

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3/2010

## Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt

Michaela Fuchs  
Uwe Sujata  
Antje Weyh

ISSN 1861-1435

IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen  
in der Regionaldirektion

Sachsen-Anhalt-  
Thüringen



# Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt/Thüringen)

Uwe Sujata (IAB Sachsen)

Antje Weyh (IAB Sachsen)

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	9
1 Einleitung	11
2 Demografischer Wandel in Sachsen-Anhalt von 1991 bis 2025	15
2.1 Bevölkerungsentwicklung im Bundesland	15
2.2 Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen	19
3 Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage	21
4 Implikationen des demografischen Wandels für das Angebot an Arbeitskräften	23
4.1 Aktuelles Arbeitskräfteangebot	23
4.1.1 Erwerbstätige	24
4.1.2 Erwerbslose	26
4.2 Indikatoren für die nähere Zukunft	28
4.3 Indikatoren für die fernere Zukunft	32
5 Implikationen des demografischen Wandels für die Nachfrage nach Arbeitskräften	37
5.1 Aktuelle Arbeitskräftenachfrage	38
5.2 Indikatoren für die nähere Zukunft	41
5.3 Indikatoren für die fernere Zukunft	42
6 Herausforderungen für die Unternehmen	46
6.1 Bestehendes Potenzial ausschöpfen	47
6.2 Neue Arbeitskräfte gewinnen	50
7 Fazit	51
Literatur	53

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)	12
Abbildung 2:	Spannweite der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)	12
Abbildung 3:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025	14
Abbildung 4:	Bevölkerungsentwicklung und Saldo der Komponenten in Sachsen-Anhalt, 1991 bis 2009	16
Abbildung 5:	Aufbau der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt nach Alter und Geschlecht, 2010 und 2025	17
Abbildung 6:	Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025 (Angaben in Prozent)	18
Abbildung 7:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen in Sachsen-Anhalt, 2010 bis 2025	20
Abbildung 8:	Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	22
Abbildung 9:	Bevölkerung nach Alter und Erwerbsbeteiligung in Sachsen-Anhalt, 2009	24
Abbildung 10:	Erwerbstätige nach Altersgruppen und beruflichem Abschluss in Sachsen-Anhalt, 2009 (Angaben in Prozent)	25
Abbildung 11:	Arbeitslose nach Altersgruppen und Qualifikation in Sachsen-Anhalt, 2009 (Angaben in Prozent)	27
Abbildung 12:	Studienanfänger an den Hochschulen Sachsen-Anhalts nach Fächergruppen, 2009 (Angaben in Prozent)	32
Abbildung 13:	Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen nach Abschlussarten in Sachsen-Anhalt bis 2020	33
Abbildung 14:	Prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Sachsen-Anhalt, 2010 bis 2025 (Index 2010 = 100)	36
Abbildung 15:	Prognostizierter sektoraler Strukturwandel in Deutschland bis 2025 (Anteile der Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweigen in Prozent)	44
Abbildung 16:	Prognostizierter Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen in Deutschland bis 2020 (Angaben in Prozent)	45
Abbildung 17:	Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt	46

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über die Indikatoren für das aktuelle und künftige Arbeitsangebot	23
Tabelle 2:	Durchschnittliches Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufen in Sachsen-Anhalt, 1999 und 2009	28
Tabelle 3:	Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt, 2004/2005 bis 2008/2009	29
Tabelle 4:	Top 20 der Berufe/Fachrichtungen im 1. Ausbildungsjahr an Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens zur Erlangung eines Berufsabschlusses, 2007/2008 bis 2009/2010	30

Tabelle 5:	Vergleich der Altersstruktur der Erwerbspersonen und der Bevölkerung von 15 bis unter 70 Jahren in Sachsen-Anhalt, 2010 und 2025 (Angaben in Prozent)	36
Tabelle 6:	Übersicht über die Indikatoren für die aktuelle und künftige Arbeitsnachfrage	38
Tabelle 7:	TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2000 und 2009	39
Tabelle 8:	TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2007/2008 bis 2009/2010	40
Tabelle 9:	Beschäftigte, Beschäftigungstrend 1999 bis 2009 und Anteil der über 54-Jährigen in Sachsen-Anhalt	42
Tabelle 10:	Erwerbstätige nach Branchen in Sachsen-Anhalt, 1999 und 2009	43
Tabelle 11:	Weiterbildungsquote Älterer nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, 1. Halbjahr 2008 (Angaben in Prozent)	49

### **Anhangsverzeichnis**

Tabelle A 1:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern nach Altersgruppen, 2010 bis 2025	57
Tabelle A 2:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt nach Kreisen und Altersgruppen, 2010 bis 2025	58



## Zusammenfassung

- Der demografische Wandel stellt eine der größten Herausforderungen in Europa zu Beginn dieses Jahrhunderts dar. Sachsen-Anhalt ist in besonders starkem Ausmaß davon betroffen, denn in 20 Jahren wird die Bevölkerung gleich nach dem Regierungsbezirk Chemnitz voraussichtlich das zweithöchste Medianalter unter den europäischen Regionen aufweisen.
- Im innerdeutschen Vergleich wird Sachsen-Anhalt in den kommenden 15 Jahren den höchsten Bevölkerungsverlust unter allen Bundesländern zu erleiden haben. Zwischen dem 31.12.1990 und dem 31.12.2009 verlor das Land über eine halbe Million Einwohner, was einem Rückgang von 19,7 % entspricht. Bis 2025 wird gemäß den Vorausberechnungen des Statistischen Landesamts Sachsen-Anhalt eine weitere Reduzierung um fast 400 Tsd. Personen oder um 16,7 % erwartet.
- Damit einher geht die weitere Alterung der Bevölkerung. Aufgrund des zunehmenden Anteils der Älteren wird sich das Medianalter in Sachsen-Anhalt von 48 Jahren 2010 auf 54 Jahre 2025 erhöhen.
- Die einzelnen Regionen in Sachsen-Anhalt werden in unterschiedlichem Maße vom demografischen Wandel betroffen sein. Während die Bevölkerung in Magdeburg (-2,1 %) und Halle (-9,2 %) von 2010 bis 2025 vergleichsweise gering sinkt, sind die ländlichen Regionen mit einem äußerst starken Rückgang von bis zu 25,1 % (im Landkreis Mansfeld-Südharz) konfrontiert.
- Der demografische Wandel wird das künftige Angebot an Arbeitskräften gravierend beeinflussen. Ausgehend von 2010 dürfte in Sachsen-Anhalt die Zahl der Erwerbspersonen bis 2025 um 336 Tsd. Personen oder um 27,9 % sinken. Der stärkste Rückgang betrifft die Gruppe der jüngeren Erwerbspersonen bis 30 Jahre.
- Schon in der Vergangenheit machte sich der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. So stieg zwischen 1999 und 2009 das durchschnittliche Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 38,7 Jahren auf 41,7 Jahre, und der Anteil der über 54-Jährigen erhöhte sich von 10,3 % auf 16,2 %. Diese Entwicklungen werden sich in Zukunft fortsetzen.
- Der Ersatzbedarf für die aus dem Berufsleben ausscheidenden Älteren dürfte schon allein rein quantitativ bald nicht mehr gedeckt werden können. Noch einschneidender dürften die Auswirkungen auf den qualifikatorischen Ersatzbedarf ausfallen. Aufgrund des relativ hohen Anteils an Schulabbrechern und des im Vergleich zu anderen Bundesländern recht geringen Anteils an Schulabgängern mit Hochschulreife steht zu befürchten, dass die Ausstattung des Landes mit Humankapital nicht ausreicht, um für die Zukunft gewappnet zu sein.
- Die Nachfrage nach Arbeitskräften dürfte sich erst später verringern als das Angebot. Zudem wird sich aufgrund des Strukturwandels hin zu humankapitalintensiven Branchen und Produkten der Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten zu Lasten einfa-

cher Tätigkeiten ausdehnen. Diesen Strukturwandel qualifikatorisch zu unterstützen wird Sachsen-Anhalt vor große Herausforderungen stellen.

- Schon seit einigen Jahren wird die Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter für die Unternehmen immer schwieriger. Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich der Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen seit 2005 erhöht hat. Besonders angespannt ist die Situation bei Hochschul- und Fachhochschulabsolventen.
- Für die Unternehmen in Sachsen-Anhalt bestehen die Herausforderungen des demografischen Wandels vor allem darin, auch in Zukunft ihren Bedarf an ausreichend qualifizierten Mitarbeitern decken zu können. Zudem müssen sie mit einer deutlich älter werdenden Belegschaft rechnen. Die Unternehmen können diesen Herausforderungen entweder durch das bessere Ausschöpfen des bestehenden Potenzials oder aber durch die Gewinnung neuer Arbeitskräfte begegnen.
- Quantitative Maßnahmen zum Ausschöpfen des bestehenden Potenzials an Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt zielen auf die Erhöhung des Arbeitsvolumens und umfassen z. B. die bessere Nutzung der regulären Lebensarbeitszeit, das vermehrte Angebot an Vollzeitstellen für Frauen oder das Zurückgreifen auf Arbeitslose und die Stille Reserve.
- Qualitative Maßnahmen zur Ausschöpfung des bestehenden Potenzials beziehen sich in erster Linie auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten insbesondere auch für ältere Mitarbeiter. Die Bildung von altersgemischten Arbeitsgruppen ist hier ebenfalls zu nennen. In beiden Bereichen besteht für die sachsen-anhaltinischen Unternehmen noch viel Handlungsspielraum.
- Für die Gewinnung neuer Arbeitskräfte steht die Attraktivität als Arbeitgeber im Vordergrund. Nichtmaterielle Aspekte wie z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder persönliche Entwicklungsperspektiven sollten dabei gegenüber der reinen Lohnhöhe viel stärker hervorgehoben werden. Auch die eigene Ausbildung des Nachwuchses stellt eine grundlegende Maßnahme dar. Demgegenüber sind das Zurückholen von Abwanderern oder die Anwerbung von ausländischen Fachkräften als weniger erfolgversprechend einzustufen.
- Wenn die angesprochenen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt nicht angegangen werden, ist das Eintreten eines Negativszenarios zu befürchten. Einem künftigen Fachkräftemangel könnten dann gleichzeitig gering- oder unqualifizierte Arbeitslose gegenüberstehen. Damit einhergehend dürften sich die regionalen Disparitäten innerhalb Sachsen-Anhalts weiter verschärfen.

**Keywords: Demografischer Wandel, Sachsen-Anhalt, Arbeitskräfteangebot, Arbeitskräftenachfrage, Strukturwandel**

Wir bedanken uns bei Stefan Böhme, Oliver Ludewig und Norbert Schanne für ihre hilfreichen Anmerkungen und Kommentare.

## 1 Einleitung

„Sachsen-Anhalt wird Europas Altenheim“. So betitelte die Mitteldeutsche Zeitung die künftige Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den anderen Regionen in der Europäischen Union sowie in Norwegen und der Schweiz (MZ 2010). Voraussichtlich wird Sachsen-Anhalt laut einer Projektion von Eurostat im Jahr 2030 mit einem Medianalter von 57 Jahren gleich nach dem Regierungsbezirk Chemnitz das zweithöchste Medianalter der Bevölkerung unter den europäischen NUTS2-Regionen, die den Regierungsbezirken in Deutschland entsprechen, aufweisen (vgl. Eurostat 2010). Damit steigt das Medianalter in Sachsen-Anhalt innerhalb von 22 Jahren um 10 Jahre. Lückenlos folgen die restlichen ostdeutschen Regionen in der europäischen Rangfolge des höchsten Medianalters. Demnach wird in 20 Jahren mit Ausnahme Berlins in ganz Ostdeutschland die Hälfte der Bevölkerung älter als 53 Jahre alt sein, wohingegen das Medianalter in den EU-27 bei 45 Jahren liegen wird.

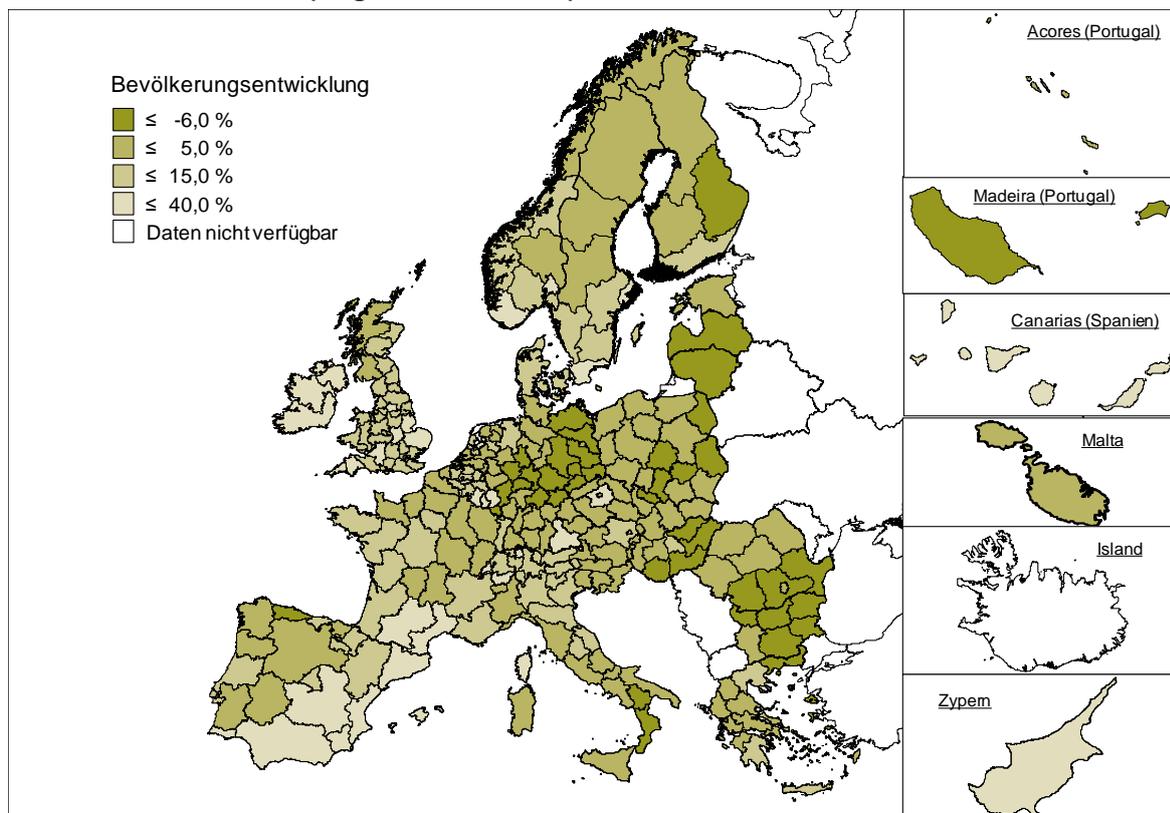
Die anhand des Medianalters beschriebene Alterung der Bevölkerung steht in enger Verbindung mit der künftigen zahlenmäßigen Entwicklung der Bevölkerung. Abbildung 1 weist die Veränderungsrate der Bevölkerung in den Regionen Europas für die kommenden 20 Jahre aus. Der gravierende Bevölkerungsverlust der ostdeutschen Bundesländer fällt hierbei deutlich ins Auge. Es zeigt sich aber auch, dass Deutschland insgesamt mit einem Rückgang von 2,4 % grundsätzlich eine schlechtere Entwicklung bevorsteht als anderen Ländern mit einem Bevölkerungswachstum wie beispielsweise Irland (27,5 %), Spanien (12,8 %), Schweden (10,4 %) oder Tschechien (0,3 %).

Innerhalb der einzelnen Länder schwankt die Spannweite in der Veränderung der Einwohnerzahlen sehr stark (vgl. Abbildung 2). Das höchste Wachstum wird der irischen Region Border, Midland and Western zugeschrieben (33,5 %), der größte Rückgang hingegen der bulgarischen Region Severozapaden (-42,1 %). Unter allen betrachteten Ländern fällt die Spannweite in der regionalen Bevölkerungsveränderung in Deutschland am größten aus. Sie schwankt zwischen -21,6 % im Regierungsbezirk Chemnitz und 24,8 % in Hamburg. Wie auch bei der Alterung der Bevölkerung gehören die ostdeutschen Regionen und insbesondere Sachsen-Anhalt (-21,2 %) zu den Regionen mit dem höchsten Bevölkerungsschwund in Europa. Der demografische Wandel<sup>1</sup> entwickelt sich damit in den betroffenen Regionen im Allgemeinen und in Ostdeutschland im Besonderen zu einer der größten Herausforderungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 10).

---

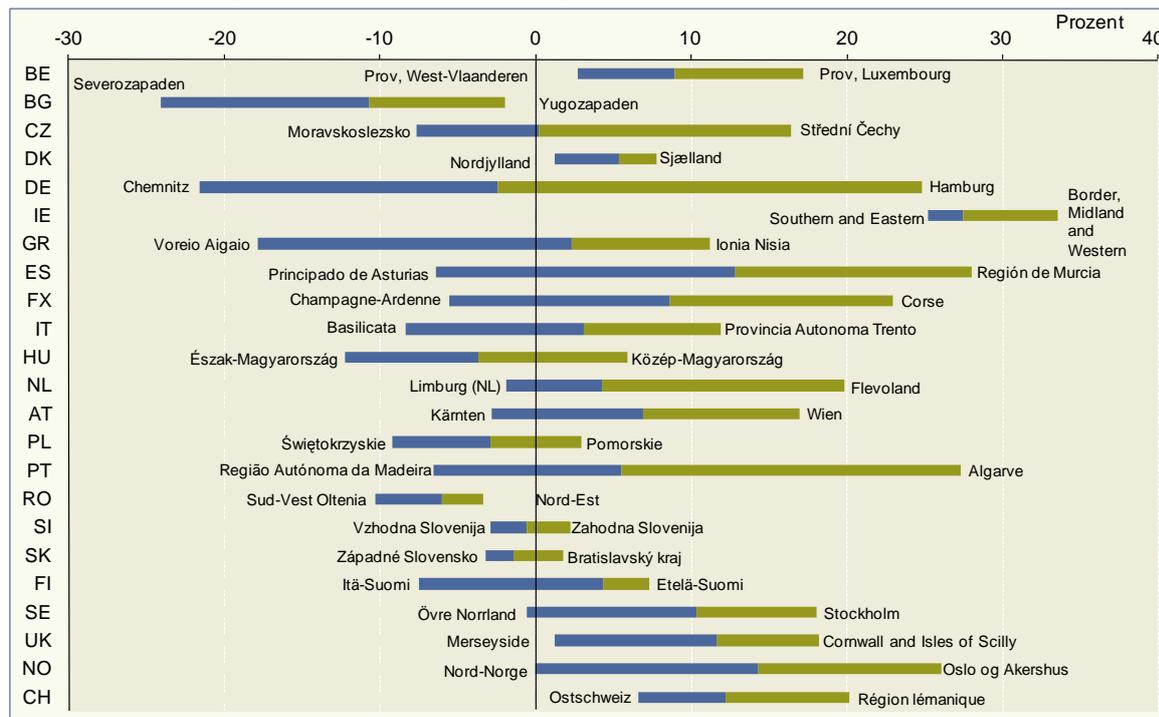
<sup>1</sup> Die demographische Entwicklung wird von den Faktoren Geburtenrate, Lebenserwartung und Wanderung bestimmt (Bertelsmann Stiftung 2006, S. 4).

**Abbildung 1: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Eurostat (2010); eigene Darstellung.

**Abbildung 2: Spannweite der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)**



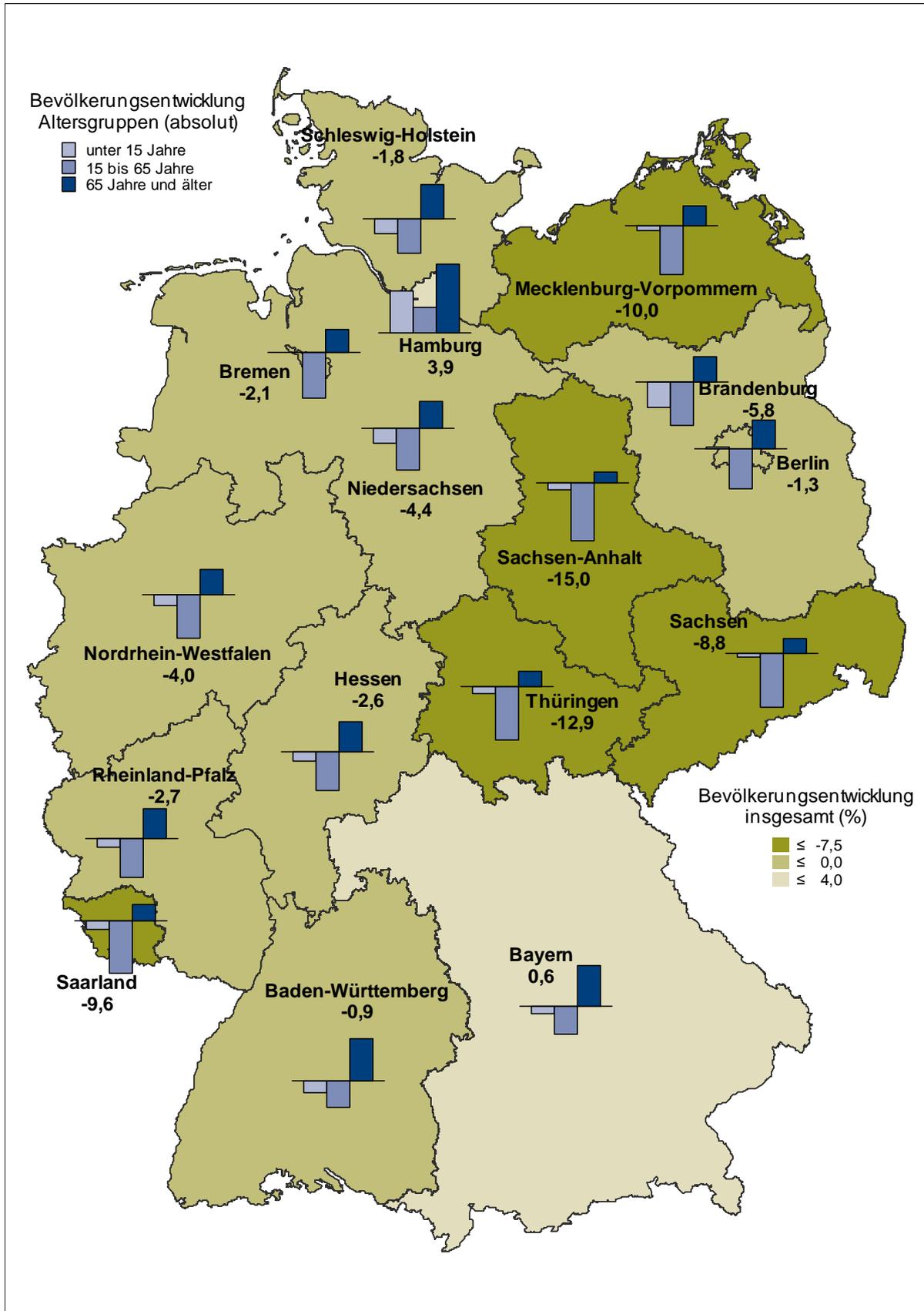
Quelle: Eurostat (2010); eigene Darstellung.

