

## Hintergrundpapier:

### Demographischer Wandel verändert den Erwerbspersonenmarkt

Stand: Juni 2010

Im Internetportal der Bertelsmann Stiftung [www.wegweiser-kommune.de](http://www.wegweiser-kommune.de) werden Bevölkerungsvorausberechnungen bis zum Jahr 2025 bereitgestellt. Für jede Kommune in Deutschland mit mehr als 5.000 Einwohnern kann kommunenspezifisch die zu erwartende demographische Entwicklung bis zum Jahr 2025 für jeweils zehn kommunal relevante Altersgruppen betrachtet werden.

Die Analyse dieser demographischen Daten zeigt dabei Folgendes: Das Arbeitskräfteangebot in Deutschland wird sich massiv verändern. Zukünftig stehen einer immer größer werdenden Zahl älterer Erwerbstätiger immer weniger jüngere Erwerbstätige gegenüber. Gleichzeitig verringert sich auch die Gruppe der jungen Menschen, die am Ausbildungsmarkt und damit perspektivisch am Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Konkret heißt das bundesweit:

- Rückgang der Zahl der 19- bis 24-Jährigen von 2006 bis 2025 um rund 1,2 Millionen
- Rückgang der Zahl der 25- bis 44-Jährigen von 2006 bis 2025 um 3,7 Millionen
- Zunahme der Zahl der 45- bis 64-Jährigen von 2006 bis 2025 um 1,4 Millionen.

Insgesamt wird die Einwohnerzahl im Alter von 19 bis 64 Jahren also um etwa 3,5 Millionen zurückgehen, mit erheblichen Verschiebungen hin zur ältesten der drei Altersgruppen.

Bereits ab 2015 hat Deutschland massive Veränderungen in den Altersgruppen zu erwarten, die relevant sind für den Erwerbspersonenmarkt und damit für die heimische Wirtschaft. Diese Entwicklungen zeigen sich zum einen regional sehr heterogen. Eine bislang wenig betrachtete Besonderheit zeigt sich zum anderen in der zeitlichen Entwicklung der Altersgruppen. Denn letztere vollzieht sich über die Jahre hinweg in Wellenbewegungen mit z.T. vorübergehenden leichten Anstiegen, denen drastische Einbrüche folgen. Diese Entwicklung, die für kommunale Betrachtungen sowie die örtlichen Unternehmen bei der Rekrutierung von Nachwuchs eine große Bedeutung hat, wird im folgenden Text entlang von Beispielregionen konkretisiert und verdeutlicht. Vor allem im Osten Deutschlands ist bereits kurzfristig ein dramatischer Einbruch in den Ausbildungsjahrgängen (19- bis 24-Jährige) zu erwarten.

Betrachtet werden drei Altersgruppen, aus deren Entwicklung bis zum Jahr 2025 erkennbar wird, zu welchen Konsequenzen und Herausforderungen der demographische Wandel führt:

- **Altersgruppe 19- bis 24-Jährige**
  - o Große Bedeutung für die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebots
  - o In diesem Alter finden Berufsausbildung, Meisterschule, Studium etc. statt
- **Altersgruppe 25- bis 44-Jährige (jüngere potenziell Erwerbstätige)**
  - o In dieser Gruppe finden sich viele Berufseinsteiger
  - o Bisher galten die Angehörigen dieser Gruppe in einigen Unternehmen als (fast) alleinige Leistungsträger
  - o Auf diese Gruppe konzentrierten sich bisher betriebliche Weiterbildungen  
Aus dieser Gruppe wird der Fach- und Führungskräftenachwuchs rekrutiert.
- **Altersgruppe 45- bis 64-Jährige (ältere potenziell Erwerbstätige)**
  - o Zuwachs in der Gruppe kennzeichnet die statistisch „alternden“ Belegschaften
  - o Großes Erfahrungswissen
  - o Statistische Alterung geht nicht zwingend einher mit Abnahme der Leistungsfähigkeit; Arbeitsfelder sind aber – vor allem bei starker körperlicher Arbeitsbelastung – zu überprüfen und ggf. umzugestalten.

