

Petra Schütt, Stefanie Weimer

Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt in der Region Main-Rhön

Inhaltsverzeichnis

1.	Demographische Entwicklung in der Region Main-Rhön	1
1.1	Bevölkerungsentwicklung 2005 bis 2021	11
2.	Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	17
2.1	Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön	17
2.2	Altersstruktur in Main-Rhön nach Wirtschaftszweigen	19
2.3	Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen	22
3.	Tendenzen des altersbedingten Ersatzbedarfs in der Region Main-Rhön	33
3.1	Ersatzbedarf in Main-Rhön nach Wirtschaftszweigen	35
3.2	Ersatzbedarf in einzelnen Berufsfeldern und Berufsgruppen	37
3.2.1	Berufsfelder	37
3.2.2	Berufsgruppen	39
	Tabellenanhang	47
	Literaturverzeichnis	49

1. Demographische Entwicklung in der Region Main-Rhön

Die demographische Entwicklung wird auch in der Region Main-Rhön den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren massiv prägen. Eine sinkende Bevölkerungszahl sowie der Rückgang und die Alterung der Erwerbsbevölkerung werden Volumen und strukturelle Zusammensetzung des Arbeitskräfteangebots sowie die Arbeitskräftenachfrage – über den demographisch bedingten Ersatzbedarf, aber auch über eine infolge rückläufiger Bevölkerung geringere Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen – stark beeinflussen. Legt man die Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zugrunde, so sinkt nach 2015 die absolute Zahl der Bevölkerung in Deutschland – abhängig von der getroffenen Annahme über die Höhe der Außenwanderung – von derzeit 82 Mio. Menschen auf 65 bis 70 Mio. im Jahr 2050. Alarmierender ist die Veränderung der altersmäßigen Zusammensetzung der Bevölkerung. Sinkende Geburtenraten und steigende Lebenserwartung führen mittel- bis langfristig zu einem Schrumpfen der jüngeren und mittleren Bevölkerungsjahrgänge, während die Zahl der 50

bis 64 Jahre alten Personen bis 2020 stark zunimmt. Einen kontinuierlichen Zuwachs wird es bei den über 64 Jährigen geben.

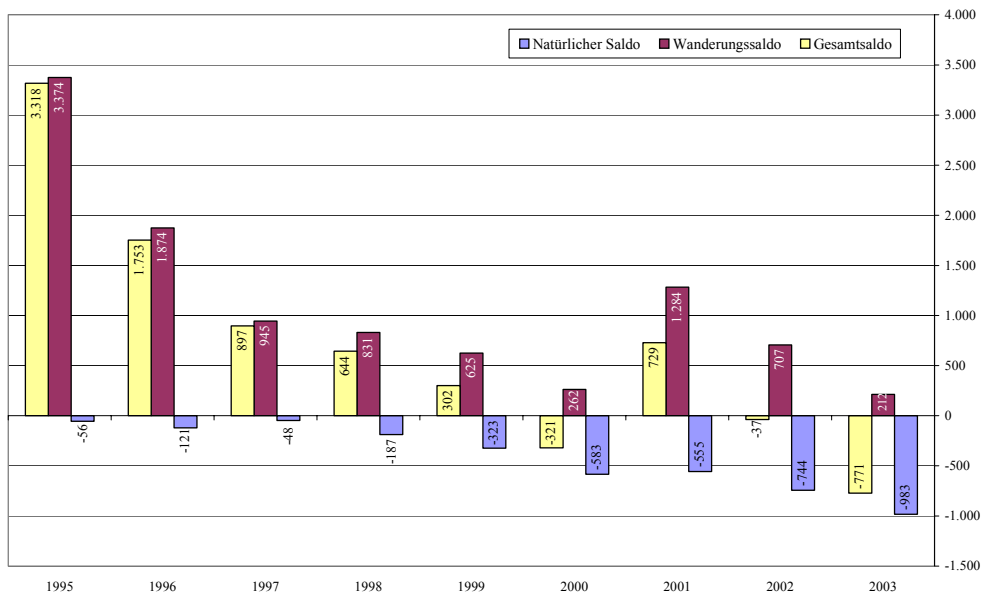
Die demographische Entwicklung ist – wenn nicht ein unerwarteter Wiederanstieg der Geburtenrate und eine unrealistisch hohe Außenzuwanderung unterstellt wird – irreversibel. Allerdings: Sie verläuft innerhalb des Bundesgebiets nicht einheitlich, sondern der demographische Strukturbruch wird die Regionen in unterschiedlicher Weise treffen. Hier ist an die besonders dramatische Ausprägung der demographischen Entwicklung in den ostdeutschen Ländern zu erinnern; aber auch innerhalb der alten Bundesländer gibt es ausgeprägte demographische Disparitäten, z.B. zwischen Boomregionen wie z.B. München oder Rhein-Main auf der einen und strukturschwachen Regionen wie Oberfranken oder dem Ruhrgebiet auf der anderen Seite, in denen die altersstrukturelle Entwicklung bereits derzeit durch Überalterung und Abwanderung der jungen Bevölkerung geprägt ist. Ursachen für diese regionalen Unterschiede liegen in regional stark divergierenden Wanderungsbewegungen und regional unterschiedlichen Geburtenraten. Daher soll im Folgenden ein kurzer Blick auf die Ausprägung der demographischen Entwicklung in der Untersuchungsregion Main-Rhön geworfen werden: Wie hat sich die Zahl und die altersmäßige Zusammensetzung der Bevölkerung entwickelt? Was bedeutet dies für das zukünftig in der Region zur Verfügung stehende Erwerbspersonenpotential? Ist mit einer nennenswerten Verknappung von Nachwuchskräften zu rechnen, und falls ja, ab wann? Zeichnet sich für die absehbare Zukunft in der Region ein demographisch bedingter Fachkräfteengpass ab?

1.1 Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung

Im Jahr 2002 lebten in der Region 456.000 Menschen, hiervon 12 % (54.670) in der Stadt Schweinfurt, 19,4 % im Landkreis Haßberge (88.300), 24 % im Landkreis Bad Kissingen (109.400), 19 % im Landkreis Rhön-Grabfeld (86.800) und 25,6 % im Landkreis Schweinfurt (116.870). In den Jahren 1995 bis 2003 verzeichnete die Region eine Zunahme der Bevölkerung um knapp 4.000 Personen (+ 0,9 %). Verglichen mit Bayern (+ 3,3 %) und Westdeutschland (+ 1,9 %) hat die Region ein geringeres Bevölkerungswachstum zu verzeichnen.

Die Bevölkerungsentwicklung lässt sich auf zwei Faktoren zurückführen: die sog. natürliche Bevölkerungsbewegung, also den Saldo aus Lebendgeborenen und Gestorbenen, und den Wanderungssaldo aus Zuzügen und Abwanderung.

Abbildung 1 Bevölkerungsbewegung in Main-Rhön 1995 bis 2003



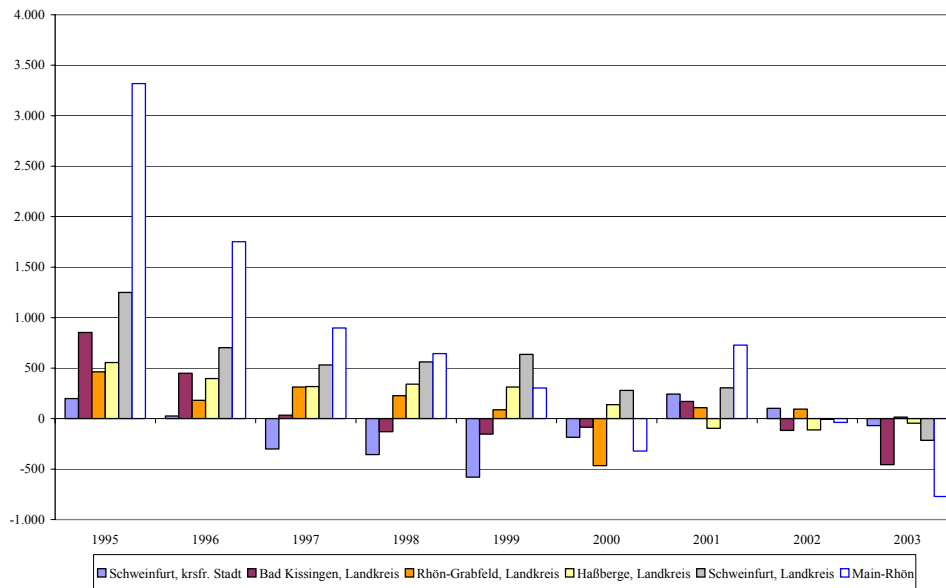
Quelle: Statistik regional 2004, 2003: LfStaD – AI1-1-j/03¹, Berechnungen ISF München

Abbildung 1 zeigt, dass die natürliche Bevölkerungsentwicklung in der Region seit 1995 negativ verläuft und dass diese Schere zwischen Geburten und Todesfällen kontinuierlich wächst. Nach wie vor verzeichnet die Region aber ein Wanderungsplus, d.h. es ziehen mehr Menschen in die Region, als sie durch Wegzüge von Einwohnern verliert. Allerdings geht dieser Wanderungsüberschuss tendenziell zurück – mit Ausnahme eines hohen Zuwanderungssaldos im Jahre 2001². D.h., die in der Bilanz positive Bevölkerungsentwicklung der Region in den Jahren 1995 bis 2003 ist auf einen immer noch positiven, aber tendenziell abnehmenden Wanderungssaldo zurückzuführen. Seit 1999 vermag der Zugewinn durch Wanderung die negative natürliche Bevölkerungsentwicklung nicht mehr zu kompensieren – wiederum mit Ausnahme des Jahres 2001. Der Gesamtsaldo der Bevölkerungsentwicklung ist seitdem negativ.

¹ Daten unter www.unterfranken-in-zahlen.de, 1.6 Fläche und Bevölkerung – Bevölkerungsbewegung, Zugriff am 16.09.2005.

² Der starke Anstieg der Zuwanderung in 2001 und 2002 und der entsprechend hohe positive Wanderungssaldo könnte z.B. durch die Ausweisung neuer, attraktiver Wohngebiete in der Stadt Schweinfurt bzw. den Landkreisen hervorgerufen sein – z.B. in Folge frei werdender Konversionsflächen – und wäre damit ein einmaliger Effekt.

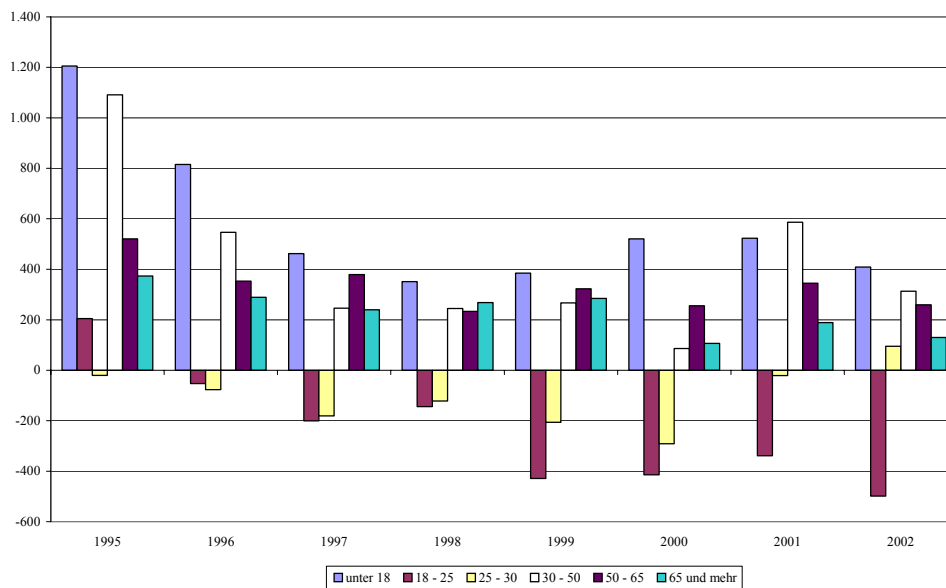
Abbildung 2 Bevölkerungsbewegung (Gesamtsalden) von 1995 bis 2003 in Main-Rhön nach Landkreisen und kreisfreien Städten



Quelle: Statistik regional 2004, 2003: LfStaD – AI1-1-j/03, Berechnungen ISF München

Abbildung 2 zeigt, dass die Bevölkerungsentwicklung in den Teilregionen durchaus unterschiedlich verlief. Die Stadt Schweinfurt weist – mit Ausnahme der Jahre 2001 und 2002 – einen negativen Bevölkerungssaldo auf, d.h. sie verliert Einwohner. Kontinuierlich hohe Bevölkerungsgewinne weist dagegen der umgebende Landkreis Schweinfurt auf – Ergebnis des Suburbanisierungsprozesses, der Auslagerung von Haushalten aus der Stadt in das Umland. Erst 2003 ist auch im Landkreis Schweinfurt der Gesamtbevölkerungssaldo negativ. Einen seit 1997 negativen Bevölkerungssaldo – wiederum mit Ausnahme des Jahres 2001 – hat auch der Landkreis Bad Kissingen zu verzeichnen.