Für die künftige Entwicklung der Bevölkerung in den 16 deutschen Bundesländern bietet die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes fundierte Prognosen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010a). Im Zeitraum von 2010 bis 2025 wird hier nach die Zahl der Einwohner um 2,783 Mill. oder um 3,4 % sinken (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Sachsen-Anhalt muss mit einem Verlust von insgesamt 362 Tsd. Einwohnern rechnen. Dieser Rückgang von 15,0 % entspricht dem höchsten Verlust aller Bundesländer (vgl. Abbildung 3). Die im europäischen Vergleich extreme Alterung der Bevölkerung kann im Bundesländervergleich anhand der Bevölkerungsveränderung nach Altersgruppen festgemacht werden. Sie ist in Abbildung 3 anhand der drei Säulen für die unter 15-Jährigen, die 15- bis unter 65-Jährigen und die über 65-Jährigen für jedes Bundesland indikativ dargestellt. Die für den Arbeitsmarkt relevante Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, welche hier die 15- bis unter 65-Jährigen umfasst, wird in Sachsen-Anhalt um 372 Tsd. oder um fast ein Viertel (-24,7 %) zurückgehen, die Zahl der Jüngeren wird etwas geringfügiger sinken (-17,9 %). Die Zahl der Älteren hingegen steigt um 98 Tsd. oder um 12,3 % an. Die starken Rückgänge sowohl der jungen als auch der mittleren Generation sind gleichermaßen in den anderen ostdeutschen Flächenländern zu beobachten.

Der demografische Wandel, der im Rückgang und der gleichzeitigen Alterung der Bevölkerung zum Ausdruck kommt, wird die Bundesländer demnach in unterschiedlicher Intensität treffen und damit auch regional unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedensten Lebensbereiche haben. Die vorliegende Arbeit stellt die Herausforderungen, die sich für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt ergeben, in den Mittelpunkt. Hierbei ergeben sich mehrere Fragen: Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel, der in Sachsen-Anhalt in einem besonders gravierenden Ausmaß auftritt, auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter? Wie verändert sich das Erwerbspersonenpotenzial und damit das Angebot an Arbeitskräften? Entlastet der demografische Wandel den angespannten Arbeitsmarkt? Welche Aussagen können für die künftige Nachfrage nach Arbeitskräften getroffen werden? Welche Maßnahmen können die Unternehmen ergreifen, um ihren zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften zu decken? Werden sich regionale Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt durch den demografischen Wandel noch verstärken?

Um mögliche Antworten auf diese Fragen zu formulieren, besteht die vorliegende Arbeit aus fünf Teilen. Kapitel 2 zeigt die Entwicklung der Bevölkerung ausgehend von 2010 bis 2025 für Sachsen-Anhalt insgesamt und nach einzelnen Kreisen auf. Im nachfolgenden Kapitel wird, um die weitere Diskussion der Implikationen des demografischen Wandels einordnen zu können, der Zusammenhang zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage verdeutlicht. Kapitel 4 befasst sich mit den Implikationen, die der demografische Wandel für das künftige Angebot an Arbeitskräften mit sich bringt. Hierbei stehen z. B. die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter oder die Entwicklung der Schulabgängerzahlen im Vordergrund. Aussagen zur künftigen Nachfrage nach Arbeitskräften, die wesentlich durch den Strukturwandel geprägt ist, sind Gegenstand von Kapitel 5. Im Aufzeigen der Passungsprobleme, die sich aus dem Zusammenführen von Angebot und Nachfrage ergeben, formuliert Kapitel 6 die Herausforderungen für die Unternehmen und diskutiert einige mögliche Lösungsansätze. Im letzten Kapitel 7 werden die Herausforderungen für den sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt noch einmal zusammengefasst.

**Abbildung 3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2010a); eigene Darstellung.

## 2 Demografischer Wandel in Sachsen-Anhalt von 1991 bis 2025

Nachdem Kapitel 1 den demografischen Wandel in Sachsen-Anhalt in einen übergeordneten europäischen und gesamtdeutschen Kontext gestellt hat, erfolgt in diesem Kapitel eine detaillierte Analyse der Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt insgesamt als auch in den einzelnen Kreisen.

Die Aussagen zur künftigen demografischen Entwicklung basieren auf der 5. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamts Sachsen-Anhalts. Ausgangsbasis für die Berechnungen ist die nach Altersjahren und Geschlecht fortgeschriebene Bevölkerungszahl zum 31.12.2008. Diese Basisbevölkerung wurde dann mittels altersspezifischer Geburten- und Sterbeziffern unter Berücksichtigung voraussichtlicher Zu- und Fortzüge jahrgangswise bis 2025 fortgeschrieben, d. h. das Folgejahr basiert auf dem vorhergehenden Jahr. Konkret wurde bei den Geburten ein allmählicher Anstieg auf 1,49 Kinder je Frau unterstellt. Für die Bevölkerungswanderung wird angenommen, dass sich die Bevölkerungsverluste von Jahr zu Jahr reduzieren und 2025 die Zu- und Fortzüge in etwa die Waage halten (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2010a, S. 6 und Fucke 2010b).

### 2.1 Bevölkerungsentwicklung im Bundesland

Sachsen-Anhalt hatte zum Stichtag 31.12.2009 2,382 Mill. Einwohner. Seit dem direkten Nachwendezeitpunkt 31.12.1990 verlor das Land insgesamt 583 Tsd. Einwohner, was einem Rückgang von 19,7 % entspricht. Wie Abbildung 4 zeigt, sind hierfür sowohl das Geburtendefizit als auch der negative Wanderungssaldo über die Landesgrenzen hinweg verantwortlich.<sup>2</sup>

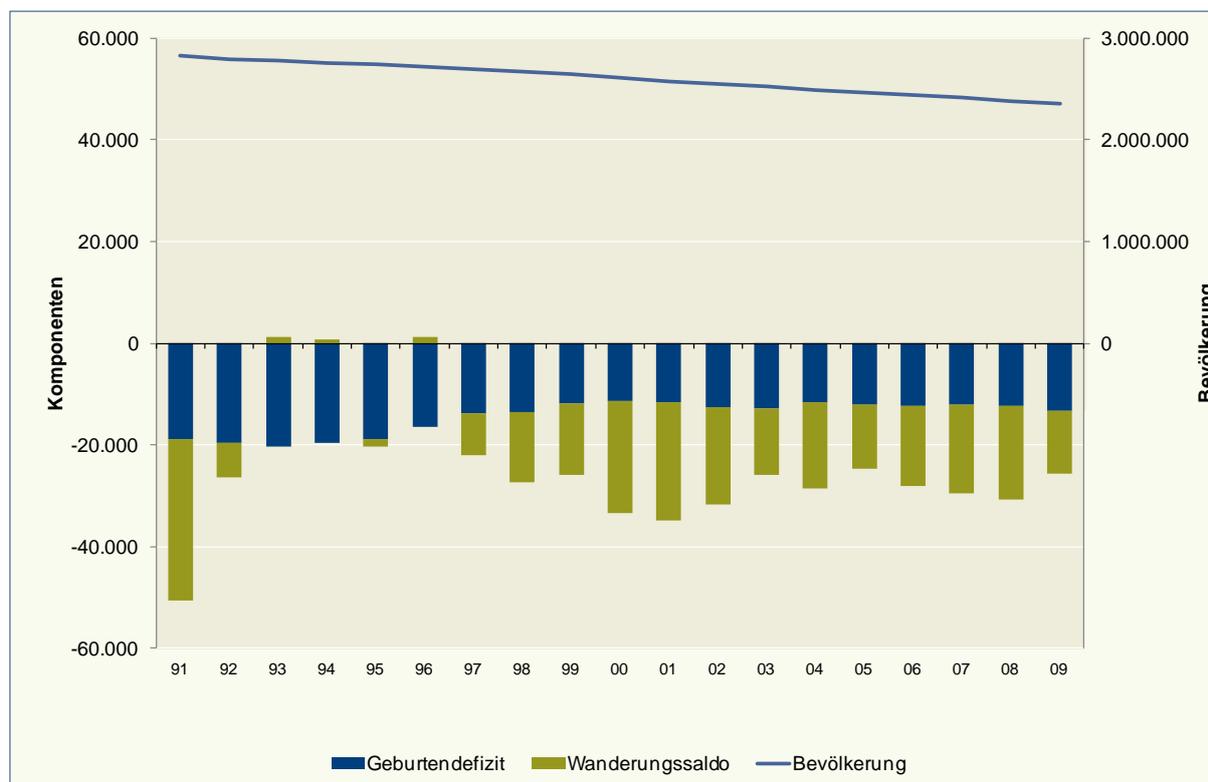
Der ausgeprägte negative Saldo von Geburten und Sterbefällen ist primär auf den drastischen Einbruch der Geburtenzahlen in der Nachwendezeit zurückzuführen. Wurden bis 1988 im heutigen Sachsen-Anhalt noch jährlich ca. 40 Tsd. Kinder geboren, sank die Lebendgeborenenzahl nach der Wende auf 14 Tsd. Seitdem erholt sie sich wieder leicht. Die zusammengefasste Geburtenziffer lag 2008 bei 1,38 Kindern je Frau und damit sogar erstmalig höher als in den alten Bundesländern.

1989 bis 1992 fanden extreme Wanderungsbewegungen statt, was z. B. 1990 für das Land zu einem negativen Wanderungssaldo von 84 Tsd. Personen führte (vgl. Fucke 2010a). Von 1993 bis 1996 waren die Zu- und Fortzüge fast ausgeglichen, und ab 1997 überwogen dann wieder die Fortzüge (vgl. Abbildung 4). Hierin dürften sich unter anderem die unsicheren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt manifestieren, die insbesondere die Abwanderung zu Bildungs- und Berufszwecken befördert haben. Dementsprechend wanderten in der Vergangenheit besonders viele Personen zwischen 18 und 30 Jahren aus Sachsen-Anhalt aus, und hier vor allem junge Frauen (vgl. Fucke 2010b; Kubis/Schneider 2007; Kubis/Schneider 2008a).

---

<sup>2</sup> Das Geburtendefizit ist gleich der Differenz zwischen der Anzahl der Lebendgeborenen und der Gestorbenen; der Wanderungssaldo ergibt sich aus der Differenz zwischen den Zuzügen und den Fortzügen über die Landesgrenze.

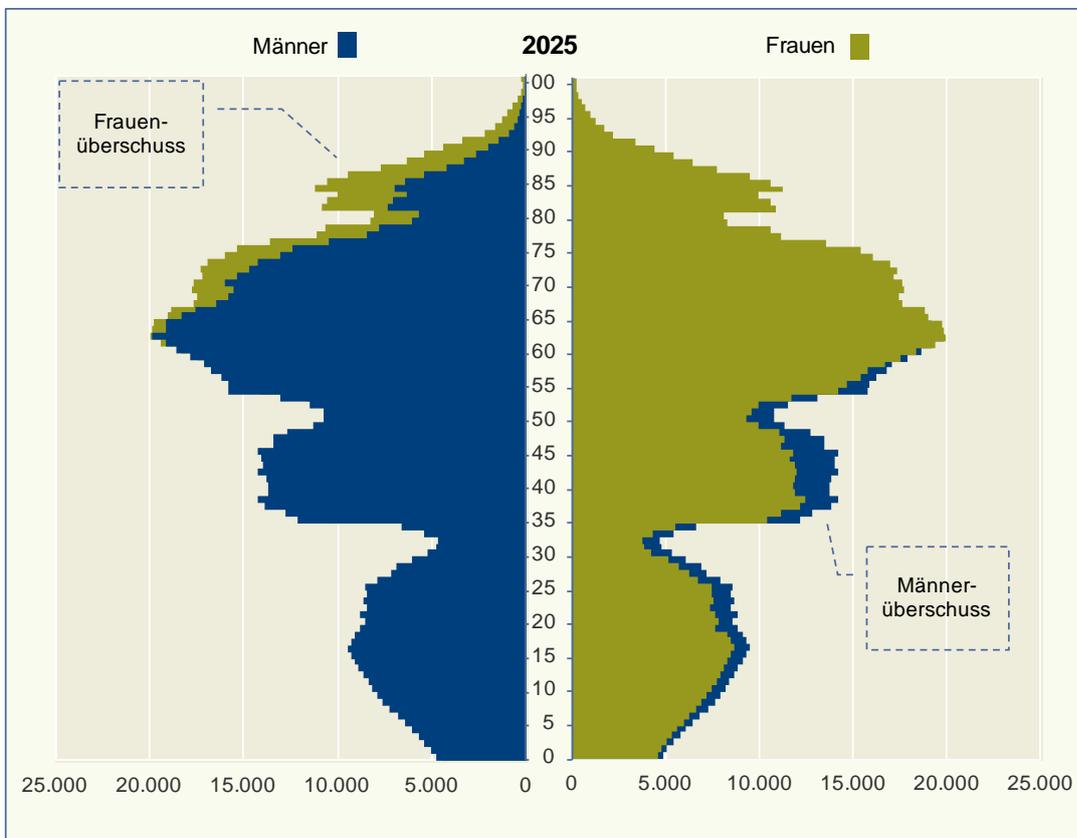
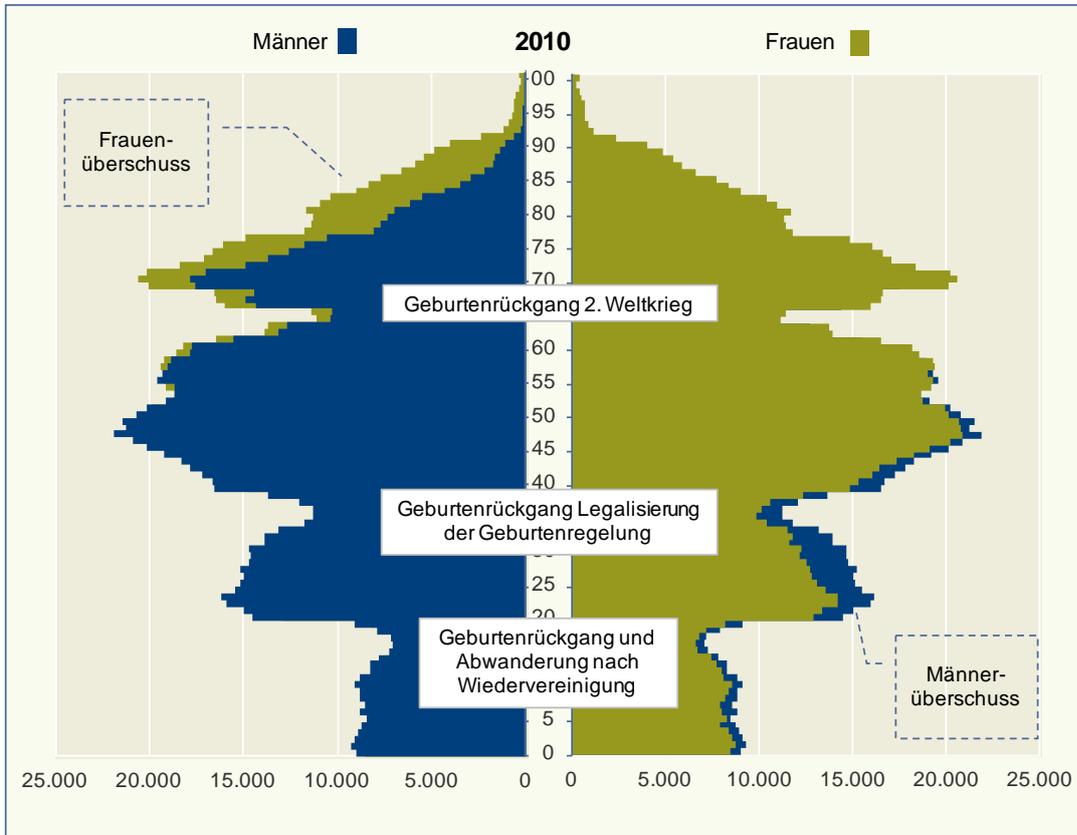
**Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung und Saldo der Komponenten in Sachsen-Anhalt, 1991 bis 2009**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt; eigene Darstellung.

Im Altersaufbau der Bevölkerung nach einzelnen Altersjahren (vgl. Abbildung 5) spiegeln sich grundsätzlich die einschneidenden Ereignisse der vergangenen Jahrzehnte wie z. B. die beiden Weltkriege wider, die sich langfristig auf die nachfolgenden Generationen auswirken. In Sachsen-Anhalt wie auch in den anderen ostdeutschen Flächenländern wird zusätzlich zu den Faktoren, die auch für das alte Bundesgebiet einen großen Einfluss auf den Altersaufbau besitzen, das einschneidende Ereignis der Wiedervereinigung Deutschlands die künftige Zahl und den Altersaufbau der Bevölkerung maßgeblich beeinflussen (vgl. dazu Fucke 2010a, S. 5f). So wurde 1994 lediglich ein Viertel der Zahl der Geburten von 1955 bzw. ein Drittel der Zahl von 1980 registriert. Allgemein kommt dem Einbruch in der Zahl der Geburten ein größerer Einfluss zu als dem Wanderungsverhalten: der Bevölkerungsrückgang im Zeitraum von 2008 bis 2025 wird zu 68 % durch das auch künftig anhaltende Geburtendefizit bestimmt, 32 % des Rückgangs sind Folge der Wanderungsverluste (Fucke 2010b, S. 6f).

**Abbildung 5: Aufbau der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt nach Alter und Geschlecht, 2010 und 2025**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt; eigene Darstellung.

Von 2010 bis 2025 wird die Bevölkerung in Sachsen-Anhalt gemäß der Vorausberechnung des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt um weitere 389 Tsd. Personen oder um 16,7 % sinken. In der Bevölkerungspyramide für das Jahr 2025 äußern sich deutlich die Schrumpfung und gleichzeitige Alterung der Bevölkerung. Die 2010 stark besetzten Jahrgänge der 40- bis 60-Jährigen werden in 15 Jahren nahe dem Renteneintrittsalter bzw. schon in Rente sein. Aufgrund der weiterhin steigenden Lebenserwartung leben sie im Durchschnitt aber länger als die vergleichbaren Altersgruppen 2010. Die „Nachwende“-Generation ist 2025 Anfang bis Mitte 30. Aufgrund der geringen Zahl potenzieller Mütter sinkt die jährliche Geburtenzahl trotz der Annahme steigender Geburtenziffern weiter. Diese Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung sind in den anderen ostdeutschen Flächenländern in ähnlicher Weise zu finden (vgl. z. B. Kotte/Meier/Stöckmann2010).

**Abbildung 6: Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt; eigene Darstellung.

Abbildung 6 fasst noch einmal den weiter fortschreitenden demografischen Wandel zusammen. Der absolute Rückgang der Bevölkerung wird anhand der immer geringer werdenden Höhe der einzelnen Säulen ersichtlich. Die Bevölkerung sinkt voraussichtlich von noch gut 2,329 Mill. Personen 2010 auf 1,939 Mill. Personen 2025. Die Alterung der Gesellschaft kommt in der Zusammensetzung der einzelnen Säulen zum Ausdruck. 2010 sind 10,9 % der Bevölkerung jünger als 15 Jahre, 64,9 % zwischen 15 und 65 Jahren und 24,2 % 65 Jahre und älter. Schon heute liegt also der Anteil der Älteren deutlich über dem der Jüngeren. Nach den Berechnungen des Statistischen Landesamtes wird die Gruppe der Jüngeren bis 25 Jahren in den kommenden 15 Jahren um 21,4 % schrumpfen. Die mittlere Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen wird mit einem Minus von rund 56,0 % am stärksten zurückgehen,

und auch die Zahl der 45- bis 55-Jährigen wird demnach um 41,0 % abnehmen. Demgegenüber gewinnen die über 65-Jährigen Anteile, und ihre Zahl steigt um 7,3 % an. Die Alterung der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt wird dabei durch den Anstieg des Medianalters nochmals verdeutlicht. 2010 liegt es bei 48 Jahren, d. h. 50 % der Bevölkerung sind 48 Jahre und älter. 2025 wird es den Annahmen zufolge 54 Jahre erreichen (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Es findet also eine starke Strukturverschiebung in der Alterszusammensetzung der Bevölkerung, die insgesamt immer weiter zurückgeht, zugunsten der Älteren statt.

## 2.2 Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen

Innerhalb Sachsen-Anhalts sind die einzelnen Kreise in stark unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen. Abbildung 7 verdeutlicht die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung innerhalb Sachsen-Anhalts und gibt zusätzlich für die drei großen Altersgruppen - unter 15 Jahre, 15 bis unter 65 Jahre und 65 Jahre und älter - die absolute Veränderung pro Kreis an. Den größten Einbruch verzeichnet der Kreis Mansfeld-Südharz, in dem die Bevölkerung in den kommenden 15 Jahren um 25,1 % zurückgehen wird. Auch im Salzlandkreis (-21,3 %) und im Kreis Wittenberg (-21,2 %) wird die Bevölkerung überdurchschnittlich stark sinken. Demgegenüber fällt der Rückgang in Magdeburg (-2,1 %) und Halle (-9,2 %) vergleichsweise gering aus. Hierin manifestieren sich grundsätzliche Unterschiede zwischen den ländlichen Regionen und den Städten, auf die im Folgenden etwas näher eingegangen werden soll.

