

# Sozioökonomische Berichterstattung – soeb-Werkstatt 2010:

Werkstattgespräch 4:

Demografie: Alterung und Bevölkerungsrückgang

**Daniel Bieber / Ingrid Matthäi**

**Die Region als Akteur von (eingeschränkter)  
Relevanz im demografischen Wandel**

SOFI Göttingen

27./28. Mai 2010

# Gliederung

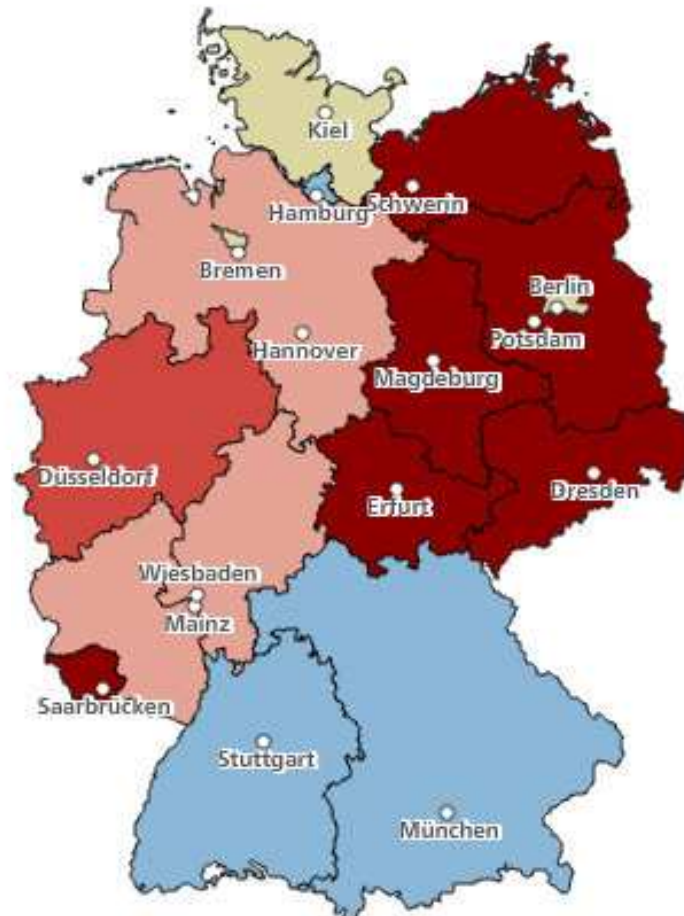
1. Das Saarland als Bundesland, das im Westen als demografisch besonders fortgeschrittenes Beispiel gelten kann
2. Die Notwendigkeit, demografiesensible Fragen regional zu behandeln
3. „Klassische“ Kompensationsstrategien für Probleme, die auf betrieblicher Ebene – nach allgemeiner Auffassung – aus dem demografischen Wandel resultieren
4. Die Region als Ressource für Kleine und Mittlere Unternehmen  
- und die nicht demografisch bedingten Schwierigkeiten einer Region, die nicht so viele Ressourcen hat
5. Indikatoren, die sich für eine Analyse der demografischen Entwicklungen auf regionaler Ebene nutzen lassen

# Das Saarland: Eine interessante Beispielregion

Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 (in %)

Legende

- kleiner -5
- 5 bis unter -2
- 2 bis unter 0
- 0 bis unter 1
- größer gleich 1
- keine Angaben



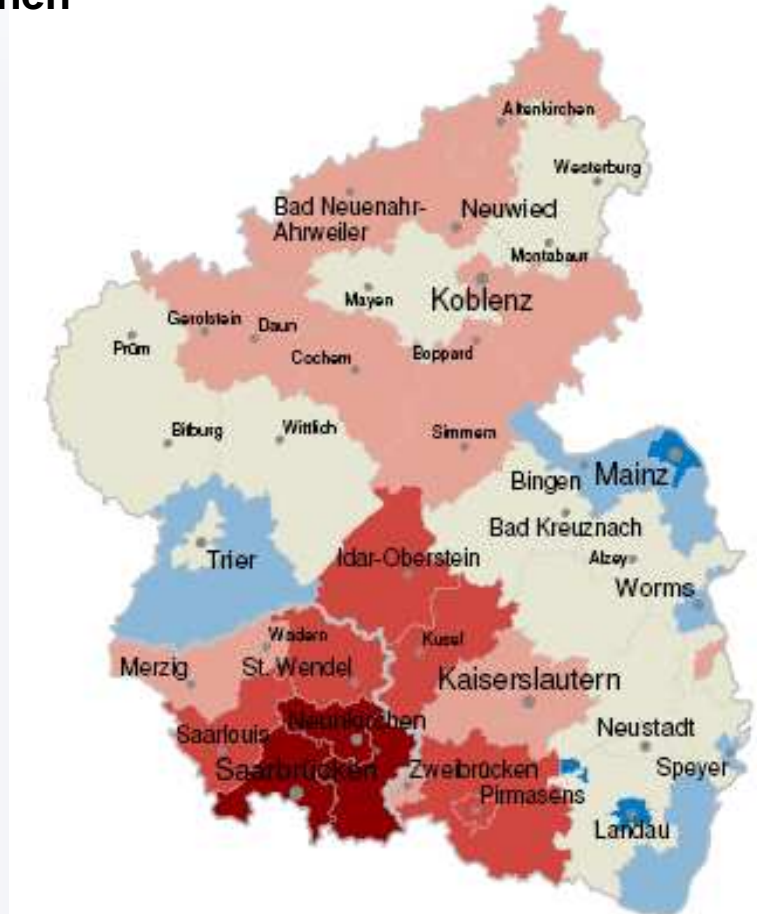
Quelle: Bertelsmann-Stiftung

# Das Saarland: Eine interessante Beispielregion

Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025  
für Landkreise und kreisfreie Städte (in %)  
Rheinland-Pfalz und Saarland

- sehr stark abnehmend (unter -10)
- stark abnehmend (-10 bis unter -6)
- leicht abnehmend (-6 bis unter -2)
- stabil (-2 bis unter 2)
- leicht zunehmend (2 bis unter 6)
- stark zunehmend (6 bis unter 10)
- sehr stark zunehmend (10 und mehr)

