

Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Werner, Daniel; Baumann, Doris; Conrads, Ralph

Research Report

Demografie und Arbeitsmarkt in Bayern: Entwicklung, aktuelle Lage und Ausblick

IAB-Regional. IAB Bayern, No. 02/2012

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Werner, Daniel; Baumann, Doris; Conrads, Ralph (2012) : Demografie und Arbeitsmarkt in Bayern: Entwicklung, aktuelle Lage und Ausblick, IAB-Regional. IAB Bayern, No. 02/2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/177957>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2012

Demografie und Arbeitsmarkt in Bayern

Entwicklung, aktuelle Lage und Ausblick

Stefan Böhme
Lutz Eigenhüller
Daniel Werner
Doris Baumann
Ralph Conrads
Ernst Kistler
Andreas Kucher

ISSN 1861-4752

IAB Bayern
in der Regionaldirektion

Bayern

Demografie und Arbeitsmarkt in Bayern

Entwicklung, aktuelle Lage und Ausblick

Stefan Böhme (IAB Bayern)

Lutz Eigenhüller (IAB Bayern)

Daniel Werner (IAB Bayern)

Doris Baumann (IAB Bayern)

Ralph Conrads (INIFES)

Ernst Kistler (INIFES)

Andreas Kucher (INIFES)

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 Demografische Entwicklung und Effekte auf das Arbeitskräfteangebot	12
3 Realisierte Arbeitskräftenachfrage in Bayern – Beschäftigung nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Beruf	18
3.1 Beschäftigte nach Alter	20
3.2 Beschäftigte nach Geschlecht	23
3.3 Beschäftigte nach Qualifikation	27
3.4 Beschäftigte nach Beruf	30
4 Einflussfaktoren auf die regionale Arbeitsmarktbilanz	33
4.1 Entwicklung des Arbeitsvolumens	33
4.2 Zu geringe Arbeitsnachfrage in Zukunft?	35
5 Betrieblicher Umgang mit demografischen Herausforderungen	40
6 Fazit	43
Literatur	46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Wanderungssaldo, Geburtendefizit und Bevölkerungsentwicklung in Bayern von 2000 bis 2010	13
Abbildung 2:	Bevölkerungsentwicklung in Bayern von 2009 bis 2040 (Index 2009 = 100)	14
Abbildung 3:	Bevölkerung nach Geschlecht und Altersjahren in Bayern in den Jahren 2010 und 2030	15
Abbildung 4:	Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) in Deutschland, Westdeutschland, Ostdeutschland und Bayern von 2000 bis 2030 (Index 2000 = 100)	17
Abbildung 5:	Entwicklung der Altersgruppen 15 bis unter 20 Jahre und 60 bis unter 65 Jahre in Bayern von 2010 bis 2030 (Anzahl in Tausend)	19
Abbildung 6:	Beschäftigte nach Altersgruppen in Deutschland und in Bayern im Jahr 2011 (in %)	20
Abbildung 7:	Veränderung der Zahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in Deutschland und in Bayern 2011 gegenüber 2000 in %	21
Abbildung 8:	Beschäftigungsquote nach Altersgruppen in Bayern im Jahr 2010 (in %)	22
Abbildung 9:	Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer (55–64 Jahre) in Bayern von 2000 bis 2010 (in %)	23
Abbildung 10:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht in Deutschland und in Bayern von 2000 bis 2011 (Index: 2000 = 100)	24
Abbildung 11:	Entwicklung der Zahl der weiblichen Beschäftigten nach Arbeitszeit in Bayern von 2000 bis 2011 (Index 2000 = 100)	25
Abbildung 12:	Entwicklung der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) in Bayern von 2000 bis 2010 (in %)	25
Abbildung 13:	Beschäftigungsquote von Frauen und Männern nach Altersgruppen in Bayern im Jahr 2010 (in %)	26
Abbildung 14:	Beschäftigungsquote von Frauen nach Altersgruppen in Bayern 2000 und 2010 (in %)	27
Abbildung 15:	Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Deutschland und in Bayern von 2000 bis 2011 (Index: 2000 = 100)	28
Abbildung 16:	Beschäftigung nach Altersgruppen und Qualifikation in Bayern im Jahr 2011 (in %)	29
Abbildung 17:	Anteil älterer Beschäftigter (55–64 Jahre) an den Beschäftigten insgesamt nach Qualifikation in Deutschland und in Bayern im Jahr 2011 (in %)	30
Abbildung 18:	Durchschnittlicher Zahlbetrag der neuen Versicherungsrenten (Renten wegen Alters und wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, ohne Auslandsrenten) von 2000 bis 2009 in Euro, inflationsbereinigt (real, d. h. mit Verbraucherpreisindex deflationiert in Preisen von 2009)	36
Abbildung 19:	Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer/innen in bayerischen Betrieben, die über 50-Jährige beschäftigen, in den Jahren 2002, 2006 und 2008 (in %; Mehrfachnennungen möglich)	41
Abbildung 20:	Typen von Betrieben im Generationenmanagement	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigte in ausgewählten Berufsabschnitten (mindestens 1 % Anteil an allen Beschäftigten) in Bayern im Jahr 2011 und Beschäftigungsentwicklung in diesen Berufen (Angaben in Prozent)	32
Tabelle 2:	Armutgefährdungsquoten in den Regierungsbezirken Bayerns 2009 (in %)	40

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Entwicklung der Bevölkerung in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken von 2010 bis 2030 (in %)	16
Karte 2:	Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) nach Kreisen und Regierungsbezirken von 2010 bis 2030 in Bayern (in %)	18
Karte 3:	Veränderung des Arbeitsvolumens (geleistete Arbeitsstunden der Erwerbstätigen) nach Kreisen und Regierungsbezirken in Bayern von 2000 bis 2009 (in %)	34
Karte 4:	Neue Versichertenrenten: Durchschnittliche Zahlbeträge in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken im Jahr 2009 (in €)	37
Karte 5:	Durchschnittlicher gesamter Rentenzahlbetrag nach Rentnerstatus 2010 insgesamt – Rentenbestand – in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken (in €)	38
Karte 6:	Veränderung des gesamten Zahlbetrags der Bestandsrenten nach Rentnerstatus insgesamt in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken 2004–2010 (in %)	39

Zusammenfassung

Der demografische Wandel in Deutschland wird zu einem Rückgang der Bevölkerungszahl und einem steigenden Durchschnittsalter der Bevölkerung führen. In der Folge ist mit einem sinkenden Erwerbspersonenpotenzial zu rechnen. Dies trifft auch für Bayern zu, wobei Prognosen für den Freistaat von einer zeitverzögerten und abgeschwächten Entwicklung mit großen regionalen Unterschieden ausgehen.

Um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen, kommen verschiedene Handlungsfelder in Frage. Exemplarisch werden in diesem Bericht die Entwicklung der Beschäftigung von Älteren und von Frauen, die Qualifikationsstruktur sowie die berufliche Struktur in Bayern dargestellt. Darüber hinaus wird als weiterer Aspekt die Entwicklung der Renten in Bayern betrachtet. Der Fokus liegt dabei darauf, dass die Höhe der Renten ein Faktor ist, der die Arbeitsnachfrage beeinflusst und vor dem Hintergrund der steigenden Zahl Älterer an Bedeutung gewinnt. Schließlich wird anhand von Ergebnissen des Projekts GeniAL ein Einblick in den betrieblichen Umgang mit alternden Belegschaften gegeben.

Keywords:

Arbeitskräfteangebot, Arbeitskräftenachfrage, Arbeitsmarktbilanz, Bayern, Demografischer Wandel

Wir danken den Kolleginnen und Kollegen des IAB für Anregungen und Unterstützung. Für die wertvollen inhaltlichen Kommentare danken wir insbesondere Per Kropp und Peter Schaade.

1 Einleitung

In Fachkreisen wurde bereits seit Anfang der 1970er Jahre darüber debattiert, dass der Bevölkerungsaufbau in Europa eine Veränderung erfahren werde (vgl. Keyfitz 1971 und Feichtinger 1976). Insbesondere die Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland und in Bayern, wie auch in vielen Ländern Europas würde sich deutlich ändern. Der starke Rückgang der Geburtenzahlen seit Ende der 1960er Jahre und vor allem ab 1970 ließen eigentlich keinen Zweifel daran aufkommen, dass durch den deutlich sinkenden Nachwuchs und einen zu vermutenden „Echoeffekt“ (wenige Kinder bekommen wieder wenige Kinder) eine Verschiebung der Zahlenverhältnisse zwischen den Generationen, aber auch eine Abnahme der Bevölkerungszahl zu erwarten ist, falls nicht durch Zuwanderung ausgleichende Effekte eintreten (vgl. Feichtinger 1977). Lange wurden die Auswirkungen dieser Vorgänge von Fachleuten und Politikern insbesondere unter dem Blickwinkel einer notwendigen Reform der Sozialversicherungssysteme, vor allem der Renten- und Krankenversicherung, gesehen (vgl. Burkert u.a. 2011).

Dies führte in den 1980er und 1990er Jahren zu politischen Maßnahmen wie der Einführung einer Pflegeversicherung, Reformen im Gesundheitswesen oder der Einführung von Nachhaltigkeits- bzw. Demografiefaktoren in der Rentenversicherung. Gleichzeitig wurde oftmals der Eindruck vermittelt, dass der demografische Wandel in Europa relativ einheitlich zu einer Bevölkerungsreduzierung sowie zu einer Alterung der Bevölkerung führen wird. Die zunehmende Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit für den demografischen Wandel wurde in den letzten Jahren dadurch verstärkt, dass zu den gesellschaftlichen Auswirkungen vor allem der Blick in Richtung Arbeitswelt und die implizierten Folgen vorangetrieben wurde: eine kontinuierliche Alterung der Erwerbsbevölkerung und der Belegschaften in den Betrieben, die daraus resultierende Herausforderung der Sicherung der Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit der Belegschaften sowie die regionale Verknappung von Fachkräften und die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung. Diese Folgen für den Arbeitsmarkt oder die Arbeitswelt blieben lange Zeit weniger stark beachtet und wurden daher stärker unter dem Blickwinkel „Deutschland schrumpft“ diskutiert. Dies führte beispielsweise zur „GreenCard-Regelung“ für die Zuwanderung von Fachkräften während der rot-grünen Regierungszeit unter Bundeskanzler Gerhard Schröder. Unverändert wurden weiterhin Altersübergänge zu häufig über vorzeitige Ruhestands- oder Altersteilzeitregelungen organisiert. Gleichzeitig erforderten hohe Vermittlungshemmnisse bei Älteren über 50 Jahren (in bestimmten Berufen und Regionen auch bei Jüngeren) Fördermaßnahmen (z. B. das Bundesprogramm Perspektive 50plus) und Sonderregelungen für arbeitslose Ältere (z. B. die bis Ende 2007 geltende §428-Regelung SGB III zum Bezug von Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen für Arbeitslose ab 58 Jahren).

Eine veränderte Wahrnehmung der demografischen Entwicklung wurde Anfang der 2000er Jahre erzielt, als einige Befunde zur regionalen Differenzierung des demografischen Wandels für große öffentliche Aufmerksamkeit sorgten. Dies war in erster Linie der Veröffentlichung der „Deutschland 2020“-Studie des Berlin-Instituts im Jahr 2004 (vgl. Kröhnert 2006) geschuldet, welche die regionalen Wirkungen der demografischen Entwicklung auf Ebene der Kreise aufgezeigt hatte und deswegen stark diskutiert wurde. Im Hinblick auf die demografische Entwicklung von Regionen führen Wanderungsbewegungen (insbesondere

Binnenwanderungen) zu regional unterschiedlich starker Bevölkerungsalterung oder unterschiedlichem Bevölkerungswachstum. Ähnlich breit wurde in den Folgejahren die Bedeutung der „Kleinräumigen Demografie“ in verschiedensten Projekten und Studien zur Demografie bzw. zum Altersübergang thematisiert und diskutiert. Zu nennen wären hier Befunde des EU-Projekts „Smart Region“ 2005 und 2007 (vgl. Deutsche Rentenversicherungsträger 2007 und 2005) oder die mit großem medialem Echo veröffentlichten Kreiszahlen zu Rentenzahlbeträgen oder Renteneintrittsalter („Rentenatlas“ von Ebert/Kistler/Trischler 2007). Für Bayern wurde 2007 der Bericht „Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern“ mit regionalen Differenzierungen veröffentlicht (vgl. Böhme/Ebert/Kistler 2007). Weitere Regionalstudien zur Demografie sind die „Demographic Risk Map“ (vgl. Tivig/Frosch/Kühntopf 2008), Zukunftsatlant von Prognos (vgl. z. B. Prognos 2004) oder der Familienatlas 2007 (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007). Im Zuge der verstärkten Fachkräftedebatte seit 2007 entstanden auch verschiedene Regionalstudien zur (vermeintlichen) Verknappung von Arbeitskräften (z. B. Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag (2011) für Baden-Württemberg bis 2025 oder von Prognos (2011) zur Arbeitslandschaft in Bayern im Jahr 2030).

In diesem Beitrag sollen verschiedene Aspekte des Themas Demografie und Arbeitsmarkt aufgegriffen werden. Im zweiten Abschnitt wird der Frage nachgegangen, wie die Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in Bayern aussehen könnte und welche regionalen Unterschiede zu erwarten sind. Danach wird die realisierte Arbeitskräftenachfrage in Bayern für die Merkmale Alter, Geschlecht, Qualifikation und Beruf dargestellt, da es sich hierbei um wichtige Ansatzpunkte für den Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt handelt. Der vierte Abschnitt behandelt die Entwicklung des Arbeitsvolumens und greift unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsnachfrage das Thema Rentenentwicklung regional differenziert auf. Schließlich werden noch Hinweise darauf gegeben, wie mit den Fragen, die das Thema demografischer Wandel und Arbeitsmarkt aufwirft, umgegangen werden kann. Exemplarisch wird dazu ein Projekt vorgestellt, das sich mit dem betrieblichen Umgang mit alternden Belegschaften befasst.

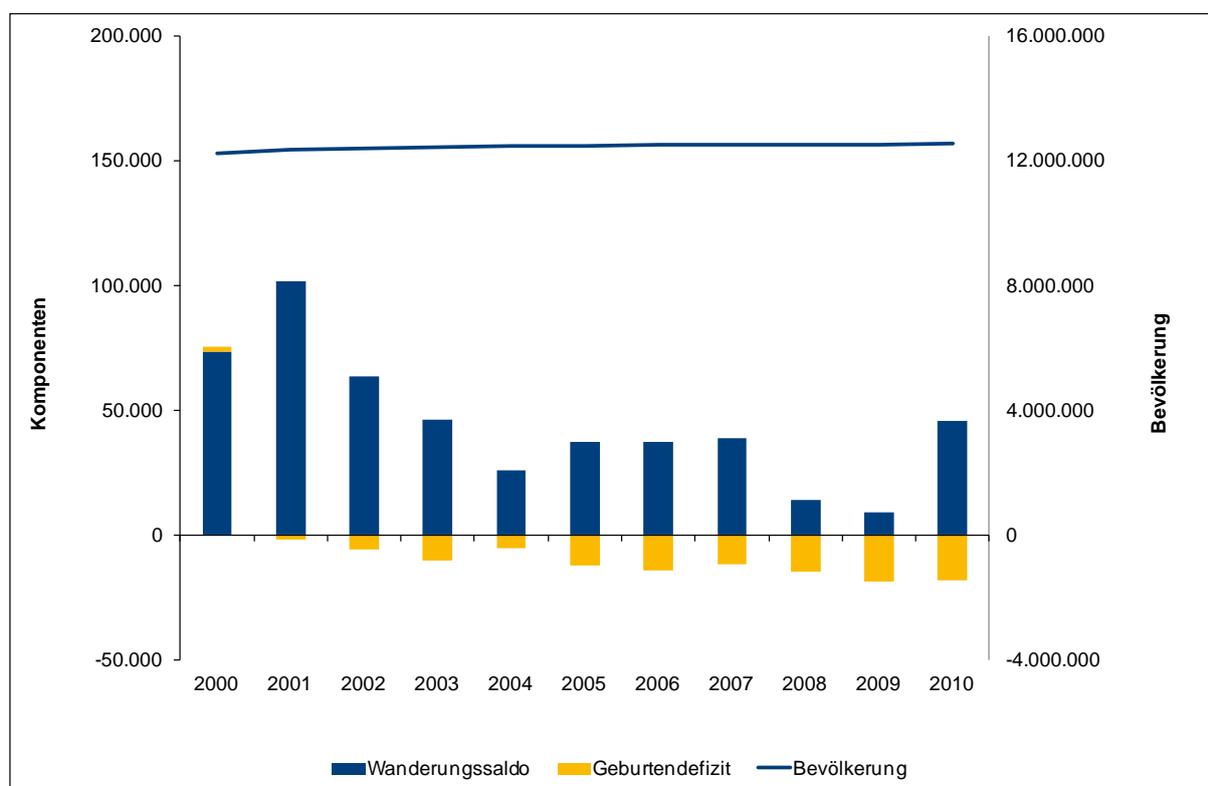
2 Demografische Entwicklung und Effekte auf das Arbeitskräfteangebot

Die demografische Entwicklung in Deutschland lässt sich durch einen Rückgang der Bevölkerungszahl und eine Alterung der Bevölkerung beschreiben, wodurch ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, das heißt eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots, sehr wahrscheinlich wird (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2011). Von dieser Entwicklung ist auch Bayern betroffen, wobei regionale Unterschiede nicht zu vernachlässigen sind, sowohl im Vergleich zwischen Bayern und Deutschland als auch im Vergleich der bayerischen Regionen. Im Folgenden wird daher ein Überblick über die Bevölkerungsentwicklung sowie die Veränderung der Altersstruktur in Bayern gegeben und es werden regionale Unterschiede dargestellt.

Die Bevölkerungszahl Bayerns stieg nach Angaben des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung (BayLfStaD) in den Jahren 2000 bis 2010 von 12,2 Mio. Menschen auf 12,5 Mio. Menschen. Ausschlaggebend waren hierfür das Wanderungsgeschehen

(räumliche Bevölkerungsbewegung) und der Saldo von Gestorbenen und Geborenen (natürliche Bevölkerungsbewegung). Diese Faktoren sind in Abbildung 1 für die Jahre 2000 bis 2010 dargestellt. Deutlich ist hier zu erkennen, dass Bayern vor allem zwischen 2000 und 2003 erhebliche Wanderungsgewinne erzielen konnte. Ein Sachverhalt, der vor allem mit innerdeutscher Zuwanderung aus den ostdeutschen Bundesländern in Verbindung zu bringen ist. Der Geburten-/Sterbesaldo war nur im Jahr 2000 positiv. In den folgenden Jahren ist ein Geburtendefizit gegenüber der Zahl der Gestorbenen zu verzeichnen. Dementsprechend beruht das bayerische Bevölkerungswachstum von 2000 bis 2010 vor allem auf der starken Zuwanderung in diesen Jahren, die jedoch Schwankungen unterlag. Die Zuwanderung war seit 2001 bis 2009 rückläufig und stieg in 2010 wieder auf das Niveau von 2003.

Abbildung 1: Wanderungssaldo, Geburtendefizit und Bevölkerungsentwicklung in Bayern von 2000 bis 2010



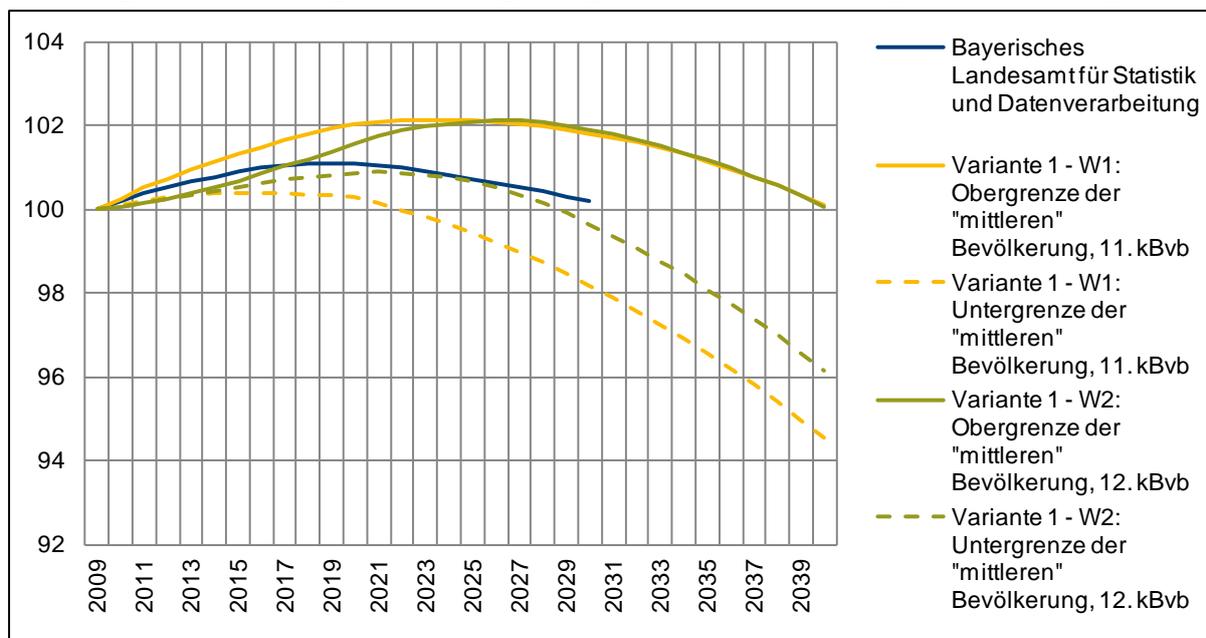
Quelle: BayLfStaD 2011.

