

Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje

**Research Report**

## Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen

IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 01/2011

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2011) : Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen, IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 01/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178153>

**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

1/2011

## Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen

Michaela Fuchs  
Uwe Sujata  
Antje Weyh

ISSN 1861-1354

IAB Sachsen  
in der Regionaldirektion  
Sachsen



# Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt/Thüringen)

Uwe Sujata (IAB Sachsen)

Antje Weyh (IAB Sachsen)

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



## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Demografischer Wandel in Sachsen von 1990 bis 2025	15
2.1 Bevölkerungsentwicklung im Bundesland	15
2.2 Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen	19
3 Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage	21
4 Implikationen des demografischen Wandels für das Angebot an Arbeitskräften	22
4.1 Aktuelles Arbeitskräfteangebot	23
4.1.1 Erwerbstätige	24
4.1.2 Erwerbslose	26
4.2 Indikatoren für die nähere Zukunft	27
4.3 Indikatoren für die fernere Zukunft	32
5 Implikationen des demografischen Wandels für die Nachfrage nach Arbeitskräften	36
5.1 Aktuelle Arbeitskräftenachfrage	37
5.2 Indikatoren für die nähere Zukunft	40
5.3 Indikatoren für die fernere Zukunft	41
6 Herausforderungen für die Unternehmen	45
6.1 Bestehendes Potenzial ausschöpfen	46
6.2 Neue Arbeitskräfte gewinnen	49
7 Fazit	50
Literatur	52

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)	12
Abbildung 2:	Spannweite der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)	12
Abbildung 3:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2009 bis 2025	14
Abbildung 4:	Bevölkerungsentwicklung und Saldo der Komponenten in Sachsen, 1990 bis 2009	16
Abbildung 5:	Aufbau der Bevölkerung in Sachsen nach Alter und Geschlecht, 2009 und 2025	17
Abbildung 6:	Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung in Sachsen insgesamt und nach Altersgruppen, 2009 bis 2025 (Angaben in Prozent)	18
Abbildung 7:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen in Sachsen, 2009 bis 2025	20
Abbildung 8:	Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	22
Abbildung 9:	Bevölkerung nach Alter und Erwerbsbeteiligung in Sachsen, 2009	24
Abbildung 10:	Erwerbstätige nach Altersgruppen und beruflichem Abschluss in Sachsen, 2009	25
Abbildung 11:	Arbeitslose nach Altersgruppen und Qualifikation in Sachsen, 2010	27
Abbildung 12:	Studienanfänger an den Hochschulen Sachsens nach Fächergruppen, 2009 (Angaben in Prozent)	31
Abbildung 13:	Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen nach Abschlussarten in Sachsen bis 2020	33
Abbildung 14:	Prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Sachsen, 2009 bis 2025 (Index 2009 = 100)	35
Abbildung 15:	Prognostizierter sektoraler Strukturwandel in Deutschland bis 2025 (Anteile der Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweigen in Prozent)	43
Abbildung 16:	Prognostizierter Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen in Deutschland bis 2020 (Angaben in Prozent)	44
Abbildung 17:	Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Sachsen	45

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über die Indikatoren für das aktuelle und künftige Arbeitsangebot	23
Tabelle 2:	Durchschnittliches Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufsgruppen in Sachsen, 2000 und 2010	28
Tabelle 3:	Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den TOP 10 Berufsgruppen in Sachsen, 2006/2007 bis 2009/2010	29
Tabelle 4:	Anzahl der Auszubildenden in den Top 20 der Berufe/Fachrichtungen im 1. Ausbildungsjahr an Berufsfachschulen zur Erlangung eines Berufsabschlusses, 2007/2008 bis 2009/2010	30
Tabelle 5:	Vergleich der Altersstruktur der Erwerbspersonen und der Bevölkerung von 15 bis unter 70 Jahren in Sachsen, 2009 und 2025 (Angaben in Prozent)	35

Tabelle 6:	Übersicht über die Indikatoren für die aktuelle und künftige Arbeitsnachfrage	37
Tabelle 7:	TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen nach Berufsgruppen in Sachsen, 2000 und 2010	38
Tabelle 8:	TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen im dualen System nach Berufsgruppen in Sachsen, 2007/2008 bis 2009/2010	39
Tabelle 9:	Beschäftigte, Beschäftigungstrend 2000 bis 2010 und Anteil der über 54-Jährigen in Sachsen	41
Tabelle 10:	Erwerbstätige nach Branchen in Sachsen, 2000 und 2010	42
Tabelle 11:	Weiterbildungsquote Älterer nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen, 1. Halbjahr 2008 (Angaben in Prozent)	48

### **Anhangsverzeichnis**

Tabelle A 1:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern nach Altersgruppen, 2009 bis 2025	56
Tabelle A 2:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in Sachsen nach Kreisen und Altersgruppen, 2009 bis 2025	57



## Zusammenfassung

- Der demografische Wandel stellt eine der größten Herausforderungen in Europa zu Beginn dieses Jahrhunderts dar. Die sächsischen Regierungsbezirke sind in besonders starkem Ausmaß davon betroffen. In 20 Jahren wird die Bevölkerung im Regierungsbezirk Chemnitz voraussichtlich das höchste Medianalter unter den europäischen NUTS2-Regionen aufweisen. Aber auch Dresden und Leipzig gehören zu den europäischen Regionen mit einer überdurchschnittlich alten Bevölkerung.
- Im innerdeutschen Vergleich wird Sachsen zwischen 2009 und 2025 den fünfthöchsten Bevölkerungsverlust unter allen Bundesländern zu erleiden haben. Zwischen dem 31.12.1990 und dem 31.12.2009 verlor das Land fast 610 Tsd. Einwohner, was einem Rückgang von 12,7 % entspricht. Bis 2025 wird gemäß den Vorausberechnungen des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen ein weiteres Sinken um fast 400 Tsd. Personen oder um 9,4 % erwartet.
- Damit einher geht die weitere Alterung der Bevölkerung. Aufgrund des zunehmenden Anteils der Älteren wird sich das Durchschnittsalter in Sachsen von 45,9 Jahren 2009 auf 49,3 Jahre 2025 erhöhen.
- Die einzelnen Regionen Sachsens werden in unterschiedlichem Maße vom demografischen Wandel betroffen sein. Während die Bevölkerung in Dresden (+7,1 %) und Leipzig (+3,8 %) zwischen 2009 und 2025 steigt, sind die ländlichen Regionen mit einem äußerst starken Rückgang von bis zu 17,5 % (Erzgebirgskreis) konfrontiert.
- Der demografische Wandel wird das künftige Angebot an Arbeitskräften gravierend beeinflussen. Ausgehend von 2009 dürfte in Sachsen die Zahl der Erwerbspersonen bis 2025 um 490 Tsd. Personen oder um 18,3 % sinken. Der stärkste Rückgang betrifft die Gruppe der jüngeren Erwerbspersonen bis 30 Jahre.
- Schon in der Vergangenheit machte sich der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. So stieg zwischen 2000 und 2010 das durchschnittliche Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 38,9 Jahren auf 41,4 Jahre, und der Anteil der über 54-Jährigen erhöhte sich von 11,1 % auf 16,8 %. Diese Entwicklungen werden sich in Zukunft fortsetzen.
- Der Ersatzbedarf für die aus dem Berufsleben ausscheidenden Älteren dürfte schon allein rein quantitativ bald nicht mehr gedeckt werden können. Noch einschneidender dürften die Auswirkungen auf den qualifikatorischen Ersatzbedarf ausfallen. Sachsen bietet zwar als „nationale Kaderschmiede“ für Ingenieure ein großes Potenzial an gut ausgebildeten jungen Fachkräften, aber es müssen auch weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um sie tatsächlich im Land zu halten.
- Die Nachfrage nach Arbeitskräften dürfte sich erst später verringern als das Angebot. Zudem wird sich aufgrund des Strukturwandels hin zu humankapitalintensiven Branchen und Produkten der Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten zu Lasten einfacher Tätigkeiten ausdehnen. Diesen Strukturwandel qualifikatorisch zu unterstützen wird Sachsen vor große Herausforderungen stellen.

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

### **Keywords:**

**Arbeitskräfteangebot, Arbeitskräftenachfrage, Demografischer Wandel, Sachsen, Strukturwandel**

Wir bedanken uns bei Anja Pohl, Peter Schaade und Gabriele Wydra-Somaggio für ihre hilfreichen Anmerkungen und Kommentare.

## 1 Einleitung

„Chemnitz wird zu Europas Rentner-Region“. So betitelte die lokale „Freie Presse“ die künftige Bevölkerungsentwicklung im Regierungsbezirk Chemnitz im Vergleich zu den anderen NUTS2-Regionen (entsprechen den Regierungsbezirken in Deutschland) in der Europäischen Union sowie in Norwegen und der Schweiz (Freie Presse 2010). Voraussichtlich wird Chemnitz laut einer Projektion von Eurostat im Jahr 2030 mit ca. 57 Jahren das höchste Medianalter und nach Severozapaden in Bulgarien den stärksten Verlust der Bevölkerung unter den europäischen NUTS2-Regionen aufweisen (vgl. Eurostat 2010). Die beiden anderen NUTS2-Regionen Sachsens, Leipzig und Dresden, entwickeln sich zwar leicht besser, sie gehören aber dennoch wie nahezu alle restlichen ostdeutschen Regionen zu denjenigen europäischen Regionen mit einem vergleichsweise hohen Medianalter und hohen Bevölkerungsverlusten. Mit Ausnahme Berlins wird in 20 Jahren in ganz Ostdeutschland die Hälfte der Bevölkerung voraussichtlich älter als 53 Jahre sein, wohingegen das Medianalter in den EU-27 bei ca. 45 Jahren liegen wird.

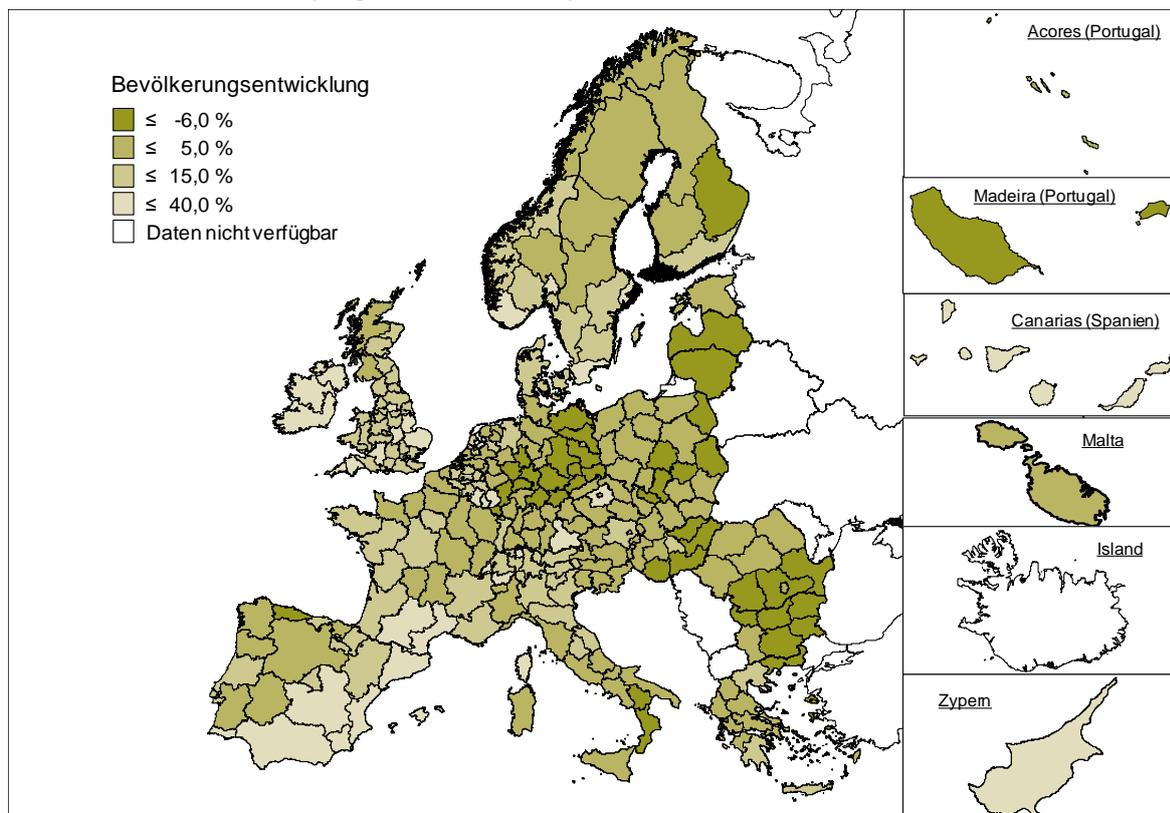
Die beschriebene Alterung der Bevölkerung steht in enger Verbindung mit der künftigen zahlenmäßigen Entwicklung der Bevölkerung. Abbildung 1 weist die Veränderungsraten der Bevölkerung in den Regionen Europas für die kommenden 20 Jahre aus. Der gravierende Bevölkerungsverlust der ostdeutschen Bundesländer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

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

---

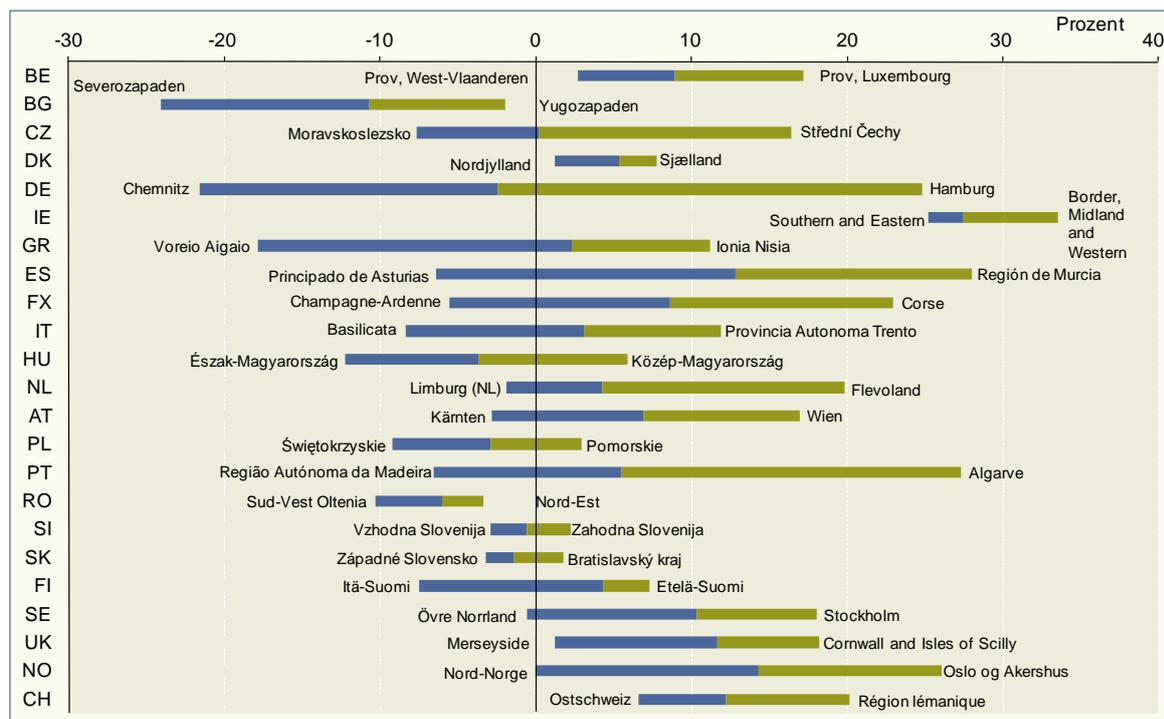
<sup>1</sup> Die demografische Entwicklung wird von den Faktoren Geburtenrate, Lebenserwartung und Wanderung bestimmt (vgl. Bertelsmann Stiftung 2006, S. 4).

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



Quelle: Eurostat (2010); eigene Darstellung.

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



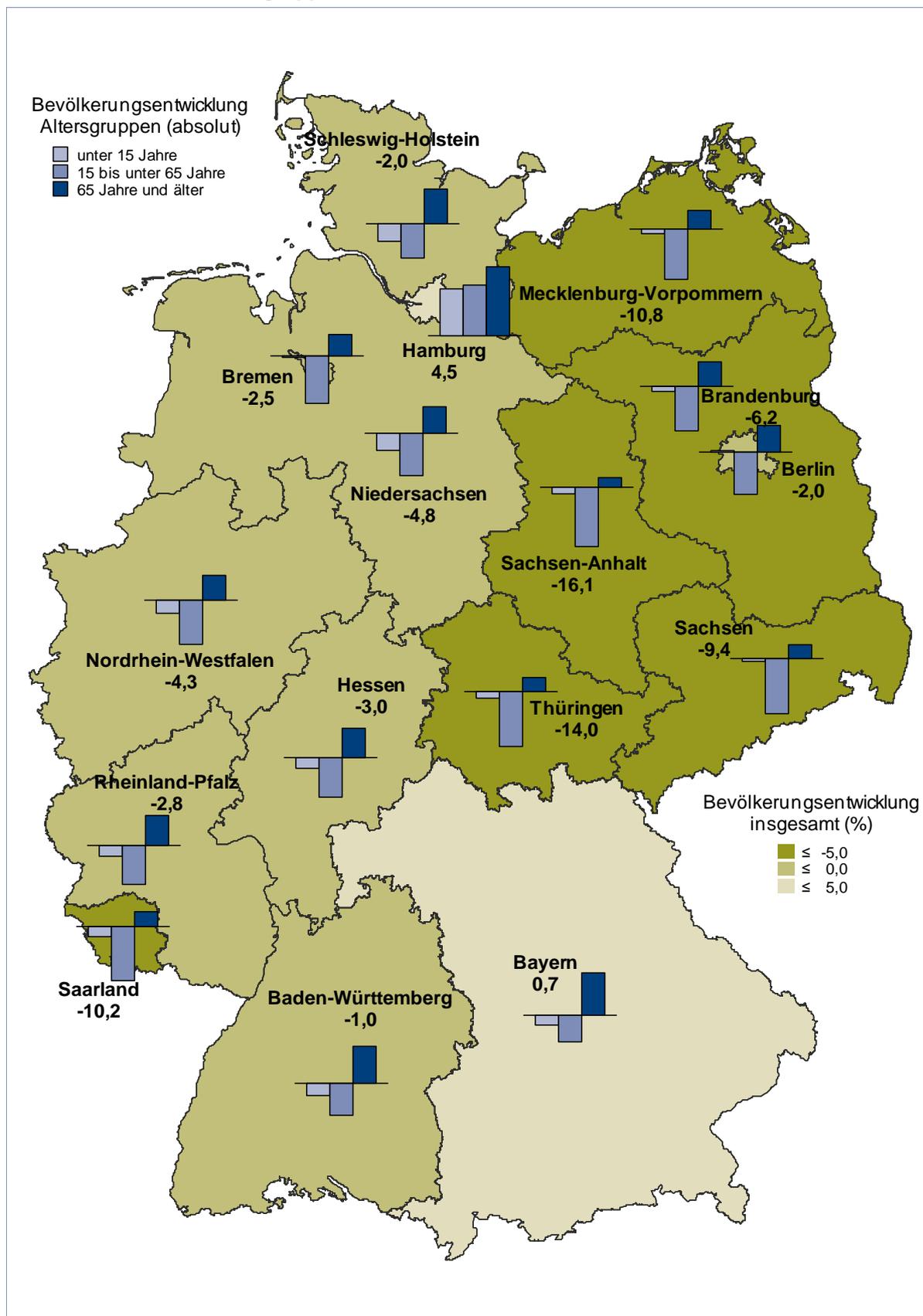
Quelle: Eurostat (2010); eigene Darstellung.