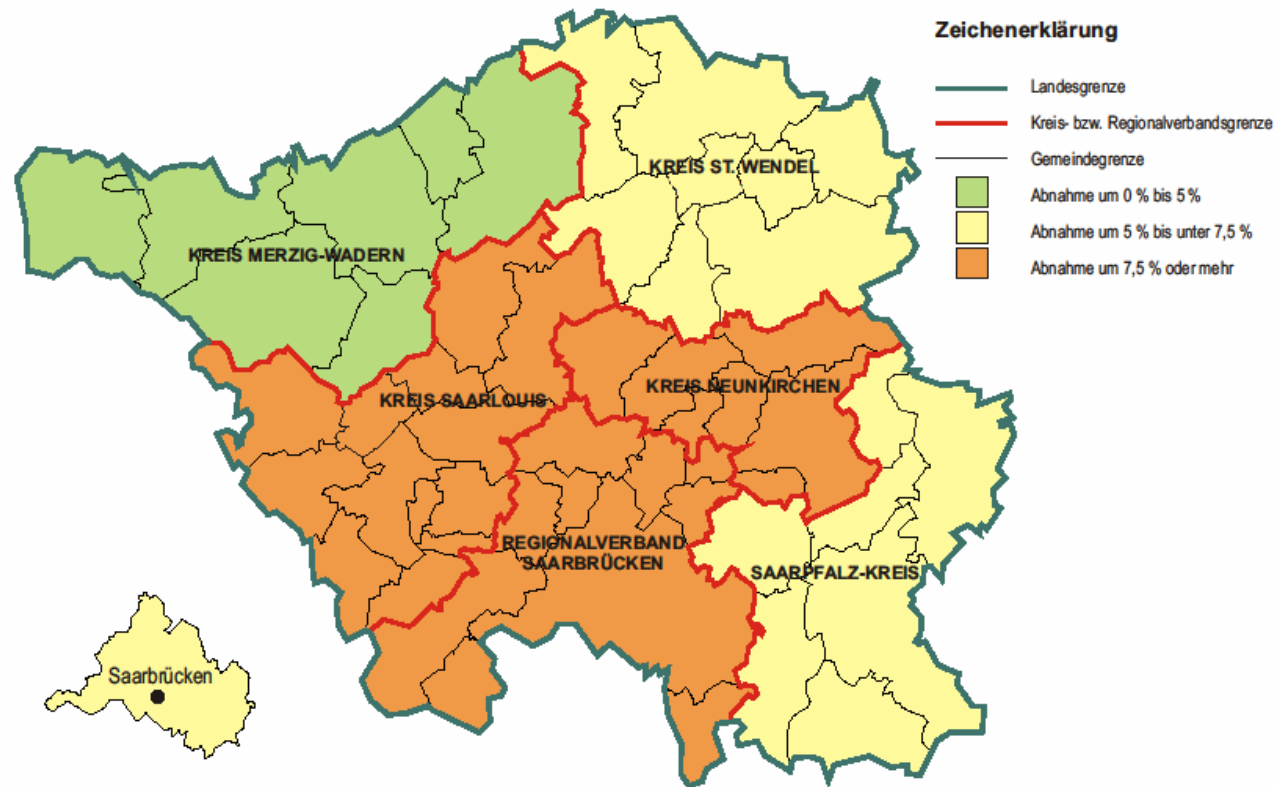
... weiter heruntergebrochen



Quelle: Bertelsmann-Stiftung

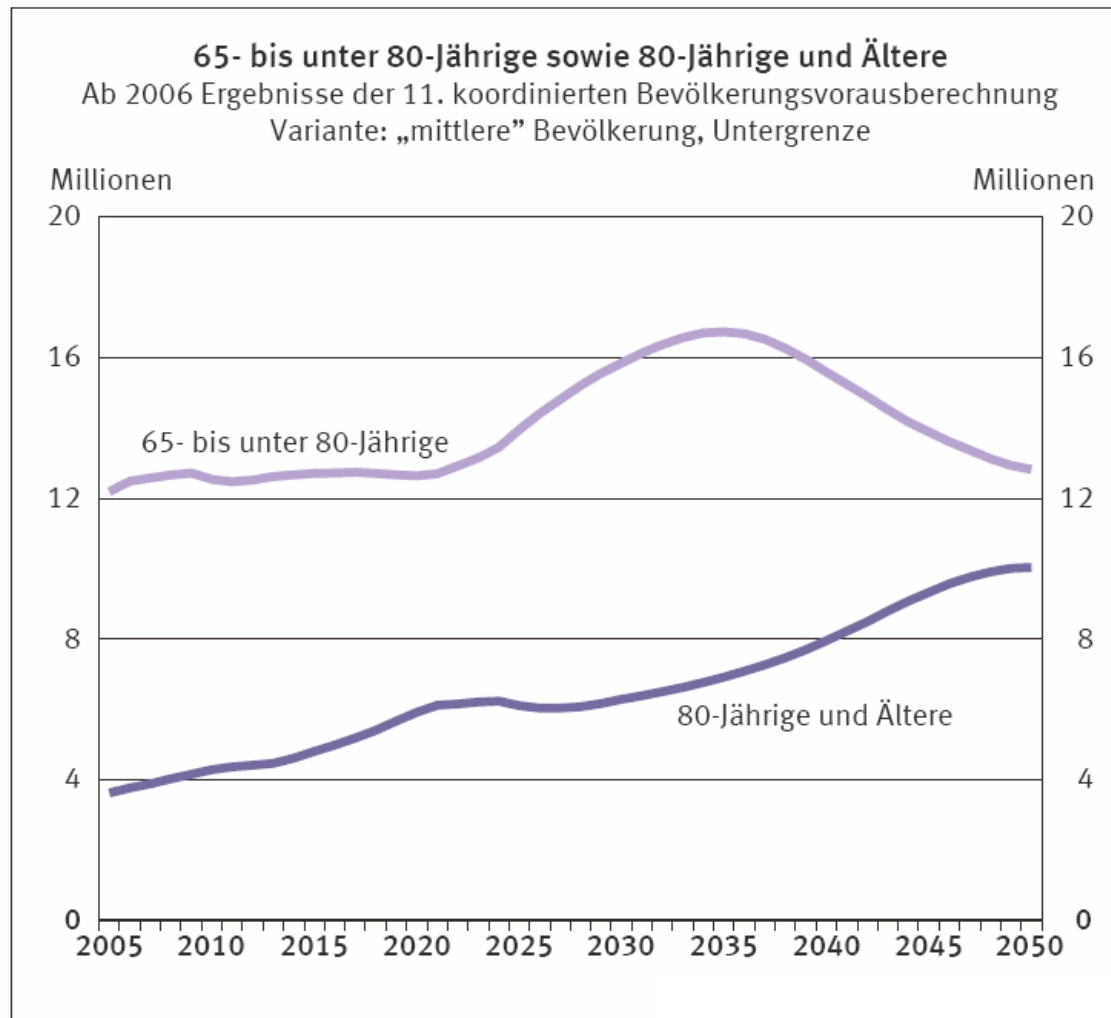
## Demografische Entwicklung im Saarland bis 2020