Der zu erwartende Arbeits- und Fachkräftemangel in Deutschland ist vor allem demographisch getrieben als Folge vieler schwacher Geburtenjahrgänge und konstant niedriger Geburtenzahlen. Diese Entwicklung steht bei der hier vorgenommenen Betrachtung im Vordergrund und wird in den kommenden Jahren – regional sehr unterschiedlich ausgeprägt – deutlich spürbar. Grundsätzlich ist die Entwicklung und Qualifikation der Fachkräfte aber auch vor dem Hintergrund bildungspolitischer Entscheidungen in Vergangenheit und Zukunft zu beleuchten. Ebenso muss Berücksichtigung finden, dass Deutschland im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte in Konkurrenz zu anderen Ländern steht – sowohl bezogen auf attraktive Arbeitsplätze im Ausland, als auch bezogen auf Möglichkeiten, ausländische Fachkräfte am deutschen Arbeitsmarkt zu etablieren.

## **Worauf kommt es an in den Städten, Gemeinden und Kreisen angesichts der zu erwartenden Entwicklungen?**

Demographische Entwicklungen werden vor allem dort konkret spürbar, wo die Menschen leben, wohnen und arbeiten. Als Wohn- und Lebensort für die Menschen, aber auch als Standort für die heimischen Unternehmen ist es wichtig, neben allen bundes- und landespolitischen Handlungserfordernissen, auch lokal frühzeitig und gezielt mögliche Weichen zu stellen, um die zu erwartenden Entwicklungen abzufedern und zu gestalten. Konkret stehen für die einzelnen Altersgruppen folgende Herausforderungen auf der kommunalen Agenda:

### **19- bis 24-Jährige**

- Mit Blick auf volkswirtschaftliche Perspektiven und die Notwendigkeiten in den Unternehmen, aber auch im Hinblick auf Chancengerechtigkeit jedes Einzelnen ist diese Altersgruppe möglichst gut auszubilden und für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Schulische und betriebliche Bildungsangebote in den Kommunen und Kreisen müssen sich daran ausrichten. Fokus: Möglichst gut qualifizieren – möglichst alle qualifizieren.
- Für die Regionen und ihre Unternehmen ist es wichtig, junge und qualifizierte Menschen in der Region zu halten, durch enge Anbindung der Unternehmen an die regionalen Bildungseinrichtungen sowie durch intensive und konstruktive Zusammenarbeit der öffentlichen und privaten Bildungsträger.
- Gute Beispiele für den konsequenten Umgang mit diesen Herausforderungen sind die Berufsakademien in Baden-Württemberg und in einigen anderen Bundesländern, die ein duales Studium mit einer hohen Employability-Quote ermöglichen, sowie das Hamburger Hauptschulmodell (<http://www.arbeitsstiftung.de/de/das-hauptschulmodell.html>).

### **25- bis 44-Jährige**

- Aus der Altersgruppe der jüngeren potenziell Erwerbstätigen wird Fach- und Führungskräftenachwuchs generiert. Die Unternehmen müssen z.B. durch die kommunalen Wirtschaftsförderungen, aber auch durch die unternehmerischen Interessenvertretungen (IHK, Handwerkskammer) stärker sensibilisiert werden, ihr jüngeres Personal nachhaltig zu qualifizieren und durch eine gezielte Personalentwicklung für die zukünftigen Herausforderungen fit zu machen.

- Die Betriebe müssen für die Notwendigkeit sensibilisiert werden, möglichst frühzeitig nachhaltige Altersstrukturen aufzubauen und neue Mitarbeiter kontinuierlich einzustellen, um einen schlagartigen Know-how-Verlust durch Verrentung etc. zu vermeiden.
- Kommunal bedeutsam ist die Unterstützung der Frauen und Männer in der Familienphase, um hier Berufstätigkeit zu ermöglichen. Das umfasst vor allem qualitätsvolle und flexible Betreuungsangebote, für die die Kommunen (auch gemeinsam mit den Unternehmen vor Ort) verantwortlich sind. Jede Frau/jeder Mann mit Kindern, die/der einer Berufstätigkeit nachgehen möchte, soll das realisieren können. Dies gilt in besonderem Maße für die Gruppe der Alleinerziehenden.
- Beispiel zur Unterstützung der Berufstätigkeit in der Familienphase ist das Modellvorhaben „Kinderfreundliche Region“ in der Region Heilbronn-Franken ([http://www.demographiekonkret.de/Region\\_Heilbronn-Franken.132.0.html](http://www.demographiekonkret.de/Region_Heilbronn-Franken.132.0.html)).