Für die künftige Entwicklung der Bevölkerung in den 16 deutschen Bundesländern bietet die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes fundierte Prognosen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Im Zeitraum von 2009 bis 2025 wird hier nach die Zahl der Einwohner um 3,048 Mill. oder um 3,7 % sinken (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Sachsen muss mit einem Verlust von insgesamt 391 Tsd. Einwohnern rechnen. Dieser Rückgang von 9,4 % entspricht unter den östlichen Bundesländern einem mittleren Wert (vgl. Abbildung 3). Die im europäischen Vergleich starke Alterung der Bevölkerung kann im Bundesländervergleich anhand der Bevölkerungsveränderung nach Altersgruppen festgestellt werden. Sie ist in Abbildung 3 anhand der drei Säulen für die unter 15-Jährigen, die 15- bis unter 65-Jährigen und der Personen ab 65 Jahren für jedes Bundesland indikativ dargestellt. Die für den Arbeitsmarkt relevante Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, welche hier die 15- bis unter 65-Jährigen umfasst, wird in Sachsen um ca. 490 Tsd. oder um fast ein Fünftel (-18,3 %) zurückgehen, die Zahl der Jüngeren wird geringfügiger sinken (-5,3 %). Die Zahl der Älteren hingegen steigt um ca. 124 Tsd. oder um 12,0 % an. Die starken Rückgänge sowohl der jungen als auch der mittleren Generation sind in den anderen ostdeutschen Flächenländern auch zu beobachten.

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

Um mögliche Antworten auf diese Fragen zu formulieren, besteht die vorliegende Arbeit aus fünf Teilen. Kapitel 2 zeigt die Entwicklung der Bevölkerung ausgehend von 31.12.1990 bis 2025 für Sachsen insgesamt und nach einzelnen Kreisen auf. Im nachfolgenden Kapitel wird, um die weitere Diskussion der Implikationen des demografischen Wandels einordnen zu können, der Zusammenhang zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage verdeutlicht. Kapitel 4 befasst sich mit den Implikationen, die der demografische Wandel für das künftige Angebot an Arbeitskräften mit sich bringt. Hierbei stehen z. B. die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter oder die Entwicklung der Schulabgängerzahlen im Vordergrund. Aussagen zur künftigen Nachfrage nach Arbeitskräften, die wesentlich durch den Strukturwandel geprägt wird, sind Gegenstand von Kapitel 5. Im Aufzeigen der Passungsprobleme, die sich aus dem Zusammenführen von Angebot und Nachfrage ergeben, formuliert Kapitel 6 die Herausforderungen für die Unternehmen und diskutiert einige mögliche Lösungsansätze. Im letzten Kapitel 7 werden die Herausforderungen für den sächsischen Arbeitsmarkt noch einmal zusammengefasst.

**Abbildung 3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2009 bis 2025**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2010); eigene Darstellung.

## 2 Demografischer Wandel in Sachsen von 1990 bis 2025

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

Die Aussagen zur künftigen demografischen Entwicklung basieren auf der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes Sachsen, Variante 1. Ausgangsbasis für die Berechnungen ist die nach Altersjahren und Geschlecht fortgeschriebene Bevölkerungszahl zum 31.12.2009. Diese Basisbevölkerung wurde dann mittels altersspezifischer Geburten- und Sterbeziffern unter Berücksichtigung voraussichtlicher Zu- und Fortzüge jahrgangswise bis 2025 fortgeschrieben, d. h. das Folgejahr basiert auf dem vorhergehenden Jahr. Konkret wurde bei den Geburten ein allmählicher Anstieg bis 2020 auf 1,45 Kinder je Frau unterstellt. Für den Wanderungssaldo wird angenommen, dass er im Zeitraum von 2009 bis 2030 gegenüber dem Ausland ein Plus von 78.000 Personen erreicht und gegenüber den restlichen neuen Bundesländern mit 48.000 Personen ebenfalls positiv ist. Dagegen wird gegenüber dem früheren Bundesgebiet mit einem Minus von 137.000 Personen gerechnet. (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2010a, S. 1).

### 2.1 Bevölkerungsentwicklung im Bundesland

Sachsen hatte zum Stichtag 31.12.2009 4,169 Mill. Einwohner. Seit dem direkten Nachwendzeitpunkt 31.12.1990 verlor das Land insgesamt ca. 607 Tsd. Einwohner, was einem Rückgang von 12,7 % entspricht. Wie Abbildung 4 zeigt, sind hierfür sowohl das Geburtendefizit als auch der negative Wanderungssaldo über die Landesgrenzen hinweg verantwortlich.<sup>2</sup>

Der ausgeprägte negative Saldo von Geburten und Sterbefällen ist primär auf den drastischen Einbruch der Geburtenzahlen in der Nachwendzeit zurückzuführen. Wurden z. B. 1980 im heutigen Sachsen noch mehr als 71 Tsd. Kinder geboren, sank die Lebendgeborenenzahl nach der Wende im Jahr 1994 auf knapp 23 Tsd. Seitdem erholt sie sich wieder leicht. Im Jahr 2009 konnten in Sachsen etwas über 34 Tsd. Geburten gezählt werden. Die zusammengefasste Geburtenziffer lag 2008 bei 1,44 Kindern je Frau und damit in diesem Jahr am höchsten im Vergleich zu allen anderen deutschen Bundesländern<sup>3</sup>.

1989 bis 1991 fanden extreme Wanderungsbewegungen statt, was z. B. 1990 für das Land zu einem negativen Wanderungssaldo von ca. 118 Tsd. Personen führte. Von 1993 bis 1997 überwogen die Zuzüge, und ab 1998 wanderten dann wieder mehr Personen aus Sachsen aus als ein (vgl. Abbildung 4). Hierin dürften sich unter anderem die unsicheren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt manifestieren, die insbesondere die Abwanderung zu Bildungs- und Berufszwecken befördert haben. Dementsprechend wanderten in der Vergangenheit beson-

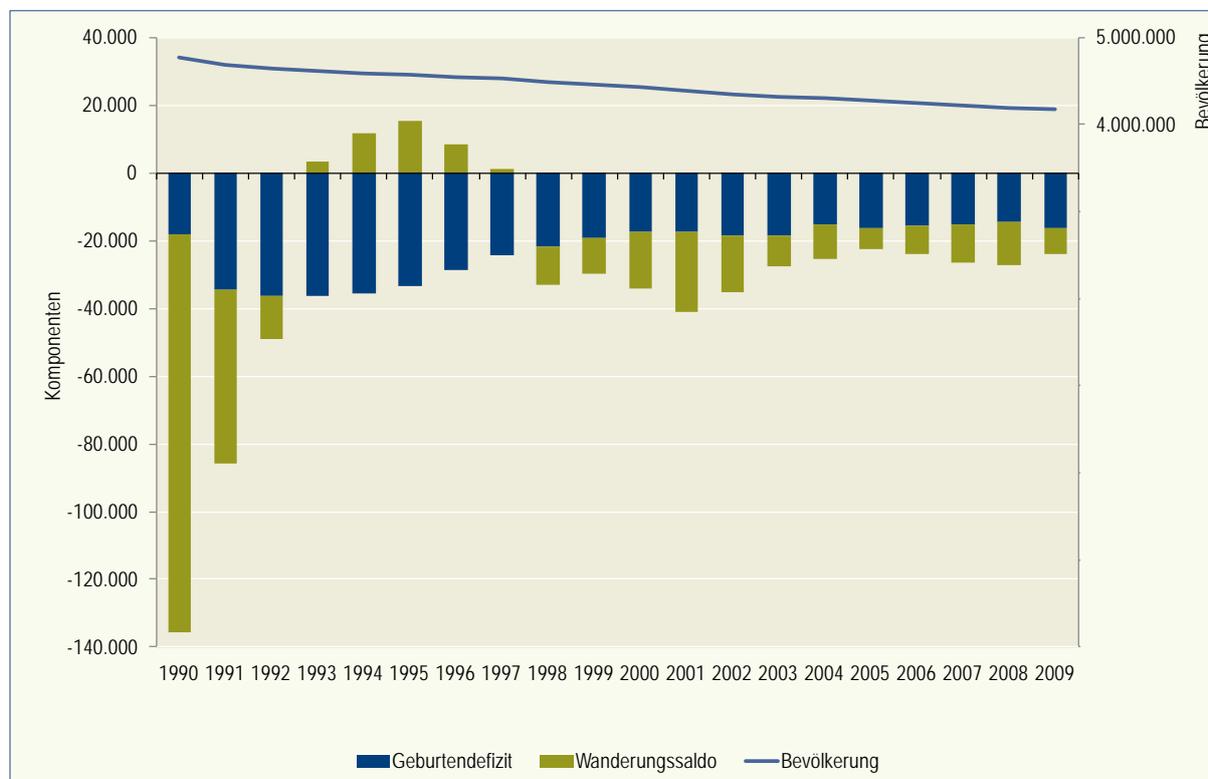
---

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

<sup>3</sup> Vgl. <http://www.demografie.sachsen.de/download/Handout.pdf>, S. 6 (aufgerufen am 15.02.2011).

ders viele Personen zwischen 18 und 30 Jahren aus Sachsen aus, und hier vor allem junge Frauen (vgl. Kubis/Schneider 2007; Kubis/Schneider 2008a).

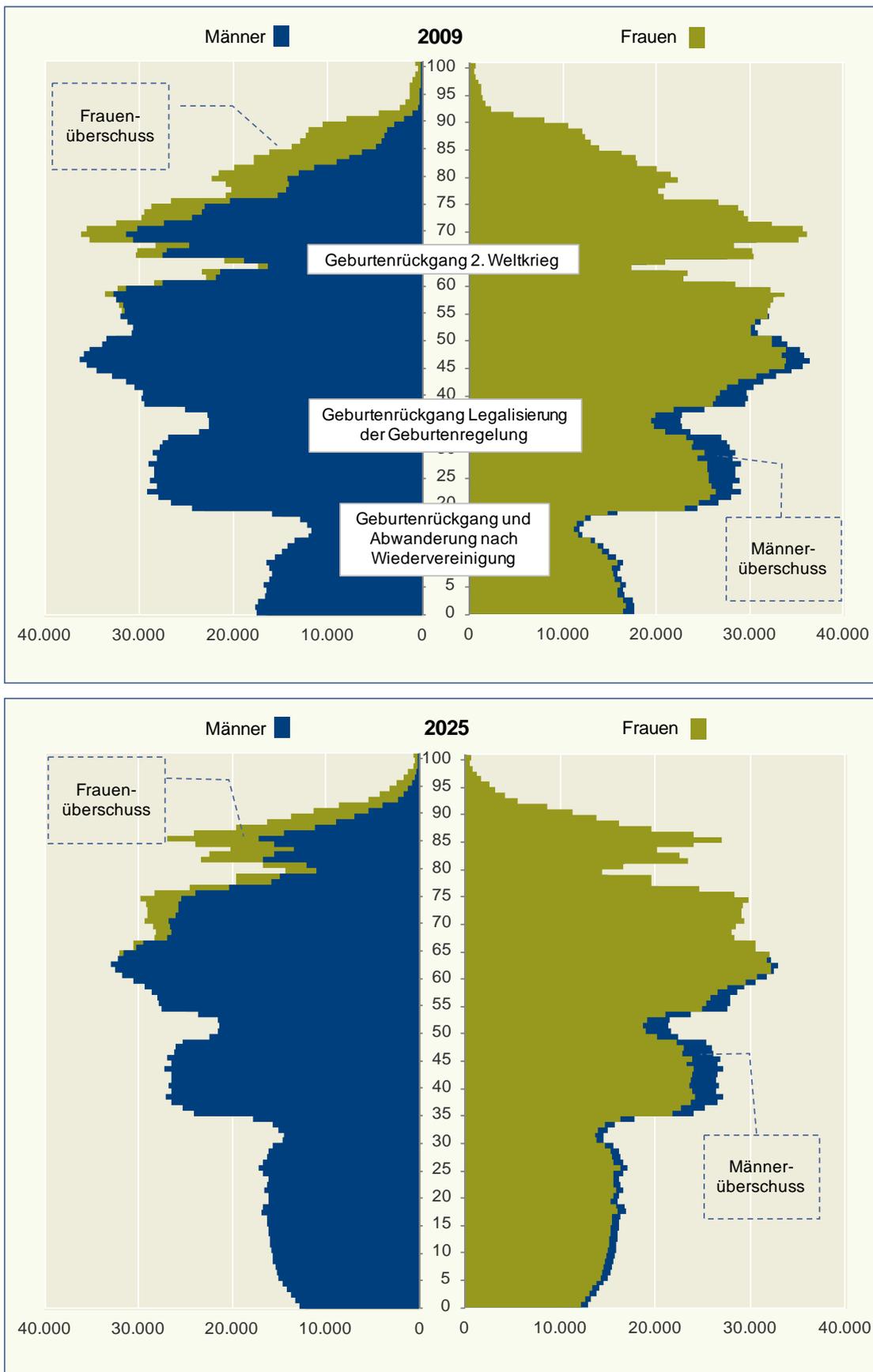
**Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung und Saldo der Komponenten in Sachsen, 1990 bis 2009**



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (GENESIS-Online Datenbank); eigene Darstellung.

Im Altersaufbau der Bevölkerung nach einzelnen Altersjahren (vgl. Abbildung 5) spiegeln sich grundsätzlich die einschneidenden Ereignisse der vergangenen Jahrzehnte wie z. B. die beiden Weltkriege wider, die sich langfristig auf die nachfolgenden Generationen auswirken. In Sachsen wie auch in den anderen ostdeutschen Flächenländern wird zusätzlich zu den Faktoren, die auch für das alte Bundesgebiet einen großen Einfluss auf den Altersaufbau besitzen, das einschneidende Ereignis der Wiedervereinigung Deutschlands die künftige Zahl und den Altersaufbau der Bevölkerung maßgeblich beeinflussen (vgl. Fücke 2010, S. 5f). So wurde 1994 lediglich ein Viertel der Zahl der Geburten von 1955 bzw. knapp ein Drittel der Zahl von 1980 registriert. Allgemein kommt in Bezug auf die künftige Bevölkerungsentwicklung dem Einbruch in der Zahl der Geburten ein größerer Einfluss zu als dem Wanderungsverhalten (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen 2010e). So wurde der Bevölkerungsrückgang zwischen 1990 und 2009 zu 61 % durch das Geburtendefizit bestimmt, 39 % waren Folge der Wanderungsverluste.

Abbildung 5: Aufbau der Bevölkerung in Sachsen nach Alter und Geschlecht, 2009 und 2025



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; eigene Darstellung.

Von 2009 bis 2025 wird die Bevölkerung in Sachsen gemäß der Prognose des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen um weitere 391 Tsd. Personen oder um 9,4 % sinken. In der Bevölkerungspyramide für das Jahr 2025 äußern sich deutlich die Schrumpfung und gleichzeitige Alterung der Bevölkerung. Die 2009 stark besetzten Jahrgänge der 40- bis 60-Jährigen werden in 16 Jahren nahe dem Renteneintrittsalter bzw. schon in Rente sein. Aufgrund der weiterhin steigenden Lebenserwartung leben sie im Durchschnitt aber länger als die vergleichbaren Altersgruppen 2009. Die „Nachwende“-Generation ist 2025 Anfang bis Mitte 30. Aufgrund der geringen Zahl potenzieller Mütter sinkt die jährliche Geburtenzahl trotz der Annahme steigender Geburtenziffern weiter. Diese Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung sind in den anderen ostdeutschen Flächenländern in ähnlicher Weise zu finden (vgl. z. B. Fuchs/Sujata/Weyh 2010; Kotte/Meier/Stöckmann 2010).

**Abbildung 6: Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung in Sachsen insgesamt und nach Altersgruppen, 2009 bis 2025 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010d); eigene Darstellung.

Abbildung 6 fasst noch einmal den weiter fortschreitenden demografischen Wandel zusammen. Der absolute Rückgang der Bevölkerung wird anhand der immer geringer werdenden Höhe der einzelnen Säulen ersichtlich. Die Bevölkerung sinkt voraussichtlich von noch gut 4,169 Mill. Personen 2009 auf 3,778 Mill. Personen 2025. Die Alterung der Gesellschaft kommt in der Zusammensetzung der einzelnen Säulen zum Ausdruck. 2009 sind 11,1 % der Bevölkerung jünger als 15 Jahre, 64,2 % zwischen 15 und 65 Jahren und 24,7 % 65 Jahre und älter. Schon heute liegt also der Anteil der Älteren deutlich über dem der Jüngeren. Nach den Berechnungen des Statistischen Landesamtes wird die Gruppe der Jüngeren bis 25 Jahre in den kommenden 15 Jahren um 13,9 % schrumpfen. Die mittlere Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen wird mit einem Minus von rund 39,2 % die stärksten Verluste

hinnehmen müssen, und auch die Zahl der 45- bis unter 55-Jährigen wird um 30,4 % abnehmen. Demgegenüber gewinnen die über 64-Jährigen Anteile, und ihre Zahl steigt um 12,0 % an. Die Alterung der Bevölkerung in Sachsen wird dabei durch den Anstieg des Durchschnittsalters nochmals unterstrichen. 2009 liegt es bei 45,9 Jahren und wird bis 2025 den Annahmen zufolge auf 49,3 Jahre ansteigen (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Es findet also eine starke Strukturverschiebung in der Alterszusammensetzung der Bevölkerung, die insgesamt immer weiter zurückgeht, zugunsten der Älteren statt.

## 2.2 Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen

Innerhalb Sachsens sind die einzelnen Kreise in stark unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen. Abbildung 7 verdeutlicht die kleinräumige prognostizierte Bevölkerungsentwicklung im Freistaat und gibt zusätzlich für die drei großen Altersgruppen – unter 15 Jahre, 15 bis unter 65 Jahre und 65 Jahre und älter – die absolute Veränderung pro Kreis an. Den größten Einbruch verzeichnet der Erzgebirgskreis, in dem die Bevölkerung bis 2025 voraussichtlich um 17,5 % zurückgehen wird. Auch im Kreis Görlitz (-17,4 %) und im Vogtlandkreis (-17,1 %) wird die Bevölkerung überdurchschnittlich stark sinken. Demgegenüber wird sich die Einwohnerzahl in den kreisfreien Städten Dresden (+7,1 %) und Leipzig (+3,8 %) erhöhen. Hierin manifestieren sich grundsätzliche Unterschiede zwischen den ländlichen Regionen und den Städten, auf die im Folgenden etwas näher eingegangen werden soll.

Die drei sächsischen Großstädte werden gemäß der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose vom künftigen demografischen Wandel am geringsten unter allen Kreisen betroffen sein. In den drei kreisfreien Städten wird die Anzahl der unter 15-Jährigen sogar steigen (Chemnitz +1,3; Dresden +28,8; Leipzig +25,6). Überdies wird Dresden als einzige sächsische Region voraussichtlich auch in der Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen Zugänge verbuchen können. Durch den künftigen Anstieg der Anzahl Jüngerer und einer vergleichsweise moderaten Zunahme der Zahl der Älteren über 64 Jahren nimmt das Durchschnittsalter in Dresden und Leipzig nur um 1,5 Jahre im Gegensatz zu 3,4 Jahren im sächsischen Durchschnitt zu (vgl. auch Tabelle A 2 im Anhang).

