

Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt

Auswirkungen auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage

DR. MICHAELA FUCHS

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Regionaleinheit Sachsen-Anhalt / Thüringen.
www.iab.de

DR. ANTJE WEYH

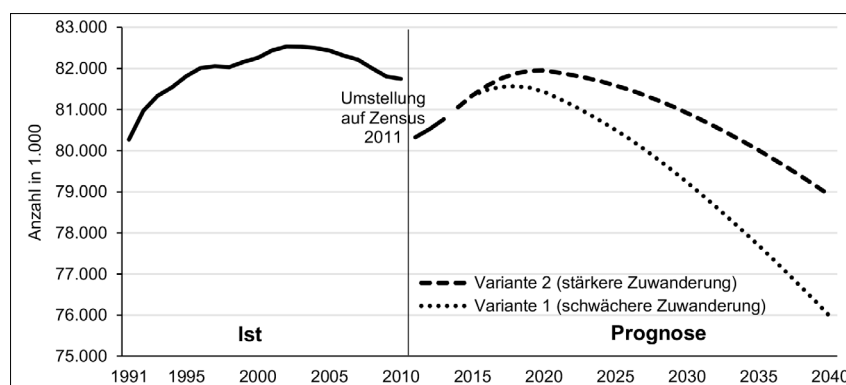
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Regionaleinheit Sachsen.
www.iab.de

Der demografische Wandel beeinflusst sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Sinkende Einwohnerzahlen und eine deutliche Alterung der Bevölkerung aufgrund weniger junger Menschen prägen vor allem die ostdeutschen Bundesländer. Dieser Trend wird sich zukünftig fortsetzen und zunehmend auch die westdeutschen Regionen treffen. In der Folge schrumpfen das zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage. Gleichzeitig verändert sich die Struktur der Arbeitskräftenachfrage: Insbesondere der Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen wird ansteigen.

Der demografische Wandel stellt eine zentrale Herausforderung für viele Lebensbereiche dar. Anhaltend geringe Geburtenraten verringern die Einwohnerzahl in vielen Ländern Europas. Seit der Wiedervereinigung im Jahr 1991 stieg die Einwohnerzahl in Deutschland

bis Anfang der 2000er Jahre zunächst an. Zukünftig wird jedoch damit gerechnet, dass sie von gut 81,1 Mio. Personen im Jahr 2014 – je nach angenommenem Ausmaß der Zuwanderung – bis auf 78,9 Mio. bzw. 76,0 Mio. Personen im Jahr 2040 sinkt (Abb. 1).

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland, 1991–2040



Anmerkung: Strukturbruch im Jahr 2010 aufgrund des Zensus 2011. Prognose ab 2014, Variante 1: langfristiger Außenwanderungssaldo von 100.000 Personen, Variante 2: 200.000 Personen. Quellen: Genesis Online (Werteabruf 01.12.2017), Statistisches Bundesamt (2015a); eigene Darstellung.

Gleichzeitig findet eine deutliche Alterung der Bevölkerung statt: Der Anteil der Einwohner im erwerbsfähigen Alter wird kleiner, während die Zahl der Menschen im Rentenalter – die zudem eine steigende Lebenserwartung haben – kräftig zunimmt. Diese Entwicklung war auch bereits in der Vergangenheit zu beobachten: seit der Wiedervereinigung erhöhte sich die Zahl der Einwohner über 60 Jahre um mehr als ein Drittel. Die Zahl der Einwohner unter 20 Jahren fiel hingegen um 15 Prozent und die Zahl der Einwohner im Alter von 20 bis 59 Jahren um 5 Prozent. Gemäß den Berechnungen des Statistischen Bundesamts dürfte die Zahl der Personen zwischen 20 und 59 Jahren bis 2040 selbst im Szenario mit stärkerer Zuwanderung um 15 Prozent sinken,

die Zahl der Älteren aber um 28 Prozent steigen. Bei der Zahl der Jüngeren bis 19 Jahren wird mit einer Abnahme von 10 Prozent gerechnet.