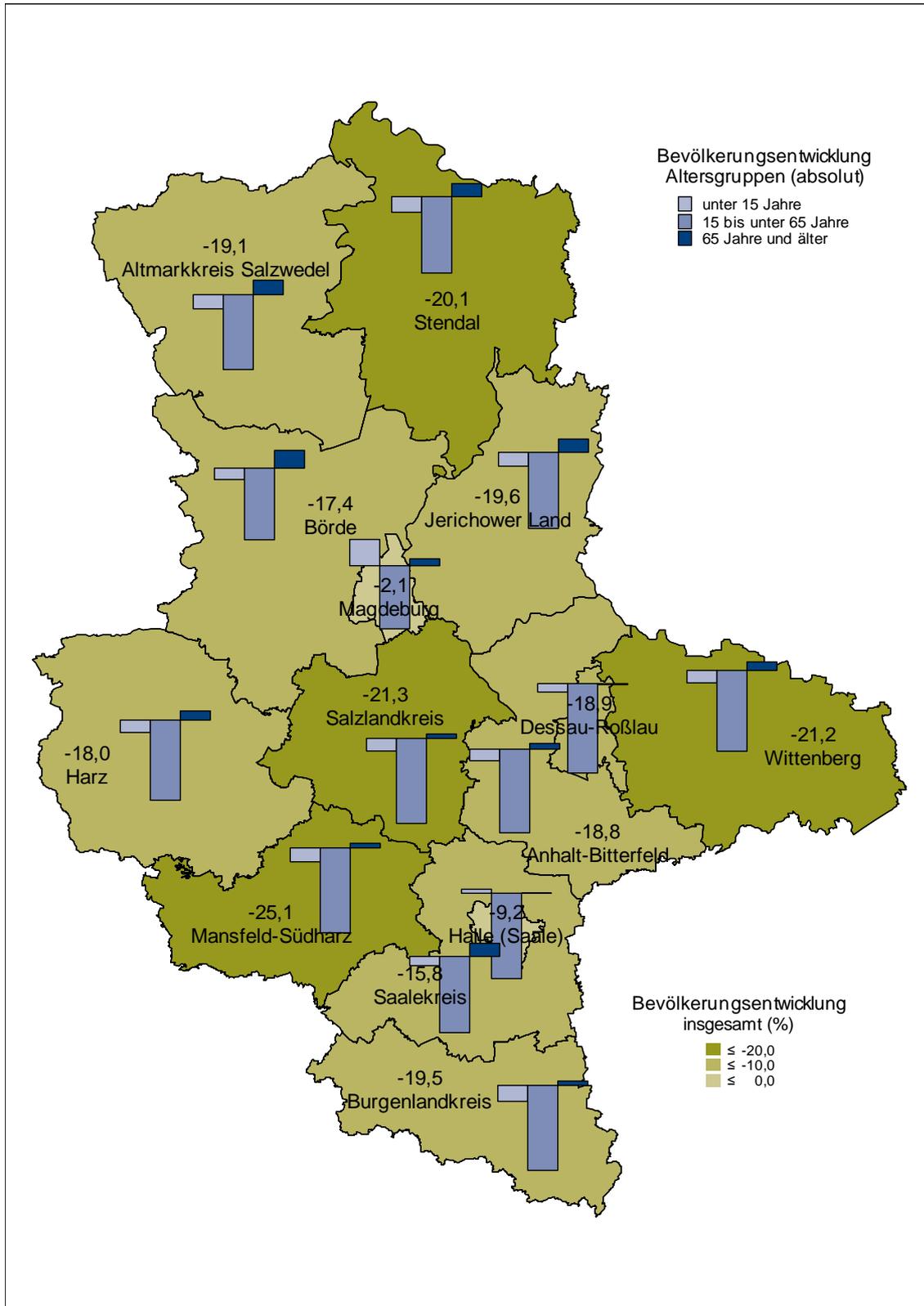
Die beiden einzigen Großstädte Sachsen-Anhalts werden gemäß der 5. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung vom künftigen demografischen Wandel am geringsten unter allen Kreisen betroffen sein. In der Vergangenheit mussten Halle und Magdeburg zwar sehr hohe Verluste an jungen Familien und Erwachsenen der mittleren Generation hinnehmen (Neumann/Wiechmann 2008, S. 25f). Sie konnten jedoch in den letzten Jahren wieder 18- bis 24-Jährige hinzugewinnen, was sicherlich in Zusammenhang mit ihrem Status als Hochschulstandort stehen dürfte.<sup>3</sup> Magdeburg beispielsweise wies 2005 in Bezug auf die Bildungs- und Erwerbswanderung unter allen ostdeutschen Regionen die zweithöchsten Zuwugsraten sowohl aus Ost- als auch aus Westdeutschland auf (Kubis/Schneider 2008b, S. 379). Dies verdeutlicht die generelle Attraktivität urbaner Zentren im Allgemeinen und von Universitätsstädten im Besonderen als Zielgebiete für Bildungswanderer und junge Berufseinsteiger. Zudem verzeichnen Halle und Magdeburg als einzige Kreise in Sachsen-Anhalt zukünftig noch einen Zuwachs der unter 15-Jährigen (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Durch den künftigen Anstieg der Anzahl Jüngerer und einer vergleichsweise moderaten Zunahme der Zahl der Älteren über 65 Jahren verbleibt das Medianalter auch unter dem Landesdurchschnitt: in Halle wird es in den kommenden 15 Jahren bei 45 Jahren verharren, und in Magdeburg wird es voraussichtlich sogar leicht von 45 auf 44 Jahre sinken. Trotz dieser im sachsen-anhaltinischen Kreisvergleich günstigen Aussichten gelten die beiden Städte im bundesweiten Maßstab aber dennoch als schrumpfende und alternde ostdeutsche Großstädte,

---

<sup>3</sup> An der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg waren im Wintersemester 2009/2010 18.007 Studierende eingeschrieben, an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg waren es 13.776 Studierende. In Halle kommt als weitere größere Einrichtung die Hochschule für Kunst und Design Halle-Burg Giebichenstein mit 1.096 Studierenden und in Magdeburg die Hochschule Magdeburg-Stendal mit dem Standort Magdeburg und 4.596 Studierenden hinzu (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2010b).

die durch eine Kombination aus demografischen Schrumpfs- und wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozessen gekennzeichnet sind (Neumann/Wiechmann 2008, S. 25f).

**Abbildung 7: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen in Sachsen-Anhalt, 2010 bis 2025**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt; eigene Darstellung.

Die ländlichen Regionen werden im Gegensatz zu Halle und Magdeburg jüngere Einwohner verlieren (vgl. Abbildung 7). Allgemein ist eine stark rückläufige und deutlich älter werdende Bevölkerung bezeichnend für schrumpfende und alternde Städte und Gemeinden mit hoher Abwanderung (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 36ff). Dieser Trend begann bereits in den 1970er Jahren durch den Auf- und Ausbau von industriellen Ballungsgebieten in der ehemaligen DDR, der zu Bevölkerungsverschiebungen weg von den ländlichen Regionen und hin zu den anliegenden Städten führte (vgl. Fucke 2010a). Er verstärkte sich durch selektive Abwanderungen während der Wendezeit 1989/1990 und wird sich nicht zuletzt aller Voraussicht nach auch in Zukunft fortsetzen (vgl. auch Abbildung 4). Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der vergleichsweise geringen wirtschaftlichen Potenziale des ländlichen Raumes wird im Allgemeinen die Anzahl der Jüngeren abnehmen und die Abwanderung von Qualifizierten und jungen Berufseinsteigern auch in Zukunft anhalten (Neumann/Wiechmann 2008, S. 18). Als Konsequenz altert die Bevölkerung in den ländlichen Kreisen sehr stark. In dem am deutlichsten von den Schrumpfungsprozessen betroffenen Kreis Mansfeld-Südharz ist schon heute die Hälfte der Bevölkerung älter als 50 Jahre, und das Medianalter wird gemäß der Prognose des Statistischen Landesamts Sachsen-Anhalt bis 2025 nochmals um neun Jahre auf 59 Jahre ansteigen (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Im Salzlandkreis wird das Medianalter im Untersuchungszeitraum von 49 auf 57 Jahre steigen, und im Kreis Wittenberg wird es sich ausgehend von 49 Jahren voraussichtlich auf 58 Jahre erhöhen.

### **3      Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage**

Dieses Kapitel gibt in Vorbereitung auf die beiden nachfolgenden Kapitel 4 und 5 einen kurzen Überblick über die grundlegenden Zusammenhänge zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Abbildung 8 erläutert diese grafisch, die einzelnen Begriffe werden im Anhang definiert.

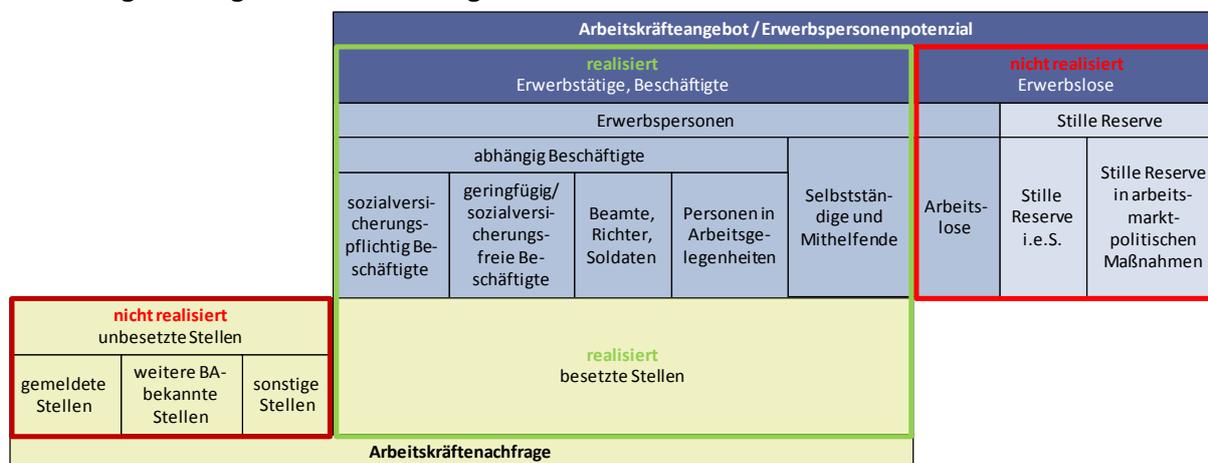
Das Angebot an Arbeitskräften oder auch das Erwerbspersonenpotenzial leitet sich direkt aus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab, die die Altersgruppe der 15- bis unter 64-Jährigen umfasst (vgl. im Folgenden BA 2010, S. 28). Es entspricht der Summe der Personen, die ihren Erwerbswunsch realisiert haben, und denjenigen Personen, denen das noch nicht gelungen ist.<sup>4</sup> Das realisierte Arbeitsangebot wird durch die Erwerbstätigen ausgedrückt, die gleichzeitig die Verbindung zur Arbeitskräftenachfrage herstellen. In ihrer Zahl drückt sich einerseits aus, in welchem Umfang das Angebot an Arbeitskräften Beschäftigung gefunden hat, und andererseits, in welchem Ausmaß die Nachfrage nach Arbeitskräften befriedigt werden konnte. Demgegenüber beziffern die Erwerbslosen bzw. Arbeitslosen und die Stille Reserve das nicht realisierte Arbeitsangebot (vgl. Fuchs/Weber 2009; Fuchs u. a. 2010). Arbeitslose bzw. Erwerbslose sind Personen, die ohne Beschäftigung sind, aber eine

---

<sup>4</sup> Die Definitionen des Erwerbspersonenpotenzials nach dem Erwerbskonzept der Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (International Labour Organization – ILO) und dem Ansatz des IAB bzw. der BA unterscheiden sich dabei in der Berücksichtigung der Stillen Reserve. Vgl. auch die Definitionen im Anhang.

Beschäftigung suchen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.<sup>5</sup> Die Stille Reserve setzt sich aus der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn zusammen. Die größten Gruppen der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen und Personen, deren Vermittlung Dritten übertragen wurde. Nicht dazu zählen Arbeitsgelegenheiten, diese werden als Erwerbstätigkeit registriert. Die Stille Reserve im engeren Sinn umfasst hingegen Personen, die grundsätzlich eine Arbeit aufnehmen würden, aber nicht als Arbeitslose registriert sind und auch nicht aktiv eine Arbeit suchen. Sie schätzen ihre Chancen, eine Stelle zu finden, gering ein, nehmen sie erst wahr, wenn die finanziellen Umstände der Familie es erfordern oder wenn eine Arbeit schlichtweg erst aufgrund verschiedener anderer Gegebenheiten attraktiv ist. Ihr Ausmaß kann i. d. R. - insbesondere auf regionaler Ebene - nicht hinreichend genau quantifiziert werden.

**Abbildung 8: Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt**



Quelle: BA (2010), S. 28; eigene Darstellung.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften setzt sich analog zum Angebot aus der realisierten Nachfrage (Erwerbstätige) und der nicht realisierten Nachfrage (unbesetzte Stellen) zusammen. Ein Teil der nicht realisierten Nachfrage sind jene Stellen, die der BA gemeldet worden bzw. bekannt sind. Legt man die Meldequote zugrunde, die den Anteil der BA gemeldeten Stellen am gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot ausweist, so entfielen 2009 50 % aller Stellenangebote auf die der BA gemeldeten Stellen (BA 2010, S. 76).<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Die Begriffe der Arbeitslosen und Erwerbslosen sind nicht deckungsgleich. Einerseits ist der Begriff „Erwerbslose“ im Vergleich zu „Arbeitslose“ regelmäßig weiter, da er vor allem auch nicht gemeldete Arbeitssuchende umfasst. Andererseits ist er wesentlich enger, da er z. B. Arbeitssuchende, die in der Berichtswoche wenigstens eine Stunde erwerbstätig waren, ausschließt, während sich „Arbeitslosigkeit“ mit einer Erwerbstätigkeit bis zu 15 Wochenstunden verträgt. Vgl. dazu die Definitionen im Anhang.

<sup>6</sup> Die Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes des IAB weist sogar eine Meldequote von insgesamt 57 % für das dritte Quartal 2010 aus. Für Stellen im ersten Arbeitsmarkt liegt die Quote mit 48 % etwas niedriger.

## 4 Implikationen des demografischen Wandels für das Angebot an Arbeitskräften

Der demografische Wandel wird das künftige Angebot an Arbeitskräften massiv beeinflussen. Wie Kapitel 2 gezeigt hat, ist anzunehmen, dass in Sachsen-Anhalt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2025 drastisch sinken wird. Ebenso wird fast überall die Zahl der unter 15-Jährigen, aus denen das künftige Arbeitspotenzial erwächst, zurückgehen. Damit wird auch das künftige Arbeitsangebot schrumpfen. Das Ausmaß dieser Schrumpfung hängt allerdings nicht nur von der demografischen Entwicklung ab, sondern auch davon, wie gut das Erwerbspersonenpotenzial ausgeschöpft werden kann und damit auch von arbeitsmarktrelevanten Politikentscheidungen.

Dieses Kapitel unterzieht die Auswirkungen, die der demografische Wandel für das Angebot an Arbeitskräften haben könnte, einer detaillierten Analyse. Es gliedert sich dabei in drei große Abschnitte. Der erste Abschnitt befasst sich mit dem aktuellen Arbeitskräfteangebot. Hierfür werden die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen sowie als deren Teilgruppen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die bei der BA registrierten Arbeitslosen und die Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen analysiert. Die beiden daran anschließenden Abschnitte stellen Indikatoren vor, die Aufschluss über die künftige Entwicklung des Arbeitsangebots geben können. Dabei werden Indikatoren für die nähere Zukunft und für die fernere Zukunft unterschieden. Tabelle 1 bietet eine Übersicht über die nachfolgend herangezogenen Indikatoren des Arbeitsangebotes.

**Tabelle 1: Übersicht über die Indikatoren für das aktuelle und künftige Arbeitsangebot**

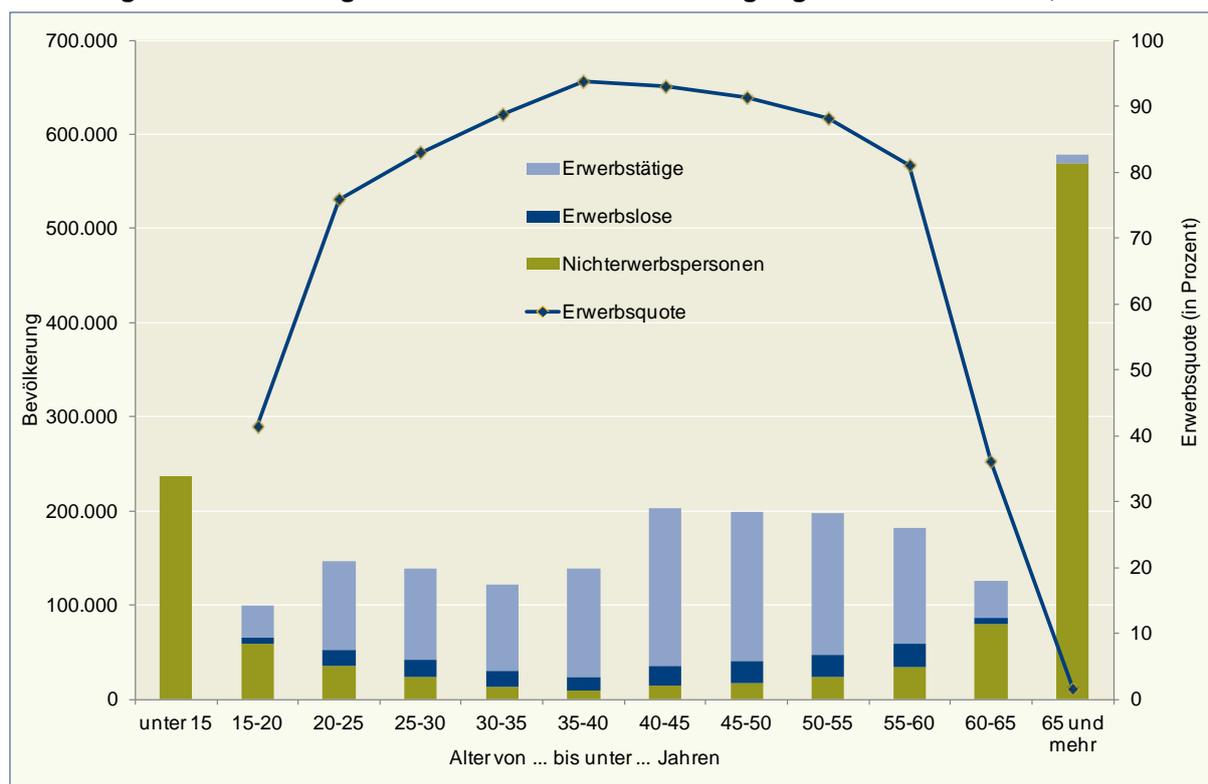
<p><b>Aktuelles Arbeitsangebot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerbstätige</li> <li>• sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation</li> <li>• Erwerbslose</li> <li>• Registrierte Arbeitslose</li> <li>• Stille Reserve in Maßnahmen</li> </ul>	<p><b>Indikatoren für die nähere Zukunft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten</li> <li>• Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge</li> <li>• Studienanfänger</li> </ul> <p><b>Indikatoren für die fernere Zukunft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prognose Schulabgänger</li> <li>• Prognose Erwerbspersonen</li> </ul>
--	--

### 4.1 Aktuelles Arbeitskräfteangebot

Abbildung 9 gibt einen Überblick über die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen im Jahr 2009. Der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung, die sog. Erwerbsquote, nimmt gemäß dem Mikrozensus für Sachsen-Anhalt mit zunehmendem Alter zu und erreicht bei den 35- bis 40-Jährigen einen Höchststand von 93,7 % (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2010b). Im Durchschnitt aller Altersgruppen

lag sie 2009 bei 80,1 %.<sup>7</sup> Weitere altersgruppenspezifische Unterschiede werden innerhalb der Gruppe der Erwerbspersonen im Verhältnis von Erwerbstätigen und Erwerbslosen sichtbar. Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung erreicht in der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen mit 82,8 % seinen Höchststand. Demgegenüber liegt der Anteil der Erwerbslosen an der Bevölkerung unter der Gruppe der 55- bis 60-Jährigen am höchsten (13,3 %), dicht gefolgt von den 30- bis 35-Jährigen (13,2 %). Die Nichterwerbspersonen machen erwartungsgemäß den jeweils größten Anteil bei den unter 15-Jährigen und den über 65-Jährigen aus.

**Abbildung 9: Bevölkerung nach Alter und Erwerbsbeteiligung in Sachsen-Anhalt, 2009**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010b); eigene Darstellung.

#### 4.1.1 Erwerbstätige

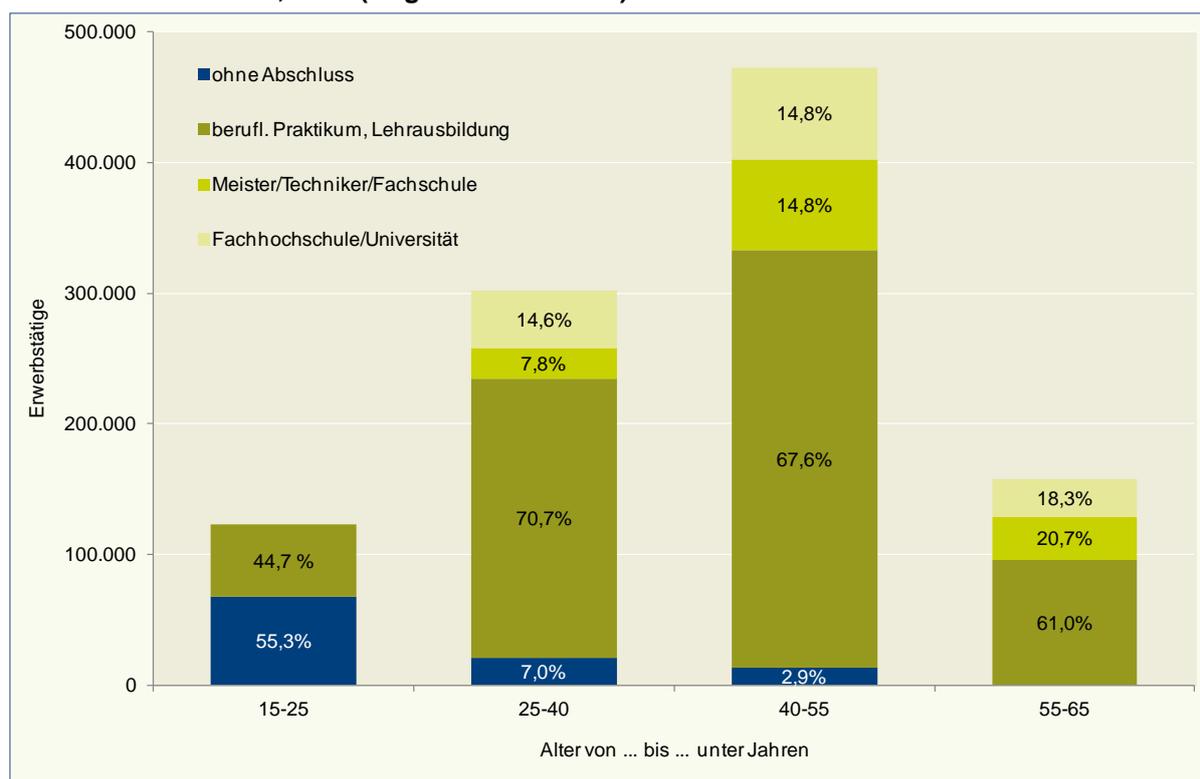
Im Folgenden sollen die Erwerbstätigen, also diejenigen Personen, die aktiv am Erwerbsleben partizipieren, hinsichtlich ihrer Qualifikations- und Altersstruktur einer näheren Analyse unterzogen werden. Abbildung 10 zeigt die Erwerbstätigen nach beruflichem Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss und vier Altersgruppen. Wie schon in Abbildung 9 deutlich wurde, sind die meisten Erwerbstätigen zwischen 40 und 55 Jahren alt (476 Tsd.). Der Großteil der am stärksten vertretenen Altersgruppe verfügt über ein berufliches Praktikum oder eine Lehrausbildung (67,6 %). Lediglich 2,9 % besitzen keinen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Fachkräfte, unter denen die Meister und Hochschulabsolventen subsumiert werden können, ist unter den älteren Erwerbstätigen (55 bis unter 65 Jahre) mit 20,7 % und 18,3 % am

<sup>7</sup> Die Beteiligung der Männer am Arbeitsmarkt ist dabei leicht höher als die der Frauen. Die Erwerbsquote der Männer lag bei 81,8 %, die der Frauen bei 76,3 % (vgl. dazu ausführlicher Dietrich/Fritzsche 2010a).

höchsten, was größtenteils mit dem Bildungssystem in der ehemaligen DDR zusammenhängt. Der hohe Anteil der Erwerbstätigen ohne Abschluss in der Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen ist nicht repräsentativ, denn viele Personen in diesem Alter befinden sich noch in der Ausbildung oder einem Studium.

Anhand der größten Gruppe der Erwerbstätigen, den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, kann die längerfristige Entwicklung nach dem Qualifikationsniveau zwischen 1999 und 2009 aufgezeigt werden.<sup>8</sup> In den vergangenen zehn Jahren sank die Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt um insgesamt 14,2 %. Der stärkste Rückgang entfällt auf die Beschäftigten ohne Berufsausbildung (-28,4 %). Auch bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung war der Rückgang im Vergleich zum Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer überdurchschnittlich (-20,9 %). Die hochqualifizierten Beschäftigten, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss aufweisen können, waren am geringsten von einem Arbeitsplatzabbau betroffen (-4,4 %). Allerdings ist dieser Rückgang dennoch in Sachsen-Anhalt ausgeprägter als in Ostdeutschland insgesamt, wo die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten nahezu konstant geblieben ist.