#### **45- bis 64-Jährige**

- Ältere Arbeitnehmer werden angesichts der abnehmenden Zahl junger Menschen am Arbeitsmarkt immer wichtiger für die Betriebe. Die Betriebe sind deshalb dafür zu sensibilisieren, dass es von zentraler Bedeutung ist, diese Altersgruppe intellektuell und fachpraktisch durch passende Qualifizierungsangebote und auch gesundheitlich möglichst lange fit und leistungsfähig zu halten.
- Die kommunalen Wirtschaftsförderungen müssen zusammen mit den unternehmerischen Interessenvertretungen die Wirtschaft sensibilisieren für ein verändertes Einstellungsverhalten. Perspektivisch werden in stärkerem Maße als bisher ältere Menschen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert werden müssen.
- Gutes Beispiel für den konsequenten Umgang mit der Thematik der alternden Belegschaften ist die Georgsmarienhütte GmbH. Dort wurden u.a. ein Gesundheitsmanagement für die Mitarbeiterschaft etabliert, regelmäßige Altersstrukturanalysen durchgeführt, ergonomische Arbeitszeitgestaltung ermöglicht und spezielle Mitarbeiterqualifizierungen im Hinblick auf alternde Belegschaften eingeführt. <http://www.gmh.de/de/personal/gesundheitsmanagement>

## Analyse der Entwicklung der Altersgruppen der potenziell Erwerbstätigen für ausgewählte Beispiel-Regionen

### 1. Kreise und kreisfreie Städte

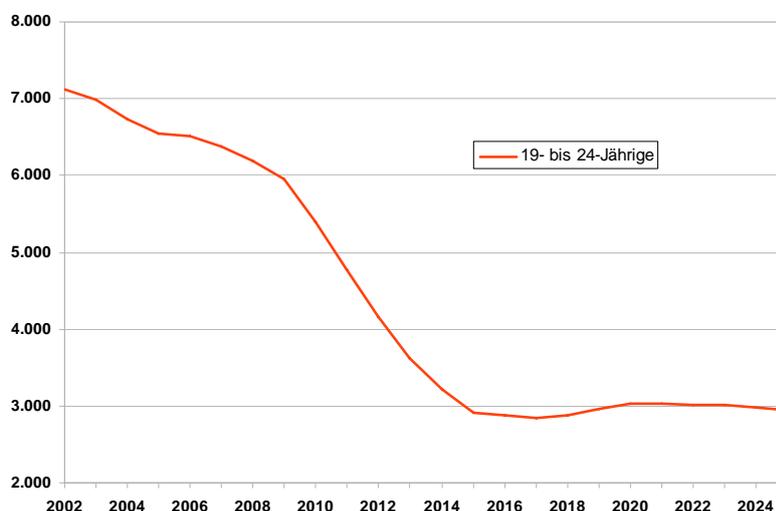
Als Beispiele folgen hier nähere Informationen zu zwei kreisfreien Städten und zwei Landkreisen, von denen jeweils eine(r) im Osten bzw. im Westen Deutschlands liegt. Dabei wurden in die Analyse der Region Köln – wegen der engen Verflechtung – der östliche und der westliche Nachbarkreis mit einbezogen.

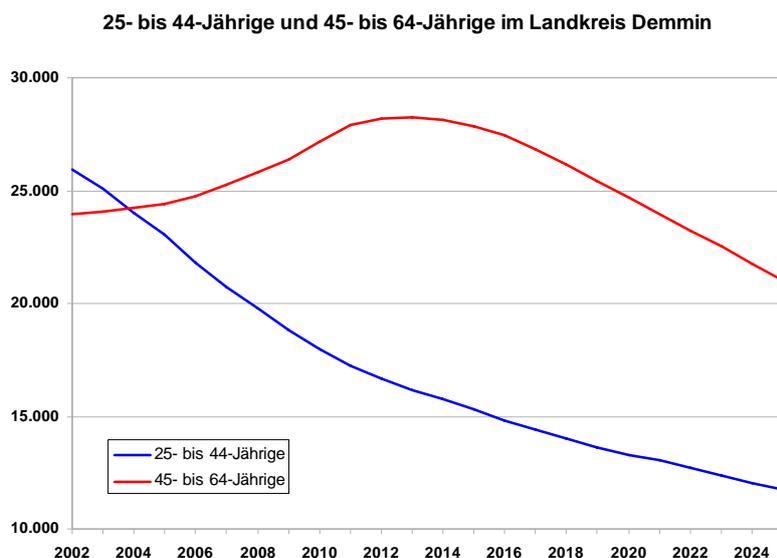
Im **Landkreis Demmin** (Mecklenburg-Vorpommern) wird es einen drastischen Rückgang bei der Anzahl der 19- bis 24-Jährigen geben; gegenüber 2006 um 55%. Dieser Rückgang findet bereits bis zum Jahr 2015 statt. 2006 lebten noch 6.512 Personen aus dieser Altersgruppe im Kreisgebiet, 2015 werden es nur noch etwa 2.915 sein. Der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung geht von 7,6% auf 3,9% zurück, denn die Gesamtbevölkerung nimmt in diesen knapp zehn Jahren nur um fast 12% ab. Die weitere Entwicklung bis 2025 verläuft dann fast konstant; 2025 werden im Landkreis Demmin etwa 2.945 Einwohner dieser Altersgruppe angehören.

