

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

4/2010

Demografischer Wandel

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein

Volker Kotte
Henning Meier
Andrea Stöckmann

ISSN 1861-051X

IAB Nord
in der Regionaldirektion

Nord

Demografischer Wandel

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein

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	14
2.3 Altersstruktur der älteren Beschäftigten	17
3 Erwerbstätige und Erwerbspersonen	20
4 Fazit	27
5 Literatur	30
6 Anhang	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Schleswig-Holstein bis 2050	11
Abbildung 2:	Entwicklung der Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Schleswig-Holstein im Vergleich zu West-, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt, 2006 bis 2050	12
Abbildung 3:	Entwicklung der Altersstruktur der 15- bis unter 65-Jährigen in Schleswig-Holstein bis 2050	13
Abbildung 4:	Entwicklung ausgewählter Altersgruppen in Schleswig-Holstein, 2006 bis 2050	13
Abbildung 5:	Altersstruktur der Beschäftigten in Westdeutschland und Schleswig-Holstein am 30.06.2008 (Gesamtbeschäftigung), Anteile in %	14
Abbildung 6:	Bevölkerung nach Qualifikation und Alter in Schleswig-Holstein, Jahresdurchschnittswerte 2007	15
Abbildung 7:	Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Westdeutschland und Schleswig-Holstein 1999/2008, Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen	16
Abbildung 8:	Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage nach beruflichen Bildungsabschlüssen 2003 bis 2020, Deutschland	16
Abbildung 9:	Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) nach Qualifikation, Schleswig-Holstein und Westdeutschland, 2008	17
Abbildung 10:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50 bis unter 65 Jahren an den 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen, 2008	18
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, 2008	18
Abbildung 12:	Szenarien der Erwerbstätigkeit und Erwerbs(tätigen)quote in Schleswig-Holstein, 2007 bis 2050	21
Abbildung 13:	Erwerbsquoten der Männer in Schleswig-Holstein nach Altersgruppen, 2006 und 2025	24
Abbildung 14:	Erwerbsquoten der Frauen in Schleswig-Holstein nach Altersgruppen, 2006 und 2025	24
Abbildung 15:	Prognose der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und des Erwerbspersonenangebots in Schleswig-Holstein, 2006-2025	25
Abbildung 16:	Prognose des Erwerbspersonenangebots für Schleswig-Holstein, verschiedene Szenarien	26

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), Schleswig-Holstein, 2008	20
------------	---	----

Anhangsverzeichnis

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

Zusammenfassung

Die demografische Entwicklung wird durch die Reduzierung des Arbeitskräfteangebots und die Alterung der Beschäftigten deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Dabei weist der demografische Wandel ausgeprägte regionale Besonderheiten auf. In der vorliegenden Untersuchung stehen die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein im Fokus. Bis 2025 wird die Zahl der Erwerbspersonen um rund 70.000 (-9,5 %) zurückgehen, bis 2050 sogar um bis zu 30 %. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird schneller schrumpfen als die Wohnbevölkerung insgesamt. Aber neben dem Rückgang der Erwerbspersonen werden die nächsten Jahrzehnte vor allem durch eine deutliche Alterung der Erwerbstätigen geprägt sein.

Um den Folgen des demografischen Wandels entgegenzuwirken sind die Erschließung weiterer Personalressourcen und eine breite Qualifikationsoffensive erforderlich. Quantitativ sind insbesondere bei Frauen und älteren Erwerbspersonen noch Beschäftigungsreserven vorhanden. Gleichzeitig gilt es die vorhandene Bevölkerung bestmöglich zu qualifizieren. Eine Erhöhung der Studierneigung und die Minimierung der Zahl sogenannter „Bildungsverlierer“ (Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss) gehören dabei zu den wichtigsten Handlungsfeldern. Gleichwohl werden die Auswirkungen des demografischen Wandels für Schleswig-Holstein nicht völlig zu kompensieren sein. Die Arbeitslandschaft in Schleswig-Holstein wird sich in der Folge nachhaltig ändern.

Keywords:

Demografischer Wandel, Arbeitskräfteangebot, Schleswig-Holstein, Arbeitsmarkt

Wir danken Oliver Ludewig für wertvolle inhaltliche Anregungen sowie Klara Kaufmann und Max Ostermayer 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 hatte (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 ein negativer oder stagnierender Wanderungssaldo das Arbeitskräftepotenzial 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 sich aber auch durch veränderte Bedürfnisse und ein verändertes Nachfrageverhalten auf den Bedarf an Arbeitskräften aus. Der quantitative Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung kann in gewissem Umfang durch eine höhere Qualifizierung und eine höhere Erwerbsbeteiligung der vorhandenen Bevölkerung 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 (Kühntopf/Tivig 2008, Fuchs/Hummel/Zika 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 Erwerbsperso-

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

nenangebot sinkt 2010 auch hier, und zwar um 60.000 Personen (Bach et al. 2009). In einigen Städten wie Hamburg wird das Erwerbspersonenangebot dagegen auch in den 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, explizite Kenntnis über die Struktur und Folgen des demografischen Wandels für regionale Arbeitsmärkte zu erlangen.

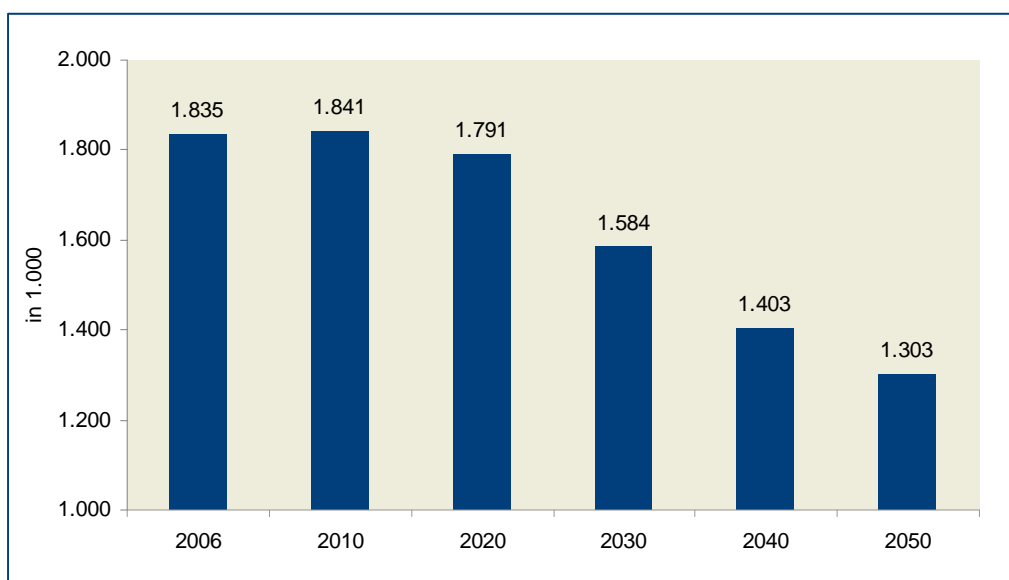
Dieser Bericht stellt die in den kommenden Jahrzehnten zu erwartenden Folgen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein dar. In Abschnitt 2 folgen Befunde zur zukünftigen demografischen Entwicklung in Schleswig-Holstein und deren Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot. Dabei wird zunächst in Abschnitt 2.1 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 Schleswig-Holstein. In Abschnitt 3 wird eine Prognose des zukünftigen Erwerbspersonenangebots in Schleswig-Holstein 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, d. h. die Alterung und Schrumpfung der Wohnbevölkerung in den nächsten Jahrzehnten, wird auch in Schleswig-Holstein zu einem Rückgang der Bevölkerung führen. Für den Arbeitsmarkt relevant ist dabei die Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen, im Folgenden auch „Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter“ genannt. Die Arbeitsmarkteffekte der Altersrente mit 67 sind in die Analyse noch nicht mit einbezogen.² Im Ergebnis wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter langfristig um gut eine halbe Million Menschen zurückgehen (vgl. Abbildung 1, ausgehend vom Basisjahr 2006). Nach einer konstanten Bevölkerungszahl bis 2020 setzt ein stetiger Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung ein. Im Jahr 2030 sind noch rund 86 %, 2040 noch rund 76 % und 2050 noch rund 71 % des Ausgangsbestandes vorhanden.

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

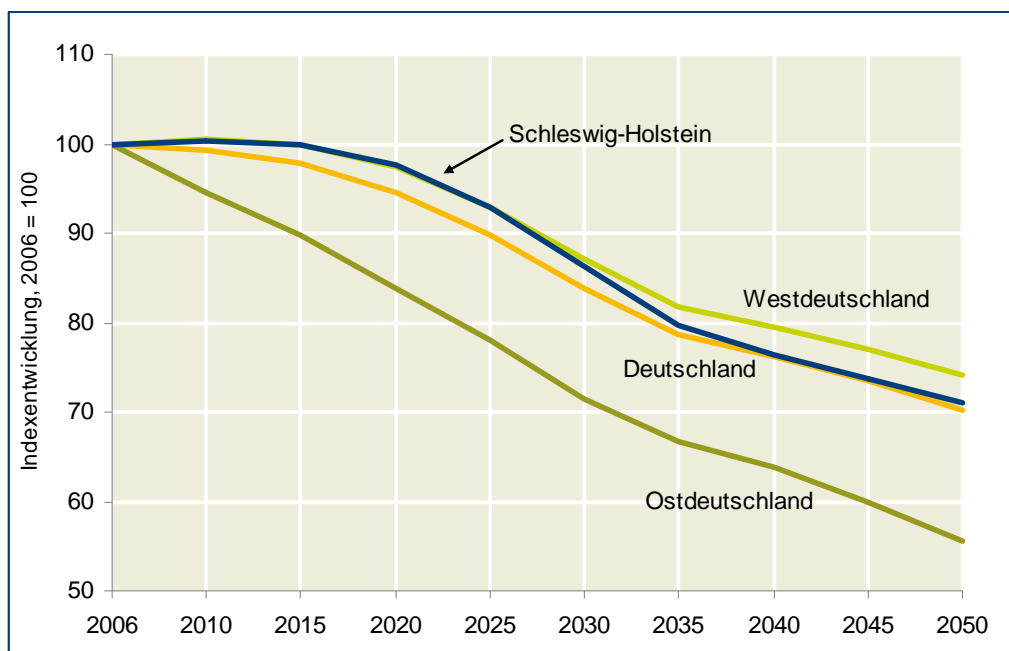


Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

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. Schätzungen gehen davon aus, dass 2030 zwischen 1,2 und 3 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit zur Verfügung stehen können. Aber auch dann wird das Erwerbspersonenpotenzial unter dem heutigen Niveau liegen (Fuchs/Weber 2006 und Fuchs 2006).