Abbildung 3 Wanderungssaldo (Zuzüge minus Fortzüge) in Main-Rhön 1995 bis 2002 nach Altersgruppen



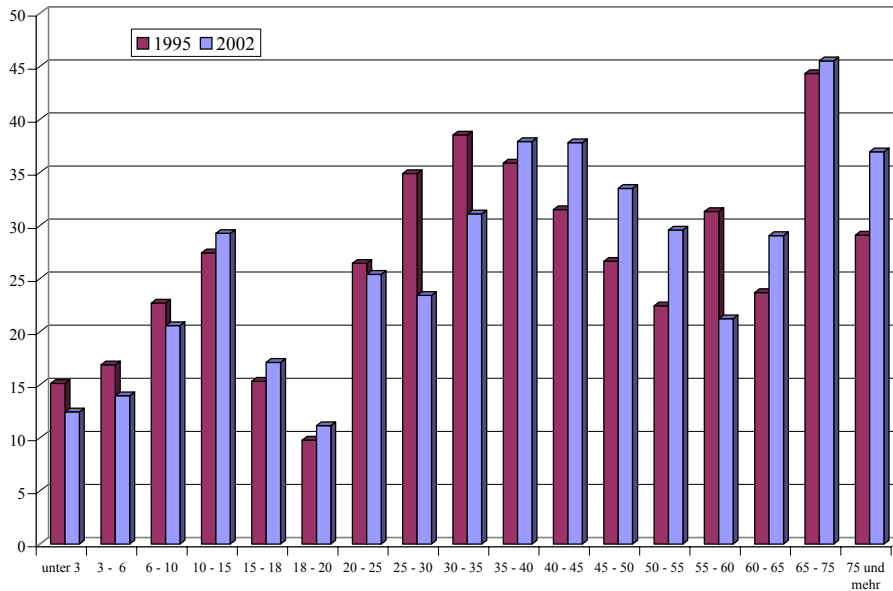
Quelle: Statistik regional 2004, Berechnungen ISF München

Wie sieht die Altersstruktur des Wanderungssaldos in der Region aus, d.h. welche Altersgruppen wandern in die Region zu, welche wandern eher ab? Abbildung 3 zeigt, dass die Region in den Altersgruppen „unter 18 Jahre“ und „30 bis 50 Jahre“ durchweg positive Wanderungssalden zu verzeichnen hat, d.h. die Region ist – durch ihr Angebot an Arbeitsplätzen – attraktiv für Personen in der mittleren Erwerbsphase, i.d.R. Familien mit Kindern. Auch in der Altersgruppe der älteren Erwerbstätigen, der 50- bis 65-Jährigen, ziehen mehr Personen in die Region zu als weg. Einen negativen Wanderungssaldo über den gesamten Zeitraum hat dagegen die Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen aufzuweisen, also eine Altersgruppe, die sich i.d.R. in der Ausbildung oder im Studium befindet. Angesichts der absehbaren Verknappung des Nachwuchses ist diese Entwicklung nicht unkritisch, zumindest wird die Region in Zukunft explizite Anstrengungen unternehmen müssen, diese Gruppe der künftigen qualifizierten jungen Erwerbstätigen nach Abschluss ihrer Ausbildung wieder für die Region zurückzugewinnen.

Nicht nur in Bezug auf die absolute Abnahme der Bevölkerung, sondern auch hinsichtlich der Alterung der Bevölkerungsstruktur hinterlässt der demographische Wandel in Main-Rhön bereits deutliche Spuren. Betrachtet man die Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen (Abbildung 4) und die prozentualen Anteile der einzelnen Altersgruppen (Abbildung 5), so ist zu erkennen, dass bereits in den letzten Jahren eine Verschiebung der Alterszusammensetzung in der Region erfolgte. Die Besetzung der jüngeren Altersgruppen (bis unter 10 Jahre) sind im Zeitraum von 1995 bis 2002 gesunken, die der Altersgruppen der 10- bis unter 20-Jährigen gestiegen, wobei allerdings die Altersgruppe der 18- bis unter 20-Jährigen sehr gering besetzt ist. Die Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen hat überproportional Anteile verloren. Die demographische Verschiebung hin zu einer älter werdenden Bevölkerung zeigt sich in diesem

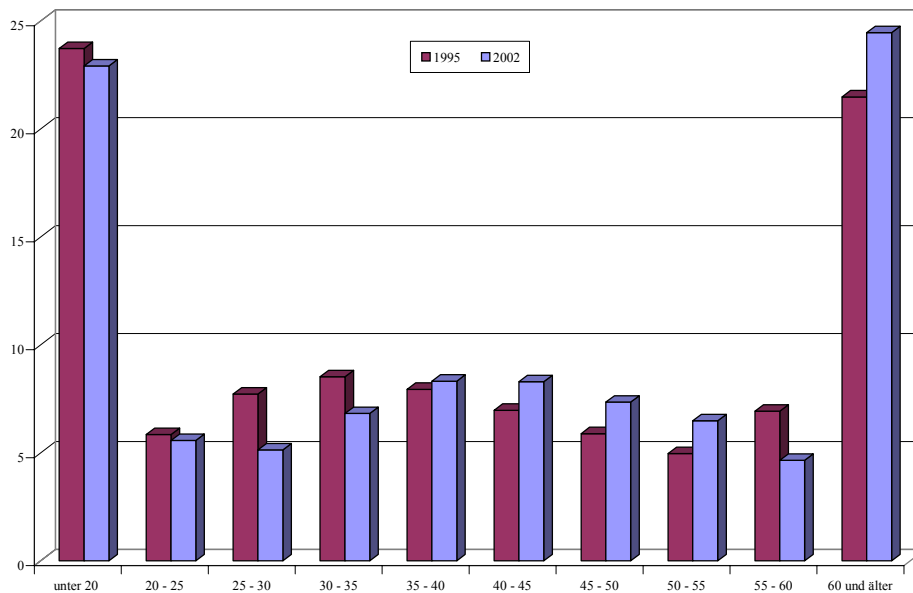
Zeitraum anhand der Zunahme der Altersjahrgänge, die älter als 35 Jahre sind. Lediglich die 55- bis unter 60-Jährigen haben 2002 weniger Anteile als 1995³.

Abbildung 4 Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen in Main-Rhön 1995 und 2002
(in Tsd.)



Quelle: Statistik regional, Ausgabe 2004, Berechnungen ISF München

Abbildung 5 Prozentuale Verteilung der Altersgruppen in Main-Rhön 1995 und 2002



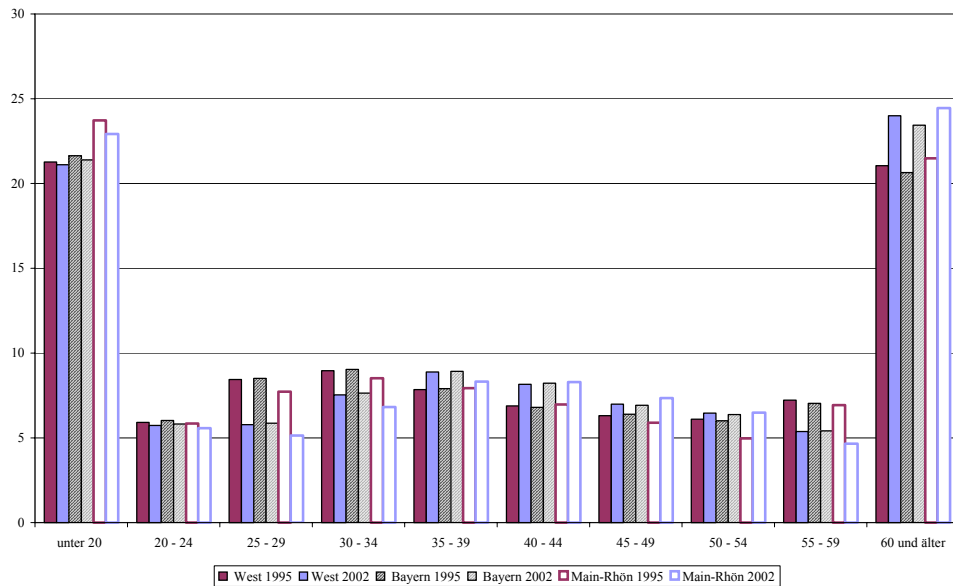
Quelle: Statistik regional, Ausgabe 2004, Berechnungen ISF München

In Westdeutschland und Bayern verlief die Bevölkerungsentwicklung zwischen 1995 und 2002 nach Altersgruppen ähnlich. Die Region weist im Vergleich etwas höhere Anteile bei

³ Bei diesen Jahrgangskohorten handelt es sich um die geburtenschwächeren Jahrgänge der Kriegs- und unmittelbaren Nachkriegszeit.

der jüngeren Bevölkerung (zwischen 6 und 20 Jahre), der älteren Erwerbsbevölkerung (40- bis 54-Jährige) sowie bei den Personen, die 65 Jahre und älter sind, auf.

Abbildung 6 Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen in 1995 und 2002 in Westdeutschland, Bayern und Main-Rhön (in %)



Quelle: Statistik regional, Ausgabe 2004, Berechnungen ISF München

Abbildung 7 bis Abbildung 11 zeigen die Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung differenziert nach Landkreisen sowie in der Stadt Schweinfurt, die im Wesentlichen dem oben beschriebenen Muster folgen.

Abbildung 7 Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen in der Stadt Schweinfurt 1995 und 2002 (in Tsd.)

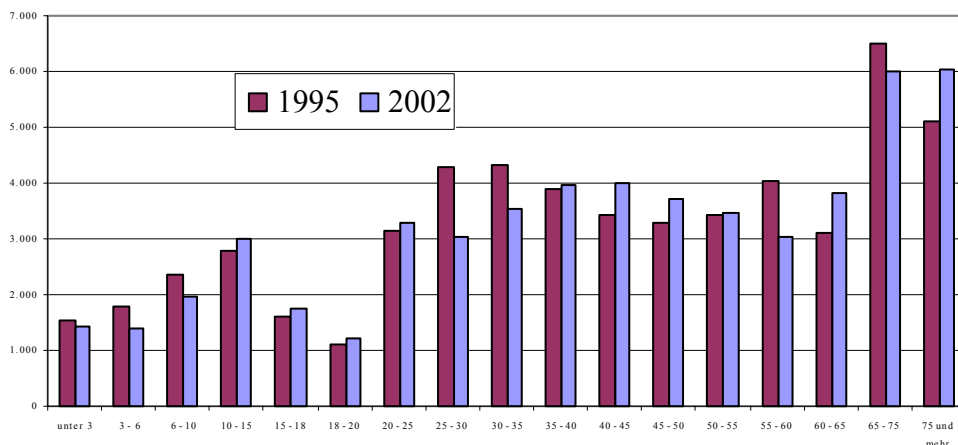


Abbildung 8 Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen im Landkreis Haßberge 1995 und 2002 (in Tsd.)

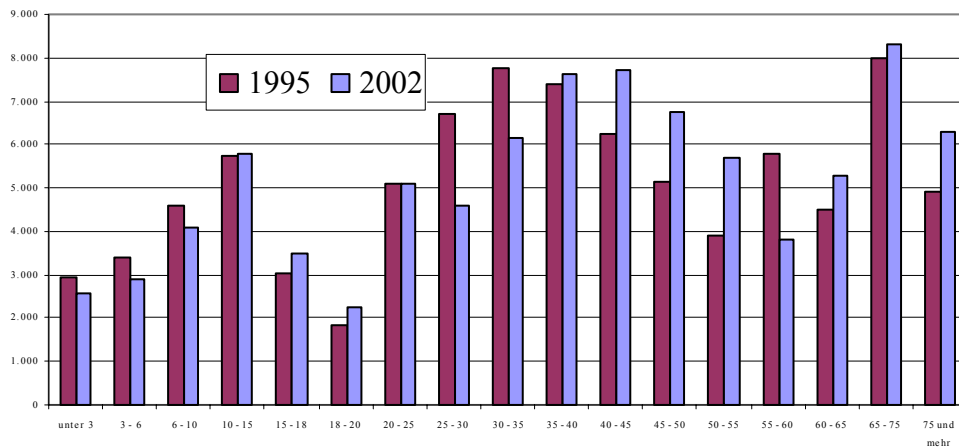


Abbildung 9 Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen im Landkreis Bad Kissingen 1995 und 2002 (in Tsd.)

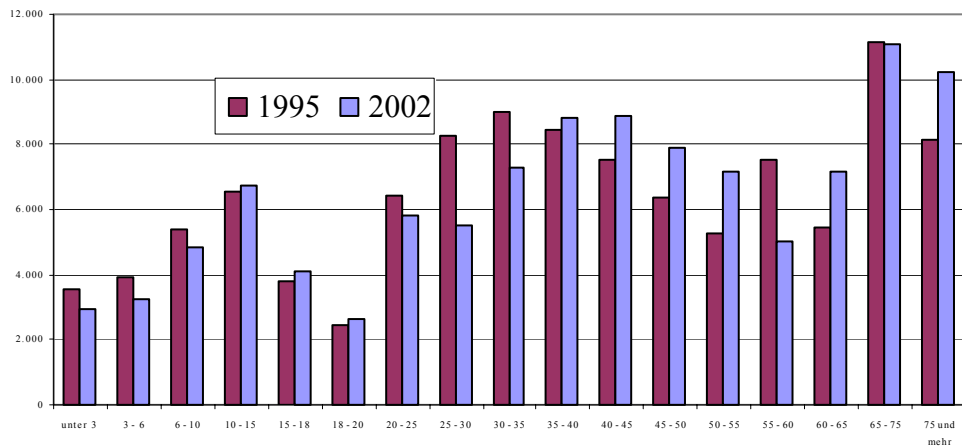


Abbildung 10 Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen im Landkreis Rhön-Grabfeld 1995 und 2002 (in Tsd.)