Die Anzahl der Personen in der Altersgruppe 25 bis 44 Jahre wird bis 2015 um 30% abnehmen; in den nächsten zehn Jahren bis 2025 folgt ein weiterer Rückgang auf dann noch 54%.

Anders verläuft die Entwicklung bei den älteren potenziell Erwerbstätigen. Ihre Zahl steigt bis 2015 um 13% an, um danach deutlich auf 85% (bezogen auf 2006) abzusinken.

19- bis 24-Jährige im Landkreis Demmin



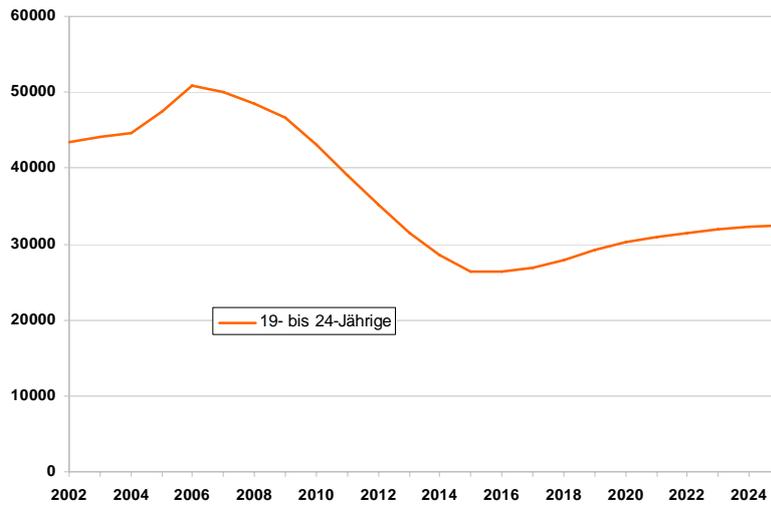


In der sächsischen Landeshauptstadt **Dresden** wird sich die Anzahl der 19- bis 24-Jährigen bis 2015 etwa halbieren, auf dann noch 52%. Bis 2025 wird die Zahl wieder ansteigen, auf 64% (bezogen auf 2006). Das werden aber immer noch ca. 18.400 Personen weniger sein als 2006.

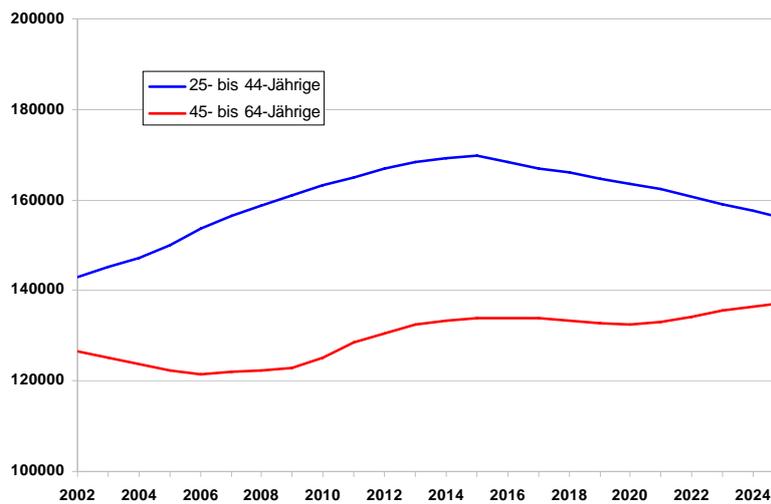
Parallel verläuft der Anteil der 19- bis 24-Jährigen an der Gesamtbevölkerung: Er sinkt von 10,1% in 2006 auf 5,0% in 2015; bis 2025 steigt er wieder leicht auf 5,9% an.