Der Anstieg der Bevölkerungszahl in Bayern von 2000 bis 2010 um 2,5 Prozent liegt deutlich über dem deutschen Durchschnitt, wo laut Daten des Statistischen Bundesamtes die Gesamtbevölkerung nicht zugenommen, sondern um 0,6 Prozent abgenommen hat. In Westdeutschland nahm die Bevölkerung im gleichen Beobachtungszeitraum um 0,6 Prozent zu.

Demografen arbeiten zumeist mit verschiedenen Szenarien, um die Bandbreite grundsätzlich denkbarer Entwicklungen aufzuzeigen. Bei der Betrachtung von Bevölkerungsvorausberechnungen ist daher immer zu beachten, dass diese aufgrund der Entwicklungsfortschreibung vergangener Jahre mit der Kombination unterschiedlicher Annahmen (z. B. Zuwanderung,

Geburtenrate) stark voneinander abweichen können. Je nach Szenario¹ wird 2030 die Zahl der in Bayern lebenden Personen 12,3 Mio. (11. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung Variante 1 – W1 (vgl. Statistisches Bundesamt (2005)), 12,5 Mio. (Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung Bayern (vgl. BayLfStaD 2011)) oder 12,8 Mio. Personen (12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung Variante 1 – W2 (vgl. Statistisches Bundesamt (2007)) betragen.

Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung in Bayern von 2009 bis 2040 (Index 2009 = 100)



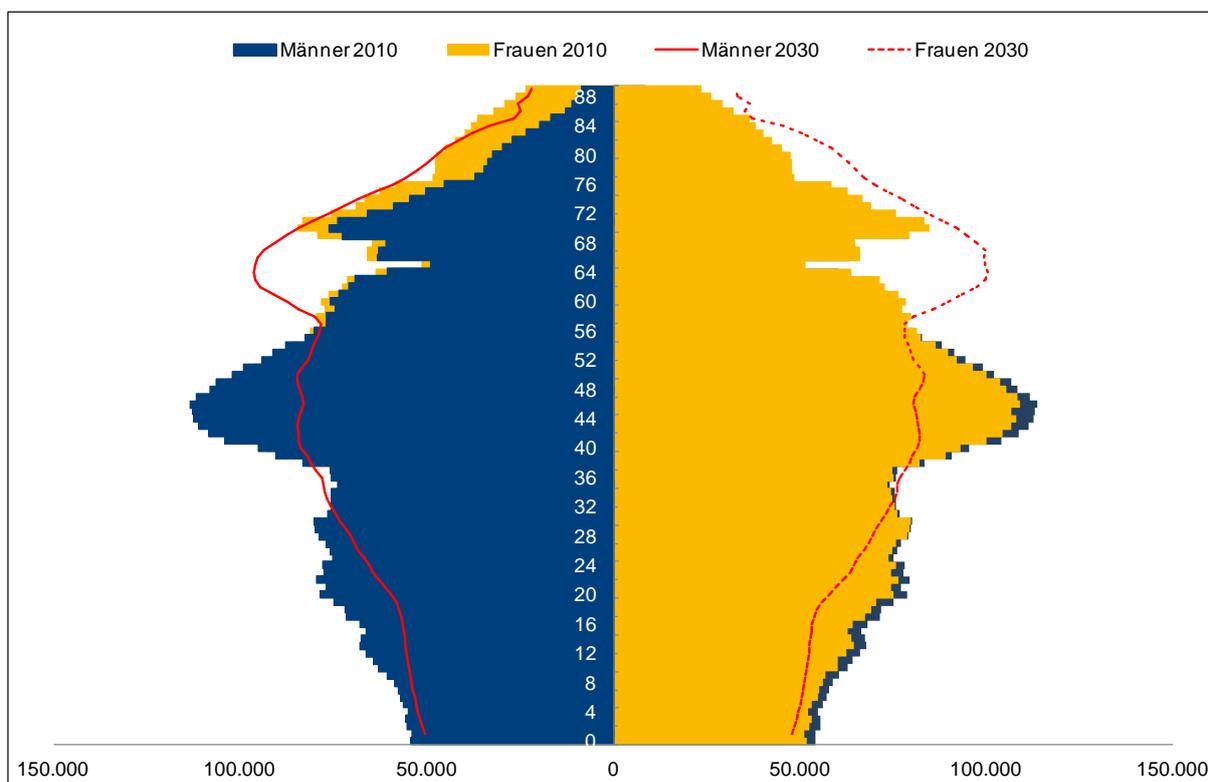
Quelle: BayLfStaD 2011; Statistisches Bundesamt 2006 und 2009.

Betrachtet man die Bevölkerungsvorausberechnungen bis 2040, dann erkennt man, dass sich die für 2000 bis 2010 beschriebene Entwicklung in jedem Szenario vorerst fortsetzen wird (vgl. Abbildung 2): Bis 2020 bleibt die Bevölkerung in Bayern insgesamt stabil oder erfährt ein leichtes Wachstum (je nach Szenario 0,3 bis 2,1 Prozentpunkte). Erst im Zeitfenster 2022 bis 2028 tritt je nach Szenario eine Trendwende ein und die Bevölkerungszahl beginnt zurückzugehen, wobei die „oberen“ Szenarien der 11. und 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes davon ausgehen, dass 2040 die Bevölkerungszahl höher sein wird als heute. Die „Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung“ des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung geht davon aus, dass die Bevölkerungszahl Bayerns bis 2020 steigt, danach zurückgeht, aber im Jahr 2030 immer noch etwas höher als 2009 sein wird.

¹ Die statistischen Ämter berechnen in den koordinierten Bevölkerungsprognosen bis zu 12 verschiedene Varianten und Modellrechnungen. Die hier dargestellten Varianten werden als die „mittleren“ Varianten bezeichnet und i.d.R. in den Veröffentlichungen herangezogen: Sie gehen von einer annähernd konstanten Geburtenziffer (1,4) und der Basisannahme bezogen auf die Lebenserwartung (Lebenserwartung neugeborener Mädchen im Jahr 2050 von 88 Jahren und neugeborener Jungen von 83,5 Jahren) aus. Lediglich in der Annahme des Wanderungssaldos unterscheiden sich die Variante W1 (Annahme eines jährlichen Wanderungssaldo von 100.000 in Deutschland) und Variante W2 (Wanderungssaldo von 200.000). Darüber hinaus veröffentlichen einzelne Landesämter eigene regionalisierte Prognosen auf Kreisebene.

Neben der Entwicklung der Bevölkerungszahl ist vor allem die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung eine wichtige Folge der demografischen Entwicklung. In Abbildung 3 ist die Veränderung der Bevölkerungsstruktur in Bayern nach Altersjahren und Geschlecht anhand der Jahre 2010 und 2030 dargestellt. Hier ist deutlich zu erkennen, dass sich weniger die Gesamtzahl der Personen bis 2030 verändern wird, sondern vor allem die Altersstruktur der Bevölkerung. Die Zahl der über 60-Jährigen wird sich deutlich erhöhen, in manchen Altersjahren, wie zum Beispiel bei den 65-Jährigen, ist eine Verdopplung der Zahlen bei beiden Geschlechtern zu erkennen. Gleichzeitig geht die Zahl jüngerer Menschen zurück. Zugleich ist in der Grafik abzulesen, in welchen Altersjahren in Bayern ein Frauen- bzw. Männerüberschuss vorzufinden ist. Auffällig ist dies besonders bei den Jahrgängen über 65 Jahren, wo ein eklatanter Frauenüberschuss zu beobachten ist. Die Ursachen liegen vor allem in der höheren Lebenserwartung der Frauen und den aufgrund der Weltkriege kleineren Jahrgängen der männlichen Personen.

Abbildung 3: Bevölkerung nach Geschlecht und Altersjahren in Bayern in den Jahren 2010 und 2030

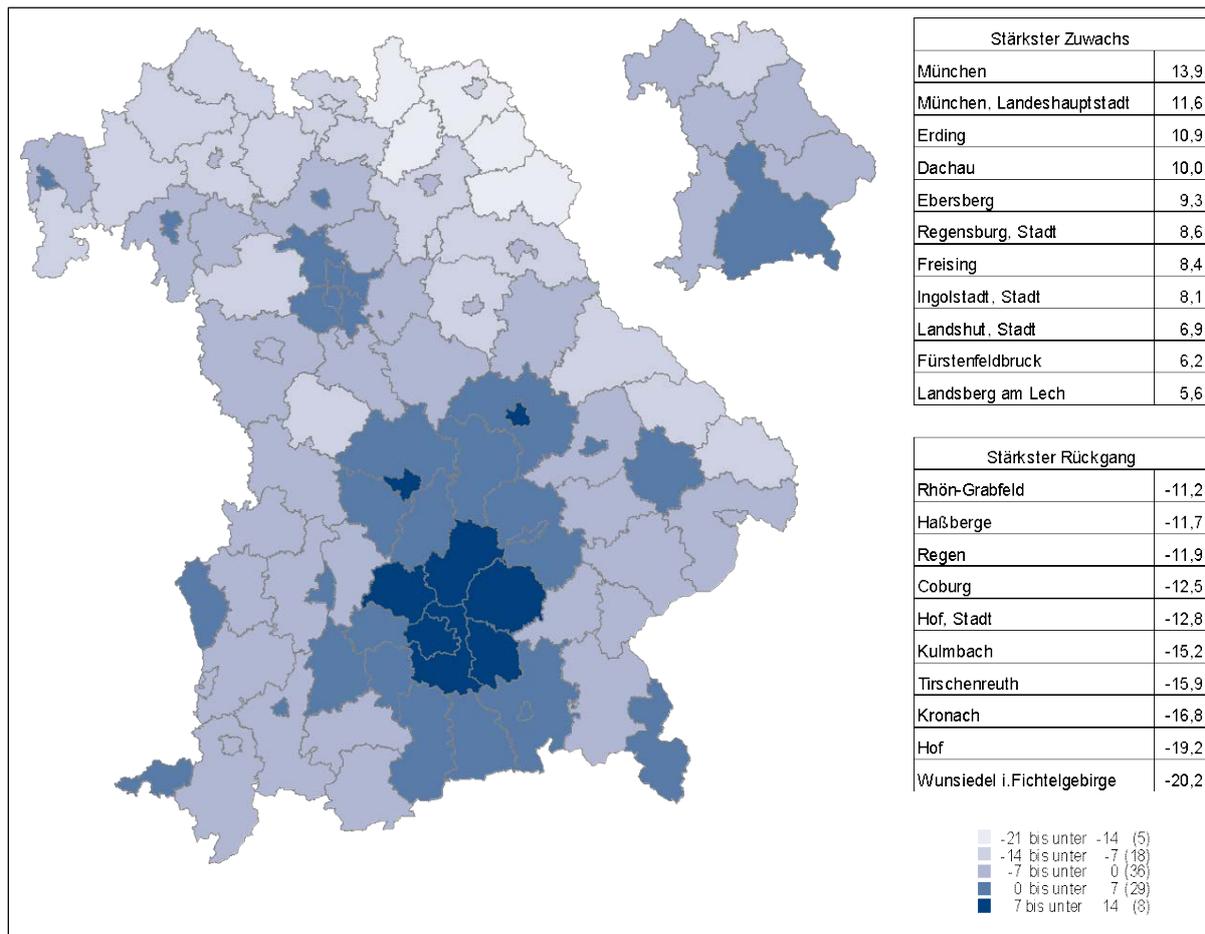


Quelle: BayLfStaD.

Neben der Entwicklung der Bevölkerungszahl und der Veränderung in der Altersstruktur ist außerdem die regionale Streuung der Bevölkerungsentwicklung zu beachten, gerade auch in kleinräumiger Differenzierung (vgl. Karte 1). Anhand der „Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung Bayern 2030“ ist deutlich zu erkennen, welche Landkreise im Freistaat Bayern im Zeitraum 2010 bis 2030 wachsen werden und welche mit Bevölkerungsverlusten zu rechnen haben. Hier bestätigt sich ein Befund früherer Regionalstudien zur Demografie Bayerns (vgl. u. a. Birmann 2004 oder Conrads/Huber/Staudinger 2005): Während die Bevölkerung im „Speckgürtel“ Münchens bis 2030 in einigen Landkreisen um neun bis fast vierzehn

Prozent gegenüber 2010 höher sein wird (Landkreise Erding, Ebersberg, Dachau und München), errechnen sich für einige Kreise v. a. im Norden und Osten Bayerns spürbare Rückgänge in den Bevölkerungszahlen. Der stärkste Rückgang ergibt sich für Wunsiedel i. Fichtelgebirge mit mehr als 20 Prozent. In den Kreisen Hof, Kronach, Tirschenreuth und Kulmbach nimmt die Bevölkerungszahl bis 2030 voraussichtlich um über 15 Prozent ab.

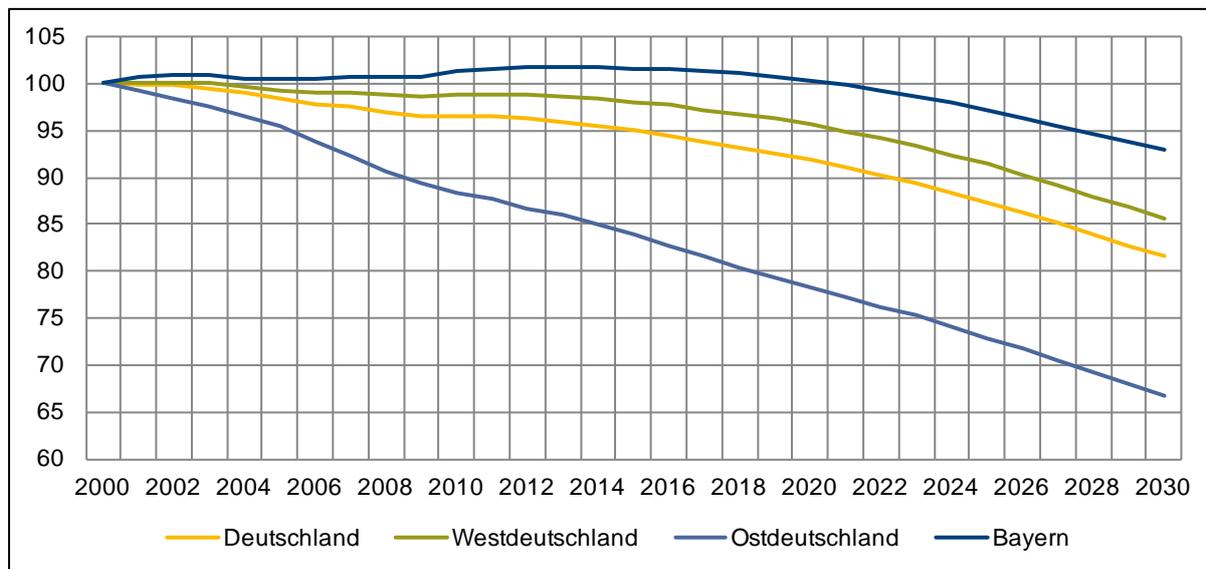
Karte 1: Entwicklung der Bevölkerung in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken von 2010 bis 2030 (in %)



Quelle: BayLfStad 2011; eigene Darstellung.

Von großer Bedeutung für die Lage am Arbeitsmarkt ist die Entwicklung der Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter. Abbildung 4 zeigt, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-Jährige) in Bayern in den kommenden Jahren nahe am Wert des Jahres 2000 bleiben wird. Erst nach dem Jahr 2020 wird diese Zahl zurückgehen. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter läge im Jahr 2030 in Bayern um ca. 586.000 Personen oder sieben Prozent niedriger als im Jahr 2000. Dieser Rückgang ist vergleichsweise niedrig. In Westdeutschland, aber vor allem in Ostdeutschland wird der Rückgang nach Berechnungen der 12. koordinierten Bevölkerungsprognose viel deutlicher sein: In Westdeutschland soll er 14 Prozent, in Ostdeutschland sogar 33 Prozent betragen.

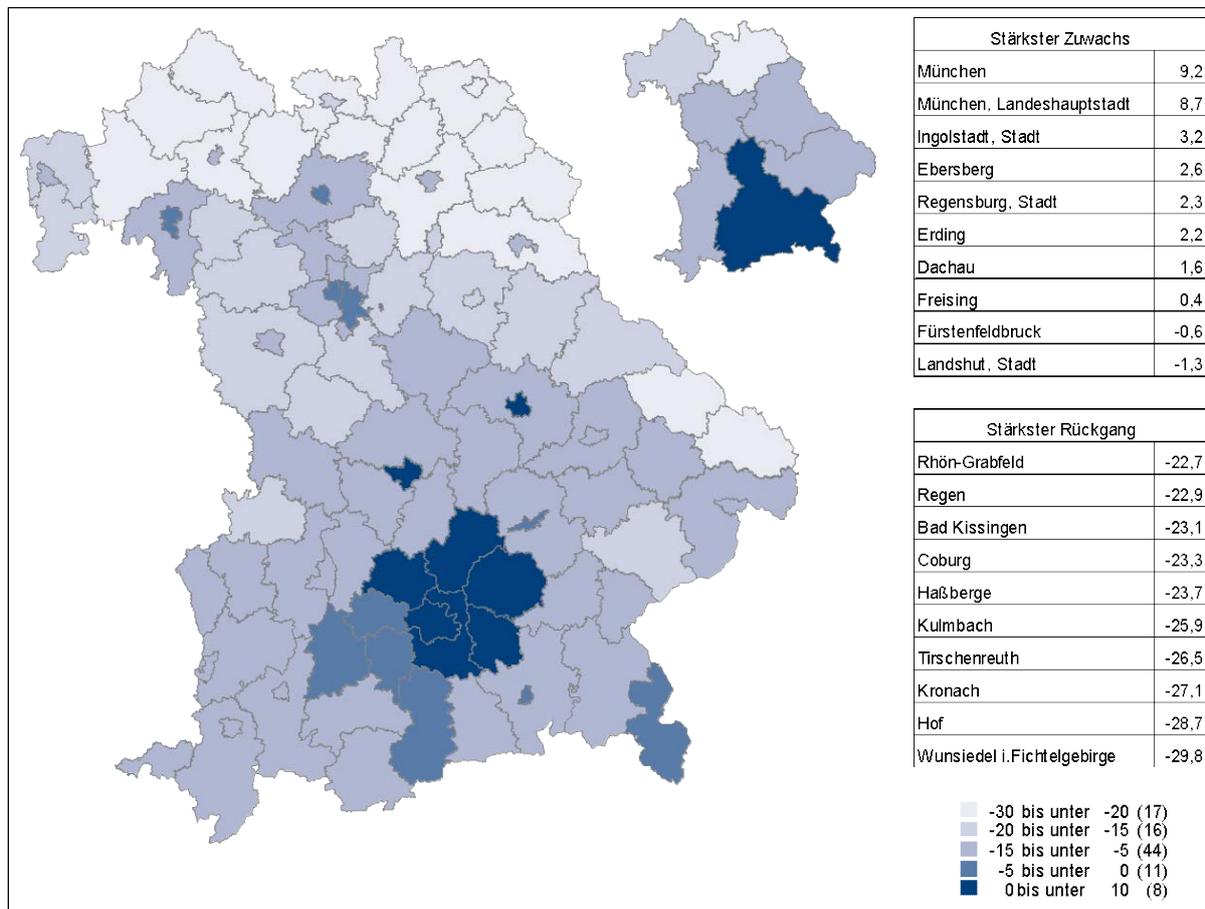
Abbildung 4: Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) in Deutschland, Westdeutschland, Ostdeutschland und Bayern von 2000 bis 2030 (Index 2000 = 100)



Quelle: BayLfStaD; eigene Berechnungen.