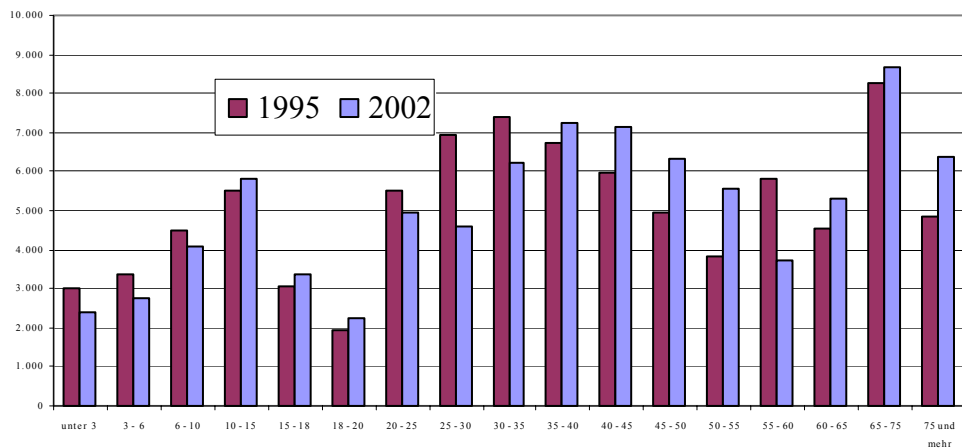
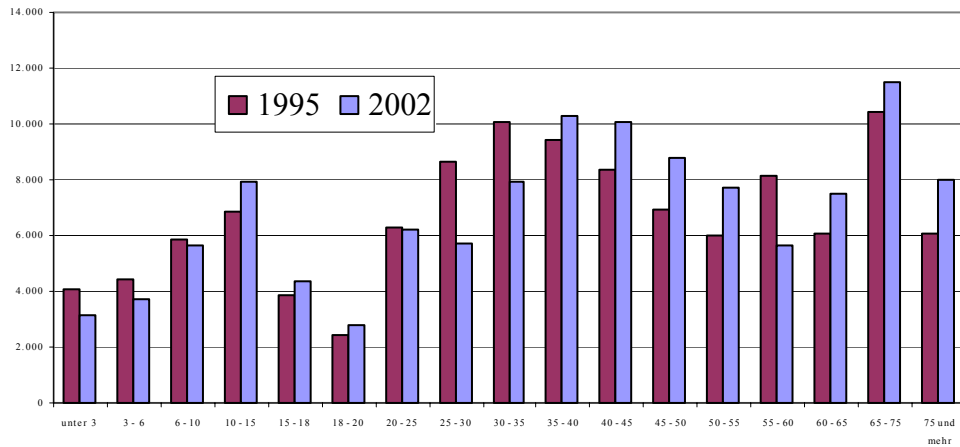


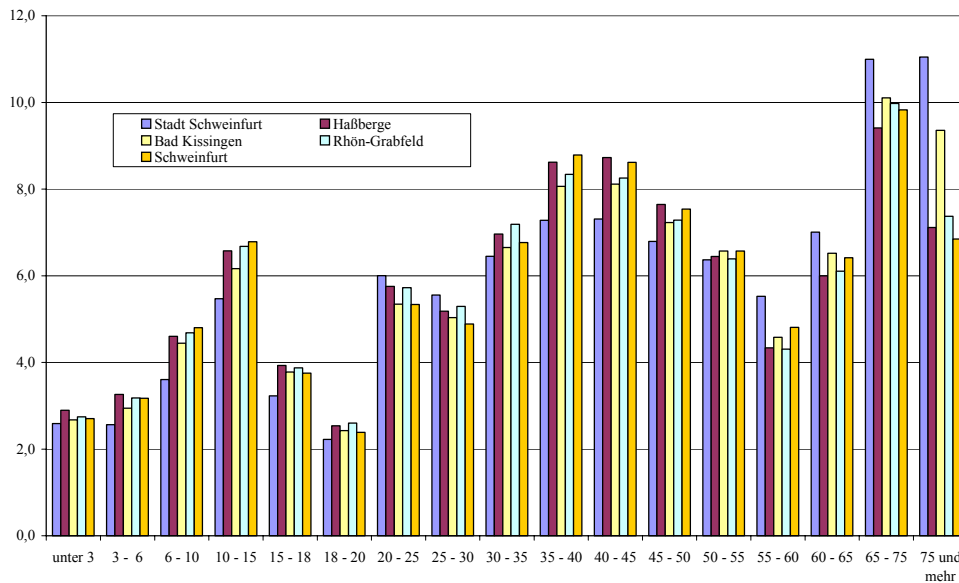
Abbildung 11 Verteilung der Bevölkerung nach Altersgruppen im Landkreis Schweinfurt 1995 und 2002 (in Tsd.)



Quelle der Abb. 7-11: Statistik regional, Ausgabe 2004, Berechnungen ISF München

Interessant ist der Vergleich der Verteilung der Altersgruppen in den einzelnen Landkreisen und der Stadt Schweinfurt (siehe Abbildung 12). Es wird deutlich, dass in der Stadt Schweinfurt der prozentuale Anteil von Jüngeren (bis unter 20 Jahre) am geringsten ist, dagegen leben überproportional viele Ältere (55 und älter) in der Stadt. Andererseits haben junge Menschen in der Altersgruppe der 20- bis unter 30-Jährigen in der Stadt höhere Anteile als in den Landkreisen. In den Landkreisen zeichnet sich eine Altersstruktur mit umgekehrten Vorzeichen wie in der Stadt Schweinfurt ab: Es gibt prozentual mehr Kinder und Jugendliche in den ländlichen Regionen, die Altersgruppe zwischen 20 und 30 Jahren ist hingegen gegenüber der Stadt Schweinfurt geringer besetzt. Der Anteil der Bevölkerung im Alter zwischen 30 und 54 Jahren ist in den Landkreisen höher. Dagegen ist die ältere Bevölkerung ab 55 Jahren wieder in geringerem Umfang in den Landkreisen als in der Stadt vertreten. Diese Unterschiede in der Altersstruktur zwischen der Stadt und ihrem Umland ist Ausdruck der Tatsache, dass mittlere Jahrgänge nach Abschluss der Ausbildung und mit der Familiengründung oft die Stadt verlassen und in das Umland ziehen, während jüngere Jahrgänge zuziehen bzw. bleiben und das Ausbildungsangebot der Stadt nutzen. Ältere Jahrgänge bleiben in der Stadt, weil dort die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs einfacher ist.

Abbildung 12 Altersstruktur in der Region Main Rhön in 2002 in %



Quelle: Statistik regional, Ausgabe 2004, Berechnungen ISF München

1.2 Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Main-Rhön

Wie in den obigen Ausführungen gezeigt, hat sich die Bevölkerungszusammensetzung nach Altersgruppen in der Region in den letzten Jahren bereits dahingehend verändert, dass die jüngeren Altersgruppen geringere Anteile und die älteren höhere Anteile an der Bevölkerung haben. Diese Entwicklung hat selbstverständlich auch Auswirkungen auf das künftige Arbeitskräfteangebot in der Region. Um hier zu weiteren Einschätzungen zu gelangen, ist von Bedeutung, wie sich sowohl die Bevölkerung insgesamt als auch die Anteile der Personen im erwerbsfähigen Alter, also der 20- bis 60 Jährigen (das Erwerbspersonenpotenzial) in der Region verändern werden. Hierzu werden im Folgenden Auswertungen auf Basis der Ergebnisse der Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern⁴ und der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland vorgestellt.⁵ Die Auswertungen beschränken

⁴ Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2005): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2023. Ergebnisse für kreisfreie Städte und Landkreise, München.

Für Analysen, die die Region Main-Rhön betreffen, wurde die Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern verwendet, da sie für kleinräumige Einheiten – Landkreise und kreisfreie Städte – differenziertere Aussagen zur Entwicklung nach Altersgruppen zulässt, wohingegen die Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland auf dieser Ebene nur noch drei Altersgruppen ausweist: 0 bis 19 Jahre, 20 bis 59 Jahre und 60 Jahre und älter (Kategorie „Arbeitsmarkt“).

⁵ Statistisches Bundesamt (2000): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden. Vorausberechnungsannahmen siehe Bucher, H.; Schlömer, C. (2000): Die regionalisierte Bevölkerungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung: aktueller, mit erweitertem Prognosehorizont, in feinerer räumlicher Differenzierung und erstmals auf CD publiziert. Erläuterungen. Wiesbaden.

sich auf den Zeitraum bis 2021, da die Prognosen für diesen Zeitraum überwiegend Personen betreffen, die heute schon geboren sind.⁶

1.1 Bevölkerungsentwicklung 2005 bis 2021

Auf Basis der Vorausberechnungen des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung⁷ wird erwartet, dass die Bevölkerung in der Region Main-Rhön in den Jahren von 2005 bis 2021 noch um 12.200 Personen zunehmen wird.

Die prognostizierte Bevölkerungsstruktur für die Region Main-Rhön bis 2021 in Abbildung 13 gibt Hinweise auf die altersstrukturelle Zusammensetzung der Bevölkerung in den jeweiligen Jahren im Vergleich zu 2005. Die zukünftige Entwicklung in den einzelnen Altersgruppen zeigt unterschiedliche Trends: Die Gruppe der unter 10-Jährigen wird bis 2011 kontinuierlich abnehmen, ab 2011 ist eine leicht steigende Tendenz zu erkennen, trotzdem ist diese Altersgruppe im Jahr 2021 gegenüber 2005 um ca. 5 % zurückgegangen. Rückgänge sind auch bei der Altersgruppe der 10- bis unter 16-Jährigen zu erwarten (ca. –22 % in 2021 gegenüber 2005). Am ausgeprägtesten ist der Rückgang der Altersgruppe der 16- bis unter 19-Jährigen, die bis 2021 um 24 % geringer besetzt sein wird als in 2005. Die 19- bis unter 25-Jährigen werden bis 2015 zunächst stärker besetzt sein⁸, danach nimmt auch diese Altersgruppe kontinuierlich ab, im Jahr 2021 sind es um 7 % weniger als im Jahr 2005. Die Alterskohorte der 25- bis unter 40-Jährigen liegt bis 2015 leicht unter dem Niveau von 2005, ab dann wächst ihre Besetzung und erreicht bis 2021 ein leichtes Plus von 1 % gegenüber 2005. Die Altersgruppe der 40- bis unter 60-Jährigen pendelt im gesamten Zeitraum um das Niveau von 2005 und liegt im Jahr 2021 ebenfalls um 1 % über dem Anteil von 2005. Lediglich die Bevölkerungsgruppe der über 60-Jährigen nimmt im Zeitverlauf kontinuierlich zu, im Jahr 2021 ist die Besetzung dieser Alterskohorte gegenüber 2005 um 21 % gestiegen.

Deutlich wird, dass bis zum Jahr 2021 auch in Main-Rhön die Zahl der jungen Nachwuchskräfte, insbesondere der in Ausbildung befindlichen bzw. zur Ausbildung anstehenden Altersgruppe der 16- bis 19-Jährigen und der 19- bis 25-Jährigen deutlich abnehmen wird. Bei den

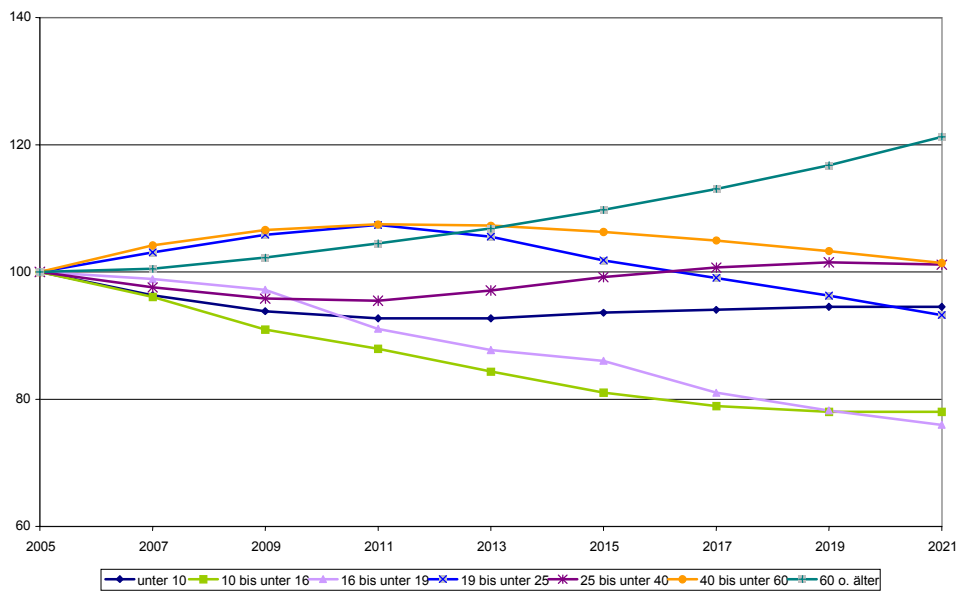
⁶ Allerdings haben diese Zahlen – wie alle Prognosen – Modellcharakter, da sie einen gegebenen Status quo unter Berücksichtigung verschiedener Annahmen fortschreiben. „Bei Unvorhersehbaren Ereignissen – wie z.B. Seuchen, Kriegen oder Naturkatastrophen – bzw. bei einer unerwarteten Wendung im generativen Verhalten der Bevölkerung – wie z.B. der ‚Pillen-Knick‘ ab Mitte der 60er Jahre – oder in den Wanderungen kann auch die Berechnung von alternativen Varianten die Treffsicherheit einer Bevölkerungsvorausberechnung nicht erhöhen“ (Statistisches Bundesamt (2003): Statistik von A-Z. Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden); auch Bade, F.-J. (2004): Die regionale Entwicklung der Erwerbstätigkeit bis 2010. In: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.): Raumordnungsprognose 2020. Heft 3/4, S. 179 ff.

⁷ Für die Analysen wird die Variante 5a verwendet, die eine Fortschreibung der mittleren Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung darstellt. Zu den Annahmen siehe Birmann, V. (2005): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern 2003 bis 2023. In: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2023. Ergebnisse für kreisfreie Städte und Landkreise, München, S. 15-17.

⁸ Den höchsten prognostizierten Wert erreicht diese Altersgruppe im Jahr 2011 mit 34.800 Personen.

16- bis 19-Jährigen ist diese Abnahme bereits im Gange, bei den 19- bis 25-Jährigen ist bis 2011 zunächst noch mit einer Zunahme zu rechnen. Die Kerngruppe der potenziell im Erwerbsleben Stehenden, die 25- bis 60-Jährigen, wird dagegen dem regionalen Arbeitsmarkt in 2021 in etwa gleicher Zahl zur Verfügung stehen. Deutlich zunehmen bis 2021 wird der Teil der Bevölkerung über 60 Jahre, der sich in der letzten Phase des Berufslebens bzw. schon im Ruhestand befindet. Dieser Personenkreis wird bis 2021 um 15.500 Personen ansteigen.