Günstiger verläuft die Entwicklung bei den älteren potenziellen Erwerbstätigen. Sowohl bei den 25- bis 44-Jährigen als auch bei den 45- bis 64-Jährigen wird es bis 2015 eine Steigerung um je etwa ein Zehntel geben. Danach geht es bei der jüngeren dieser beiden Altersgruppen fast wieder auf das Niveau von 2006 zurück, während es bei der älteren noch eine weitere Steigerung um etwa 3% geben wird.

**19- bis 24-Jährige in der Stadt Dresden**



**25- bis 44-Jährige und 45- bis 64-Jährige in der Stadt Dresden**

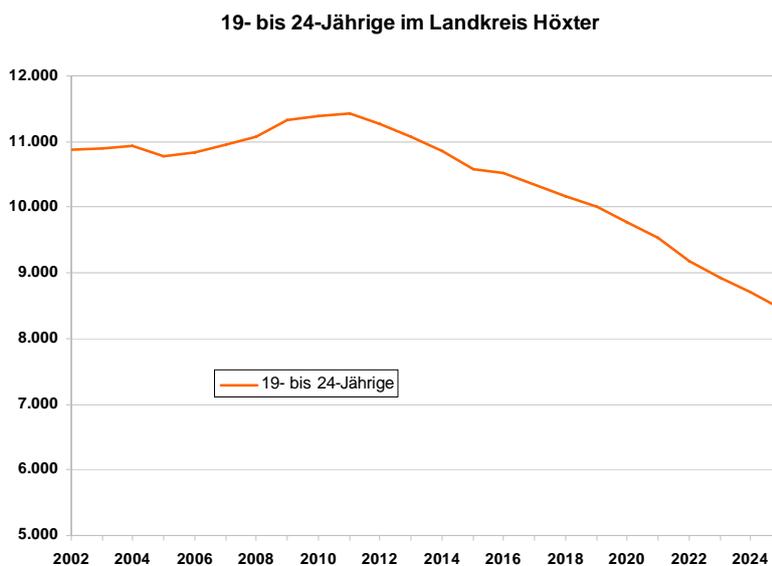


Beide östliche Regionen haben gemeinsam, dass sich bis 2015 der sehr starke „Geburtenknick“ aus den ersten Jahren nach der Wende auswirkt. Dies führt zu der sehr starken Abnahme der Zahl der 19- bis 24-Jährigen bis 2015. Ab Mitte der 1990er Jahre stiegen die Geburtenzahlen in den neuen Bundesländern wieder etwas an. Das führt trotz der nach wie vor zu beobachtenden Wanderungsbewegungen dazu, dass ab etwa 2015 die Zahl der 19- bis 24-Jährigen nicht weiter rückläufig ist.

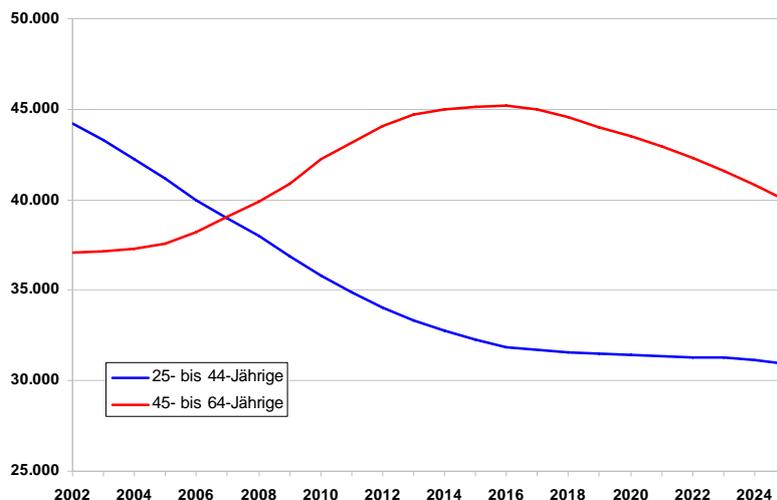
Bei den 19- bis 24-Jährigen im ostwestfälischen **Landkreis Höxter** wird es bis 2011 einen Anstieg um etwa 5% geben. Im Jahr 2014 wird das Niveau des Jahres 2006 wieder erreicht. Danach geht die Anzahl bis 2025 kontinuierlich auf knapp 80% (gegenüber 2006) zurück. Da die gesamte Bevölkerungsanzahl nur um etwa 7,3% abnehmen wird, sinkt der Anteil der Altersgruppe der 19- bis 24-Jährigen an der Gesamtbevölkerung von 7,1% auf 6,0%.