Die einzelnen Regionen Deutschlands sind in sehr unterschiedlicher Weise vom Rückgang und von der Alterung der Bevölkerung betroffen (Karte 1). Die bisher stärksten Bevölkerungsverluste seit 1991 verzeichneten die ostdeutschen Bundesländer (vor allem Sachsen-Anhalt und Thüringen) und das Saarland. Dieser negative Trend wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen (Karte 2). Wesentliche Gründe hierfür sind die gravierenden Einbrüche in der Geburtenzahl in Ostdeutschland im Zuge der Wiedervereinigung und die massive Abwanderung insbesondere junger Menschen. Im

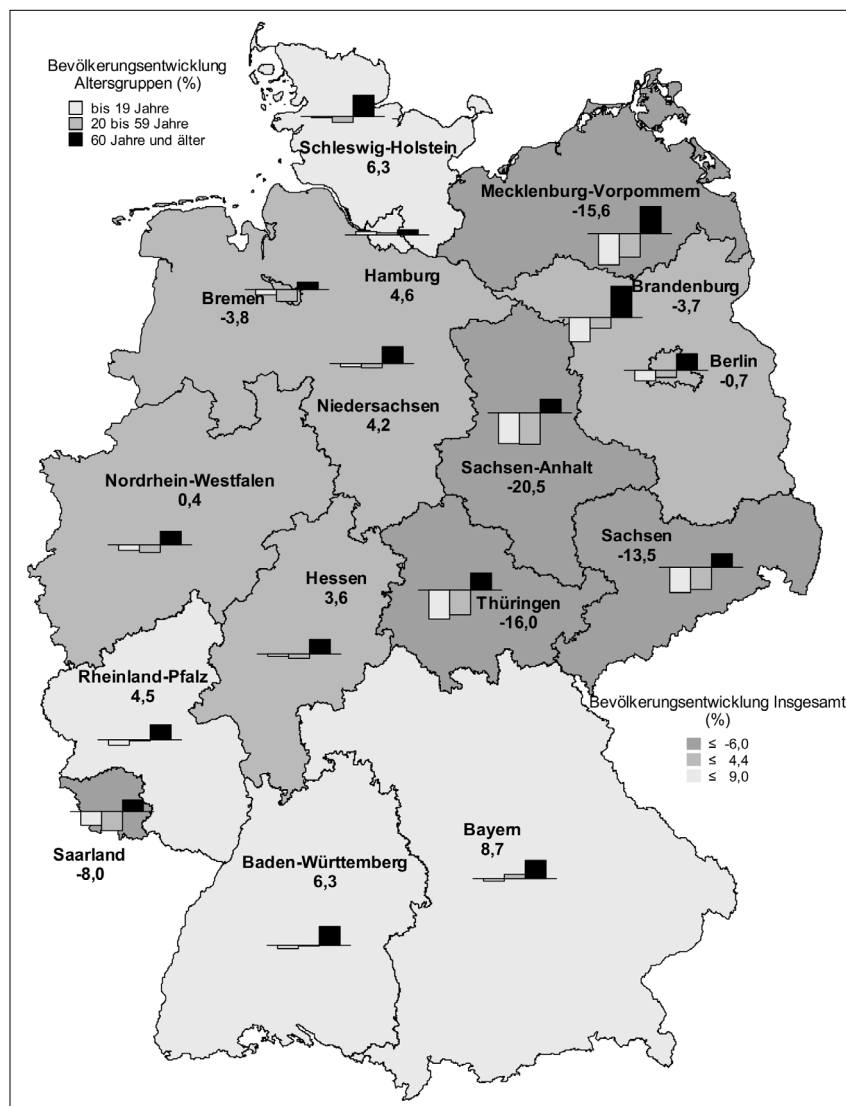
Gegensatz dazu werden Berlin, Hamburg, Bayern, Baden-Württemberg und Hessen auch weiterhin Bevölkerungszuwächse verzeichnen, wobei der Anstieg voraussichtlich nur in Berlin und Hamburg größer als in der Vergangenheit ausfällt. Der Alterungsprozess kommt aber überall zum Tragen: die Zahl der Älteren wird in allen Bundesländern zunehmen. Auffallend ist, dass die Zahl der über 60-Jährigen in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen nur noch gering steigt (+1 % bis +7 %), während beispielsweise in Baden-Württemberg ein relativ großer Zuwachs bei den Älteren von knapp 40 Prozent prognostiziert wird. Diese Unterschiede in der zukünftigen Entwicklung basieren auf dem vergangenen starken Rückgang der Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter in den ostdeutschen Regionen, während es in Westdeutschland in dieser Altersgruppe teilweise Anstiege gab. Damit steht vielen westdeutschen Regionen die dramatische Alterung der Bevölkerung, wie sie in Ostdeutschland schon stattgefunden hat, noch bevor.