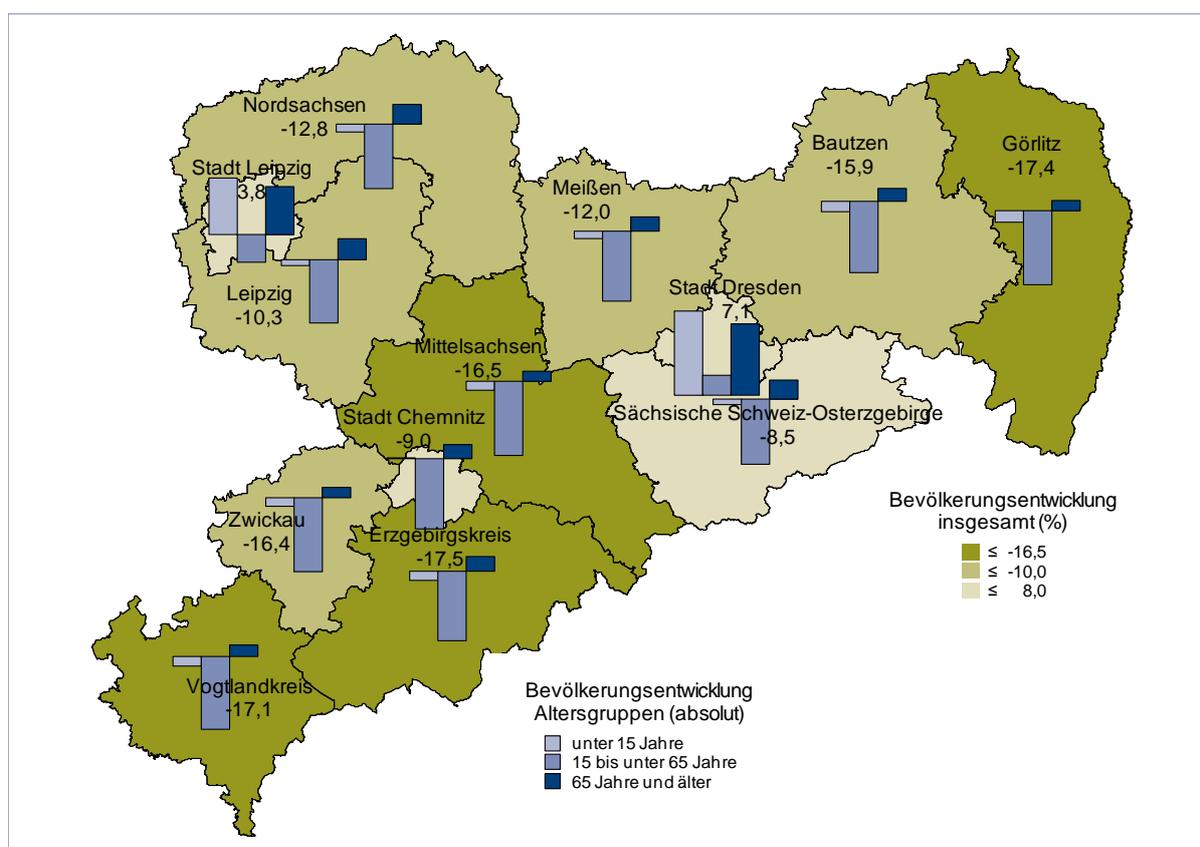
In Übereinstimmung mit dem prognostizierten Bevölkerungszuwachs zählen Dresden und Leipzig – neben Jena und Erfurt – zu den aufstrebenden ostdeutschen Großstädten mit Wachstumspotenzialen (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 27f). Sie konnten den negativen Nachwendetrend in der Bevölkerungsentwicklung stoppen und ihre Einwohnerzahlen in den vergangenen Jahren stabilisieren. Die Städte hatten in den letzten Jahren hohe Wanderungsgewinne bei den 18- bis 24-Jährigen (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 28), was sicherlich auch in Zusammenhang mit ihrem Status als Hochschulstandort stehen dürfte.<sup>4</sup> So waren Dresden und Leipzig in absoluten Zahlen betrachtet nach Berlin die beiden Regionen in Ostdeutschland, die 2005 die meisten Zuzüge aus West- wie aus Ostdeutschland verbu-

---

<sup>4</sup> An der Technischen Universität Dresden waren im Wintersemester 2009/2010 33.394 Studierende eingeschrieben, an der Universität Leipzig waren es 26.776 Studierende. In Dresden kommt als weitere größere Einrichtung die Hochschule für Technik und Wirtschaft mit 5.382 Studierenden und in Leipzig die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur mit 6.715 Studierenden hinzu (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2010c).

chen konnten. Auch in Bezug auf die Bildungs- und Erwerbswanderung hielten sie ihre vorderen Plätze (vgl. Kubis/Schneider 2008b, S. 379). Neben hohen Gewinnen bei den jungen Erwachsenen zeigt sich zudem die Tendenz, dass vermehrt Familien (mit Kindern) und ältere Menschen teilweise wieder aus dem suburbanen Raum in die beiden Städte zurück kehren. Diese Entwicklungen verdeutlichen die Attraktivität urbaner Zentren im Allgemeinen und von Universitätsstädten im Besonderen als Zielgebiete für Bildungswanderer und junge Berufseinsteiger. Für die Zukunft wird folglich damit gerechnet, dass Dresden und Leipzig auf einen Wachstumspfad einschwenken und sich folglich zu „Wachstumsinseln“ inmitten der sie umgebenden Kreise mit sinkender Einwohnerzahl entwickeln werden (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 27).

**Abbildung 7: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen in Sachsen, 2009 bis 2025**



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010d); eigene Darstellung.

Die ländlichen Regionen werden im Gegensatz zu Chemnitz, Dresden und Leipzig jüngere Einwohner verlieren (vgl. Abbildung 7). Allgemein ist eine stark rückläufige und deutlich älter werdende Bevölkerung bezeichnend für schrumpfende und alternde Städte und Gemeinden mit hoher Abwanderung (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 36ff). Dieser Trend begann bereits in den 1970er Jahren durch den Auf- und Ausbau von industriellen Ballungsgebieten in der ehemaligen DDR, der zu Bevölkerungsverschiebungen weg von den ländlichen Regionen und hin zu den anliegenden Städten führte (vgl. Fucke 2010). Er verstärkte sich durch selektive Abwanderungen während der Wendezeit 1989/1990 und wird sich nicht zuletzt aller Voraussicht nach auch in Zukunft fortsetzen (vgl. auch Abbildung 4). Aufgrund der hohen

Arbeitslosigkeit und der vergleichsweise geringen wirtschaftlichen Potenziale des ländlichen Raumes wird im Allgemeinen die Anzahl der Jüngeren abnehmen und die Abwanderung von Qualifizierten und jungen Berufseinsteigern auch in Zukunft anhalten (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 18). Als Konsequenz altert die Bevölkerung in den ländlichen Kreisen sehr stark. In dem am deutlichsten von den Schrumpfungsprozessen betroffenen Kreisen Erzgebirgskreis, Görlitz und Vogtlandkreis liegt auch heute schon das Durchschnittsalter über dem sächsischen Durchschnitt und wird sich bis 2025 laut der Prognose des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen noch um weitere 4,8 Jahre erhöhen (vgl. Tabelle A 2 im Anhang).

### **3 Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage**

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

Das Angebot an Arbeitskräften oder auch das Erwerbspersonenpotenzial leitet sich direkt aus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab, die die Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen umfasst (vgl. im Folgenden BA 2010, S. 28). Es entspricht der Summe der Personen, die ihren Erwerbwunsch realisiert haben, und denjenigen Personen, denen das noch nicht gelungen ist.<sup>5</sup> Das realisierte Arbeitsangebot wird durch die Erwerbstätigen ausgedrückt, die gleichzeitig die Verbindung zur Arbeitskräftenachfrage herstellen. In ihrer Zahl drückt sich einerseits aus, in welchem Umfang das Angebot an Arbeitskräften Beschäftigung gefunden hat, und andererseits, in welchem Ausmaß die Nachfrage nach Arbeitskräften befriedigt werden konnte. Demgegenüber beziffern die Erwerbslosen bzw. Arbeitslosen und die Stille Reserve das nicht realisierte Arbeitsangebot (vgl. Fuchs/Weber 2009; Fuchs u. a. 2010). Arbeitslose bzw. Erwerbslose sind Personen, die ohne Beschäftigung sind, aber eine Beschäftigung suchen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.<sup>6</sup> Die Stille Reserve setzt sich aus der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn zusammen. Die größten Gruppen der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen und Personen, deren Vermittlung Dritten übertragen wurde. Nicht dazu zählen Arbeitsgelegenheiten, diese werden als Erwerbstätigkeit registriert. Die Stille Reserve im engeren Sinn umfasst hingegen Personen, die grundsätzlich eine Arbeit aufnehmen würden, aber nicht als Arbeitslose registriert sind und auch nicht aktiv eine Arbeit suchen. Sie schätzen ihre Chancen, eine Stelle zu finden, gering ein, nehmen sie erst wahr, wenn die finanziellen Umstände der Familie es erfordern oder wenn eine Arbeit schlichtweg erst aufgrund verschiedener anderer Gegebenheiten

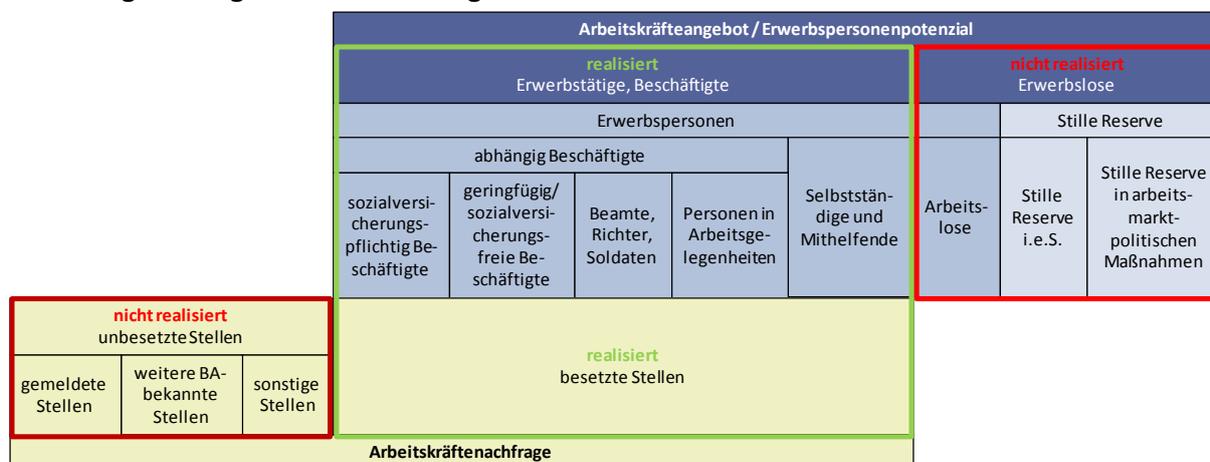
---

<sup>5</sup> Die Definitionen des Erwerbspersonenpotenzials nach dem Erwerbskonzept der Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (International Labour Organization – ILO) und dem Ansatz des IAB bzw. der BA unterscheiden sich dabei in der Berücksichtigung der Stillen Reserve. Vgl. auch die Definitionen im Anhang.

<sup>6</sup> Die Begriffe der Arbeitslosen und Erwerbslosen sind nicht deckungsgleich. Einerseits ist der Begriff „Erwerbslose“ im Vergleich zu „Arbeitslose“ regelmäßig weiter, da er vor allem auch nicht gemeldete Arbeitssuchende umfasst. Andererseits ist er wesentlich enger, da er z. B. Arbeitssuchende, die in der Berichtswoche wenigstens eine Stunde erwerbstätig waren, ausschließt, während sich „Arbeitslosigkeit“ mit einer Erwerbstätigkeit bis zu 15 Wochenstunden verträgt. Vgl. dazu die Definitionen im Anhang.

attraktiv ist. Ihr Ausmaß kann i. d. R. – insbesondere auf regionaler Ebene – nicht hinreichend genau quantifiziert werden.

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



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

Die Nachfrage nach Arbeitskräften setzt sich analog zum Angebot aus der realisierten Nachfrage (Erwerbstätige) und der nicht realisierten Nachfrage (unbesetzte Stellen) zusammen. Ein Teil der nicht realisierten Nachfrage sind jene Stellen, die der BA gemeldet worden bzw. bekannt sind. Legt man die Meldequote zugrunde, die den Anteil der BA gemeldeten Stellen am gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot ausweist, so entfielen 2009 50 % aller Stellenangebote auf die der BA gemeldeten Stellen (vgl. BA 2010, S. 76).<sup>7</sup>

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

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

Dieses Kapitel unterzieht die Auswirkungen, die der demografische Wandel für das Angebot an Arbeitskräften haben könnte, einer detaillierten Analyse. Es gliedert sich dabei in drei große Abschnitte. Der erste Abschnitt befasst sich mit dem aktuellen Arbeitskräfteangebot. Hierfür werden die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen sowie als deren Teilgruppen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die bei der BA registrierten Arbeitslosen und die

<sup>7</sup> Die Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes des IAB weist sogar eine Meldequote von insgesamt 57 % für das dritte Quartal 2010 aus. Für Stellen im ersten Arbeitsmarkt liegt die Quote mit 48 % etwas niedriger.

Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen analysiert. Die beiden daran anschließenden Abschnitte stellen Indikatoren vor, die Aufschluss über die künftige Entwicklung des Arbeitsangebots geben können. Dabei werden Indikatoren für die nähere Zukunft und für die fernere Zukunft unterschieden. Tabelle 1 bietet eine Übersicht über die nachfolgend herangezogenen Indikatoren des Arbeitsangebotes.

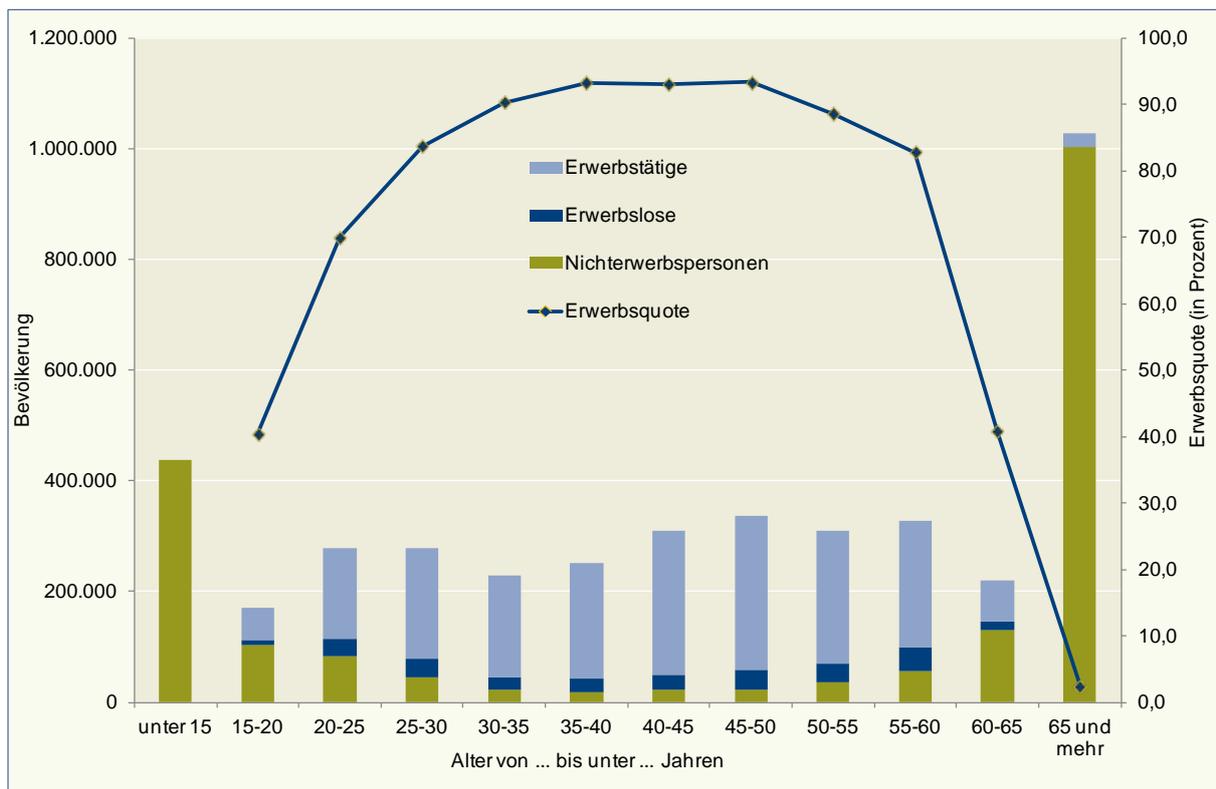
**Tabelle 1: Übersicht über die Indikatoren für das aktuelle und künftige Arbeitsangebot**

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

#### 4.1 Aktuelles Arbeitskräfteangebot

Abbildung 9 gibt einen Überblick über die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in Sachsen nach Altersgruppen im Jahr 2009. Der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung, die sog. Erwerbsquote, nimmt, gemäß dem Mikrozensus für Sachsen, mit zunehmendem Alter zu und erreicht bei den 45- bis unter 50-Jährigen einen Höchststand von 93,3 %. Im Durchschnitt der 15- bis unter 65-Jährigen lag sie 2009 bei 80,1 %. Insgesamt liegt die Erwerbsquote der Frauen um 9,3 Prozentpunkte unter der der Männer. Weitere altersgruppenspezifische Unterschiede werden innerhalb der Gruppe der Erwerbspersonen im Verhältnis von Erwerbstätigen und Erwerbslosen sichtbar. Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung erreicht in der Altersgruppe der 40- bis unter 45-Jährigen mit 83,8 % seinen Höchststand. Demgegenüber liegt der Anteil der Erwerbslosen an der Bevölkerung unter der Gruppe der 55- bis unter 60-Jährigen am höchsten (12,9 %), dicht gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (12,0 %). Die Nichterwerbspersonen machen erwartungsgemäß den jeweils größten Anteil bei den unter 15-Jährigen und den über 64-Jährigen aus.

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



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Mikrozensus; eigene Darstellung.

#### 4.1.1 Erwerbstätige

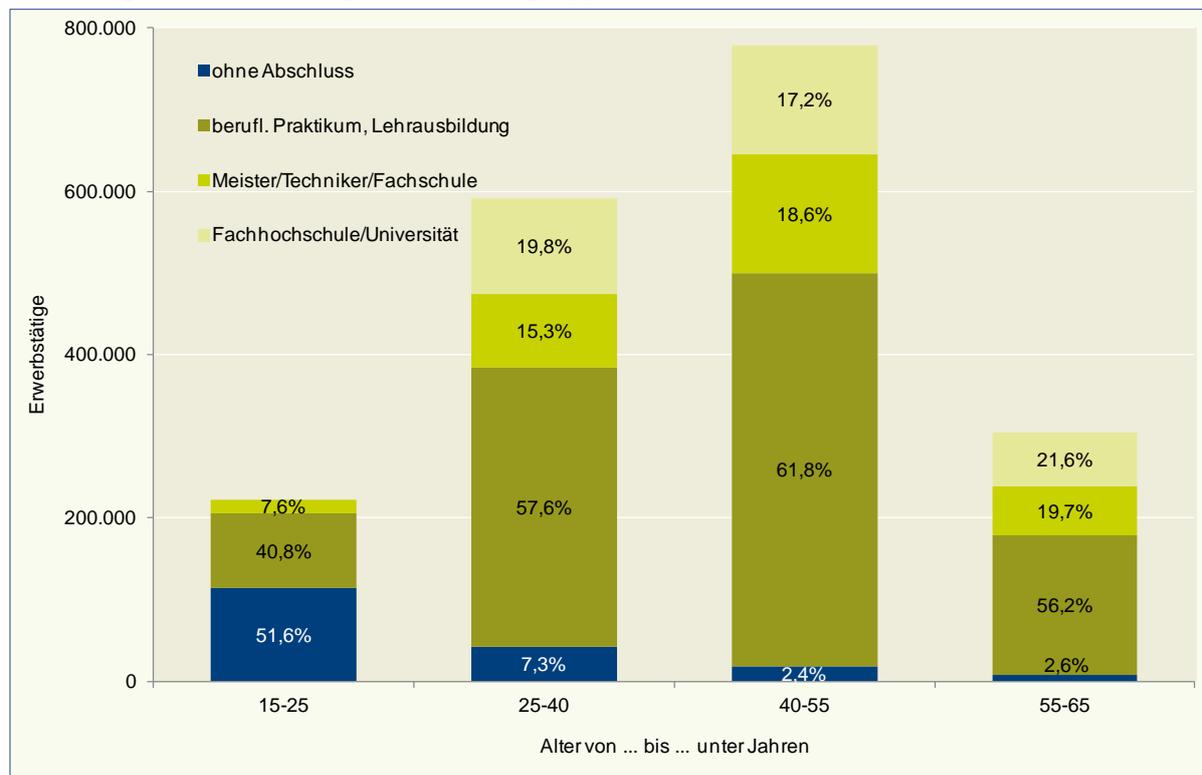
Im Folgenden sollen die Erwerbstätigen, also diejenigen Personen, die aktiv am Erwerbsleben partizipieren, hinsichtlich ihrer Qualifikations- und Altersstruktur einer näheren Analyse unterzogen werden. Abbildung 10 zeigt die Erwerbstätigen nach beruflichem Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss und vier Altersgruppen. Wie schon in Abbildung 9 deutlich wurde, sind die meisten Erwerbstätigen zwischen 40 und 55 Jahren alt (779 Tsd.). Der Großteil dieser Altersgruppe verfügt über ein berufliches Praktikum oder eine Lehrausbildung (61,8 %). Lediglich 2,4 % besitzen keinen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Fachkräfte, unter denen die Meister und Hochschulabsolventen subsumiert werden können, ist unter den älteren Erwerbstätigen (55 bis unter 65 Jahre) mit 19,7 % und 21,6 % am höchsten, was größtenteils mit dem Bildungssystem in der ehemaligen DDR zusammenhängt. Der hohe Anteil der Erwerbstätigen ohne Abschluss in der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen ist nicht repräsentativ, denn viele Personen in diesem Alter befinden sich noch in der Ausbildung oder einem Studium.