Im Vergleich mit Westdeutschland ist die Bevölkerungsentwicklung in Schleswig-Holstein langfristig ungünstiger. Bis 2025 zeichnet Schleswig-Holstein in etwa die westdeutsche Entwicklung nach. Ab 2030 nähert sich die Kurve dem gesamtdeutschen Niveau an, das durch die ungünstige Entwicklung in Ostdeutschland geprägt ist. In Ostdeutschland kommt es bis 2050 nahezu zu einer Halbierung der erwerbsfähigen Bevölkerung.

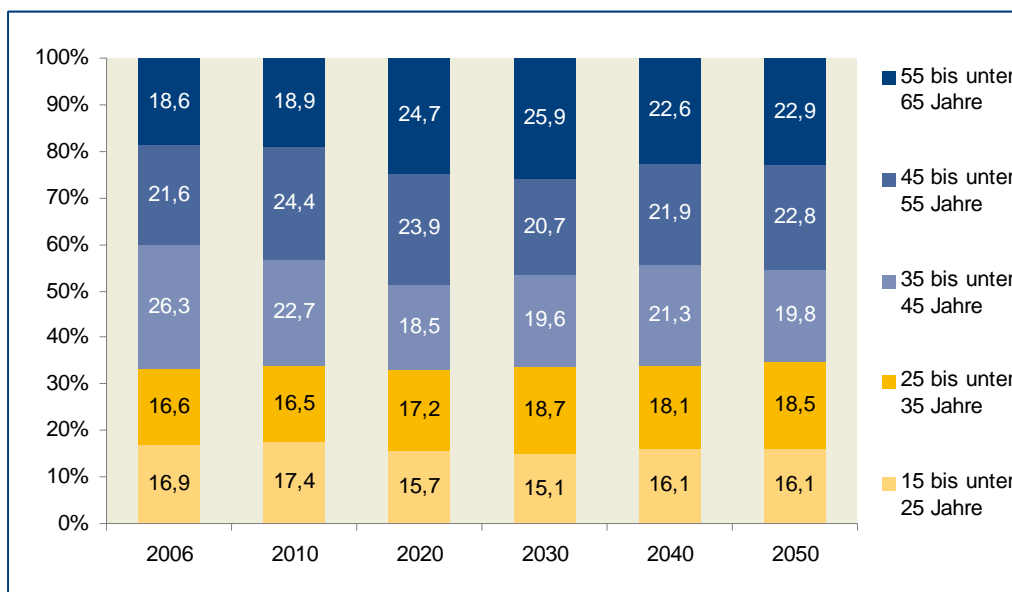
Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerung (15- bis unter 65-Jährige) in Schleswig-Holstein im Vergleich zu West-, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt, 2006 bis 2050



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

Neben dem Rückgang bildet die Alterung die zweite wichtige Komponente des demografischen Wandels. Innerhalb der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird der Anteil der Älteren stark zunehmen. War im Jahr 2006 weniger als ein Fünftel älter als 55 Jahre, so werden es 2030 mehr als 25 % sein (vgl. Abbildung 3). Fast die Hälfte der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist dann älter als 45 Jahre. Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ab 2030 wird der Anteil der Älteren wieder leicht zurückgehen. Auffallend ist, dass der höchste Altersdurchschnitt bereits im Jahr 2020 erreicht wird. Das bedeutet, dass am Arbeitsmarkt die Alterung vor der Schrumpfung der Bevölkerung zu spüren sein wird.

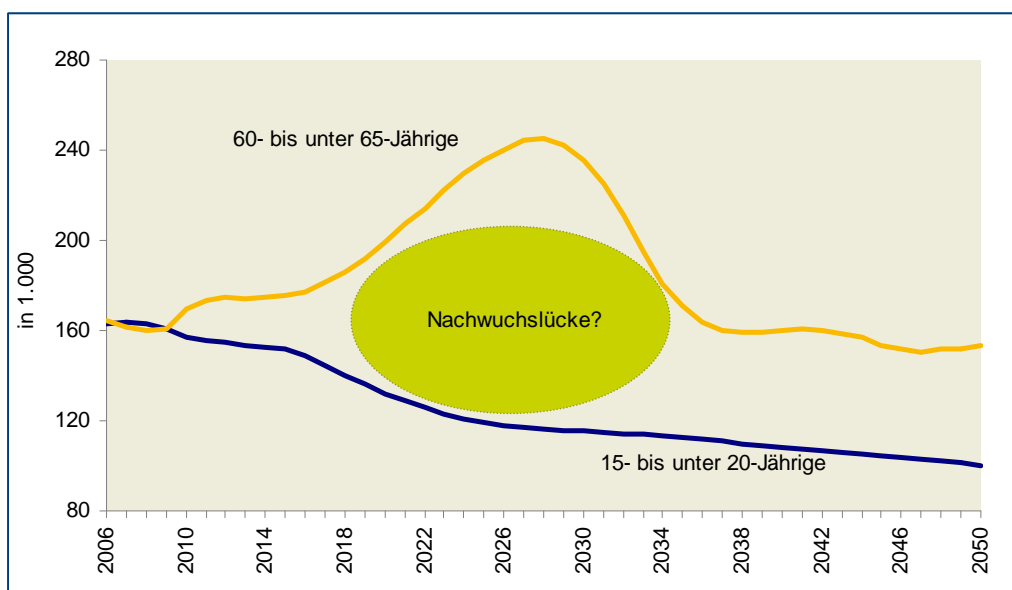
Abbildung 3: Entwicklung der Altersstruktur der 15- bis unter 65-Jährigen in Schleswig-Holstein bis 2050



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

Die demografische Veränderung der Bevölkerung ist für den Arbeitsmarkt eine Herausforderung. Stellt man die Anzahl der potenziell in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nachrückenden Altersgruppen derjenigen gegenüber, die potenziell den Arbeitsmarkt verlassen, so zeigt sich eine quantitative Lücke. Da die Arbeitsmarktein- und -austritte aus verschiedenen Gründen nicht exakt vorausgesagt werden können (konjunkturelle Einflüsse, Bildungszeiten, Renteneintrittsalter etc.), ist die Gegenüberstellung der beiden Gruppen allerdings nur eine Annäherung und nicht die exakte Beschreibung des Generationsproblems.

Abbildung 4: Entwicklung ausgewählter Altersgruppen in Schleswig-Holstein, 2006 bis 2050

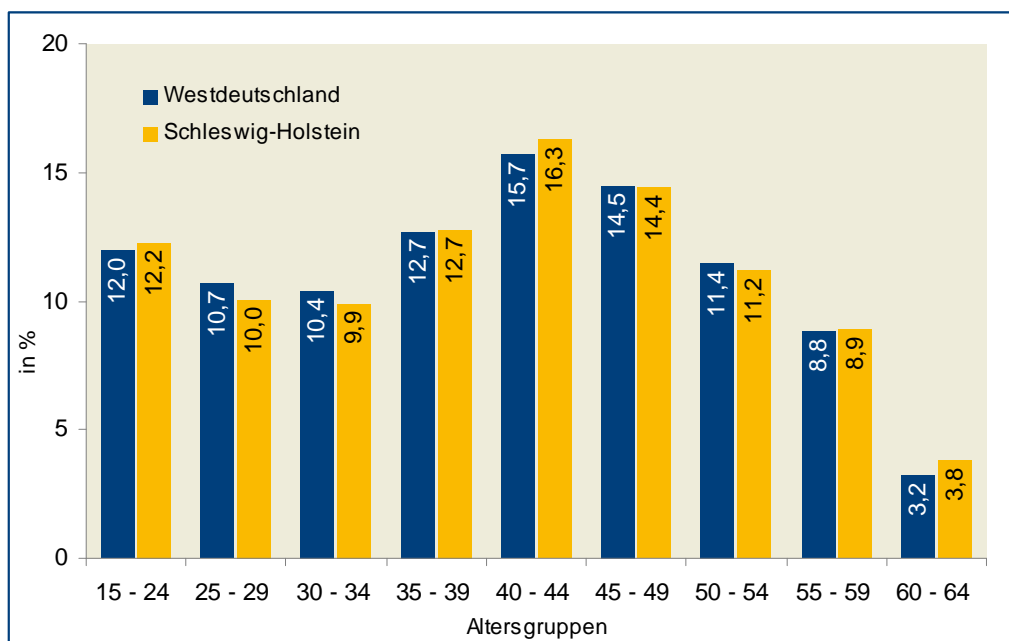


Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen.