**Abbildung 13 Entwicklung der Altersstruktur in Main-Rhön von 2005 bis 2021
(Index: 2005 = 100)**

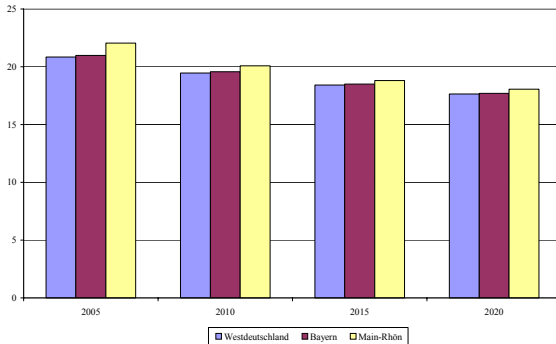


Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Variante 5a1),
Berechnungen ISF München

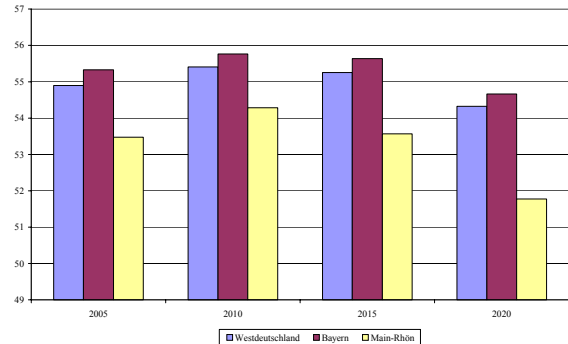
Vergleicht man die Bevölkerungsentwicklung in Main-Rhön mit der in Westdeutschland und Bayern, so zeigt sich, dass für die Region bei der jüngeren Alterskohorte etwas höhere Anteile prognostiziert werden, der Anteil der Erwerbsbevölkerung in der Altersgruppe zwischen 20 und 59 Jahre liegt unter den Vergleichsregionen, der Anteil der älteren Bevölkerung (60 Jahre und älter) liegt jeweils über den für Westdeutschland und Bayern erwarteten Anteilen.

Abbildung 14 Prognose der Bevölkerung in Westdeutschland, Bayern und Main-Rhön bis 2020 in %

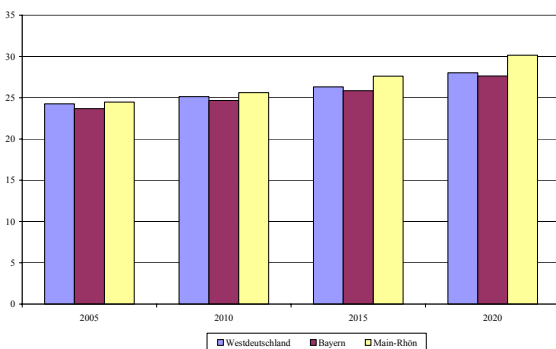
Altersgruppe unter 19 Jahre



Altersgruppe 20 bis 59 Jahre



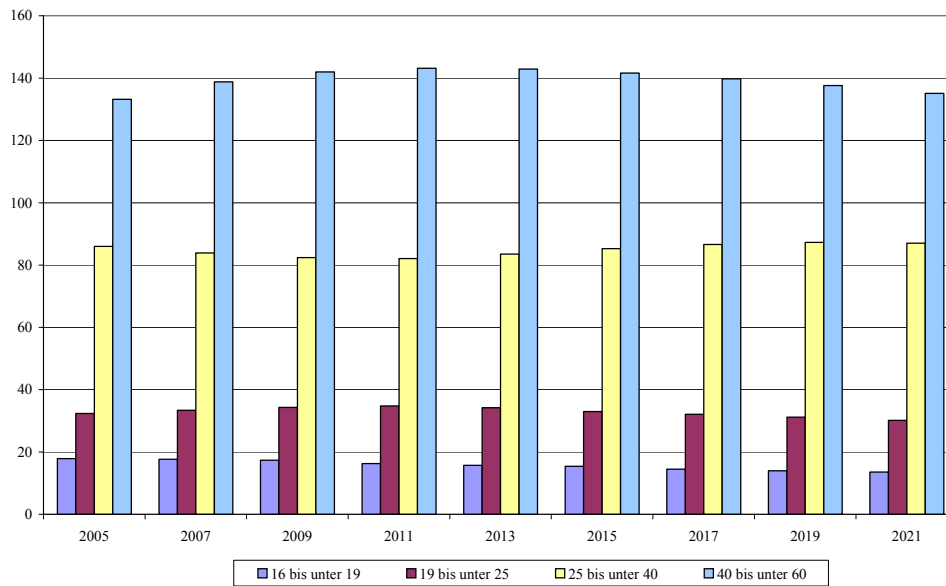
Altersgruppe 60 Jahre und älter



Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050, Berechnungen ISF München

Wie wird sich vor dem Hintergrund der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung das Erwerbspersonenpotenzial und damit letztlich das Arbeitskräfteangebot in der Region entwickeln? Abbildung 15 zeigt, dass das Erwerbspersonenpotenzial, d.h. die Altersgruppe der 16- bis unter 60-Jährigen, bis zum Jahr 2013 zunächst noch zunimmt (+6.800 gegenüber 2005) und erst ab dann leicht abnimmt. Im Jahr 2021 wird sie um ca. 3.600 Personen kleiner sein als 2005. Von daher ist also zumindest kurzfristig keine demographisch bedingte Entspannung auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erwarten. Wesentlicher scheinen die sich bis 2021 abzeichnenden Veränderungen der Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials zu sein: Die Zahl junger Menschen im Alter zwischen 16 und 19 Jahren wird in dem Zeitraum von 2005 bis 2021 am stärksten zurückgehen (-4.300). In der Altersgruppe der 19- bis 25-Jährigen wird ebenfalls ein Rückgang, und zwar um 2.200 Personen prognostiziert. Leichte Zuwächse sind für Personen im Alter zwischen 25 und 40 Jahren zu erwarten (+1.000). Durch Hereinwachsen der Generation der Baby-Boomer in die Altersklasse der 40- bis unter 60-Jährigen wird deren Anteil bis 2011 stark anwachsen und erst danach wieder sinken. Dennoch wird die Besetzung dieser Altersklasse in 2021 um 1.900 Personen höher liegen als 2005.

Abbildung 15 Prognose der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Main-Rhön bis 2021 (in Tsd.)



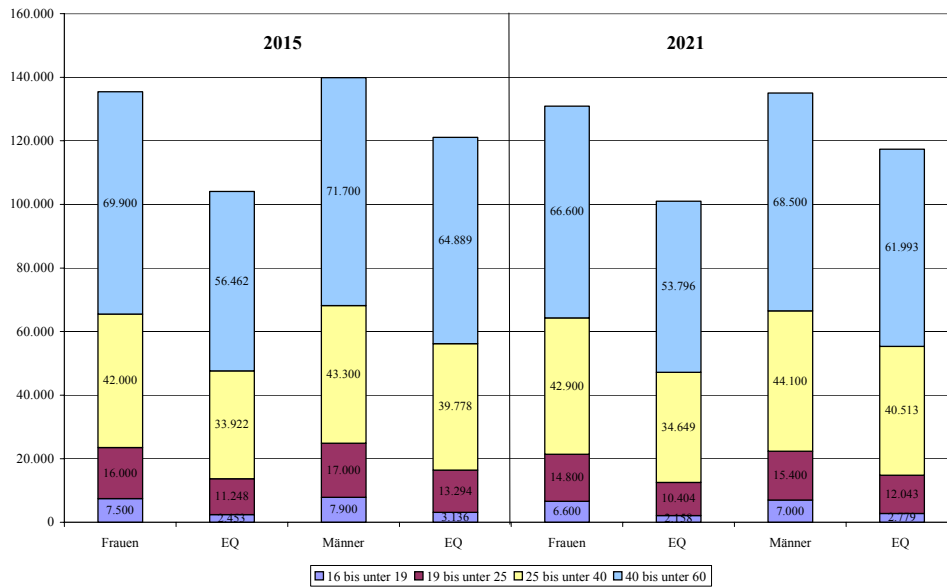
Quelle: Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2023 (Variante 5a1), Berechnungen ISF München

Neben der Entwicklung der Bevölkerungsstruktur hängt das Arbeitskräfteangebot auch von der Quote der Erwerbsneigung und der tatsächlich realisierten Erwerbstätigkeit ab, also davon, inwieweit eine Person auch Arbeit anbietet und findet. Die so genannte Erwerbsquote ist nach Geschlecht und Altersgruppe unterschiedlich. Die meisten Prognosen des Erwerbspersonenpotenzials gehen von einer weiter steigenden Erwerbsquote der Frauen und von im Vergleich zum jetzigen Zeitpunkt höheren Erwerbsquoten der Älteren aus. Für die Darstellung in Abbildung 16 wurde die altersspezifische Prognose der Erwerbsquoten in den Alten Bundesländern für das Jahr 2020⁹ hinzugezogen, wobei die geschätzte durchschnittliche Erwerbsquote der Frauen bei 77 %, die der Männer bei 87 % liegt.

⁹

Bucher, H.; Schlömer, C. (2004): Die Erwerbspersonen in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1990 und 2020. In: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.): Raumordnungsprognose 2020. Heft 3/4. Bonn, S. 156.

Abbildung 16 Vorausschätzung der Bevölkerung und des Erwerbspersonenpotenzials (EQ) in Main-Rhön in 2015 und 2021

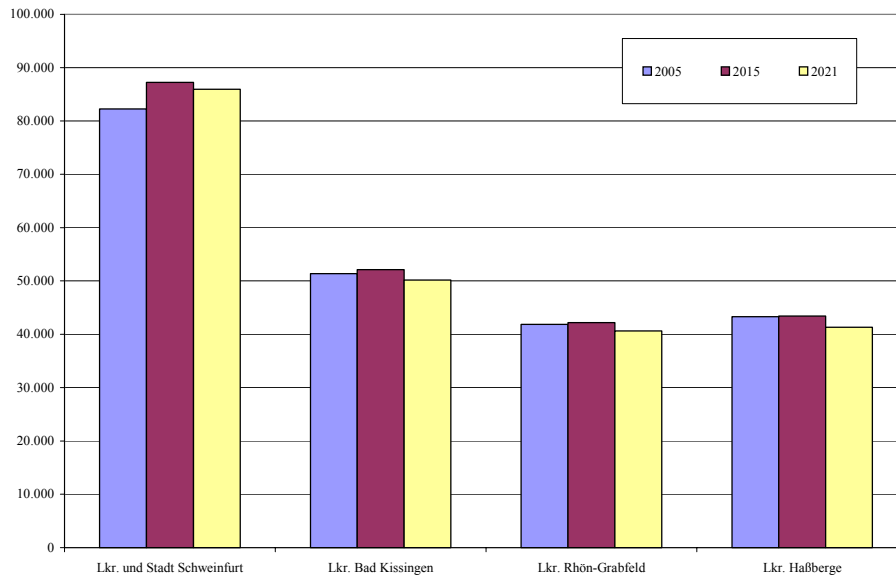


Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Variante 5a1), Berechnungen ISF München

Abbildung 17 zeigt: Auch dann, wenn man die Prognose für die Bevölkerungsentwicklung der 16- bis unter 60-Jährigen durch die prognostizierte altersspezifische Erwerbsquotenentwicklung ergänzt, ist bis 2015 in der Region noch mit leicht ansteigendem Erwerbspersonenpotenzial zu rechnen und erst ab 2015 wird das Arbeitskräfteangebot demographisch bedingt zurückgehen.¹⁰ Dabei gibt es Unterschiede in der Entwicklung zwischen der Stadt Schweinfurt und dem umgebenden Landkreis einerseits und den übrigen Landkreisen der Region andererseits: In Stadt und Landkreis Schweinfurt fällt das Erwerbspersonenpotenzial 2021 zwar geringer aus als 2015, bleibt aber über dem Niveau von 2005. In den anderen Landkreisen liegt das Erwerbspersonenpotenzial 2021 unter dem von 2005.

¹⁰ Auch eine jüngere Projektion des Arbeitsangebots bis 2050 durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kommt zu dem Schluss, dass bundesweit spätestens ab 2015 das Angebot an Arbeitskräften wegen des Bevölkerungsrückgangs spürbar abnehmen wird – dann allerdings mit sich beschleunigender Tendenz. Die Projektionen kommen zu dem Ergebnis, dass selbst eine spürbare Anhebung der Erwerbsquote der Frauen und eine umfangreiche Zuwanderung diesen Prozess nicht mehr aufhalten können. Vgl. Fuchs, J.; Dörfler, K. (2005): Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht Nr. 11, 26.7.2005.

Abbildung 17 Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in der Altersgruppe der 16- bis unter 60-Jährigen in Main-Rhön von 2005 bis 2021



Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Variante 5a1), Berechnungen ISF München

Demographischer Wandel hat in Main-Rhön schon eingesetzt

- Der demographische Umbruch hat auch die Region Main-Rhön erreicht. Die natürliche Bevölkerungsbewegung ist seit Jahren negativ, die insgesamt positive Bevölkerungsentwicklung in den Jahren 1995 bis 2003 ist auf Wanderungsgewinne zurückzuführen, die tendenziell abnehmen und seit 1999 den negativen Geburtensaldo nicht mehr kompensieren können.
- Wanderungsgewinne erzielte die Region vor allem bei Personen im mittleren Erwachsenenalter mit Kindern, für die die Region anscheinend ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten und attraktiven Wohnraum bietet. Dagegen weist die Region seit Jahren einen negativen Wanderungssaldo in der ausbildungsrelevanten Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen auf. Handlungsbedarf wird hier in Zukunft in dem Punkt bestehen, unter den Bedingungen eines verschärften Wettbewerbs um junge, qualifizierte Nachwuchskräfte diese Altersgruppe nach Abschluss der Ausbildung für die Region zurückzugewinnen.
- Der demographische Wandel ist längst im Gange. So hat sich die demographische Entwicklung auch in Main-Rhön bereits in einer spürbaren Alterung der Bevölkerung in den vergangenen Jahren niedergeschlagen. Allein im Vergleich der Zeitpunkte 1995 und 2003 ist der Anteil der jüngeren Altersgruppen unter 35 Jahre fast durchweg rückläufig, der Anteil der Altersgruppen über 35 Jahre dagegen angestiegen. Besonders ausgeprägt ist der Anstieg des Anteils der Altersgruppe über 65 Jahre an der Bevölkerung.

Demographischer Wandel hat in Main-Rhön schon eingesetzt ...