Anhand der größten Gruppe der Erwerbstätigen, den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, kann die längerfristige Entwicklung nach dem Qualifikationsniveau zwischen 2000 und 2010 aufgezeigt werden.<sup>8</sup> In den vergangenen zehn Jahren sank die Zahl der Beschäftigten

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

in Sachsen um insgesamt 6,2 %. Der stärkste Rückgang entfällt auf die Beschäftigten ohne Berufsausbildung (-23,1 %), gefolgt von den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung (-13,7 %). Die hochqualifizierten Beschäftigten, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss aufweisen, konnten hingegen einen Zuwachs in Höhe von 2,8 % verbuchen.<sup>9</sup>

**Abbildung 10: Erwerbstätige nach Altersgruppen und beruflichem Abschluss in Sachsen, 2009**



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Mikrozensus; eigene Darstellung.

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

<sup>9</sup> Bei diesen Zahlen muss man aber berücksichtigen, dass zum 30.06.2010 von knapp 15 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine Angabe zur Qualifikation vorlag. Im Jahr 2000 lag dieser Anteil bei knapp 10 %.

ihre Erfahrung, welche sie jahrelang angesammelt haben, mit, und den Unternehmen droht dann der Verlust an Know-How. Ob der qualifikatorische Ersatzbedarf in Zukunft tatsächlich gedeckt werden kann, bleibt daher offen.

#### 4.1.2 Erwerbslose

Neben den Erwerbstätigen, die einen aktiven Part auf dem Arbeitsmarkt einnehmen, gehören zum Arbeitskräfteangebot auch die Erwerbslosen. Sie gehen zwar keiner Erwerbstätigkeit nach, suchen aber eine solche. Die Auswertungen des Mikrozensus 2009 für Sachsen ergaben, dass die meisten Erwerbslosen (35,4 %) zwischen 40 und 54 Jahre alt sind (vgl. auch Abbildung 9). Der Großteil der Erwerbslosen besitzt einen Berufsabschluss, 72,6 % können ein berufliches Praktikum oder eine Lehrausbildung vorweisen. Mit einem Anteil von 15,0 % ist die Relevanz von Personen ohne Abschluss unter den Erwerbslosen allerdings deutlich größer als unter den Erwerbstätigen (9,7 %). Ihre Bedeutung nimmt jedoch mit zunehmendem Alter ab: während fast jeder zweite 15- bis 25-jährige Erwerbslose (noch) keine Ausbildung hat (42,3 %), ist es unter den 40- bis unter 55-Jährigen noch nicht einmal jeder zehnte (7,6 %).

Eine kombinierte Betrachtung von Alter und Qualifikation, wie im Falle der Erwerbstätigen, ist bei den Erwerbslosen nicht ohne weiteres möglich. Deshalb wird an dieser Stelle auf die Zahl der Arbeitslosen als bedeutendste Untergruppe der Erwerbslosen zurückgegriffen. Wie Abbildung 11 zeigt, ist der Großteil der im Jahresdurchschnitt 2010 insgesamt 222.985 bei der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften in Sachsen als arbeitslos registrierten Personen<sup>10</sup> zwischen 45 und 54 Jahren alt. Mit Ausnahme der Jüngeren, die sich vielfach noch in Ausbildung befinden dürften, verfügen die meisten Arbeitslosen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Zudem ist der Anteil der Arbeitslosen mit einer akademischen Ausbildung unter den über 54-Jährigen überdurchschnittlich hoch. Darin spiegelt sich das generell höhere Qualifikationsniveau der Älteren in Sachsen wider, das auch unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu finden ist.<sup>11</sup>

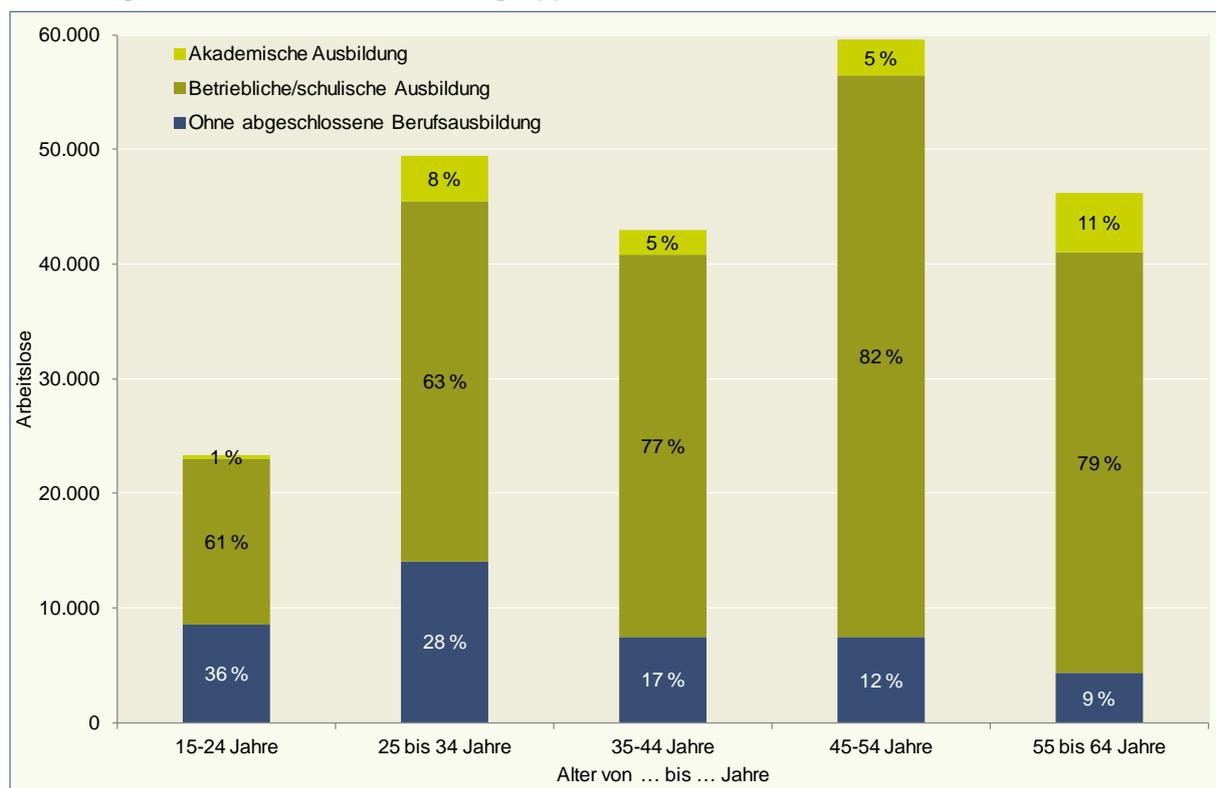
Circa 28 % der 25- bis 34-jährigen Arbeitslosen können keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, wohingegen es unter der entsprechenden Altersgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich 6 % sind. Auch unter den älteren Arbeitslosen ist dieser Anteil durchweg höher. Zudem befinden sich unter den jüngeren Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung überdurchschnittlich viele Männer: unter den 15- bis 24-Jährigen sind es 62,2 % gegenüber 58,5 % unter allen Arbeitslosen in dieser Altersgruppe, und unter den 25- bis 34-Jährigen sind es 63,9 % (gegenüber 56,6 %). Im Gegensatz dazu sind die Frauen bei den Arbeitslosen mit akademischer Ausbildung stark überrepräsentiert, denn mit Ausnahme der 55- bis 64-Jährigen liegt ihr Anteil an den arbeitslosen Akademikern deutlich über ihrem Anteil an allen Arbeitslosen.

---

<sup>10</sup> Für die Analyse der Arbeitslosen nach Alter und Qualifikation können nur die Arbeitslosen berücksichtigt werden, die durch die BA betreut werden. Für die Arbeitslosen, die durch die optierenden Kommunen betreut werden, liegen uns keine entsprechenden Daten vor.

<sup>11</sup> Zum Stichtag 30.06.2010 besaßen in Sachsen 17,4 % der 55- bis 64-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Hochschulabschluss, wohingegen es unter den Beschäftigten insgesamt 13,3 % waren.

**Abbildung 11: Arbeitslose nach Altersgruppen und Qualifikation in Sachsen, 2010**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Zum nicht realisierten Arbeitsangebot zählt neben den Erwerbslosen auch die so genannte Stille Reserve, die sich aus der Stillen Reserve in Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn zusammensetzt. Die Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen belief sich in Sachsen im Jahresdurchschnitt 2010 auf 83.064 Personen (ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger). Das Ausmaß der Stillen Reserve im engeren Sinn kann hingegen insbesondere auf regionaler Ebene nicht hinreichend genau quantifiziert werden.

#### 4.2 Indikatoren für die nähere Zukunft

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

Einen ersten Anhaltspunkt für eine potenzielle künftige Knappheit an Arbeitskräften bieten das Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Anteil der Älteren in den einzelnen Berufen. Tabelle 2 zeigt das durchschnittliche Alter und den Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufsgruppen, in denen in Sachsen zum Stichtag 30.06.2010 die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten (51,1 %) arbeitet in diesen zehn Berufen.

**Tabelle 2: Durchschnittliches Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufsgruppen in Sachsen, 2000 und 2010**

Berufsgruppe	Insgesamt in %		Insgesamt in %		Durchschn. Alter		Anteil der über 54-Jährigen	
	2000		2010		2000	2010	2000	2010
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	195.059	12,8	185.494	13,2	40,0	42,7	12,3	19,1
68 Warenkaufleute	116.360	7,6	109.423	7,8	37,6	40,4	8,0	13,7
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	82.464	5,4	97.219	6,9	36,3	39,0	7,8	11,0
86 Sozialpflegerische Berufe	49.859	3,3	71.431	5,1	41,9	42,0	13,1	17,2
71 Berufe des Landverkehrs	61.581	4,0	55.478	3,9	40,9	44,9	10,3	20,3
87 Lehrer	57.257	3,8	48.692	3,5	44,5	46,4	22,2	27,0
62 Techniker	42.225	2,8	42.600	3,0	41,8	43,6	14,3	19,0
77 Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	36.600	2,4	38.148	2,7	42,4	41,9	10,9	16,7
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	30.667	2,0	36.234	2,6	39,4	40,3	11,3	14,3
31 Elektriker	45.099	3,0	36.030	2,6	36,9	40,9	6,6	16,0
<b>Gesamt</b>	<b>1.526.528</b>	<b>100</b>	<b>1.409.825</b>	<b>100</b>	<b>38,9</b>	<b>41,4</b>	<b>11,1</b>	<b>16,8</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Das durchschnittliche Alter aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen lag 2010 bei 41,4 Jahren und hat sich damit gegenüber 2000 um 2,5 Jahre erhöht. Der Anteil der über 54-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt erreichte 2010 16,8 % und ist damit ebenfalls im Betrachtungszeitraum um knapp sechs Prozentpunkte gestiegen. Bei beiden Indikatoren ist aufgrund des demografischen Wandels damit zu rechnen, dass diese Entwicklung auch in Zukunft anhalten wird. Bei der am stärksten besetzten Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte liegt das durchschnittliche Alter bei 42,7 Jahren und der Anteil der über 54-Jährigen von 19,1 % über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Diese Relationen können als Indikatoren dafür interpretiert werden, dass das Angebot an Arbeitskräften in dieser Berufsgruppe, hier gemessen anhand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in der nächsten Zeit knapp werden dürfte, vor allem dann, wenn nicht genug junge Leute in diese Berufe einsteigen und die Unternehmen einen Ersatzbedarf von 1:1 oder sogar einen Mehrbedarf haben. Weitere Berufe, die eine überdurchschnittlich hohe Altersstruktur aufweisen, sind die sozialpflegerischen Berufe, der Landverkehr, die Reinigungsberufe und die Transportarbeiter. Auch unter den akademischen Berufen ist der Anteil der älteren Beschäftigten mitunter sehr hoch. So lag 2010 das Durchschnittsalter unter den Ingenieuren bei 44,1 Jahren, und der Anteil der über 54-Jährigen erreichte 21,6 %. Die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lehrer waren im Durchschnitt 46,4 Jahre alt, mit einem Anteil der älteren Beschäftigten von 27,0 %. Im Gegensatz dazu weisen die Warenkaufleute, die übrigen Gesundheitsdienstberufe und die Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe eine noch vergleichsweise günstige Altersstruktur auf. Bei dieser gesamten Argumentation ist jedoch zu beachten, dass nicht nur demografische Faktoren auf den Anteil der Älteren in einem Beruf wirken. Zum Beispiel werden schrumpfende Berufsgruppen wenige Neuzugänge und damit wenige Junge und viele Ältere haben. Dennoch ist der Ersatzbedarf gering, weil der Beruf nicht mehr nachgefragt wird. Körperlich sehr anstrengende Berufe haben hin-

gegen einen niedrigen Anteil an Älteren, weil viele schon früher als mit 65 Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden. Dieser niedrige Wert würde dann den Ersatzbedarf unterzeichnen.

**Tabelle 3: Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den TOP 10 Berufsgruppen in Sachsen, 2006/2007 bis 2009/2010**

Berufsgruppe	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte.	3.119	2.641	2.628	2.562
67 Groß- u. Einzelhandelskaufleute	2.313	2.080	1.980	1.720
66 Verkaufspersonal	1.848	1.559	1.573	1.581
31 Elektroberufe	1.731	1.551	1.271	1.193
91 Gästebetreuer	1.927	1.508	1.332	1.079
28 Mechaniker	1.356	1.098	930	977
41 Speisensbereiter	1.548	1.115	1.034	922
27 Schlosser	1.254	961	827	700
25 Metall- u. Anlagenbauberufe	949	839	637	555
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	503	424	463	543
<b>Insgesamt</b>	<b>32.007</b>	<b>27.118</b>	<b>23.816</b>	<b>22.248</b>

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ein potenzieller Ersatz für die älteren Beschäftigten, die aus dem Berufsleben ausscheiden, könnte von der jungen Generation geboten werden, die neu in den Arbeitsmarkt eintritt. Hierunter lässt sich, als zweiter Indikator, die in den nächsten Jahren zu erwartende Anzahl an Arbeitskräften mit beruflicher Ausbildung anhand der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System quantifizieren. Da die duale Berufsausbildung in der Regel drei Jahre dauert, kann von der Zahl der abgeschlossenen Verträge im Ausbildungsjahr 2009 auf das Angebot an Beschäftigten in der jeweiligen Berufsgruppe in ca. vier Jahren geschlossen werden.<sup>12</sup> Tabelle 3 enthält die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zehn stärksten Berufsgruppen 2009/2010 und zum Vergleich in den drei vorangegangenen Jahren. In diesem Zeitraum ist die Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich gesunken. Die Reihenfolge der Berufe, in denen die meisten Abschlüsse getätigt werden, hat sich hingegen kaum verändert.

Die berufliche Ausbildung umfasst zusätzlich zu den eben erwähnten Ausbildungsberufen im dualen System auch Ausbildungsberufe an Berufsfachschulen (Assistenzbildungen oder nichtärztliche Heilberufe) sowie die nichtakademischen Gesundheitsberufe. An den Berufsfachschulen waren im Ausbildungsjahr 2009/2010 in Sachsen insgesamt 29.528 Jugendliche für eine schulische Ausbildung eingeschrieben. Darunter befanden sich 11.753 Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr (vgl. Tabelle 4). Sowohl die Gesamtzahl der Schüler als auch die Zahl der Schulanfänger hat sich gegenüber dem Schuljahr 2007/2008 verringert, was sicherlich auf die verringerten Absolventenzahlen der allgemeinbildenden Schulen zurückzuführen ist. Über die Hälfte der Schüler, die einen Berufsabschluss an einer Berufsfachschule anstreben, erlernt einen Beruf mit medizinischer Ausrichtung.

<sup>12</sup> Das Ausbildungsjahr dauert vom 01.10. des aktuellen Jahres bis zum 30.09. des Folgejahres. Erfasst werden die Ausbildungsverträge zur Vertragsschließung und nicht zum Vertragsbeginn (vgl. Uhly u. a. 2009).

**Tabelle 4: Anzahl der Auszubildenden in den Top 20 der Berufe/Fachrichtungen im 1. Ausbildungsjahr an Berufsfachschulen zur Erlangung eines Berufsabschlusses, 2007/2008 bis 2009/2010**

Ausbildungsberuf/Fachrichtungen	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Altenpfleger	1.333	1.221	2.048
Staatlich geprüfter Sozialassistent (2-Jährig)	1.297	1.421	1.327
Gesundheits- und Krankenpfleger	1.086	1.042	1.223
Physiotherapeut	1.352	1.155	1.006
Ergotherapeut	1.133	901	739
Staatlich geprüfter Sozialassistent (3-Jährig)	783	678	697
Rettungsassistent	512	521	495
Staatlich geprüfter technischer Assistent für Informatik	951	639	438
Krankenpflegehelfer	338	302	398
Staatlich geprüfter gestaltungstechnischer Assistent (Schwerpunkt Grafik)	539	456	397
Staatlich geprüfter Wirtschaftsassistent (Fachrichtung Fremdsprachen)	598	451	357
Pharmazeutisch-technischer Assistent	357	321	288
Masseur und Medizinischer Bademeister	350	244	260
Logopäde	218	168	226
Staatlich geprüfter Sozialassistent (1-Jährig)	-	26	218
Staatlich geprüfter Assistent für Hotelmanagement	211	161	165
Staatlich geprüfter gestaltungstechnischer Assistent (Schwerpunkt Medien/Kommunikation)	199	169	159
Diätassistent	306	207	158
Staatlich geprüfter medizinischer Dokumentationsassistent	214	196	147
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent	116	105	107
<b>Summe aller Ausbildungsberufe</b>	<b>14.889</b>	<b>12.667</b>	<b>11.753</b>

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2008, 2009b, 2010b.