Ab 2010 wird die Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen größer als die der 15- bis unter 20-Jährigen sein (vgl. Abbildung 4). Während bis 2010 rund 160.000 15- bis unter 20-Jährige etwa gleich vielen 60- bis unter 65-Jährigen gegenüberstehen, kommen im Jahr 2028 rund 120.000 Jüngere auf 240.000 Ältere, d. h. auf einen Schulabgänger kommen zwei 60- bis unter 65-Jährige. Das Ungleichgewicht zwischen Jung und Alt bleibt bis 2050 bestehen, wenn auch in schwächerer Form. Für die Zukunft kann sich das Problem ergeben, dass immer noch rund 13 % der Auszubildenden das Bundesland verlassen während die Zuwanderung aus anderen Bundesländern, insbesondere aus Mecklenburg-Vorpommern, stark zurückgehen wird (Kotte/Meier/Stöckmann 2010 und Kotte/Stöckmann 2008).

Abbildung 5 zeigt die Alterstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Anteil der jüngeren Beschäftigten ist durch Bildungszeiten, Wehr- und Ersatzdienst usw. per se niedriger als bei den mittleren und älteren Jahrgängen. Die größte Altersgruppe stellen die geburtenstarken Jahrgänge der heute 40- bis 44-Jährigen, gefolgt von den 45- bis 49-Jährigen. In Schleswig-Holstein sind aktuell rund 55 % der Beschäftigten älter als 40 Jahre. Damit liegt das Land leicht über dem Durchschnitt Westdeutschlands. Unterdurchschnittlich vertreten sind vor allem die 25- bis 34-Jährigen.

Abbildung 5: Altersstruktur der Beschäftigten in Westdeutschland und Schleswig-Holstein am 30.06.2008 (Gesamtbeschäftigung), Anteile in %



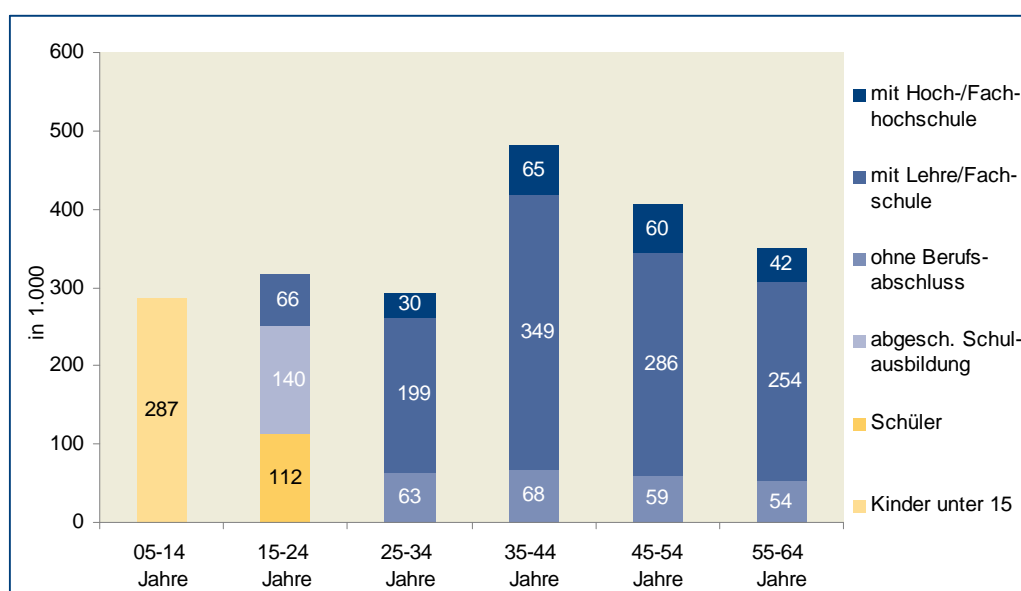
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

2.2 Qualifikation und Qualifikationsbedarfe

Neben der Anzahl und Alterstruktur spielt die Qualifikation des Erwerbersonenangebots eine wichtige Rolle für die Zukunft. Die Jahrgänge der heute 35- bis 54-Jährigen sind am stärksten besetzt, während es bei den unter 35-Jährigen durch den sogenannten „Pillenknicke“ zu einem starken Rückgang kommt (vgl. Abbildung 6). Deutlich wird, dass auch bei

bestmöglicher Qualifikation – Erhöhung der Studienabsolventen, Vermeidung von Bildungsverlierern, usw. – die unter 35-Jährigen die älteren Jahrgänge qualitativ und quantitativ nicht ersetzen können. Rein rechnerisch werden in den nächsten zehn Jahren rund 350.000 Personen das Rentenalter erreichen (die heute 55- bis 64-Jährigen). Diesen stehen heute rund 287.000 der 5- bis 14-Jährigen gegenüber. Hinsichtlich der Qualifikation entfällt der größte Teil der Bevölkerung auf das mittlere Qualifikationsniveau. Rund zwei Drittel der Einwohner im erwerbsfähigen Alter verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Differenziert man nach Geschlecht, so ist die Qualifikation asymmetrisch verteilt. Frauen haben häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung (Frauen: 66,2 %, Männer: 61,9 %), sind aber bei den Akademikern weniger stark vertreten (Frauen: 6,3 %, Männer: 11,9 %). Diese Qualifikationsunterschiede nach Geschlecht gehen vor allem auf das Bildungsverhalten der mittleren und älteren Jahrgänge zurück. Bei den unter 35-Jährigen haben Frauen ein insgesamt höheres Qualifikationsniveau, sowohl bei der abgeschlossenen Berufsausbildung, als auch bei den Akademikern haben sie höhere Anteile.

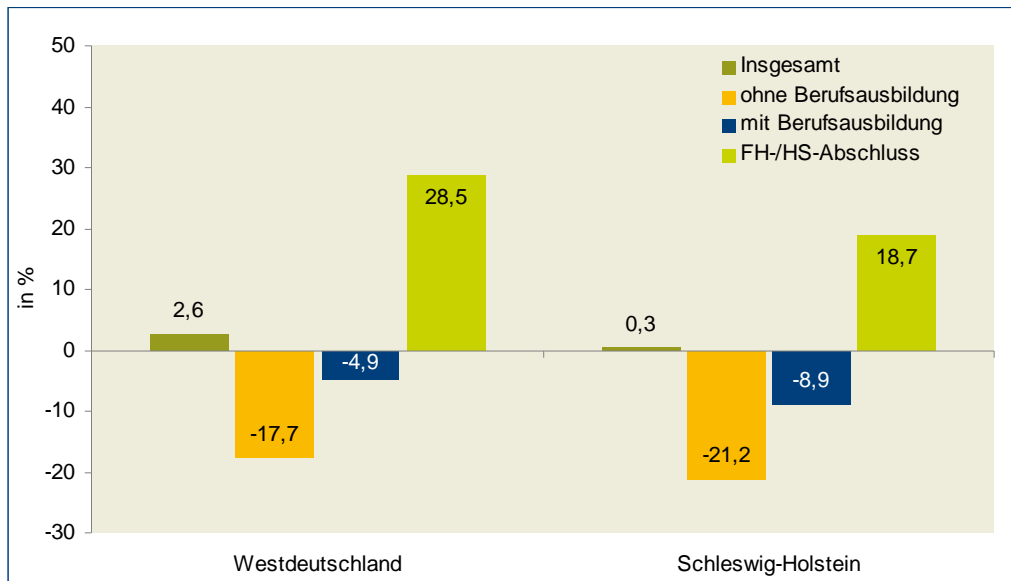
Abbildung 6: Bevölkerung nach Qualifikation und Alter in Schleswig-Holstein, Jahresdurchschnittswerte 2007



Quelle: Statistikamt Nord, Statistisches Bundesamt – Mikrozensusdaten 2007; eigene Berechnungen.

Aber nicht nur das Angebot, sondern auch die Nachfrage nach Arbeitskräften verändert sich. 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 in Schleswig-Holstein in der Vergangenheit bestätigt diesen Trend. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stagnierte zwischen 1999 und 2008 (Wachstum +0,3 %) und entwickelte sich damit ungünstiger als in Westdeutschland (+2,6 %, vgl. Abbildung 7). Bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass das geringe Wachstum in Schleswig-Holstein ausschließlich auf die Gruppe der hoch Qualifizierten zurückgeht (+18,7 %, ähnlich in Westdeutschland). Bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung ist nahezu jeder elfte Arbeitsplatz entfallen, bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung sogar mehr als jeder fünfte.

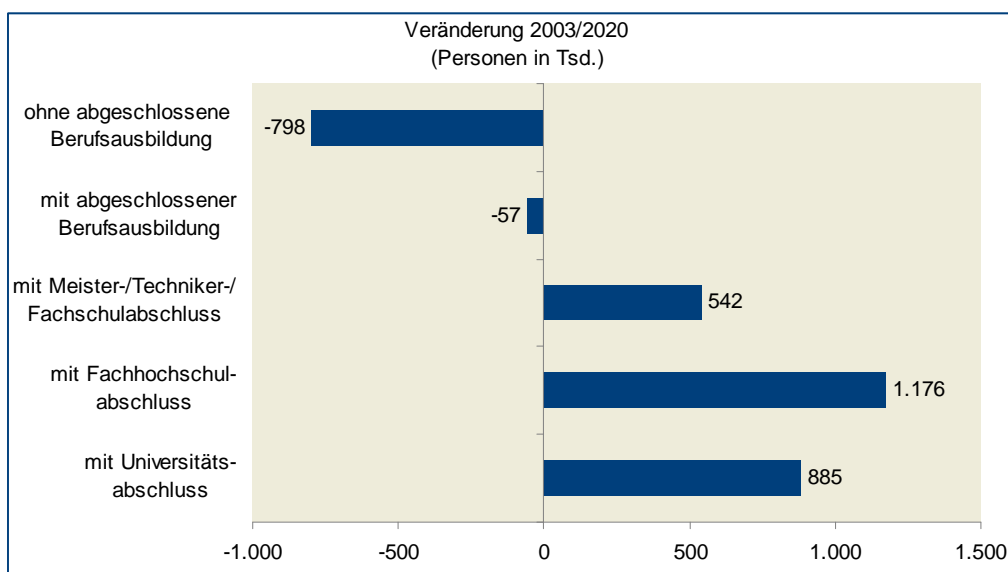
Abbildung 7: Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Westdeutschland und Schleswig-Holstein 1999/2008, Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Auch Beschäftigungsprognosen schreiben den Trend zu höher qualifizierten Beschäftigten fort (vgl. Abbildung 8). Demnach wird die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur der Zukunft durch hochwertige Produkte und Dienstleistungen mit hohem Forschungs- und Entwicklungsbedarf gekennzeichnet sein. Zu den zentralen Ursachen des steigenden Qualifikationsbedarfs gehört der sektorale Strukturwandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sowie die internationale Arbeitsteilung und Globalisierung. Die Arbeitsnachfrage nach Akademikern im Jahr 2020 wird deutlich über der des Jahres 2003 liegen.