Auch hier ist die regionale Differenzierung von Bedeutung: Wo wird das Potenzial an Personen im erwerbsfähigen Alter zunehmen? Und in welchem Land- oder Stadtkreis in Bayern wird es abnehmen? Prinzipiell zeigt Karte 2 eine ähnliche Struktur wie bei der Gesamtbevölkerung: Zunahmen rund um München, Abnahmen in den Randgebieten im Norden und Osten Bayerns. Nur die Ausprägungen sind anders: Das Wachstum der erwerbsfähigen Bevölkerung ist geringer bzw. ihr Rückgang ist stärker als in der Gesamtbevölkerung. Das bedeutet, dass München und Umland mit einem Anstieg der Personen im erwerbsfähigen Alter von 2010 bis 2030 von zwei bis neun Prozentpunkten rechnen kann. Gleichzeitig nimmt die erwerbsfähige Bevölkerung in Wunsiedel (Fichtelgebirge) am stärksten ab (um fast 30 %). Starke Rückgänge über 20 Prozent haben etliche Land- und Stadtkreise vor allem im Fränkischen, aber auch in den östlichen Randgebieten Bayerns – in der Oberpfalz und Niederbayern – zu erwarten (z.B. die Landkreise Hof, Tirschenreuth, Kronach und Regen). Auffällig ist auch, dass Städte eine etwas günstigere Entwicklung (schwächere Abnahme oder stärkere Zunahme) als die zugehörigen Umlandgebiete zeigen. Beispiele hierfür sind der Stadt- und Landkreis Hof, der Stadt- und Landkreis Regensburg oder der Stadt- und Landkreis Ansbach. Die Gründe hierfür liegen in der Annahme einer vergleichsweise stärkeren Zuwanderung in Städte durch die erwerbsfähige Bevölkerung, sowie in „Reurbanisierungsprozessen“, ausgelöst durch Ältere über 65 Jahre, die nach der Erwerbslebensphase oftmals Wohn- und Betreuungsmöglichkeiten in städtischen Gebieten suchen.

Karte 2: Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) nach Kreisen und Regierungsbezirken von 2010 bis 2030 in Bayern (in %)



Quelle: BayLfStaD 2011; eigene Darstellung.

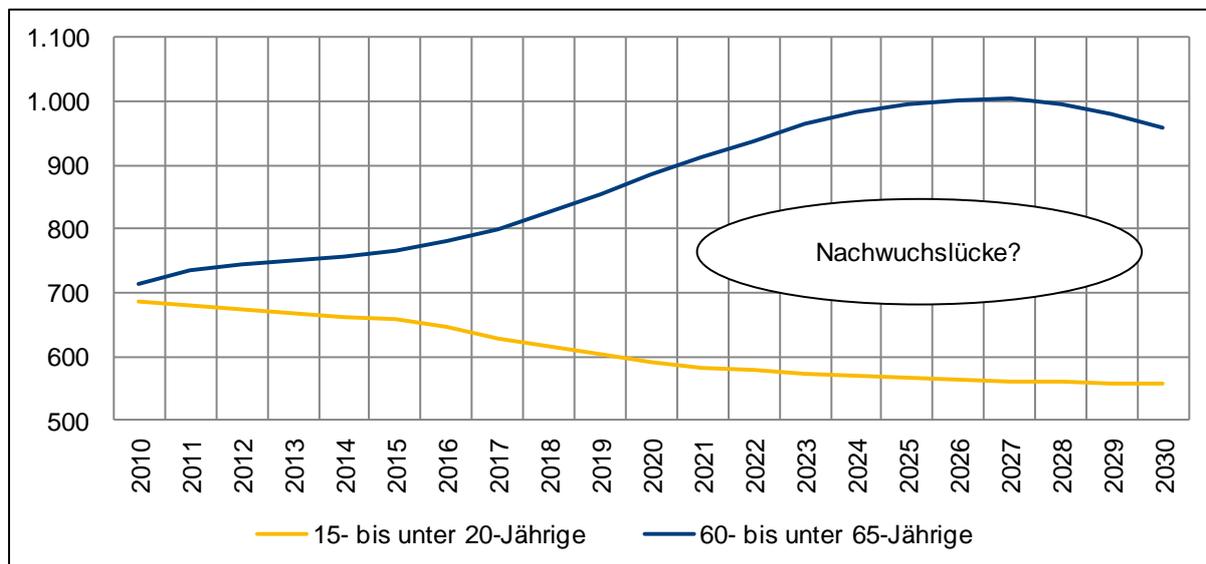
Zusammenfassend ist aus den oben dargestellten Ausführungen zu schließen, dass der demografische Wandel auch in Bayern deutlich seine Spuren hinterlässt und ein erheblicher Einfluss auf das Arbeitskräfteangebot zu erwarten ist. Die Bevölkerung Bayerns und somit auch die Erwerbsbevölkerung werden bis 2030 deutlich altern. Die Zahl jüngerer Personen wird absolut und relativ deutlich abnehmen, während bei den über 60-jährigen Personen größere Zunahmen zu erwarten sind. Insbesondere im Regierungsbezirk Oberfranken wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2030 deutlich abnehmen. In Oberbayern hingegen ist bis 2030, vor allem im Großraum München, eine deutliche Zunahme der Erwerbsbevölkerung zu erwarten.

3 Realisierte Arbeitskräftenachfrage in Bayern – Beschäftigung nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Beruf

Im ersten Kapitel wurde gezeigt, dass die Bevölkerung in Bayern, wie in Deutschland, aufgrund des demografischen Wandels altern wird und in der längeren Frist auch mit einem Rückgang der Bevölkerungszahl zu rechnen ist. Rein rechnerisch könnte diese Entwicklung zu einer Verringerung der Unterbeschäftigung, aber auch zu Problemen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs führen, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften das Arbeitskräfteangebot übersteigt. In Abbildung 5 sind die prognostizierte Entwicklung der Bevölkerungszahl der 15-

bis 20-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen in Bayern gegenübergestellt. Dabei wird deutlich, dass die Differenz zwischen der Zahl der Älteren, die am Ende ihres Erwerbslebens ankommen, und die Zahl der Jüngeren, die am Beginn ihres Erwerbslebens stehen, in den nächsten Jahren immer größer wird.

Abbildung 5: Entwicklung der Altersgruppen 15 bis unter 20 Jahre und 60 bis unter 65 Jahre in Bayern von 2010 bis 2030 (Anzahl in Tausend)



Quelle: BayLfStaD 2011; eigene Darstellung.

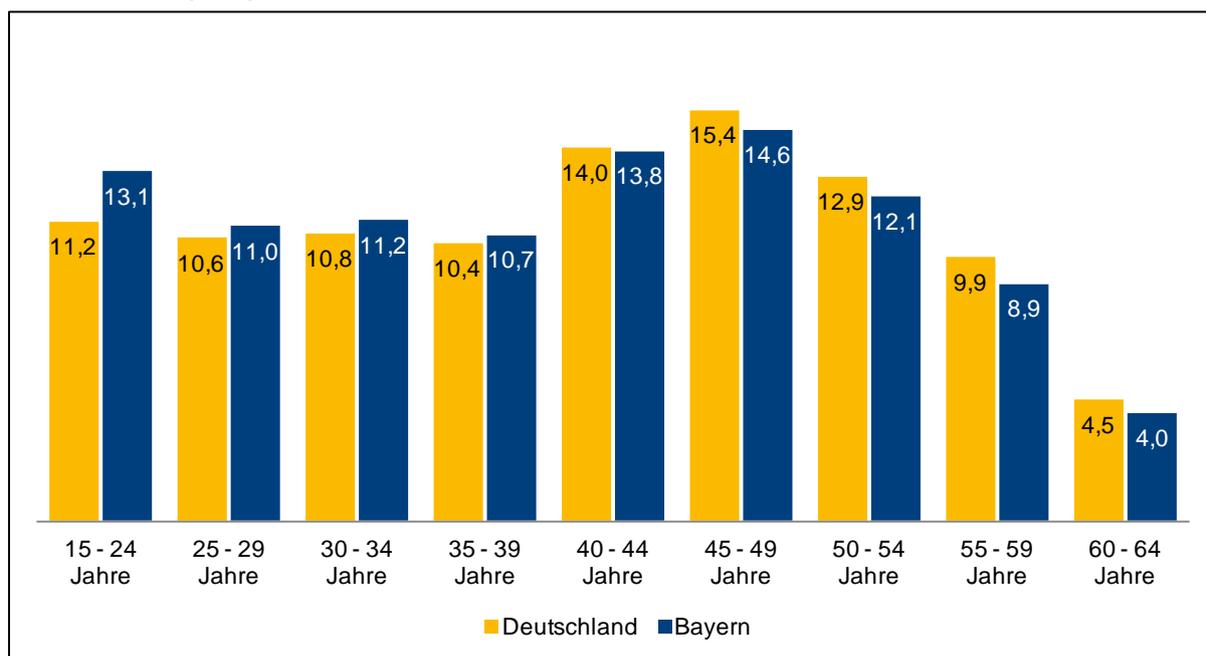
Die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Unterbeschäftigung und auf die Deckung des Fachkräftebedarfs sind allerdings nicht nur von der quantitativen Entwicklung, sondern auch von verschiedenen anderen Faktoren abhängig. Zu nennen sind hier beispielsweise die Erwerbsbeteiligung verschiedener Personengruppen, die Übereinstimmung von Qualifikationsanforderungen und vorhandenen Qualifikationen, die regionale Passung von Angebot und Nachfrage, die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen, technologischer Fortschritt und die Anpassung der Arbeitskräftenachfrage an ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot. Um mögliche strukturelle Ungleichgewichte zu identifizieren, werden in diesem Kapitel Strukturen und Strukturveränderungen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – der größten Teilgruppe der Erwerbstätigen – betrachtet.² Diese Darstellung der realisierten Arbeitskräftenachfrage bietet die Möglichkeit, Handlungsfelder zur besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräfteangebots zu beschreiben. Dabei greifen wir exemplarisch einige Personengruppen und Merkmale heraus, die wichtige Ansatzpunkte darstellen, wenn es um die (künftige) Sicherung bzw. Passung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt geht (vgl. z. B. Bundesagentur für Arbeit 2011). Im Folgenden werden zunächst die Altersstruktur der Beschäftigten und ihre Entwicklung aufgezeigt. Anschließend werden die Merkmale Geschlecht, Qualifikation und Tätigkeit betrachtet.

² Wenn im Folgenden von Beschäftigten die Rede ist, sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort am 30.6. eines Jahres gemeint. Bei Abweichungen wird darauf hingewiesen.

3.1 Beschäftigte nach Alter

Im Jahr 2011 waren in Deutschland 28.381.300 Menschen und in Bayern 4.703.300 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Abbildung 6 zeigt die Altersstruktur der Beschäftigten in Deutschland und in Bayern im Jahr 2011. Die Struktur des Altersaufbaus ist in Bayern und Deutschland ähnlich. Auffällig ist der vergleichsweise hohe Anteil der Beschäftigten in der jüngsten Altersgruppe (15 bis 24 Jahre) in Bayern. Hier spiegelt sich die in Bayern relativ große Zahl junger Menschen wider, die eine Ausbildung im Dualen System aufnehmen und damit auch sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die insgesamt etwas höheren Beschäftigtenanteile der jüngeren Altersgruppen in Bayern dürften außerdem auch dadurch bedingt sein, dass die vergleichsweise gute Arbeitsmarktlage viele jüngere Arbeitskräfte aus anderen Ländern, insbesondere aus anderen Bundesländern anzieht. Die größten Anteile an den Beschäftigten stellen in Bayern, wie in Deutschland, die „mittleren“ Altersgruppen von 40 bis 49 Jahre. Die kleinsten Anteile verzeichnen die Altersgruppen der Beschäftigten zwischen 55 und 59 Jahre und insbesondere die Beschäftigten zwischen 60 und 64 Jahre. Der niedrige Anteil der ältesten Altersgruppe signalisiert auch, dass nur ein kleinerer Teil der Beschäftigten ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren erreicht (vgl. Böhme/Ebert/Kistler 2007).

Abbildung 6: Beschäftigte nach Altersgruppen in Deutschland und in Bayern im Jahr 2011 (in %)

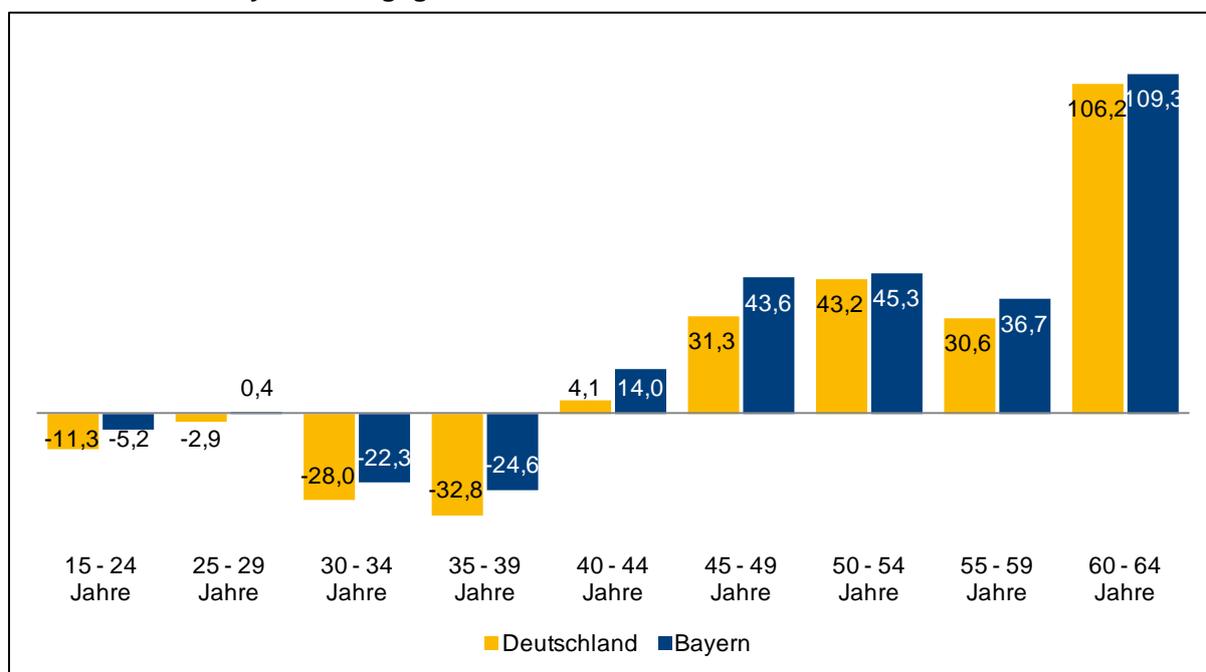


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Betrachtet man im nächsten Schritt die Beschäftigungsentwicklung nach Altersgruppen, zeigt sich, dass die Zahl der Beschäftigten in Deutschland in allen Altersgruppen bis unter 40 Jahre und in Bayern in allen Altersgruppen außer bei den 25- bis 29-Jährigen im Jahr 2011 niedriger war als im Jahr 2000 (vgl. Abbildung 7). Am deutlichsten ging in Bayern die Beschäftigtenzahl in der Altersgruppe der 35- bis 39-Jährigen zurück (24,6 %). In den Altersgruppen zwischen 40 bis 64 Jahren war die Zahl der Beschäftigten 2011 dagegen deutlich größer als 2000. Den mit Abstand stärksten Anstieg verzeichnet die Gruppe der Beschäftigten im Alter

von 60 bis unter 65 Jahren mit 109,3 Prozent. Stark beeinflusst wird diese Entwicklung davon, dass in den letzten Jahren die Bevölkerungszahl in diesen Altersgruppen deutlich gestiegen ist und dadurch auch die Zahl der älteren Beschäftigten zugenommen hat (vgl. Böhme/Ebert/Kistler 2007). Bei der Interpretation der Daten sind außerdem u. a. gesetzliche Regelungen zu bedenken, die die Erwerbsbeteiligung Älterer beeinflussen können. Zu erwähnen sind hier etwa Änderungen bei den Altersteilzeitregelungen oder auch bei der Dauer für die Ältere Arbeitslosengeld beziehen können. Solche institutionellen Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen, wenn es darum geht, zu beurteilen, inwieweit der Anstieg der Zahl älterer Beschäftigter auch eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Älteren bzw. einen längeren Verbleib Älterer im Beschäftigungssystem signalisiert, was vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den kleiner werdenden jüngeren Jahrgängen wünschenswert wäre.

Abbildung 7: Veränderung der Zahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in Deutschland und in Bayern 2011 gegenüber 2000 in %

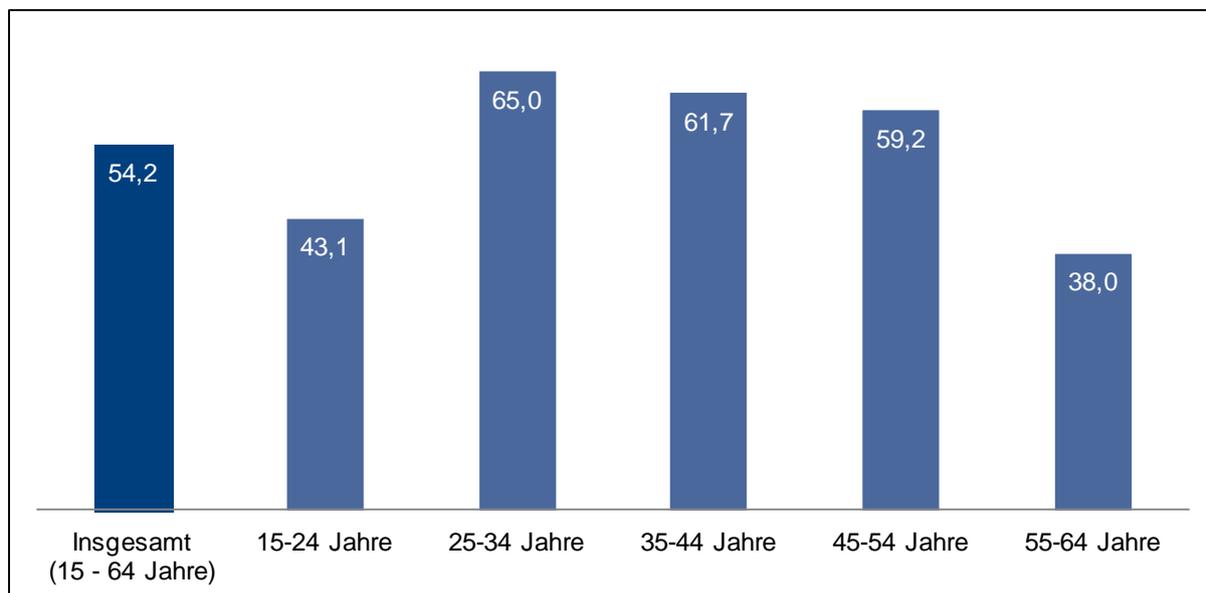


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Einen Hinweis darauf, dass für Ältere weitere Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich ihres Beschäftigungsanteils bestehen, gibt die Beschäftigungsquote. Die Beschäftigungsquote, gemessen als Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in einer Altersgruppe an der Wohnortbevölkerung in derselben Altersgruppe, zeigt, dass Ältere seltener beschäftigt sind als Jüngere. In Bayern errechnet sich für die 15- bis 64-Jährigen im Jahr 2010 eine Beschäftigungsquote von 54,2 Prozent. Die höchste Quote erreichen die 25- bis 34-Jährigen mit knapp 65 Prozent. Auch die Quote der 35- bis 44-Jährigen beträgt noch mehr als 60 Prozent und die 45- bis 54-Jährigen erreichen immerhin noch 59,2 Prozent. Die

Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen liegt dagegen mit 38 Prozent niedriger als in allen anderen Altersgruppen (vgl. Abbildung 8).³

Abbildung 8: Beschäftigungsquote nach Altersgruppen in Bayern im Jahr 2010 (in %)

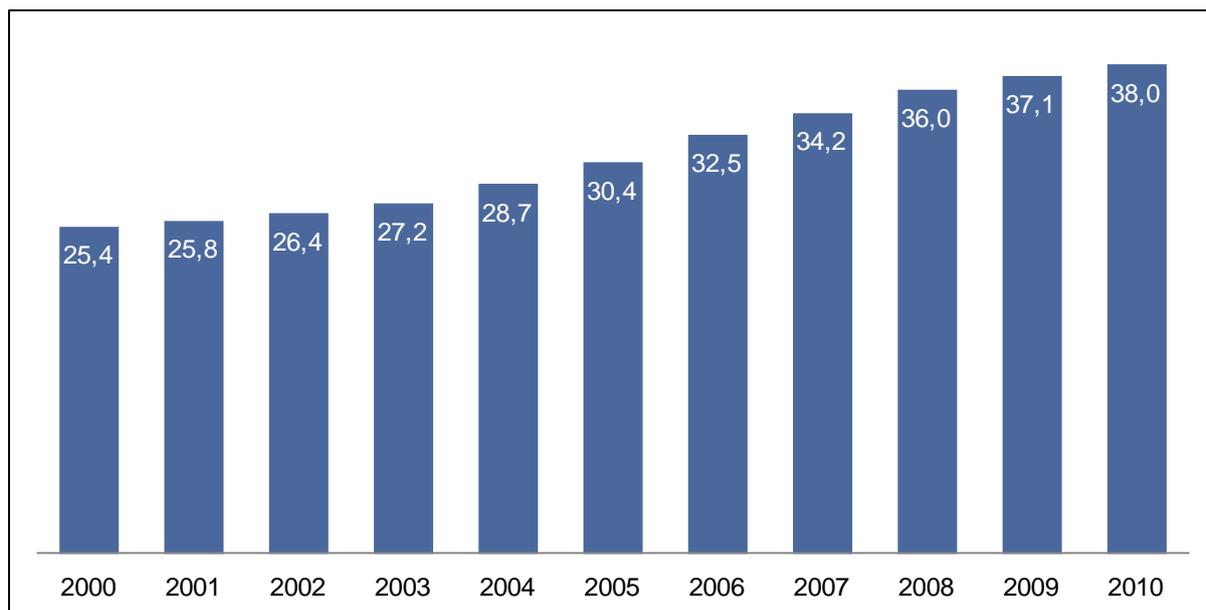


Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung und Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Bevölkerung und Beschäftigte am Wohnort, jeweils am 31.12.2010; eigene Berechnungen.