Abnahme der Bevölkerung 2020 gegenüber 2006 in den Landkreisen,  
im Regionalverband Saarbrücken und in der Landeshauptstadt Saarbrücken



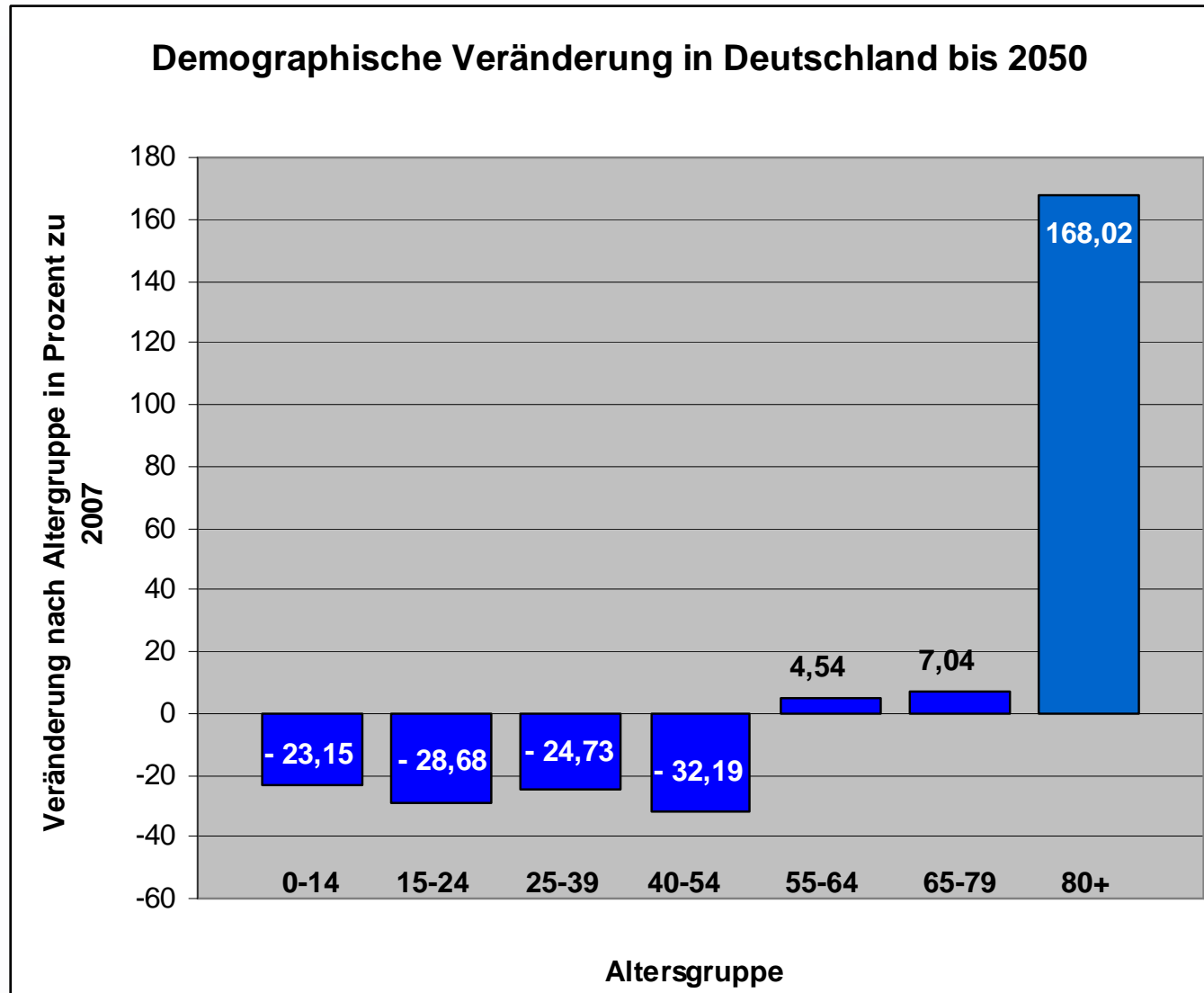
Quelle: Statistisches Amt des Saarlandes