Die Anzahl der 25- bis 44-Jährigen sinkt bereits bis 2015 kontinuierlich, um insgesamt ca. 20%, und geht danach nur noch geringfügig weiter zurück, bis auf etwa 77% (bezogen auf 2006) in 2025.

Bei den 45- bis 64-Jährigen wird es bis 2015 einen kontinuierlichen Anstieg um etwa 18% geben, weil dann geburtenstarke Jahrgänge in dieses Alter kommen. Danach erfolgt ein Rückgang um etwa ein Zehntel.

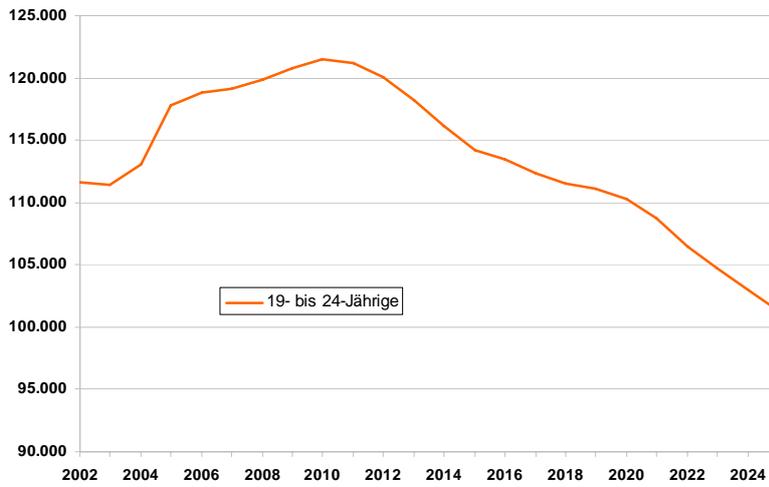


25- bis 44-Jährige und 45- bis 64-Jährige im Landkreis Höxter

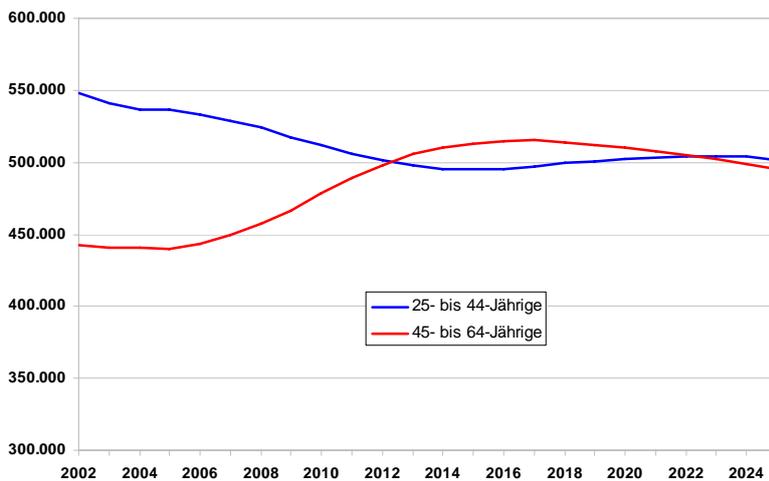


Ungewöhnliche Entwicklungen bei der Anzahl der potenziellen Erwerbspersonen sind in **Köln** sowie den in die Betrachtung mit einbezogenen Landkreisen **Rheinisch-Bergischer-Kreis** und **Rhein-Erft-Kreis** zu erwarten. Sogar dort wird die Anzahl der 19- bis 24-Jährigen bis 2025 kontinuierlich um fast 20% zurückgehen – eine Folge der geburtenschwachen Jahrgänge. Zwischendurch wird es (mit einem Maximum etwa im Jahr 2011) aber einen vorübergehenden Anstieg geben. Gegenläufige Entwicklungen sind bei den 25- bis 44-Jährigen und bei den 45- bis 64-Jährigen zu beobachten. 2002 gab es in dieser Region noch 105.000 Einwohner mehr in der jüngeren dieser beiden je 20 Altersjahrgänge umfassenden Altersgruppen als in der älteren. 2006 war der Abstand bereits auf 90.000 geschrumpft. Diese Entwicklung setzt sich fort, und etwa ab dem Jahr 2013 liegt die ältere der beiden Altersgruppen vorn. Der Vorsprung wächst bis auf etwa 20.000 im Jahr 2016. Etwa zehn Jahre nach der ersten erfolgt jedoch die nächste „Kreuzung“, und ab dann liegt wieder die jüngere der beiden Altersgruppen potenziell Erwerbstätiger vorn. Hier macht sich auch der starke Zuzug junger Leute nach Köln bemerkbar, vor allem zu Ausbildungszwecken.