**Abbildung 10: Erwerbstätige nach Altersgruppen und beruflichem Abschluss in Sachsen-Anhalt, 2009 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010b); eigene Darstellung.

<sup>8</sup> Aus den Beschäftigtenzahlen sind die Auszubildenden heraus gerechnet. Da sie sich noch in Ausbildung befinden und demnach unter den Beschäftigten ohne Berufsausbildung erfasst sind, würde ihre Berücksichtigung zu verzerrten Aussagen führen.

Die Herausforderungen, die der demografische Wandel für den Arbeitsmarkt birgt, werden anhand von Abbildung 10 deutlich. Die Gruppe der 55- bis 65-Jährigen wird in den kommenden zehn Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden und muss dann ersetzt werden, wenn die Zahl der Erwerbstätigen konstant gehalten werden soll. Dieser sogenannte altersbedingte Ersatzbedarf an Arbeitskräften kann zwar von der Größenordnung her durch die in den Arbeitsmarkt neu eingetretene bzw. eintretende Generation der 15- bis 25-Jährigen fast gedeckt werden. Wie aber in Kapitel 2 deutlich wurde, wird sich einerseits die Zahl der Jüngeren in den nächsten Jahren nicht erhöhen, so dass in zehn Jahren, wenn die am stärksten vertretene Gruppe der 40- bis 55-Jährigen allmählich in Rente geht, der statistische Ersatzbedarf nicht mehr ausgeglichen werden kann. Andererseits stimmen das Qualifikationsniveau bzw. die Fähigkeiten der Älteren und die Ausbildungsabschlüsse der Jüngeren häufig nicht überein. Wenn die älteren Mitarbeiter in Rente gehen, nehmen sie ihr Wissen, das sie jahrelang angesammelt haben, mit, und den Unternehmen droht dann der Verlust an Know-How. Ob der qualifikatorische Ersatzbedarf in Zukunft tatsächlich gedeckt werden kann, bleibt daher offen.

#### **4.1.2 Erwerbslose**

Neben den Erwerbstätigen, die einen aktiven Part auf dem Arbeitsmarkt einnehmen, gehören zum Arbeitskräfteangebot auch die Erwerbslosen. Sie gehen zwar keiner Erwerbstätigkeit nach, suchen aber eine solche. Die Auswertungen des Mikrozensus 2009 für Sachsen-Anhalt ergaben, dass die meisten Erwerbslosen (40,1 %) zwischen 40 und 55 Jahre alt sind (vgl. auch Abbildung 9). Der Großteil der Erwerbslosen besitzt einen Berufsabschluss, 71,6 % können ein berufliches Praktikum oder eine Lehrausbildung vorweisen. Mit einem Anteil von 18,5 % ist die Relevanz von Personen ohne Abschluss unter den Erwerbslosen allerdings deutlich größer als unter den Erwerbstätigen (10,0 %). Ihre Bedeutung nimmt jedoch mit zunehmendem Alter ab: während fast jeder zweite 15-bis 25-jährige Erwerbslose (noch) keine Ausbildung hat (47,3 %), ist es unter den 40- bis 55-Jährigen nur gut jeder zehnte (11,1 %).

Eine kombinierte Betrachtung von Alter und Qualifikation wie im Falle der Erwerbstätigen ist bei den Erwerbslosen nicht ohne weiteres möglich. Deshalb wird an dieser Stelle auf die Zahl der Arbeitslosen als bedeutendste Untergruppe der Erwerbslosen zurückgegriffen. Wie Abbildung 11 zeigt, ist der Großteil der im Jahresdurchschnitt 2009 insgesamt 153.895 bei der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften in Sachsen-Anhalt als arbeitslos registrierten Personen<sup>9</sup> zwischen 45 und 54 Jahren alt. Mit Ausnahme der Jüngeren, die sich vielfach noch in Ausbildung befinden dürften, verfügen die meisten Arbeitslosen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Zudem ist der Anteil der Arbeitslosen mit einer akademischen Ausbildung unter den über 55-Jährigen überdurchschnittlich hoch. Darin spiegelt

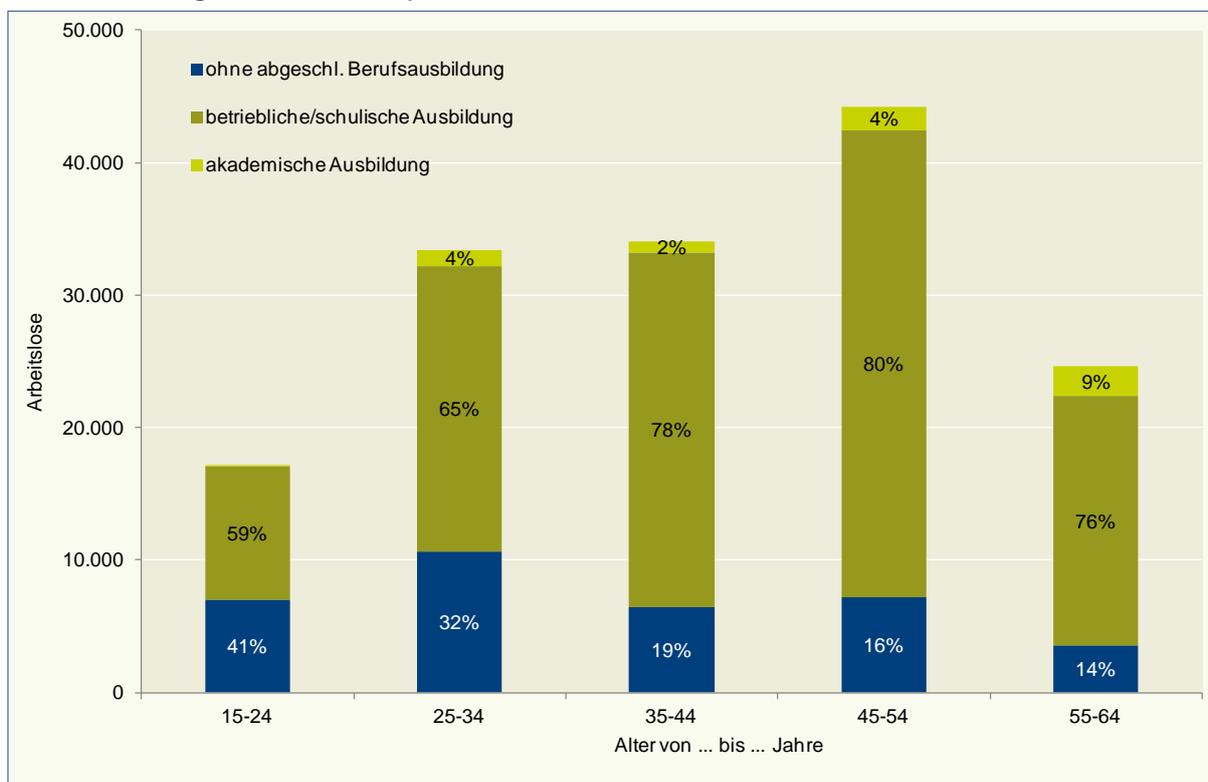
---

<sup>9</sup> Für die Analyse der Arbeitslosen nach Alter und Qualifikation können nur die Arbeitslosen berücksichtigt werden, die durch die BA betreut werden. Für die Arbeitslosen, die durch die optierenden Kommunen betreut werden, liegen uns keine entsprechenden Daten vor.

sich das generell höhere Qualifikationsniveau der Älteren in Sachsen-Anhalt wider, das auch unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu finden ist.<sup>10</sup>

Fast ein Drittel der 25- bis 34-jährigen Arbeitslosen kann keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, wohingegen es unter der entsprechenden Altersgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich 6 % sind. Auch unter den älteren Arbeitslosen ist dieser Anteil durchweg höher. Zudem befinden sich unter den jüngeren Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung überdurchschnittlich viele Männer: unter den 15- bis 24-Jährigen sind es 63,0 % gegenüber 59,2 % unter allen Arbeitslosen in dieser Altersgruppe, und unter den 25- bis 34-Jährigen sind es 62,1 % (gegenüber 57,0 %). Im Gegensatz dazu sind die Frauen bei den Arbeitslosen mit akademischer Ausbildung stark überrepräsentiert, denn mit Ausnahme der 55- bis 64-Jährigen liegt ihr Anteil an den arbeitslosen Akademikern deutlich über ihrem Anteil an allen Arbeitslosen.

**Abbildung 11: Arbeitslose nach Altersgruppen und Qualifikation in Sachsen-Anhalt, 2009 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Ein Vergleich der Struktur der Arbeitslosen über die Zeit offenbart eine recht große Stabilität. Dieses Bild der Arbeitslosen nach Altersgruppen, Qualifikation und Geschlecht ergab sich auch schon im Großen und Ganzen 2006. Eine Verzerrung der Angaben durch die Wirt-

<sup>10</sup> Zum Stichtag 30.06.2009 besaßen in Sachsen-Anhalt 13,5 % der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Hochschulabschluss, wohingegen es unter den Beschäftigten insgesamt 9,0 % waren.

schafts- und Finanzkrise dürfte in den für 2009 dargestellten Ergebnissen also eher nicht enthalten sein.

Zum nicht realisierten Arbeitsangebot zählt neben den Erwerbslosen auch die so genannte Stille Reserve, die sich aus der Stillen Reserve in Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn zusammensetzt. Die Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen belief sich in Sachsen-Anhalt im Jahresdurchschnitt 2009 auf 64.790 Personen (ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger). Das Ausmaß der Stillen Reserve im engeren Sinn kann hingegen insbesondere auf regionaler Ebene nicht hinreichend genau quantifiziert werden.

#### 4.2 Indikatoren für die nähere Zukunft

Der demografische Wandel wird nicht erst in 15 Jahren Auswirkungen auf das Arbeitsangebot haben, sondern beeinflusst schon jetzt die Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Inwieweit Aussagen für den kurz- bis mittelfristigen Zeitraum der kommenden fünf Jahre getroffen werden können, ist Gegenstand dieses Abschnitts. Er stellt drei Indikatoren für Sachsen-Anhalt vor, die Aufschluss darüber geben könnten, in welchen Berufsbereichen der demografische Wandel besonders schnell wirksam wird und wie viele junge Arbeitskräfte in den Startlöchern stehen.

Einen Anhaltspunkt für eine potenzielle künftige Knappheit an Arbeitskräften bieten das Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Anteil der Älteren in den einzelnen Berufen. Tabelle 2 zeigt das durchschnittliche Alter und den Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufen, in denen in Sachsen-Anhalt zum Stichtag 30.06.2009 die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten (2009: 54,9 %) arbeitet in diesen zehn Berufen.

**Tabelle 2: Durchschnittliches Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufen in Sachsen-Anhalt, 1999 und 2009**

Berufsgruppe	Insgesamt in %		Insgesamt in %		Durchschn. Alter		Anteil der über 54-Jährigen	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	142.340	16,4	115.796	15,6	41,0	43,9	13,5	20,4
68 Warenkaufleute	68.222	7,9	56.428	7,6	37,2	40,1	7,5	12,2
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	47.000	5,4	53.110	7,2	36,2	39,9	7,1	10,9
86 Sozialpflegerische Berufe	33.118	3,8	38.700	5,2	41,6	43,4	12,1	18,3
71 Berufe des Landverkehrs	41.936	4,8	34.558	4,7	40,2	44,9	9,3	18,4
27 Schlosser	27.803	3,2	23.342	3,1	39,1	41,2	9,8	16,5
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	17.868	2,1	21.731	2,9	39,5	41,0	11,9	13,7
93 Reinigungsberufe	23.937	2,8	21.205	2,9	42,0	45,8	12,7	21,0
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	18.832	2,2	19.325	2,6	40,4	42,0	11,0	15,3
31 Elektriker	25.643	3,0	18.701	2,5	36,2	40,7	5,2	14,6
<b>sv-Beschäftigte insgesamt</b>	<b>866.750</b>	<b>100,0</b>	<b>742.035</b>	<b>100,0</b>	<b>38,8</b>	<b>41,7</b>	<b>10,3</b>	<b>16,2</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Das durchschnittliche Alter aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt lag 2009 bei 41,7 Jahren und hat sich damit gegenüber 1999 um fast drei Jahre erhöht. Der Anteil der über 54-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt erreichte 2009 16,2 % und ist damit ebenfalls in den letzten 10 Jahren um knapp sechs Prozentpunkte gestiegen. Bei beiden Indikatoren ist aufgrund des demografischen Wandels damit zu rechnen, dass diese Entwicklung auch in Zukunft anhalten wird. Die am stärksten besetzte Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte liegt mit einem durchschnittlichen Alter von 43,9 Jahren und einem Anteil der über 54-Jährigen von 20,4 % deutlich über dem Landesdurchschnitt. Diese Ergebnisse können als Indikatoren dafür interpretiert werden, dass das Angebot an Arbeitskräften, hier gemessen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, in der nächsten Zeit knapp werden dürfte, vor allem dann, wenn nicht genug junge Leute in diese Berufe einsteigen und die Unternehmen einen Ersatzbedarf von 1:1 oder sogar einen Mehrbedarf haben. Weitere Berufe, die eine überdurchschnittlich hohe Altersstruktur aufweisen, sind die sozialpflegerischen Berufe, der Landverkehr, die Reinigungsberufe und die Transportarbeiter. Auch unter den akademischen Berufen ist der Anteil der älteren Beschäftigten mitunter sehr hoch. So lag 2009 das Durchschnittsalter unter den Ingenieuren bei 46,0 Jahren, und der Anteil der über 54-Jährigen erreichte 25 %. Die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lehrer waren im Durchschnitt 45,3 Jahre alt, mit einem Anteil der älteren Beschäftigten von 28,7 %. Im Gegensatz dazu weisen die Warenkaufleute, die übrigen Gesundheitsdienstberufe und die Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe eine noch vergleichsweise günstige Altersstruktur auf. Bei dieser gesamten Argumentation ist jedoch zu beachten, dass nicht nur demografische Faktoren auf den Anteil der Älteren in einem Beruf wirken. Zum Beispiel werden schrumpfende Berufsgruppen wenig Neuzugänge und damit wenig Junge und viel Ältere haben. Dennoch ist der Ersatzbedarf gering, weil der Beruf nicht mehr nachgefragt wird. Körperlich sehr anstrengende Berufe haben hingegen einen niedrigen Anteil an Älteren, weil viele schon früher als mit 65 Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden. Dieser niedrige Wert würde dann den Ersatzbedarf unterzeichnen.

**Tabelle 3: Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt, 2004/2005 bis 2008/2009**

Berufsgruppe	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	1.992	1.919	1.961	1.824	1.623
67 Groß- u. Einzelhandelskaufleute	1.232	1.248	1.392	1.283	1.096
66 Verkaufspersonal	1.336	1.274	1.181	1.210	1.067
91 Gästebetreuer	1.414	1.317	1.235	1.035	896
25 Metall- und Anlagenbauberufe	731	818	1.020	962	705
31 Elektriker	890	848	1.007	882	751
41 Speisensbereiter	1.068	1.011	986	823	659
28 Mechaniker	776	840	914	716	631
90 Körperpfleger	398	473	542	460	401
27 Schlosser	472	477	483	473	350
<b>Insgesamt</b>	<b>17.748</b>	<b>17.904</b>	<b>19.110</b>	<b>17.363</b>	<b>14.937</b>

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ein potenzieller Ersatz für die älteren Beschäftigten, die aus dem Berufsleben ausscheiden, könnte von der jungen Generation geboten werden, die neu in den Arbeitsmarkt eintritt. Hie-

runter lässt sich die in den nächsten Jahren zu erwartende Anzahl an Arbeitskräften mit beruflicher Ausbildung mit der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System quantifizieren. Da die duale Berufsausbildung in der Regel drei Jahre dauert, kann von der Zahl der abgeschlossenen Verträge im Schuljahr 2009/2010<sup>11</sup> auf das Angebot an Beschäftigten in der jeweiligen Berufsgruppe in ca. drei Jahren geschlossen werden. Tabelle 3 enthält die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zehn stärksten Berufsgruppen 2005 bis 2009. Gegenüber 2005 ist 2008 die Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge nur leicht gesunken, und auch die Reihenfolge der Berufe, in denen die meisten Abschlüsse getätigt werden, hat sich kaum verändert. Im Jahr 2009 ging hingegen die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stark zurück. Dies ist jedoch nicht auf einen Rückgang des Bedarf an Fachkräften zurückzuführen, sondern vielmehr das Ergebnis der Wirtschafts- und Finanzkrise. Viele Unternehmen waren 2009 nicht in der Lage, Auszubildende einzustellen. 2010 wurden aber im Vergleich zu 2009 wieder mehr betriebliche Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (10.460, +149 Ausbildungsstellen gegenüber 2009).

**Tabelle 4: Top 20 der Berufe/Fachrichtungen im 1. Ausbildungsjahr an Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens zur Erlangung eines Berufsabschlusses, 2007/2008 bis 2009/2010**

Ausbildungsberuf/Fachrichtungen	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Altenpflegegehilfe	832	857	894
Altenpflege	555	461	875
Kinderpflege	774	733	681
Sozialassistent	692	641	592
Gesundheits- und Krankenpflege	496	474	534
Kosmetik	597	445	413
Physiotherapie	524	441	366
Ergotherapie	392	299	276
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	245	248	248
Hauswirtschaft und Familienpflege	252	194	194
Wirtschaftsassistent - Informationsverarbeitung	469	316	185
Masseur und medizinische Bademeister	228	189	170
Technische Assistent für Informatik	292	184	156
Pharmazeutisch-technische Assistent	207	154	154
Gestaltungstechnische Assistent SP: Grafik/Design	210	183	153
Rettungsassistenten	171	107	130
Wirtschaftsassistent - Fremdsprachen/Korrespondenz	188	137	108
Krankenpflegegehilfe	102	64	107
Medizinische Dokumentationsassistent	164	112	98
Gestaltungstechnische Assistent SP: Medien/Kommunikation	137	125	91
<b>Summe aller Ausbildungsberufe</b>	<b>8.686</b>	<b>7.235</b>	<b>7.130</b>

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010c). SP: Spezialisierungsrichtung.

<sup>11</sup> Das Schuljahr dauert jeweils vom 1.10. des aktuellen Jahres bis zum 30.09. des Folgejahres.

Die berufliche Ausbildung umfasst zusätzlich zu den eben erwähnten Ausbildungsberufen im dualen System auch Ausbildungsberufe an Berufsfachschulen (Assistenzausbildungen oder nichtärztliche Heilberufe) sowie die nichtakademischen Gesundheitsberufe, die an Schulen des Gesundheitswesens vermittelt werden. An den beiden letzteren Schulen waren im Schuljahr 2009/2010 in Sachsen-Anhalt insgesamt 15.169 Jugendliche für eine schulische Ausbildung eingeschrieben. Darunter befanden sich 7.130 Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr (vgl. Tabelle 4). Sowohl die Gesamtzahl der Schüler als auch die Zahl der Schulanfänger hat sich gegenüber dem Schuljahr 2007/2008 verringert. Dies ist sicherlich auf die verringerten Absolventenzahlen der allgemeinbildenden Schulen zurückzuführen. Rund die Hälfte der Schüler, die einen Berufsabschluss an einer Berufsfachschule anstreben, erlernt einen Beruf mit medizinischer Ausrichtung.

Ein weiterer Indikator speziell für das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften bezieht sich auf die Zahl der Studienanfänger.<sup>12</sup> Junge Erwachsene, die sich heute für ein Studium entscheiden, werden in einem Zeitraum von ca. drei bis fünf Jahren ebenfalls dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. An den Hochschulen Sachsens-Anhalts waren im Wintersemester 2009/2010 insgesamt 52.924 Studierende immatrikuliert und damit 890 Studierende (1,7 %) mehr als im Wintersemester 2008/2009 (vgl. Statistisches Landesamt 2010d). Im Jahr 2009 (Sommer- und Wintersemester) schrieben sich 10.230 Studienanfänger ein, was einem Plus von 110 Erstimmatrikulierten oder einem Plus von 1,1 % gegenüber dem Jahr 2008 entspricht.

Der Großteil der Studienanfänger entscheidet sich für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften (vgl. Abbildung 12). Die Beliebtheit der Fächergruppen ist dabei über die Jahre nur geringfügigen Schwankungen unterworfen. Die Anteile der Studienanfänger je Fächergruppe entsprechen im Wesentlichen den Anteilen, die sich für die Studierenden insgesamt ergeben. Dennoch engagiert sich Sachsen-Anhalt überdurchschnittlich stark in der Hochschulausbildung in Mathematik, Informatik, den Naturwissenschaften und Technik (MINT). Das wird daran deutlich, dass im Jahr 2008 17,5 % aller Promotionen in Sachsen-Anhalt in den Ingenieurwissenschaften abgelegt wurden, was dem höchsten Anteil im Vergleich aller Bundesländer entspricht (Bundesdurchschnitt: 10,1 %) (Vgl. Erdmann u. a. 2010).

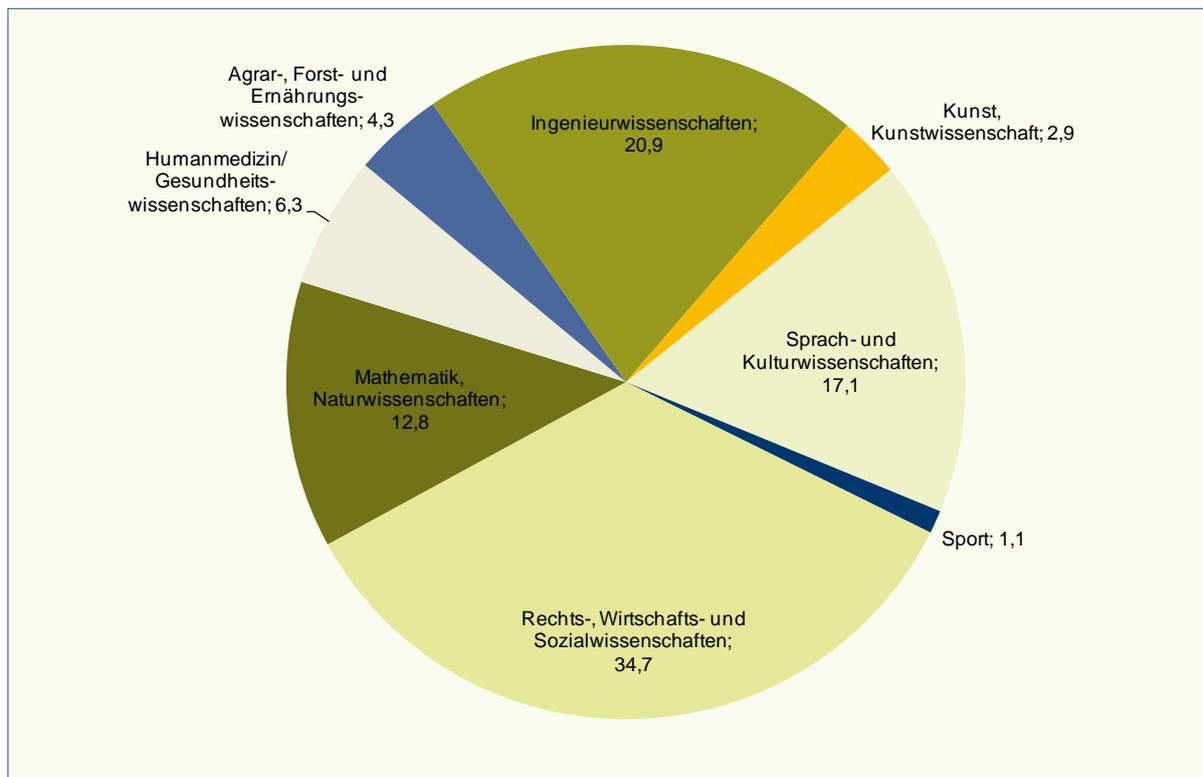
Ein besonderes Merkmal der Studienanfänger, wie auch allgemein der Akademiker, ist ihre hohe räumliche Mobilität über die Landesgrenzen hinweg (vgl. Granato/Niebuhr 2009). Die Bildungswanderungsströme gleichen sich regional jedoch bei weitem nicht aus. So nahm Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren weniger Erstsemestler auf, als es „Landeskinder“ an andere Bundesländer abgab. Aber auch nach dem Studium zieht es die Jungakademiker per saldo in andere Bundesländer. Diese beiden Entwicklungen verweisen auf einen „Brain Drain“ aus Sachsen-Anhalt (vgl. Sunder/Trocka/Günther 2008) und müssen bei Betrachtung

---

<sup>12</sup> Im Hochschulbereich bildet die demografische Komponente nur eine unter mehreren Determinanten der Bildungsnachfrage. Mindestens ebenso große Bedeutung haben die bisherige Bildungslaufbahn und die individuellen Wahlentscheidungen (KMK 2010, S. 179).

der Studienanfängerzahlen als Indikator des potenziellen Arbeitskräfteangebots mit berücksichtigt werden.