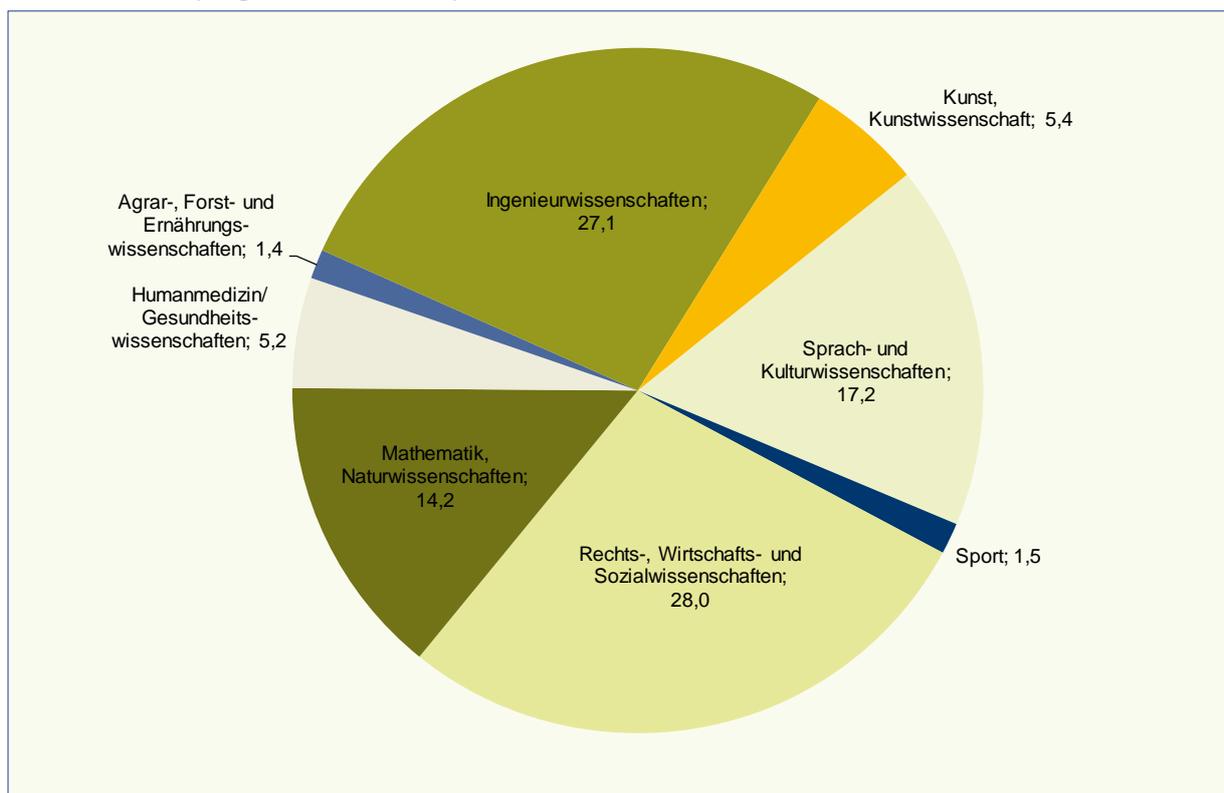
Ein dritter Indikator speziell für das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften bezieht sich auf die Zahl der Studienanfänger.<sup>13</sup> Junge Erwachsene, die sich heute für ein Studium entscheiden, werden in einem Zeitraum von ca. drei bis fünf Jahren ebenfalls dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. An den Hochschulen Sachsens waren im Wintersemester 2009/2010 insgesamt 109.363 Studierende immatrikuliert und damit 2.008 Studierende (1,9 %) mehr als im Jahr 2008/2009. Im Wintersemester 2009/2010 schrieben sich 21.616 Studienanfänger ein, was einem Plus von 957 Erstimmatrikulierten oder von 4,6 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum entspricht (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2010c).

Der Großteil der Studienanfänger entscheidet sich für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, dicht gefolgt von den Ingenieurwissenschaften (vgl. Abbildung 12). Die Beliebtheit der Fächergruppen ist dabei über die Jahre nur geringfügigen Schwankungen unterworfen. Die Anteile der Studienanfänger je Fächergruppe entsprechen im Wesentlichen den Anteilen, die sich für die Studierenden insgesamt ergeben.

<sup>13</sup> Im Hochschulbereich bildet die demografische Komponente nur eine unter mehreren Determinanten der Bildungsnachfrage. Mindestens ebenso große Bedeutung haben die bisherige Bildungslaufbahn und die individuellen Wahlentscheidungen (vgl. KMK 2010, S. 179).

Sachsen engagiert sich überdurchschnittlich stark in der Hochschulausbildung in Mathematik, Informatik, den Naturwissenschaften und Technik (MINT) und nimmt damit zusammen mit Thüringen bei der Förderung des Nachwuchses in den MINT-Wissenschaften eine Spitzenposition unter allen Bundesländern ein. Der Bildungsmonitor 2010 bezeichnet die Hochschulen der beiden Bundesländer als die „Kaderschmieden für Ingenieure“, denn sowohl die Ingenieurersatzrate in Sachsen mit 10,2 Absolventen je 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ingenieure als auch die Absolventenquoten in technischen Fächern mit 23,7 % sind die Spitzenwerte im Bundesländervergleich (vgl. Erdmann u. a. 2010, S. 145).

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



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010c); eigene Darstellung.

Ein besonderes Merkmal der Studienanfänger, wie auch allgemein der Akademiker, ist ihre hohe räumliche Mobilität über die Landesgrenzen hinweg (vgl. Granato/Niebuhr 2009). Die Bildungswanderungsströme gleichen sich regional jedoch bei weitem nicht aus. Während z. B. Sachsen-Anhalt einen „Brain Drain“ sowohl von Studienanfängern als auch von Jungakademikern verkraften muss, kann Sachsen insbesondere bei den Studienanfängern mehr Zu- als Fortzüge vorweisen (vgl. Sunder/Trocka/Günther 2008). Angesichts der guten Positionierung des Freistaates in den Ingenieurwissenschaften ist davon auszugehen, dass sich das künftige potenzielle Arbeitskräfteangebot an Hochqualifizierten zumindest in diesem Bereich nicht in nennenswertem Ausmaß verringern dürfte. Dennoch sollte das Ziel sein, sich nicht auf diesen positiven Zahlen auszuruhen. Vielmehr muss weiterhin aktiv auf die Fachkräfte zugegangen werden, um diese durch attraktive Angebote in Sachsen zu halten.

Einen weiteren Pluspunkt für die Zukunft bietet in diesem Zusammenhang auch der PISA-Ländervergleich der Schulen. Sachsen ist Bundessieger bei PISA-2006. Vor allem in den naturwissenschaftlichen Kompetenzen sind Sachsens Schüler im Durchschnitt Weltklasse.<sup>14</sup> Und auch im Bildungsmonitor 2010 nimmt der Freistaat den Spitzenplatz im Vergleich aller Bundesländer ein.

### 4.3 Indikatoren für die fernere Zukunft

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

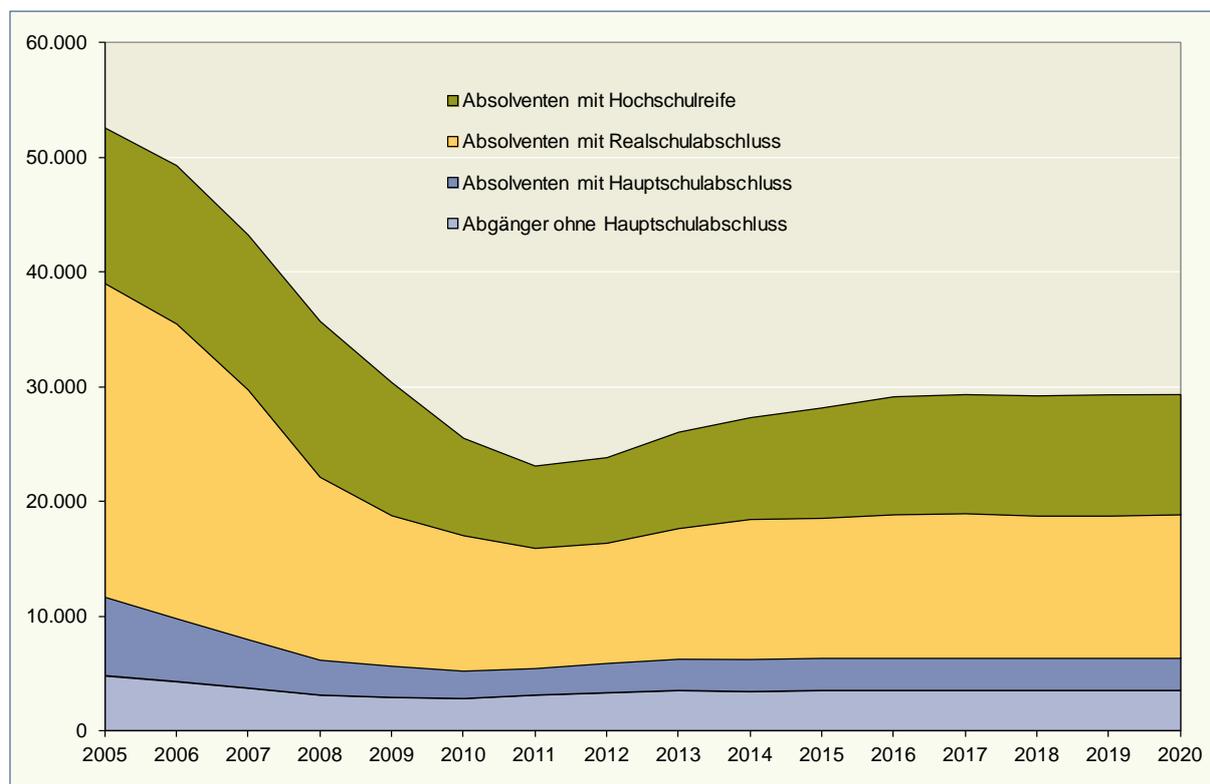
Die Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen bis zum Jahr 2020 ist in Abbildung 13 dargestellt. Sie gibt Auskunft über die künftige Zahl der Schulabgänger insgesamt als auch nach verschiedenen Abschlussarten. In den vergangenen fünf Jahren ist die Zahl der Schulabgänger in Sachsen von insgesamt 52.618 auf 23.310 gesunken und hat sich somit mehr als halbiert. In diesem dramatischen Rückgang spiegelt sich der „Wendeknick“ wider, also der hohe Geburtenrückgang direkt nach der Wiedervereinigung Deutschlands (vgl. Kapitel 2.1). Aber auch die Abwanderung hat die Anzahl der Schulabsolventen verringert, da ja auch ganze Familien Sachsen verlassen haben. 2005 verließen diejenigen Jahrgänge die Schulen, die größtenteils zwischen 1986 und 1990 und damit noch zu DDR-Zeiten geboren wurden. Wie Abbildung 5 verdeutlicht hat, sind die direkt nachfolgenden Jahrgänge nur noch etwa halb so stark vertreten. Da seit Mitte der 90er Jahre die Zahl der Geburten eher wieder leicht zugenommen hat, ergibt sich auf Basis der zeitlichen Versetzung von 15 bis 19 Jahren auch für die Zahl der Schulabgänger nach dem Tiefpunkt von 24.000 Jugendlichen 2011 wieder ein leichter Anstieg. Im Jahr 2017 wird mit 30.500 Schulabgängern gerechnet, bis 2020 soll dieses Niveau bleiben.

Der Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses stellt eine entscheidende Voraussetzung und zugleich Weichenstellung für die weitere Bildungs- und Erwerbsbiografie dar (vgl. KMK 2010, S. 89). Die Zahl und Verteilung der Schulabgänger nach der Art des Abschlusses kann demnach Auskunft über das künftige Humankapital geben, das den Unternehmen in Sachsen ohne die Berücksichtigung von Wanderungsbewegungen in den nächsten Jahren zur Verfügung steht. 2010 besaß über die Hälfte aller Schulabgänger einen Realschulabschluss (50,6 %), gefolgt von den Absolventen mit allgemeiner Hochschulreife (29,7 %) und den Absolventen mit Hauptschulabschluss (9,6 %). 10,0 % der Jugendlichen beendeten die Schule ohne einen Hauptschulabschluss. Von 2005 bis 2010 fand der größte Rückgang bei den Absolventen mit Hauptschulabschluss (-67,2 %) statt. Die Anzahl der Absolventen mit Realschulabschluss verringerte sich um 56,9 %, die der Schulabgänger insgesamt hingegen um 55,7 %. Die Zahl der Abiturienten unterliegt mit einem Minus von 49,0 % dem geringsten Rückgang (vgl. Abbildung 13). Bis zum Ende des Prognosezeitraumes 2020 wird dann wieder mit einem allmählichen Anstieg der Abgänger bzw. Absolventen um 15,1 % gerechnet.

---

<sup>14</sup> Vgl. [http://www.insm-bildungsmonitor.de/2010\\_best\\_sachsen.html](http://www.insm-bildungsmonitor.de/2010_best_sachsen.html).

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



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

Diese Unterschiede im Rückgang der Schulabgänger nach einzelnen Abschlussarten resultieren in einem relativen Bedeutungsgewinn der Abgänger, die keinen Schulabschluss vorweisen können und gehen zu Lasten der Jugendlichen mit einem allgemeinbildenden Schulabschluss. So dürften gemäß den Vorausberechnungen im Jahr 2020 11,4 % aller Abgänger die Schule ohne einen Abschluss verlassen (3.500 Jugendliche), 11,4 % gehen mit einem Hauptschulabschluss ab (3.500 Jugendliche), knapp 41 % mit einem Realschulabschluss (12.400 Jugendliche) und über 36 % mit einem Abitur (11.100 Jugendliche).

Als Fazit für die längerfristige Zukunft kann damit zuerst einmal festgehalten werden, dass der demografische Wandel seine Auswirkungen auf die Zahl der Schulabgänger in Sachsen schon in den vergangenen Jahren gezeigt hat. Problematisch erscheint dennoch, dass sich in Zukunft die Anteile der einzelnen Abschlussarten verschieben. Es gibt zwar anteilmäßig mehr Absolventen mit Abitur, aber auch mehr Absolventen ohne Abschluss. Das mittlere Bildungssegment und damit diejenigen, die vor allem für Berufe mit dualer Ausbildung in Frage kommen, verliert demgegenüber Absolventen.

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

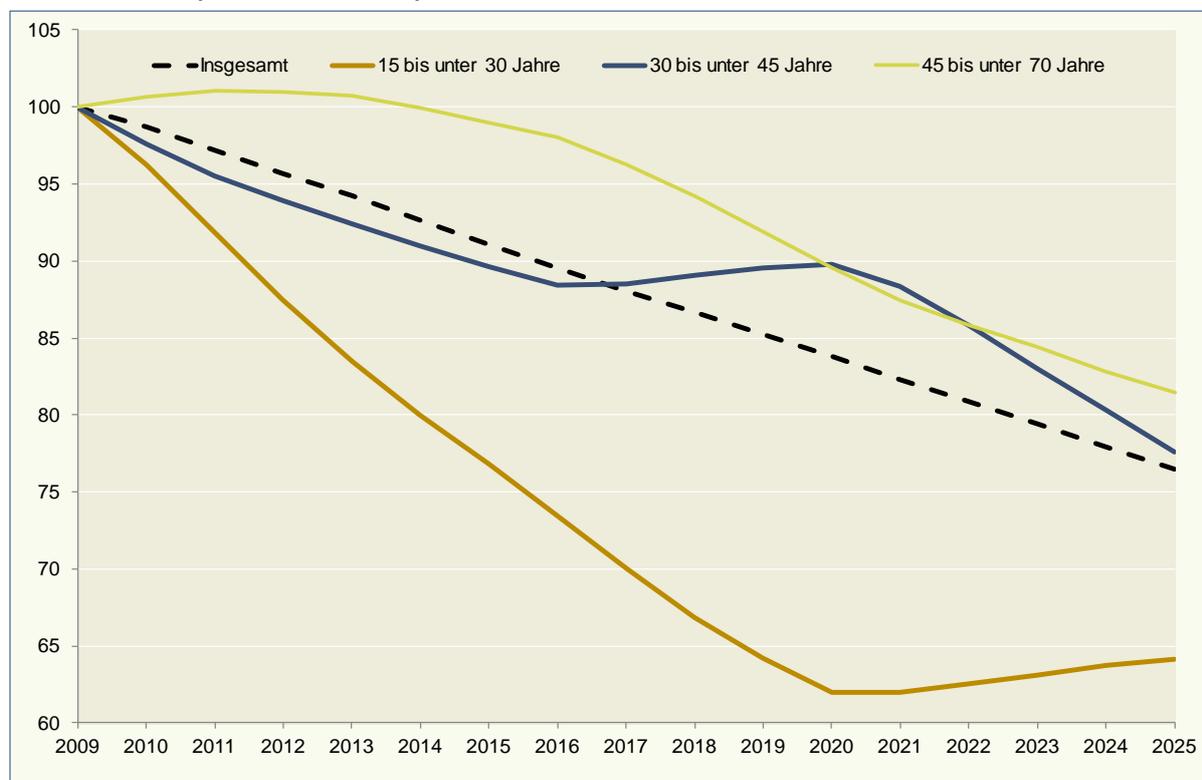
Die künftige Zahl der Erwerbspersonen steht zwar in enger Verbindung mit der künftigen Zahl der Bevölkerung, wird aber zusätzlich durch weitere Faktoren gesteuert, die auf die altersspezifischen Erwerbsquoten wirken und durch Politikentscheidungen maßgeblich beeinflusst werden können. Eine Konstanz der Erwerbsquoten über die Zeit dürfte damit eher unwahrscheinlich sein. Generell ist für Deutschland zu erwarten, dass die Verkürzung der Ausbildungszeiten und eine stetige Erhöhung des Renteneintrittsalters zu einer steigenden Erwerbsbeteiligung der jüngeren und älteren Menschen führt. Außerdem wird davon ausgegangen, dass sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen in einzelnen Altersgruppen weiter erhöht. Allerdings bedeutet die Annahme einer steigenden Erwerbsbeteiligung in einzelnen Altersgruppen nicht, dass die Erwerbsquote der Gesamtbevölkerung zunehmen wird. Im Gegenteil: Da die Erwerbsbevölkerung aufgrund ihrer Altersstruktur stetig älter wird, erhält der Anteil älterer Erwerbspersonen mit einer relativ geringen Erwerbsbeteiligung ein immer größeres Gewicht. Dies hat zur Folge, dass die Erwerbsquote insgesamt im Zeitablauf sinkt (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009, S. 62; BBR 2008, S. 4). In Sachsen wird demzufolge die Erwerbsquote gemäß den Berechnungen des BBSR von 81,2 % im Jahr 2009 auf 77,7 % 2025 zurückgehen.

Abbildung 14 gibt die prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Sachsen wieder. Ausgehend von 2009 wird ihre Zahl bis 2025 um 507.700 Personen oder um 23,5 % sinken. Damit wird der Rückgang der Erwerbspersonen stärker ausfallen als derjenige der Bevölkerung insgesamt (391 Tsd. Personen oder -9,4 %). Zusätzlich zeigt eine differenzierte Betrachtung der künftigen Entwicklung der Erwerbspersonen nach den Altersgruppen der 15- bis unter 30-Jährigen, der 30- bis unter 45-Jährigen und der 45- bis unter 70-Jährigen deutliche Unterschiede auf, die im Wesentlichen die demografische Entwicklung widerspiegeln. Der stärkste und kontinuierlichste Rückgang der Erwerbspersonen findet bei den 15- bis unter 30-Jährigen statt. Bis 2020 wird ihre Zahl um über ein Drittel (38,0 %) sinken und dann erst voraussichtlich wieder leicht ansteigen. Im Vergleich zu 2009 werden 2025 35,8 % weniger Erwerbspersonen (-164 Tsd.) in dieser Altersgruppe sein. Auch die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen wird in den kommenden sieben Jahren leicht überdurchschnittliche Einbußen verzeichnen, aber dann bis 2020 die Phase eines leichten Wachstums erleben. Danach dürfte sich der Abwärtstrend fortsetzen, bis im Jahr 2025 22,4 % weniger Erwerbspersonen (-165 Tsd.) als 2009 in dieser Altersgruppe zur Verfügung stehen. Die Zahl der älteren Erwerbspersonen hingegen, die über 44 Jahre sind, wird in den nächsten fünf Jahren fast stabil bleiben und dann vergleichsweise langsam sinken. 2025 wird ein Rückgang gegenüber 2009 von 18,5 % (178 Tsd.) prognostiziert. Damit ist der Rückgang in dieser Altersgruppe am geringsten.