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



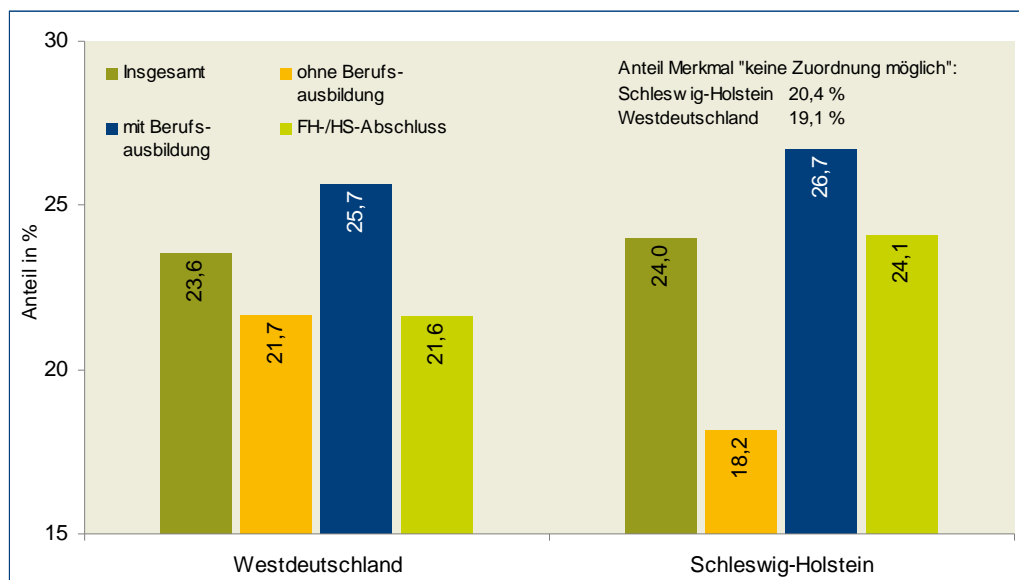
Quelle: Bonin, H. et. al. (2007), Zukunft von Bildung und Arbeit, S. 81; Konsortium Bildungsberichterstattung 2008.

Auch der Bedarf an Arbeitskräften mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss steigt an. Dagegen wird die Nachfrage nach Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung leicht unter dem heutigen Niveau liegen und der Bedarf an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung stark zurückgehen. Die Projektion verdeutlicht, dass in den kommenden Jahren nicht nur, wie schon diskutiert, die Arbeitsplätze von qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten adäquat nachbesetzt werden müssen, sondern dass auch ein Zusatzbedarf an hoch Qualifizierten besteht. Nachwachsende Generationen müssen ein deutlich höheres Qualifikationsniveau erreichen als die Vorgängerkohorten. Angesichts der geringeren Gruppenstärke der jüngeren Jahrgänge eine nahezu unlösbare Aufgabe.

2.3 Altersstruktur 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 auf den künftigen Ersatzbedarf. Zudem deuten die geringere Kohortenstärken der nachwachsenden Generationen und der Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten auf Strukturdiskrepanzen in der Zukunft hin. Allgemein ist die Altersgruppe der über 50-Jährigen unter den Beschäftigten in Schleswig-Holstein stark vertreten, fast ein Viertel ist älter als 50 Jahre (vgl. Abbildung 9).

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



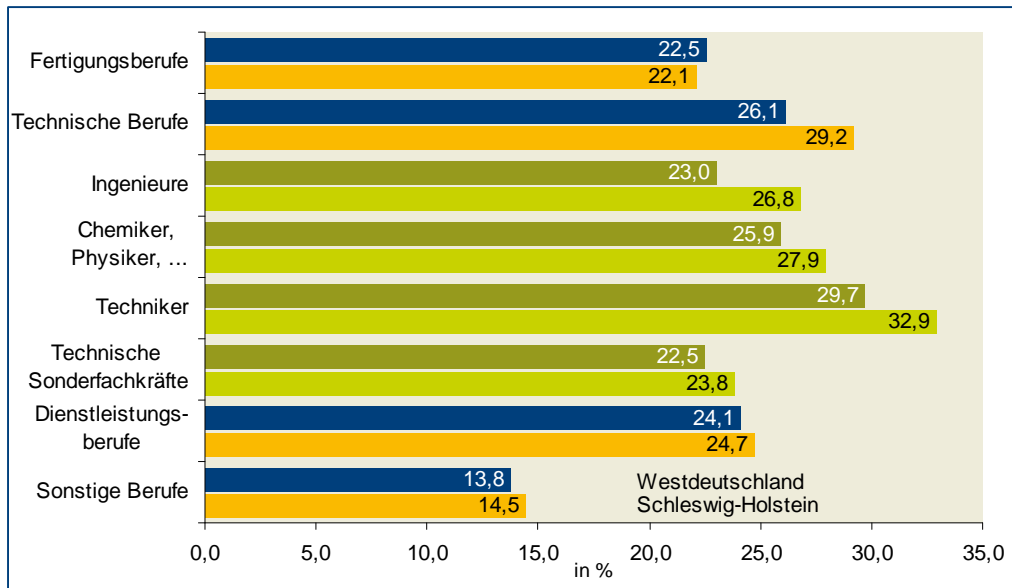
Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Das Qualifikationsniveau der Älteren ist überdurchschnittlich hoch, fast 27 % haben einen Studienabschluss, fast 24 % eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Gruppe der Ungelernten ist mit gut 18 % relativ klein und deutlich unter dem Niveau Westdeutschlands. So-

wohl bei den Akademikern als auch bei den Ungelernten hebt sich Schleswig-Holstein positiv vom durchschnittlichen Qualifikationsniveau der über 50-Jährigen in Westdeutschland ab.

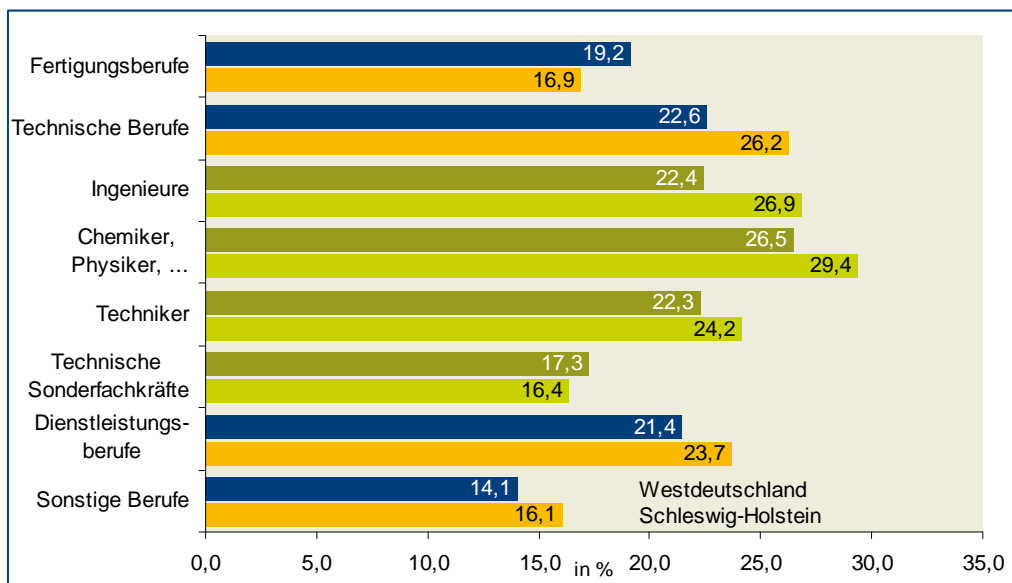
Schaut man auf einzelne Berufsbereiche, sind die heute über 50-Jährigen vor allem bei technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie bei den Ingenieuren stark vertreten (vgl. Abbildung 10 sowie Tabelle A 1 und Tabelle A 2 im Anhang).

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, 2008



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Unterdurchschnittlich ist der Anteil Älterer bei den Fertigungsberufen und sonstigen Berufen. Die Techniker, Naturwissenschaftler, Ingenieure und technischen Sonderfachkräfte sind in der Abbildung grün hervorgehoben (MINT-Berufe: Mathematiker, Ingenieure, Naturwissenschaftler und Techniker). Die Abbildung macht die Bedeutung der Älteren in den MINT-Berufen deutlich. Mehr als ein Viertel der Ingenieure, Naturwissenschaftler und Techniker hat das 50. Lebensjahr vollendet.

In der Gruppe der Akademiker sind die Älteren vor allem bei den Naturwissenschaftlern, den Ingenieuren und den technischen Berufen überproportional stark vertreten (vgl. Abbildung 11). Im Ergebnis ist diese Alters- und Berufsverteilung für Schleswig-Holstein eher ungünstig, weil auch bundesweit in den MINT-Berufen ein hoher Zusatz- und Ersatzbedarf prognostiziert wird (Biersack/Kettner/Schreyer 2007). Bei einem zunehmenden Wettbewerb der Regionen um entsprechende Fachkräfte und hoch Qualifizierte wird es für Schleswig-Holstein schwieriger werden, diesen Bedarf zu decken.