**19- bis 24-Jährige in der Stadt Köln und den Landkreisen Rhein-Erft-Kreis und Rheinisch-Bergischer-Kreis**



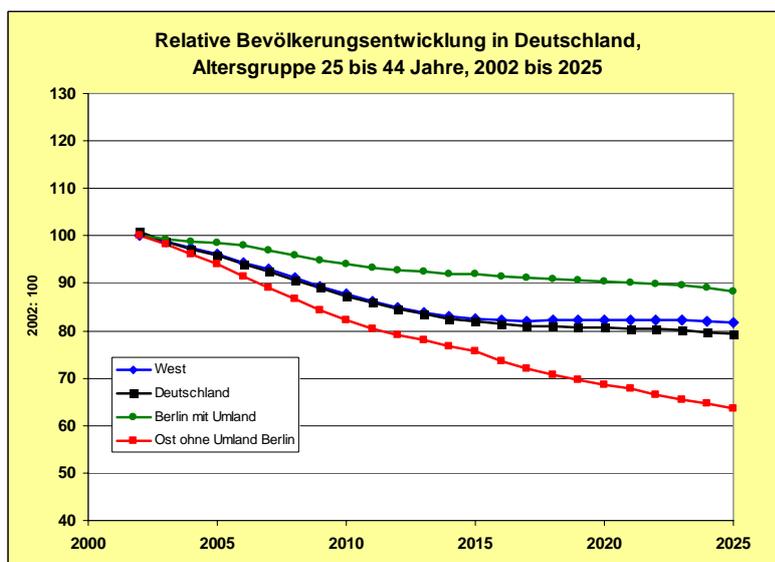
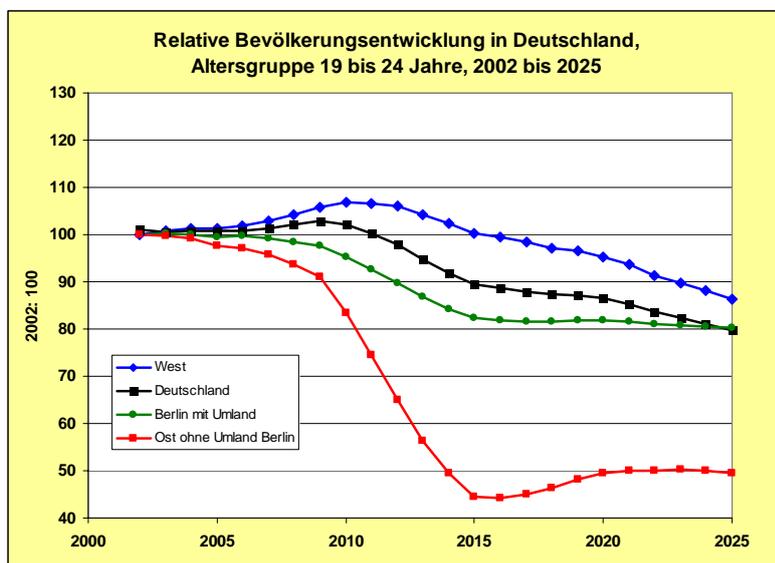
**25- bis 44-Jährige und 45- bis 64-Jährige in der Stadt Köln und den Landkreisen Rhein-Erft-Kreis und Rheinisch-Bergischer-Kreis**