# Entwicklung der Zahl Älterer (in absoluten Zahlen)



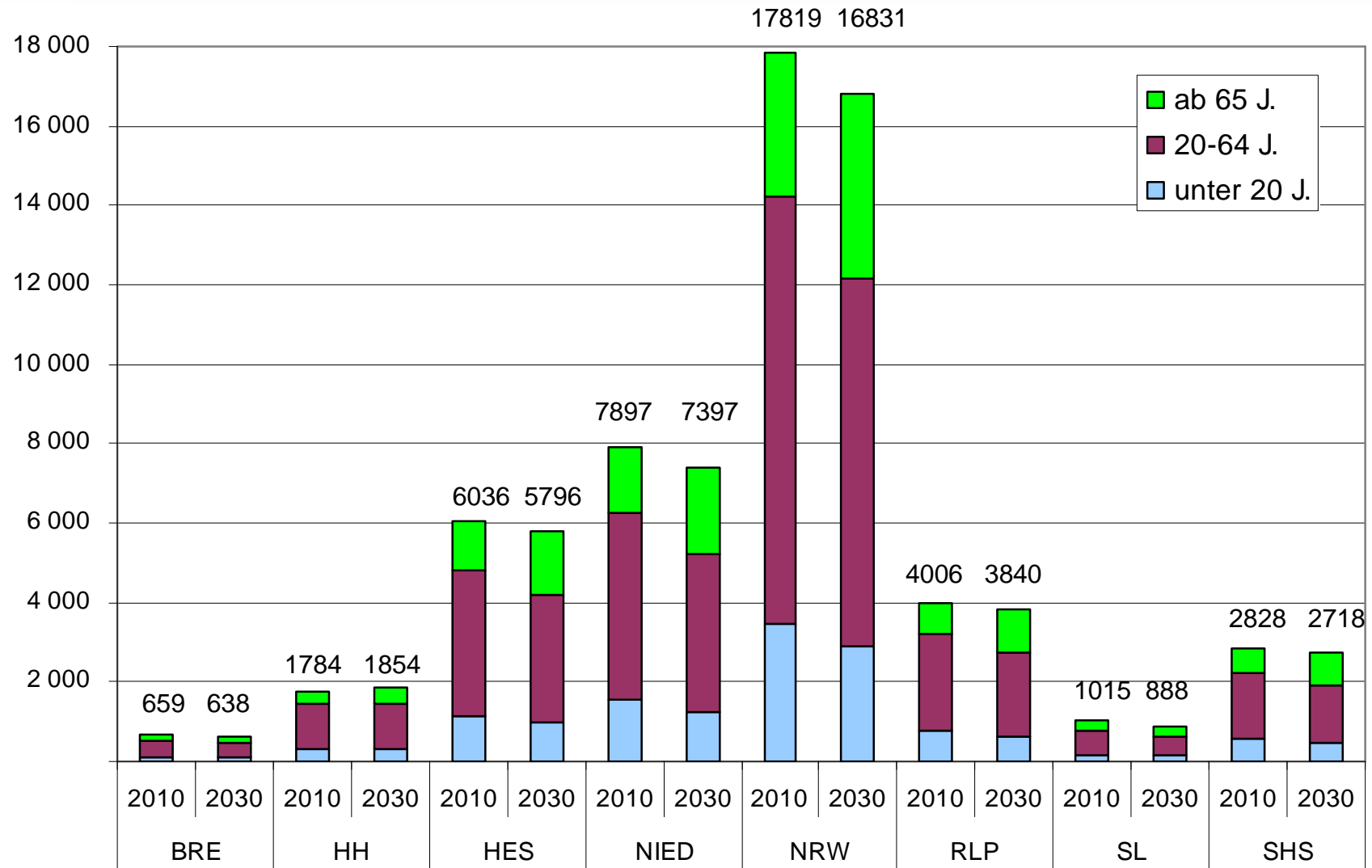
Quelle: Statistisches Bundesamt 2006

# Entwicklung der Zahl Älterer (in Prozent)



Quelle: Eurostat (bezogen auf Basisvariante)

# Bevölkerungsentwicklung bis 2030 nach Altersgruppen und Bundesländern (West)



Quelle: 12. Bevölkerungsvorausberechnung, W1



# Ausgangslage und Problemstellung

## Demografische Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

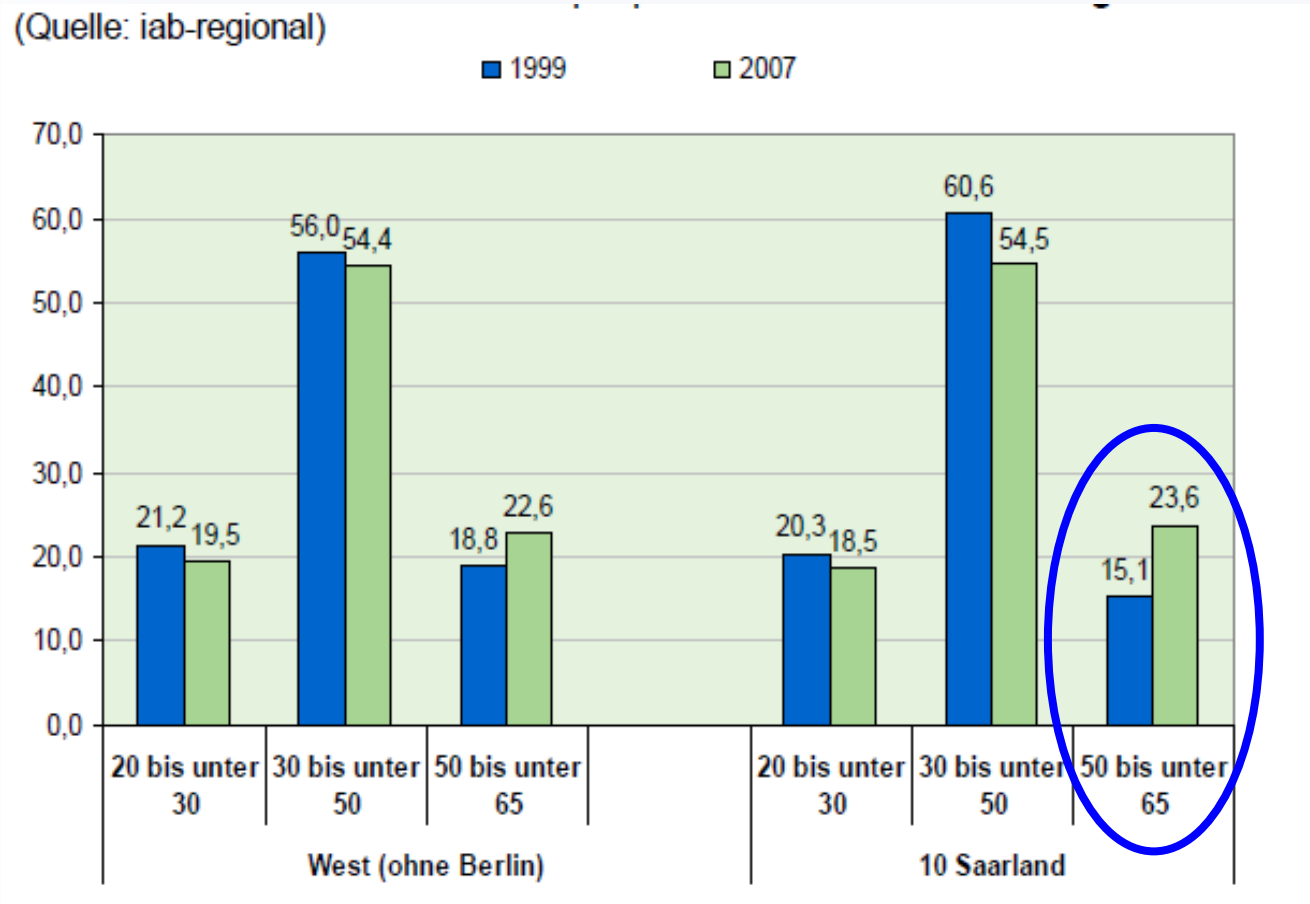
Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahre im Saarland