Wie schon erwähnt, stellen die über 50-Jährigen einen bedeutenden Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Neben der Berufs- weist auch die Branchenstruktur bei den über 50-Jährigen Besonderheiten auf. Im Öffentlichen Dienst sind fast 40 % der Beschäftigten älter als 50 Jahre (vgl. Tabelle 1 und Tabelle A 3 im Anhang).³

Aber auch das Verkehrswesen und die Lagerwirtschaft sowie das Bildungswesen sind bedeutende Wirtschaftszweige mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil Älterer. Umgekehrt sind im Baugewerbe, bei den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistern sowie im Handel, die über 50-Jährigen unterdurchschnittlich vertreten. In den wichtigen Beschäftigungszweigen Verarbeitendes Gewerbe (25,0 %) und Gesundheits- und Sozialwesen (24,3 %) liegt der Anteil der Älteren nahe am Mittelwert. In absoluten Zahlen werden allein im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst über 115.000 Beschäftigte in den nächsten 15 Jahren in Ruhestand gehen.

³ Auf die Ursachen für den unterschiedlichen Beschäftigungsanteil Älterer in den einzelnen Branchen wird nicht eingegangen. Zu den wichtigsten Gründen gehören u. a. die körperlichen/gesundheitlichen Anforderungen, die Wachstumsdynamik einer Branche (oder Schrumpfung) sowie spezifische Einstellungs- und Beschäftigungskulturen (z. B. First In – First Out oder Last In – First Out).

Tabelle 1: Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen an den Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65 Jahre) in den Qualifikationsgruppen nach Wirtschaftszweigen⁴ (WZ 08), Schleswig-Holstein, 2008

WZ 08	Qualifikationsniveau				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	16,3	12,6	18,1	14,7	16,4
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	30,5	29,1	33,1	38,1	26,6
Verarbeitendes Gewerbe	25,0	21,3	27,4	21,5	21,3
Energieversorgung	25,9	15,5	27,9	26,1	14,9
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	27,8	30,1	29,3	27,7	21,7
Baugewerbe	19,8	9,2	23,8	22,7	16,9
Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	21,2	13,6	24,0	18,0	18,7
Verkehr und Lagerei	27,5	25,2	29,5	26,9	25,7
Gastgewerbe	16,3	12,4	19,9	19,7	15,4
Information und Kommunikation	19,8	11,1	24,8	21,5	13,6
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	25,0	11,6	27,7	14,3	22,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	30,9	21,7	33,4	35,4	28,1
Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	19,7	9,3	23,7	17,3	16,1
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	20,4	15,7	20,8	17,5	21,7
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	36,9	36,1	36,7	38,3	41,6
Erziehung und Unterricht	26,6	12,0	27,6	33,2	26,3
Gesundheits- und Sozialwesen	24,3	22,2	25,8	22,4	21,1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	27,2	23,7	33,3	32,6	22,3
Sonstige Dienstleistungen	25,4	14,2	28,3	33,0	23,3
Keine Zuordnung möglich	19,8	0,0	20,6	33,3	26,6
Wirtschaftszweige - Gesamt	24,0	18,2	26,7	24,1	20,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

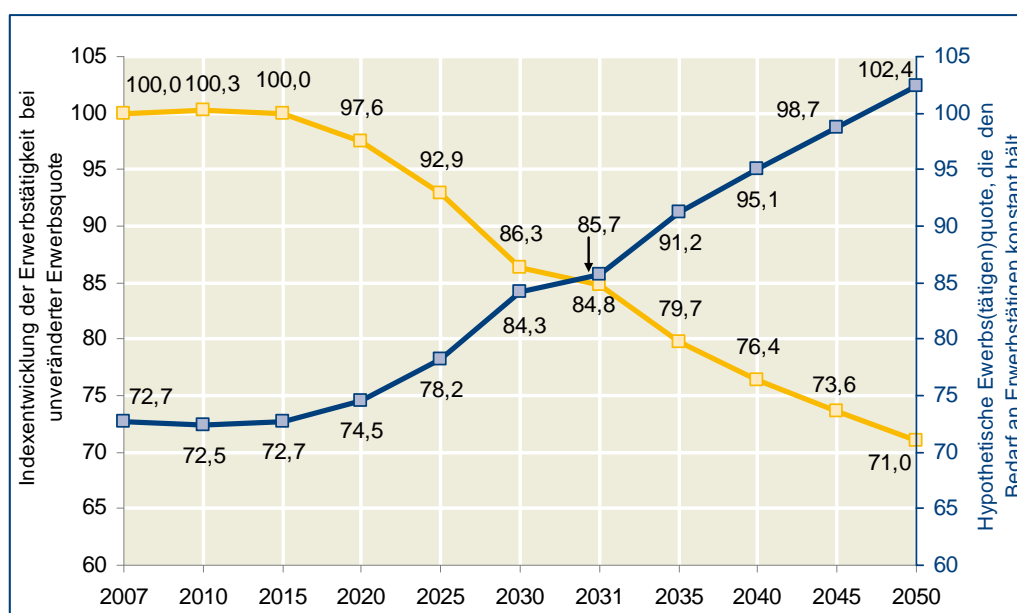
3 Erwerbstätige und Erwerbspersonen

Im Folgenden sollen die Effekte des demografischen Wandels auf die Erwerbstätigen untersucht werden. Der demografische Wandel wirkt sich direkt auf das Angebot an Arbeitskräften aus. Zwei Haupteffekte sind dabei angebotsseitig zu unterscheiden: Zum einen nimmt das Arbeitskräfteangebot ab, d. h. es stehen weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkts zur Verfügung, zum anderen wird das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen steigen. Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots kann durch zwei einfache Fortschreibungen illustriert werden. Theoretisch kann der Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung

⁴ Für die Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“ 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.

durch eine höhere Erwerbsbeteiligung ausgeglichen werden, wobei sich die Zahl der Nichterwerbstätigen und der Arbeitslosen reduziert, und die Erwerbsquote ansteigt. Geht man von den rund 1.334.000 Erwerbstätigen im Land als „Status quo“ aus (vgl. blaue Linie in Abbildung 12), so müsste - ceteris paribus⁵ - die Erwerbstätigenquote, d. h. der Anteil der Erwerbstätigen an den 15- bis unter 65-Jährigen, von 72,7 % im Jahr 2007 auf 102,4 % 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 räumliche Erreichbarkeit und Strukturdiskrepanzen zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage spielen eine große Rolle (Mismatch-Arbeitslosigkeit). Spätestens ab 2025 bis 2030 würde bei einer Erwerbstätigenquote von über 80 % die Wohnbevölkerung die heute vorhandenen Arbeitsplätze nicht mehr besetzen können. Dreht man die Trendprojektion um, d. h. die Erwerbsbeteiligung der 15- bis unter 65-Jährigen bleibt bei konstant 76,6 %⁶, zeigt sich – ceteris paribus – wie viele der heute vorhandenen Arbeitsplätze durch das Schrumpfen der Wohnbevölkerung entfallen (vgl. gelbe Linie in Abbildung 12).

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



Anmerkung: Berechnungen für Schleswig-Holstein ausgehend von einer unveränderten Erwerbstätigenquote von 76,6 % (gelbe Linie) bzw. einer unveränderten Erwerbstätigenzahl von 1.334.200 (blaue Linie).

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

⁵ „Ceteris paribus“ = unter der Annahme, dass die übrigen Bedingungen gleich bleiben.

⁶ Durchschnittliche Erwerbstätigenquote des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumordnung (BBSR) im Prognosezeitraum für den Prognosezeitraum 2007-2050.

Nach 2015 könnten die Arbeitsplätze von den dann vorhandenen Erwerbspersonen nicht mehr vollständig besetzt werden. 2020 würde rund jeder zehnte, im Jahr 2030 fast jeder siebte und 2050 fast jeder dritte Arbeitsplatz rechnerisch nicht mehr zu besetzen sein. Wanderungen, d. h. Zu- und Fortzüge, sind (über die 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes) in diesen Zahlen bereits berücksichtigt.

Klar ist: Beide Projektionen stellen Extreme dar und werden so nicht eintreten. Der Arbeitsmarkt wird vielschichtig 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 gebraucht werden. Ein Beispiel hierfür sind Produktivitätsfortschritte, durch die bei sinkender Arbeitskräftenachfrage mehr Waren und Dienstleistungen hergestellt werden können. 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. Deutlich wird aber in jedem Fall, dass der demografische Wandel den Arbeitsmarkt beeinflussen wird. Der Rückgang der Wohnbevölkerung und die Alterung in den nächsten Jahrzehnten werden sich voraussichtlich nicht durch gegenläufige Effekte, wie etwa eine verringerte Arbeitskräftenachfrage, vollständig kompensieren lassen. Doch 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 Teil der heute vorhandenen rund 1,3 Millionen 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. Dieses 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 geringeren Unsicherheiten prognostiziert werden, da es weniger konjunkturunabhängig ist und 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).