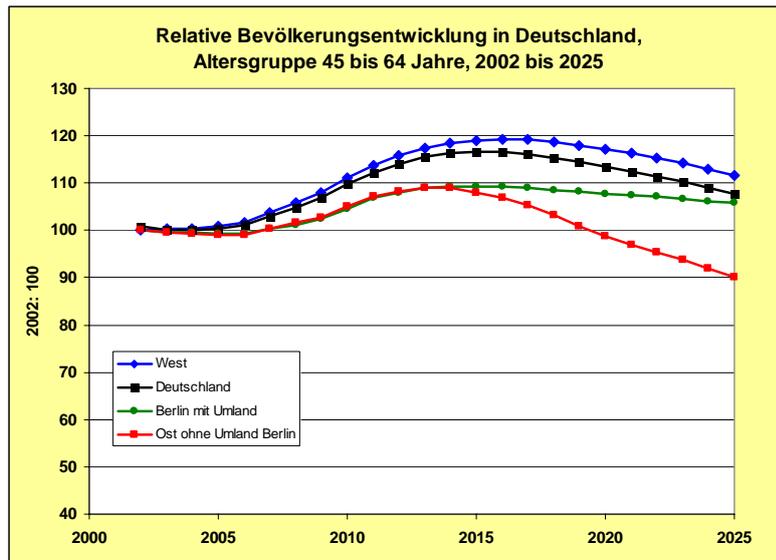


In beiden städtischen Regionen liegt 2025 die Anzahl der 25- bis 44-Jährigen höher als die der 45- bis 64-Jährigen. Dagegen besteht in den beiden Landkreisen ein deutlicher Vorsprung der Altersgruppe der älteren potenziell Erwerbstätigen. Das Medianalter und das Durchschnittsalter der Belegschaften werden also im ländlichen Bereich deutlich höher als in den großen Städten und deren Umland liegen.

## 2. Bundesländer

Ein Blick auf die Bundesländer bestätigt die für die Kreise in Ost und West beobachteten Tendenzen, im Folgenden dargestellt als relative Entwicklung für die drei betrachteten Altersgruppen 19 bis 24, 25 bis 44 und 45 bis 64 Jahre. In den östlichen Bundesländern erfolgt bereits bis 2015 einer Verringerung der Zahl der 19- bis 24-Jährigen um mehr als die Hälfte. Die mittlere Altersgruppe geht allgemein kontinuierlich zurück, und in der älteren Altersgruppe kommt es zunächst zu einem Anstieg.





Für Berlin und Umland fällt dabei auf, dass in der mittleren dieser drei Altersgruppen die Entwicklung deutlich günstiger als im bundesdeutschen Durchschnitt verläuft – wie auch oben für die beiden dort genannten Großstädte dargestellt. Hier wirkt sich die Bildungsmigration in den etwas jüngeren Altersjahrgängen aus.

Abschließend zwei Tabellen mit der relativen Entwicklung (in %) in den Bundesländern von 2006 bis 2015 und bis 2025:

Bundesland	Zieljahr	19-24 J.	25-44 J.	45-64 J.
Schleswig-Holstein	2015	4,92	-16,38	17,38
Hamburg, Freie und Hansestadt	2015	-8,49	-3,57	14,85
Niedersachsen	2015	1,34	-15,59	17,58
Bremen	2015	-9,20	-4,29	9,77
Nordrhein-Westfalen	2015	-1,10	-13,25	16,06
Hessen	2015	-3,30	-14,23	13,48
Rheinland-Pfalz	2015	-3,85	-12,48	17,50
Baden-Württemberg	2015	-1,19	-11,57	19,16
Bayern	2015	-1,19	-10,73	18,52
Saarland	2015	-6,07	-16,69	10,68
Berlin, Stadt	2015	-24,54	-6,72	11,23
Brandenburg	2015	-44,29	-19,31	17,41
Mecklenburg-Vorpommern	2015	-51,89	-18,70	12,19
Sachsen	2015	-48,87	-12,24	5,37
Sachsen-Anhalt	2015	-49,34	-20,20	5,11
Thüringen	2015	-50,08	-18,03	7,07

<b>Bundesland</b>	<b>Zieljahr</b>	<b>19-24 J.</b>	<b>25-44 J.</b>	<b>45-64 J.</b>
Schleswig-Holstein	2025	-7,85	-17,39	12,66
Hamburg, Freie und Hansestadt	2025	-13,57	-4,74	17,30
Niedersachsen	2025	-13,05	-17,17	10,24
Bremen	2025	-17,96	-4,67	5,12
Nordrhein-Westfalen	2025	-16,82	-13,91	6,83
Hessen	2025	-14,31	-16,43	5,71
Rheinland-Pfalz	2025	-18,89	-13,46	7,79
Baden-Württemberg	2025	-14,29	-12,33	13,52
Bayern	2025	-14,42	-11,06	13,88
Saarland	2025	-25,89	-19,62	-6,21
Berlin, Stadt	2025	-27,20	-10,58	7,26
Brandenburg	2025	-39,40	-29,66	2,53
Mecklenburg-Vorpommern	2025	-48,31	-31,70	-9,32
Sachsen	2025	-41,52	-25,02	-9,45
Sachsen-Anhalt	2025	-48,09	-33,57	-15,83
Thüringen	2025	-46,34	-32,73	-12,07