Allerdings ist die Beschäftigungsquote Älterer in den letzten Jahren um annähernd 13 Prozentpunkte von 25,4 Prozent im Jahr 2000 auf 38 Prozent im Jahr 2010 gestiegen (vgl. Abbildung 9). Die Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen lag im Jahr 2010 zwar ebenfalls höher als im Jahr 2000, allerdings stieg sie nur um etwas mehr als zwei Prozentpunkte von 52,1 Prozent auf 54,2 Prozent an. Dieser Anstieg der Beschäftigungsquote der Älteren ist ein Hinweis darauf, dass sich ihre Beschäftigungschancen verbesserten bzw. Ältere länger im Beschäftigungssystem verblieben, auch wenn zu berücksichtigen ist, dass die Zahl der älteren Einwohner Bayerns bis 2006 rückläufig war und dadurch die Beschäftigungsquote positiv beeinflusst wurde.

³ Werden nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt, sondern Erwerbstätige, dann liegt die Quote höher. In Bayern lag die Erwerbstätigenquote z. B. im Jahr 2009 für die 15- bis 64-Jährigen bei 73,7 Prozent und für die 55- bis 64-Jährigen bei 57,5 Prozent (StMAS 2011).

Abbildung 9: Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer (55–64 Jahre) in Bayern von 2000 bis 2010 (in %)



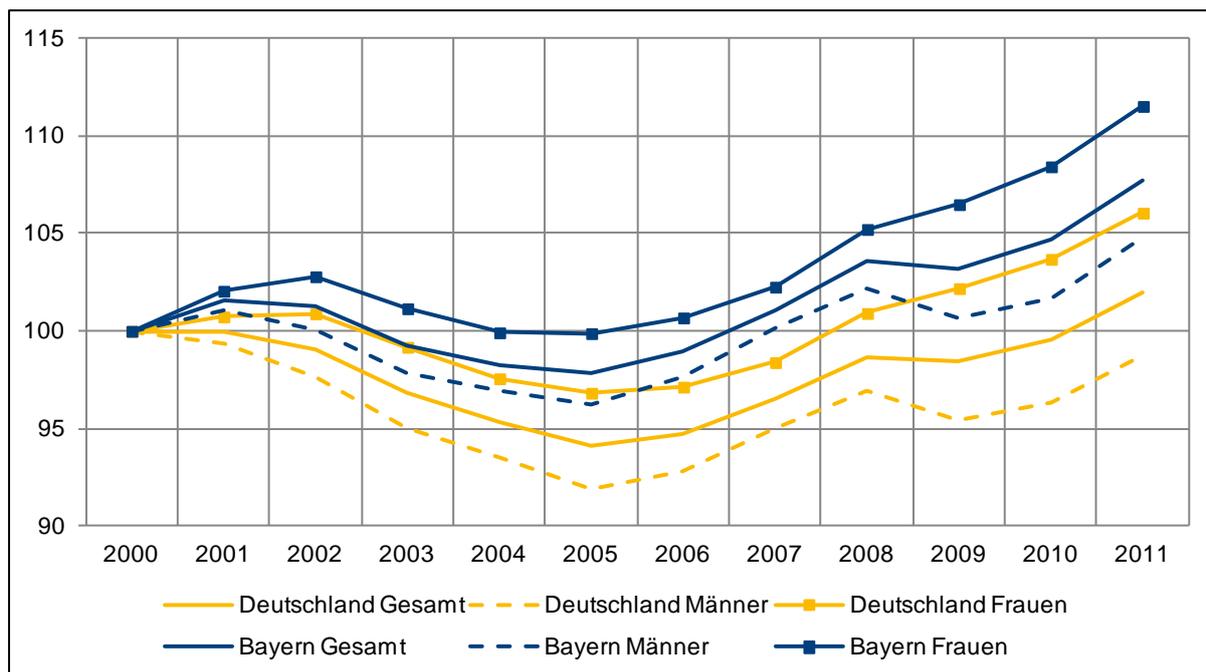
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung und Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Bevölkerung und Beschäftigte am Wohnort jew. am 31.12. eines Jahres; eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigt sich in den Daten zur Altersstruktur der Beschäftigten, dass die quantitative Bedeutung der Älteren im Beschäftigungssystem in den letzten Jahren gewachsen ist, während in den jüngeren Altersgruppen bereits rückläufige Beschäftigtenzahlen zu beobachten sind. Allerdings sind sowohl der Anteil der Älteren an den Beschäftigten insgesamt ausmachen und vor allem ihre Beschäftigungsquote im Vergleich mit den anderen Altersgruppen noch deutlich kleiner. Daraus und aus der zukünftig zu erwartenden weiteren Zunahme der Zahl der Älteren bei gleichzeitig kleineren Nachwuchsjahrgängen, lässt sich ableiten, dass eine weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer notwendig sein dürfte, um sowohl den Fachkräftebedarf zu befriedigen als auch die Finanzierung der verschiedenen Sozialversicherungssysteme über sozialversicherungspflichtige Beschäftigung so gut wie möglich zu sichern.

3.2 Beschäftigte nach Geschlecht

Von den knapp 4.703.300 Beschäftigten in Bayern im Jahr 2011 waren 2.136.600 Frauen. Insgesamt ergibt sich für Frauen ein vergleichsweise günstiges Bild für die Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 2000 bis 2011. So lag der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten 2011 bei 45,4 Prozent und damit 1,5 Prozentpunkte höher als im Jahr 2000. Die Zahl der beschäftigten Frauen war 2011 immerhin 11,5 Prozent größer als 2000. In Deutschland gab es ein Plus von 6,1 Prozent (vgl. Abbildung 10). Die Zahl der beschäftigten Frauen stieg damit überdurchschnittlich an, wobei Teilzeitbeschäftigung eine wichtige Rolle spielt.

Abbildung 10: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht in Deutschland und in Bayern von 2000 bis 2011 (Index: 2000 = 100)

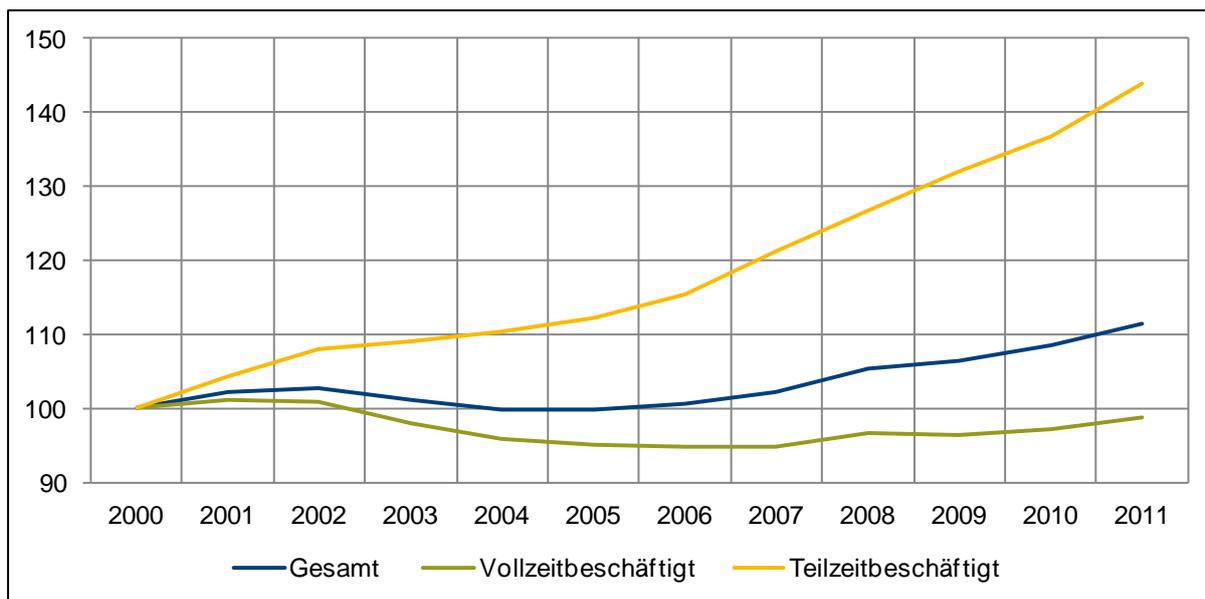


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen stieg seit dem Jahr 2000 kontinuierlich und lag 2011 um 43,8 Prozent höher als 2000. Anders verlief die Entwicklung der Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen. Ihre Zahl erhöhte sich zwar in den letzten Jahren, lag 2011 aber noch um 1,3 Prozent niedriger als 2000 (vgl. Abbildung 11). Insofern wurde die günstige Beschäftigungsentwicklung bei den Frauen in erheblichem Umfang von der Teilzeitarbeit getragen. Nach wie vor gehen Frauen viel häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach als Männer. In Bayern waren 2011 36,5 Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt, bei den Männern belief sich der Anteil auf 5,8 Prozent.

Dies bedeutet auch, dass zwar die Zahl der Frauen in Beschäftigung zunahm, aber das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen nicht in gleichem Maße gewachsen ist. Die Ergebnisse von Wanger (2011) zeigen, dass ein beträchtlicher Teil teilzeitbeschäftigter Frauen gerne länger arbeiten würde. Um in Zukunft das Arbeitskräfteangebot besser auszuschöpfen, sollte ein Ziel sein, solchen Wünschen nach einer längeren Arbeitszeit nachzukommen.

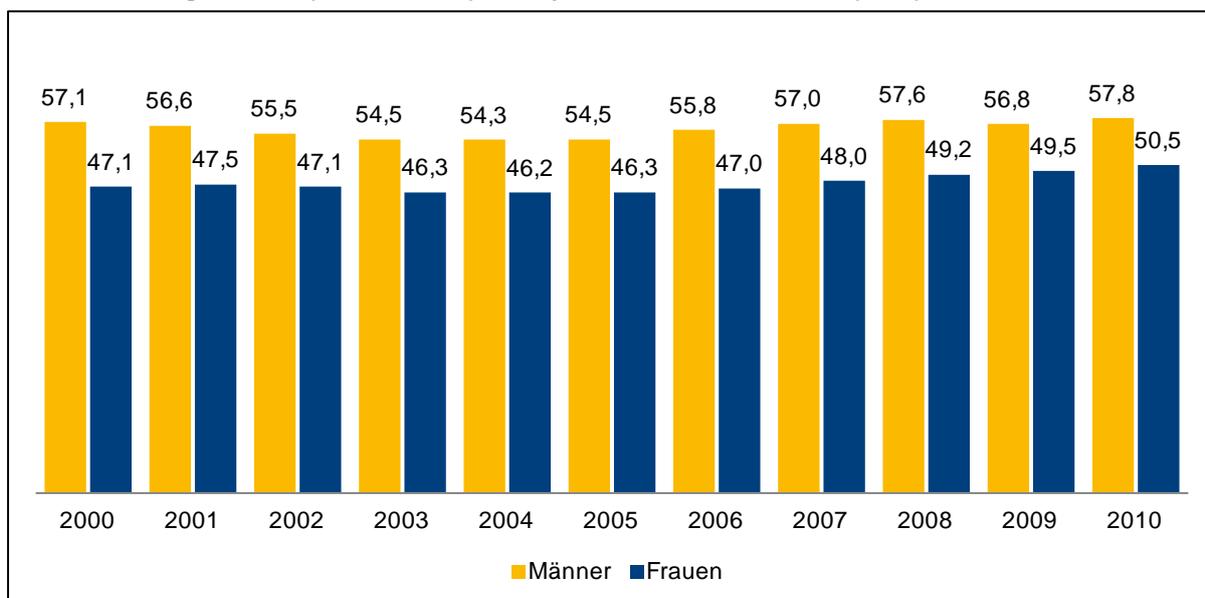
Abbildung 11: Entwicklung der Zahl der weiblichen Beschäftigten nach Arbeitszeit in Bayern von 2000 bis 2011 (Index 2000 = 100)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Dass es bei den Frauen noch Potenziale für die Ausweitung der Beschäftigung gibt, zeigt auch ein Blick auf die Beschäftigungsquote der Frauen im Vergleich mit der Beschäftigungsquote der Männer. Über den gesamten Zeitraum war die Beschäftigungsquote der Frauen niedriger als die der Männer. Im Jahr 2010 betrug sie bei den Frauen 50,5 Prozent, bei den Männern 57,8 Prozent. Allerdings ist die Beschäftigungsquote der Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) in Bayern von 2000 bis 2010 (in %)

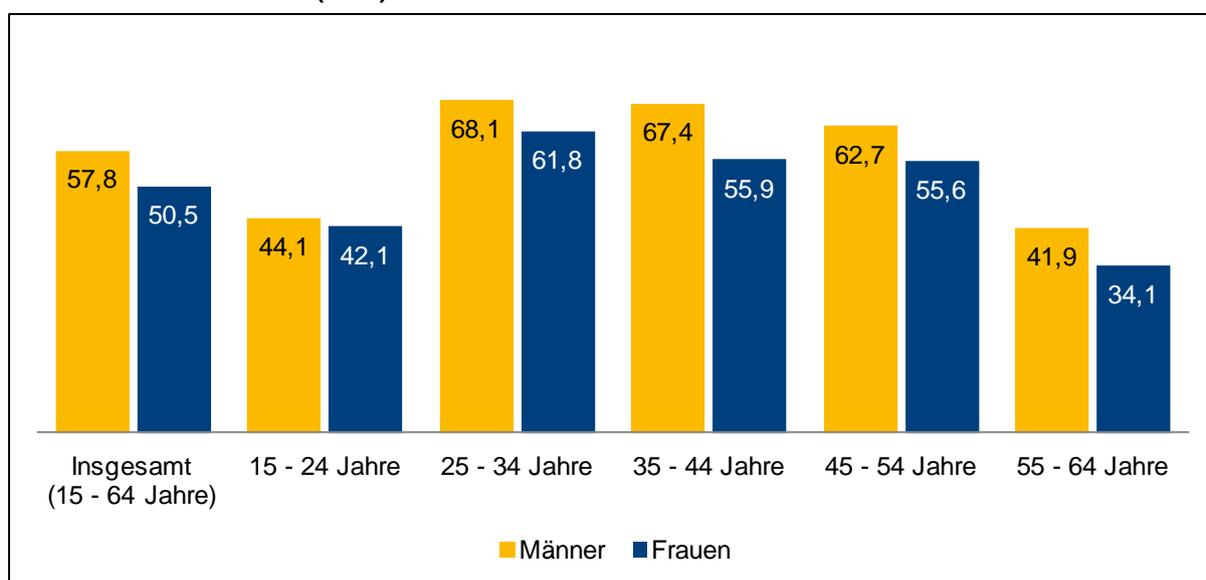


Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung und Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Bevölkerung und Beschäftigte am Wohnort jew. am 31.12. eines Jahres; eigene Berechnungen.

Da seit 2007 die Zahl der weiblichen Beschäftigten und die Zahl der weiblichen Bevölkerung gestiegen sind, lässt sich dies auch als Hinweis auf eine zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen deuten.

Die Beschäftigungsquote zeigt auch, dass in allen Altersgruppen Frauen seltener beschäftigt sind als Männer. Am geringsten fällt die Differenz mit 2 Prozentpunkten in der jüngsten Altersklasse bei den 15- bis 24-Jährigen aus, also in einer Altersgruppe, die noch stark durch Ausbildungsphasen geprägt ist. In den anderen Altersklassen sind die Unterschiede erheblich größer. Am größten ist die Differenz in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen mit mehr als 11 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Beschäftigungsquote von Frauen und Männern nach Altersgruppen in Bayern im Jahr 2010 (in %)

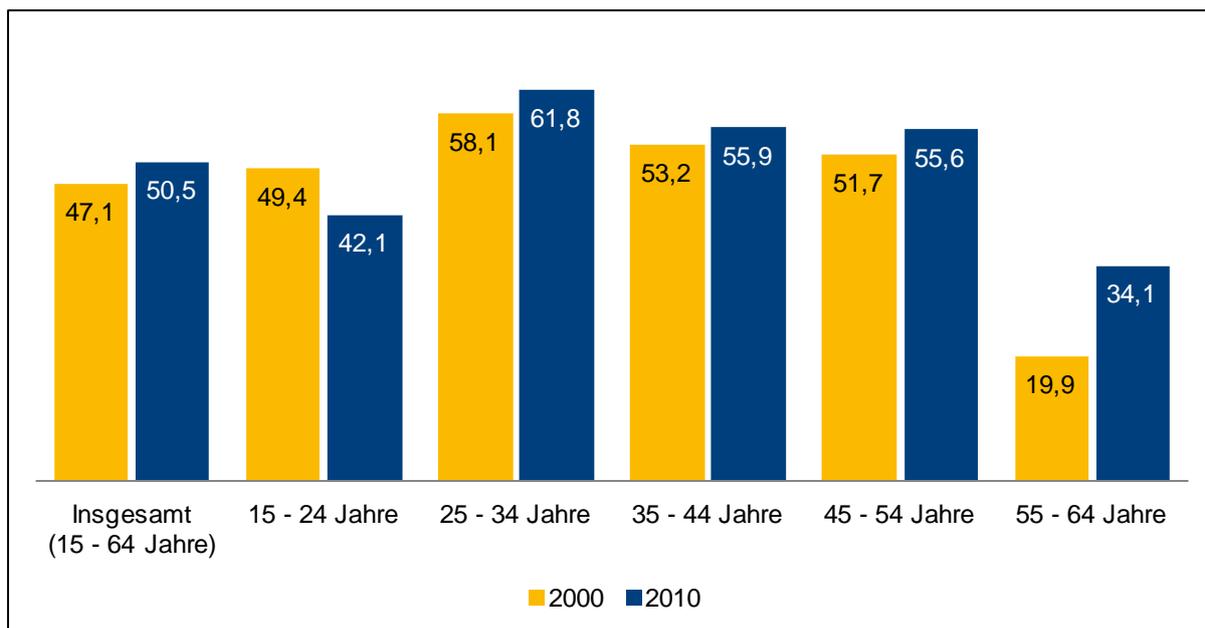


Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung und Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Bevölkerung und Beschäftigte am Wohnort jew. am 31.12.2010; eigene Berechnungen.

Hier dürfte vor allem eine Rolle spielen, dass sich überwiegend Frauen für eine Familienphase aus dem Beschäftigungssystem zurückziehen (müssen) und danach zum Teil nicht wieder in Beschäftigung zurückkehren (können).