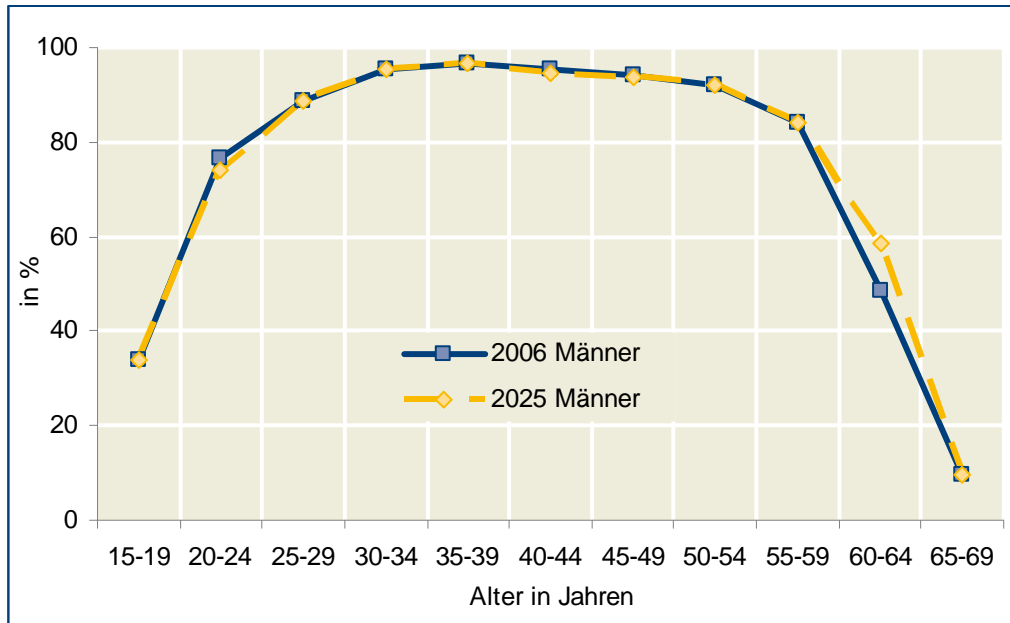
Nachdem die prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bereits in Abschnitt 2.1 dargestellt wurde, gilt es nun, die zukünftigen Erwerbsquoten zu ermitteln und die beiden Faktoren miteinander zu verknüpfen. Die Höhe der Erwerbsquoten lässt sich auf verschiedene Verhaltensparameter zurückführen, die durch Politikentscheidungen maßgeblich beeinflusst werden können. Die für die Erwerbsquote wesentlichen 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 Schleswig-Holstein 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 Schleswig-Holstein für das Jahr 2006 dar. Bei den Männern lässt sich der für altersspezifische Erwerbsquoten über die Lebenszeit charakteristische Verlauf erkennen. Es ist ein stetiger Zuwachs der Erwerbsquoten, bis zu einem Maximum von fast 97 %, bei den 35- bis unter 40-Jährigen zu beobachten. Zwischen den 40- bis unter 55-Jährigen geht die Erwerbsquote langsam, ab dem 55. Lebensjahr stark zurück. Bei den Frauen zeigt sich ein ähnlicher Verlauf, jedoch grundsätzlich auf einem niedrigeren Niveau. Der markanteste Unterschied ist das niedrigere Plateau bei den Erwerbsquoten der Frauen zwischen 25 und 45 Jahren, d. h. in der Lebensphase, in der Kinder aufgezogen werden. In diesen Altersgruppen liegen die Erwerbsquoten der Frauen nur zwischen 74 % und 83 %, bei den gleichaltrigen Männern hingegen zwischen 88 % und 96 %. Erst ab der Altersgruppe der über 40-Jährigen lassen sich auch bei den Frauen Erwerbsquoten beobachten, die über 80 % liegen. Auffällig ist auch die bei Frauen sehr viel niedrigere Erwerbsquote der 60- bis 65-Jährigen. Während sie bei den Männern dieser Altersgruppe bei etwas über 48 % liegt, fällt sie bei den Frauen mit knapp über 28 % deutlich geringer aus. Im Vergleich mit anderen Bundesländern, sind die Erwerbsquoten der Männer in Schleswig-Holstein leicht überdurchschnittlich, bei den Frauen leicht unterdurchschnittlich.

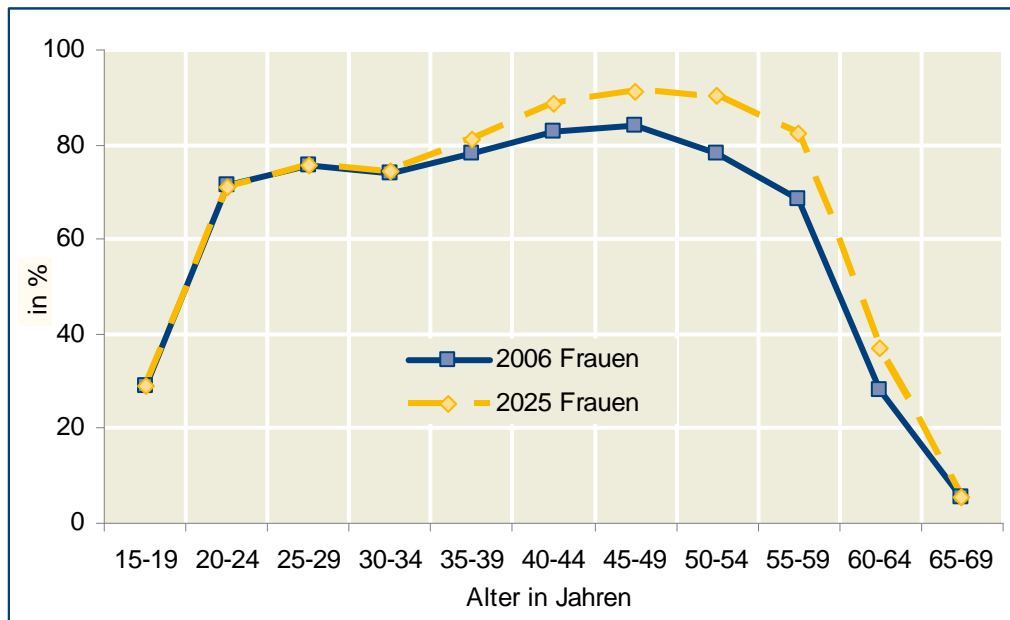
Betrachtet man nun die prognostizierten Erwerbsquoten des Jahres 2025 (gelbe Linien), so zeigen sich bei den Männern nur geringfügige Änderungen gegenüber dem Ausgangswert. Die Stagnation ist auch dadurch zu erklären, dass die Quoten der Männer zwischen 30 und 55 Jahren bereits auf einem Niveau von über 92 % liegen, so dass hier kaum Potenzial für Erhöhungen besteht. Die einzige Entwicklung zeigt sich in einem fortgeschriebenen Anstieg der Erwerbsbeteiligung der 60- bis 65-Jährigen, die sich der Prognose zufolge von 48 % im Jahr 2006 auf knapp 59 % im Jahr 2025 erhöhen wird. Die Anzahl der Männer, die noch vor Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben ausscheiden, wird wahrscheinlich zukünftig weiter sinken. Dies ist insbesondere auf rentenrechtliche Änderungen (Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug und schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze) zurückzuführen.

Abbildung 13: Erwerbsquoten der Männer in Schleswig-Holstein nach Altersgruppen, 2006 und 2025



Quelle: BBSR-Erwerbsspersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Darstellung.

Abbildung 14: Erwerbsquoten der Frauen in Schleswig-Holstein nach Altersgruppen, 2006 und 2025



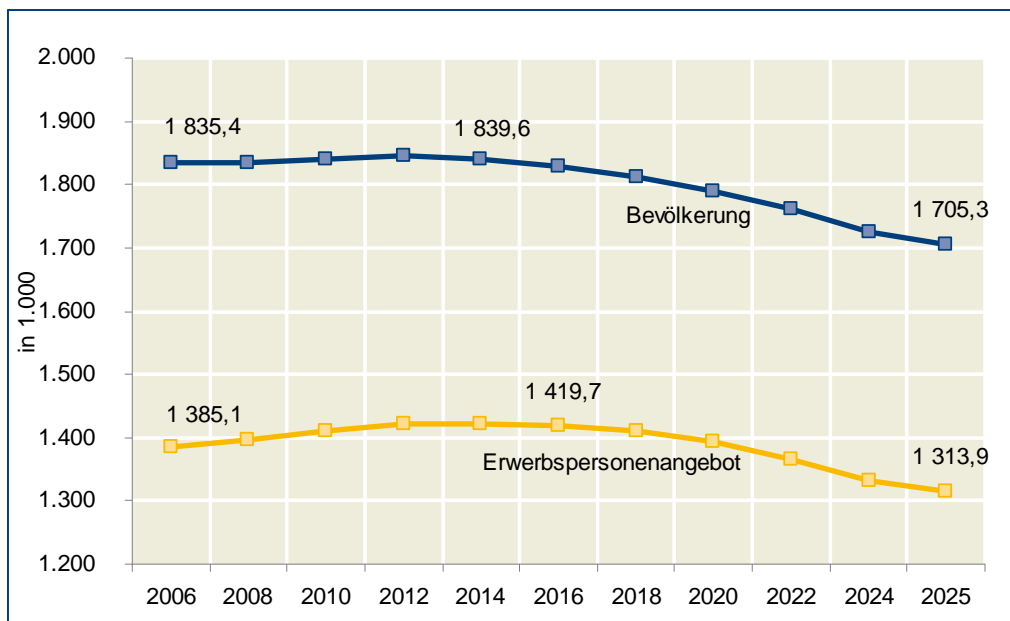
Quelle: BBSR-Erwerbsspersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Darstellung.

Bei den Frauen ist die Dynamik in den altersspezifischen Erwerbsquoten größer, für alle Altersgruppen über 35 Jahren werden steigende Werte vorausgesagt. Insbesondere für die Frauen in den beiden Altersgruppen zwischen 50 und 60 Jahren, bei denen bisher die Erwerbsquoten noch bei 78 %, bzw. 69 % lagen, werden erhebliche Anstiege von über 10 Prozentpunkten auf über 90 % bzw. 82 % prognostiziert. In diesen Altersgruppen werden der

Prognose zufolge die Erwerbsquoten der Frauen im Jahr 2025 nur 1,5 Prozentpunkte unter denen der Männer liegen. Bei den 60- bis 65-Jährigen Frauen hingegen bleibt die Erwerbsquote auch im Jahr 2025 mit einer Differenz von 22 Prozentpunkten weit hinter der der Männer zurück. Sie steigt bei den Frauen lediglich von über 28 % auf 37 %, bei den Männern hingegen von über 48 % auf fast 59 %.