0



# Ausgangslage und Problemstellung

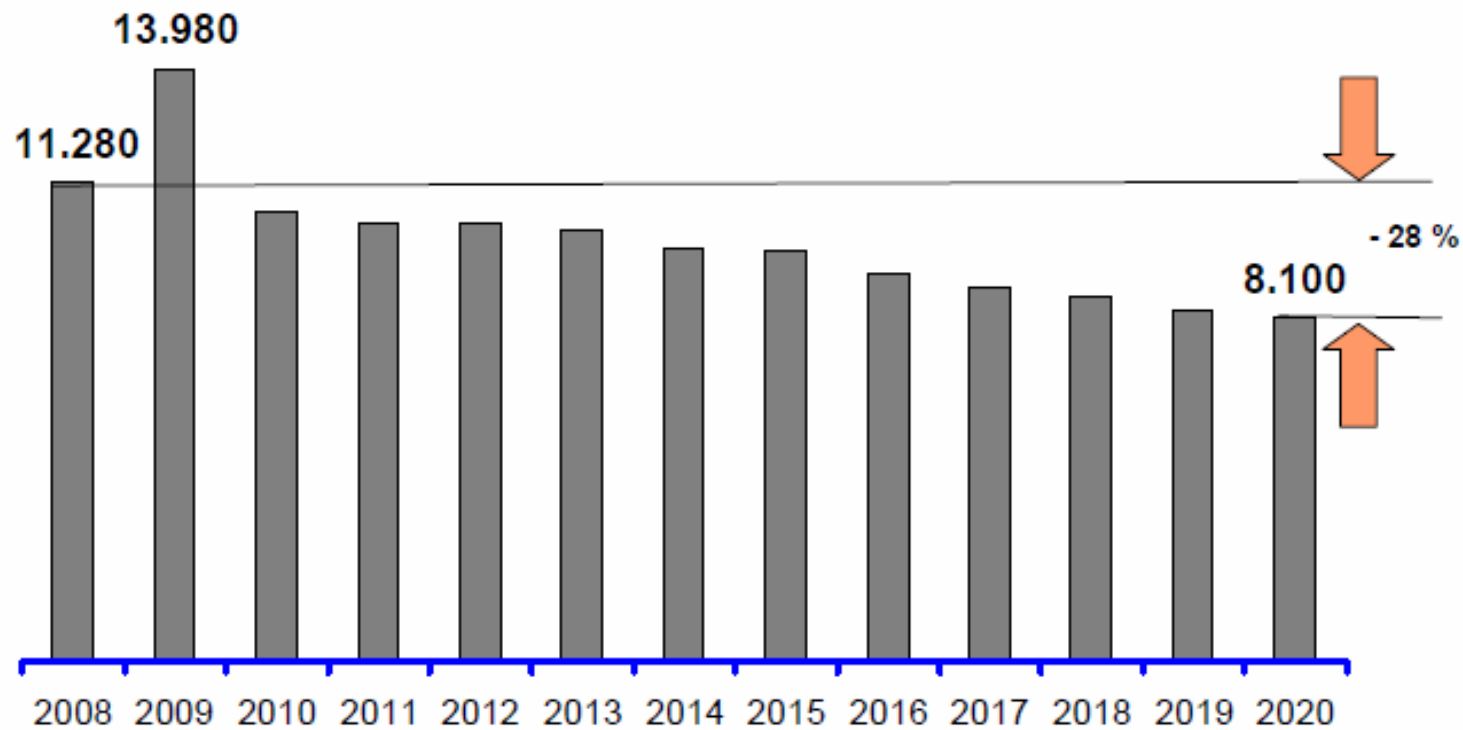
Schon heute gibt es im Saarland überproportional viele ältere Beschäftigte