Der starke Rückgang der jüngeren Erwerbspersonen bringt es mit sich, dass ihr Anteil an allen Erwerbspersonen von noch 21,6 % im Jahr 2009 auf 17,8 % 2025 sinkt (vgl. Tabelle 5). Eine Gegenüberstellung des Anteils der jüngeren Erwerbspersonen mit demjenigen der Bevölkerung im vergleichbaren Alter 2009 und 2025 offenbart ähnliche Größenordnungen. Betrachtet man allerdings die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen, dann fällt auf, dass ihr Anteil unter den Erwerbspersonen bis 2025 auf 34,6 % fällt, wohingegen ihre Bedeutung innerhalb der Bevölkerung im vergleichbaren Alter kaum sinkt. Schließlich erhöht sich voraussichtlich der Anteil der älteren Erwerbspersonen von 45 bis unter 70 Jahren um 11,2 Prozentpunkte auf 47,6 %. Der Anteil dieser Altersgruppe bezogen auf alle Einwohner Sachsens

erhöht sich hingegen nur um 5,2 Prozentpunkte auf 55,1 %. Diese Entwicklungen weisen darauf hin, dass der in Kapitel 2.1 aufgezeigte demografische Wandel nicht vollständig auf die Erwerbspersonen durchschlägt.

**Abbildung 14: Prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Sachsen, 2009 bis 2025 (Index 2009 = 100)**



Quelle: BBSR (2009); eigene Darstellung.

**Tabelle 5: Vergleich der Altersstruktur der Erwerbspersonen und der Bevölkerung von 15 bis unter 70 Jahren in Sachsen, 2009 und 2025 (Angaben in Prozent)**

	2009		2025	
	Erwerbspersonen	Bevölkerung	Erwerbspersonen	Bevölkerung
15 bis unter 30 Jahre	21,6	24,1	17,8	19,3
30 bis unter 45 Jahre	42,0	26,0	34,6	25,6
45 bis unter 70 Jahre	36,4	49,9	47,6	55,1
<b>Insgesamt (15 bis unter 70 Jahre)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: BBSR (2009), Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; eigene Berechnungen.

Die aufgezeigten Tendenzen zur Entwicklung der Erwerbspersonen dürften, wie auch bei der Entwicklung der Bevölkerung, ausgeprägte siedlungsstrukturelle Besonderheiten erwarten lassen. Allgemein wird davon ausgegangen, dass sich für Ostdeutschland die Schere zwischen den Städten mit moderaten Abnahmen und ländlicheren Regionen mit starker Schrumpfung weiter öffnen wird (vgl. BBR 2008, S. 4). Dies wird auch innerhalb Sachsens deutlich. Bis 2025 ist mit einem sehr starken Rückgang der Erwerbspersonen im Kreis Görlitz von über einem Drittel zu rechnen. Ein vergleichsweise geringer Rückgang ist für die bei-

den kreisfreien Städte Dresden (-16,2 %) und Leipzig (-17,0 %) zu erwarten. Chemnitz folgt diesem Trend nicht, denn hier prognostiziert das BBSR ein Minus von 28,4 %. Grundsätzlich wird der Direktionsbezirk Chemnitz innerhalb Sachsens den höchsten Rückgang der Erwerbspersonen zu verkraften haben.

Für Sachsen, wie auch für die anderen ostdeutschen Flächenländer, scheint relativ wenig Spielraum zur Verfügung zu stehen, um die Erwerbsquoten und damit die Zahl der Erwerbspersonen in einem größeren Ausmaß zu erhöhen. Wie Modellrechnungen zeigen, sind die Auswirkungen einer Verkürzung der Ausbildungszeiten auf die Zahl der Erwerbspersonen aufgrund der geringen Jahrgangsstärken insgesamt eher gering (vgl. Börsch-Supan/Wilke 2009, S. 42). Dahingegen kann eine Anpassung der Frauenerwerbsquote an die der Männer grundsätzlich sehr große Auswirkungen haben. Dies dürfte aber eher für Westdeutschland gelten, denn die Partizipation von Frauen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt ist jetzt schon hoch. So ist die Frauenerwerbsquote in Sachsen (53,4 %) um 1,2 Prozentpunkte höher als der deutsche Durchschnitt. Als einzige Möglichkeit verbleibt eine Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters, die ebenfalls eine große Wirkung auf das Arbeitsangebot zeigen dürfte.<sup>15</sup> Es bleibt damit festzuhalten, dass die demografische Entwicklung bei weitem den entscheidendsten Einfluss auf die künftige Zahl der Erwerbspersonen ausüben dürfte (vgl. Fuchs/Hummel/Zika 2009).

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

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

Durch den Rückgang der Bevölkerung in den nächsten Jahren stehen nicht nur weniger Arbeitskräfte zur Verfügung, sondern auch weniger Konsumenten. Der Bevölkerungsverlust ist in den ostdeutschen Flächenländern jedoch stärker ausgeprägt als in den westlichen Bundesländern (vgl. Abbildung 3). Die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen in Sachsen wird aber nicht nur durch die Nachfrage aus dem eigenen Bundesland, sondern auch durch die Nachfrage aus dem restlichen Deutschland sowie aus dem Ausland bestimmt (vgl. Grundig/Pohl 2007). Da die Exportquote<sup>16</sup> Sachsens im Jahresdurchschnitt 2009 nur 33,5 % – gegenüber 44,1 % in Deutschland – betrug, fällt auch der Anteil der Arbeitskräftenachfrage, der durch die Güternachfrage im Ausland induziert wird, in Sachsen deutlich geringer aus als

---

<sup>15</sup> Nach den Berechnungen von Börsch-Supan/Wilke (2009, S. 42) führt eine Erhöhung des Renteneintrittsalters um ein Jahr bis 2040 zu einer Erhöhung der Erwerbspersonenzahl in Deutschland um 1,2 % bis 2020 und 2,4 % bis 2040. Bei einer Erhöhung um zwei bzw. drei Jahre steigt die Zahl der Erwerbspersonen proportional.

<sup>16</sup> Die Exportquote berechnet sich aus dem Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz der Industrie im Jahresdurchschnitt der Betriebe mit 20 und mehr Mitarbeitern.

in Deutschland. Als Konsequenz ist generell in den neuen Bundesländern die regionale Nachfrage stärker ausgeprägt, und der Bevölkerungsverlust wird sich *ceteris paribus* stärker auch auf die Arbeitskräftenachfrage auswirken als im alten Bundesgebiet.

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

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

<b>Aktuelle Arbeitsnachfrage</b>	<b>Indikatoren für die nähere Zukunft</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei der BA gemeldete offene Stellen</li> <li>• bei der BA gemeldete offene Ausbildungsstellen</li> <li>• Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen</li> <li>• Nichtbesetzungsquote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungstrend nach Berufen</li> </ul> <p data-bbox="719 824 1402 862"><b>Indikatoren für die fernere Zukunft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prognose sektoraler Strukturwandel</li> <li>• Prognose qualifikatorischer Strukturwandel</li> </ul>

## 5.1 Aktuelle Arbeitskräftenachfrage

In Tabelle 7 sind die 20 Berufe abgebildet, für die im Jahr 2010 die meisten offenen Stellen in Sachsen gemeldet wurden.<sup>17</sup> Zugleich ist auch der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Stellen in dem jeweiligen Beruf angegeben und es erfolgt ein Vergleich mit dem Jahr 2000, um einige grundlegende Entwicklungen in der Art der Beschäftigung aufzuzeigen.

Im Jahr 2010 wurden von den Unternehmen in Sachsen insgesamt 160.257 offene Stellen gemeldet. Circa 19 % oder 30.097 Stellenangebote bezogen sich auf Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe. Die Nachfrage nach dieser Berufsgruppe ist damit gegenüber 2000 besonders stark gestiegen.<sup>18</sup> An zweiter Stelle stehen sozialpflegerische Berufe, zu denen z. B. Sozialarbeiter oder Kindergärtner zählen. Im Vergleich zu 2000 ist die bei der BA in diesem Bereich gemeldete Nachfrage immer noch unverändert hoch. Demgegenüber hat sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen für Gartenbauer, der drittgrößten Berufsgruppe unter den TOP 20, stark verringert.

<sup>17</sup> Darunter sind auch öffentlich geförderte Stellen erfasst.

<sup>18</sup> Diese Entwicklung dürfte eng mit der in den letzten Jahren stark zunehmenden Bedeutung der Zeitarbeit in Verbindung stehen, in der zu einem sehr großen Teil Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe nachgefragt werden (vgl. Sujata/Weyh 2009).

**Tabelle 7: TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen nach Berufsgruppen in Sachsen, 2000 und 2010**

Berufsgruppe	alle gemeldeten offenen Stellen (Summe der Zugänge)		Anteil sozialversicherungspflichtiger Stellen (Angaben in %)	
	2000	2010	2000	2010
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	5.814	30.097	89,8	24,9
86 Sozialpflegerische Berufe	12.510	11.777	98,2	58,6
05 Gartenbauer	28.571	9.351	99,3	27,1
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	23.738	6.880	92,5	79,8
68 Warenkaufleute	20.094	6.520	90,4	79,7
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	7.519	4.868	96,7	94,6
74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	5.327	4.759	81,5	73,7
71 Landverkehr	10.676	4.740	92,2	85,6
31 Elektriker	8.416	4.523	99,1	99,1
91 Gästebetreuer	7.019	4.186	90,3	66,5
93 Reinigungsberufe	7221	3.902	64,9	49,6
04 Landwirtsch. Arbeitskräfte, Tierpfleger	5.361	3.397	98,4	89,3
41 Speisebereiter	7.902	3.214	91,5	81,1
70 Andere Dienstleistungskaufleute	3.817	3.138	74,1	84,7
27 Schlosser	8.463	2.776	99,5	90,7
79 Dienst-, Wachberufe	4.799	2.646	90,2	63,9
92 Hauswirtschaftliche Berufe	2.290	2.543	82,1	45,4
28 Mechaniker	3.101	2.538	98,8	95,5
26 Feinblechner, Installateure	5.523	2.530	99,5	99,2
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	4.675	2.528	98,8	95,8
<b>Insgesamt</b>	<b>294.199</b>	<b>160.257</b>	<b>94,1</b>	<b>65,1</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In Deutschland ist in den letzten Jahren ein Wandel der Beschäftigungsstrukturen hin zu mehr Flexibilität in den Unternehmen zu beobachten. Generell wurde in den vergangenen Jahren insbesondere Vollzeitbeschäftigung abgebaut, die gemeinhin als Normalarbeitsverhältnis gilt. Demgegenüber fand ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung und insbesondere der geringfügigen Beschäftigung vorrangig im Nebenjob statt (vgl. Bach u. a. 2009, S. 17f). In Sachsen wird dieser Trend an dem stark gesunkenen Anteil sichtbar, den die sozialversicherungspflichtigen Stellen an allen gemeldeten offenen Stellen in der jeweiligen Berufsgruppe aufweisen. Unterlagen mit einem Anteil von 94,1 % im Jahr 2000 noch fast alle gemeldeten Stellen der Sozialversicherungspflicht, so waren es 2010 weniger als zwei Drittel (65,1 %). Besonders deutlich fiel der Wandel bei den Hilfsarbeitern aus. Nur 24,9 % der gemeldeten Stellen waren sozialversicherungspflichtiger Art. Auch bei Gartenbauern und Reinigungsberufen sind nur 27,1 % bzw. 49,6 % der Stellen sozialversicherungspflichtig. Demgegenüber wurden bei den Feinblechnern/Installateuren oder den Maurern/Betonbauern auch weiterhin nahezu ausnahmslos sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Auch bei den Berufen, die eine höhere Qualifikation verlangen, wie z. B. bei den Chemikern, Physikern, Mathematikern oder den Ingenieuren, liegt der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Stellen in beiden Jahren bei über 98 %.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften bezieht sich des Weiteren auch auf die Auszubildenden. Analog zu Tabelle 7 weist Tabelle 8 die TOP 20 der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen im dualen System nach Berufsgruppen für die Berichtsjahre 2007/2008 bis 2009/2010 aus.

**Tabelle 8: TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen im dualen System nach Berufsgruppen in Sachsen, 2007/2008 bis 2009/2010**

Berufsgruppe	gemeldete Ausbildungsstellen (Summe zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres)		
	2007/2008	2008/2009	2009/2010
68 Warenkaufleute	3.425	3.199	3.070
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	2.722	2.514	2.293
31 Elektriker	1.533	1.465	1.397
91 Gästebetreuer	1.661	1.465	1.160
41 Speisenbereiter	1.343	1.158	1.074
28 Mechaniker	1.103	956	900
69 Bank-, Versicherungskaufleute	750	698	717
27 Schlosser	1.020	850	711
90 Körperpfleger	541	448	521
05 Gartenbauer	647	531	504
22 Metallverformer (spanend)	711	569	499
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	503	561	473
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	391	443	462
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	721	568	459
26 Feinblechner, Installateure	491	362	449
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	463	436	434
50 Tischler, Modellbauer	644	439	376
70 Andere Dienstleistungskaufleute	346	333	359
54 Maschinisten und zugehörige Berufe	367	285	317
39 Back-, Konditorwarenhersteller	290	290	282
<b>alle gemeldeten Ausbildungsstellen</b>	<b>25.494</b>	<b>22.405</b>	<b>20.840</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

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

Ob die Betriebe bei der Besetzung der offenen Stellen erfolgreich sind und ihre Nachfrage nach Arbeitskräften adäquat decken können, kann anhand von Informationen aus dem IAB-Betriebspanel herausgefunden werden. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Auftrag

des IAB, die deutschlandweit alle Branchen und Betriebsgrößenklassen repräsentiert (vgl. Fischer u. a. 2009). 2009 wurden insgesamt ca. 16 Tsd. Betriebe befragt, darunter knapp 6 Tsd. Betriebe in Ostdeutschland. Für Sachsen lagen 1.145 verwertbare Interviews vor. Mit der Stichprobe wurden damit 1,0 % der Betriebe erfasst, in denen 7,0 % aller Beschäftigten tätig sind (vgl. SMWA 2010, S. 5).

Auswertungen der 14. Welle 2009 für Sachsen zeigen, dass von fast jedem 8. Betrieb Fachkräfte gesucht wurden. Insgesamt handelte es sich um offene Stellen für rund 21 Tsd. Fachkräfte. Von diesen entfielen rund 70 % auf Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und 30 % auf Hochschulabsolventen (vgl. SMWA 2010, S. 49f). Ebenso haben sich 2008 im Vergleich zu 2005 sowohl die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen erhöht. Im 1. Halbjahr 2009 konnten etwa 11 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. Die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte, die den Anteil der nichtbesetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen beziffert, betrug 14 % und stieg damit gegenüber dem Jahr 2005 um sechs Prozentpunkte an. Betrachtet man die Nichtbesetzungsquote nach der Qualifikation, so liegen diese bei Hochschul- und Fachhochschulabsolventen wesentlich höher als bei Arbeitskräften mit Berufsabschluss. Dafür liegen aber nur Werte aus dem Befragungsjahr 2008 vor. Die Quote beträgt für die Hochschul- und Fachhochschulabsolventen 35 % und bei den Arbeitskräften mit Berufsabschluss 14 % (vgl. SMWA 2010, S. 52). 2009 war die Nichtbesetzungsquote besonders hoch im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (26 %), Gesundheits- und Sozialwesen (21 %), bei Unternehmen ohne Erwerbszweck (20 %) sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (17 %). In der Wissenswirtschaft (17 %) lag die Nichtbesetzungsquote so hoch wie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Es wird auch deutlich, dass insbesondere Kleinunternehmen mit bis zu vier Beschäftigten die größten Probleme bei der Besetzung ihrer offenen Stellen haben (Nichtbesetzungsquote: 32 %) (vgl. SMWA 2010, S. 53f).

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

Aussagen zur mittelfristigen Arbeitsnachfrage können annähernd anhand der Entwicklung der Beschäftigung über die vergangenen Jahre in den einzelnen Berufsgruppen getroffen werden. Tabelle 9 weist diesen Beschäftigungstrend von 2000 bis 2010 für die TOP 20 Berufe mit mindestens 2.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Um die Bedeutung der jeweiligen Berufsgruppe für die Gesamtbeschäftigung deutlich zu machen, ist zusätzlich die Zahl der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2010 angegeben. Wie auch bei der Analyse des Arbeitsangebots in Tabelle 2 verweisen die Anteile der 55-Jährigen und Älteren auf mögliche Ersatzbedarfe. Mit einem Plus von über 55 % verzeichneten die Landwirte den größten Anstieg in den vergangenen 10 Jahren. Es folgen die sozialpflegerische Berufe mit einem Zuwachs von 43,3 % und die geistes- und naturwissenschaftlichen Berufe mit 36,1 %. Insgesamt liegt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06.2010 jedoch um 7,6 % unter dem Wert von vor zehn Jahren. Zudem sind knapp 17 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Sachsen 55 Jahre und älter, d. h. in den nächsten 10 Jahren werden diese Personen größtenteils aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In einigen Berufsgruppen, die zum Teil höhere Beschäftigtenzahlen als vor zehn Jahren aufweisen, ist das Ausmaß dieses potenziellen Ersatzbedarfs noch gravierender. Über ein Vier-

tel aller Textilverarbeiter sind älter als 54 Jahre. Auch 27,0 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lehrer scheiden in den kommenden 10 Jahren aus dem Erwerbsleben aus. Obwohl 2010 weniger Beschäftigte als 2000 in diesen Berufen tätig waren, ergibt sich dennoch ein starker Ersatzbedarf, den es im Hinblick auf zukünftige Mangelsituationen im Auge zu behalten gilt.

**Tabelle 9: Beschäftigte, Beschäftigungstrend 2000 bis 2010 und Anteil der über 54-Jährigen in Sachsen**

Berufsgruppe	SVB 2010	Beschäftigungstrend (2000=100)	Anteil über 54 Jahre 2010 (Angaben in %)
01 Landwirte	2.668	155,1	14,1
86 Sozialpflegerische Berufe	71.431	143,3	17,2
88 Geistes- u. naturwissenschaftl. B.	7.795	136,1	11,0
20 Former, Formgießer	3.421	132,0	17,1
32 Montierer und Metallberufe	16.980	126,7	15,1
22 Metallverformer (spanend)	14.001	126,2	17,9
84 Ärzte, Apotheker	13.189	120,8	13,8
16 Papierhersteller, -verarbeiter	4.207	120,6	15,9
24 Metallverbinder	6.778	120,2	17,2
92 Hauswirtschaftliche Berufe	8.547	119,3	22,8
53 Hilfsarbeiter o. Tätigkeitsangabe	36.234	118,2	14,3
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	97.219	117,9	11,0
23 Metalloberflächenbearbeiter	2.278	116,2	19,2
70 Andere Dienstleistungskaufleute	14.780	112,4	12,5
61 Chemiker, Physiker	2.537	110,3	22,2
14 Chemiarbeiter	7.355	110,2	17,0
52 Warenprüfer	13.931	109,4	18,3
28 Mechaniker	29.094	108,5	10,7
91 Gästebetreuer	19.618	107,7	7,3
79 Dienst-, Wachberufe	22.865	107,0	30,9
<b>Insgesamt</b>	<b>1.409.825</b>	<b>92,4</b>	<b>16,8</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

### 5.3 Indikatoren für die fernere Zukunft

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

Neben der leichten Verringerung der Erwerbstätigenzahl gibt es auch in der sektoralen Struktur der Beschäftigung Veränderungen. Es ist mit einem weiteren Anwachsen des Beschäftigtenanteils im tertiären Sektor zu rechnen, der schon heute die meisten Arbeitsplätze bietet (vgl. Tabelle 10). Fast ein Drittel aller Erwerbstätigen arbeitete 2010 bei öffentlichen und privaten Dienstleistern, 22,5 % im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft sank zwischen 2000 und 2010 stark ab.