**Abbildung 12: Studienanfänger an den Hochschulen Sachsen-Anhalts nach Fächergruppen, 2009 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010d); eigene Darstellung.

### 4.3 Indikatoren für die fernere Zukunft

Das längerfristige Angebot an Arbeitskräften ist eng mit der künftigen Entwicklung der Bevölkerung verknüpft. Als Indikatoren für die fernere Zukunft dienen Prognosen zur Zahl der künftigen Schulabgänger und zur Entwicklung der Erwerbspersonen.

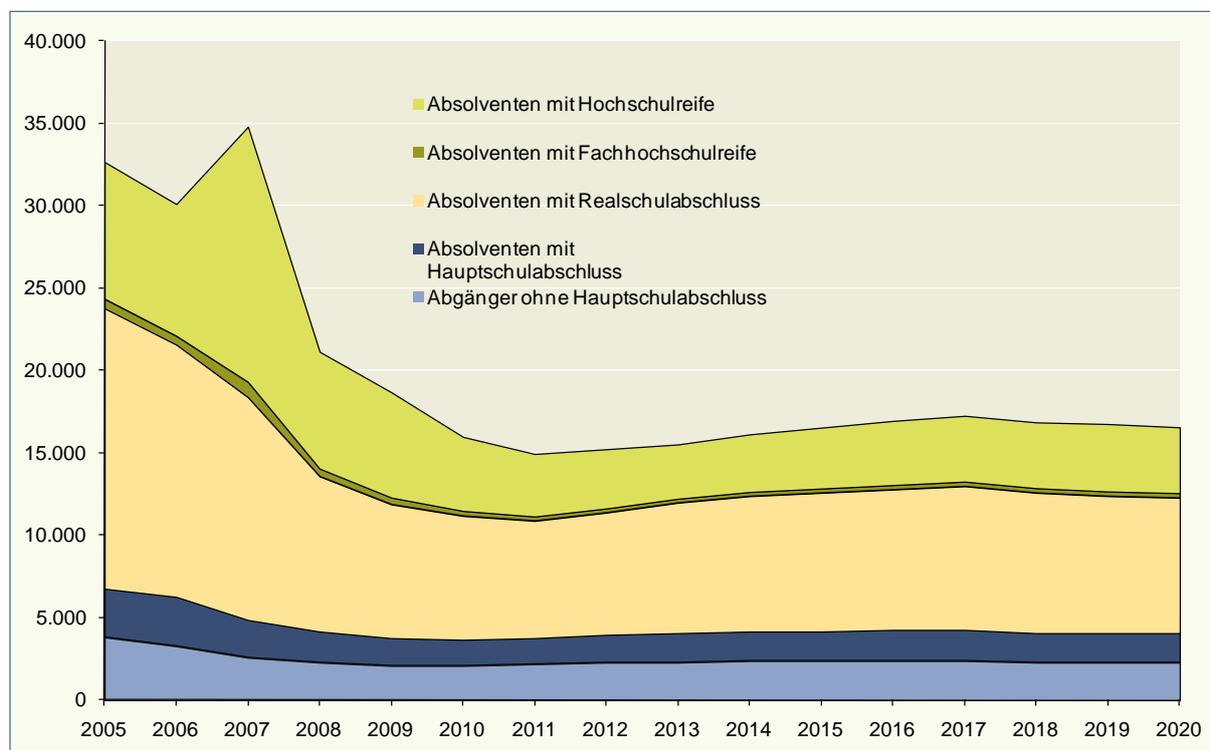
Die Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen bis zum Jahr 2020 ist in Abbildung 13 dargestellt. Sie gibt Auskunft über die künftige Zahl der Schulabgänger insgesamt als auch nach verschiedenen Abschlussarten.<sup>13</sup> In den vergangenen fünf Jahren ist die Zahl der Schulabgänger in Sachsen-Anhalt von insgesamt 32.684 auf 15.990 gesunken und hat sich somit halbiert. In diesem dramatischen Rückgang spiegelt sich der „Wendeknick“ wider, also der hohe Geburtenrückgang direkt nach der Wiedervereinigung Deutschlands (vgl. Kapitel 2.1). 2005 verließen diejenigen Jahrgänge die Schulen, die größtenteils zwischen 1986 und 1990 und damit noch zu DDR-Zeiten geboren wurden. Wie Abbildung 5 aber verdeutlicht hat, sind die direkt nachfolgenden Jahrgänge nur noch etwa halb so stark vertreten. Da seit Mitte der 90er Jahre die Zahl der Geburten eher wieder leicht zugenommen hat, ergibt sich auf Basis

<sup>13</sup> Die Spitze bei den Absolventen mit Hochschulreife im Jahr 2007 ist auf die Verkürzung der Abiturzeit von 13 auf 12 Jahre zurückzuführen. In diesem Jahr gab es zwei Abgangsjahrgänge aus den Gymnasien.

der zeitlichen Versetzung von 15 bis 19 Jahren auch für die Zahl der Schulabgänger nach dem Tiefpunkt von 14.950 Jugendlichen 2011 wieder ein leichter Anstieg. Im Jahr 2017 wird mit 17.270 Schulabgängern gerechnet, 2020 mit 16.570.

Der Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses stellt eine entscheidende Voraussetzung und zugleich Weichenstellung für die weitere Bildungs- und Erwerbsbiografie dar (vgl. KMK 2010, S. 89). Die Zahl und Verteilung der Schulabgänger nach der Art des Abschlusses kann demnach Auskunft über das künftige Humankapital geben, das den Unternehmen in Sachsen-Anhalt ohne die Berücksichtigung von Wanderungsbewegungen in den nächsten Jahren zur Verfügung steht. 2005 besaß über die Hälfte aller Schulabgänger einen Realschulabschluss (52,1 %), gefolgt von den Absolventen mit Fachhochschul- und Hochschulreife (zusammen 27,2 %) und den Absolventen mit Hauptschulabschluss (9,0 %). 11,8 % der Jugendlichen beendeten die Schule ohne einen Hauptschulabschluss. Von 2005 bis zum Tiefpunkt 2011 findet der größte Einbruch bei den Absolventen mit Mittlerer Reife statt: während die gesamte Zahl der Schulabgänger wie auch die der Abiturienten um 54 % zurückgeht, sinkt die Zahl der Jugendlichen mit Realschulabschluss um 58 %. Demgegenüber sinkt die Zahl der Jugendlichen ohne oder mit Hauptschulabschluss vergleichsweise gering. Die Zahl der Erstgenannten reduziert sich um 43 %, die der Absolventen mit Hauptschulabschluss geht um 46 % zurück (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen nach Abschlussarten in Sachsen-Anhalt bis 2020**



Quelle: KMK (2007). Bis 2005 Ist-Zahlen, ab 2006 Vorausberechnung; eigene Darstellung.

Diese Unterschiede im Rückgang der Schulabgänger nach einzelnen Abschlussarten resultieren in einem relativen Bedeutungsgewinn der Abgänger, die keinen Schulabschluss vorweisen können und gehen zu Lasten der schulisch besser ausgebildeten Jugendlichen. So

dürften gemäß den Vorausberechnungen im Jahr 2020 knapp 14 % aller Abgänger die Schule ohne einen Abschluss verlassen (2.300 Jugendliche), knapp 11 % gehen mit einem Hauptschulabschluss ab (1.800 Jugendliche), 49 % mit einem Realschulabschluss (8.200 Jugendliche) und 26 % mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (4.270 Jugendliche). Damit bleiben die Relationen in den Abschlussarten und die jeweils zu erwartenden Zahlen an Schulabgängern in den Jahren nach 2011 bis 2020 relativ konstant.

Als Fazit für die längerfristige Zukunft kann damit zuerst einmal festgehalten werden, dass der demografische Wandel seine Auswirkungen auf die Zahl der Schulabgänger in Sachsen-Anhalt schon in den vergangenen Jahren gezeigt hat. Allerdings wird für Sachsen-Anhalt insbesondere vor dem dargestellten demografischen Hintergrund ein alarmierendes Defizit an potenziell gut ausgebildetem Humankapital und damit an (qualifizierten) Arbeitskräften evident, das in einem Vergleich mit Ostdeutschland besonders deutlich hervortritt. Schon 2005 hatte Sachsen-Anhalt einen deutlich höheren Anteil an Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verließen (11,8 %), als Ostdeutschland insgesamt (9,6 %). Diese Unterschiede werden auch anhand der Abgängerquoten der Absolventen ohne Hauptschulabschluss ersichtlich, die die Zahl der Abgänger auf die alterstypische Bevölkerung beziehen. Der Bildungsmonitor 2010 verweist Sachsen-Anhalt in Bezug auf die Schulabbrecherquote in Höhe von 10,5 % sogar auf den letzten Platz unter allen Bundesländern (vgl. Erdmann u. a. 2010).<sup>14</sup> Zwar steigt der Anteil an Abbrechern bis 2011 auch in den anderen ostdeutschen Bundesländern, jedoch bei weitem nicht so stark wie in Sachsen-Anhalt. Der Anteil der Jugendlichen, von denen befürchtet werden muss, dass sie von vornherein für eine qualifizierte Ausbildung und damit für den Arbeitsmarkt verloren sind (vgl. Reinberg/Hummel 2007), ist damit besonders hoch. Schulische Qualifikationen stellen aber eine entscheidende Weichenstellung für den späteren beruflichen Erfolg dar. So beklagen drei Viertel der Unternehmen neben fehlenden persönlichen Kompetenzen auch unzureichende schulische Qualifikationen der Ausbildungsplatzbewerber (vgl. DIHK 2010). Hinzu kommt für die künftige Ausstattung des Landes mit Humankapital, dass der Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife relativ gering ausfällt. 2005 lag der Anteil der Absolventen mit Hochschulreife in Sachsen-Anhalt bei 25,4 % gegenüber 28,2 % im ostdeutschen Durchschnitt. In den Vorausberechnungen wird bis 2020 von einem leicht zurückgehenden Anteil in Sachsen-Anhalt (2020: 24,1 %) ausgegangen, wohingegen in Ostdeutschland (2020: 33,5 %) eine Zunahme erwartet wird. Dadurch verringert sich die Zahl der Studierenden, die aber zusammen mit den gut ausgebildeten Arbeitskräften mit Realschulabschluss für Sachsen-Anhalt das Potenzial an (hoch)qualifizierten Fachkräften von morgen darstellen.

Als zweiter Indikator, der für eine Einschätzung der längerfristigen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots herangezogen wird, dient die prognostizierte Zahl der Erwerbspersonen in Sachsen-Anhalt bis 2025. Die im Weiteren vorgestellten Prognosen wurden vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) erstellt und basieren auf einer Trendfortschreibung der Erwerbsquoten auf Basis der Mikrozensus von 1991 bis 2005 für einzelne Altersgruppen auf mehreren regionalen Ebenen (vgl. BBSR 2009).

---

<sup>14</sup> Zudem existieren große regionale Disparitäten innerhalb der Länder. Vor allem die ländlichen Regionen weisen überdurchschnittlich hohe Abgängerzahlen ohne Hauptschulabschluss auf (KMK 2010, S. 90f).

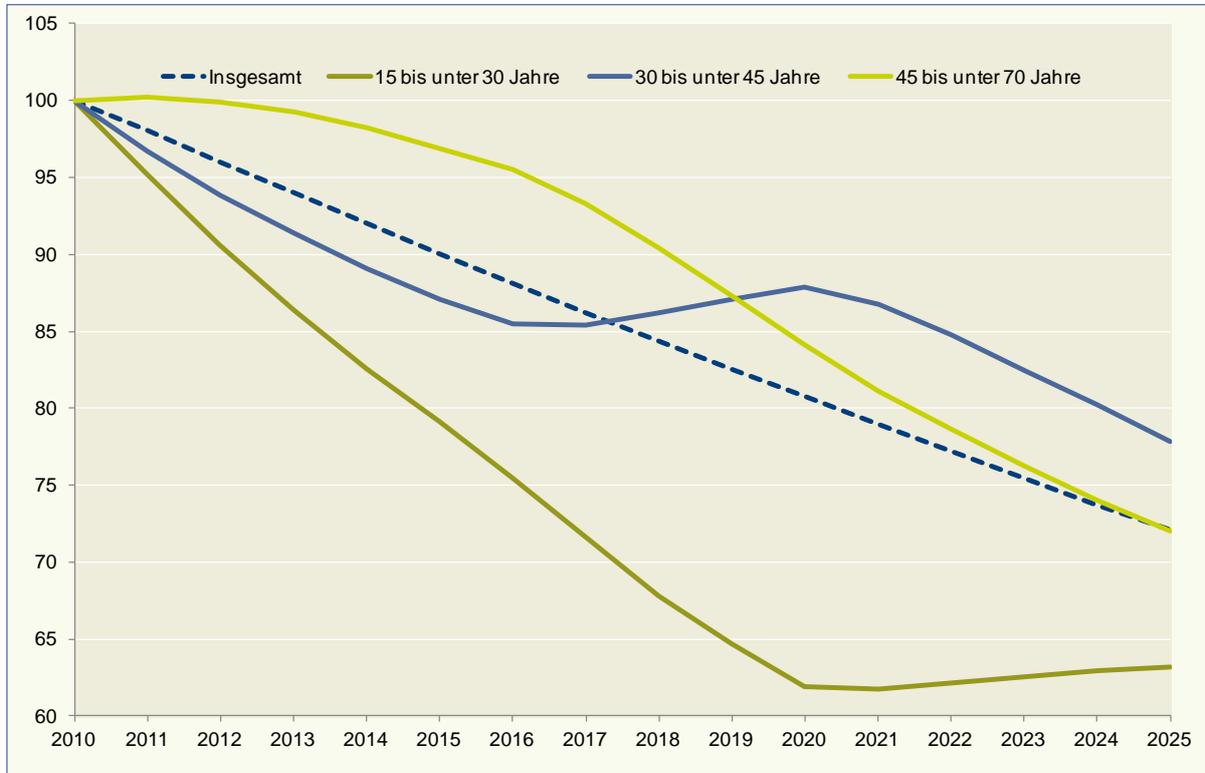
Die künftige Zahl der Erwerbspersonen steht zwar in enger Verbindung mit der künftigen Zahl der Bevölkerung, wird aber zusätzlich durch weitere Faktoren gesteuert, die auf die altersspezifischen Erwerbsquoten wirken und durch Politikentscheidungen maßgeblich beeinflusst werden können. Eine Konstanz der Erwerbsquoten über die Zeit dürfte damit eher unwahrscheinlich sein. Generell ist für Deutschland zu erwarten, dass die Verkürzung der Ausbildungszeiten und eine stetige Erhöhung des Renteneintrittsalters zu einer steigenden Erwerbsbeteiligung der jüngeren und älteren Menschen führt. Außerdem wird davon ausgegangen, dass sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen in einzelnen Altersgruppen weiter erhöht. Allerdings bedeutet die Annahme einer steigenden Erwerbsbeteiligung in einzelnen Altersgruppen nicht, dass die Erwerbsquote der Gesamtbevölkerung zunehmen wird. Im Gegenteil: Da die Erwerbsbevölkerung aufgrund ihrer Altersstruktur stetig älter wird, erhält der Anteil älterer Erwerbspersonen mit einer relativ geringen Erwerbsbeteiligung ein immer größeres Gewicht. Dies hat zur Folge, dass die Erwerbsquote insgesamt im Zeitablauf sinkt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009, S. 62; BBR 2008, S. 4). In Sachsen-Anhalt wird demzufolge auch die Erwerbsquote gemäß den Berechnungen des BBSR von 79,8 % im Jahr 2010 auf 76,6 % 2025 zurückgehen.

Abbildung 14 gibt die prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Sachsen-Anhalt wieder. Ausgehend von 2010 wird ihre Zahl bis 2025 um 335.600 Personen oder um 27,9 % sinken. Damit wird der Rückgang der Erwerbspersonen in absoluten Zahlen zwar schwächer ausfallen als derjenige der Bevölkerung insgesamt (389 Tsd. Personen), aber dafür übertrifft die relative Veränderung deutlich das Minus von 16,7 % bei der Bevölkerung (vgl. Kapitel 2.1). Zusätzlich zeigt eine differenzierte Betrachtung der künftigen Entwicklung der Erwerbspersonen nach drei großen Altersgruppen große Unterschiede auf, die im Wesentlichen die demografische Entwicklung widerspiegeln. Der stärkste und kontinuierlichste Rückgang der Erwerbspersonen findet bei den 15- bis unter 30-Jährigen statt. Bis 2020 wird ihre Zahl um über ein Drittel (38,2 %) sinken und dann erst voraussichtlich wieder leicht ansteigen. Im Vergleich zu 2010 werden sich dann ca. 36,8 % weniger Erwerbspersonen (-916 Tsd.) in dieser Altersgruppe befinden. Auch die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen wird in den kommenden sieben Jahren leicht überdurchschnittliche Einbußen verzeichnen, aber dann bis 2020 die Phase eines leichten Wachstums erleben. Danach dürfte sich der Abwärtstrend fortsetzen, bis im Jahr 2025 22,1 % weniger Erwerbspersonen (-867 Tsd.) als 2010 für diese Altersgruppe stehen. Die Zahl der älteren Erwerbspersonen hingegen, die über 44 Jahre sind, wird in den nächsten drei Jahren fast stabil bleiben und dann vergleichsweise langsam sinken. Erst 2025 wird ihr Rückgang gegenüber 2010 mit 28,0 % (157 Tsd.) die durchschnittliche Rate erreichen.

Der starke Rückgang der jüngeren Erwerbspersonen bringt es mit sich, dass ihr Anteil an allen Erwerbspersonen von noch 20,7 % im Jahr 2010 auf 18,1 % 2025 sinkt (vgl. Tabelle 5). Eine Gegenüberstellung des Anteils der jüngeren Erwerbspersonen mit demjenigen der Bevölkerung im vergleichbaren Alter 2010 und 2025 offenbart ähnliche Größenordnungen. Betrachtet man allerdings die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen, dann fällt auf, dass ihr Anteil unter den Erwerbspersonen bis 2025 auf 35,2 % steigt, wohingegen ihre Bedeutung innerhalb der Bevölkerung im vergleichbaren Alter auf 23,1 % sinkt. Schließlich bleibt der Anteil der älteren Erwerbspersonen von 45 bis unter 70 Jahren konstant bei 46,7 %, er erhöht sich aber bezogen auf die Bevölkerung. Diese Entwicklungen weisen darauf hin, dass sich

der demografische Wandel, der in Kapitel 2.1 für die Bevölkerung aufgezeigt wurde, nicht vollständig auf die Erwerbspersonen durchschlägt.

**Abbildung 14: Prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Sachsen-Anhalt, 2010 bis 2025 (Index 2010 = 100)**



Quelle: BBSR (2009); eigene Darstellung.

**Tabelle 5: Vergleich der Altersstruktur der Erwerbspersonen und der Bevölkerung von 15 bis unter 70 Jahren in Sachsen-Anhalt, 2010 und 2025 (Angaben in Prozent)**

	2010		2025	
	Erwerbspersonen	Bevölkerung	Erwerbspersonen	Bevölkerung
15 bis unter 30 Jahre	20,7	21,5	18,1	18,0
30 bis unter 45 Jahre	32,6	25,3	35,2	23,1
45 bis unter 70 Jahre	46,7	53,3	46,7	58,8
<b>Insgesamt (15 bis unter 70 Jahre)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: BBSR (2009), Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010a); eigene Berechnungen.

Die aufgezeigten Tendenzen zur Entwicklung der Erwerbspersonen dürften, wie auch bei der Entwicklung der Bevölkerung, ausgeprägte siedlungsstrukturelle Besonderheiten erwarten lassen. Allgemein wird davon ausgegangen, dass sich für Ostdeutschland die Schere zwischen den Städten mit moderaten Abnahmen und dem Rest der Neuen Länder mit starker Schrumpfung weiter öffnen wird (BBR 2008, S. 4). Dies wird auch innerhalb Sachsen-Anhalts deutlich. Bis 2025 ist mit einem sehr starken Rückgang der Erwerbspersonen von über einem Drittel vorwiegend im Osten des Landes (Bitterfeld, Dessau, Wittenberg) und in Teilen des Harzes (Sangerhausen, Quedlinburg) zu rechnen. Einen vergleichsweise gerin-

gen Rückgang von bis zu einem Viertel dürften hingegen Magdeburg und Halle sowie Teile der sie umgebenden Kreise (Ohrekreis, Saalkreis) verzeichnen.<sup>15</sup>

Für Sachsen-Anhalt wie auch für die anderen ostdeutschen Flächenländer scheint relativ wenig Spielraum zur Verfügung zu stehen, um die Erwerbsquoten und damit die Zahl der Erwerbspersonen in einem größeren Ausmaß zu erhöhen. Wie Modellrechnungen zeigen, sind die Auswirkungen einer Verkürzung der Ausbildungszeiten auf die Zahl der Erwerbspersonen aufgrund der geringen Jahrgangsstärken insgesamt eher gering (Börsch-Supan/Wilke 2009, S. 42). Dahingegen kann eine Anpassung der Frauenerwerbsquote an die der Männer grundsätzlich sehr große Auswirkungen haben. Dies dürfte aber eher für Westdeutschland gelten, denn die Partizipation von Frauen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt ist jetzt schon sehr hoch (vgl. Dietrich/Fritzsche 2010a). Als einzige Möglichkeit verbleibt eine Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters, die ebenfalls eine große Wirkung auf das Arbeitsangebot zeigen dürfte.<sup>16</sup> Es bleibt damit festzuhalten, dass die demografische Entwicklung bei weitem den entscheidendsten Einfluss auf die künftige Zahl der Erwerbspersonen ausüben dürfte (vgl. dazu auch Fuchs/Hummel/Zika 2009).