- Die Altersstruktur der Bevölkerung zeigt in Folge des Suburbanisierungsprozesses deutliche Unterschiede zwischen der Stadt Schweinfurt und ihrem Umland.
- Insgesamt weicht die Altersstruktur der Bevölkerung in Main-Rhön nicht gravierend von der Bayerns und Westdeutschlands ab.
- Prognosen der künftigen Bevölkerungsentwicklung in Main-Rhön erwarten bis 2021 einen leichten Bevölkerungszuwachs bei weiter sich verändernder Altersstruktur der Bevölkerung: eine gravierende Abnahme der jungen Personen unter 25 Jahren, eine relative Stabilität der Zahl der im Haupterwerbsalter Befindlichen zwischen 25 und 60 Jahren und eine kontinuierliche Zunahme der über 60-Jährigen.
- Spürbare Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot wird die demographische Entwicklung in der Region erst ab 2013 entfalten. Bis dahin nimmt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch zu. Erst ab 2013 wird es zu einer leichten Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials kommen. Mit einem Entlastungseffekt für die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt durch die demographische Entwicklung ist also mittelfristig nicht zu rechnen.
- Auffälliger ist die Verschiebung der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung: Deutliche Rückgänge sind bei den zur Ausbildung anstehenden bzw. in Ausbildung befindlichen Altersgruppen von 16 bis unter 25 Jahren zu erwarten: die Gruppe der potenziell Ausbildungsplatzsuchenden (16 bis unter 19 Jahre) wird bereits ab 2005 kontinuierlich abnehmen, zunächst eher leicht, ab 2011 deutlich stärker und bis 2021 um insgesamt 4.300 Personen, die Gruppe der 19- bis unter 25-Jährigen nimmt zwar zunächst noch zu, ab 2013 sinkt aber auch ihre Zahl deutlich ab. Ältere Erwerbstätige über 40 Jahre werden zunehmen.
- Auch unter Berücksichtigung altersspezifischer Erwerbsquoten wird das Arbeitskräfteangebot in der Region erst ab 2015 demographisch bedingt sinken.

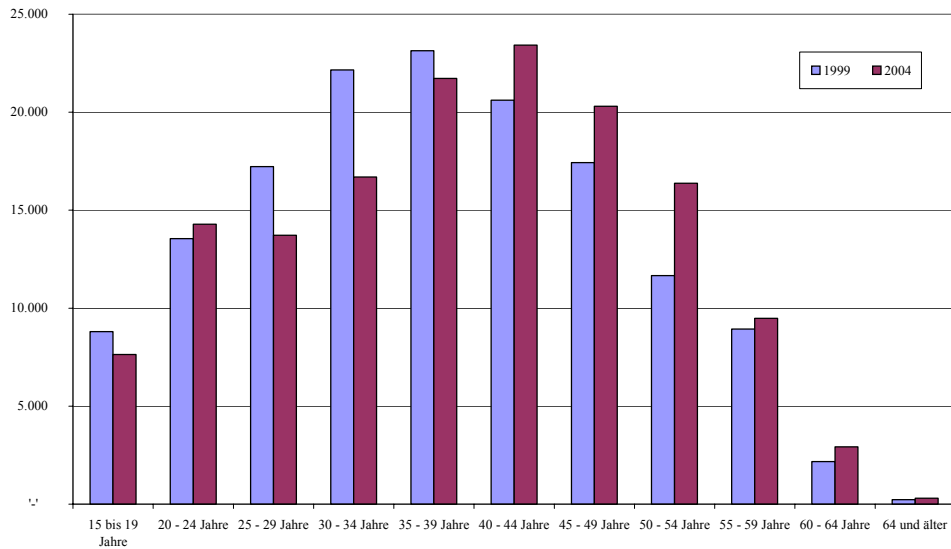
2. Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

2.1 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön

Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist ein Spiegelbild der Alterung der Bevölkerung: auch die Belegschaften in den Unternehmen der Region sind älter geworden. Abbildung 18 zeigt die Altersgruppen in den Jahren 1999 und 2004, Abbildung 19 die absoluten Veränderungen. Deutlich wird die schon erfolgte Alterung der Belegschaften: Die Alterskohorte der über 40-Jährigen hat in diesem Vergleichszeitraum deutlich zugenommen, umgekehrt lag die Zahl der Jüngeren 1999 noch deutlich über der von 2004. Lediglich die Gruppe der 20- bis 24-Jährigen ist in diesem Zeitraum größer geworden. Die Alterung der Belegschaften wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen, da die stark besetzte Gruppe der

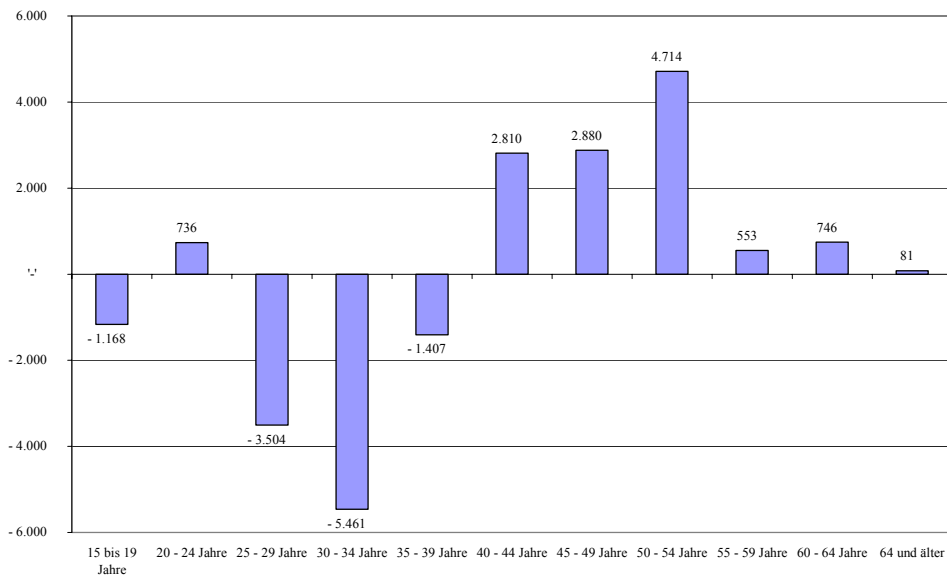
Beschäftigten, die 40 Jahre und älter sind, ihren Weg durch die Altersklassen fortsetzen wird, während gleichzeitig weniger junge Nachwuchskräfte nachrücken.

Abbildung 18 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön 1999 und 2004 (Stand Juni)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung; Berechnungen ISF München

Abbildung 19 Veränderung der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön zwischen 1999 und 2004

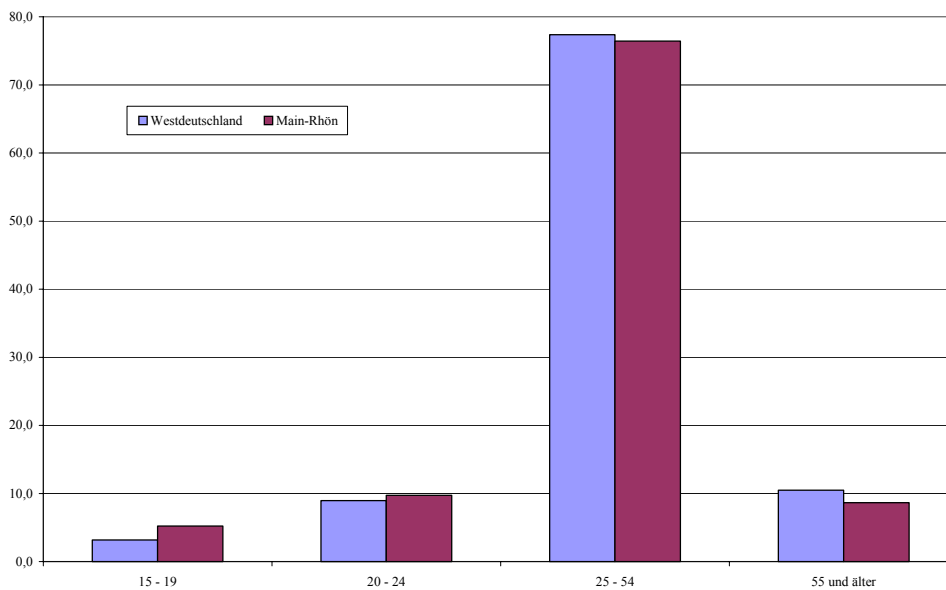


Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung; Berechnungen ISF München

Im Vergleich mit Westdeutschland hat die Region in 2004 einen um 2 Prozentpunkte höheren Anteil bei den jüngeren Beschäftigten (15-19 Jahre), bei den älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter) liegt der Anteil in Main-Rhön um 1,8 Prozentpunkte unterhalb des westdeutschen

Durchschnitts.¹¹ Diese Abweichung könnte durchaus Ergebnis von in der Vergangenheit erfolgtem Beschäftigungsabbau mittels des Instruments der Frühverrentung in einigen Kernbereichen der regionalen Wirtschaft sein. Denn die Altersstruktur der Belegschaften ist nicht nur Ergebnis demographischer Entwicklungen. Problematische Altersstrukturen sind auch in Betrieben oder Branchen anzutreffen, in denen „infolge extensiver Frühverrentungsprogramme in Verbindung mit anhaltendem Einstellungsstopp und fehlender altersbedingter Fluktuation über Jahre hinweg wenig oder keine Neueinstellungen stattgefunden haben, so dass sich eine auf mittlere Altersgruppen konzentrierte Belegschaft herausgebildet hat, die zu einem rasch ansteigenden Durchschnittsalter führen wird.“¹²

Abbildung 20 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland und Main-Rhön in % (Stand Juni 2004)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen ISF München

2.2 Altersstruktur in Main-Rhön nach Wirtschaftszweigen

In Tabelle 1 ist die Verteilung der Belegschaften nach Altersstruktur für die einzelnen Wirtschaftszweige in 2003 dargestellt. Eine Branche mit besonders jungen Belegschaften ist danach die Bauwirtschaft (21 % der Beschäftigten unter 25 Jahre), was sicherlich darin begründet liegt, dass Beschäftigte im diesem Bereich wegen der körperlichen Arbeitsbelastung seltener bis zum Renteneintrittsalter erwerbstätig sind und der Beschäftigungsabbau der letzten Jahre zu Lasten von älteren Beschäftigten erfolgt sein dürfte. Hohe Anteile an älteren Be-

¹¹ Vergleich Westdeutschland, Bayern und Main-Rhön für Juni 2003 siehe Tabelle 9 im Anhang.

¹² Weimer, St.; Mendius, H.; Kistler, E. (2001): Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Stuttgart, S. 28.

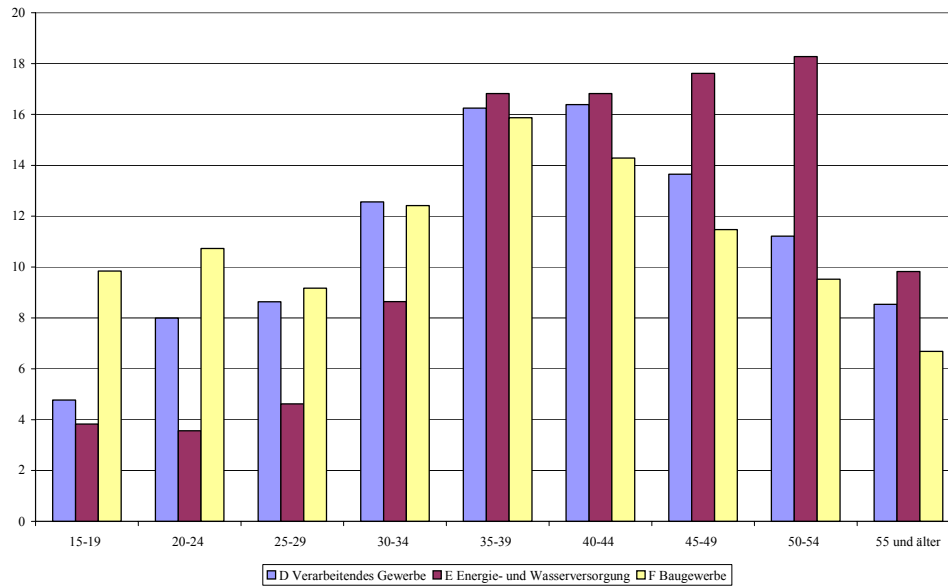
schäftigten weist im Sekundären Sektor (s. auch Abbildung 21) die Energie- und Wasserversorgungswirtschaft auf, allerdings sind die Beschäftigtenzahlen hier vergleichsweise gering. Das verarbeitende Gewerbe hat einen leicht unterdurchschnittlichen Anteil an jüngeren Beschäftigten (13 % unter 25 Jahre).