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Auf das Angebot an Arbeitskräften hat der demografische Wandel gravierende Auswirkungen. In den kommenden Jahren wird die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sinken, und diese werden zudem deutlich älter werden. Davon ist das gesamte Erwerbspersonenpotenzial – also die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Stiller Reserve – betroffen (Fuchs/Söhnlein/Weber 2017). Die Betriebe müssen folglich damit rechnen, künftig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben. Sie werden sich außerdem stärker um die Bedürfnisse älterer Beschäftigter kümmern müssen, zum Beispiel in Form von alter(n)sgerichteter Beschäftigung.

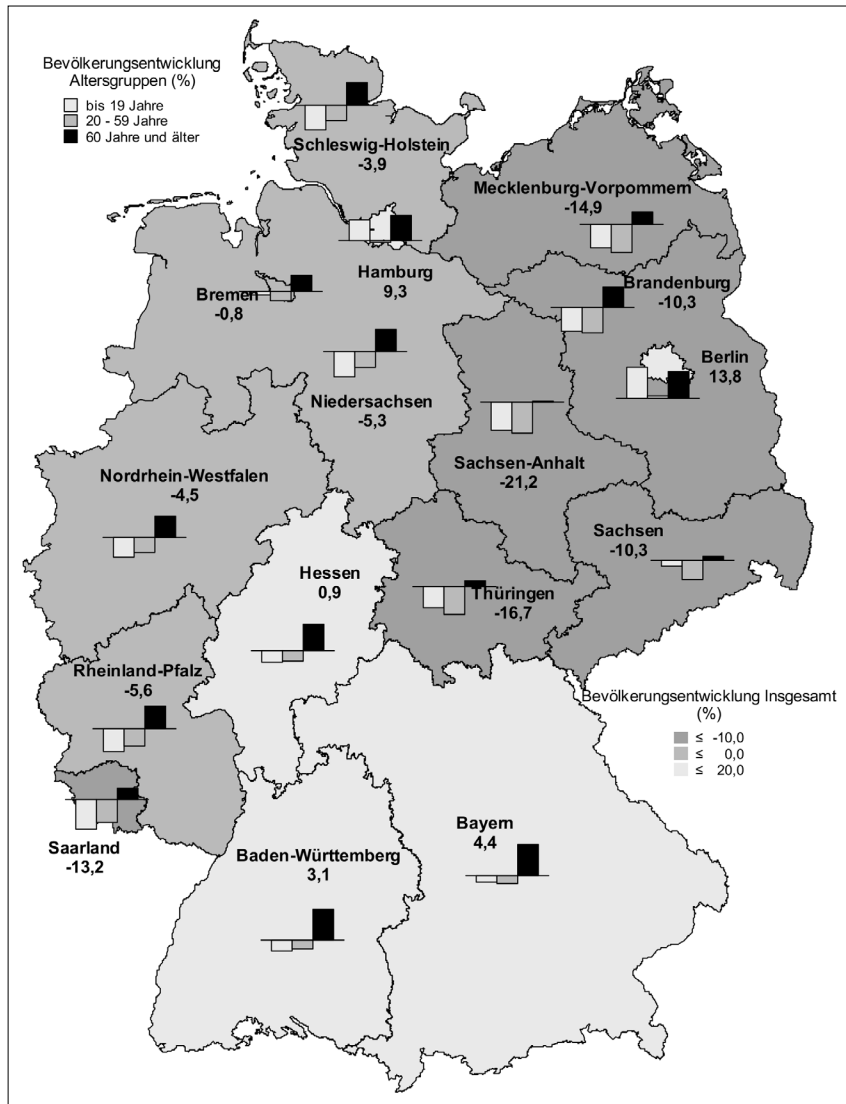
Ein Faktor, der diese künftige Entwicklung abfedern könnte, wird vielfach in der Zuwanderung gesehen. Seit dem Jahr 2011 überzog die Zahl der Zuzüge nach Deutschland die der Fortzüge um fast 2,8 Millionen. Modellrechnungen zeigen jedoch, dass selbst eine sehr hohe Nettozuwanderung den demografischen Wandel nur geringfügig abmildern würde (Fuchs/Söhnlein/Weber 2017: 5). Schließt man Zu- und Abwanderung vollständig aus und hält die Erwerbsbeteiligung konstant, dann würde das Erwerbspersonenpotenzial von 45,8 Millionen Personen

Karte 1: Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 1991 bis 2013 (in Prozent)



Quelle: Genesis Online (Werteabruf 01.12.2017); eigene Berechnungen und Darstellung.