## **5 Implikationen des demografischen Wandels für die Nachfrage nach Arbeitskräften**

Kapitel 4 hat gezeigt, dass das Angebot an Arbeitskräften in den nächsten Jahren weiter sinken wird. Auch die Nachfrage nach Arbeitskräften ist einem steten Wandel unterworfen. Da sie aber stark von Faktoren abhängt, die wesentlich die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland beeinflussen, kann die Nachfrageseite weniger präzise prognostiziert werden als die Angebotsseite. Trotzdem lassen sich grundlegende Tendenzen aufzeigen, die auch für Sachsen-Anhalt gelten.

Durch den Rückgang der Bevölkerung in den nächsten Jahren stehen nicht nur weniger Arbeitskräfte zur Verfügung, sondern auch weniger Konsumenten. Der Bevölkerungsverlust ist in den ostdeutschen Flächenländern jedoch stärker ausgeprägt als in den westlichen Bundesländern (vgl. Abbildung 3). Die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen in Sachsen-Anhalt wird aber nicht nur durch die Nachfrage aus dem eigenen Bundesland, sondern auch durch die Nachfrage aus dem restlichen Deutschland sowie aus dem Ausland bestimmt (Grundig/Pohl 2007). Da der Exportanteil<sup>17</sup> Sachsen-Anhalts im Jahresdurchschnitt 2009 nur 27,3 % - gegenüber 44,1 % in Deutschland - betrug, fällt auch der Anteil der Arbeitskräfte-nachfrage, der durch die Güternachfrage im Ausland induziert wird, in Sachsen-Anhalt deutlich geringer aus als in Deutschland. Als Konsequenz ist generell in den neuen Bundeslän-

---

<sup>15</sup> Die Prognose des BBSR ist zwar nach Kreisen verfügbar, jedoch für Sachsen-Anhalt nur nach der alten Kreisstruktur, die bis zum 30.06.2007 gültig war. Auf eine detailliertere Darstellung der Kreisergebnisse muss daher verzichtet werden.

<sup>16</sup> Nach den Berechnungen von Börsch-Supan/Wilke (2009, S. 42) führt eine Erhöhung des Renteneintrittsalters um ein Jahr bis 2040 zu einer Erhöhung der Erwerbspersonenzahl in Deutschland um 1,2 % bis 2020 und 2,4 % bis 2040. Bei einer Erhöhung um zwei bzw. drei Jahre steigt die Zahl der Erwerbspersonen proportional.

<sup>17</sup> Berechnet aus dem Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz der Industrie im Jahresdurchschnitt der Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeitern.

dem die regionale Nachfrage stärker ausgeprägt, und der Bevölkerungsverlust wird sich *ceteris paribus* stärker auch auf die Arbeitskräftenachfrage auswirken als im alten Bundesgebiet.

In Folgenden werden, analog zu Kapitel 4, ausgewählte Indikatoren für die aktuelle und die künftige Arbeitsnachfrage vorgestellt. Die Erwerbstätigen, die die realisierte Arbeitskräftenachfrage abdecken, wurden bereits in Kapitel 4.1.1 analysiert. Als Indikatoren für die nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage dienen die bei der BA gemeldeten offenen (Ausbildungs-)Stellen. Tabelle 6 gibt einen Überblick über die verwendeten Indikatoren für die aktuelle und die künftige Arbeitsnachfrage.

**Tabelle 6: Übersicht über die Indikatoren für die aktuelle und künftige Arbeitsnachfrage**

<p><b>Aktuelle Arbeitsnachfrage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei der BA gemeldete offene Stellen</li> <li>• bei der BA gemeldete offene Ausbildungsstellen</li> <li>• Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen</li> <li>• Nichtbesetzungsquote</li> </ul>	<p><b>Indikatoren für die nähere Zukunft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungstrend nach Berufen</li> </ul> <p><b>Indikatoren für die fernere Zukunft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prognose sektoraler Strukturwandel</li> <li>• Prognose qualifikatorischer Strukturwandel</li> </ul>
--	--

## 5.1 Aktuelle Arbeitskräftenachfrage

In Tabelle 7 sind die 20 Berufe abgebildet, für die im Jahr 2009 die meisten offenen Stellen in Sachsen-Anhalt gemeldet wurden.<sup>18</sup> Zugleich ist auch der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Stellen in dem jeweiligen Beruf angegeben, und es erfolgt ein Vergleich mit dem Jahr 2000, um einige grundlegende Entwicklungen in der Art der Beschäftigung aufzuzeigen.

Im Jahr 2009 wurden von den Unternehmen in Sachsen-Anhalt insgesamt 93.619 offene Stellen gemeldet. Circa 21 % oder 20.120 Stellenangebote bezogen sich auf Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe. Die Nachfrage nach dieser Berufsgruppe ist damit gegenüber 2000 besonders stark gestiegen.<sup>19</sup> An zweiter Stelle stehen sozialpflegerische Berufe, zu denen z. B. Sozialarbeiter oder Kindergärtner zählen. Im Vergleich zu 2000 ist die bei der BA in diesem Bereich gemeldete Nachfrage immer noch unverändert hoch. Demgegenüber hat sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen für Gartenbauer, der drittgrößten Berufsgruppe unter den TOP 20, halbiert.

<sup>18</sup> Darunter sind auch öffentlich geförderte Stellen erfasst.

<sup>19</sup> Diese Entwicklung dürfte eng mit der in den letzten Jahren stark zunehmenden Bedeutung der Zeitarbeit in Verbindung stehen, in der zu einem sehr großen Teil Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe nachgefragt werden (vgl. Fuchs 2009).

**Tabelle 7: TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2000 und 2009**

Berufsgruppe	alle gemeldeten offenen Stellen (Summe der Zugänge)		Anteil sozialversicherungspflichtiger Stellen (Angaben in Prozent)	
	2000	2009	2000	2009
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	3.859	20.120	89,1	28,2
86 Sozialpflegerische Berufe	10.287	10.895	98,2	53,5
05 Gartenbauer	20.137	10.142	98,6	37,1
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	13.555	4.354	95,5	80,9
68 Warenkaufleute	11.563	2.895	88,0	82,8
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.872	2.750	95,0	93,6
71 Berufe des Landverkehrs	7.583	2.218	92,9	86,2
70 Andere Dienstleistungskaufleute	4.181	2.128	94,4	89,6
31 Elektriker	4.591	2.116	98,6	99,4
93 Reinigungsberufe	5.749	1.797	64,6	52,0
91 Gästebetreuer	3.391	1.774	86,8	70,8
04 Landwirtsch. Arbeitskräfte, Tierpfleger	6.861	1.735	96,1	77,4
41 Speisebereiter	4.157	1.429	91,0	75,9
26 Feinblechner, Installateure	3.580	1.388	99,2	99,3
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	3.061	1.339	98,6	84,5
79 Dienst-, Wachberufe	3.071	1.293	90,9	67,8
27 Schlosser	5.498	1.271	98,9	95,8
74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	3.816	1.257	84,7	68,7
44 Maurer, Betonbauer	9.068	1.246	99,0	96,6
50 Tischler, Modellbauer	2.512	1.140	98,4	89,6
<b>Insgesamt</b>	<b>183.459</b>	<b>93.619</b>	<b>94,4</b>	<b>62,0</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In Deutschland ist in den letzten Jahren ein Wandel der Beschäftigungsstrukturen hin zu mehr Flexibilität in den Unternehmen zu beobachten. Generell wurde in den vergangenen Jahren insbesondere Vollzeitbeschäftigung abgebaut, die gemeinhin als Normalarbeitsverhältnis gilt. Demgegenüber fand ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung und insbesondere der geringfügigen Beschäftigung vorrangig im Nebenjob statt (vgl. Bach u. a. 2009, S. 17f). In Sachsen-Anhalt wird dieser Trend an dem stark gesunkenen Anteil sichtbar, den die sozialversicherungspflichtigen Stellen an allen gemeldeten offenen Stellen in der jeweiligen Berufsgruppe aufweisen. Unterlagen mit einem Anteil von 94,4 % im Jahr 2000 noch fast alle gemeldeten Stellen der Sozialversicherungspflicht, so waren es 2009 weniger als zwei Drittel (62,0 %). Besonders deutlich fiel der Wandel bei den Hilfsarbeitern aus. Nur 28,2 % der gemeldeten Stellen waren sozialversicherungspflichtiger Art. Auch bei Gartenbauern und Reinigungsberufen sind 62,9 % bzw. 48,0 % der Stellen nicht sozialversicherungspflichtig. Demgegenüber wurden bei den Feinblechnern/Installateuren oder den Maurern/Betonbauern auch weiterhin nahezu ausnahmslos sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Auch bei den Berufen, die eine höhere Qualifikation verlangen, wie z. B. bei den Technikern oder den Ingenieuren, liegt der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Stellen in beiden Jahren bei über 98 %.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften bezieht sich des Weiteren auch auf die Auszubildenden. Analog zu Tabelle 7 weist Tabelle 8 die TOP 20 der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen nach Berufen für die Berichtsjahre 2008 bis 2010 aus.

Die meisten offenen Ausbildungsstellen gab es für Warenkaufleute sowie für Bürofach- und -hilfskräfte. Die hohe Nachfrage steht in Übereinstimmung damit, dass in diesen beiden Berufsgruppen die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten (vgl. Tabelle 2), und es werden auch die meisten Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. Tabelle 3). In starkem Ausmaß werden auch Ausbildungsplätze für die Berufe des Gästebetreuers, Elektrikers, Speisenbereiters oder Schlossers angeboten.

**Tabelle 8: TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen nach Berufen in Sachsen-Anhalt, 2007/2008 bis 2009/2010**

Berufsgruppe	gemeldete Ausbildungsstellen (Summe zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres)		
	2007/2008	2008/2009	2009/2010
68 Warenkaufleute	2.095	1.848	1.768
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	1.789	1.651	1.631
91 Gästebetreuer	1.261	994	942
31 Elektriker	920	753	727
41 Speisenbereiter	923	785	708
27 Schlosser	953	769	695
28 Mechaniker	587	560	590
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	484	460	421
90 Körperpfleger	487	402	383
69 Bank-, Versicherungskaufleute	331	393	372
05 Gartenbauer	360	323	357
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	438	386	343
50 Tischler, Modellbauer	371	322	319
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	237	280	281
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	298	288	248
54 Maschinisten und zugehörige Berufe	236	270	238
70 Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	294	287	228
26 Feinblechner, Installateure	298	241	226
22 Metallverformer (spanend)	276	223	186
44 Maurer, Betonbauer	258	199	174
<b>Insgesamt</b>	<b>16.120</b>	<b>14.372</b>	<b>13.596</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Ob die Unternehmen bei der Besetzung der offenen Stellen erfolgreich sind und ihre Nachfrage nach Arbeitskräften adäquat decken können, kann anhand von Informationen aus dem IAB-Betriebspanel herausgefunden werden. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befra-

gung von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Auftrag des IAB, die deutschlandweit alle Branchen und Betriebsgrößenklassen repräsentiert (vgl. Fischer u. a. 2009). 2009 wurden insgesamt ca. 16 Tsd. Betriebe befragt, darunter knapp 6 Tsd. Betriebe in Ostdeutschland. Für Sachsen-Anhalt lagen 979 verwertbare Interviews vor. Mit der Stichprobe wurden damit 1,7 % der Betriebe erfasst, in denen 9,8 % aller Beschäftigten tätig sind (MW 2010a, S. 9).

Auswertungen der 14. Welle 2009 für Sachsen-Anhalt zeigen, dass von fast jedem 10. Betrieb Fachkräfte gesucht wurden. Insgesamt handelte es sich um offene Stellen für rund 11 Tsd. Fachkräfte. Von diesen entfielen rund 77 % auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und 23 % auf Hochschulabsolventen (MW 2010a, S. 50f). Ebenso haben sich 2008 im Vergleich zu 2005 sowohl die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen erhöht. Im 1. Halbjahr 2009 konnten etwa 7 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. Die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte, die den Anteil der nichtbesetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen beziffert, betrug 18 % und stieg damit gegenüber dem Jahr 2005 um 13 Prozentpunkte an (MW 2009, S. 53). Besonders angespannt ist dabei die Situation bei Stellen für Hochschul- und Fachhochschulabsolventen. Hier lag die Nichtbesetzungsquote 2008 bei 36 % (MW 2008, S. 41). 2009 war die Nichtbesetzungsquote besonders hoch im Bereich Verkehr/Information/Kommunikation (39 %), in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (61 %), bei unternehmensnahen Dienstleistungen (28 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (20 %) sowie der Wissenswirtschaft (26 %). Es wird auch deutlich, dass insbesondere Kleinunternehmen mit bis zu vier Beschäftigten die größten Probleme bei der Besetzung ihrer offenen Stellen haben (Nichtbesetzungsquote: 37 %) (MW 2009, S. 54f).

## **5.2 Indikatoren für die nähere Zukunft**

Aussagen zur mittelfristigen Arbeitsnachfrage können annähernd anhand der Entwicklung der Beschäftigung über die vergangenen Jahre in den einzelnen Berufsgruppen getroffen werden. Tabelle 9 weist diesen Beschäftigungstrend von 1999 bis 2009 für die TOP 20 Berufe mit mindestens 2.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Um die Bedeutung der jeweiligen Berufsgruppe für die Gesamtbeschäftigung deutlich zu machen, ist zusätzlich die Zahl der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2009 angegeben. Wie auch bei der Analyse des Arbeitsangebots in Tabelle 2 verweisen die Anteile der über 54-Jährigen und Älteren auf mögliche Ersatzbedarfe.

Mit einem Plus von fast 94 Prozent verzeichneten die Beschäftigten im Nachrichtenverkehr den größten Anstieg in den vergangenen 10 Jahren. Es folgen die Kunststoffverarbeiter mit einem Zuwachs von 65,3 % und die Chemiewerker mit 49,1 %. Insgesamt liegt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06.2009 jedoch nur noch bei 85,6 % des Wertes von vor zehn Jahren. Zudem sind ca. 16 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Sachsen-Anhalt über 55 Jahre alt, d. h. in den nächsten 10 Jahren werden diese Personen größtenteils aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In einigen Berufsgruppen, die zum Teil höhere Beschäftigtenzahlen als vor zehn Jahren aufweisen, ist die Entwicklung dieses möglichen Ersatzbedarfs noch gravierender. Nahezu ein Drittel aller Beschäftigten in Dienst- und Wachberufen sind älter als 55 Jahre. Auch fast 30 % der Lehrer scheidet in den kommenden 10 Jahren aus dem Erwerbsleben aus. Obwohl 2009 weniger

Beschäftigte als in 1999 in diesen Berufen tätig waren, ergibt sich dennoch ein starker Ersatzbedarf, den es im Hinblick auf zukünftige Mangelsituationen im Auge zu behalten gilt.

**Tabelle 9: Beschäftigte, Beschäftigungstrend 1999 bis 2009 und Anteil der über 54-Jährigen in Sachsen-Anhalt**

Berufsgruppe	SVB 2009	Beschäftigungstrend (1999=100)	Anteil über 54 Jahre 2009 (An- gaben in Prozent)
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	10.800	194,0	10,1
15 Kunststoffverarbeiter	3.545	165,3	9,7
14 Chemiarbeiter	10.872	149,1	13,0
52 Warenprüfer	8.592	137,0	12,9
22 Metallverformer (spanend)	5.330	128,6	14,8
88 Geistes- u. naturwissenschaftl. B.	2.861	123,7	11,5
53 Hilfsarbeiter o. Tätigkeitsangabe	21.731	121,6	13,7
24 Metallverbinder	4.359	118,7	14,8
86 Sozialpflegerische Berufe	38.700	116,9	18,3
32 Montierer und Metallberufe	5.010	116,1	13,5
99 Arbeitskräfte o. Tätigkeitsangabe	5.320	113,9	20,0
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	53.110	113,0	10,9
84 Ärzte, Apotheker	7.037	109,2	13,1
70 Andere Dienstleistungskaufleute	6.053	104,8	13,0
74 Lagerverw., Lager-,Transportarb.	19.325	102,6	15,3
87 Lehrer	12.600	98,1	28,7
91 Gästebetreuer	8.894	97,3	7,1
98 Arbeitskräfte ohne best. Beruf	7.995	97,0	0,5
90 Körperpfleger	7.745	97,0	9,0
79 Dienst-, Wachberufe	11.440	95,0	30,4
<b>Insgesamt</b>	<b>742.035</b>	<b>85,6</b>	<b>16,2</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

### 5.3 Indikatoren für die fernere Zukunft

Wie sich die Nachfrage nach Arbeit in der ferneren Zukunft entwickeln wird, wurde bereits in verschiedenen Studien untersucht. So prognostizieren beispielsweise das IAB oder das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) für Deutschland, dass sowohl der Strukturwandel andauern als auch die Qualifikationsanforderungen sich verändern werden.

Neben der leichten Verringerung der Erwerbstätigenzahl gibt es auch in der sektoralen Struktur der Beschäftigung Veränderungen. Es ist mit einem weiteren Anwachsen des Beschäftigtenanteils im tertiären Sektor zu rechnen, der schon heute die meisten Arbeitsplätze bietet (vgl. Tabelle 10). Fast ein Drittel aller Erwerbstätigen arbeitete 2009 bei öffentlichen und privaten Dienstleistern, 22 % im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft sank zwischen 1999 und 2009 stark ab. Das Baugewerbe verzeichnete wie in den anderen ostdeutschen Flächenländern ebenfalls einen starken Rückgang. Im Gegenzug nahm die Zahl der Erwerbstätigen im tertiären Sektor

und hier insbesondere in den unternehmensorientierten Dienstleistungen deutlich zu. Der sektorale Strukturwandel weg vom primären und sekundären hin zum tertiären Sektor, der sich in ganz Deutschland vollzieht (vgl. auch Abbildung 15), zeigt sich damit prinzipiell auch in Sachsen-Anhalt. Spezifisch für die neuen Bundesländer ist hingegen die Zunahme der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe. Im Gegensatz zu Westdeutschland befindet sich die ostdeutsche Wirtschaft in einem anhaltenden Prozess der Re-Industrialisierung (vgl. Heimpold 2009), was sich auch auf den Arbeitsmarkt niederschlägt. In Sachsen-Anhalt nahm dementsprechend die Zahl der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe im Beobachtungszeitraum um 8,6 % zu.

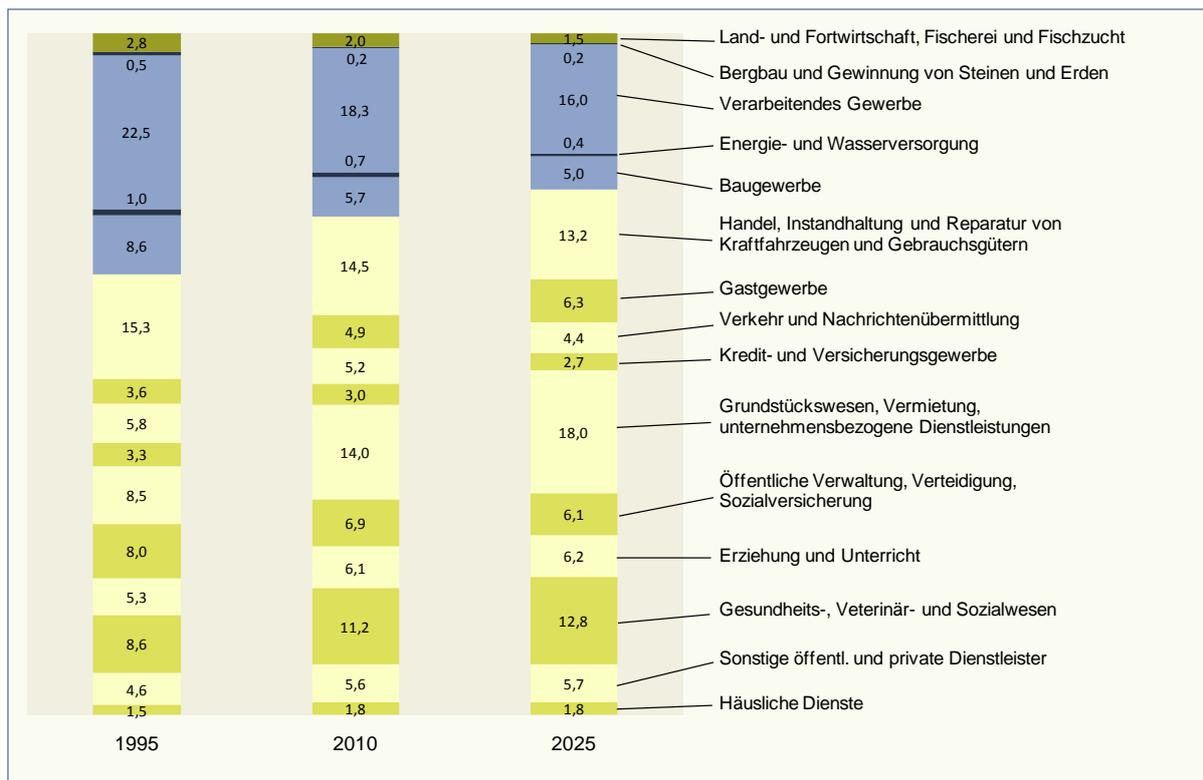
**Tabelle 10: Erwerbstätige nach Branchen in Sachsen-Anhalt, 1999 und 2009**

Branche	Erwerbstätige in Tsd.		Anteile 2009 in %	Veränderung 99-09 in %
	1999	2009		
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	37,7	27,3	2,7	-27,4
Verarbeitendes Gewerbe	188,1	204,2	20,1	8,6
Baugewerbe	138,5	83,4	8,2	-39,8
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	238,8	224,7	22,1	-5,9
Finanz., Verm., Unt.dienstleister	114,3	140,8	13,9	23,3
Öffentliche und private Dienstleister	343,8	326,5	32,1	-5,0
<b>Insgesamt</b>	<b>1.072,0</b>	<b>1.015,8</b>	<b>100,0</b>	<b>-5,2</b>

Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“; eigene Berechnungen.

Abbildung 15 verdeutlicht das Ausmaß des sektoralen Strukturwandels, der in den nächsten Jahren auf Deutschland zukommen wird. Der Bedeutungsgewinn des tertiären Sektors zu Lasten des primären und sekundären Sektors wird sich weiter fortsetzen. Dieser Prozess ist aber nicht mit einer De-Industrialisierung gleichzusetzen. Vielmehr war im Verarbeitenden Gewerbe eine Fokussierung auf Kernkompetenzen und die Neuorganisation von Wertschöpfungsketten festzustellen. Diese Prozesse gehen mit einer umfassenden Auslagerung von Dienstleistungsfunktionen einher, was zu einem Beschäftigungsverlust im sekundären Sektor zugunsten des tertiären Sektors führt. Die stark wachsende Branche der Personaldienstleister bietet hierfür ein gutes Beispiel. Die statistische Erfassung der Leiharbeit spiegelt nicht die tatsächlichen Einsatzfelder der Beschäftigten wider, denn sie werden meistens in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt (vgl. Fuchs 2010). Es ist davon auszugehen, dass im Verarbeitenden Gewerbe die Bruttowertschöpfung weiterhin überdurchschnittlich wachsen wird. In diesem Bereich ist aber auch mit überdurchschnittlichen Produktivitätssteigerungen durch Rationalisierungen zu rechnen, so dass weniger Beschäftigte benötigt werden. Auch das Gesundheitswesen wird zu einem Anwachsen des Dienstleistungssektors beitragen. Der Bedarf an Gesundheits- und Sozialdienstleistungen wird aufgrund einer alternden Bevölkerung weiter wachsen (vgl. Euler 2010 und Fuchs/Zika 2010) und damit direkt vom demografischen Wandel profitieren.