Gleichwohl ergibt sich aus dem Vergleich der Beschäftigungsquote der Frauen für die Jahre 2000 und 2010, dass ihre Beteiligung am Beschäftigungssystem gestiegen ist. In allen Altersgruppen, außer bei den 15- bis 24-Jährigen, lag die Beschäftigungsquote 2010 höher als 2000. Insbesondere trifft dies für die Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren zu (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Beschäftigungsquote von Frauen nach Altersgruppen in Bayern 2000 und 2010 (in %)



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung und Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Bevölkerung und Beschäftigte am Wohnort jew. am 31.12. eines Jahres; eigene Berechnungen.

Insofern kann festgehalten werden, dass sich die Zahl der Frauen im Beschäftigungssystem und ihre Beteiligung am Beschäftigungssystem deutlich erhöht haben. Teilzeitbeschäftigung ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Entwicklung. Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt allerdings nach wie vor niedriger als die der Männer. Um das Ziel zu erreichen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zur Bewältigung des demografischen Wandels und seiner Folgen für den Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen, sollten also die noch vorhandenen Potenziale ausgeschöpft werden. Dazu gehört es, den Frauen, die es wünschen, Möglichkeiten zu geben, ihre Arbeitszeit auszuweiten und generell Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen den Verbleib oder die Rückkehr ins Erwerbsleben erleichtern.

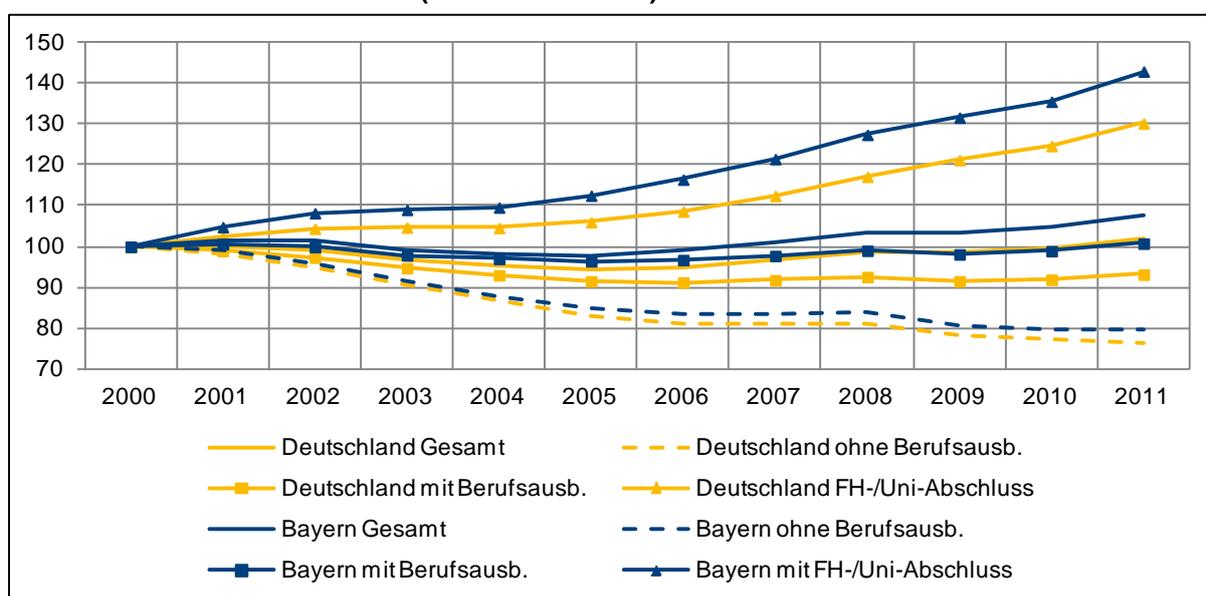
3.3 Beschäftigte nach Qualifikation

Prognosen gehen davon aus, dass sich der bereits seit längerem zu beobachtende Trend einer steigenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften und Akademikern in Zukunft fortsetzen dürfte, während die Beschäftigungschancen für Personen ohne eine Berufsausbildung weiter zurückgehen (vgl. z. B. Bonin et al. 2007; Helmrich et al. 2012; Zika/Helmrich 2011)⁴. Damit setzen sich Entwicklungen fort, die bereits seit längerem zu beobachten sind. Vor dem Hintergrund eines älter und kleiner werdenden Erwerbspersonenpotenzials bedeutet dies auch, dass den Qualifikationen der nachrückenden Jahrgänge eine Schlüsselrolle für die Befriedigung des Ersatzbedarfs und des möglichen zusätzlichen Bedarfs im Bereich der (hoch-)qualifizierten Arbeitskräfte zukommt.

⁴ Zur Problematik von Prognosen der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Qualifikation und Berufen vgl. Brunow et al. 2012 und Zika/Helmrich 2011.

Für Bayern wie auch für Deutschland lässt sich festhalten, dass die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten in den letzten Jahren kontinuierlich stieg, während die Zahl der Beschäftigten im mittleren Qualifikationssegment und vor allem die Zahl der Beschäftigten ohne einen Berufsabschluss zurückging. In Bayern lag im Jahr 2011 die Zahl der Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss 42,9 Prozent höher als im Jahr 2000. Im mittleren Qualifikationssegment ergibt sich im Freistaat nach einem Anstieg in den letzten Jahren eine geringfügig größere Beschäftigtenzahl im Vergleich zu 2000 (0,8 %). Sehr deutlich fiel mit einem Minus von 20 Prozent der Rückgang bei denjenigen ohne Berufsabschluss aus (vgl. Abbildung 15). In Deutschland war die Entwicklung dieselbe wie in Bayern, allerdings schnitt Bayern in allen Qualifikationsstufen günstiger ab.

Abbildung 15: Beschäftigungsentwicklung nach Qualifikation in Deutschland und in Bayern von 2000 bis 2011 (Index: 2000 = 100)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

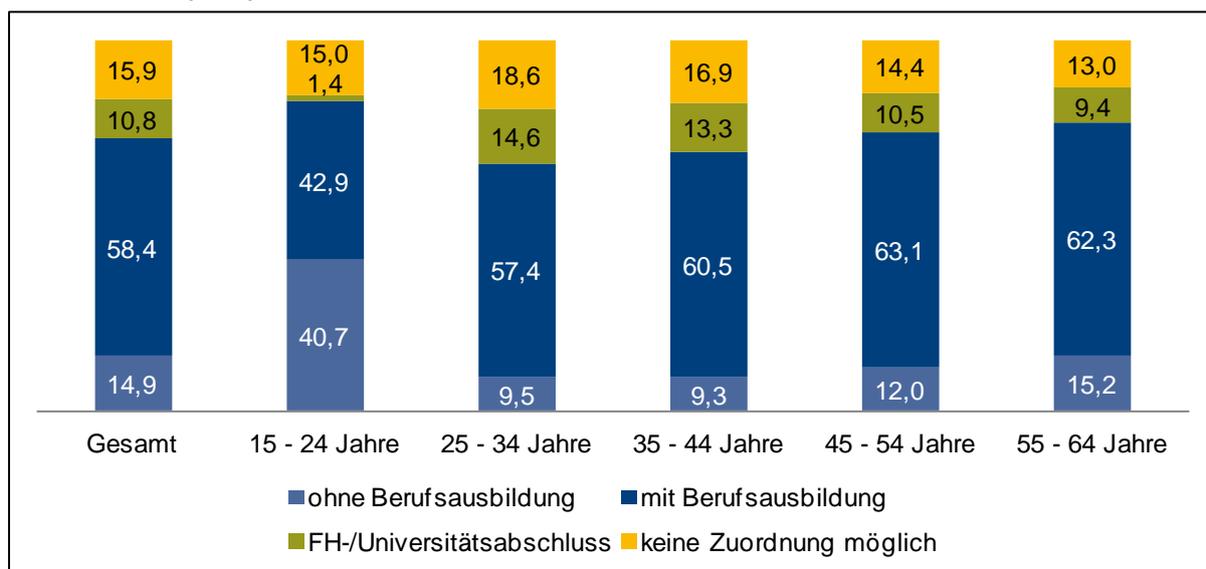
Anteilmäßig sind die Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung nach wie vor die mit Abstand größte Gruppe, vor denjenigen ohne Berufsabschluss und denjenigen mit einem akademischen Abschluss (vgl. Abbildung 16).

Die Veränderung in der Qualifikationsstruktur zugunsten der hochqualifizierten Beschäftigten spiegelt sich auch in der Verteilung der Qualifikationsniveaus in den verschiedenen Altersgruppen wider. Beschäftigte mit Hochschulabschluss machen in den jüngeren Altersgruppen einen höheren Anteil aus als in den älteren, sieht man von der jüngsten Altersgruppe ab⁵. Bei den 25- bis 34-Jährigen errechnet sich ein Anteil von 14,6 Prozent an Beschäftigten mit Hochschulabschluss, bei den 55- bis 64-Jährigen ergibt sich ein Anteil von 9,4 Prozent. Im

⁵ Der hohe Anteil von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen ist darauf zurückzuführen, dass sich viele sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende in einer noch nicht abgeschlossenen Berufsausbildung befinden. Für die Beschäftigten, bei denen keine Zuordnung zu einer Qualifikationsstufe möglich ist, deuten Analysen der Berufe, die von ihnen ausgeübt werden, darauf hin, dass Personen aller Qualifikationsstufen enthalten sind. Auf eine Interpretation der Daten zu dieser Gruppe wird verzichtet.

mittleren Qualifikationssegment liegen die Anteile in den Altersgruppen relativ dicht beieinander, allerdings geht der Anteil in den jüngeren Altersgruppen tendenziell zurück. Auch der Anteil der Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung ist in den jüngeren Altersgruppen geringer und liegt in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen 5,7 Prozentpunkte niedriger als bei den 55- bis 64-Jährigen (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Beschäftigung nach Altersgruppen und Qualifikation in Bayern im Jahr 2011 (in %)

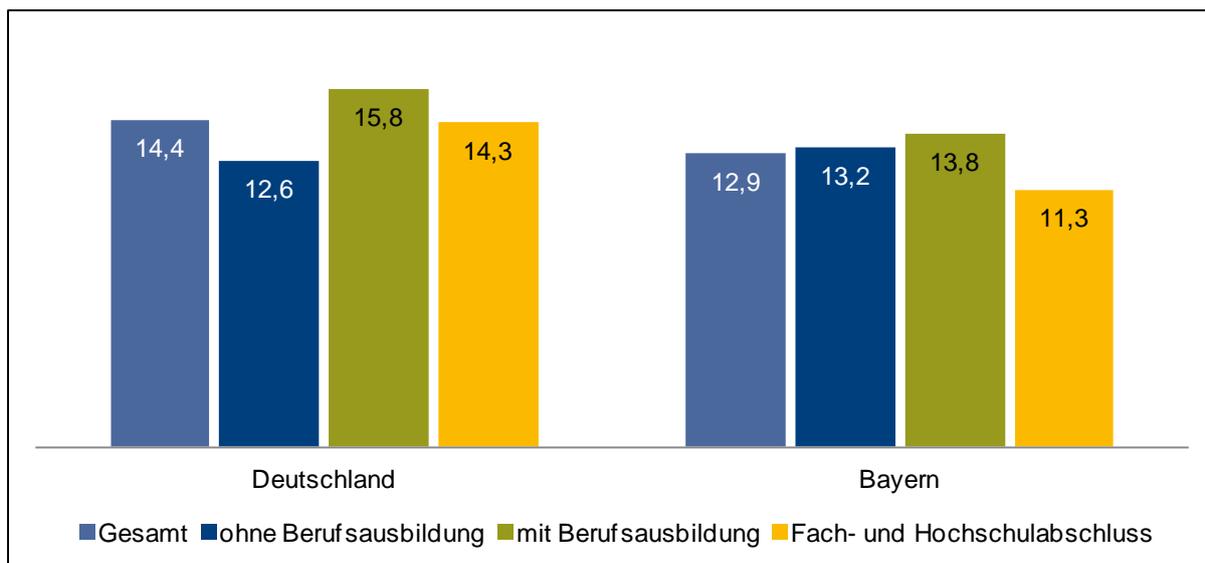


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Um einen Hinweis auf einen möglichen altersbedingten Ersatzbedarf nach Qualifikationsstufen zu erhalten, wird in Abbildung 17 der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten in einer Qualifikationsgruppe dargestellt, da diese in absehbarer Zeit aus dem Beschäftigungssystem ausscheiden werden. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung den größten Anteil ausmachen. In Bayern stellen Ältere im mittleren Qualifikationssegment 13,8 Prozent aller Beschäftigten. In einer ähnlichen Größenordnung bewegt sich der Anteil derjenigen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung (13,2 %), während der Anteil an den Hochqualifizierten mit 11,3 Prozent geringer ausfällt. Im Vergleich mit Deutschland sind die Anteile der Älteren insgesamt sowie der Älteren im mittel- als auch im hochqualifizierten Segment aufgrund der insgesamt jüngeren Beschäftigtenstruktur kleiner. Bei den Beschäftigten ohne abgeschlossene Ausbildung ist der Anteil der Älteren im Freistaat etwas größer als im Bund.

Insgesamt sollten sich in Bayern in den nächsten Jahren, auch aufgrund der Qualifikationsstruktur der älteren Beschäftigten, durchaus Chancen für den gut qualifizierten Nachwuchs bieten. Allerdings liegt das anteilige Volumen, welches die mittel- und hochqualifizierten Beschäftigten an den älteren Beschäftigten ausmachen, niedriger als in Deutschland insgesamt. Gleichwohl sprechen der überdurchschnittliche Anstieg der Zahl hochqualifizierter Beschäftigter in Bayern und ihr im Vergleich zum Bund höherer Anteil in den jüngeren Altersgruppen dafür, dass die Beschäftigungschancen für diese Gruppe sich in Bayern sehr gut entwickelt haben.

Abbildung 17: Anteil älterer Beschäftigter (55–64 Jahre) an den Beschäftigten insgesamt nach Qualifikation in Deutschland und in Bayern im Jahr 2011 (in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Auf mögliche zukünftige Engpässe beim qualifizierten Nachwuchs deuten die Schüler- und Absolventenprognose des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus (2011) hin. In diesen Prognosen wird damit gerechnet, dass sich der bereits begonnene Rückgang der Gesamtzahl der Schüler/innen an allgemeinbildenden Schulen entsprechend der demografischen Entwicklung fortsetzen wird. Auch die Zahl der Absolventen dürfte die nächsten Jahre zurückgehen. Die Zahl der Absolventen mit allgemeiner Hochschulreife und ihr Anteil an allen Absolventen haben allerdings auch in Bayern in den letzten Jahren zugenommen und sollten sich die nächsten Jahre weiter erhöhen. Etwa am Ende dieses Jahrzehnts dürfte jedoch die Zahl der Absolventen mit Hochschulreife aufgrund der insgesamt rückläufigen Zahl junger Menschen wieder abnehmen und damit auch die Zahl derjenigen, die mit dem Schulabschluss die Möglichkeit haben, ein Studium aufzunehmen.⁶ Bei den Absolventen mit einem mittleren Schulabschluss soll der Rückgang der Absolventenzahlen schon früher einsetzen, bei Hauptschulabsolventen ist er schon im Gang. Inwiefern es unter diese Voraussetzungen gelingen kann, den erwarteten Ersatz- und Zusatzbedarf im (hoch-) qualifizierten Bereich in Zukunft zu decken, kann hier nicht abschließend beantwortet werden. Vorstellbar ist ein Szenario bei dem es regional und/oder berufsspezifisch zu Engpässen kommt.

3.4 Beschäftigte nach Beruf

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Berufen zeigt deutlich eine strukturelle Verschiebung von den Fertigungsberufen hin zu den Dienstleistungsberufen. In Bayern entfiel

⁶ Natürlich bilden nicht nur die Schüler, die an den allgemein bildenden Schulen Bayerns die Hochschulreife erwerben, das zukünftige Akademikerpotenzial. So gibt es auch nach dem Abschluss der allgemein bildenden Schule die Möglichkeit eine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben. Zudem kommen auch aus anderen Ländern und vor allem Bundesländern junge Menschen zum Studieren nach Bayern und sind potenzielle Fachkräfte für bayerische Betriebe.

2011 ein Anteil von 27,2 Prozent auf die Fertigungsberufe, während die Dienstleistungsberufe einen Anteil von 62,9 Prozent erreichten. Im Jahr 2000 errechnete sich für die Fertigungsberufe noch ein Anteil von 31,4 Prozent und für die Dienstleistungsberufe ein Anteil von 59,4 Prozent. In Deutschland fällt die Verteilung ähnlich aus, wobei die Dienstleistungsberufe ein noch etwas höheres Gewicht haben. Im Jahr 2011 lag ihr Anteil bei 64,5 Prozent und der Anteil der Fertigungsberufe bei 25,7 Prozent. Prognosen der Arbeitskräftenachfrage nach Tätigkeiten deuten darauf hin, dass sich diese Entwicklung tendenziell fortschreiben wird (vgl. Bonin et al. 2007; Zika/Helmrich 2011), wenngleich innerhalb der beiden großen Gruppen der Fertigungs- und Dienstleistungsberufe durchaus Unterschiede zu verzeichnen sein sollten. Zum Beispiel dürfte die Zahl der Beschäftigten, die Bürotätigkeiten mit hohen Routineanteilen durchführen, welche keine persönliche Kreativität der Arbeitskräfte erfordern, (weiter) sinken. Persönliche Dienstleistungen sollten dagegen weniger von Automatisierung oder Verlagerung betroffen sein. Tendenziell dürften außerdem Berufe, die eine akademische Qualifikation erfordern, vergleichsweise stark nachgefragt werden. Hierbei ist aus Sicht der langfristigen Einkommenserzielung und -sicherung auch die Beschäftigungsentwicklung im unteren Lohnbereich zu beachten: Es ist eine allgemeine berufsübergreifende Zunahme in diesem Bereich zu beobachten, insbesondere bei niedrigqualifizierten Berufen und vor allem im Dienstleistungsbereich (vgl. Baumann et al. 2011).

Als ein Hinweis auf den berufsspezifischen Ersatzbedarf kann der Anteil der Älteren in den verschiedenen Berufen herangezogen werden. Tabelle 1 gibt einen Überblick über den Anteil der älteren Beschäftigten in Bayern in ausgewählten Berufen sowie die Beschäftigungsentwicklung in diesen Berufen. Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an allen Beschäftigten beträgt im Jahr 2011 in Bayern 12,9 Prozent. Vergleichsweise hoch ist der Anteil Älterer in verschiedenen Dienstleistungsberufen. An der Spitze liegen die „Ordnungs- und Sicherheitsberufe“ mit etwas mehr als 20 Prozent, gefolgt von den „Warenprüfern“, den „Allgemeinen Dienstleistungsberufen“ und den „Verkehrsberufen“. Unter den Fertigungsberufen weisen die höchsten Anteile älterer Beschäftigter die „Metallerzeuger“ (14,5 %) und die „Chemiearbeiter“ (14,4 %) auf. Bei den „Technikern, Technischen Sonderfachkräften“ liegt der Anteil der 55- bis 64-Jährigen bei 14,8 Prozent. Damit liegen die Anteile älterer Beschäftigter in diesen Berufen zwar niedriger als in den genannten Dienstleistungsberufen, sind aber immer noch deutlich überdurchschnittlich. Die geringsten Anteile Älterer errechnen sich für „Sonstige Arbeitskräfte“ (3,0 %), „Hilfsarbeiter ohne Angaben“ (9,4 %) und die „Gesundheitsdienstberufe“ (10,4 %). Etwas unter dem Durchschnitt liegt der Anteil der älteren Beschäftigten auch bei den „Ingenieuren, Chemikern, Physikern, Mathematikern“ mit 12,2 Prozent.

Damit unterscheidet sich die Situation in Bayern in diesem Berufsfeld, das unter dem Stichwort „MINT-Berufe“ viel diskutiert wird, von Deutschland. Im Bundesgebiet liegt der Anteil der Älteren unter den „Ingenieuren, Chemikern, Physikern und Mathematikern“ mit 14,9 Prozent einen halben Prozentpunkt über dem durchschnittlichen Anteil Älterer von 14,4 Prozent. Ein Grund für den geringeren Anteil Älterer in Bayern dürfte die günstige Arbeitsmarktlage und starke Nachfrage nach diesen Berufen im Freistaat sein, die jüngere Fachkräfte dieser Berufsgruppe anzieht.