# Ausgangslage und Problemstellung

## Schulabgänger von allgemeinbildenden Schulen im Saarland

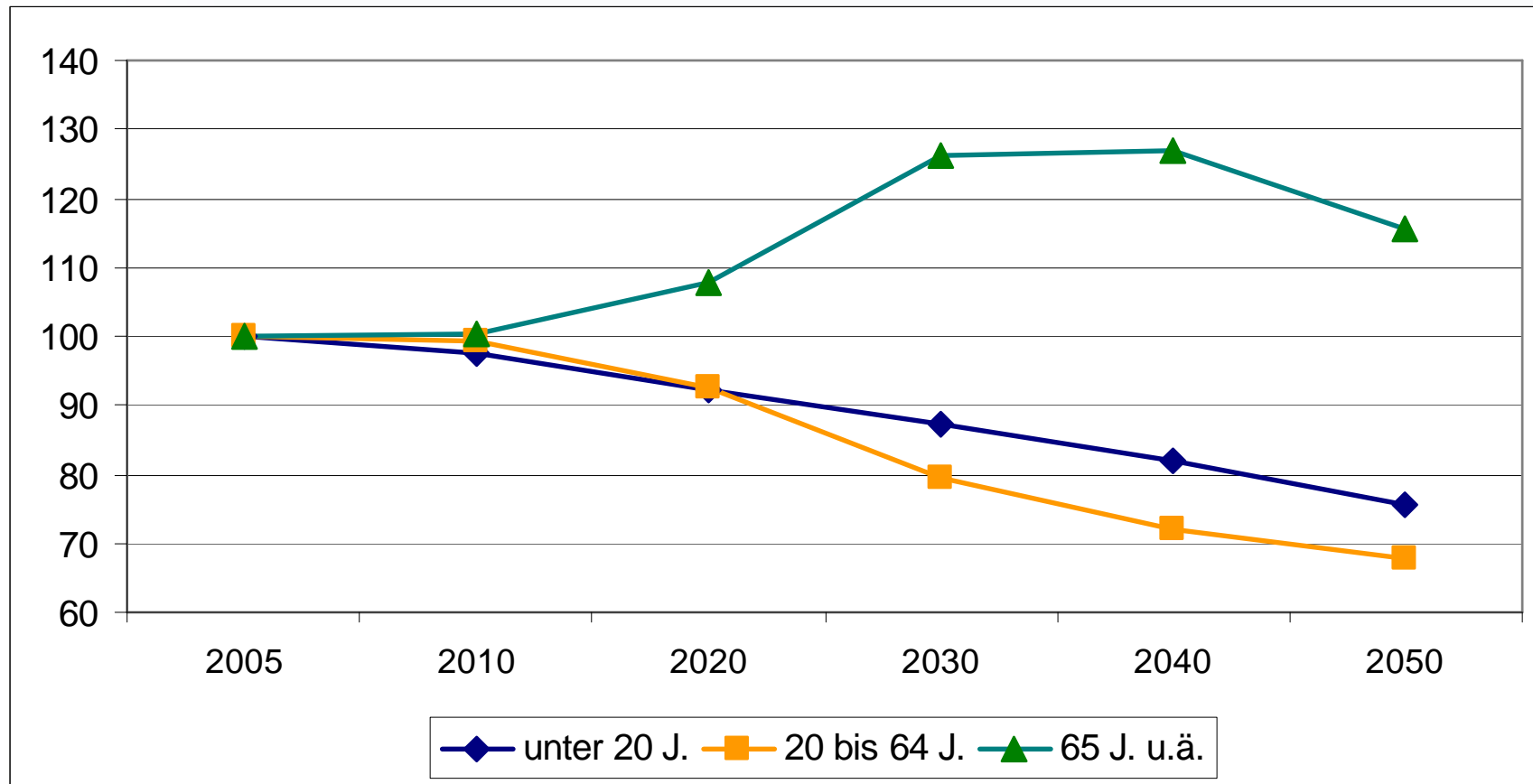
Prognose bis 2020



(Quelle: Kultusministerkonferenz)

# Ausgangslage und Problemstellung

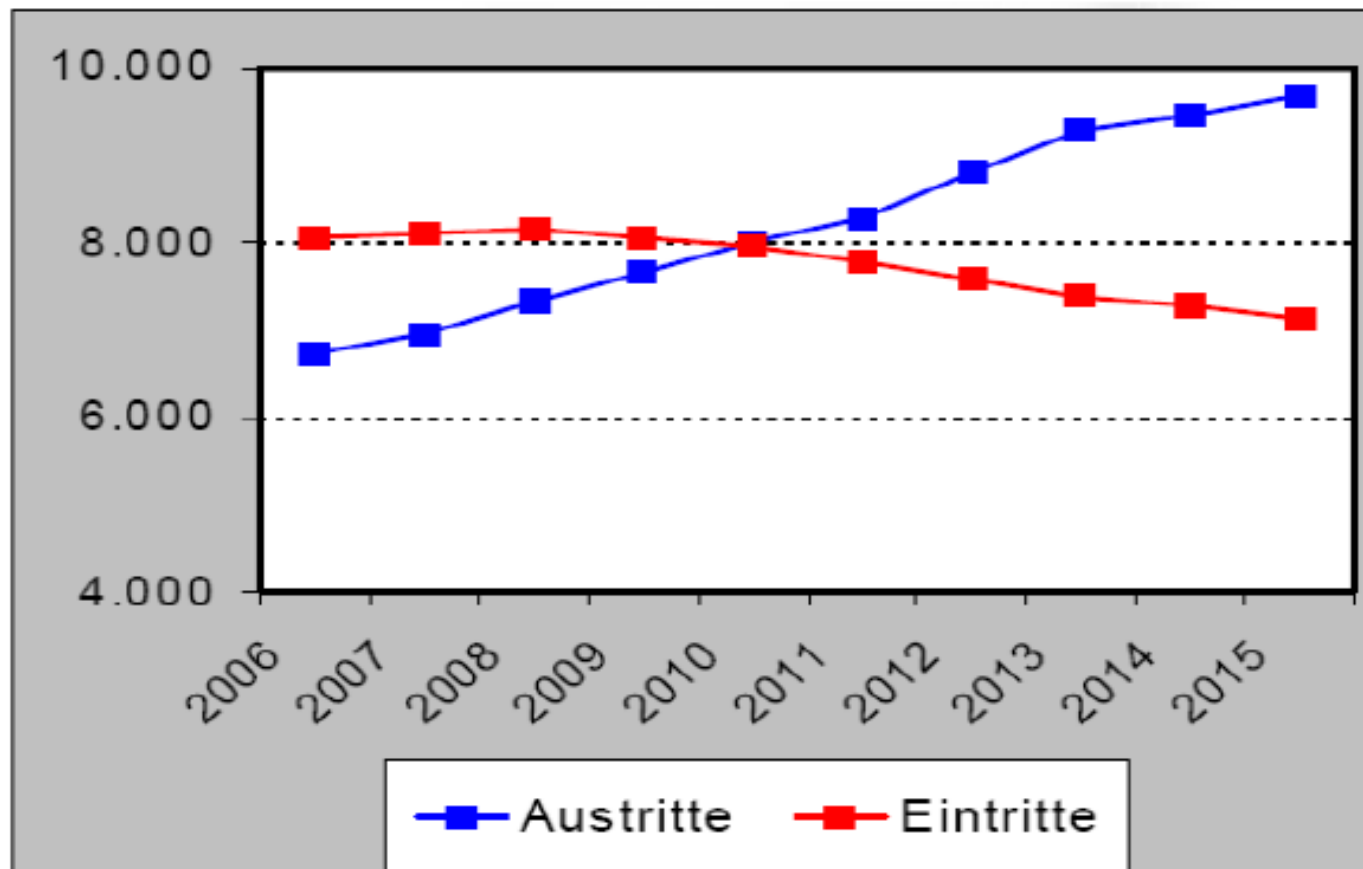
Demografische Entwicklung im Saarland: Bevölkerungszahlen in 2005 = 100%