**Abbildung 15: Prognostizierter sektoraler Strukturwandel in Deutschland bis 2025 (Anteile der Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweigen in Prozent)**



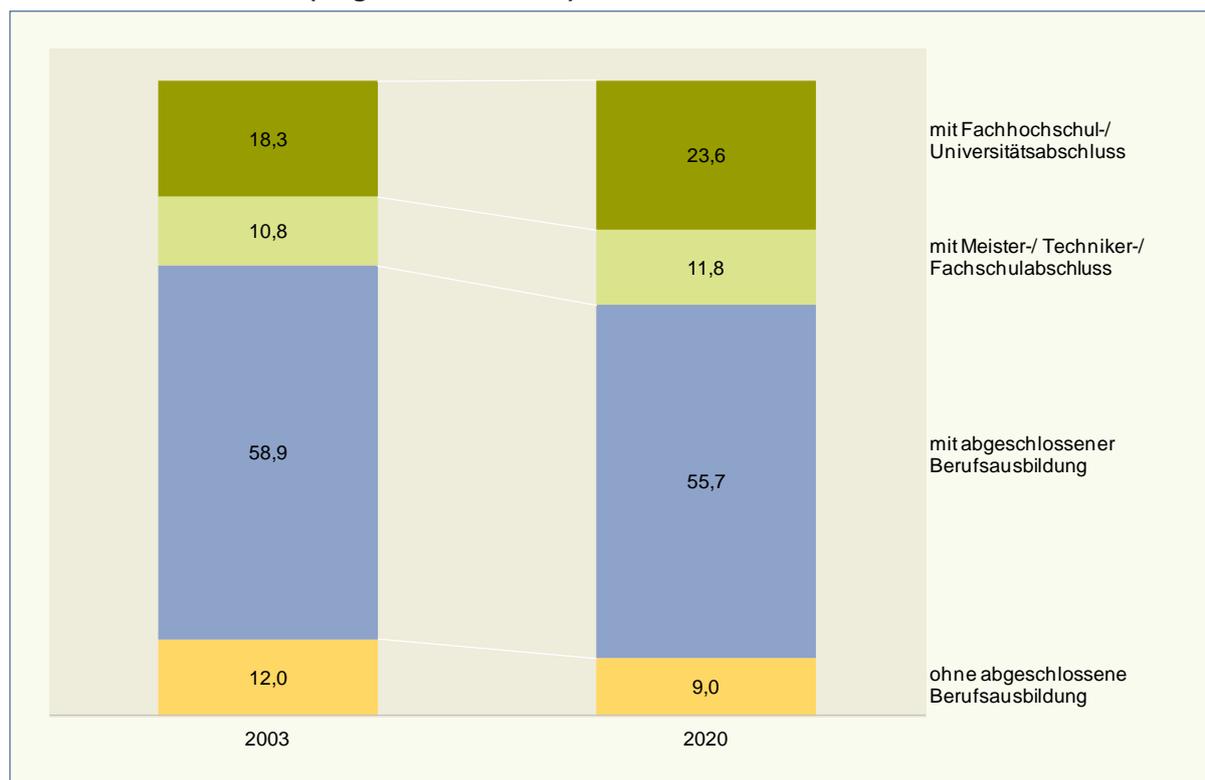
Quelle: Fuchs/Zika (2010); eigene Darstellung.

Der in Abbildung 15 für Gesamtdeutschland dargestellte Strukturwandel dürfte in den ostdeutschen Bundesländern in einer leicht abweichenden Tendenz verlaufen. Zu der genannten ganz Deutschland betreffenden Verschiebung der sektoralen Anteile wird im Osten zusätzlich noch ein weiterlaufender starker Rückgang des Baugewerbes kommen, da diese Branche mit einem Anteil von 7,1 % in Ostdeutschland im Vergleich zu 5,4 % in Westdeutschland (Stichtag 30.06.2009) noch überrepräsentiert ist. Des Weiteren könnte die antizipierte Zunahme der Beschäftigung im Gesundheitsbereich aufgrund des deutlich höheren Anteils älterer Einwohner in Ostdeutschland noch höher ausfallen als im Bundesdurchschnitt.

So wie sich die Wirtschaftsstruktur ändert, wird sich auch die Arbeitskräftenachfrage in Richtung höher Qualifizierte verschieben. Abbildung 16 weist für Deutschland einen künftigen Rückgang des Anteils der Beschäftigten mit mittleren und geringen Qualifikationen aus. Euler (2010) betont, dass der größte Angebotsüberhang bei Personen ohne beruflichen Abschluss bestehen wird. Lediglich die Gastronomie- und Reinigungsberufe stellen zwei der weniger qualifikationsintensiven Berufshauptfelder dar, die für Geringqualifizierte auch weiterhin potenzielle Beschäftigungsbereiche bieten (Euler 2010, S. 12). Bei Meistern, Technikern und Beschäftigten mit Fachschulabschluss wird eine leichte Steigerung eintreten. Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss werden die Gewinner der Entwicklung sein, denn ihr Anteil wird sich voraussichtlich stark erhöhen. Dieser Trend zur Höherqualifizierung lässt sich schon in den vergangenen Jahren beobachten. So hat sich der Anteil der Erwerbstätigen mit Universitätsabschluss in den alten Bundesländern von 1991 zu 2003 um 3,6 Prozentpunkte auf 11,2 % erhöht. Bei den Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbil-

derung hat sich der Anteil um 3,7 Prozentpunkte auf 13,4 % verringert. Auch aus der Veränderung der sektoralen Wirtschaftsstruktur lässt sich der Bedarf an mehr Hochqualifizierten ableiten. Im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der Hochqualifizierten höher als in den anderen Bereichen. Für die Zukunft wird erwartet, dass der Anteil hier noch steigen wird und somit auch die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften (Bonin u. a. 2007 und Euler 2010).

**Abbildung 16: Prognostizierter Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen in Deutschland bis 2020 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Bonin u. a. (2007), eigene Darstellung.

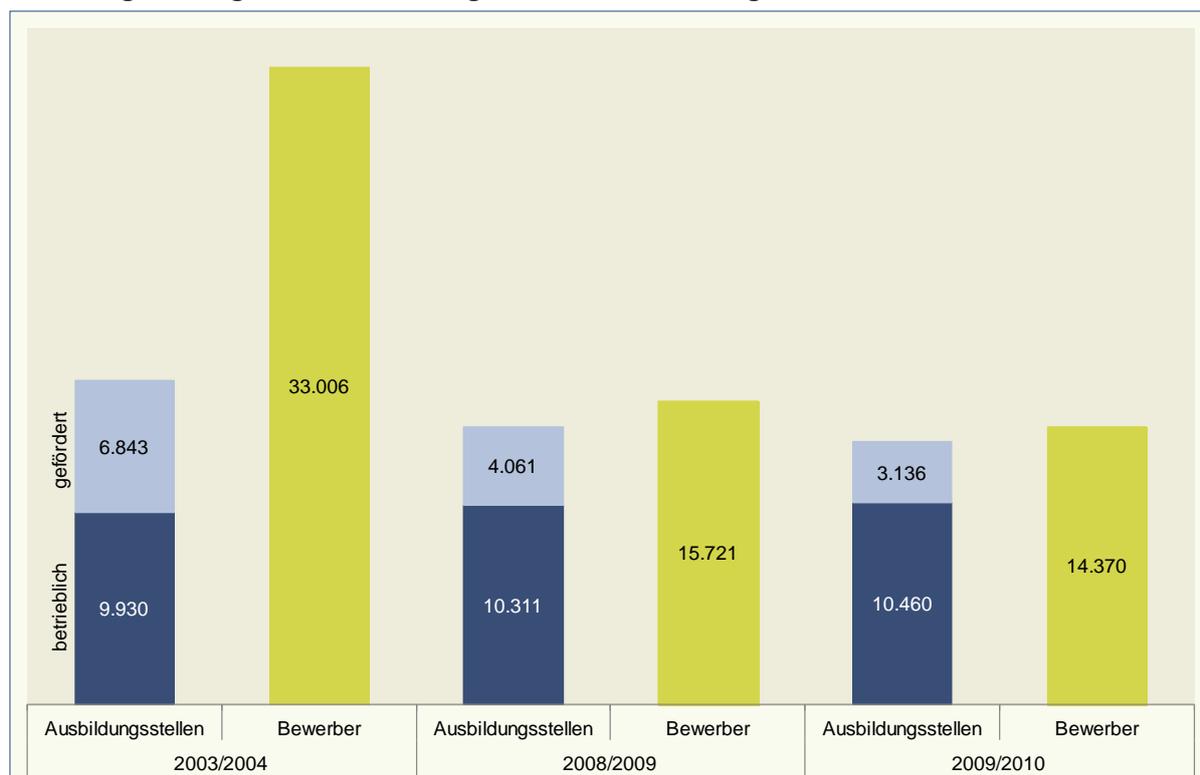
Für Sachsen-Anhalt dürfte sich in Zukunft die schon in den letzten Jahren zu beobachtende Entwicklung der Arbeitsnachfrage hin zu höher qualifizierten Beschäftigten (vgl. auch Kapitel 4.1.1) also weiter fortsetzen. Die aus dem internationalen Wettbewerb resultierende Notwendigkeit der stärkeren Spezialisierung Deutschlands auf hochqualitative und innovative Produkte verstärkt diese Entwicklung noch. Damit wird eine sinkende Nachfrage nach Beschäftigten ohne oder nur mit einer einfachen Qualifikation einher gehen. In den kommenden Jahren müssen nicht nur die Arbeitsplätze der qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten adäquat besetzt werden, die in Rente gehen, sondern es könnte sogar ein Zusatzbedarf an hoch Qualifizierten entstehen. Die künftigen Generationen müssten damit im Durchschnitt ein höheres Qualifikationsniveau erreichen als die Generation, die demnächst aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet. Das stellt Sachsen-Anhalt vor sehr große Herausforderungen, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass die Humankapitalausstattung vergleichsweise schwach ist (vgl. die Ausführungen zu Abbildung 13).

## 6 Herausforderungen für die Unternehmen

Die vorangegangenen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage zukünftig zurückgehen werden. Hierbei wird das Arbeitskräfteangebot aufgrund des demografischen Wandels allerdings früher und voraussichtlich auch wesentlich stärker sinken als die Arbeitskräftenachfrage. Das IAB geht für den Zeitraum von 2010 bis 2025 von einer leicht rückläufigen Anzahl an Erwerbstätigen und von einem stärkeren Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials aus. Für den prognostizierten Zeitraum kann die Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials noch durch den Abbau der Unterbeschäftigung rein rechnerisch ausgeglichen werden. Im Jahr 2025 könnte es dann - unter der Voraussetzung des qualitativen Arbeitsmarktausgleichs - kaum noch Unterbeschäftigung geben (Fuchs/Zika 2010).

Diese Entwicklung lässt sich heute schon beispielhaft anhand der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zeigen (vgl. Abbildung 17). Während im Berichtsjahr 2003/2004 im Durchschnitt auf jede bei der BA gemeldete Ausbildungsstelle zwei Bewerber kamen, halbierte sich aufgrund des starken Rückgangs der Zahl der Jugendlichen, die überhaupt eine Ausbildung beginnen könnten, die Bewerber-Stellen-Relation bis zum aktuellen Zeitpunkt. Als Konsequenz war im Berichtsjahr 2009/2010 für jede gemeldete

**Abbildung 17: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Ausbildungsstelle rein rechnerisch ein Bewerber vorhanden.<sup>20</sup> Da es sich nur um ein rein rechnerisch ausgeglichenes Verhältnis handelt, waren zum Ende des Berichtsjahres in Sachsen-Anhalt noch 312 Bewerber ohne Ausbildungsstelle, und 326 Unternehmen konnten ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen.

Für die sachsen-anhaltinischen Unternehmen ergeben sich aus den aufgezeigten Entwicklungstendenzen große Herausforderungen, denn sie dürften in den kommenden Jahren verstärkt Schwierigkeiten haben, geeignete Mitarbeiter zu finden. Schließlich muss aufgrund des sektoralen und qualifikatorischen Strukturwandels der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ gedeckt werden können. Außerdem werden sie aufgrund des steigenden Durchschnittsalters der Bevölkerung mit einer zunehmend älter werdenden Belegschaft rechnen müssen. Laut dem IAB-Betriebspanel 2008 hat sich der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt von 23 % im Jahr 2002 auf 29 % 2008 erhöht. Er liegt damit deutlich über dem Anteil in Westdeutschland (2008: 23 %) und dem ostdeutschen Durchschnitt (2008: 27 %) (MW 2008, S. 61).

Um den zukünftigen Bedarf insbesondere an qualifizierten Fachkräften zu decken, bieten sich den Unternehmen zwei Möglichkeiten. Erstens sollte das vorhandene Potenzial besser ausgeschöpft werden. Zweitens können die Unternehmen versuchen, über das Setzen entsprechender Anreize ihre Attraktivität zu erhöhen und dadurch neue Fachkräfte zu gewinnen.

## **6.1 Bestehendes Potenzial ausschöpfen**

Die Unternehmen können das Erwerbspersonenpotenzial Sachsen-Anhalts entweder durch quantitative oder durch qualitative Maßnahmen besser für sich nutzbar machen. In quantitativer Hinsicht bedeutet dies eine Erhöhung des Arbeitsvolumens. Hierfür bieten sich mehrere Wege an.

Der erste Weg betrifft angesichts der zunehmenden Alterung der Bevölkerung die bessere Ausnutzung der regulären Lebensarbeitszeit. Hier besteht für die Unternehmen nicht nur in Sachsen-Anhalt noch viel Spielraum, geht doch die Erwerbsbeteiligung ab einem Alter von 55 Jahren deutlich zurück. Während die Erwerbsbeteiligung bei den unter 55-Jährigen bei ca. 82 % liegt, sind ab 55 Jahren nur noch rund 54 % erwerbstätig (vgl. Kapitel 4.1.1 Abbildung 9). Auch vorhandene Warteschleifen, die nach der Schule oder nach einer Ausbildung existieren, könnten minimiert werden.

Der zweite Weg bezieht sich auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Da in den ostdeutschen Bundesländern die Erwerbsbeteiligung der Frauen höher ist als in Westdeutschland, müssten derartige Maßnahmen vor allem auf eine Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen abzielen. In den letzten 10 Jahren ist allerdings ein genau gegenläufiger Trend erkennbar. Arbeiteten in Sachsen-Anhalt 1999 nur 19,4 % (80.452) aller sozialversiche-

---

<sup>20</sup> Mit der Einführung des SGB II sind keine Daten über Ausbildungsstellen und Bewerber der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) verfügbar. Erst ab dem Berichtsjahr 2008/2009 sind Daten für Bewerber der zKT zugänglich. Aus diesem Grund wurde in der Abbildung 17 das letzte Jahr vor der Einführung des SGB II und die Jahre 2008/2009 sowie 2009/2010 dargestellt, da diese Daten vergleichbar sind.

rungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, so erhöhte sich dieser Anteil bis 2009 auf 31,6 % (117.168).

Als dritter Weg bietet sich die Ausschöpfung des Potenzials der rund 154 Tsd. im Jahresdurchschnitt 2009 bei der BA registrierten Arbeitslosen an (vgl. Kapitel 4.1.2). Insbesondere Langzeitarbeitslose dürften es allerdings weiterhin sehr schwer haben, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden (vgl. Achatz/Trappmann 2009). In Sachsen-Anhalt waren im Jahresdurchschnitt 2009 50.774 Personen langzeitarbeitslos.<sup>21</sup>

Der vierte Weg, eine Aktivierung der Stillen Reserve, eignet sich nur teilweise. Hierunter beziehen sich die größten Aktivierungschancen auf die Arbeitslosen in Maßnahmen. Wie in Kapitel 4.1.2 schon ausgeführt wurde, gehörten in Sachsen-Anhalt im Jahresdurchschnitt 2009 knapp 65 Tsd. Personen zu diesem Personenkreis. Der andere Teil der Stillen Reserve ist hingegen kaum abschätzbar. Zudem ist unklar, welche Anreize wie und in welcher Höhe zu setzen sind, um die Stille Reserve im engeren Sinne, die nur grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde, zu aktivieren.

Als fünfter Weg kann das Zurückholen von Auspendlern gesehen werden. Wird berücksichtigt, dass ein Großteil der Pendlerverflechtungen innerhalb Sachsen-Anhalts besteht bzw. dass ein weiterer großer Teil der Pendelverflechtungen mit unmittelbar angrenzenden Regionen stattfindet, würde sich ein ausschöpfbares Potenzial von ca. 82 Tsd. Auspendlern ergeben (vgl. Dietrich/Fritzsche 2010b). Dazu müssten dieser Personengruppe allerdings attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, die ihrer Qualifikation und Erfahrung entsprechen.

In qualitativer Hinsicht zielt die Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials vor allem auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten ab, die das Wissen und Können der Beschäftigten erhöhen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Alterung der Bevölkerung gilt es vor allem auch das fachliche Potenzial der Älteren zu aktivieren und zu nutzen. Im Sinne eines „lebenslangen Lernens“ sollten auch für ältere Beschäftigte Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden (vgl. BBR 2008, S. 4). Damit müssen aber auch Tätigkeitserweiterungen oder –veränderungen einhergehen, denn nur dann können die Mitarbeiter ihre erworbenen Kompetenzen auch adäquat in die Unternehmen einbringen (vgl. Göbel/Zwick 2010). Laut dem IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2008<sup>22</sup> lag die Weiterbildungsquote (Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) im ersten Halbjahr 2008 bei 31 %. Die Weiterbildungsquote der Älteren betrug zur gleichen Zeit lediglich 28 %. Auch der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten für Ältere an allen Betrieben mit Älteren (44 %) liegt um neun Prozentpunkte niedriger als der generelle Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten (MW 2009, S. 57f). Sowohl der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte anbieten, als auch die Weiterbildungsquote der Älteren unterscheidet

---

<sup>21</sup> Für die Dauer der Arbeitslosigkeit liegen uns keine Daten der optierenden Kommunen vor, so dass hier nur die Langzeitarbeitslosen erfasst sind, die durch die Bundesagentur für Arbeit betreut werden.

<sup>22</sup> Die Älteren waren im IAB-Betriebspanel 2008 Sonderthema. Im aktuellen IAB-Betriebspanel für 2009 gibt es hierzu keine Angaben.

sich dabei beträchtlich nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 11). Besonders viele Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an, wohingegen in der Landwirtschaft der entsprechende Anteil der Betriebe sehr gering ist. Außerdem steigt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmöglichkeiten mit zunehmender Betriebsgröße.

**Tabelle 11: Weiterbildungsquote Älterer nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, 1. Halbjahr 2008 (Angaben in Prozent)**

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere an allen Betrieben mit Älteren	Weiterbildungsquote Älterer
Land- und Forstwirtschaft	21	17
Bergbau/Energie/Wasser	44	28
Verarbeitendes Gewerbe	29	20
Baugewerbe	31	20
Handel und Reparatur	46	28
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	57	22
Kredit- und Versicherungsgewerbe	73	31
Dienstleistungen	49	36
Unternehmensnahe Dienstl.	47	31
Erziehung und Unterricht	87	45
Gesundheits- und Sozialwesen	55	47
Übrige Dienstleistungen	33	18
Öffentliche Verwaltung	60	23
1 bis 4 Beschäftigte	31	25
5 bis 9 Beschäftigte	42	28
10 bis 49 Beschäftigte	51	32
50 bis 249 Beschäftigte	76	27
Ab 250 Beschäftigte	88	26
<b>Sachsen-Anhalt insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>28</b>

Quelle: MW (2009), S. 59.

Auch über altersgemischte Arbeitsgruppen lässt sich das fachliche Potenzial von Erwerbspersonen steigern. Ältere lernen durch die Kommunikation mit den jüngeren Arbeitskräften die neuesten Entwicklungen im entsprechenden Fachgebiet kennen. Jüngere Arbeitskräfte profitieren hingegen vom Erfahrungswissen, von der höheren Sozialkompetenz und dem gesteigerten Qualitätsbewusstsein Älterer (vgl. Naegele/Frerichs, 2004). Göbel und Zwick (2010) kommen zu dem Ergebnis, dass in Betrieben mit altersgemischten Teams nicht nur die Produktivität der älteren Beschäftigten höher ist, sondern auch die der jüngeren Belegschaft. Dies kann als Hinweis darauf gelten, dass es starke positive Ausgleichseffekte zwischen Altersgruppen gibt, die durch altersgemischte Teams aktiviert werden. Für die Betriebe in Sachsen-Anhalt besteht hier noch erheblicher Gestaltungsspielraum, denn laut dem IAB-Betriebspanel nutzten 2008 nur 3 % der Betriebe diese Möglichkeit, ihr bestehendes

Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen. In Ost- und Westdeutschland war dieser Anteil mit 5 % bzw. 6 % nahezu doppelt so hoch (MW 2008, S. 64).

## 6.2 Neue Arbeitskräfte gewinnen

Um neue und insbesondere (hoch)qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, steht die Attraktivität eines Unternehmens an erster Stelle. Vielfach wird die Attraktivität eines Arbeitgebers gleichgesetzt mit den Löhnen, die dieser bereit ist zu zahlen. Vor allem in den ostdeutschen Bundesländern können und wollen die Unternehmen aber aus verschiedensten Gründen keine hohen Löhne zahlen. Durch das Setzen und die Hervorhebung nichtmaterieller Vorteile kann ein Unternehmen für potenzielle Beschäftigte aber ebenfalls an Attraktivität gewinnen. Die Auswertung des IAB-Betriebspanels für Sachsen-Anhalt zeigt jedoch, dass die hiesigen Unternehmen der Attraktivität des Standortes für die Arbeitskräfte als Standortfaktor keine große Relevanz beimessen (MW 2010a, S. 86). Gerade aber die stärkere Herausstellung von flexiblen Arbeitszeiten, Mitbestimmungsrechten, Investitionen in die Weiterbildung von Mitarbeitern oder das Aufzeigen persönlicher Entwicklungsperspektiven im Unternehmen können die Attraktivität der Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt wesentlich steigern. Auch die recht gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann ausschlaggebend für die Entscheidung eines Bewerbers sein, ist in Sachsen-Anhalt die Betreuungsquote für Kleinkinder in Kindertageseinrichtungen mit 55,1 % doch deutlich höher als in den alten Bundesländern mit 14,4 % (Statistisches Bundesamt 2010b). Nicht zuletzt trägt die Ausgestaltung einer Stelle als geregeltes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (vgl. Kapitel 5.1) zur Attraktivität eines Arbeitgebers bei. Ein anderer Vorteil bezieht sich auf die vergleichsweise niedrigen Mieten und die generell geringeren Lebenshaltungskosten in den ostdeutschen Flächenländern (vgl. Kawka 2010). So sind die regionalen Preisunterschiede teilweise beträchtlich und müssen bei einem Vergleich der Nominallohne zwischen Ost und West - und hier insbesondere im Vergleich zu Großräumen wie München, Stuttgart oder Frankfurt-Wiesbaden - berücksichtigt werden.