Tabelle 1: Beschäftigte in ausgewählten Berufsabschnitten (mindestens 1 % Anteil an allen Beschäftigten) in Bayern im Jahr 2011 und Beschäftigungsentwicklung in diesen Berufen (Angaben in Prozent)

Berufsabschnitte	Anteil an insgesamt	Veränderung der Beschäftigung zu 2000	Anteil 55 - 64 Jahre an insgesamt	Veränderung der Beschäftigung 55 - 64 Jahre zu 2000
Alle Berufe	100,0	7,8	12,9	53,3
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	21,6	13,0	13,1	49,0
Warenkaufleute	8,0	8,2	11,7	34,6
Gesundheitsdienstberufe	7,2	22,3	10,4	148,7
Verkehrsberufe	6,9	5,8	16,2	51,7
Schlosser, Mechaniker, zugeordnete Berufe	6,4	-1,4	11,2	58,7
Sozial- und Erziehungsber., a.n.g. geistes- und naturwiss. Berufe	6,4	51,6	12,8	182,7
Allg. Dienstleistungsberufe	6,0	6,9	16,4	50,7
Dienstleistungskaufleute u. zugehörige Berufe	4,3	2,7	10,7	62,5
Techniker, Techn. Sonderfachkräfte	4,3	2,6	14,8	36,5
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	3,2	20,2	12,2	33,8
Ernährungsberufe	2,8	0,4	11,9	51,1
Elektriker	2,5	-0,9	11,3	114,5
Bauberufe	2,2	-26,0	13,2	-3,8
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	2,1	1,0	12,8	96,4
Hilfsarbeiter ohne Angaben	2,0	53,9	9,4	145,4
Metallerzeuger, -bearbeiter	1,8	-5,2	14,5	52,4
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	1,5	-5,9	14,4	58,0
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	1,5	16,7	20,8	28,8
Warenprüfer, Versandfertigmacher	1,3	-10,9	16,5	46,2
Sonstige Arbeitskräfte	1,3	114,9	3,0	17,1
Pflanzbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	1,0	6,8	10,6	26,0
Schriftwerkschaffende, schriftwerkordnende, künstlerische Berufe	1,0	10,7	11,2	27,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tendenziell können hohe Anteile älterer Beschäftigter als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass hier in den nächsten Jahren relativ viele Arbeitskräfte ausscheiden werden und freiwerdende Arbeitsplätze zu besetzen sind. Allerdings sind bei der Diskussion des Ersatzbedarfs weitere Faktoren zu berücksichtigen. So deuten z. B. die rückläufigen Beschäftigtenzahlen bei den Warenprüfern, den Metallerzeugern oder den Schlossern auf sinkende Beschäftigungschancen hin und relativieren damit die Aussagekraft des hohen Anteils Älterer bzgl. eines möglichen Ersatzbedarfs. Umgekehrt deuten die steigenden Beschäftigtenzahlen in den Gesundheitsdienstberufen kombiniert mit den bereits erwähnten Prognosen der tätig-

keitsbezogenen Arbeitskräftenachfrage auf vergleichsweise günstige Beschäftigungschancen hin, obwohl der Anteil der Älteren klar unterdurchschnittlich ist. Allgemein ist zu beachten, dass sich höhere Anteile Älterer in einem Beruf durch kleinere Zahlen jüngerer Arbeitskräfte in demselben Beruf ergeben können. Kommen insgesamt rückläufige Beschäftigtenzahlen hinzu, dann dürfte sich in solchen Fällen aus dem höheren Anteil älterer Beschäftigter nicht automatisch ein entsprechend großer Ersatzbedarf ergeben. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass in manchen Berufen relativ viele Beschäftigte schon frühzeitig ausscheiden, z. B. wegen einer hohen körperlichen Belastung, woraus geringere Anteile älterer Beschäftigter resultieren. Der Ersatzbedarf aufgrund des Anteils Älterer würde in solchen Fällen unterschätzt, wenn nur dieser Indikator für eine Einschätzung herangezogen wird (vgl. z. B. Böhme/Ebert/Kistler 2007; Huber/Staudinger/Werner 2008). Schließlich ist auch die berufliche Mobilität von Arbeitskräften („Berufswechsler“) zu beachten, wenn es um die Einschätzung von Ersatzbedarf und zukünftigen Fachkräfteengpässen auf beruflicher Ebene geht (vgl. Helmrich et al. 2012; Zika/Helmrich 2011).

Insgesamt lassen sich aus Prognosen, den Entwicklungen der Vergangenheit sowie verschiedenen Indikatoren, wie dem Anteil älterer Beschäftigter in bestimmten Berufen, Hinweise darauf ableiten, wo Bedarf bestehen dürfte bzw. wo sich –auch demografisch bedingt – Engpässe ergeben könnten. Allerdings sollten konkreten Warnungen und Empfehlungen immer detaillierte und regionale Analysen sowie eine kritische Prüfung der Prognosemodelle vorausgehen, um die vorhandenen Unsicherheiten soweit wie möglich zu minimieren (vgl. Brunow et al. 2012).

4 Einflussfaktoren auf die regionale Arbeitsmarktbilanz

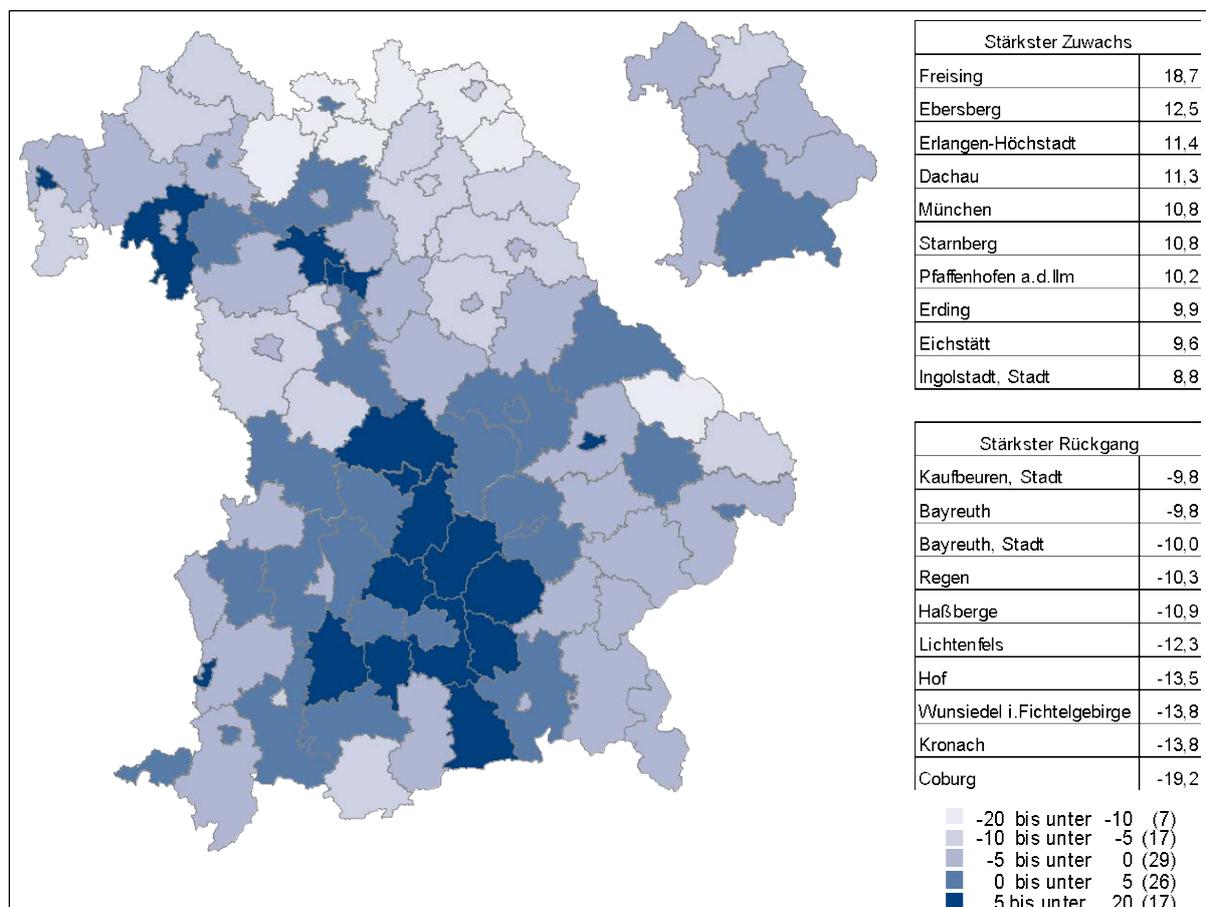
Für die Untersuchung der Auswirkungen des demografischen Wandels auf die regionalen Arbeitsmärkte reicht es im Prinzip nicht aus, sich nur mit der Entwicklung von Zahl und Alterszusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials zu befassen. Neben dem Arbeitsangebot ist die Arbeitsnachfrage von entscheidender Bedeutung – und diese ist weit schwieriger zu prognostizieren; außerdem entwickeln sich beide Größen nicht unabhängig voneinander. An dieser Stelle kann und soll keine regionale Prognose der Arbeitsmarktbilanz geliefert werden. Vielmehr ist kurz auf die seitens des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) vorgelegte landesweite Modellrechnung im Bericht „Soziale Lage in Bayern 2011“ (vgl. StMAS 2011) einzugehen und es soll auf einen speziellen, aber wichtigen Aspekt der Entwicklung des Arbeitsvolumens hingewiesen werden, der in der Debatte zur regionalen Arbeitsmarktentwicklung häufig vernachlässigt wird, unseres Erachtens in der Zukunft aber große Relevanz gewinnen könnte.

4.1 Entwicklung des Arbeitsvolumens

Im Freistaat hat im Vergleich der Jahre 2000 bis 2010 die Bevölkerung von 12,2 Mio. auf 12,5 Mio. zugenommen und wird voraussichtlich auch bis 2020 noch weiter steigen, um dann bis 2030, dem Prognosehorizont der regionalisierten Bevölkerungsprognose des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung, wieder auf das Niveau von 2010 zu sinken.

Zwischen 2000 und 2010 hat die Zahl der Erwerbstätigen um 5,8 Prozent zugenommen (Deutschland insgesamt 3,4 %). Gleichzeitig ist das Arbeitsvolumen, die von diesen Erwerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden, aber nur um 3,0 Prozent gestiegen und in Deutschland gab es sogar ein Minus von 0,4 Prozent. Dennoch wurde mit diesem Arbeitsvolumen ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts 2000 bis 2010 von 13,5 Prozent erwirtschaftet (Deutschland: 9,0 %) (vgl. StMAS 2011). Dabei gab es beim Arbeitsvolumen – berechnet auf der Basis der Jahre 2000 bis 2009 – erhebliche Unterschiede in den bayerischen Stadt- und Landkreisen (vgl. Karte 3).

Karte 3: Veränderung des Arbeitsvolumens (geleistete Arbeitsstunden der Erwerbstätigen) nach Kreisen und Regierungsbezirken in Bayern von 2000 bis 2009 (in %)



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach Daten Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.

Einen Rückgang des Arbeitsvolumens im betrachteten Zeitraum verzeichnete der Regierungsbezirk Oberfranken (-8,1 %) mit dem „Spitzenreiter“ Lkr. Coburg (-19,2 %) – demgegenüber wuchs das Arbeitsvolumen in Oberbayern um 3,9 Prozent, mit dem höchsten Wert im Landkreis Freising (+18,7 %). Insgesamt war 2000 bis 2010 bayernweit ein Wirtschaftswachstum von rund 1,2 Prozent jährlich erforderlich, damit das Arbeitsvolumen nicht schrumpfte, weil ein Großteil des Wirtschaftswachstums allein von gesteigerter Produktivität getragen wird (vgl. StMAS 2011).

Bei der Diskussion um die Folgen des demografischen Wandels für die künftige Arbeitsmarktbilanz gebietet es sich also, diesen Produktivitätseffekt zu berücksichtigen. Außerdem ist einsichtig, dass der demografische Wandel direkte Folgen auch für die Arbeitsnachfrage haben wird: Eine schrumpfende Bevölkerung wird in Relation weniger Güter und Dienstleistungen nachfragen und damit tendenziell auch weniger Arbeitskräfte benötigen. Von der Altersstruktur gehen aber noch weitere Effekte aus. So bremst eine eventuelle stärkere Nachfrage nach mehr (persönlichen) Dienstleistungen durch mehr Ältere den genannten Effekt vor allem in der regionalen Wirtschaft – vorausgesetzt die Älteren verfügen über die nötige Kaufkraft (oder der Staat bietet solche abgabenfinanzierten Dienste im Rahmen der Sozialpolitik an). Unbenommen dessen muss die Produktivitätsentwicklung in jedem Fall mit ins Kalkül gezogen werden. Unter bestimmten Voraussetzungen wäre mit dem in Bayern prognostizierten Erwerbspersonenpotenzial bis 2028 ein Wachstum des Bruttoinlandsproduktes von durchschnittlich 1,8 Prozent pro Jahr realisierbar (vgl. StMAS 2011).

4.2 Zu geringe Arbeitsnachfrage in Zukunft?

In einer stark alternden Gesellschaft kommt der Nachfrage nach Gütern und vor allem Dienstleistungen durch die Älteren eine steigende Bedeutung zu.

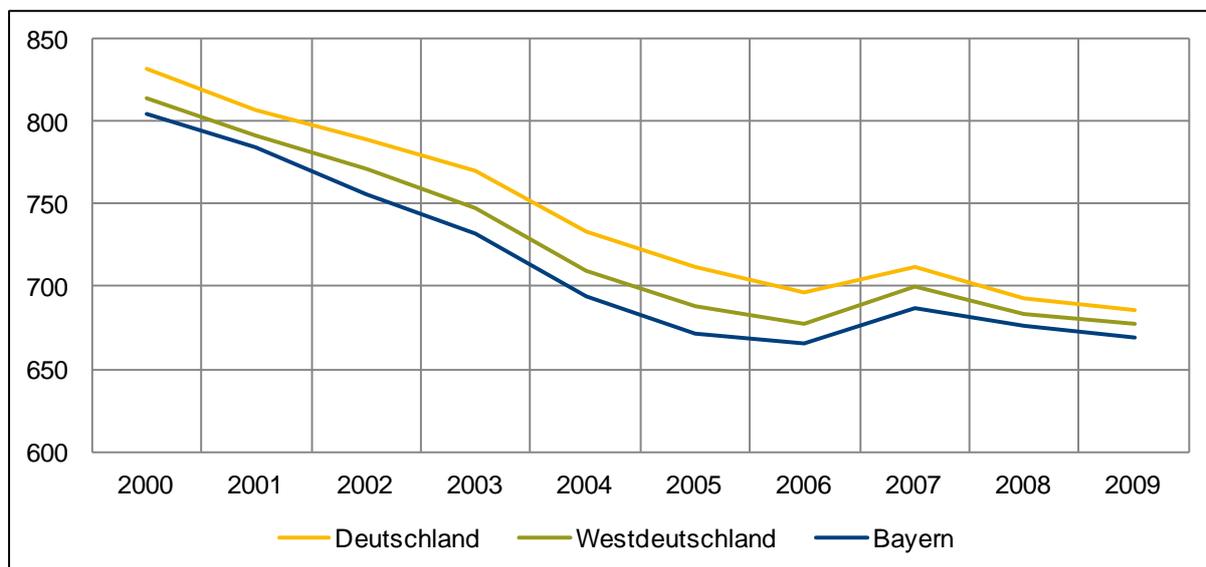
Die oben erwähnte Problematik einer eventuell zu geringen Kaufkraft einer alternden – und schrumpfenden – Gesellschaft könnte sich auf der Seite der Arbeitsnachfrage als wichtiger Engpass erweisen. Das gilt insbesondere in regionaler Perspektive. Dienstleistungen sind tendenziell einer Rationalisierung bzw. Technisierung schwerer zugänglich als die Güterproduktion. Sie sind gleichzeitig auch eher standortgebunden. Gerade Leistungen im Bereich persönlicher Dienstleistungen für Ältere (Gesundheitsdienste, Pflege, Haushaltshilfen etc., auch der Einzelhandel und das Handwerk) werden eher im regionalen Umfeld nachgefragt und angeboten. Damit wird gerade die Kaufkraft Älterer zu einer wichtigen Frage und die Höhe und Entwicklung der Alterseinkommen, speziell der Renten, rückt in den Fokus.

Niedrige Renten auf individueller bzw. Haushaltsebene lassen dabei individuell zunächst nicht unbedingt auf geringe Alterseinkommen schließen (vgl. Deutscher Bundestag 2010; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008). Im Gegenteil: Sehr niedrige Rentenzahlbeträge erhalten oft jene Personen mit nur relativ kurzen Erwerbsbiografien in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, die in (oder auch aus) andere Status wechseln (also sich z. B. selbständig gemacht haben oder verbeamtet wurden). Außerdem speisen sich die Alterseinkommen nicht nur aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) sondern auch aus den anderen „Säulen“ der Alterssicherung – betriebliche und private Vorsorge – sowie Vermögenseinkommen und (in zunehmendem Maß) auch aus Alterserwerbstätigkeit. Allerdings ist die gesetzliche Rente die bei weitem wichtigste Quelle von Alterseinkommen. Das gilt in der Tendenz insbesondere für Rentner und Rentnerinnen mit relativ geringen – aber nicht unbedingt den geringsten – Renten (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008).

Für Bayern ist dazu festzustellen, dass die Versichertenrenten sowohl beim Rentenzugang als auch im Rentenbestand geringer ausfallen als im westdeutschen und vor allem im gesamtdeutschen Durchschnitt. Abbildung 18 enthält darüber hinaus die Entwicklung der Zahlbeträge unter Berücksichtigung der Inflationsraten. Es wird deutlich, dass die Kaufkraft der realen Renteneinkommen bereits in den letzten Jahren stark abgenommen hat. Die verbrei-

tete Hoffnung auf den „silbernen Markt“ dürfte, zumindest soweit sie sich auf die breite Masse der Rentner und vor allem Rentnerinnen bezieht, über weite Strecken eine Illusion sein.

Abbildung 18: Durchschnittlicher Zahlbetrag der neuen Versicherungsrenten (Renten wegen Alters und wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, ohne Auslandsrenten) von 2000 bis 2009 in Euro, inflationsbereinigt (real, d. h. mit Verbraucherpreisindex deflationiert in Preisen von 2009)



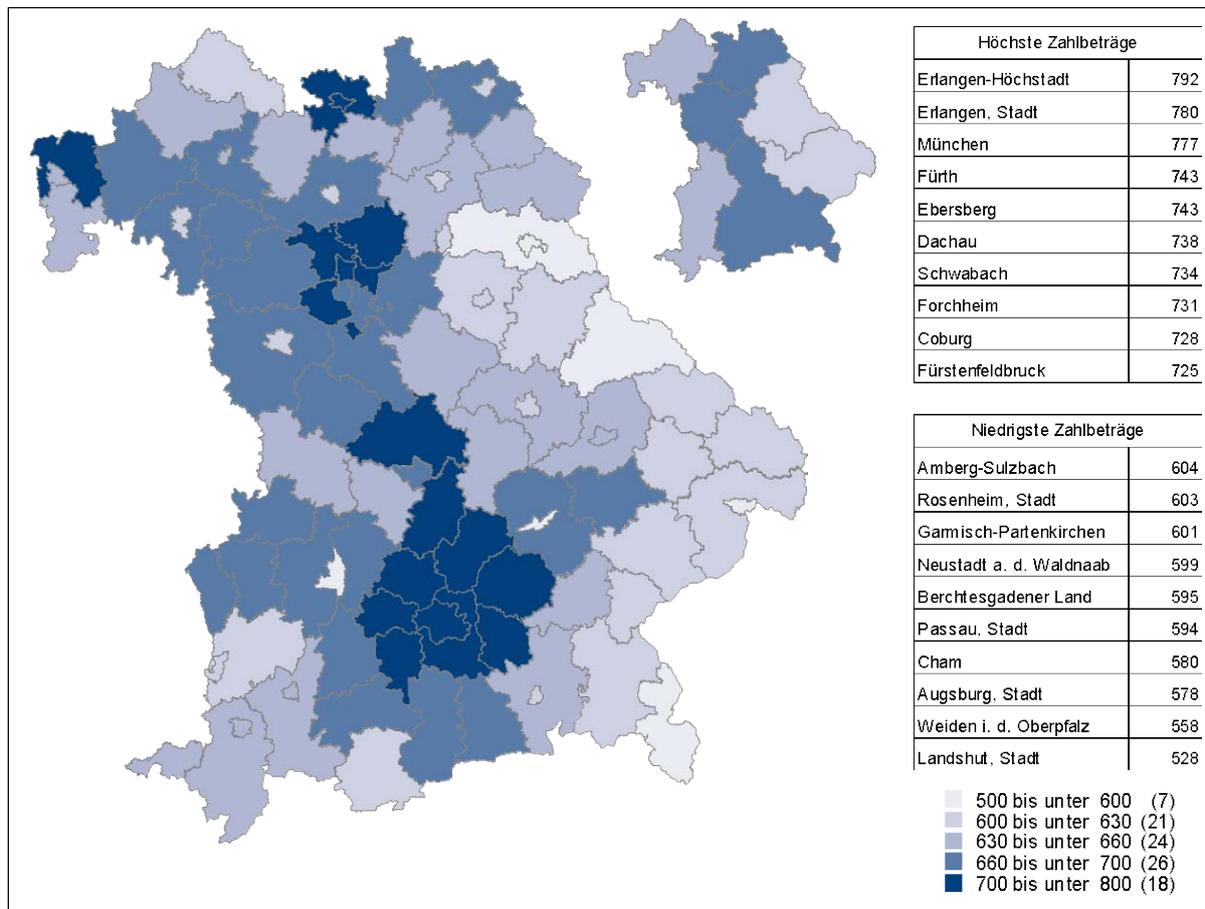
Quelle: INIFES, Eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Die Ursachen liegen insbesondere in der Wirtschaftsstruktur der Vergangenheit. Bayern war bis in die 1970er Jahre überdurchschnittlich agrarisch geprägt und unter den westdeutschen Bundesländern ein „Spätentwickler“, was sich auch in den erworbenen Rentenansprüchen der Versicherten niedergeschlagen hat. Es ist aber z. B. ebenfalls zu bedenken, dass mit 2.876 Euro die auf Vollzeitäquivalente umgerechnete Lohn- und Gehaltssumme laut IAB-Betriebspanel im Freistaat 2010 immer noch um 39 Euro unterhalb des westdeutschen Durchschnittswerts liegt (vgl. Kistler et al. 2011).

