigten ist im Vergleich mit Ostdeutschland überdurchschnittlich hoch. Dabei wird die Gruppe der 15- bis unter 65-Jährigen bis 2020 um rund 20 % schrumpfen und ein Drittel davon wird dann älter als 55 Jahre alt sein. Auch das Generationsproblem, d. h. die Bilanz der Arbeitsmarkteintritte und -austritte, wird sich in den nächsten Jahren verstärken. Bis 2008 war die Gruppe der 60- bis unter 65-Jährigen jeweils kleiner als die der 15- bis unter 20-Jährigen. Schon mittelfristig wird ein 15- bis 19-Jähriger auf zwei 60- bis 64-Jährige kommen. Projektionen der Erwerbsbeteiligung gehen davon aus, dass schon bis 2025 fast 30 % weniger Erwerbspersonen zur Verfügung stehen werden. Aber nicht nur quantitativ zeichnet sich eine Problemlage ab, auch

⁸ Dem gegenüber erfordert die zukünftig steigende Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften (siehe Abschnitte 2.2 und 2.3) eine tendenziell längere Ausbildungsdauer der Personen in den Altersgruppen zwischen 15 und 24, was in diesen Gruppen aufgrund des höheren Berufseintrittsalters zu zukünftig niedrigeren Erwerbsquoten führen könnte.

qualitativ können die nachrückenden Jüngeren die große Zahl an qualifizierten Älteren nicht ersetzen. Dem Arbeitsmarkt droht damit ein Defizit in der Humankapitalausstattung, was durch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt mit seinem prognostizierten Zusatzbedarf an hoch Qualifizierten noch verschärft wird. Insbesondere bei den hoch Qualifizierten kann dies schon in den nächsten Jahren zu Problemen führen.

Da die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Mecklenburg-Vorpommern bereits relativ hoch ist, kann hier eine steigende Erwerbsquote nur begrenzt weitere Fachkräfte zur Verfügung stellen. Neben der Qualifizierung und Integration Erwerbsloser kann auch die Zuwanderung von Fachkräften – national wie international – zur Bewältigung des demografischen Wandels beitragen. Allerdings werden auch andere Regionen verstärkt um qualifizierte Fachkräfte werben, das Potenzial an qualifizierter Zuwanderung bleibt begrenzt. Generell gilt es das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial in allen Gruppen bestmöglich zu qualifizieren und im Land zu halten. Junge Bildungsverlierer sind eine doppelte Hypothek, zum einen als Empfänger von staatlichen Transferleistungen und zum anderen als fehlende Fachkräfte von morgen. Daher werden die älteren Erwerbskräfte in Zukunft doppelt wichtig: Ihr Anteil an den Erwerbstätigen wird einerseits zunehmen und andererseits stellen sie die einzige Altersgruppe mit größeren Beschäftigungsreserven. Sie stellen die einzige größere „heimische“ Beschäftigungsreserve dar. Hierbei sind auch die Unternehmen gefordert, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter durch innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere bei älteren Mitarbeitern (Bellmann et al. 2007), verstärkt zu erhalten und zu fördern. Auch die Möglichkeiten altersgerechter Arbeitszeitmodelle und die altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt sollte weiter forciert werden, um älteren Menschen auch die Möglichkeit zu geben, länger im Erwerbsleben zu bleiben.

Literatur

Bach, Hans-Uwe; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Spitznagel Eugen; Zika, Gerd (2009): Projektion 2009: Arbeitsmarkt im Sog der Rezession. IAB-Kurzbericht 06/2009, Nürnberg.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute; Stegmaier, Jens (2007): Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsengagement gegenüber älteren Beschäftigten - ein Überblick mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik, (Wirtschaft und Bildung, 44): Bielefeld.

Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Schreyer, Franziska (2007): Fachkräftebedarf: Engpässe, aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel. IAB-Kurzbericht 16/07, Nürnberg.

Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und –angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9, Bonn.

Börsch-Supan, Axel; Wilke, Christina (2009): Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Band 42, S. 29-48.

Buch, Tanja; Hamann, Silke; Niebuhr, Annekatri (2010): Qualifikationsspezifische Wanderungsbilanzen deutscher Metropolen: Hamburg im Städtevergleich. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 02/2010, Nürnberg.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (2009) (Hg): Raumordnungsprognose 2025/2050, Berichte Band 29, Bonn.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Zika, Gerd (2009): Beschäftigung und Erwerbspersonenpotenzial in der langen Frist: Demografie prägt den ostdeutschen Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 21/09, Nürnberg.