Das Baugewerbe verzeichnete wie in den anderen ostdeutschen Flächenländern einen noch stärkeren Rückgang. Im Gegenzug nahm die Zahl der Erwerbstätigen im tertiären Sektor und hier insbesondere in den unternehmensorientierten Dienstleistungen zu. Der sektorale Strukturwandel weg vom primären und sekundären hin zum tertiären Sektor, der sich in ganz Deutschland vollzieht (vgl. auch Abbildung 15), zeigt sich damit prinzipiell auch in Sachsen. Spezifisch für die neuen Bundesländer ist hingegen die Zunahme der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe. Im Gegensatz zu Westdeutschland befindet sich die ostdeutsche Wirtschaft in einem anhaltenden Prozess der Re-Industrialisierung (vgl. Heimpold 2009), was sich auch auf den Arbeitsmarkt niederschlägt. In Sachsen nahm dementsprechend die Zahl der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe im Beobachtungszeitraum um 3,1 % zu.

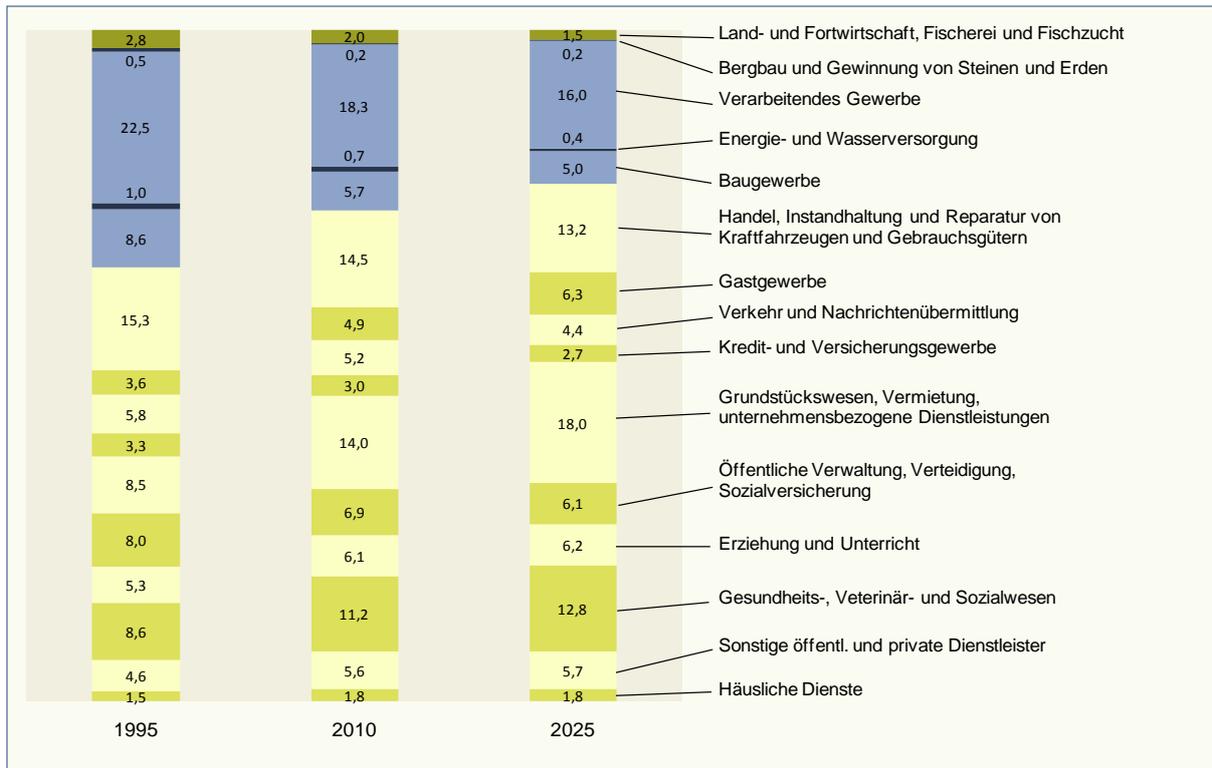
**Tabelle 10: Erwerbstätige nach Branchen in Sachsen, 2000 und 2010**

Branche	Erwerbstätige in Tsd.		Anteile 2010 in %	Veränderung 2000-2010 in %
	2000	2010		
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	52,9	40,3	2,1	-23,8
Verarbeitendes Gewerbe	326,4	336,5	17,2	3,1
Baugewerbe	240,0	159,6	8,2	-33,5
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	456,5	439,5	22,5	-3,7
Finanz., Verm., Unt.dienstleister	274,7	338,9	17,4	23,4
Öffentliche und private Dienstleister	595,6	616,3	31,6	3,5
<b>Insgesamt</b>	<b>1.971,6</b>	<b>1.951,2</b>	<b>100,0</b>	<b>-1,0</b>

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; eigene Berechnungen.

Abbildung 15 verdeutlicht das Ausmaß des sektoralen Strukturwandels, der in den nächsten Jahren auf Deutschland zukommen wird. Der Bedeutungsgewinn des tertiären Sektors zu Lasten des primären und sekundären Sektors wird sich weiter fortsetzen. Dieser Prozess ist aber nicht mit einer De-Industrialisierung gleichzusetzen. Vielmehr war im Verarbeitenden Gewerbe eine Fokussierung auf Kernkompetenzen und die Neuorganisation von Wertschöpfungsketten festzustellen. Diese Prozesse gehen mit einer umfassenden Auslagerung von Dienstleistungsfunktionen einher, was zu einem Beschäftigungsverlust im sekundären Sektor zugunsten des tertiären Sektors führt. Die stark wachsende Branche der Personaldienstleister bietet hierfür ein gutes Beispiel. Die statistische Erfassung der Leiharbeit spiegelt nicht die tatsächlichen Einsatzfelder der Beschäftigten wider, denn sie werden meistens in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt (vgl. Sujata/Weyh 2009). Es ist davon auszugehen, dass im Verarbeitenden Gewerbe die Bruttowertschöpfung weiterhin überdurchschnittlich wachsen wird. In diesem Bereich ist aber auch mit überdurchschnittlichen Produktivitätssteigerungen durch Rationalisierungen zu rechnen, so dass weniger Beschäftigte benötigt werden. Auch das Gesundheitswesen wird zu einem Anwachsen des Dienstleistungssektors beitragen. Der Bedarf an Gesundheits- und Sozialdienstleistungen wird aufgrund einer alternden Bevölkerung weiter wachsen (vgl. Euler 2010; Fuchs/Zika 2010) und damit direkt vom demografischen Wandel profitieren.

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



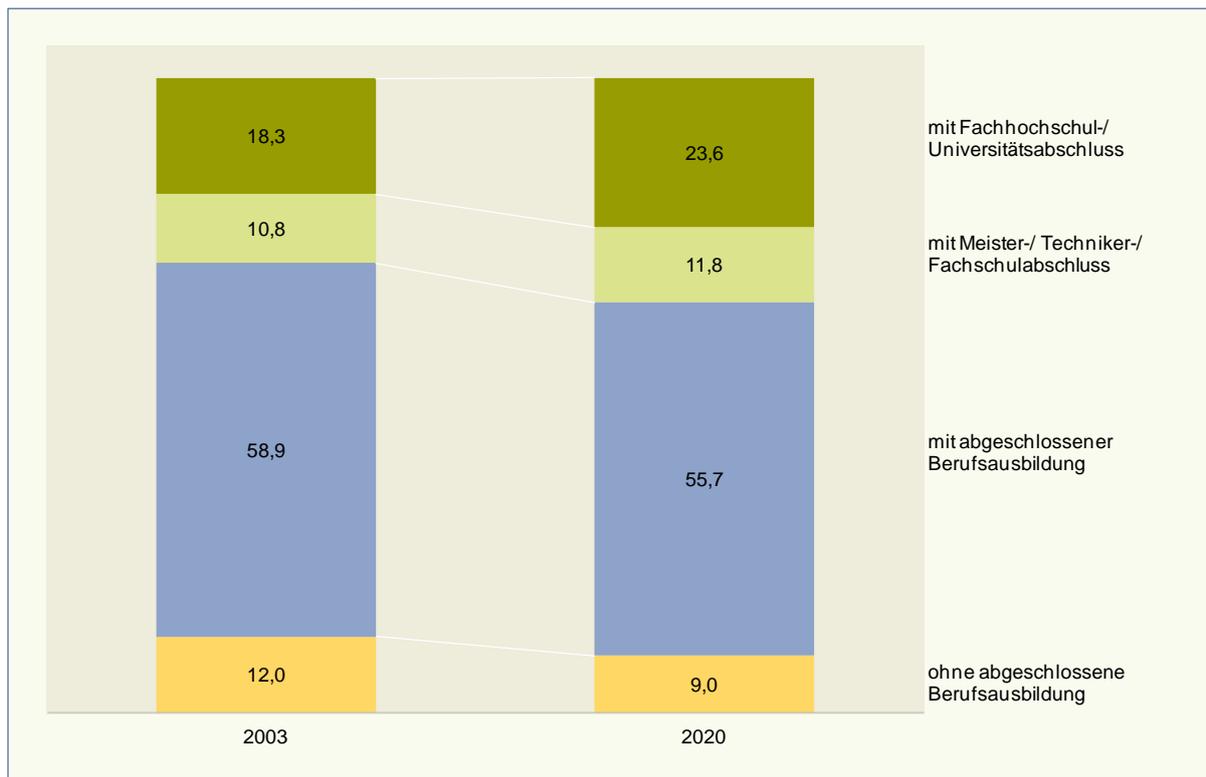
Quelle: Fuchs/Zika (2010); eigene Darstellung.

Der in Abbildung 15 für Gesamtdeutschland dargestellte Strukturwandel dürfte in den ostdeutschen Bundesländern in einer leicht abweichenden Tendenz verlaufen. Zu der genannten ganz Deutschland betreffenden Verschiebung der sektoralen Anteile wird im Osten zusätzlich noch ein weiterlaufender starker Rückgang des Baugewerbes kommen, da diese Branche mit einem Anteil von 7,1 % in Ostdeutschland im Vergleich zu 5,5 % in Westdeutschland (Stichtag 30.06.2010) noch überrepräsentiert ist. Des Weiteren könnte die antizipierte Zunahme der Beschäftigung im Gesundheitsbereich aufgrund des deutlich höheren Anteils älterer Einwohner in Ostdeutschland noch stärker ausfallen als im Bundesdurchschnitt.

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

zentpunkte auf 11,2 % erhöht. Bei den Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung hat sich der Anteil um 3,7 Prozentpunkte auf 13,4 % verringert. Auch aus der Veränderung der sektoralen Wirtschaftsstruktur lässt sich der Bedarf an mehr Hochqualifizierten ableiten. Im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der Hochqualifizierten höher als in den anderen Bereichen. Für die Zukunft wird erwartet, dass der Anteil hier noch steigen wird und somit auch die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften (vgl. Bonin u. a. 2007; Euler 2010).

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



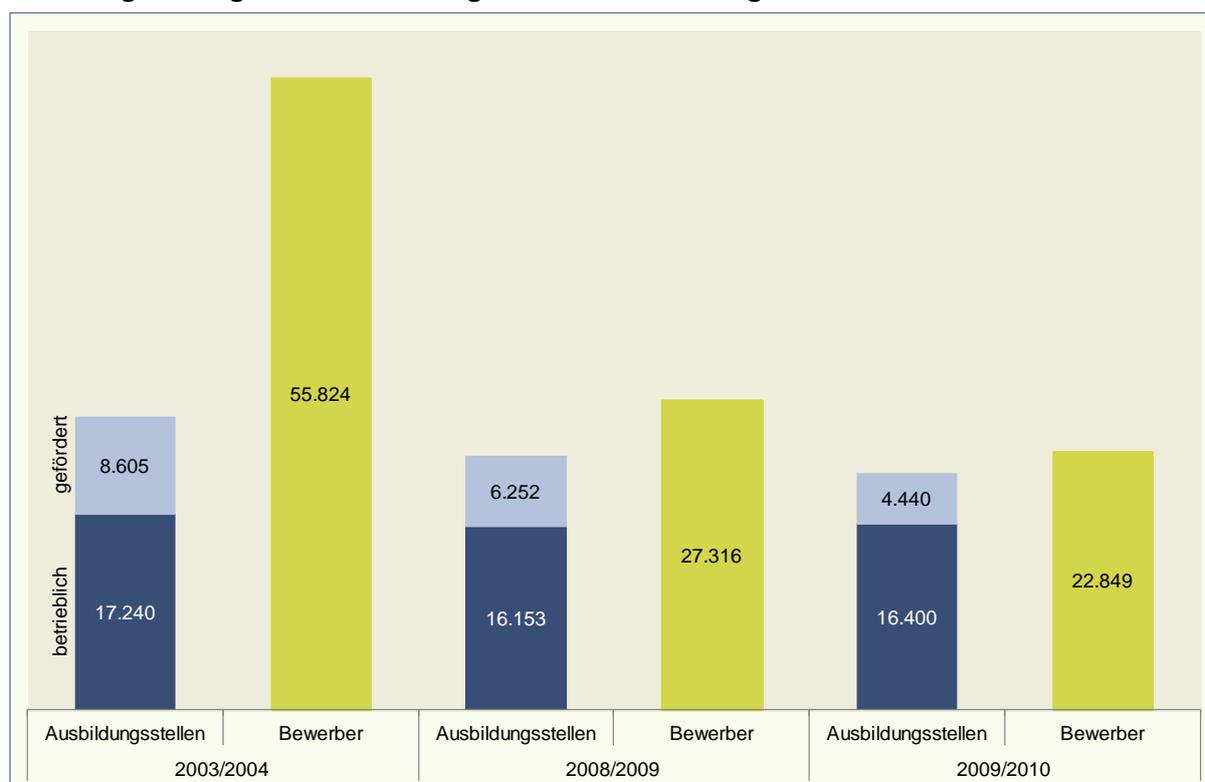
Quelle: Bonin u. a. (2007); eigene Darstellung.

Für Sachsen dürfte sich in Zukunft die schon in den letzten Jahren zu beobachtende Entwicklung der Arbeitsnachfrage hin zu höher qualifizierten Beschäftigten (vgl. auch Kapitel 4.1.1) also weiter fortsetzen. Die aus dem internationalen Wettbewerb resultierende Notwendigkeit der stärkeren Spezialisierung Deutschlands auf hochqualitative und innovative Produkte verstärkt diese Entwicklung noch. Damit wird eine sinkende Nachfrage nach Beschäftigten ohne oder nur mit einer einfachen Qualifikation einher gehen. In den kommenden Jahren müssen also nicht nur die Arbeitsplätze der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten adäquat besetzt werden, die in Rente gehen, sondern es könnte sogar ein Zusatzbedarf an Hochqualifizierten entstehen. Die künftigen Generationen müssten damit im Durchschnitt ein höheres Qualifikationsniveau erreichen als die Generation, die demnächst aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet.

## 6 Herausforderungen für die Unternehmen

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

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



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

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

Ausbildungsstelle rein rechnerisch ein Bewerber vorhanden.<sup>19</sup> Da es sich nur um ein rein rechnerisch ausgeglichenes Verhältnis handelt, waren zum Ende des Berichtsjahres in Sachsen noch 607 Bewerber ohne Ausbildungsstelle, und 688 bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen konnten in den Unternehmen noch nicht besetzt werden.

Für die sächsischen Unternehmen ergeben sich aus den aufgezeigten Entwicklungstendenzen große Herausforderungen, denn sie dürften in den kommenden Jahren verstärkt Schwierigkeiten haben, geeignete Mitarbeiter zu finden. Schließlich muss aufgrund des sektoralen und qualifikatorischen Strukturwandels der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ gedeckt werden können. Außerdem werden sie aufgrund des steigenden Durchschnittsalters der Bevölkerung mit einer zunehmend älter werdenden Belegschaft rechnen müssen. Laut dem IAB-Betriebspanel 2008 hat sich der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten in Sachsen von 23 % im Jahr 2002 auf 27 % 2008 erhöht. Er entspricht damit zwar dem ostdeutschen Durchschnitt, liegt jedoch deutlich über dem Anteil in Westdeutschland (2008: 23 %) (vgl. SMWA 2009, S. 61).

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

## **6.1 Bestehendes Potenzial ausschöpfen**

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

Der erste Weg betrifft angesichts der zunehmenden Alterung der Bevölkerung die bessere Ausnutzung der regulären Lebensarbeitszeit. Hier besteht für die Unternehmen nicht nur in Sachsen noch viel Spielraum, geht doch die Erwerbsbeteiligung ab einem Alter von 55 Jahren deutlich zurück (vgl. Abbildung 9). Auch vorhandene Warteschleifen, die nach der Schule oder nach einer Ausbildung existieren, könnten minimiert werden.

Der zweite Weg bezieht sich auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Da in den ostdeutschen Bundesländern die Erwerbsbeteiligung der Frauen höher ist als in Westdeutschland, müssten derartige Maßnahmen vor allem auf eine Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen abzielen. In den letzten 10 Jahren ist allerdings ein genau gegenläufiger Trend erkennbar. Arbeiteten in Sachsen 2000 nur 23,0 % (167.844) aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, so erhöhte sich dieser Anteil bis 2010 auf 33,8 % (236.149).

---

<sup>19</sup> Mit der Einführung des SGB II sind keine Daten über Ausbildungsstellen und Bewerber der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) verfügbar. Erst ab dem Berichtsjahr 2008/2009 sind Daten für Bewerber der zKT zugänglich. Aus diesem Grund wurde in der Abbildung 17 das letzte Jahr vor der Einführung des SGB II und die Jahre 2008/2009 sowie 2009/2010 dargestellt, da diese Daten vergleichbar sind.

Als dritter Weg bietet sich die Ausschöpfung des Potenzials der rund 223 Tsd. im Jahresdurchschnitt 2010 bei der BA registrierten Arbeitslosen an (vgl. Kapitel 4.1.2). Insbesondere Langzeitarbeitslose dürften es allerdings weiterhin sehr schwer haben, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden (vgl. Achatz/Trappmann 2009). Im Jahresdurchschnitt 2010 waren in Sachsen 77.950 Personen (35,0 %) langzeitarbeitslos.<sup>20</sup>

Der vierte Weg, eine Aktivierung der Stillen Reserve, eignet sich nur teilweise. Hierunter beziehen sich die größten Aktivierungschancen auf die Arbeitslosen in Maßnahmen. Wie in Kapitel 4.1.2 schon ausgeführt wurde, gehörten in Sachsen im Jahresdurchschnitt 2010 etwas über 83 Tsd. Personen zu diesem Personenkreis. Der andere Teil der Stillen Reserve ist hingegen kaum abschätzbar. Zudem ist unklar, welche Anreize wie und in welcher Höhe zu setzen sind, um die Stille Reserve im engeren Sinne, die nur grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde, zu aktivieren.

Als fünfter Weg kann das Zurückholen von Auspendlern gesehen werden. Wird berücksichtigt, dass ein Großteil der Pendlerverflechtungen innerhalb Sachsens besteht bzw. dass ein weiterer großer Teil der Pendelverflechtungen mit unmittelbar angrenzenden Regionen stattfindet, würde sich ein ausschöpfbares Potenzial von ca. 88,5 Tsd. Auspendlern ergeben. Dazu müssten dieser Personengruppe allerdings attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, die ihrer Qualifikation und Erfahrung entsprechen.