Karte 2: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2013 bis 2040 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2015b); eigene Berechnungen und Darstellung. Abgebildet sind die Vorausberechnungen im Szenario 2.

stehen, sondern auch weniger Konsumenten. Hinzu kommt, dass die Älteren teilweise andere Produkte nachfragen als die Jüngeren (z. B. Gesundheitsleistungen). Damit hat der demografische Wandel auch Auswirkungen auf die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen und damit nach Arbeitskräften.

In sektoraler Hinsicht bringt der Strukturwandel in Deutschland eine generell steigende Bedeutung des Dienstleistungssektors bei gleichzeitiger Existenz einer leistungsfähigen industriellen Basis mit sich. Die Alterung der Bevölkerung wird insbesondere die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen massiv befördern, und auch die Beschäftigung in Senioreneinrichtungen und bei ambulanten Pflegediensten wird expandieren (Maier u. a. 2016).

In qualifikatorischer Hinsicht wird der Wandel hin zu humankapitalintensiven Branchen und Produkten den Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten zu Lasten einfacher Tätigkeiten verschieben. Bei den damit verbundenen Änderungen in der Nachfrage nach bestimmten Berufen werden heute schon einzelne Passungsprobleme sichtbar. Aktuell existiert ein Fachkräftemangel in ausgewählten Bau- und Ingenieurberufen und in Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege (BA 2017). Unter den letztgenannten ist davon auszugehen, dass sich die Engpässe insbesondere bei den examinierten Altenpflegern weiter verschärfen werden (Fuchs/Weyh 2013).

Stellt man zusammenfassend das Arbeitsangebot (gemessen als Summe der Erwerbstätigen und Erwerbslosen) und die Arbeitsnachfrage (gemessen anhand der Erwerbstätigen) gegenüber, nimmt die Lücke zwischen beiden Seiten in der Zukunft weiter ab (Abbildung 2). 2035 wird sie mit ca. 1,2 Millionen Personen weniger als ein Drittel der Lücke im Jahr 2005 betragen und auch kleiner sein als

im Jahr 2015 auf 35,6 Millionen im Jahr 2040 sinken (-22 %). Würde sich nur das inländische Angebot erhöhen, zum Beispiel aufgrund steigender Erwerbsquoten der Frauen, dann läge der Rückgang immer noch bei rund 18 Prozent. Unterstellt man zusätzlich einen Wanderungssaldo von 200.000 Personen pro Jahr, wäre der Rückgang mit einem Minus von 8 Prozent deutlich geringer. Ein konstantes Niveau wäre erst bei einem jährlichen Wanderungssaldo von 400.000 Personen erreicht.

In regionaler Hinsicht dürfte die Zuwanderung eine unterschiedliche Bedeutung erhalten. So konzentrieren sich die Zuwanderer auf bestimmte Regionen vorrangig in Westdeutschland. Tendenziell

dürften zudem eher die Städte als die ländlichen Regionen von Zuwanderung profitieren, da es dort zum Beispiel häufiger ethnische Netzwerke gibt. Folglich würde das Arbeitsangebot in den westdeutschen

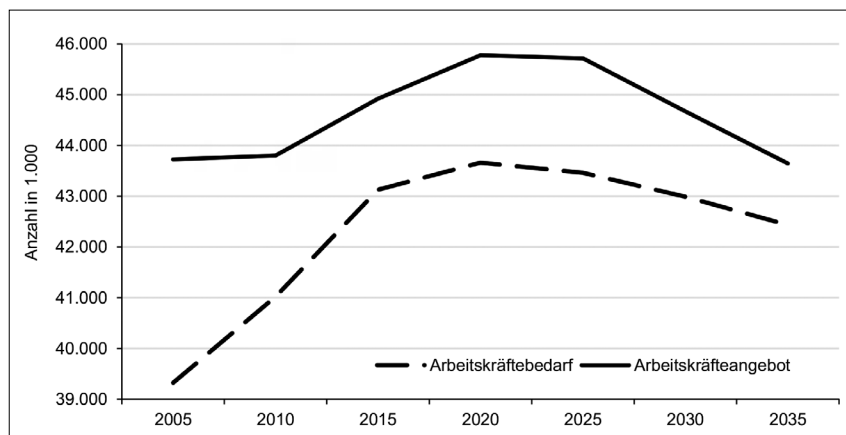
»Die Alterung der Bevölkerung wird insbesondere die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen massiv befördern«

Agglomerationen durchaus von Zuwanderung profitieren, in ländlichen Regionen aber nur geringfügig beeinflusst werden.