Kröhnert, Stefan (2006): Wege in die demografische Zukunftsfähigkeit. Die 17 Thesen der Studie "Deutschland 2020". <http://www.bpb.de/themen/XRJZHO.html>.

Kück, Ursula; Fischer, Hartmut; Karpinski, Jan (2006): Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern: Bilanz nach 15 Jahren und Ausblick. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Reihe Statistische Hefte, Nr. 1/2006. http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/bhf/Analysen%2c_Aufsaetze/index.jsp

Kühntopf, Stephan; Tivig, Thusnelda (2008): Prognose der Erwerbspersonenzahl in Deutschland, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern bis 2030. Thünen Series of Applied Economic Theory, Working Paper Nr. 91, Rostock.

Niebuhr, Annekatri; Stiller, Silvia (2005): Demographischer Wandel und Arbeitsmärkte in Norddeutschland. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, S. 326-332.

Anhang

Begriffe

Bevölkerung

Die Berechnung basiert auf den Ergebnissen der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland und die Länder, Variante 1-W1 (Untergrenze der "mittleren" Bevölkerung) des Statistischen Bundesamtes. Sie unterstellt eine annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, einen positiven Außenwanderungssaldo für das gesamte Bundesgebiet von 100.000 Personen jährlich und legt die Basisannahme zur Lebenserwartung zugrunde. In der Basisannahme ergibt sich für das Jahr 2050 für Männer eine durchschnittliche Lebenserwartung bei Geburt von 83,5 Jahren und für Frauen von 88,0 Jahren.

Mikrozensusdaten 2007

Der Mikrozensus ist eine Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik, bei der seit 1957 in der Bundesrepublik Deutschland (seit 1991 in allen 16 Bundesländern) jährlich 1 % aller Haushalte nach einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren ausgewählt und befragt werden. Mit dieser repräsentativen Stichprobe können die wichtigsten Veränderungen der bevölkerungs- und erwerbsstatistischen Daten ermittelt und mit Hilfe der Hochrechnung an der Bevölkerung dargestellt werden. Für die Mikrozensusdaten 2007 wurden in Mecklenburg-Vorpommern ca. 8.000 Haushalte in die Erhebung einbezogen.⁹

Erwerbstätige/Erwerbstätigenquote/Erwerbstätigenangebot

Zu den Erwerbstätigen in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) oder als Selbstständige beziehungsweise als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit. Personen mit mehreren gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen werden nur einmal mit ihrer Haupterwerbstätigkeit erfasst. Die Daten zu den Erwerbstätigen am Wohnort für das Jahr 2007 (Inländerkonzept) basieren auf den Berechnungen des Arbeitskreises „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ – Berechnungsstand: August 2008. Beim Inländerkonzept werden alle Personen erfasst, die im jeweiligen Gebiet ihren Wohn- und Arbeitsort haben, zusätzlich aber auch diejenigen Personen, die zwar in diesem Gebiet wohnen, aber als Auspendler ihren Arbeitsort in anderen Regionen haben.

Die Erwerbstätigenquote bzw. Beschäftigungsquote bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung oder einer Bevölkerungsgruppe. Sie ist nicht mit der Erwerbsquote zu verwechseln. Für diese Auswertungen wurde hier die sogenannte Nettoerwerbstätigenquote berechnet, d. h. der Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre).

⁹ Statistikamt Nord – Statistische Berichte, Mikro j/07 vom 13.11.2008; Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern – Statistische Berichte – Bevölkerungsstand – A163 2008 00

Erwerbspersonen/Erwerbsquote/Erwerbspersonenangebot

Der Begriff Erwerbspersonen umfasst all jene Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind, ihren Wohnsitz im Bundesgebiet haben sowie eine mittel- oder unmittelbar auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit ausüben (Erwerbstätige) oder suchen (Erwerbs- bzw. Arbeitslose).

Die Erwerbsquote bezeichnet den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der Wohnbevölkerung. Sie gibt also an, welcher Anteil einer Bevölkerungsgruppe eine Erwerbstätigkeit ausübt oder – als Arbeitsuchende – beabsichtigt, dies zu tun (Erwerbsbeteiligung). Die Erwerbsquoten (EQ) für die Jahre 2006 bis 2025 wurden der Raumordnungsprognose 2025/2050 des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Berichte Band 29, entnommen.