Tabelle 1 Absolute Zahlen und prozentuale Anteile der Altersgruppen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Main-Rhön (nur Wirtschaftszweige mit über 500 Beschäftigten); Stand Juni 2003)

Wirtschaftsabteilungen	Beschäftigte								
	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 und älter
Primärer Sektor									
AB Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht	131 9 %	180 13 %	138 10 %	195 14 %	214 15 %	196 14 %	170 12 %	122 9 %	78 5 %
Sekundärer Sektor									
D Verarbeitendes Gewerbe	2.533 5 %	4.242 8 %	4.584 9 %	6.668 13 %	8.627 16 %	8.699 16 %	7.247 14 %	5.953 11 %	4.531 9 %
E Energie- und Wasserversorgung	58 4 %	54 4 %	70 5 %	131 9 %	255 17 %	255 17 %	267 18 %	277 18 %	149 10 %
F Baugewerbe	1.139 10 %	1.241 11 %	1.060 9 %	1.436 12 %	1.836 16 %	1.652 14 %	1.327 11 %	1.101 10 %	773 7 %
Tertiärer Sektor									
G Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	1.501 8 %	2.312 12 %	2.152 11 %	2.540 13 %	2.980 15 %	2.863 14 %	2.399 12 %	1.849 9 %	1.340 7 %
H Gastgewerbe	362 9 %	633 16 %	470 12 %	480 12 %	517 13 %	508 13 %	427 11 %	375 9 %	283 7 %
I Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung	146 3 %	450 8 %	524 9 %	679 12 %	905 16 %	866 16 %	804 14 %	704 13 %	507 9 %
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	190 5 %	413 10 %	481 11 %	595 14 %	610 15 %	625 15 %	563 13 %	464 11 %	263 6 %
K Grundstücks- u. Wohnungswesen, Erbringung wirtschaftsbezogener Dienstleistung	366 4 %	1.170 12 %	1.186 12 %	1.396 14 %	1.503 15 %	1.410 14 %	1.240 13 %	910 9 %	672 7 %
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	301 4 %	396 5 %	502 6 %	787 9 %	1.121 13 %	1.510 18 %	1.452 17 %	1.263 14 %	1.216 15 %
M Erziehung und Unterricht	377 9 %	536 12 %	475 11 %	508 12 %	540 12 %	619 14 %	645 15 %	396 9 %	295 7 %
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	894 5 %	2.114 11 %	1.891 10 %	2.223 11 %	2.988 15 %	3.319 17 %	2.824 14 %	2.053 10 %	1.350 7 %
O Erbringung v. sonst. Öffentlichen + persönlichen Dienstleistungen	278 8 %	410 11 %	334 9 %	374 10 %	466 13 %	558 16 %	482 13 %	381 11 %	317 9 %
Main-Rhön	6 %	10 %	9 %	12 %	15 %	16 %	14 %	11 %	8 %

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Abbildung 21 Anteile der Altersgruppen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön im Sekundären Sektor (in %)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

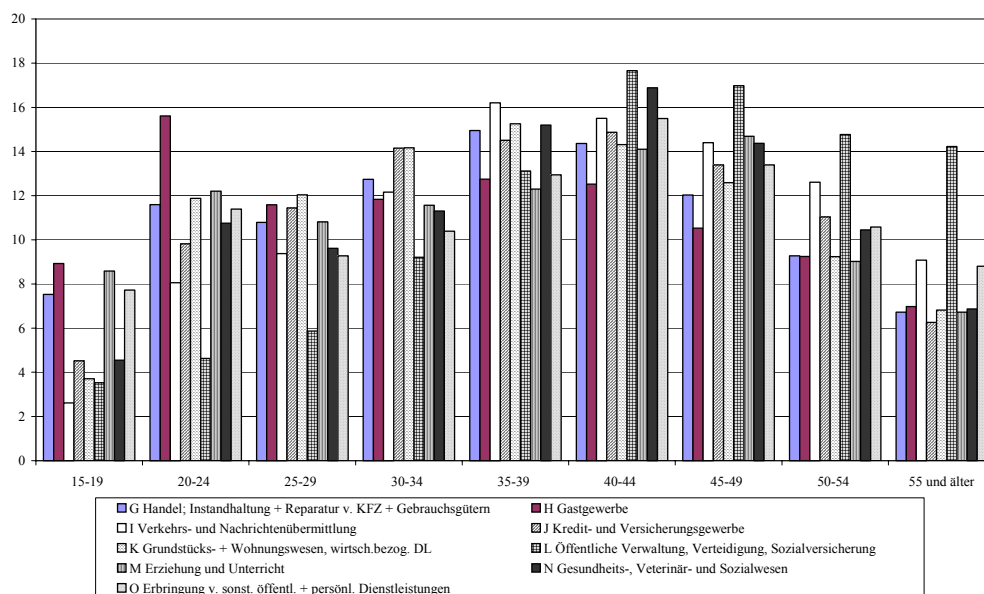
Im **Dienstleistungssektor** (s. auch Abbildung 22) sind das Gastgewerbe (ein Viertel der Beschäftigten unter 25 Jahre) und der Wirtschaftsbereich Erziehung und Unterricht (ein Fünftel der Beschäftigten unter 25 Jahre) besonders junge Branchen. Allerdings dürfte die Altersstruktur im Bereich Erziehung und Unterricht tatsächlich höher liegen, da die Statistik sich nur auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bezieht, also z.B. verbeamtete Lehrer nicht erfasst. Ebenfalls „jung“ besetzt sind die Wirtschaftszweige Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern sowie Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen.

Den höchsten Bestand an älteren Beschäftigten verzeichnet der Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung:¹³ 15 % der Belegschaften zählen hier zur Altersgruppe 55 und älter.¹⁴ Ebenfalls über dem Durchschnitt liegen dabei Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung sowie erneut Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Der letztere Bereich weist unterdurchschnittliche Anteile im „Mittelbau“ (25 bis 54 Jahre) auf.

¹³ Dieser Anteil wird durch die Ausschließung der Beamten in dieser Statistik tendenziell noch unterschätzt.

¹⁴ Der überdurchschnittlich hohe Anteil Älterer in Wirtschaftsbereichen, die zum öffentlichen Dienst zählen, ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass in diesem Bereich seit mehreren Jahren bereits ein starker Personalabbau stattfindet, der im Wesentlichen durch Nichteinstellung Jüngerer bei – u.a. wegen der Kündigungsschutzbedingungen in diesem Bereich – Weiterbeschäftigung Älterer realisiert wird. In der freien Wirtschaft ist das dominante Muster des Beschäftigungsabbaus dagegen die Freisetzung Älterer, u.a. über Frühverrentungsregelungen.

Abbildung 22 Anteile der Altersgruppen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön im Tertiären Sektor (in %)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

2.3 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen

In Main-Rhön zählten in 2004 5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen, 61 % zur Altersgruppe der 20- bis 44-Jährigen, knapp 14 % zur Altersgruppe von 45 bis 49 Jahren, 11 % befanden sich in der Gruppe der 50- bis 54-Jährigen und 9 % in der Gruppe der über 54-Jährigen.

Wie an anderer Stelle bereits ausgeführt, ist gerade bei den beschäftigungsstärksten Berufsfeldern (bzw. den dort zusammengefassten Berufsgruppen) häufig eine Konzentration auf bestimmte Wirtschaftszweige gegeben.¹⁵ Abbildung 23 zeigt die Veränderung der Altersstruktur von 1999 bis 2004 in ausgewählten Berufsgruppen, die zu großen Teilen in den Wirtschaftszweigen anzutreffen sind, welche einen überdurchschnittlichen Anteil von Beschäftigten, die 45 Jahre und älter sind, aufweisen.

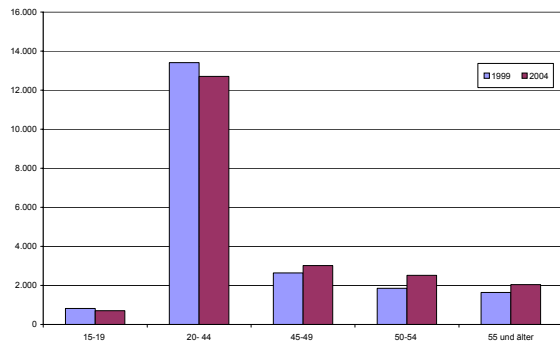
In dieser Darstellung wird die – bereits angesprochene – Tatsache, dass sich auch in der Region der demographische Wandel bereits vollzieht, nochmals grafisch deutlich. In fast allen hier zusammengefassten Berufsgruppen hat es zwischen 1999 und 2004 eine Zunahme in den Altersgruppen „45 und älter“ gegeben.¹⁶ Die Verschiebungen streuen zeitlich, d.h. ein etwaiger Ersatzbedarf tritt in den verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich schnell ein.

¹⁵ Zur Beschäftigungsentwicklung in der Region Main-Rhön: Schütt, P.; Weimer, St. 2005, S. 19.

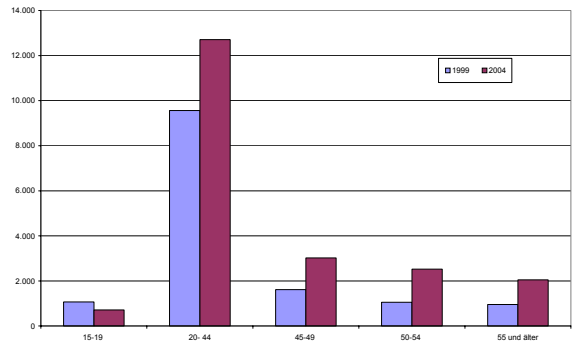
¹⁶ Einzige Ausnahme: Die 50- bis 54-Jährigen in den Bau-, Bauneben- und Holzberufen.

Abbildung 23 Anzahl der Beschäftigten nach Alter (45 Jahre und älter) in ausgewählten Berufsgruppen für Main-Rhön in den Jahren 1999 und 2004 (Stand Juni)

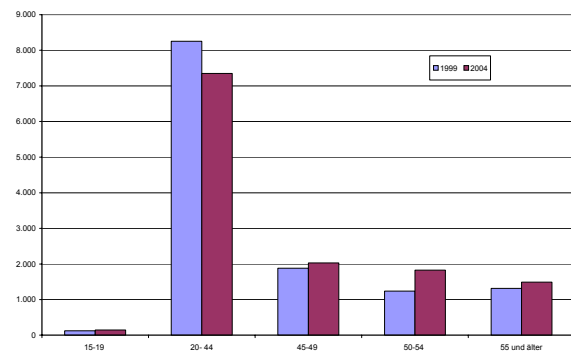
Verwaltungs- und Büroberufe (77, 78)



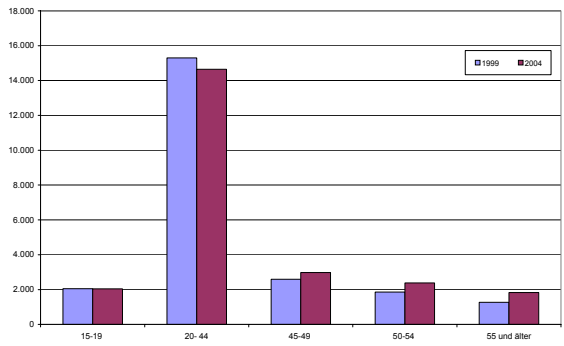
Waren- und Dienstleistungskaufleute (68, 69)



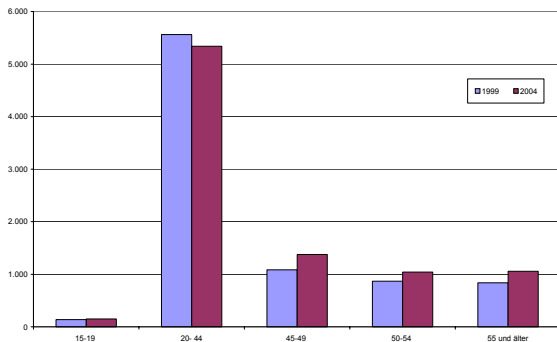
Verkehrs- und Lagerberufe (52, 71, 74)



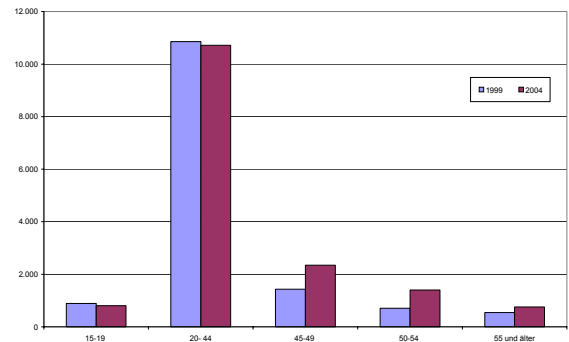
Metall- und Elektroberufe (22, 27-28, 31-32)



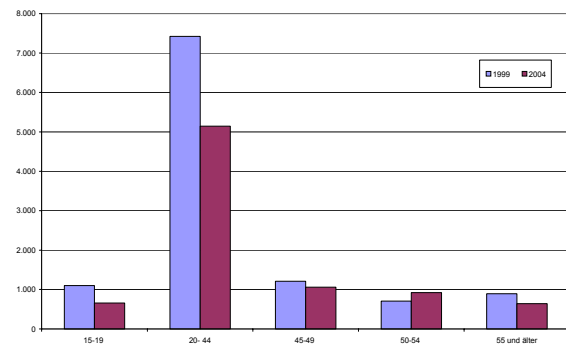
Ingenieure, Techniker, Techn. Sonderfachkräfte (60, 62-63)



Übrige Gesundheitsdienstberufe, Sozialpflegerische Berufe (85, 86)



Bau-, Bauneben- und Holzberufe (44, 47-48, 50-51, 54)