Eigene Ausbildungsaktivitäten sind ein weiterer grundlegender Weg zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte und zur langfristigen Fachkräftesicherung. Wenn Unternehmen attraktive Ausbildungsplätze anbieten und entsprechend nach Abschluss der Ausbildung Anreize setzen, um die ausgebildeten Fachkräfte auch tatsächlich zu halten, verringern sich zukünftig mögliche Fachkräftemängel. Hierbei besteht auch in Sachsen-Anhalt noch erhebliches Potenzial, denn von den 55 % der Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung besitzen, bildeten im Jahr 2009 nur 25 % tatsächlich aus (MW 2010a, S. 59). Aufgrund des in Kapitel 4.3 diskutierten hohen Anteils an Jugendlichen ohne oder nur mit niedrigem Schulabschluss sollten diese ebenfalls verstärkt für eine Ausbildung gewonnen werden. Sie stellen insbesondere in Sachsen-Anhalt das Arbeitskräftepotenzial für den mittleren Fachkräftebereich dar, das demografisch bedingte Ausfälle im vollqualifizierenden Schulbildungssystem ersetzen kann (vgl. Euler 2010). Der fehlende schulische Hintergrund kann dabei durch verschiedene Formen der Nachhilfe im Unternehmen kompensiert werden (vgl. DIHK 2010).

Da Unternehmen in Sachsen-Anhalt insbesondere auch Probleme bei der Besetzung von Stellen für Hochqualifizierte haben (vgl. Kapitel 5.1), sind enge Kooperationen mit den vor Ort ansässigen Hochschulen eine geeignete Strategie für die Rekrutierung von Hochqualifizierten. Vor dem Hintergrund des in Kapitel 4.2 diskutierten „Brain Drain“ von Hochschulab-

solventen aus Sachsen-Anhalt erscheinen derartige Aktivitäten, um künftige Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen, als unabdingbar. Für den Abbau von Informationsasymmetrien auf beiden Seiten, also sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer, bieten sich zudem Praktika an. Auch über das entsprechende Aufbauen und Nutzen von Netzwerken in der Region ganz allgemein lassen sich neue Arbeitskräfte gewinnen.

Abwanderer zurückholen wird ebenfalls als ein probates Instrument gesehen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Das gestaltet sich jedoch als schwierig, denn „nur in Regionen mit einem hochwertigen Arbeitsplatzangebot – auch für die potentiellen Partner – ist mit einer entsprechenden Zu- oder aber Rückwanderung ... zu rechnen“ (Kubis/Schneider, 2007, 307). Nicht in allen Regionen existiert jedoch ein derart hochwertiges Arbeitsplatzangebot. Vielfach manifestiert sich der Fachkräftemangel in eher unattraktiven Regionen. Kubis und Schneider (2008b, 381) argumentieren, „...dass Zuwanderung – zumindest was die Zuzüge aus Ost- und Westdeutschland betrifft – demografisch bedingte Knappheiten am Arbeitsmarkt nur in den ostdeutschen Wirtschaftszentren dämpfen kann. Daneben bestehen für ländliche Räume und dezentral gelegene Städte Zuwanderungspotenziale, z. B. durch Senioren, wenn diese Regionen aufgrund ihrer natur- und kulturräumlichen Besonderheiten eine überdurchschnittliche Lebensqualität ermöglichen. Auf das regionale Arbeitsangebot werden diese Zuzüge indes kaum Wirkung entfalten.“

Inwieweit die zukünftige Regelung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union ein Instrument zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt sein kann, bleibt abzuwarten. Die bisherige empirische Evidenz spricht eher dagegen. Die einpendelnden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit polnischer oder tschechischer Staatsangehörigkeit ignorieren Sachsen-Anhalt weitgehend. Während beispielsweise in Niedersachsen 0,4 % der Einpendler eine polnische oder tschechische Staatsangehörigkeit haben, sind es in Sachsen-Anhalt zum Stichtag 30.06.2009 nur 0,1 %. Weiterhin sprechen das im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern niedrigere Lohnniveau sowie der in den osteuropäischen Staaten gleichfalls auftretende demografische Wandel dagegen. Wie schon in der Einleitung deutlich wurde, altert die Bevölkerung auch in den anderen europäischen Staaten. Damit einher geht gleichfalls eine Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials, so dass auch in den anderen Staaten die Wahrscheinlichkeit eines künftigen Fachkräftemangels gegeben ist. Dadurch wird sich die internationale Konkurrenz um hoch qualifizierte Fachkräfte in Zukunft weiter verstärken.

## **7 Fazit**

Der demografische Wandel wird gravierende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt haben. Aufgrund des weiterhin starken Rückgangs der Bevölkerung wird die Zahl der Erwerbspersonen in den kommenden 15 Jahren massiv sinken. Zusätzlich führt die Alterung der Bevölkerung zu einem Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten.

Aber nicht nur in Bezug auf die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zeichnet sich eine Problemlage ab, sondern auch in qualitativer Hinsicht können die nachrückenden Jüngeren die große Zahl an qualifizierten Älteren nicht ersetzen. Besonders alarmierend erscheint vor diesem Hintergrund der hohe Anteil an Jugendlichen, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Schon heute stellen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung

ein Drittel der jüngeren Arbeitslosen. Zusammengenommen mit dem vergleichsweise geringen Anteil an Schulabgängern mit Hochschulreife steht zu befürchten, dass dem sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt ein Defizit in der Humankapitalausstattung droht. Dies wiegt umso gravierender, als dass der Strukturwandel am Arbeitsmarkt voraussichtlich einen künftigen Zusatzbedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften mit sich bringt. Der Bedarf an einfachen Tätigkeiten und damit die Nachfrage nach Personen ohne eine fachliche Ausbildung wird demgegenüber sinken.

Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage insbesondere bei (hoch)qualifizierten Tätigkeiten dürfte in Zukunft weiter erschwert werden. Schon seit einigen Jahren klagen die Unternehmen über einen Fachkräftemangel wie auch über zunehmende Probleme, geeignete Auszubildende zu finden. Ob Maßnahmen, Auspendler oder Abwanderer wieder ins Land zurückzuholen, erfolgreich verlaufen werden, ist schwer vorhersehbar. Ebenso bleibt abzuwarten, ob der künftige Fachkräftebedarf durch die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften gemildert werden kann. Grundsätzlich gilt es daher vorrangig, das in Sachsen-Anhalt vorhandene Erwerbspersonenpotenzial in allen Altersgruppen bestmöglich zu qualifizieren. Damit sind nicht nur die Unternehmen, sondern auch allgemein die Akteure in der Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik aufgefordert, die Herausforderungen in enger Zusammenarbeit anzugehen. Der Fachkräftesicherungspakt 2010, der eine derart übergreifende Strategie für Sachsen-Anhalt skizziert (vgl. MW 2010b), kann hierbei als ein Schritt in die richtige Richtung angesehen werden.

Damit bleibt festzuhalten, dass eine Betrachtung des demografischen Wandels einseitig als den Arbeitsmarkt entlastend, also im Sinne einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit, zu kurz greift. Das Ausscheiden der älteren Jahrgänge aus dem Erwerbsleben kann allenfalls kurzfristige Entlastungseffekte mit sich bringen. Mittel- bis langfristig ist für Sachsen-Anhalt angesichts der vergleichsweise schwachen Ausstattung mit Humankapital ein Negativszenario, das einem hohen Fachkräftebedarf die gleichzeitige Existenz von (hoher) Arbeitslosigkeit gegenüberstellt, nicht von der Hand zu weisen. Die regionalen Disparitäten innerhalb des Landes dürften sich damit einhergehend weiter verschärfen.

## Literatur

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2009): Befragung von Arbeitslosengeld-II-Beziehern: Wege aus der Grundsicherung. IAB-Kurzbericht 28/2009, Nürnberg.

Bach, Hans-Uwe u. a. (2009): Der deutsche Arbeitsmarkt – Entwicklung und Perspektiven, In: Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek 314, Bielefeld, Bertelsmann, S. 11-78.

Bertelsmann Stiftung (2006): Wir brauchen Perspektiven für die nächste Generation. Ein Panorama des demographischen Wandels, In: forum 1/2006, Gütersloh, S. 4-5.

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.

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2008): Raumordnungsprognose 2025. BBR-Berichte KOMPAKT 2/2008, Bonn.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.) (2009): Raumordnungsprognose 2025/2050. CD-ROM, Bonn.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010): Arbeitsmarkt 2009. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA), 58. Jahrgang, Sondernummer 2, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hrsg.) (2009): Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Nürnberg.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2010): Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensberatung, Berlin.

Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2010a): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 1/2010, Halle.

Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2010b): Hohe Arbeitskräftemobilität in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 2/2010, Halle.

Erdmann, Vera; Plünnecke, Axel; Riesen, Ilona; Stettes, Oliver (2010): Bildungsmonitor 2010. Bessere Bildung trotz Haushaltskonsolidierung – Die Chancen des demografischen Wandels nutzen. Institut der Deutschen Wirtschaft im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Köln.

Euler, Dieter (2010): Einfluss der demografischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Eurostat (2010): Regional population projections EUROPOP2008: Most EU regions face older population profile in 2030. Statistics in focus 1/2010, Luxemburg.

Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): Das IAB-Betriebspanel - von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 01/2008, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht 12/2010, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Spitznagel, Eugen; Wanger, Susanne; Zika, Gerd (2010): Entwicklung des Arbeitsmarktes 2010: Die Spuren der Krise sind noch länger sichtbar. IAB-Kurzbericht 3/2010, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2009): Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit: auf der Zuschauertribüne, in: IAB-Forum 2/2008, Nürnberg, S. 14-19.

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, Michaela (2009): Zeitarbeit in Sachsen-Anhalt. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 4/2009, Halle.

Fuchs, Johann (2002): Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise, in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, Nürnberg, S. 79-94.

Fucke, Bernd (2010a): Vorbereitung der Bevölkerungsvorausberechnung in Sachsen-Anhalt, in: Statistisches Monatsheft 01/2010, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Halle, S. 5-10.

Fucke, Bernd (2010b): Bevölkerungsvorausberechnung bis zum Jahr 2025, in: Statistisches Monatsheft 05/2010, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Halle, S. 5-11.

Göbel, Christian; Zwick, Thomas (2010): Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? ZEW Discussion Paper No. 10-069, Mannheim.

Granato, Nadia; Niebuhr, Annetrin (2009): Arbeitskräftewanderung nach Qualifikation: Verluste in Ostdeutschland gehen zurück. IAB-Kurzbericht 7/2009, Nürnberg.

Grundig, Beate; Pohl, Carsten (2007): Demographischer Wandel in Ostdeutschland: Fluch oder Segen für den Arbeitsmarkt?, In: ifo Dresden berichtet 3/2007, Dresden, S. 3-13.

Heimpold, Gerhard (2009): Von der De-Industrialisierung zur Re-Industrialisierung: Sind Ostdeutschlands industrielle Strukturen nachhaltig?, In: Wirtschaft im Wandel 10/2009, Halle, S. 425-434.

Kawka, Rupert (2010): Regionale Preisunterschiede zwischen den alten und den neuen Ländern, in: ifo Dresden berichtet 2/2010, Dresden, S. 5-16.

Kotte, Volker; Meier, Henning; Stöckmann, Andrea (2010): Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 3/2010, Kiel.

Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2008a): Im Fokus: Wanderungsverhalten der Ostdeutschen, in: Wirtschaft im Wandel 04/2008, Halle, S. 128-131.

Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2008b): Im Fokus: Zuwanderungschancen ostdeutscher Regionen, in: Wirtschaft im Wandel 10/2008, Halle, S. 377-381.

Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2007): „Sag mir, wo die Mädchen sind...“ Regionale Analyse des Wanderungsverhaltens junger Frauen, in: Wirtschaft im Wandel 8/2007, Halle, S. 298-307.

Kultusministerkonferenz, Autorengruppe Bildungsberichterstattung (KMK) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld.

Kultusministerkonferenz (KMK) (2007): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 182, Berlin/Bonn, Mai 2007.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (MW) (Hrsg.) (2010a): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 14. Welle 2009.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (MW) (Hrsg.) (2010b): Fachkräftesicherungspakt 2010. Strategie zur Fachkräftesicherung für die Wirtschaft in Sachsen-Anhalt, [http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek\\_Politik\\_und\\_Verwaltung/Bibliothek\\_Wirtschaftsministerium/Dokumente\\_MW/Pressemitteilungen/Fachkr%C3%A4ftesicherungspakt\\_Sachsen-Anhalt.pdf](http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek_Politik_und_Verwaltung/Bibliothek_Wirtschaftsministerium/Dokumente_MW/Pressemitteilungen/Fachkr%C3%A4ftesicherungspakt_Sachsen-Anhalt.pdf)

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (MW) (Hrsg.) (2009): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 13. Welle 2008.

Mitteldeutsche Zeitung (MZ) (2010): Sachsen-Anhalt wird Europas Altenheim, in: Mitteldeutsche Zeitung, 23.01.2010, Halle, S. 1.

Naegele, Gerd; Frerichs, Frerich (2004): Das Arbeitspotential älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb, in: Forum Seniorenarbeit Nordrhein-Westfalen 11/2004, Köln.

Neumann, Ingo; Wiechmann, Thorsten (2008): Demographie konkret – Regionalreport Sachsen, Sachsen-Anhalt & Thüringen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht 18/2007, Nürnberg.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009): Demografischer Wandel in Deutschland: Auswirkungen auf die Entwicklung der Erwerbersonenzahl, Heft 4, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010a): Bevölkerung in den Bundesländern, dem früheren Bundesgebiet und den neuen Ländern bis 2060: Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010b): Modellrechnung zum Ausbaubedarf bei Kindertagesbetreuung in den Ländern bis 2013. Pressemitteilung Nr. 158 vom 03.05.2010, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS-ZUMA), Mannheim, Zentrum für Sozialindikatorenforschung, Heinz-Herbert Noll, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Zentrales Datenmanagement, Roland Habich (2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2009): Statistisches Jahrbuch 2009, Kamenz, S. 170.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010a): Bevölkerungsvorausberechnung nach Alter und Geschlecht. 5. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung 2008-2025, Statistische Berichte A I/S, Halle.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Statistische Berichte A I, A VI, Halle.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010c): Berufsbildende Schulen und Schulen für Berufe im Gesundheitswesen, Schuljahr 2009/2010, Statistische Berichte B II, Halle.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010d): Studierende an Hochschulen, Stand: 2009, Statistische Berichte B III, Halle.

Sunder, Marco; Trocka, Dirk; Günther, Jutta (2008): Brain Gain und Brain Drain: Hochschul-Bildungswanderung im föderalen Deutschland, In: Wirtschaft im Wandel 10/2008, Halle, S. 375.

## Anhang

**Tabelle A 1: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern nach Altersgruppen, 2010 bis 2025**

Bundesland	Bevölkerungsveränderung von 2010 bis 2025				
	unter 15 Jahre	15 bis 65 Jahre	über 65 Jahre	Insgesamt	Insgesamt in Prozent
Baden-Württemberg	-150.400	-473.200	528.700	-94.800	-0,9
Bayern	-110.700	-411.300	596.200	74.400	0,6
Berlin	8.300	-184.700	132.000	44.400	-1,3
Brandenburg	-33.000	-266.700	155.500	-144.300	-5,8
Bremen	0	-28.400	14.300	-14.100	-2,1
Hamburg	21.400	-13.000	35.100	69.600	3,9
Hessen	-80.700	-337.000	261.800	-155.800	-2,6
Mecklenburg-Vorpommern	-23.300	-235.700	95.500	-163.600	-10,0
Niedersachsen	-176.000	-495.700	320.500	-351.200	-4,4
Nordrhein-Westfalen	-264.000	-1.050.100	607.100	-706.800	-4,0
Rheinland-Pfalz	-52.300	-236.600	182.500	-106.600	-2,7
Saarland	-18.600	-113.700	35.300	-97.000	-9,6
Sachsen	-30.900	-457.600	126.500	-362.300	-8,8
Sachsen-Anhalt	-44.600	-372.900	69.700	-347.600	-15,0
Schleswig-Holstein	-50.200	-116.600	115.700	-51.100	-1,8
Thüringen	-44.300	-340.600	-97.600	-287.500	-12,9
Deutschland	-1.172.500	-4.969.800	3.374.100	-2.783.100	-3,4
Ostdeutschland	-291.000	-1.858.200	676.900	-1.349.700	-8,3
Westdeutschland	-881.000	-3.111.600	2.697.200	-1.433.400	-2,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (2010a), eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt nach Kreisen und Altersgruppen, 2010 bis 2025**

Kreis	Bevölkerungsveränderung von 2010 bis 2025					Medianalter	
	unter 15 Jahre	15 bis 65 Jahre	über 65 Jahre	Insgesamt	Insgesamt in Prozent	2010	2025
Dessau-Roßlau	-1.400	-14.800	-200	-16.400	-18,9	50	56
Halle (Saale)	1.100	-22.400	19	-21.300	-9,2	45	45
Magdeburg	4.200	-10.200	1.100	-4.800	-2,1	45	44
Altmarkkreis Salzwedel	-3.200	-17.100	3.300	-17.100	-19,1	47	56
Landkreis Anhalt-Bitterfeld	-4.300	-31.200	2.100	-33.400	-18,8	49	55
Landkreis Börde	-5.400	-34.100	8.400	-31.100	-17,4	47	55
Burgenlandkreis	-6.300	-33.400	1.700	-37.900	-19,5	49	56
Landkreis Harz	-6.200	-40.200	4.600	-41.800	-18,0	48	56
Landkreis Jerichower Land	-3.400	-18.600	3.200	-18.700	-19,6	48	57
Landkreis Mansfeld-Südharz	-5.600	-33.900	1.800	-37.600	-25,1	50	59
Saalekreis	-4.000	-32.800	5.700	-31.100	-15,8	47	54
Salzlandkreis	-6.000	-40.600	2.100	-44.500	-21,3	49	57
Landkreis Stendal	-4.900	-23.700	4.000	-24.500	-20,1	47	56
Landkreis Wittenberg	-4.300	-27.700	-2.900	-29.000	-21,2	49	58
Sachsen-Anhalt	-49.600	-380.600	50.000	-389.200	-16,7	48	54

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010a); eigene Berechnungen

### Definitionen

**Arbeitslose:** Arbeitslose sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen und den Vermittlungsbemühungen der Bundesagentur für Arbeit bzw. des kommunalen Trägers zur Verfügung stehen und sich als Arbeitslose registriert haben. Des Weiteren ist der Personenkreis auf die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen eingeschränkt. Ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnisse, welche in der Summe unter einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden bleiben, stehen der Eigenschaft der Arbeitslosigkeit im Sinne des Sozialgesetzbuches nicht entgegen. Auch eine ehrenamtliche Tätigkeit, die die Eingliederung des Arbeitslosen nicht beeinträchtigt, ist möglich (BA 2009, S. 6f).

**Langzeitarbeitslose:** Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger ununterbrochen arbeitslos sind (§ 18 SGB III, Abs. 1).

**Arbeitsuchende:** Arbeitsuchende sind Personen, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmer suchen. Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben (§ 15 SGB III). Danach sind also Arbeitslose eine Teilmenge der Arbeitsuchenden. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit wird zwischen Arbeitslosen und Arbeitsuchenden unterschieden. Für eine Zählung ist eine Registrierung bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. einem Träger der Leistungen nach dem SGB II notwendig.

*Erwerbstätige:* Erwerbstätig im Sinne der Definition der International Labour Organization (ILO) ist jede Person ab 15 Jahren, die im Berichtszeitraum gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat, unabhängig in welchem Umfang. Auch wer sich in einem Beschäftigungsverhältnis befindet, das er im Berichtszeitraum vorübergehend nicht ausgeübt hat oder in einem Familienbetrieb mitgeholfen hat, gilt als erwerbstätig (Statistisches Bundesamt u. a. 2008, S. 110). Die Erwerbstätigen werden aus zwei Datenquellen ausgewiesen; Zum einen aus den Veröffentlichungen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder – dann sind die Erwerbstätigen am Arbeitsort gezählt. Zum anderen aus den Daten des Mikrozensus – dann sind die Erwerbstätigen am Wohnort gezählt (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2009, S. 170).

*Erwerbslose:* Als erwerbslos gilt (im Sinne der durch die EU konkretisierten ILO-Abgrenzung) jede Person im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig war und in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht hat. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es dabei nicht an. Die Person muss in der Lage sein, eine neue Arbeit innerhalb von zwei Wochen aufzunehmen. Die Einschaltung einer Agentur für Arbeit oder eines kommunalen Trägers in die Suchbemühungen ist für die Einstufung nicht erforderlich (Statistisches Bundesamt u. a. 2008, S. 110).

*Erwerbspersonen:* Summe aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen.

*Erwerbspersonenpotenzial nach dem Erwerbskonzept des IAB:* Das Erwerbspersonenpotenzial umfasst neben den Erwerbstätigen und Arbeitslosen zusätzlich die Stille Reserve (Fuchs 2002, S. 79). Das vom IAB ausgewiesene Erwerbspersonenpotenzial gilt als Maß für das Arbeitskräfteangebot bei Vollbeschäftigung (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009, S. 7).

*Erwerbspersonenpotenzial nach dem Erwerbskonzept der ILO:* nach dem international anerkannten Erwerbskonzept der Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (International Labour Organization – ILO) umfasst das Erwerbspersonenpotenzial die als Erwerbstätige oder arbeitsuchende Erwerbslose aktiv am Erwerbsleben beteiligte Bevölkerung eines Wirtschaftsgebiets (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009, S. 7).

*sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:* Hierunter sind alle Arbeitnehmer und Auszubildenden zu verstehen die in der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und/oder Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind oder für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden. Ab dem Stichtag 01.04.1999 sind Arbeitgeber verpflichtet, auch für Personen, die ausschließlich geringfügig entlohnte Tätigkeiten ausüben, pauschalierte Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung abzuführen (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2009, S. 170). Diese Personen werden in den Auswertungen nicht berücksichtigt. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind eine Teilmenge der Erwerbstätigen.

*Stille Reserve:* Die Stille Reserve lässt sich in zwei Untergruppen unterteilen. Zur Stillen Reserve in Maßnahmen zählen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes, Qualifizierungen und vorruhestandsähnliche Regelungen. Ihre Anzahl kann aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit quantifiziert werden. Die zweite Untergruppe ist die Stille Reserve im engeren Sinn, deren Größe nur geschätzt werden kann. Zur Stillen Reserve im engeren Sinne gehören insbesondere die folgenden Personengruppen:

- Personen, die arbeitslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein,
- Personen, die die Stellensuche entmutigt aufgegeben haben, aber bei guter Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragen würden,
- Personen in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems und
- Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (BA 2009, S. 20).

*Unterbeschäftigung* (nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit): In den Angaben zur Unterbeschäftigung der Bundesagentur für Arbeit fließen neben den registrierten Arbeitslosen auch Personen ein, die nicht als arbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuches gelten. Dies sind Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung und Personen mit einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus (BA 2009, S. 19).

## In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
02/2010	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Hohe Arbeitskräftemobilität in Sachsen-Anhalt
01/2010	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Frauen und Männer am Arbeitsmarkt in Sachsen Anhalt
05/2009	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Thüringen
04/2009	Michaela Fuchs	Zeitarbeit in Sachsen-Anhalt * Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen
03/2009	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Duale Ausbildung in MINT Berufen in Thüringen
02/2009	Michaela Fuchs	Zeitarbeit in Thüringen * Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen
01/2009	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Duale Ausbildung in MINT Berufen in Sachsen-Anhalt

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen-anhalt-thueringen.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen-anhalt-thueringen.aspx>

## Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen  
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/SAT/2010/regional\\_sat\\_0310.pdf](http://doku.iab.de/regional/SAT/2010/regional_sat_0310.pdf)

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

ISSN 1861-1435

### Rückfragen zum Inhalt an:

Michaela Fuchs  
Telefon 0345.1332 232  
E-Mail [michaela.fuchs@iab.de](mailto:michaela.fuchs@iab.de)