Quelle: 11. Bevölkerungsvorausberechnung, W1

## Ausgangslage und Problemstellung

### Prognose bis 2015 über Austritte und Zugänge ins Erwerbsleben im Saarland

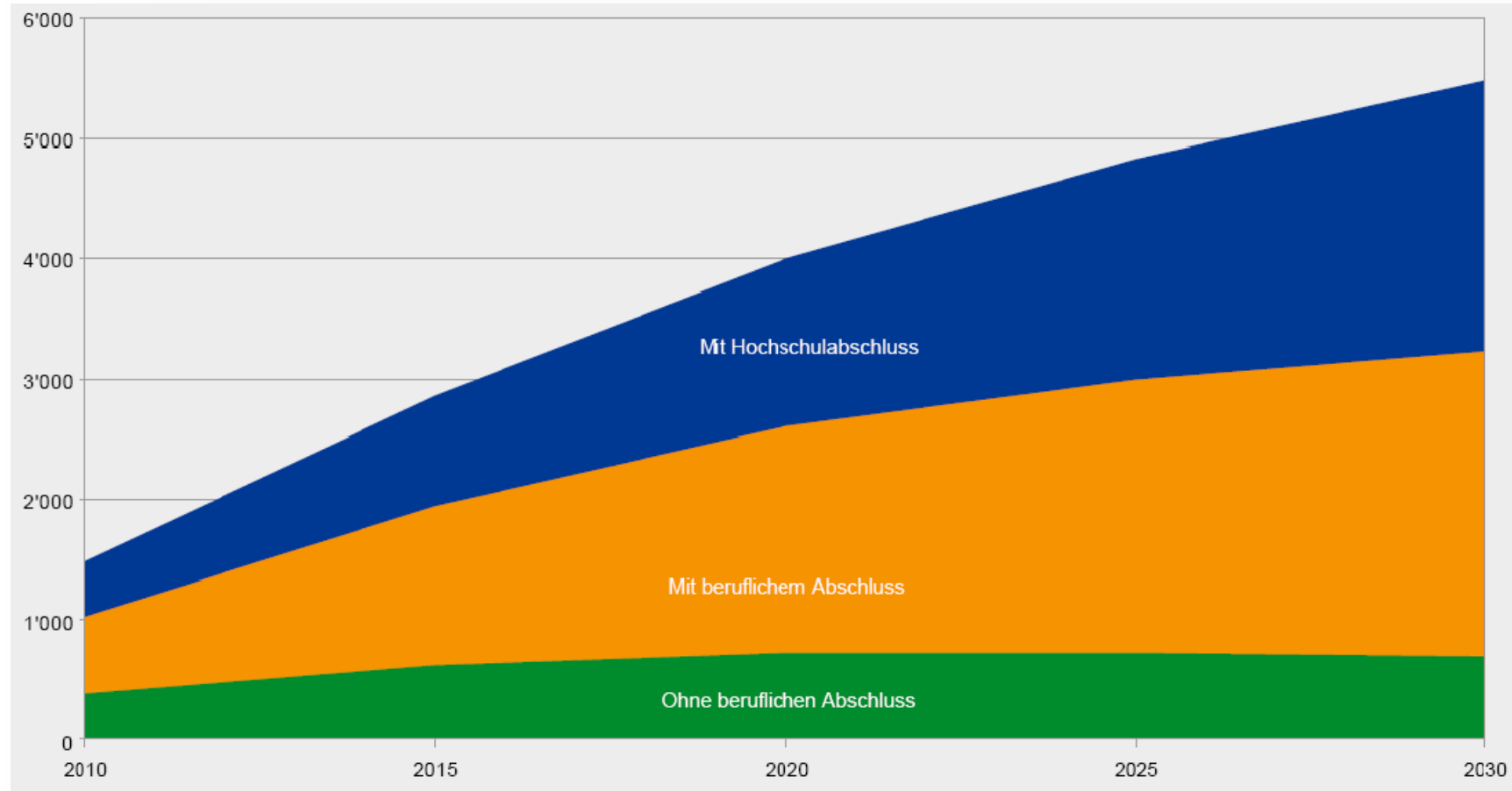


- 2600 !

In 5  
Jahren !

(Quelle: BA/iab, Enquete-Kommission)

## Mismatch Arbeitskräfte 2010 – 2030 (in Tausend)



Annahme: Bildungsbeteiligung, Tätigkeitsstruktur, Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeit unverändert (Bezugsjahr 2004), bis 2030 durchschnittlicher Zuwanderungsgewinn 150.000 Personen pro Jahr mit gleicher Qualifikationsstruktur wie einheimische Bevölkerung.

Quelle: Prognos (2009)

Durch die negative Bilanz bezüglich des Verhältnisses von Eintritten und Austritten droht den Unternehmen im Saarland zukünftig ein verschärfter Wettbewerb um Fachkräfte.

Hinzu kommt die Konkurrenz zu angrenzenden Regionen.

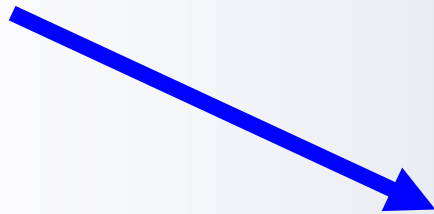
Diesem kann nur entgangen werden, sofern

- die Qualität der Ausbildung erhöht wird und dadurch die Zahl qualifizierter Schul- und Studienabgänger erhöht wird
- das Motto des berufsbegleitenden Lernens ernst genommen wird und die betriebliche Weiterbildung gestärkt wird
- Die vorhandenen Arbeitskräfte in die Lage versetzt werden, länger gesund zu arbeiten

**→ Prävention und Weiterbildung !**

### ist kein Selbstläufer

- Fehlende Sensibilität für die Bedeutung älter werdender Belegschaften
  - „Altersprobleme“ sind noch nicht akut
  - Es gibt betriebliche Ausweichmöglichkeiten
- Prävention und Weiterbildung sind kostenintensiv und wirtschaftlicher Nutzen stellt sich erst langfristig ein
- Fehlende Informationen über Angebote und Fördermaßnahmen
- Organisatorische und andere Probleme (Zeit, Krise)



**Insbesondere KMU brauchen Unterstützung und eine regionale Verankerung der Aktivitäten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit 50+**