Die zu erwartenden Erwerbspersonenzahlen erhält man wie bereits erwähnt 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 bereits in Abschnitt 2.1 dargestellt: Bis auf eine dreijährige Periode ab dem Jahr 2010, in der die Bevölkerung leicht um 12.300 auf 1.846.000 ansteigt, wird eine über den gesamten Prognosezeitraum negative Bevölkerungsentwicklung für Schleswig-Holstein vorausgesagt, so dass im Jahr 2025 im Vergleich zu 2006 von einer um 130.100 Personen geringeren Bevölkerung in dem o. g. Alter ausgegangen werden muss. Das entspricht einem Rückgang von über 7 % (vgl. Abbildung 15). Auch in den Jahren nach 2025 ist dieser Prognose zufolge eine Fortsetzung dieses Trends zu erwarten.

Abbildung 15: Prognose der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und des Erwerbspersonenangebots in Schleswig-Holstein, 2006-2025

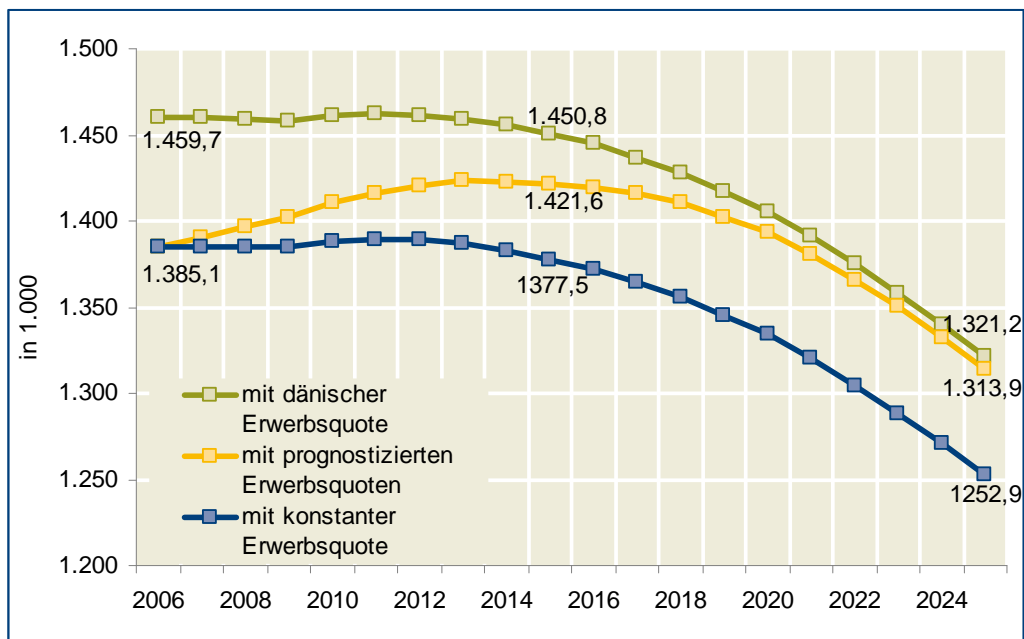


Quelle: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes; BBSR-Erwerbspersonenprognose 2005-2025/bbw; eigene Berechnungen.

Das tatsächliche Erwerbspersonenangebot wird bis 2013 auf gut 1,4 Millionen steigen um anschließend bis 2025 auf gut 1,3 Millionen abzusinken. Dabei lässt sich für das Erwerbspersonenangebot eine positivere Entwicklung beobachten als für die Bevölkerung. Es steigt bis 2013 um 38.000, während die Bevölkerungszahl in diesem Zeitraum nur um 8.000 steigt. Dies ist hauptsächlich auf die als steigend angenommene Erwerbsbeteiligung zurückzuführen. Bis 2025 wird die Zahl der tatsächlich zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte diesen Prognosen zufolge jedoch um über 71.000 unter der von 2006 liegen. Allerdings ist dieser

Rückgang weniger gravierend als der entsprechende Bevölkerungsrückgang um über 130.000. Die demografische Entwicklung wird bei den Erwerbspersonen zunächst weniger zu spüren sein als in der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dies liegt vor allem an der steigenden Frauenerwerbsquote und der steigenden Erwerbsbeteiligung der Älteren, zwei Entwicklungen, die zu einer Anhebung der Gesamterwerbsquote in Schleswig-Holstein von 75,5 % im Jahr 2006 auf 77,0 % im Jahr 2025 führen werden.⁷

Abbildung 16: Prognose des Erwerbspersonenangebots für Schleswig-Holstein, verschiedene Szenarien



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

In Abbildung 16 ist der Prognose des Erwerbspersonenangebots mithilfe der für jedes Jahr prognostizierten Erwerbsquoten (gelbe Linie in Abbildung 16) eine Prognose mit Erwerbsquoten gegenüber gestellt, die auf dem Niveau von 2006 konstant gehalten wurden (blaue Linie in Abbildung 16). Auf diese Weise lässt sich der reine Effekt der demografischen Entwicklung auf das Arbeitsangebot veranschaulichen. Man sieht, dass sich die beiden Prognosen recht deutlich unterscheiden – ohne eine Steigerung der Erwerbsquoten würde das Arbeitsangebot in Schleswig-Holstein in den kommenden Jahren deutlich geringer ausfallen. Unter der Annahme konstanter Erwerbsbeteiligung stünden dem schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt mit rund 1,3 Millionen im Jahr 2025 über 132.000 Erwerbspersonen weniger zur Verfügung als im Jahr 2006. Bei steigenden Erwerbsquoten ergibt sich ein Erwerbspersonenangebot, das mit knapp über 1,3 Millionen Personen um ca. 61.000 Personen größer ausfällt als das Erwerbspersonenangebot bei konstanten Erwerbsquoten. Allerdings liegt

⁷ Die Werte resultieren aus eigenen Berechnungen auf Basis der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung durch das Statistische Bundesamt und der vom BBSR prognostizierten altersspezifischen Erwerbsquoten kommender Jahre. Die von uns für Schleswig-Holstein ausgewiesene Gesamterwerbsquote weicht von einer vom BBSR prognostizierten Gesamterwerbsquote ab (2006: 76,3 %, 2025: 78,4 %), da das BBSR seinen Berechnungen eine eigene Bevölkerungsprognose zugrunde legt.

auch hier das Angebot an Erwerbspersonen um rund 71.000 unter dem Ausgangsniveau. Folglich werden im Jahr 2025 weniger Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen als gegenwärtig.

Die Erwerbsbeteiligung kann durch Politikentscheidungen wesentlich beeinflusst werden. Hierzu zählen besonders die Anhebung des Renteneintrittsalters, aber auch Maßnahmen, die das Berufseintrittsalter senken oder die Erwerbsquote von Frauen 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 im Jahr 2008 bereits bei 80,8 % und damit um 3,8 Prozentpunkte über der Schleswig-Holsteins. Als Referenzwert stellt die grüne Linie in Abbildung 16 eine hypothetische Entwicklung des Erwerbspersonenangebots in Schleswig-Holstein dar, die sich ergeben würde, wenn eine Erwerbsbeteiligung in Höhe derjenigen Dänemarks realisiert werden würde. Diese Entwicklung basiert auf den zeitlich konstanten alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten, die im heutigen Dänemark gelten und von Statistics Denmark ermittelt worden sind. Es zeigt sich, dass sich die Höhe der Erschließung des Erwerbspersonenangebots in Schleswig-Holstein erst zum Ende des Betrachtungszeitraums an das heutige dänische Niveau annähern wird - aber auch 2025 würde die schleswig-holsteinische Gesamterwerbsquote mit 77,0 % noch hinter der heutigen dänischen zurückbleiben. Durch Politikmaßnahmen, die beispielsweise gezielt auf eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote durch bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten zielen oder die eine Anhebung des Renteneintrittsalter bewirken (Börsch-Supan/Wilke 2009), könnte das Erwerbspersonenangebot in Schleswig-Holstein in den kommenden Jahren auch noch über die heutige Prognose hinaus erschlossen werden, was in den Folgejahren den Rückgang des Erwerbspersonenangebots abfedern würde.⁸

4 Fazit

Der demografische Wandel wird deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein haben. Mit abnehmender Bevölkerungszahl sinkt auch die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Kurzfristig nimmt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch zu, aber spätestens ab 2020 wird das Arbeitskräfteangebot schrumpfen. Bis 2050 stehen im ungünstigsten Fall bis zu 30 % weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. Durch das Ausscheiden stark besetzter Altersgruppen wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mittelfristig sogar stärker schrumpfen als die Wohnbevölkerung. Die in den nächsten zehn Jahren ausscheidenden 55- bis 64-Jährigen können rein rechnerisch nicht durch die dann 15- bis 25-Jährigen ersetzt werden, es klafft eine Lücke von rund 63.000 Personen. Schon heute ist die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen größer als die der 15- bis 19-Jährigen. Im Jahr 2028 kommen auf einen „Schulabgänger“ zwei 60- bis 64-Jährige. Den demografischen Wandel ein-

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

seitig als entlastend, im Sinne einer weiteren Reduzierung der Arbeitslosigkeit, anzusehen greift zu kurz. Allenfalls kurzfristig kann das Ungleichgewicht zwischen Jung und Alt positive Effekte haben. Mittel- und langfristig ist von Mismatch- und Strukturproblemen am Arbeitsmarkt auszugehen. Die zweite große Veränderung des demografischen Wandels ist die Alterung der Erwerbspersonen. Die Beschäftigten in Schleswig-Holstein haben einen höheren Altersdurchschnitt als in Westdeutschland. Die geburtenstarken Jahrgänge stellen den größten Teil der derzeit Erwerbstätigen. Insbesondere in den stark nachgefragten Berufsgruppen der Ingenieure, Naturwissenschaftler und Techniker ist der Anteil der über 50-Jährigen überdurchschnittlich hoch. Dem Arbeitsmarkt droht demografiebedingt ein Defizit in der Humankapitalausstattung, das durch den prognostizierten Zusatzbedarf an qualifizierten Fachkräften und Akademikern noch verschärft wird.