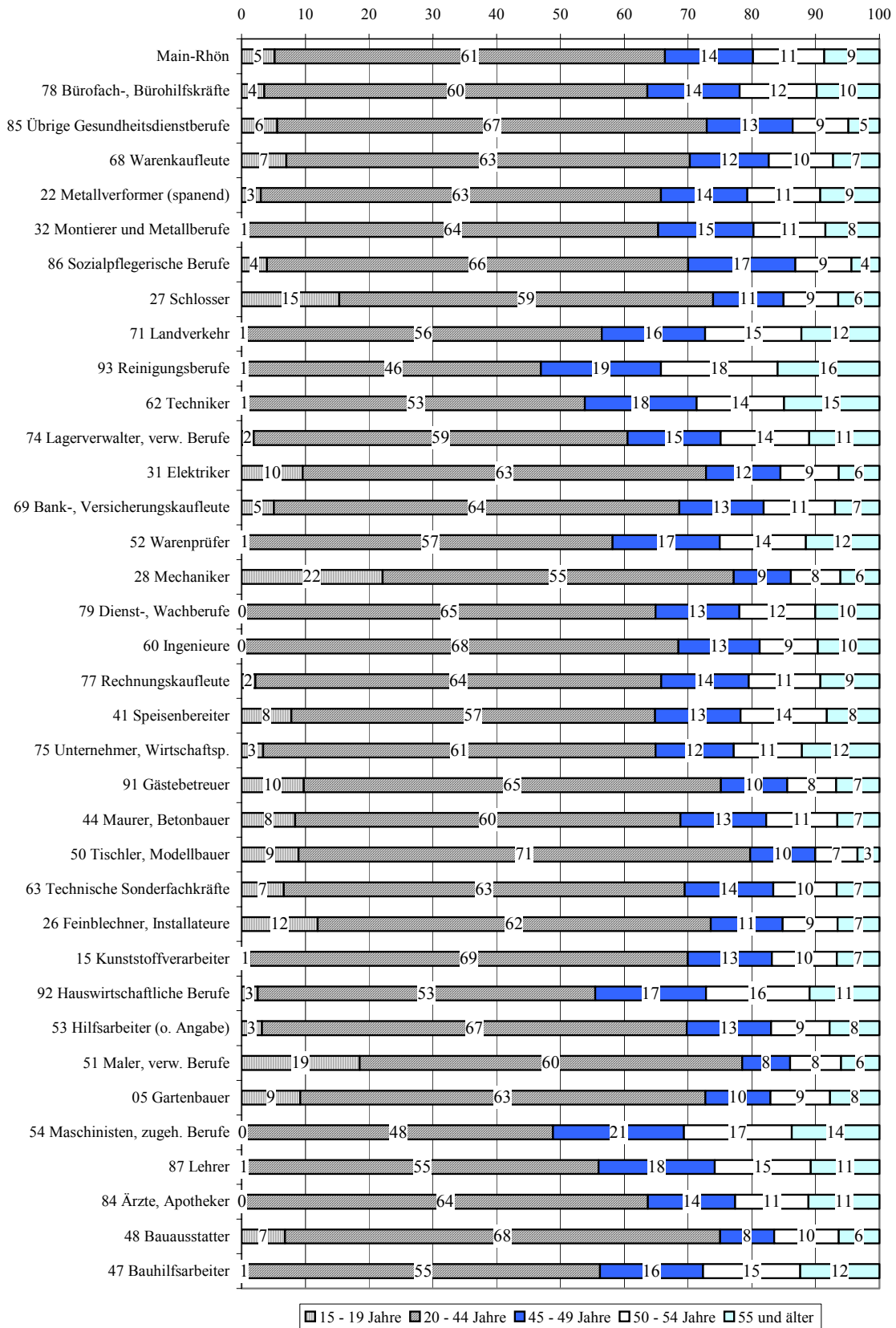


Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Im Folgenden soll die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön nach Berufen genauer untersucht werden. Eine Analyse der Entwicklung von Altersstrukturen in einzelnen beruflichen Tätigkeitsfeldern kann darüber Auskunft geben, in welchen Berufsgruppen eine Überalterung der Beschäftigten zu erwarten ist und wo also – ceteris paribus – altersbedingter Ersatzbedarf ansteht. Sie ist damit für die Planung und Steuerung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten durch die regionalen Akteure interessant, z.B. um durch vorausschauende Reaktionen potenziellen altersbedingten qualifikatorischen Ungleichgewichten und Fachkräfteengpässen in einzelnen Teilarbeitsmärkten vorzubeugen.

Die Betrachtung der Altersstruktur nach Berufsgruppen (Prozentwerte in Abbildung 24, absolute Werte in Abbildung 25) zeigt deutliche Differenzen im Altersaufbau zwischen einzelnen Berufsgruppen. So gibt es eine deutliche Konzentrationen älterer Erwerbstätiger (über 50 Jahre) in einigen Berufsgruppen.

Abbildung 24 Altersstruktur der Beschäftigten nach Berufsgruppen in der Region Main-Rhön in %
(Stand Juni 2004, nur Berufsgruppen > 1.000 Beschäftigte – inkl. Auszubildende)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

„Alte“ Berufsgruppen mit überdurchschnittlich hohen (mehr als 25 %) Anteilen an Erwerbstätigen über 50 Jahre sind:

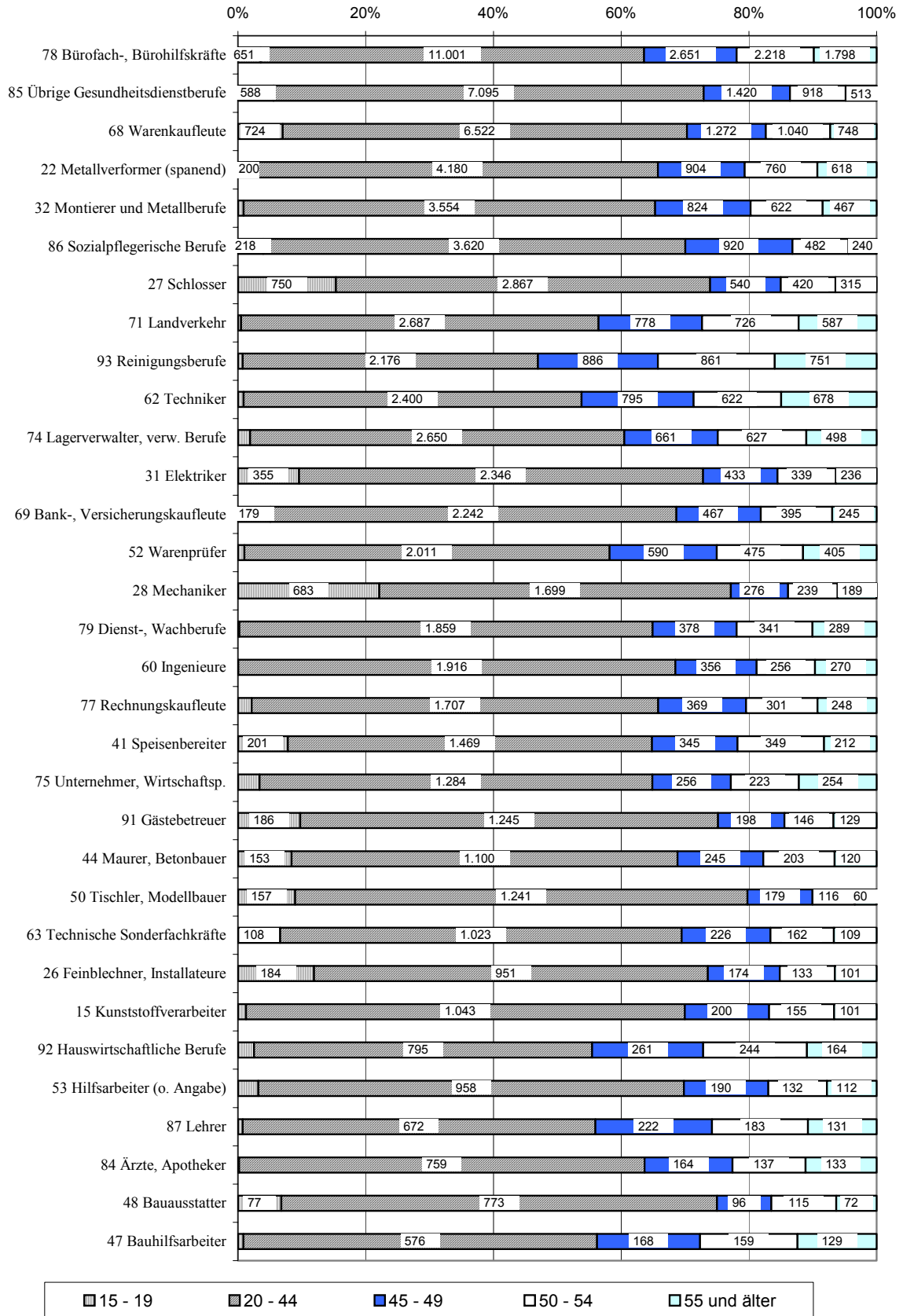
- Reinigungsberufe (34 %), Maschinisten und zugehörige Berufe (31 %), Techniker (29 %), Bauhilfsarbeiter (28 %), Berufe des Landverkehrs (27 %), Hauswirtschaftliche Berufe (27 %), Lehrer (26 %), Lagerverwalter und verwandte Berufe (25 %), Warenprüfer (25 %).

In diesen Berufsgruppen ist jeder vierte Erwerbstätige über 50 Jahre alt und wird in den nächsten zehn Jahren das Berufsleben verlassen.

„Junge“ Berufsgruppen mit unterdurchschnittlichen Anteilen Älterer sind dagegen:

- Tischler (10 %), Sozial- und Erziehungsberufe (13 %), Gesundheitsdienstberufe (14 %), Mechaniker (14 %), Maler (14 %), Gästebetreuer (14 %), Schlosser (15 %), Feinblechner und Installationsberufe (15 %).

Abbildung 25 Altersstruktur der Beschäftigten in Main-Rhön nach Berufsgruppen
(absolut, Stand Juni 2004, nur Berufsgruppen > 1.000 Beschäftigte)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Tabelle 2 zeigt die berufsspezifische Altersstruktur noch einmal auf der detaillierteren Ebene der Berufsordnungen. Berufe mit überdurchschnittlichen Anteile älterer Beschäftigter sind demnach:

- Kraftfahrzeugführer, Raum- und Hausratsreiniger, Warenprüfer/-sortierer, Lagerverwalter/Magaziner, Helfer in der Krankenpflege, Hauswirtschaftliche Betreuer, Stenographen/Stenotypisten, Unternehmer, Geschäftsführer.

Überdurchschnittlich junge Berufsordnungen sind:

- Krankenschwester/-pfleger, Sprechstundenhelfer, Kindergärtner/-pfleger, Groß- und Einzelhandelskaufleute, Maschinenschlosser, Kfz-Instandsetzer, Tischler, Werkschutzleute, Maler/Lackierer.

Tabelle 2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter in Berufsordnungen (nur Berufsordnungen mit über 1.000 Beschäftigten) für Main-Rhön (Stand Juni 2004)

Berufsordnungen	Beschäftigte in %					Gesamt
	15 - 19	20 - 44	45 - 49	50 - 54	55 u. älter	
Main-Rhön	5,2	61,2	13,8	11,1	8,7	146.890
781 Bürofachkräfte	4,0	62,1	13,9	11,1	8,9	16.203
682 Verkäufer	6,3	62,8	13,2	10,7	7,1	7.058
714 Kraftfahrzeugführer	0,3	55,2	16,6	15,6	12,3	4.410
853 Krankenschwestern, -pfleger	2,9	69,2	15,2	8,4	4,3	4.200
691 Bankfachleute	5,1	63,3	13,4	11,3	6,9	3.399
856 Sprechstundenhelfer	13,1	69,6	9,4	5,0	3,0	3.333
933 Raum-, Hausratreiniger	0,3	42,5	19,2	19,6	18,4	3.316
322 Sonstige Montierer	0,9	65,1	14,5	11,5	8,0	3.143
225 Metallschleifer	1,2	62,3	14,5	12,2	9,8	2.921
221 Dreher	5,0	62,6	12,9	10,3	9,2	2.835
744 Lager-, Transportarbeiter	1,7	62,4	13,9	12,3	9,7	2.596
311 Elektroinstallateure, -monteure	11,1	60,2	12,0	9,6	7,1	2.553
864 Kindergärtnerinnen, Kinderpfleger	3,5	72,1	16,0	5,8	2,5	2.537
411 Köche	8,3	57,4	13,0	13,1	8,1	2.407
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute	10,1	67,0	9,6	7,3	6,0	2.336
273 Maschinenschlosser	22,6	55,4	9,2	7,6	5,2	2.090
628 Sonstige Techniker	0,4	56,3	18,9	12,6	11,9	1.983
281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	20,4	56,5	8,4	7,9	6,7	1.933
861 Sozialarbeiter, Sozialpfleger	5,7	61,5	16,4	10,6	5,7	1.914
521 Warenprüfer, -sortierer, a.n.g.	0,3	56,0	17,9	14,0	11,8	1.870
501 Tischler	9,2	70,9	9,9	6,5	3,4	1.688
522 Warenaufmacher, Versandfertigmacher	1,8	58,6	15,6	12,9	11,2	1.646
791 Werkschutzleute, Detektive	0,0	82,7	9,4	5,8	2,1	1.595
151 Kunststoffverarbeiter	1,3	68,7	13,2	10,2	6,7	1.518
741 Lagerverwalter, Magaziner	2,7	54,5	14,8	15,7	12,4	1.500
323 Metallarbeiter, o.n.A.	1,5	65,7	14,6	10,0	8,2	1.474
441 Maurer	8,1	59,1	13,4	12,0	7,4	1.438
531 Hilfsarbeiter ohne Angabe	3,2	66,6	13,2	9,2	7,8	1.438
854 Helfer in der Krankenpflege	1,0	48,9	20,1	19,4	10,5	1.379
774 Datenverarbeitungsfachleute	2,3	69,8	12,5	7,8	7,5	1.353
262 Rohrinstallateure	12,0	62,6	10,7	8,7	5,9	1.321
923 Hauswirtschaftliche Betreuer	1,8	52,5	17,6	16,9	11,2	1.185
782 Stenographen, Stenotypisten	0,1	39,6	21,4	21,3	17,7	1.167
635 Technische Zeichner	7,7	61,9	13,9	10,2	6,3	1.148
051 Gärtner, Gartenarbeiter	7,4	60,8	11,7	10,8	9,2	1.098
511 Maler, Lackierer (Ausbau)	21,7	59,1	6,4	7,4	5,3	1.088
751 Unternehmer, Geschäftsführer	0,0	46,7	16,1	15,6	21,6	1.057
912 Kellner, Stewards	4,3	69,7	11,3	8,0	6,6	1.038
601 Ing. des Maschinen- und Fahrzeugbaus	0,0	59,9	14,5	11,4	14,1	1.033

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Bei der Interpretation beruflicher Altersstrukturen ist zu beachten, dass es charakteristische berufliche Altersbilder gibt, die auf spezifische Anforderungen, Rahmenbedingungen und

Arbeitsmarktpositionen einzelner Berufe zurückzuführen sind. Diese sind nicht zuletzt bei der Beurteilung der Frage zu beachten, ob sich aus einer festgestellten hohen Alterung im Zuge des Ersatzbedarfs auch Einstellungschancen für jüngere Arbeitskräfte ergeben.