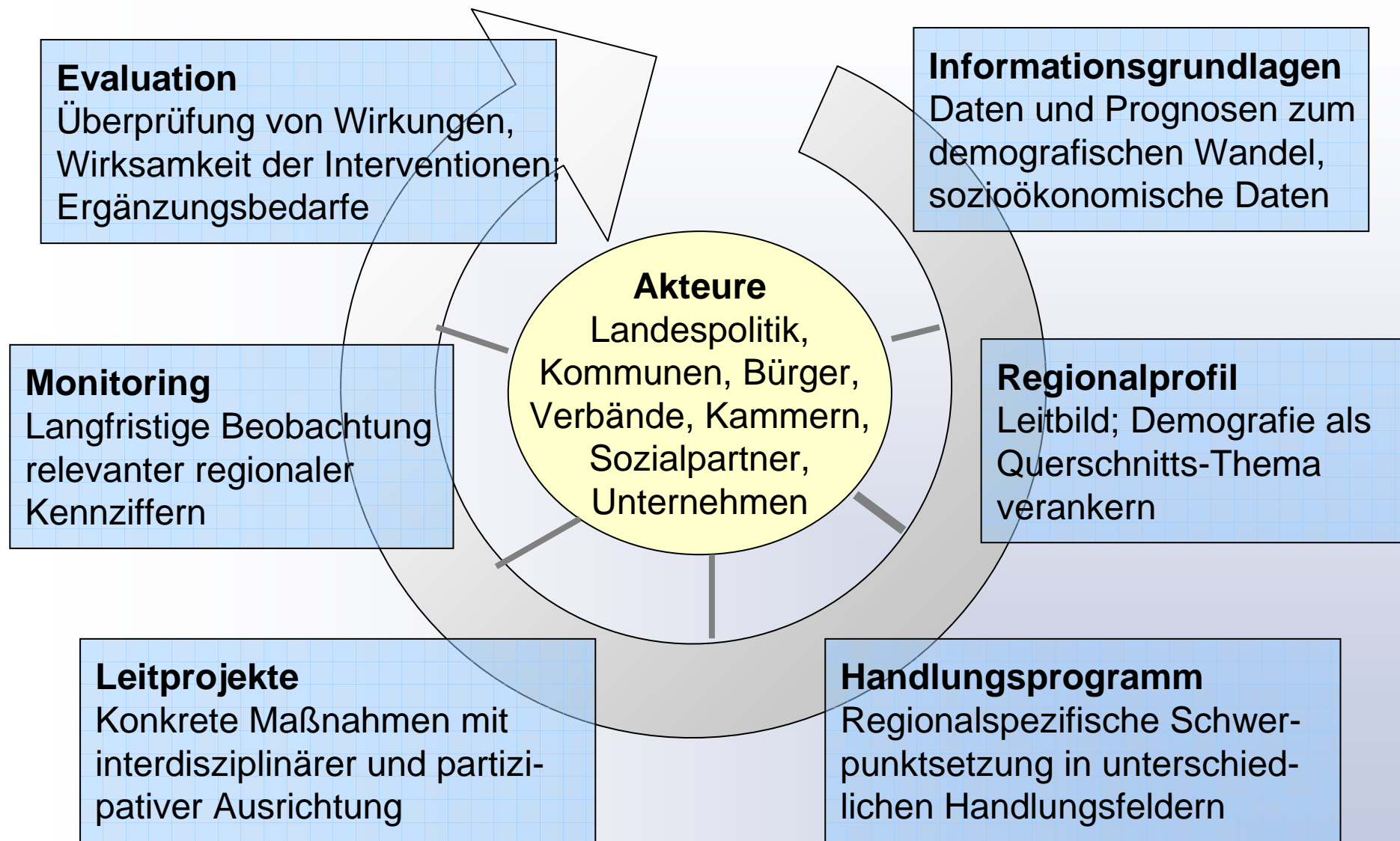


## Der demografische Wandel betrifft das gesamte Unternehmen

- Schichtarbeit → Ausstiegsmodell für ältere Arbeitnehmer
- Fachkarrieren → Altersgerechte Entwicklungswege in der FuE
- Altersmischung → Förderung heterogener Altersstrukturen in Gruppen und Bereichen
- Gesundheitsschutz → Demografiesensible Gefährdungsbeurteilung
- Personalpolitik → Fachkräftesicherung
- Unternehmenskultur → Arbeitgeberattraktivität

**Zentral: Erhalt der betrieblichen Leistungsfähigkeit durch  
Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit**

# Regionales Steuerungsmodell des demografischen Wandels



## Die Region als Akteur im demografischen Wandel (I)

- Ausgangsüberlegung: Unterschiedliche Betroffenheit von Großunternehmen und KMU
- Weiterbildung und Betriebliche Gesundheitsvorsorge zentrale Stellgrößen für „demografiefeste“ Belegschaften
- Umsetzungsdefizit bei Großunternehmen groß, bei KMU noch größer
- KMU hier signifikant schlechter aufgestellt als Großunternehmen (keine Personalabteilung, -entwicklung, mitarbeitende Geschäftsführer etc.)
- Problemdruck nicht ausreichend, bestenfalls Fachkräftemangel spürbar
- Netzwerke Mittel der Wahl, aber: Netzwerk-Hype macht Erfolgswahrscheinlichkeit zunichte:
  - Von oben: Gesunde Skepsis bei KMU
  - Erfolg erscheint unsicher
  - Arbeiten mit Mitbewerbern problematisch
  - Netzwerke sensibles Konstrukt: persönliche Beziehungen und Vertrauen entscheidend
- Förderung für Netzwerkmanagement immer nur projektbezogen

**Region: Zentrale Ressource für KMU**

## Die Region als Akteur im demografischen Wandel (II)

- Region wichtig v.a. für KMU wg. räumlicher Nähe
- Abwärtsspirale: Besonders betroffene Regionen verfügen nicht über Ressourcen zur Entwicklung regionaler Netzwerke
  
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Krippen- und Kindergartenplätze
  - Schulen
  - Betreuung von Älteren / Pflegebedürftigen
  
- Stärkung des Standorts, insbesondere für zukünftig wichtige Gruppen des Arbeitsmarkts:
  - Kulturangebot/Klima (s. R. Florida)
  - Metropolenanbindung
  - Freizeitangebote
  - Universitäten
  
- Stärkung des Standorts, insbesondere für Unternehmen
  - Industriepolitik
  - Clusterpolitik (mit Universitäten, Instituten, Groß- und Kleinunternehmen)

## Auswahl relevanter Quellen:

- Bevölkerungsstatistik (Vorausberechnungen, Prognosen) - Statist. Ämter
- Beschäftigtenstruktur – Statist. Ämter, BA
- Wirtschafts- und Unternehmensstruktur – Statist. Ämter, BA
- Arbeitsmarkt - BA, IAB
- Betriebsbezogene Daten – IAB (Betriebspanel usw.)
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten, Gesundheitsdaten – Krankenkassen, GBE
- Altersübergänge (ATZ), Rentengeschehen – DRV, BA
- Unfälle, Berufskrankheiten – DGU
- Alterssurvey (40-85Jährige, 1996, 2002,2008) – DZA
- Soziale Sicherung, Mortalität, Gesundheit, sozio-ökonomische Merkmale der Privathaushalte, Bevölkerungsentwicklung – Gerostat
- Unternehmens-, Wirtschafts-, Branchendaten, Ausbildung – IHK, HWK

## Weitere Informationen

---

[www.iso-institut.de/forschung/fs2/projekt\\_2\\_22.html](http://www.iso-institut.de/forschung/fs2/projekt_2_22.html)

### Kontakt:

Prof. Dr. Daniel Bieber  
Tel. + 49 (0)681 95424-12  
[bieber@iso-institut.de](mailto:bieber@iso-institut.de)

Dr. Ingrid Matthäi  
Tel. + 49 (0)681 95424-20  
[matthaei@iso-institut.de](mailto:matthaei@iso-institut.de)

Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft  
Trillerweg 68  
66117 Saarbrücken