Die Erschließung von zusätzlichen Personalressourcen kann dabei helfen die negativen Folgen des demografischen Wandels am Arbeitsmarkt abzufedern. Insbesondere bei den Frauen und älteren Arbeitnehmern sind noch Beschäftigungsreserven vorhanden. Im Jahr 2005 lag die Erwerbsquote der Frauen in Schleswig-Holstein bei 68,1 %. Um die Erwerbsquote, wie in der Prognose angenommen, zu erhöhen sind aber vielfältige Maßnahmen erforderlich. Hierzu gehören insbesondere die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unter anderem durch mehr und flexiblere Teilzeitarbeitsplätze sowie verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auch das Steuersystem und die Ausgestaltung der staatlichen Transferleistungen spielen eine wichtige Rolle um positive Beschäftigungsakzente gerade für Frauen zu setzen. Die Älteren stellen die zweite wichtige heimische Beschäftigungsressource. Um aber die Beschäftigungsfähigkeit der Älteren zu erhalten sind vielfältige Maßnahmen erforderlich, auch von den Unternehmen. Empirische Untersuchungen zeigen beispielsweise, dass die Beteiligung von Älteren an Weiterbildungsmaßnahmen unterdurchschnittlich ist (Bellmann/Leber/Stegmaier 2007). Aber auch die Strukturen der Arbeitswelt müssen noch angepasst werden, wobei die Einführung von altersgerechten Arbeitszeitmodellen, die altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und der Ausbau der Gesundheitsfürsorge zu den wichtigsten Handlungsfeldern gehören. Wie der Vergleich mit den Erwerbsquoten in Dänemark zeigt, ist es möglich über eine reine Trendfortschreibung hinaus noch zusätzliche Beschäftigungsressourcen zu gewinnen. Auch die Zuwanderung von Fachkräften – national wie international – kann zur Bewältigung des demografischen Wandels beitragen. Allerdings deutet sich an, dass auch andere Regionen und Länder verstärkt um Fachkräfte werben werden, was eine Lösung des Fachkräftebedarfs durch qualifizierte Zuwanderung einschränkt.

Jenseits des quantitativen Ausgleichs gilt es, das vorhandene Humankapital bestmöglich zu qualifizieren. Der Rückgang an Erwerbspersonen kann in gewissem Umfang durch eine höhere Bildung und Qualifikation der vorhandenen Bevölkerung aufgefangen werden. Aus diesem Grund ist eine neue „Bildungsexpansion“ erforderlich. Diese betrifft grundsätzlich alle Altersgruppen, müsste aber besonders die Beschäftigten ohne Berufsabschluss und die jüngere Generation in den Fokus nehmen. Beschäftigte ohne Berufsausbildung werden in Zukunft nur noch geringe Beschäftigungschancen haben, so dass sich ohne zusätzliche Bildungsanstrengungen das gleichzeitige Auftreten von verfestigter Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel ergeben kann. Bei den nachrückenden Jahrgängen gilt es die erworbene Qualifikation zu steigern. Um dem möglichen Engpass an hoch Qualifizierten entgegenzuwirken

ist es wichtig, die Studierneigung der nachwachsenden Generationen und die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen. Auf der anderen Seite sind Bildungsverlierer, d. h. Schulabgänger ohne Schulabschluss oder Berufsausbildung, nicht nur ein sozialpolitisches Problem, sondern auch angesichts des demografischen Wandels eine bedeutende ökonomische Hypothek.

Selbst bei Berücksichtigung aller aufgezeigten Handlungsfelder wird die Zahl der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen demografisch bedingt spätestens im Jahr 2050 unter dem heutigen Niveau liegen. Dem steht die historische Entwicklung entgegen, dass seit 1950 die Zahl der Erwerbstätigen (West und Ost) trotz Produktivitätsfortschritten und technologischem/sectoralem Wandel angestiegen ist (mit Ausnahme kurzer Zeiträume). Daher ist es fraglich, ob in Zukunft neben dem Arbeitskräfteangebot auch die Nachfrage nach Arbeitskräften signifikant zurückgehen wird. Der demografische Wandel wird die Arbeitslandschaft Schleswig-Holsteins nachhaltig verändern. Es gilt durch konzertierte Aktionen den negativen Folgen dieser Entwicklung entgegenzuwirken.

5 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, Band 44, Bielefeld.

Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Schreyer, Franziska (2007): Fachkräftebedarf - Engpässe, aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel. IAB-Kurzbericht 16/2007, 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 Nr. 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; Meier, Henning; Stöckmann, Andrea (2010): Demografischer Wandel - Auswirkungen auf den Hamburger Arbeitsmarkt. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB-Regional Nord 01/2010, Nürnberg.

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

Fuchs, Johann (2006): Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik. IAB-Kurzbericht 16/2006, Nürnberg.

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

Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2006): Rente mit 67. Gegen den demographischen Trend. In: IAB-Forum, Nr. 02/2006, Nürnberg, S. 42-47.

Kotte, Volker; Meier, Henning; Stöckmann, Andrea (2010): Demografischer Wandel - Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB-Regional Nord 03/2010, Nürnberg.

Kotte, Volker; Stöckmann, Andrea (2008): Ausbildungsmobilität in Schleswig-Holstein. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB-Regional Nord 03/2008, Nürnberg.

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

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, Annetrin; Stiller, Silvia (2005): Demographischer Wandel und Arbeitsmärkte in Norddeutschland. In: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Band 85, S. 326-332.

Statistikamt Nord – Statistische Berichte, Mikro j/07 vom 13.11.2008.

6 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.

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).

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 die 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 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) nach Berufsbereichen und Qualifikationsniveau in Schleswig-Holstein

Berufsbereich/Berufsgruppe	Qualifikationsniveau der 50- bis unter 65-Jährigen				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Fertigungsberufe	43.425	6.499	28.526	173	8.227
Technische Berufe	11.907	266	7.386	3.391	864
<i>Ingenieure</i>	3.642	58	856	2.509	219
<i>Chemiker, Physiker, ...</i>	287	*	*	241	*
<i>Techniker</i>	6.287	160	5.037	580	510
<i>Technische Sonderfachkräfte</i>	1.691	*	1.460	61	124
Dienstleistungsberufe	134.788	11.373	86.392	8.748	28.275
Sonstige Berufe	3.695	644	1.692	135	1.224
Berufe insgesamt	193.815	18.782	123.996	12.447	38.590

Anmerkung: * Werte unter 50 wurden nicht ausgewiesen.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) an den 15- bis unter 65-Jährigen nach Berufsbereichen (und Qualifikationsniveau in Schleswig-Holstein)

Berufsbereich/Berufsgruppe	Qualifikationsniveau der 50- bis unter 65-Jährigen				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Fertigungsberufe	22,1	17,9	25,1	16,9	18,2
Technische Berufe	29,2	16,8	34,6	26,2	17,4
<i>Ingenieure</i>	26,8	18,0	32,5	26,9	16,9
<i>Chemiker, Physiker, ...</i>	27,9	14,3	24,6	29,4	18,6
<i>Techniker</i>	32,9	23,1	38,1	24,2	18,5
<i>Technische Sonderfachkräfte</i>	23,8	8,3	27,4	16,4	14,7
Dienstleistungsberufe	24,7	19,4	27,0	23,7	21,7
Sonstige Berufe	14,5	9,2	18,0	16,1	14,7
Berufe insgesamt	24,0	18,2	26,7	24,1	20,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (50 bis unter 65 Jahre) nach Wirtschaftszweigen⁹ (WZ 08) und Qualifikationsniveau in Schleswig-Holstein

WZ 08	Qualifikationsniveau				
	Insgesamt	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung	FH-/HS-Abschluss	Keine Zuordnung möglich
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.759	269	845	41	604
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	259	30	144	*	77
Verarbeitendes Gewerbe	34.572	4.493	22.734	2.547	4.798
Energieversorgung	2.564	149	2.099	245	71
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1.670	282	1.037	82	269
Baugewerbe	10.282	652	6.947	227	2.456
Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	31.086	2.737	21.212	698	6.439
Verkehr und Lagerei	12.035	1.119	6.182	311	4.423
Gastgewerbe	5.094	584	1.886	56	2.568
Information und Kommunikation	3.497	162	2.087	503	745
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6.224	236	5.317	261	410
Grundstücks- und Wohnungswesen	2.181	99	1.275	127	680
Erbringung von freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	7.000	311	4.449	975	1.265
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	10.134	1.183	3.836	122	4.993
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	22.134	2.829	16.274	1.945	1.086
Erziehung und Unterricht	6.321	334	3.550	1.448	989
Gesundheits- und Sozialwesen	28.037	2.601	18.902	2.121	4.413
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2.072	154	938	171	809
Sonstige Dienstleistungen	6.813	558	4.232	557	1.466
Keine Zuordnung möglich	81	*	50	*	29
Wirtschaftszweige Gesamt	193.815	18.782	123.996	12.447	38.590

Anmerkung: * Werte unter 15 wurden nicht ausgewiesen.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA; eigene Berechnungen.

⁹ Für die Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“ 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. 04/2010

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_0410.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