In den nächsten Jahren werden nicht nur weniger Arbeitskräfte zur Verfügung

zum aktuellen Zeitpunkt. Als Resultat kann einerseits die Arbeitslosigkeit weiter abgebaut werden, andererseits dürften die Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage aber weiter zunehmen.

Abbildung 2: Gegenüberstellung von Arbeitskräfteangebot (Erwerbstätige + Erwerbslose) und Arbeitskräftebedarf (Erwerbstätige), 2005 bis 2035



Quelle: BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (www.qube-projekt.de): 4. Welle. Datenbankabruf aus dem QuBe-Datenportal (Bundesinstitut für Berufsbildung) am 01.12.2017; eigene Darstellung.

In kleinräumiger Hinsicht wird der langfristige Arbeitskräftebedarf maßgeblich von der regionalen Wirtschaftsstruktur und ihrer internationalen Einbettung bestimmt. In Wechselwirkung mit der Bevölkerungsentwicklung werden demnach auch künftige Arbeitskräfteengpässe oder -überhänge in den einzelnen Regionen Deutschlands sehr unterschiedlich ausfallen (Zika u. a. 2017).

Fazit

Der demografische Wandel wird umfangreiche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Deutschland haben. In Zukunft werden hierzulande weniger und gleichzeitig ältere Menschen leben als heute. Diese Entwicklung kann nur bedingt durch Zuwanderung ausgeglichen werden. Damit wird auch das Arbeitskräfteangebot in ganz Deutschland sinken und in Verbindung mit Veränderungen auf der Nachfrageseite bereits existierende Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt voraussichtlich verstärken. Das Ausmaß hängt jedoch zusätzlich davon ab, wie gut das bestehende Erwerbspersonenpotenzial ausgeschöpft werden kann. Zu denken wäre hier an eine stärkere Erwerbsbeteiligung insbesondere von ausländischen Frauen. Aber auch die Unternehmen können Maßnahmen ergreifen, um ihren künftigen Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Die eigene Ausbildung ist immer noch die beste Möglichkeit, Nachwuchs langfristig ans Unternehmen zu binden. Weiterhin können Teilzeit- in Vollzeit-

stellen umgewandelt oder Ältere länger am Arbeitsplatz gehalten werden. Im Hinblick auf eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber sind Lohnanreize oder weiche Faktoren wie z. B. flache Hierarchien, Mitbestimmung oder firmeneigene Kinderbetreuungsplätze zu nennen.

Die regionalen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt werden sich durch die Bevölkerungsentwicklung voraussichtlich noch verstärken. Fest steht, dass viele Städte nicht im selben Ausmaß vom demografischen Wandel betroffen sind wie die ländlichen Regionen. Damit sind vor allem die ländlichen Arbeitsmärkte weiterhin vor besonders große Herausforderungen gestellt.

Literatur



Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (BA)

(2017): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2015a): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2015b):

Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber,

Brigitte (2017): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. IAB-Kurzbericht, 06/2017, Nürnberg.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2013): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation im Pflegebereich in Mitteldeutschland – eine Analyse für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz, Jg. 56, H. 8, S. 1048-1055.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo;

Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline (2016): Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-Report 3/2016, Bonn.

Zika, Gerd; Maier, Tobias; Helmrich, Robert;

Hummel, Markus; Kalinowski, Michael;

Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo (2017):

Qualifikations- und Berufsfeldprojektion bis 2035. BIBB-Report 3/2017, Bonn.

 **Malteser**
...weil Nähe zählt.

*Nächstenliebe trägt
meine Handschrift:
mein Testament.*

Liebe, die bleibt:
Ein Testament für Menschen,
die Hilfe brauchen.

www.malteser.de/testamente

Bitte hier abtrennen

☐ Ja, bitte senden Sie mir kostenlos den informativen
Testamente-Ratgeber der Malteser.

Vorname/Name

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Füllen Sie diesen Coupon deutlich lesbar aus
und senden Sie ihn an:
Malteser Hilfsdienst e.V., Monika Willich,
Kalker Hauptstr. 22-24, 51103 Köln