Die Zahl des künftigen „Erwerbspersonenangebots“ wird prognostiziert durch eine Verknüpfung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit deren Erwerbsbeteiligung (EQ). Der Bevölkerung liegen die Ergebnisse der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland und der Länder, Variante 1-W1 (Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung) des Statistischen Bundesamtes zugrunde. Für jedes Jahr wurde, differenziert nach Geschlecht, die prognostizierte Erwerbsquote der jeweiligen Altersgruppe mit der prognostizierten Zahl der Bevölkerung dieser Altersgruppe desselben Jahres multipliziert. Die Addition der Geschlechtsgruppen ergibt das prognostizierte „Erwerbspersonenangebot“ für das jeweilige Jahr.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Grundlage für die Auswertungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildet die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Daten wurden, soweit nicht anders genannt, für den Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres ausgewertet.

Tabelle A 1: 50 bis unter 65 Jährige (sozpl. Beschäftigte) nach Berufsbereichen (WZ 08) und Qualifikationsniveau in Mecklenburg-Vorpommern

Berufsbereich/Berufsgruppe	Qualifikationsniveau der 50- bis unter 65-Jährigen				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Fertigungsberufe	29.725	1.556	22.970	301	4.898
Technische Berufe	7.846	85	3.658	3.204	899
<i>Ingenieure</i>	2.901	*	622	2.001	251
<i>Chemiker, Physiker, ...</i>	223	*	*	193	*
<i>Techniker</i>	3.959	*	2.395	942	573
<i>Technische Sonderfachkräfte</i>	763	*	618	68	68
Dienstleistungsberufe	97.980	2.431	67.294	13.587	14.668
Sonstige Berufe	6.664	264	5.071	331	998
Berufe insgesamt	142.215	4.336	98.993	17.423	21.463

Anmerkung: * Werte unter 50 wurden nicht ausgewiesen

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Anteil der 50 bis unter 65 Jährigen (sozpl. Beschäftigte) an den 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen (WZ 08) und Qualifikationsniveau in Mecklenburg-Vorpommern

Berufsbereich/Berufsgruppe	Qualifikationsniveau der 50- bis unter 65-Jährigen				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Fertigungsberufe	22,8	9,0	26,3	41,7	19,5
Technische Berufe	35,4	13,5	35,4	39,9	28,4
<i>Ingenieure</i>	39,5	26,2	45,0	40,1	28,7
<i>Chemiker, Physiker, ...</i>	33,7	0,0	44,2	33,5	24,1
<i>Techniker</i>	35,4	14,5	35,3	43,4	30,4
<i>Technische Sonderfachkräfte</i>	25,7	4,9	29,2	23,0	18,2
Dienstleistungsberufe	28,9	9,6	30,9	37,7	24,4
Sonstige Berufe	24,2	4,0	32,9	33,0	21,8
Berufe insgesamt	27,4	8,7	29,9	38,0	23,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (50 bis unter 65 Jahre) nach Wirtschaftszweigen (WZ 08) und Qualifikationsniveau in Mecklenburg-Vorpommern

WZ 08	Qualifikationsniveau				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	5.345	164	4.129	435	617
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	257	*	171	*	68
Verarbeitendes Gewerbe	16.495	726	11.908	1.514	2.347
Energieversorgung	2.032	61	1.283	619	69
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1.931	127	1.373	210	221
Baugewerbe	8.798	213	6.158	437	1.990
Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	14.620	582	10.539	685	2.814
Verkehr und Lagerei	9.167	203	6.573	541	1.850
Gastgewerbe	5.378	236	3.058	93	1.991
Information und Kommunikation	2.167	48	1.198	534	387
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2.510	29	1.826	481	174
Grundstücks- und Wohnungswesen	2.377	42	1.492	376	467
Erbringung von freiberufl., wissensch. u. techn. Dienstleistungen	4.478	56	2.201	1.438	783
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	10.061	378	6.306	358	3.019
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	19.669	606	15.356	3.242	465
Erziehung und Unterricht	11.272	122	6.524	3.672	954
Gesundheits- und Sozialwesen	18.480	567	14.264	1.725	1.924
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.635	42	844	342	407
Sonstige Dienstleistungen ¹⁰	5.532	132	3.784	705	911
Keine Zuordnung möglich	*	*	*	*	*
Wirtschaftszweige Gesamt	142.215	4.336	98.993	17.423	21.463

Anmerkung: * Werte unter 15 wurden nicht ausgewiesen

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

¹⁰ Für diese Kategorie wurden die Wirtschaftsabschnitte S (Sonstige Dienstleistungen), T (Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt) und U (Exterritoriale Organisationen und Körperschaften) der WZ 08 zusammengefasst.

Impressum

IAB-Regional. IAB Nord
Nr. 03/2010

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/N/2010/regional_n_0310.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/nord.aspx>

ISSN 1861-051X

Rückfragen zum Inhalt an:

Volker Kotte
Telefon 0431.3395 3923
E-Mail Volker.Kotte@iab.de