Die neuen Versichertenrenten 2009 variieren regional sehr stark. Besonders niedrig sind sie in der Oberpfalz (618 €) und Niederbayern (629 €), am höchsten in Oberbayern und Mittelfranken (je 696 €). Nach Kreisen differenziert stellen der Landkreis Erlangen-Höchstadt (792 €) und die Stadt Landshut (528 €) die Extreme dar (vgl. Karte 4).

Auch bei den Bestandsrenten haben sich die Rentenreformen mit einem Rückgang der Zahlbeträge nach 2003 ausgewirkt. Real sind die Werte deutlich zurückgegangen und liegen 2009 sogar niedriger als 1993 (vgl. StMAS 2011). Mit 673 Euro liegt der durchschnittliche Zahlbetrag der Bestandsrenten 2009 außerdem nominal deutlich unter dem westdeutschen Wert (701 €, jeweils ohne Auslandsrenten); im Vergleich zu 2003 ist das ein Plus von 17 Euro im Freistaat und von 9 Euro in Westdeutschland.

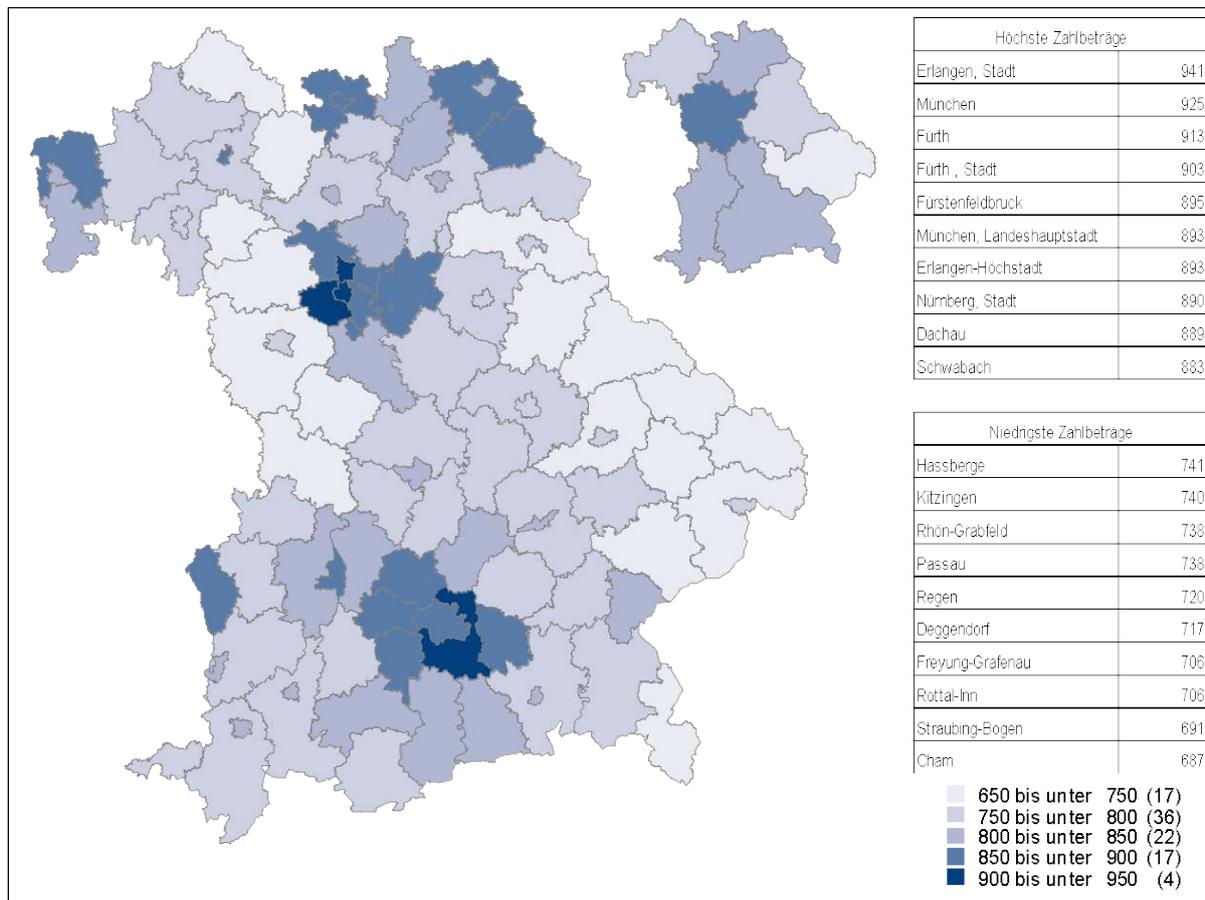
Karte 4: Neue Versichertenrenten: Durchschnittliche Zahlbeträge in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken im Jahr 2009 (in €)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Für den vorliegenden Themenzusammenhang ist der sog. Postzahlbestand der Gesetzlichen Rentenversicherung – die Bestandsrenten nach Rentnerstatus – von besonderem Interesse. In diesen Daten wird neben den individuellen Renten auch der Mehrfachrentenbezug erfasst. Es werden eigene sowie Hinterbliebenenrenten addiert. Karte 5 zeigt, dass auch auf dieser Basis die Gesamtzahlbeträge 2010 in den Landkreisen der Oberpfalz und Niederbayerns am geringsten sind (Niederbayern 739 €, Oberpfalz 754 €, Bayern 817 €, Deutschland 872 €) – daneben gibt es aber auch eine Reihe von peripheren, an den Landesgrenzen gelegenen Kreisen in anderen Regierungsbezirken mit besonders niedrigen durchschnittlichen Gesamtzahlbeträgen. Die Hinterbliebenenrenten gleichen die regionalen Unterschiede nicht aus.

Karte 5: Durchschnittlicher gesamter Rentenzahlbetrag nach Rentnerstatus 2010 insgesamt – Rentenbestand – in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken (in €)



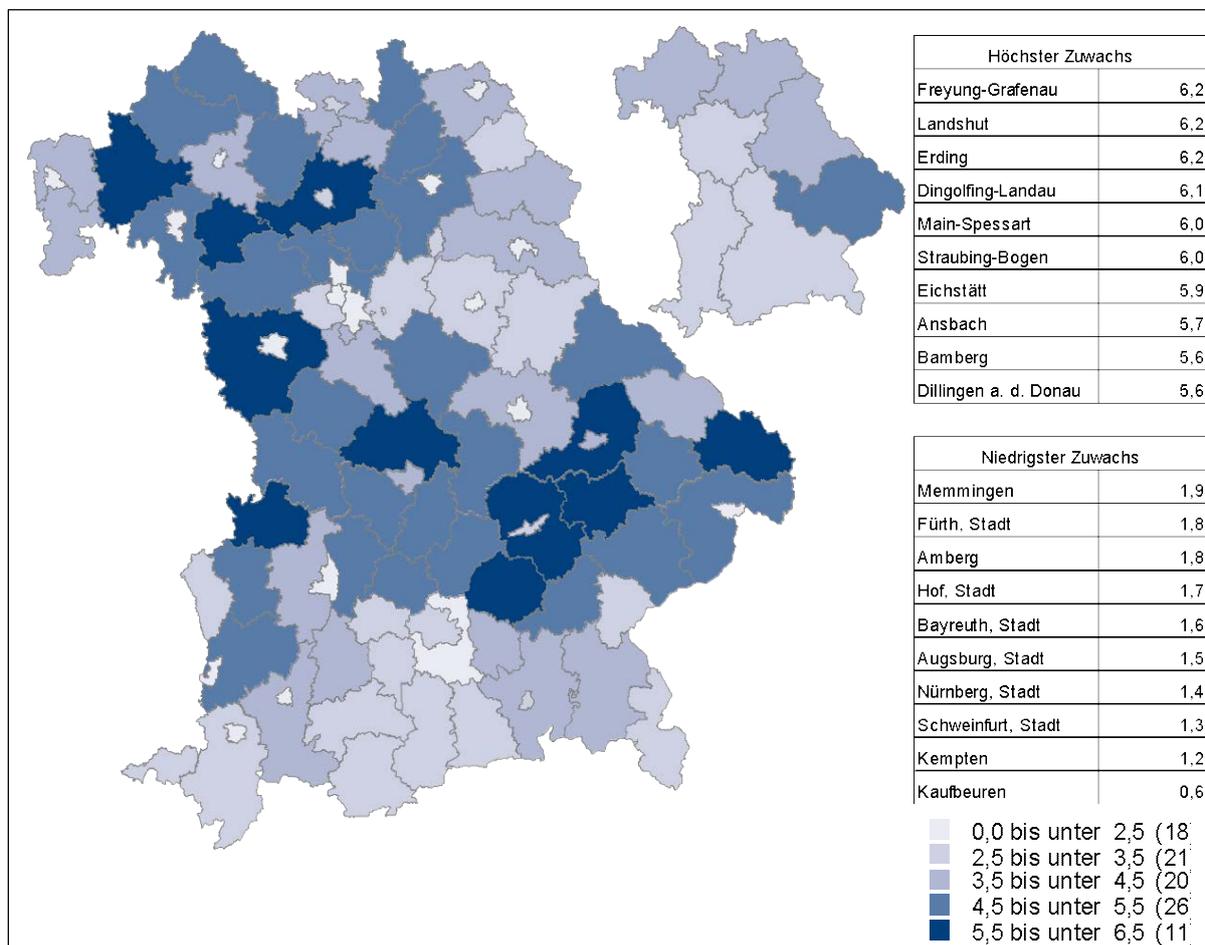
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Wie Karte 6 belegt, gibt es zwar im Vergleich der Jahre 2004 bis 2010 eine schwache Tendenz zum Ausgleich dieser Unterschiede; eine Reihe von Kreisen, v. a. in Niederbayern, verzeichnen eine etwas höhere Steigerung der nominalen Zahlbeträge der Bestandsrenten nach Rentnerstatus, eine schwächere Entwicklung verzeichnen dagegen v. a. die meisten kreisfreien Städte. Insgesamt sind die Unterschiede in dieser Entwicklung aber eher gering, so dass es plausibel erscheint, dass die unterschiedliche Entwicklung bei den Rentenzugängen in Regierungsbezirken wie Niederbayern und der Oberpfalz für diese Regionen so schnell keine Verbesserung bei den Renteneinkommen im Bestand bringen wird.

Für die Beurteilung der Kaufkraftentwicklung in den bayerischen Regionen ist wichtig festzuhalten, dass die Mehrheit der in der bisherigen Darstellung gezeigten Regionen mit niedrigen Rentenzahlbeträgen gleichzeitig solche mit einem gegenüber dem Landesdurchschnitt niedrigeren verfügbaren (nominalen) Durchschnittseinkommen je Einwohner sind (vgl. StMAS 2011). Auch beim Durchschnittseinkommen sind die Werte für die Regierungsbezirke Oberpfalz und Niederbayern am geringsten.⁷

⁷ Bei Berücksichtigung der regional unterschiedlichen Preisniveaus relativiert sich das zwar, immer noch haben diese beiden Regierungsbezirke (und einige weitere Kreise an den Landesgrenzen) aber auch real unter-

Karte 6: Veränderung des gesamten Zahlbetrags der Bestandsrenten nach Rentnerstatus insgesamt in den bayerischen Kreisen und Regierungsbezirken 2004–2010 (in %)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Ebenfalls zeigt sich bei einer Analyse der Armutsrisikoquote nach Altersgruppen, dass die Altersarmut, die in Bayern über dem westdeutschen und dem Bundesdurchschnitt liegt (vgl. Kommission 2011), in Niederbayern und der Oberpfalz am höchsten ist und dort besonders deutlich über der Gesamtquote des Regierungsbezirks liegt (vgl. Tabelle 2).

durchschnittliche verfügbare Einkommen pro Kopf (vgl. StMAS 2011). Auch bei der Berechnung der durchschnittlichen Nettoäquivalenzeinkommen aus dem Mikrozensus 2009 liegen die Oberpfalz und Niederbayern bei nominaler Betrachtung am Ende aller Regierungsbezirke (vgl. ebenda). In um die Preisniveaus bereinigten realen Größen gilt das für Niederbayern aber nicht mehr.

Tabelle 2: Armutsgefährdungsquoten in den Regierungsbezirken Bayerns 2009 (in %)

Merkmal	Armutsgefährdungsquote* auf Basis des Regierungsbezirkmedians						
	Ober-bayern	Nieder-bayern	Ober-pfalz	Ober-franken	Mittel-franken	Unter-franken	Schwa-ben
Insgesamt	14,9	12,6	13,4	13,7	14,6	13,5	11,9
Alter (in Jahren)							
unter 25	18,8	11,6	16,0	18,5	18,5	17,3	14,3
25 bis unter 65	11,9	9,7	10,0	11,3	12,2	10,6	9,1
65 und älter	18,7	22,3	19,5	14,7	16,4	16,7	16,3

* Armutsgefährdungsquote: Zahl der Personen mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60 % des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung je 100 Personen; Äquivalenzeinkommen auf Basis der neuen OECD-Skala berechnet.

Quelle: StMAS 2011.

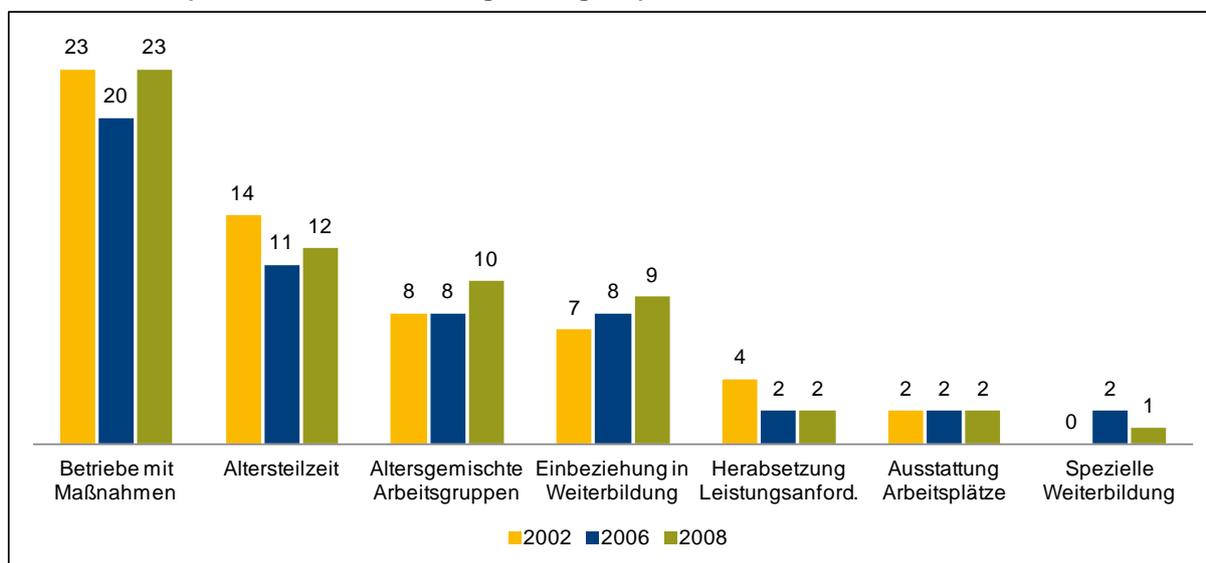
Was bedeutet das im demografischen Kontext? Für die Zukunft prognostiziert das Bayerische Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung eine starke Abnahme der Bevölkerung in Oberfranken, aber auch in der Oberpfalz und Niederbayern sowie insgesamt für periphere Gebiete. Gleichzeitig ist in einer Reihe der entsprechenden Kreise eine starke Alterung prognostiziert (vgl. Karte 1 und Karte 2). Die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, dass dort einige der in diesem Kapitel diskutierten Probleme und Entwicklungen kumulieren – zumindest bedarf dies einer stärkeren Beachtung und Beobachtung als es bisher in der Debatte um den ländlichen Raum geschieht. In Regionen mit schrumpfender Bevölkerung, aus denen auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte und gut qualifizierte (jüngere) Personen abwandern und stark wachsendem Anteil Älterer bzw. Rentnerinnen und Rentner, wird das Renteneinkommen aus der GRV zu einer immer bedeutenderen Größe für die regionale Kaufkraft, die Wirtschaftsentwicklung und letztlich auch für die Nachfrage nach Arbeitskräften. Die Versorgung mit Geschäften und Dienstleistungen wie mit öffentlichen Infrastrukturangeboten dünnt aus, die Kommunen geraten in zunehmende Finanzprobleme usw. (vgl. Kloß/Bieber 2011). Sinkende Renteneinkommen können dort einen „Teufelskreis“ nach unten für die Nachfrage und auch für das Angebot an Arbeitskräften auslösen oder zumindest verstärken.

5 Betrieblicher Umgang mit demografischen Herausforderungen

Zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels wird die Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Stichwort: „Rente mit 67“) und die Abkehr von der Frühverrentungspraxis politisch für notwendig erachtet. Angesichts der bisher geschilderten demografischen Veränderungen und dem offensichtlichen Handlungsdruck insbesondere in der Arbeitsumwelt stellt sich die Frage, inwiefern es gelingt, Beschäftigte mit Maßnahmen für ein längeres Arbeitsleben zu unterstützen. Dabei kommt dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie der generellen Beschäftigungsfähigkeit der alternden Belegschaften eine besondere Rolle zu. Neben politischen und tariflichen Initiativen sind insbesondere Maßnahmen auf betrieblicher Ebene gefragt, um für die Beschäftigten die Voraussetzungen für ein in Gesundheit verlängertes Arbeitsleben zu ermöglichen. Trotz des häufig von Unternehmen in diesem Zusammenhang bereits gezeigten Gestaltungswillens ist in der Praxis eine gewisse Ratlosigkeit zu beobachten, wie auf betrieblicher Ebene mit der zunehmenden Alterung der Mitarbeiter umgegangen werden soll. Daher kommt dem gezielten Appell und der Unterstützung von

Betrieben und deren Belegschaften eine große Bedeutung zu. Das Spektrum der möglichen Handlungsfelder ist sehr breit gefächert. Es reicht von Fitnessangeboten am Arbeitsplatz über alternsgerechte Arbeitszeitregelungen bis hin zu Qualifizierungsmaßnahmen. Verstärkt zeigt sich, dass auch wertschätzendes und anerkennendes Führungsverhalten eine hohe Bedeutung vor allem für ältere Beschäftigte hat. Es sind durchaus Betriebe bekannt, die in ihren Bemühungen ihre Beschäftigten als wertvolles und zukunftsweisendes Humankapital zu verstehen Erfolge haben, z. B. AUDI, BMW oder BASF (vgl. Pieper 2010, Knauth et al. 2009). Doch Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen für Bayern insgesamt keinen Aufwärtstrend: Im Jahr 2002 ergriffen 23 Prozent der Betriebe, die über 50-Jährige beschäftigten, auch Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern, die älter als 50 Jahre sind. Im Jahr 2006 waren es 20 Prozent und 2008 wieder 23 Prozent. Der Anteil der Betriebe ohne Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer lag 2008 bei 77 Prozent (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer/innen in bayerischen Betrieben, die über 50-Jährige beschäftigen, in den Jahren 2002, 2006 und 2008 (in %; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Conrads et al. 2009; eigene Darstellung.