In qualitativer Hinsicht zielt die Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials vor allem auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten ab, die das Wissen und Können der Beschäftigten erhöhen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Alterung der Bevölkerung gilt es vor allem auch das fachliche Potenzial der Älteren zu aktivieren und zu nutzen. Im Sinne eines „lebenslangen Lernens“ sollten auch für ältere Beschäftigte Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden (vgl. BBR 2008, S. 4). Damit müssen aber auch Tätigkeitserweiterungen oder –veränderungen einhergehen, denn nur dann können die Mitarbeiter ihre erworbenen Kompetenzen auch adäquat in die Unternehmen einbringen (vgl. Göbel/Zwick 2010). Laut dem IAB-Betriebspanel Sachsen 2008<sup>21</sup> lag die Weiterbildungsquote (Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) im ersten Halbjahr 2008 bei 34 %. Die Weiterbildungsquote der Älteren betrug zur gleichen Zeit lediglich 27 %. Auch der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten für Ältere an allen Betrieben mit Älteren (39 %) liegt um 11 Prozentpunkte niedriger als der generelle Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten (vgl. SMWA 2009, S. 57f). Sowohl der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte anbieten, als auch die Weiterbildungsquote der Älteren unterscheidet sich dabei beträchtlich nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 11). Besonders viele Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an, wohingegen in der Landwirtschaft der entsprechende Anteil der Betriebe sehr gering ist. Au-

---

<sup>20</sup> Für die Dauer der Arbeitslosigkeit liegen uns keine Daten der optierenden Kommunen vor, so dass hier nur die Langzeitarbeitslosen erfasst sind, die durch die Bundesagentur für Arbeit betreut werden.

<sup>21</sup> Die Älteren waren im IAB-Betriebspanel 2008 Sonderthema. Im IAB-Betriebspanel 2009 gibt es hierzu keine Angaben.

ßerdem steigt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmöglichkeiten mit zunehmender Betriebsgröße.

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

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere an allen Betrieben mit Älteren	Weiterbildungsquote Älterer
Land- und Forstwirtschaft	30	11
Bergbau/Energie/Wasser	74	53
Verarbeitendes Gewerbe	35	23
Baugewerbe	35	16
Handel und Reparatur	33	24
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	32	16
Kredit- und Versicherungsgewerbe	54	53
Dienstleistungen	45	33
Unternehmensnahe Dienstl.	45	29
Erziehung und Unterricht	70	32
Gesundheits- und Sozialwesen	55	50
Übrige Dienstleistungen	20	15
Öffentliche Verwaltung	68	26
1 bis 4 Beschäftigte	24	21
5 bis 9 Beschäftigte	41	31
10 bis 49 Beschäftigte	50	32
50 bis 249 Beschäftigte	77	28
ab 250 Beschäftigte	93	20
<b>Sachsen insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>27</b>

Quelle: SMWA (2009), S. 59.

Auch über altersgemischte Arbeitsgruppen lässt sich das fachliche Potenzial von Erwerbspersonen steigern. Ältere lernen durch die Kommunikation mit den jüngeren Arbeitskräften die neuesten Entwicklungen im entsprechenden Fachgebiet kennen. Jüngere Arbeitskräfte profitieren hingegen vom Erfahrungswissen, von der höheren Sozialkompetenz und dem gesteigerten Qualitätsbewusstsein Älterer (vgl. Naegele/Frerichs, 2004). Göbel und Zwick (2010) kommen zu dem Ergebnis, dass in Betrieben mit altersgemischten Teams nicht nur die Produktivität der älteren Beschäftigten höher ist, sondern auch die der jüngeren Belegschaft. Dies kann als Hinweis darauf gelten, dass es starke positive Ausgleichseffekte zwischen Altersgruppen gibt, die durch altersgemischte Teams aktiviert werden. Für die Betriebe nicht nur in Sachsen besteht hier noch erheblicher Gestaltungsspielraum, denn laut dem IAB-Betriebspanel nutzten 2008 nur 4 % der Betriebe diese Möglichkeit, ihr bestehendes Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen. In Ost- und Westdeutschland war dieser Anteil mit 5 % bzw. 6 % geringfügig höher (vgl. SMWA 2009, S. 64).

## 6.2 Neue Arbeitskräfte gewinnen

Um neue und insbesondere (hoch)qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, steht die Attraktivität eines Unternehmens an erster Stelle. Vielfach wird die Attraktivität eines Arbeitgebers gleichgesetzt mit den Löhnen, die dieser bereit ist zu zahlen. Vor allem in den ostdeutschen Bundesländern können und wollen die Unternehmen aber aus verschiedensten Gründen keine hohen Löhne zahlen. Durch das Setzen und die Hervorhebung nichtmaterieller Vorteile kann ein Unternehmen für potenzielle Beschäftigte aber ebenfalls an Attraktivität gewinnen. Die Auswertung des IAB-Betriebspanels für Sachsen zeigt jedoch, dass die hiesigen Betriebe der Attraktivität des Standortes für die Arbeitskräfte als Standortfaktor keine große Relevanz beimessen (vgl. SMWA 2010, S. 83). Gerade aber die stärkere Herausstellung von flexiblen Arbeitszeiten, Mitbestimmungsrechten, Investitionen in die Weiterbildung von Mitarbeitern oder das Aufzeigen persönlicher Entwicklungsperspektiven im Betrieb können die Attraktivität der Arbeitgeber in Sachsen wesentlich steigern. Auch die recht gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann ausschlaggebend für die Entscheidung eines Bewerbers sein, ist in Sachsen die Betreuungsquote für Kleinkinder in Kindertageseinrichtungen mit 42,8 % doch deutlich höher als in den alten Bundesländern mit 17,3 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 7). Nicht zuletzt trägt die Ausgestaltung einer Stelle als geregeltes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (vgl. Kapitel 5.1) zur Attraktivität eines Arbeitgebers bei. Ein anderer Vorteil bezieht sich auf die vergleichsweise niedrigen Mieten und die generell geringeren Lebenshaltungskosten in den ostdeutschen Flächenländern (vgl. Kawka 2010). So sind die regionalen Preisunterschiede teilweise beträchtlich und müssen bei einem Vergleich der Nominallöhne zwischen Ost und West – und hier insbesondere im Vergleich zu Großräumen wie München, Stuttgart oder Frankfurt-Wiesbaden – berücksichtigt werden.

Eigene Ausbildungsaktivitäten sind ein weiterer grundlegender Weg zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte und zur langfristigen Fachkräftesicherung. Wenn Unternehmen attraktive Ausbildungsplätze anbieten und entsprechend nach dem Abschluss der Ausbildung Anreize setzen, um die ausgebildeten Fachkräfte auch tatsächlich zu halten, verringern sich zukünftig mögliche Fachkräftemängel. Hierbei besteht auch in Sachsen noch erhebliches Potenzial, denn 46 % der Betriebe besaßen 2009 überhaupt eine Ausbildungsberechtigung, und nur 21 % bildeten auch tatsächlich aus (vgl. SMWA 2010, S. 58). Aufgrund des in Kapitel 4.3 diskutierten hohen Anteils an Jugendlichen ohne oder mit nur niedrigem Schulabschluss sollten diese ebenfalls verstärkt für eine Ausbildung gewonnen werden. Sie stellen insbesondere in Sachsen das Arbeitskräftepotenzial für den mittleren Fachkräftebereich dar, das demografisch bedingte Ausfälle im vollqualifizierenden Schulbildungssystem ersetzen kann (vgl. Euler 2010). Der fehlende schulische Hintergrund kann dabei durch verschiedene Formen der Nachhilfe im Unternehmen kompensiert werden (vgl. DIHK 2010).

Da Unternehmen in Sachsen insbesondere auch Probleme bei der Besetzung von Stellen für Hochqualifizierte haben (vgl. Kapitel 5.1), sind enge Kooperationen mit den vor Ort ansässigen Hochschulen eine geeignete Strategie für die Rekrutierung von Hochqualifizierten. Da im Vergleich zu anderen vor allem ostdeutschen Bundesländern die Humankapitalausstattung in Sachsen recht gut ist, geht es vor allem darum die Studierenden auch in Sachsen zu halten und eventuell auch frühzeitig an die Unternehmen zu binden bzw. attraktive Angebote zu

setzen, dass kein gravierender „Brain Drain“ stattfindet. Für den Abbau von Informationsasymmetrien auf beiden Seiten, also sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer, bieten sich zudem Praktika an. Auch über das entsprechende Aufbauen und Nutzen von Netzwerken in der Region ganz allgemein lassen sich neue Arbeitskräfte gewinnen.

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

Inwieweit die zukünftige Regelung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union ein Instrument zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Sachsen sein kann, bleibt abzuwarten. Die bisherige empirische Evidenz spricht eher dagegen. Die einpendelnden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit polnischer oder tschechischer Staatsangehörigkeit ignorieren Sachsen weitgehend. Während beispielsweise in Bayern 0,1 % der Einpendler eine polnische oder tschechische Staatsangehörigkeit haben, sind es in Sachsen zum Stichtag 30.06.2010 nur 0,04 %. Weiterhin sprechen das im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern niedrigere Lohnniveau sowie der in den osteuropäischen Staaten gleichfalls auftretende demografische Wandel dagegen. Wie schon in der Einleitung deutlich wurde, altert die Bevölkerung auch in den anderen europäischen Staaten. Damit einher geht gleichfalls eine Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials, so dass auch in den anderen Staaten die Wahrscheinlichkeit eines künftigen Fachkräftemangels gegeben sein kann. Dadurch wird sich die internationale Konkurrenz um hochqualifizierte Fachkräfte in Zukunft weiter verstärken.

## **7 Fazit**

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

Aber nicht nur in Bezug auf die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zeichnet sich eine Problemlage ab, sondern auch in qualitativer Hinsicht können die nachrückenden Jüngeren die große Zahl an qualifizierten Älteren nicht ersetzen. Alarmierend erscheint vor diesem Hintergrund der hohe Anteil an Jugendlichen, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Schon heute stellen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein Drittel der jüngeren Arbeitslosen. Der Bedarf an einfachen Tätigkeiten und damit die Nachfrage nach Perso-

nen ohne eine fachliche Ausbildung wird aber in Zukunft weiter sinken. Vor diesem Hintergrund erscheint es unumgänglich, das Bildungsniveau der Jugendlichen insgesamt zu erhöhen. Auf der anderen Seite besitzt der Freistaat durchaus eine gute Basis bei den jungen Akademikern insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Hier gilt es darauf zu achten, dass Sachsen seinen Spitzenplatz im Bereich der (Hoch-)Schulbildung auch weiterhin sichert. Die Unternehmen sind ihrerseits gefordert, das Potenzial, das sie im eigenen Land vorfinden, durch attraktive Stellenangebote dauerhaft an sich zu binden. Dies ist umso wichtiger, als dass der Strukturwandel am Arbeitsmarkt voraussichtlich einen künftigen Zusatzbedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften mit sich bringt.

Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage insbesondere bei (hoch)qualifizierten Tätigkeiten dürfte in Zukunft weiter erschwert werden. Schon seit einigen Jahren klagen die Unternehmen über einen Fachkräftemangel wie auch über zunehmende Probleme, geeignete Auszubildende zu finden. Ob Maßnahmen, Auspendler oder Abwanderer wieder ins Land zurückzuholen, erfolgreich verlaufen werden, ist schwer vorhersehbar. Ebenso bleibt abzuwarten, ob der künftige Fachkräftebedarf durch die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften gemildert werden kann. Grundsätzlich gilt es daher vorrangig, das in Sachsen vorhandene Erwerbspersonenpotenzial in allen Altersgruppen bestmöglich zu qualifizieren. Damit sind nicht nur die Unternehmen, sondern auch allgemein die Akteure in der Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik aufgefordert, die Herausforderungen in enger Zusammenarbeit anzugehen. Als Beispiel sei die im Internet angebotene Fachkräftebörse für Sachsen angeführt. Unter dem Motto „Sachse komm zurück“ versuchen die sächsischen Unternehmen, die überwiegend im östlichen Sachsen beheimatet sind, Zuwanderungs-Interessierte sowie Rückkehrwillige gezielt mit Stellenangeboten anzusprechen. Wie erfolgreich eine solche Aktion ist, wird sich in der kommenden Zeit zeigen.

Damit bleibt festzuhalten, dass eine Betrachtung des demografischen Wandels einseitig als den Arbeitsmarkt entlastend, also im Sinne einer Reduzierung der Arbeitslosigkeit, zu kurz greift. Das Ausscheiden der älteren Jahrgänge aus dem Erwerbsleben kann allenfalls kurzfristige Entlastungseffekte mit sich bringen. Mittel- bis langfristig ist für Sachsen ein Negativszenario, das einem hohen Fachkräftebedarf die gleichzeitige Existenz von (hoher) Arbeitslosigkeit gegenüberstellt, nicht von der Hand zu weisen. Dieses dürfte sich insbesondere in den ländlichen Regionen einstellen, die sich in einer Abwärtsspirale von Abwanderung und Überalterung befinden. Im Gegensatz dazu ist für Dresden und Leipzig vorsichtiger Optimismus angebracht. Die regionalen Disparitäten innerhalb des Landes dürften sich damit zunehmend verschärfen.

## Literatur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Freie Presse (2010): Chemnitz wird zu Europas Rentner-Region, In Freie Presse: 21.01.2010, Chemnitz. [http://www.freiepresse.de/NACHRICHTEN/THEMA\\_DES\\_TAGES\\_REGIONAL/1664702.php](http://www.freiepresse.de/NACHRICHTEN/THEMA_DES_TAGES_REGIONAL/1664702.php) (aufgerufen am 06.01.2011).

Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2010): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 3/2010, Halle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA) (Hrsg.) (2009): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der 13. Welle 2008.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA) (Hrsg.) (2010): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der 14. Welle 2009.

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

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

Statistisches Bundesamt (2011): Kindertagesbetreuung regional 2010 – ein Vergleich aller 412 Kreise in Deutschland, Wiesbaden.

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

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2008): Statistischer Bericht, Berufsbildende Schulen im Freistaat Sachsen, Schuljahr 2007/08, B II 1 – j/07, Kamenz, S. 214–219.

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

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2009b): Statistischer Bericht, Berufsbildende Schulen im Freistaat Sachsen, Schuljahr 2008/09, B II 1 – j/08, Kamenz, S. 196–201.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010a): Annahmen zur 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose, Kamenz. <http://www.statistik.sachsen.de/bevprog/documents/Annahmen.pdf> (aufgerufen am 06.01.2010)

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010b): Statistischer Bericht, Berufsbildende Schulen im Freistaat Sachsen, Schuljahr 2009/10, B II 1 – j/09, Kamenz, S. 194–199.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010c): Statistischer Bericht, Studierende an den Hochschulen im Freistaat Sachsen 2009, B III 1 – j/09, Kamenz.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010d): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose, Kamenz. <http://www.statistik.sachsen.de/bevprog/> (aufgerufen am 21.02.2010).

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010e): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose, Kamenz. [http://www.statistik.sachsen.de/download/300\\_Voe-Faltblatt/FB\\_Bevoelkerungsprognose\\_2010\\_int.pdf](http://www.statistik.sachsen.de/download/300_Voe-Faltblatt/FB_Bevoelkerungsprognose_2010_int.pdf) (aufgerufen am 18.02.2010).

Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2009): Zeitarbeit in Sachsen – aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 1/2009, Chemnitz.

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

Uhly, Alexandra; Flemming, Simone; Schmidt, Daniel; Schüller Frank (2009): Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – Konzeptionelle Unterschiede zwischen der „Berufsbildungsstatistik zum 31.12.“ und der „BIBB Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Statistisches Bundesamt, Bonn, Wiesbaden, [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_ausweitstat\\_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf) (aufgerufen am 11.03.2010).

## Anhang

**Tabelle A 1: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern nach Altersgruppen, 2009 bis 2025**

Bundesland	Bevölkerungsveränderung von 2009 bis 2025				
	unter 15 Jahre	15 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	Insgesamt	Insgesamt in %
Schleswig-Holstein	-57.200	-111.700	113.300	-55.800	-2,0
Hamburg	22.300	24.100	32.800	79.200	4,5
Niedersachsen	-199.200	-490.300	306.700	-382.900	-4,8
Bremen	-900	-29.000	13.100	-16.700	-2,5
Nordrhein-Westfalen	-306.500	-1.032.400	577.700	-761.200	-4,3
Hessen	-92.400	-340.900	252.500	-180.800	-3,0
Rheinland-Pfalz	-61.300	-222.100	170.700	-113.000	-2,8
Baden-Württemberg	-174.600	-455.000	525.200	-104.500	-1,0
Bayern	-136.300	-369.400	589.600	84.000	0,7
Saarland	-21.500	-114.600	31.600	-104.700	-10,2
Berlin	7.000	-206.100	129.200	-69.900	-2,0
Brandenburg	-31.600	-279.000	153.800	-156.900	-6,2
Mecklenburg-Vorpommern	-22.300	-248.500	92.100	-178.600	-10,8
Sachsen	-24.500	-490.300	123.800	-391.200	-9,4
Sachsen-Anhalt	-44.300	-400.000	64.900	-379.300	-16,1
Thüringen	-43.500	-365.800	93.700	-315.700	-14,0
Deutschland	-1.186.800	-5.131.000	3.270.700	-3.048.000	-3,7
Ostdeutschland	-159.200	-1.989.700	657.500	-1.491.600	-9,1
Westdeutschland	-1.027.600	-3.141.300	2.613.200	-1.556.400	-2,4

Quelle: Statistisches Bundesamt (2010), eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in Sachsen nach Kreisen und Altersgruppen, 2009 bis 2025**

Kreis	Bevölkerungsveränderung von 2009 bis 2025					Durchschnittsalter	
	unter 15 Jahre	15 bis 64 Jahre	65 Jahre und älter	Insgesamt	Insgesamt in %	2009	2025
Stadt Chemnitz	+300	-27.700	+5.500	-21.900	-9,0	47,2	49,8
Stadt Dresden	+17.700	+4.200	+15.000	+36.900	+7,1	43,1	44,6
Stadt Leipzig	+14.500	-7.100	+12.300	+19.700	+3,8	44,1	45,6
Bautzen	-7.800	-53.500	+9.700	-51.600	-15,9	46,2	51,1
Erzgebirgskreis	-9.300	-70.800	+15.000	-65.100	-17,5	46,8	51,6
Görlitz	-7.500	-48.100	+6.600	-49.000	-17,4	47,4	52,2
Leipzig Land	-3.400	-36.700	+12.200	-27.900	-10,3	46,1	50,5
Meißen	-3.600	-33.900	+6.900	-30.600	-12,0	46,4	50,4
Mittelsachsen	-6.700	-55.500	+7.500	-54.700	-16,5	46,8	51,0
Nordsachsen	-4.000	-32.700	+10.000	-26.600	-12,8	45,8	50,9
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	-2.300	-27.400	+8.000	-21.700	-8,5	46,3	49,8
Vogtlandkreis	-5.700	-43.300	+6.800	-42.200	-17,1	47,6	52,4
Zwickau	-6.700	-58.000	+8.100	-56.600	-16,4	47,2	51,6
Sachsen	-24.600	-490.300	+123.700	-391.200	-9,4	45,9	49,3

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; eigene Berechnungen

### Definitionen

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

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

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

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

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

*Erwerbspersonen:* Summe aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen.

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

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

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

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

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

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

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

Nummer	Autoren	Titel
02/2010	Sabine Engelmann, Uwe Sujata Manja Zillmann	Geschlechterspezifische Entwicklungen am sächsischen Arbeitsmarkt * eine Betrachtung der Jahre 2007 bis 2009
01/2010	Uwe Sujata, Antje Weyh, Manja Zillmann	Der Arbeitsmarkt für Jüngere in Sachsen * eine Analyse des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes
01/2009	Uwe Sujata, Antje Weyh	Zeitarbeit in Sachsen * aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

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

## Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen  
Nr. 01/2011

### 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/S/2011/regional\\_s\\_0111.pdf](http://doku.iab.de/regional/S/2011/regional_s_0111.pdf)

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden  
Sie unter

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

ISSN 1861-1354

### Rückfragen zum Inhalt an:

Uwe Sujata

Telefon 0371.9118 643

E-Mail [uwe.sujata@iab.de](mailto:uwe.sujata@iab.de)