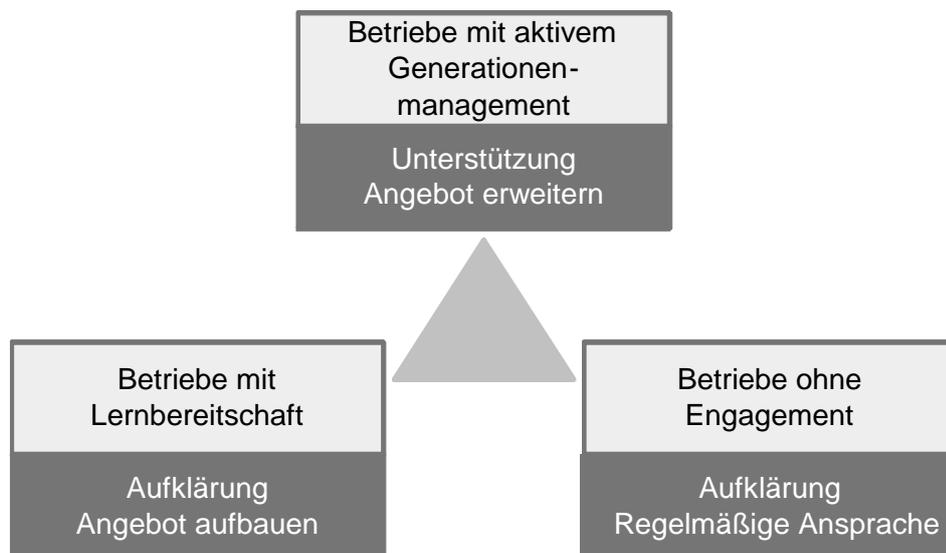
Dabei war zudem die Altersteilzeit die wichtigste „Unterstützungsmaßnahme“, die ja eigentlich auf den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben abzielt. Die Lebensarbeitszeit Älterer verlängernde Maßnahmen, wie die Senkung von Arbeitsanforderungen für Ältere, oder Planung alternsgerechter Arbeitskarrieren spielen nur eine geringe Rolle. Dies steht dem beschriebenen demografischen Wandel in Bayern und der Debatte um auftretende Fachkräftengpässe entgegen. Besonders selten ist diese Art von Maßnahmen in Klein- und Kleinstbetrieben sowie in der Privatwirtschaft. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den Maßnahmen zur Weiterbildung und Gesundheitsförderung (vgl. Conrads et al. 2009). Die Aktivitäten reichen noch nicht aus, um den Herausforderungen des demografischen Wandels adäquat zu begegnen.

Ein erfolgreiches politisches Gesamtkonzept zur Abkehr von der Frühverrentungspraxis ist daher auch auf das Engagement der sozialpolitischen Institutionen zur Förderung des aktiven Alterns angewiesen. Mit ihrem modellhaft erprobten Unterstützungsangebot im Rahmen

von „GeniAL“ hat die Deutsche Rentenversicherung (DRV) hierbei eine Beispiel gebende Initiative ergriffen (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2011). Die Idee, über vorhandene und nicht nach dem Projektende verschwindende Beratungsstrukturen der Rentenversicherung vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der praktischen Gestaltung des demografischen Wandels durch ein neues arbeitgeberorientiertes Beratungsangebot präventiv zu unterstützen, wurde von der DRV gemeinsam mit den Forschungsinstituten INIFES und SÖSTRA entwickelt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2011). Welche Rolle dabei die DRV als sozialpolitische Institution übernehmen kann, soll und will, wurde im Modellprojekt „Generationenmanagement im Arbeitsleben – GeniAL“ bundesweit in 24 Regionen bei neun Rentenversicherungsträgern erprobt.

Im Rahmen des Modellprojektes wurden mehr als 100 Beratungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen und in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes durch die Berater der DRV durchgeführt. Umsetzungen fanden dabei auch in Bayern statt, da sich die DRV Schwaben mit ihren Standorten in Augsburg und Kempten am Vorhaben aktiv beteiligten. Rückblickend kann festgehalten werden, dass die Betriebe auf drei unterschiedliche Arten auf die Sensibilisierung für die Folgen des demografischen Wandels durch die GeniAL-Beraterinnen und -Berater reagierten (vgl. Stecker et al. 2010) (Abbildung 20).

Abbildung 20: Typen von Betrieben im Generationenmanagement



Quelle: Eigene Darstellung.

Zum einen konnte vielerorts mit Betrieben gearbeitet werden, die bereits weitgehende Maßnahmen und Konzepte für eine nachhaltige Personalentwicklung bereitstellen. In diesen Betrieben herrschte oftmals ein Interesse an externen Unterstützungsleistungen, das weit über die sensibilisierende Beratung zum betrieblichen Generationenmanagement durch die Deutsche Rentenversicherung hinausging. An dieser Stelle waren vor allem die GeniAL-Berater in ihrer Rolle als Wegweiser zu anderen Institutionen und Netzwerken gefragt, um die Betriebe zielführend zu unterstützen. Eine weitere Betriebsgruppe ist dadurch gekennzeichnet, dass nur unerhebliches Interesse gezeigt wurde, die Beschäftigten über betriebliche Maßnahmen gesund und qualifiziert zu halten. Ein anhaltendes Engagement zur Umgestaltung

von Führungskultur, Arbeitsbedingungen oder Qualifizierungsangeboten war spärlich zu erkennen. Die bedeutendste Fraktion für die GeniAL-Beratung ist aber die dritte: Hier besteht Lernbereitschaft und der Wille, die Aufgaben und Herausforderungen des demografischen Wandels anzugehen. Es fehlt aber an grundlegendem Wissen über Mechanismen, Zusammenhänge, Gestaltungsgrundsätze oder Fördermöglichkeiten. In diesen Betrieben und Einrichtungen bietet sich die große Chance, durch gezielte Beratung die Unternehmen auf ihren ersten Schritten zum betrieblichen Generationenmanagement zu begleiten und unterstützende Umsetzungswege aufzuzeigen.

Dem gesetzlich verankerten Präventionsgedanken zur Vermeidung eines frühzeitigen Ausscheidens von Beschäftigten aus dem Erwerbsleben folgend, wurde durch das GeniAL-Vorhaben ein neues Beratungsangebot für Arbeitgeber bereit gestellt, um so den Blick auf die Gestaltungserfordernisse der Gesamtbelegschaft zu lenken. Die systematisch beschriebenen betrieblichen Situationen belegen, dass ein neuer, integrierter, versichertenorientierter Arbeitgeber-Service der DRV angesichts der demografischen Herausforderungen in vielerlei Hinsicht wertvolle Hilfestellungen bietet, um die Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft zu erhalten.

6 Fazit

Der demografische Wandel führt in Deutschland zu einer abnehmenden Bevölkerungszahl und einem steigenden Anteil Älterer an der Gesamtbevölkerung. Diese in den letzten Jahren bereits zu beobachtenden Entwicklungen lassen für die Zukunft ein rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial erwarten. Daran knüpfen die Fragen an, inwieweit zukünftig Arbeitskräfteangebot und -nachfrage ausgeglichen werden können oder wie der Zusammenhang zwischen Rentenentwicklung und Arbeitskräftenachfrage einzuschätzen ist.

Auch Bayern ist vom demografischen Wandel betroffen, im Vergleich mit Deutschland allerdings weniger stark und zeitverzögert. Prognosen gehen insbesondere für Teile Oberfrankens von einem deutlichen Rückgang der Bevölkerungszahl und einem starken Anstieg des Durchschnittsalters aus, während vor allem für den Ballungsraum München auch in Zukunft Bevölkerungsgewinne und eine vergleichsweise moderate Alterung der Bevölkerung errechnet werden.

Um sich der Frage anzunähern, inwiefern in Folge des demografischen Wandels strukturelle Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt entstehen können bzw. wie diesen begegnet werden könnte, bietet sich eine Betrachtung ausgewählter Strukturmerkmale und Strukturveränderungen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an.

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass die Zahl der älteren Beschäftigten im Freistaat in den letzten Jahren gestiegen ist. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen wurde in der jüngeren Vergangenheit ebenfalls stetig größer, liegt allerdings nach wie vor erheblich unter der Beschäftigungsquote anderer Altersgruppen. Hinzu kommt, dass die fehlenden Möglichkeiten, bis zur Rente arbeiten zu können, vor dem Hintergrund der Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters für die künftigen Rentnerinnen und Rentner folgeschwer sind. Die Renteneinkommen künftiger Rentnergenerationen werden niedriger ausfallen und auch das Risiko der Altersarmut wird aller Wahrscheinlichkeit nach ansteigen. Insofern soll-

ten die in den letzten Jahren verstärkten Bemühungen, Ältere länger im Erwerbssystem zu halten, fortgesetzt werden, um deren Potenziale in Zukunft noch besser auszuschöpfen und negativen Folgen wie steigende Altersarmut aufgrund niedriger Renten vorzubeugen.

Auch die Zahl der weiblichen Beschäftigten stieg überdurchschnittlich an, wobei Teilzeit eine wichtige Rolle spielte. Die Beschäftigungsquote der Frauen wuchs ebenfalls, erreichte aber nicht die Quote der Männer. Wie bei den Älteren sollte daher auch bei den Frauen weiter daran gearbeitet werden, ihre Möglichkeiten zur Teilhabe am Erwerbsleben zu verbessern.

Der Qualifikation der Beschäftigten kommt bereits heute eine Schlüsselrolle beim Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zu und dies wird auch in Zukunft so sein. Dabei ist schon seit Jahren in Bayern wie in Deutschland ein Trend zu überdurchschnittlich steigenden Zahlen hochqualifizierter Beschäftigter zu beobachten. Prognosen gehen davon aus, dass die Nachfrage nach Hochqualifizierten weiter steigt, woraus sich insgesamt gute Chancen für nachrückende Jahrgänge ergeben sollten. Gleichzeitig ist auch in Bayern mit sinkenden Schüler- und Schulabsolventenzahlen zu rechnen. Daher gilt es, weiter daran zu arbeiten, die Zahl derjenigen zu minimieren, welche die Schule ohne Abschluss verlassen, und möglichst viele junge Menschen für eine Berufsausbildung oder Hochschulausbildung zu befähigen, ohne das Kompetenzniveau zu senken. Darüber hinaus sind auch die Weiterbildung und die Qualifizierung Beschäftigter und Arbeitsloser sowie eine auf den Bedarf ausgerichtete Zuwanderung Optionen zur Sicherung des Bedarfs an (hoch-)qualifizierten Beschäftigten.

Die Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten hat sich stark verändert: Im Zuge des Strukturwandels der Wirtschaft nahm die Bedeutung von Dienstleistungsberufen im Vergleich zu Fertigungsberufen erheblich zu. Eine Prognose zu Engpässen für einzelne Berufe ist allerdings schwierig, da hierbei viele verschiedene Faktoren zu berücksichtigen sind. Eine Übersicht über die Anteile älterer Beschäftigter nach Berufen zeigt zwar erhebliche Unterschiede, alleine daraus einen entsprechenden Ersatzbedarf für diese Berufe abzuleiten, greift aber zu kurz. Versuche in die Rekrutierung für bestimmte Berufe steuernd einzugreifen, sollten zumindest mit einer kritischen Prüfung von Prognoseannahmen und detaillierten ggf. regionalen Analysen zur Verfügung stehender Indikatoren einhergehen.

Die Diskussion um die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt sollte um die Perspektive auf die möglichen Effekte ergänzt werden, die eine Alterung der Gesellschaft auf die Arbeitsnachfrage haben kann, z. B. die Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen durch Rentner. Von Bedeutung ist hierbei natürlich die Entwicklung der Renten. Diese zeigen in Bayern und bundesweit deutliche reale Rückgänge bei den durchschnittlichen Zahlbeträgen für Renten wegen Alters sowie sogar nominale bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zwischen 2000 und 2009. Vor allem die Rentenreformen haben nach 2003 die Rückgänge bewirkt. Die regionale Rentensituation in Bayern erweist sich hierbei als sehr unterschiedlich: In den letzten Jahren wurden die Unterschiede tendenziell etwas geringer. Dabei kommen regional in der Mehrheit häufig Regionen mit durchschnittlich niedrigeren Renten und niedrigerem verfügbarem Einkommen zusammen, was sich auf die regionale Kaufkraft auswirkt.

Es besteht Bedarf an Unterstützungsangeboten für die Belegschaften und die Betriebe im demografischen Wandel. Dies betrifft sowohl die betriebliche Praxis als auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Oft werden die Probleme und ihre mögliche Tragweite von den Unternehmen im Tagesgeschäft nicht wahrgenommen oder es fehlt das Wissen erste Schritte im Umgang mit dem demografischen Wandel einzuleiten. Daher hat die Deutsche Rentenversicherung mit Hilfe von Arbeitswissenschaftlern ein niederschwelliges Beratungsangebot für kleine und mittlere Unternehmen in den letzten Jahren erprobt, um eine fortlaufend notwendige Sensibilisierung der Betriebs- und Personalverantwortlichen zu leisten, Entwicklungen für das regionale Arbeitsmarktumfeld der Betriebe aufzuzeigen und gemeinsam betriebsspezifische Ansatzpunkte für ein aktives, auch auf die regionalen Gegebenheiten abgestimmtes, Generationenmanagement zu erarbeiten. Dabei stehen besonders die Prävention und Fachkräftesicherung sowie die Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften im Vordergrund.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag (2011): Fachkräftemonitor 2025. Das Instrument zur Analyse von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Baden-Württemberg, sowie in seinen Regionen und Branchen bis zum Jahr 2025, Stuttgart.

Baumann, Doris; Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Kistler, Ernst; Kucher, Andreas; Trischler Falko; Werner, Daniel (2011): Beschäftigung und niedriges Einkommen. Eine regionale Analyse für Bayern. IAB-Regional 1/2011, Nürnberg.

Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (BayLfStaD) (2011): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2030, München.

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2011): Schüler- und Absolventenprognose 2011. Modellrechnung bis zum Jahr 2030, München.

Birmann, Volker (2004): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2020, in: Bayern in Zahlen, Heft 5/2004, München, S. 163–172.

Böhme, Stefan; Ebert, Andreas; Kistler, Ernst (2007): Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern. IAB-Regional 3/2007, Nürnberg.

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

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred; Wapler, Rüdiger; Zika, Gerd (2012): Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten von Prognosen zur Vorhersage von Fachkräfteangebot und -bedarf. IAB-Stellungnahme 1/2012, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2008), Berlin (Internetversion).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2007): Familienatlas 2007. Information, Standortbestimmung, Potenziale, Handlungsfelder, Berlin.

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo; Schaade, Peter (2011): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen. IAB-Regional 1/2011, Nürnberg.

Conrads, Ralph; Kistler, Ernst; Kundinger, Jochen; Trischler, Falko (2009): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2008. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2008. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.

Conrads, Ralph; Huber, Andreas; Staudinger, Thomas (2005): Die demographische Situation in Bayern (Deutschland). In: DRV-Schriften Band 62: Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen, Bad Homburg 2005.

Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg.) (2011): Abschlussbericht Modellprojekt GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben. Demographieorientierte Beratung von Unternehmen durch die Deutsche Rentenversicherung. DRV-Schriften Bd. 95, Berlin.

Deutsche Rentenversicherungsträger (Hg.) (2007): Smart Region. Projektergebnisse und Analysen zum altersgerechten Arbeiten in innovativen Regionen. DRV-Schriften Bd. 70, Bad Homburg.

Deutsche Rentenversicherungsträger (Hg.) (2005): Smart Region - Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen. DRV-Schriftenreihe Band 62.

Deutscher Bundestag (2010): Rentenversicherungsbericht 2010 und Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2010, BTDRs. 17/3900, Berlin.

Ebert, Andreas; Kistler, Ernst; Trischler, Falko (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd.189, Düsseldorf.

Feichtinger, Gustav (1977): Aussichten für das Erwerbspotential und den Anteil wirtschaftlich abhängiger Personen in europäischen Bevölkerungen. Schriftenreihe des Instituts für Demographie 2, Wien.

Feichtinger, Gustav (1976): Ursachen und Konsequenzen des Geburtenrückganges. In: 'Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft'. Arbeitstagung des Vereins für Socialpolitik in Augsburg 1976. Berlin: Duncker & Humblot, S. 393–434.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris, Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht 16/2011, Nürnberg.

Helmrich, Robert; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report 18/2012.

Huber, Andreas; Staudinger, Thomas; Werner, Daniel (2007): Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern. IAB-Regional 1/2007, Nürnberg.

Keyfitz, Nathan (1971). On the Momentum of Population Growth. Demography 8, S. 71–80.

Kistler, Ernst; Trischler, Falko; Böhme, Stefan, Eigenhüller, Lutz; Werner, Daniel (2011): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2010 – Teil II. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2010. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, Stadtbergen.

Kloß, Christian; Bieber, Daniel (2011): Demografischer Wandel und Infrastruktur – Zentrale Herausforderungen in einer alternden Gesellschaft, in: Bieber, Daniel (Hrsg.): Sorgenkind demografischer Wandel? Warum die Demografie nicht an allem schuld ist, München, S. 299 ff.

Knauth, Peter; Elmerich, Kathrin; Karl, Dorothee (Hrsg.) (2009): Risikofaktor demografischer Wandel: Generationenvielfalt als Unternehmensstrategie. Düsseldorf: Symposion.

Kommission „Anforderungen aus dem zweiten Bayerischen Sozialbericht“ (2011): Abschlussbericht der Kommission, München.

Kröhnert, Steffen (2006): Wege in die demografische Zukunftsfähigkeit: Die 17 Thesen der Studie „Deutschland 2020“.

Pieper, Michael (2010): Das Programm „Heute für morgen“ bei der BMW Group. Den demografischen Realitäten aktiv begegnen. Vortrag 26.10.2010. Online unter: <http://demographie-netzwerk.de/veranstaltungen/vortraegeveroeffentlichungen.html>

Prognos (2011): Arbeitslandschaft 2030. Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V, München.

Prognos (2004): Zukunftsatlas 2004, München.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2006): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

Stecker, Christina; Kühl, Alexander; Conrads, Ralph (2011): GeniAL – Ein neuer Arbeitgeberservice der Deutschen Rentenversicherung zur Unterstützung für ein demographiefestes Unternehmen. In: RV aktuell 7/2011, S. 197–202.

StMAS (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen) (2011): Soziale Lage in Bayern 2011, München.

Tivig, Thusnelda, Frosch, Katharina; Kühntopf, Stefan (2008): Mapping Regional Demographic Change and Regional Demographic Location Risk in Europe.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011, Nürnberg.

Zika, Gerd; Helmrich, Robert (2011): Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen bis 2025. Fachkräftemangel: Es sind nicht nur die MINT-Berufe betroffen. In: Sozialer Fortschritt, Heft 8, S. 161–168.

In der Reihe IAB-Regional Bayern sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2012	Baumann, Doris; Böhme, Stefan	Die Gesundheitswirtschaft in Bayern – Eine Analyse des Beschäftigungssystems
01/2011	Baumann, Doris; Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Kistler, Ernst; Kucher, Andreas; Trischler, Falko; Werner, Daniel	Beschäftigung und niedriges Einkommen – eine regionale Analyse für Bayern
01/2009	Böhme, Stefan; Unte, Pia; Werner, Daniel	Frauen in MINT-Berufen in Bayern
01/2008	Eigenhüller, Lutz	Zeitarbeit in Bayern – Entwicklung und Strukturen
03/2007	Böhme, Stefan; Ebert, Andreas; Kistler, Ernst	Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern

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

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Bayern
Nr. 02/2012

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/BY/2012/regional_by_0212.pdf

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

ISSN 1861-4752

Rückfragen zum Inhalt an:

Lutz Eigenhüller
Telefon 0911.179 4344
E-Mail lutz.eigenhueller@iab.de

Ralph Conrads
Telefon 0821.243 694-0
E-Mail conrads@inifes.de