- So gibt es einerseits Berufe, deren Ausübung einen gewissen Karriere- und Erfahrungsvorlauf¹⁷ erfordern und in denen man auch in der Regel länger berufstätig bleibt. Dies erklärt z.B. den höheren Altersdurchschnitt in Berufen wie Unternehmer, Geschäftsführer, Manager, Wirtschaftsprüfer und Berater, aber auch bei angestellten Ärzten und Apothekern.
- Hohe Anteile älterer Beschäftigter findet man auch in solchen Berufstätigkeiten, die in Betrieben oft eine Funktion als Alters- oder Schonarbeitsplatz haben, sodass Beschäftigte, die ihre bisherige Tätigkeit aus Altersgründen nicht mehr ausüben können, auf solche Arbeitsplätze wechseln. Der Ersatzbedarf beim Ausscheiden solcher Arbeitskräfte ergibt sich dann u.U. in ganz anderen beruflichen Tätigkeiten. Solche Altersarbeitsplätze finden sich oft in der Lager- und Warenwirtschaft (siehe die Berufe Lagerverwalter/Magaziner oder Warenprüfer/-sortierer, Abbildung 24) oder bei Dienst- und Wachberufen. Für letztere zeigt sich in der Region aber eine spezifische Entwicklung: So konzentrieren sich in der Berufsordnung „Werkschutz, Detektive“ die Beschäftigten auf die Altersgruppe der 20- bis 44-Jährigen (vgl. Abbildung 24). Ursache ist der starke Beschäftigungsgewinn dieser Berufe in der Region in den Jahren 1999 bis 2003¹⁸, der hauptsächlich durch Neueinstellung jüngerer Arbeitskräfte realisiert wurde.¹⁹
- Typische Alterstätigkeiten stellen auch Reinigungsberufe dar. Diese Berufe mit ihrem hohen Frauenanteil sowie einem hohen Anteil gering qualifizierter Beschäftigter und geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse werden vorzugsweise von älteren Frauen, die wegen fehlender oder – auf Grund langer Berufsunterbrechung – veralteter Qualifikation kaum Arbeitsmarktalternativen haben, ergriffen und sind – obwohl es inzwischen einschlägige Ausbildungsberufe gibt – für Jüngere nicht attraktiv.
- Die technologische Entwicklung, die zum Entstehen neuer und zum Bedeutungsverlust alter Berufe führt, beeinflusst die beruflichen Altersstrukturen ebenfalls: So weist in der Region der „moderne“ Beruf der DV-Fachkräfte überdurchschnittlich hohe Anteile in den jüngeren und mittleren Altersgruppen auf. Der Beruf der Stenographen und Stenotypisten, der durch die Entwicklung der Bürotechnologie obsolet wird, wächst sich dagegen aus: kaum noch Ausbildung, wenig Beschäftigte im mittleren Altersgruppen, überdurchschnittlich hohe Anteile älterer Erwerbstätiger.
- Einen höheren Altersanteil weisen auch Berufe auf, in die oft erst im Zuge eines Berufswechsels im mittleren Erwerbsalter eingestiegen wird, z.B. weil es keine einschlägigen Ausbildungsberufe in diesem Bereich gibt. Das gilt etwa für den Beruf des Kraftfahrzeug-

¹⁷ Vgl. auch Conrads, R.; Ebert, A.; Huber, A. (2004): Regionale Arbeitsmarktungleichgewichte am Beispiel des Agenturbezirks Augsburg, S. 120.

¹⁸ Vgl. zur Beschäftigungsentwicklung in der Region Main-Rhön: Schütt, P.; Weimer, St. 2005, Kapitel 3.3, S. 26.

¹⁹ Mit dem verbreiteten Outsourcing dieser Tätigkeiten ist anscheinend auch ein altersmäßiger Substitutionsprozess in den zugehörigen Berufen verbunden: Im Zuge der Etablierung und Expansion neuer Unternehmen auf diesem Sektor und des Neuaufbaus von Belegschaften findet eine Verjüngung des Berufs statt.

führers, in dem u.a. viele ehemalige Kfz-Mechaniker nach Abwanderung aus dem Handwerk tätig sind.

- Wie im Bundesgebiet, so sind auch in Main-Rhön die übrigen Gesundheitsdienstberufe und die sozialpflegerischen und Erziehungsberufe überdurchschnittlich junge Berufe. In den zugehörigen Berufsordnungen wie Sprechstundenhelfer, Krankenschwester/-pfleger oder Kindergärtner/-pfleger konzentrieren sich die Beschäftigten auf die jüngeren und mittleren Altersgruppen der 20- bis 44-Jährigen. Eine Ausnahme bilden die „Helfer in der Krankenpflege“: dieser Beruf ist überdurchschnittlich mit Erwerbstätigen ab 45 Jahren besetzt. Anscheinend bieten diese Assistenz- und Helferberufe in dem expandierenden Feld der Gesundheitsdienstberufe günstige berufliche (Wieder-)Einstiegsmöglichkeiten für ältere Erwerbstätige. Das junge Alter der Gesundheits- und Sozial- und Erziehungsberufe ist nicht nur Ergebnis der Expansion dieser Berufsfelder in den letzten Jahren, sondern auch eines hohen Frauenanteils: So spiegelt die Konzentration der Berufstätigen auf die jüngeren und mittleren Altersgruppen der 20- bis 44-Jährigen und der abrupte Rückgang in den höheren Altersgruppen²⁰ typische weibliche Berufsverläufe wider, mit Berufsunterbrechung in der Familienphase und einem oft mit Berufswechsel in eine angelernte Tätigkeit in Dienstleistung oder Industrie verbundenen Wiedereinstieg im höheren Erwerbsalter. Deutliche Beispiele für dieses Muster – überdurchschnittlich hohe Anteile im Ausbildungsalter, Konzentration der Beschäftigung auf jüngere Erwerbsjahrgänge, drastischer Rückgang in den höheren Altersgruppen – sind die Sprechstundenhelfer oder auch der Beruf des Groß- und Einzelhandelskaufmanns.
- Überdurchschnittlich junge Belegschaften mit unterdurchschnittlichen Anteilen von Personen über 50 Jahren und überdurchschnittlichen Anteilen von Beschäftigten im Ausbildungsalter finden sich in einigen handwerklichen Berufen wie dem Kfz-Instandsetzer, den Malern/Lackierern und Tischlern. Das ist Ergebnis der für handwerkliche Fachkräftemärkte typischen Ausbildung über den eigenen betrieblichen Bedarf, verbunden mit hoher Abwanderungsquote aus dem Handwerk.²¹

Zum Schluss soll noch ein Blick auf die Altersstruktur der für die Region wichtigen Berufsgruppen der Metall- und Elektroberufe geworfen werden: Die Berufsgruppen „Metallverformer (spanend)“ und „Montierer und Metallberufe“ zeigen keine vom Durchschnitt der Beschäftigten abweichenden Altersstrukturen. Andere wichtige Berufsgruppen des Metall- und Elektrogewerbes wie Schlosser, Elektriker, Mechaniker und Feinblechner/Installateure haben dagegen unterdurchschnittliche Anteile in den Altersgruppen über 50 Jahre (vgl. Abbildung 24), wobei einige der zu diesen Gruppen gehörigen Berufe, insbes. Maschinenschlosser (22,6 %), Elektroinstallateure/-monteure (11,1 %) und Rohrinstallateure (12 %) auffallend hohe Anteile Beschäftigter im Ausbildungsalter aufweisen (vgl. Tabelle 2). D.h. in den E-

²⁰ Zumindest im Beruf Krankenschwester/-pfleger ist der unterdurchschnittliche Anteil Älterer aber auch ein Indiz für alterskritische Tätigkeiten. So sind die hohen physischen und psychischen Belastungen, ungünstigen Arbeitszeiten und geringen Aufstiegschancen in diesen Berufen der Grund für eine kurze Verweildauer in und hohe Abwanderungsrate aus diesen Berufen. Hinzu kommt, dass in diesen Berufen ältere Mitarbeiter zwar geschätzt, aus Kostengründen aber bevorzugt Jüngere eingestellt werden. Vgl. Conrads, R.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E. (2004): Demographische Herausforderungen für eine regionale Beschäftigungsstrategie, Augsburg.

²¹ Nicht auszuschließen ist auch, dass hier im Zuge der Beschäftigungsverluste der vergangenen Jahre eine Substitution von älteren Beschäftigten durch Auszubildende stattgefunden hat.

lektro- und Metallberufen in der Region sind – evtl. durch die Personalreduzierungen der Vergangenheit und durch z.T. intensive Nachwuchsausbildung – in den letzten Jahren eher junge Belegschaften entstanden.

Auf baldigen Ersatzbedarf und evtl. regionalen Handlungsbedarf zur Vermeidung künftiger Fachkräfteengpässe im Bereich der höheren Qualifikationen im produzierenden Gewerbe verweisen die relativ hohen Anteile der Älteren in der Berufsgruppe der Techniker und der deutlich über dem Durchschnitt liegende Anteil von über 55-jährigen Beschäftigten in der Berufsordnung der Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus.

Altersstrukturelle Entwicklung bei den Beschäftigten in Main-Rhön

- Die Altersstruktur der Berufe in der Region entspricht in weiten Teilen den auch bundesweit anzutreffenden, mit den spezifischen Rahmenbedingungen einzelner Berufe zu erklärenden alterstypischen Berufsstrukturen.
- „Alte“ Berufsgruppen (mit überdurchschnittlichen Anteilen von Beschäftigten über 50 Jahre) sind: Reinigungsberufe (34 %), Maschinisten und zugehörige Berufe (31 %), Techniker (29 %), Bauhilfsarbeiter (28 %), Berufe des Landverkehrs (27 %), Hauswirtschaftliche Berufe (27 %), Lehrer (26 %), Lagerverwalter und verwandte Berufe (25 %) sowie Warenprüfer (25 %).
- „Junge“ Berufsgruppen sind: Gesundheitsdienstberufe, Sozial- und Erziehungsberufe, Mechaniker, Schlosser, Feinblechner und Installationsberufe, Tischler, Maler sowie Gästebetreuer.
- Viele der Berufsgruppen mit hohen Anteilen Älterer sind durch ein vergleichsweise niedriges Qualifikationsniveau gekennzeichnet (Reinigungskräfte, Bauhilfsarbeiter, Helfer in der Krankenpflege) oder bieten aus anderen Gründen eher wenig Einstiegsprospektiven für junge Arbeitskräfte (Kraftfahrzeugführer, Dienst-/Wachberufe, Lagerberufe, Hauswirtschaftliche Betreuer).
- In den die Region prägenden Fertigungsberufen der Metall- und Elektroindustrie sind – durch Beschäftigungsabbau in der Vergangenheit und z.T. intensive Nachwuchsausbildung – eher überdurchschnittlich junge Belegschaften entstanden, sodass sich kurzfristig hier kein überdurchschnittlich hoher Ersatzbedarf ergeben dürfte.
- Bei einigen höher qualifizierten und akademischen Berufsgruppen deutet sich ein aus Altersgründen bedingter hoher Ersatzbedarf in den nächsten Jahren an, was möglicherweise Fachkräfteengpässe mit sich bringen kann: Lehrer, Ingenieure des Fahrzeug- und Maschinenbaus, Techniker.

3. Tendenzen des altersbedingten Ersatzbedarfs in der Region Main-Rhön

Die Altersstruktur der gegenwärtig Beschäftigten ist – über den demographisch bedingten Ersatzbedarf – auch ein wichtiger Einflussfaktor der künftigen Arbeitskräftenachfrage. Angesichts der demographischen Entwicklung und insbesondere der zu erwartenden Auswirkungen auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme ist in Deutschland eine Diskussion um eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre entbrannt. Faktisch wird das derzeitige gesetzliche Renteneintrittsalter von 65 Jahren in den seltensten Fällen erreicht. Im Jahr 2003 lag in den alten Bundesländern das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei 61,1 Jahren. Der Rentenzugang aus Altersgründen erfolgte in den alten Bundesländern im Durchschnitt mit 62,9 Jahren.²² Für die folgenden Überlegungen wird von einem durchschnittlichen Renteneintrittsalter mit Erreichen des 60. Lebensjahres ausgegangen. Als Prognosezeitraum werden die Jahre 2010, 2015 und 2020 betrachtet.

Folgende gegenwärtige Alterskohorten werden in diesem Zeitraum unter Zugrundelegung eines Rentenalters von 60 Jahren voraussichtlich aus dem Erwerbsleben ausscheiden:

Prognosezeitraum	Renteneintrittsalter	Alter in ...		
	60 Jahre	2010	2015	2020
2010	55 und älter	61 und älter		
2015	50 – 54	56-60	61 und älter	
2020	45 – 49	51-55	56-60	61 und älter

Somit sind die zur Betrachtung des zukünftigen altersbedingten Ersatzbedarfs am Arbeitsmarkt in der Region Main-Rhön relevanten Altersgruppen der im Jahr 2004 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die 45- bis 49-Jährigen, die 50- bis 54-Jährigen und die über 54-Jährigen. Bis zum Jahr 2020 werden altersbedingt ca. 49.400 Menschen aus dem Erwerbsleben ausscheiden, das sind 34 % aller Beschäftigten in Main-Rhön.

Tabelle 3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Altersgruppen 45 und älter in Main-Rhön (Stand Juni 2004)

	45-49	50-54	55 und älter	Gesamt
Beschäftigte	20.305	16.376	12.719	49.400
%-Anteil	14 %	11 %	9 %	34 %

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

²² Vgl. VDR (2004): Rentenversicherung in Zahlen 2004, S. 65.

Tabelle 4 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Main-Rhön und Westdeutschland insgesamt
(Stand Juni 2003)

Altersgruppe	Anteil der Altersgruppe an allen Beschäftigten (in %)	
	Main-Rhön	Westdeutschland
45 bis 49	14 %	12 %
50 bis 54	11 %	10 %
55 und älter	9 %	10 %

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung

Betrachtet man den Anteil dieser zu den Prognosezeitpunkten zur Verrentung anstehenden Alterskohorten an den Beschäftigten in Main-Rhön im Vergleich zu Westdeutschland, so ist festzustellen, dass auf Grund der Altersstruktur der Beschäftigten in kurzfristiger Perspektive bis 2010 mit einem in Main-Rhön im Vergleich zu Westdeutschland geringeren demographischen Ersatzbedarf zu rechnen ist, dass aber 2020 eine im Vergleich zu Westdeutschland prozentual höhere Zahl an aus dem Erwerbsleben Ausscheidenden zu erwarten ist. D.h., durch die etwas abweichende Altersstruktur der Beschäftigten (geringere Besetzungszahlen in der Kohorte der 55-Jährigen und Älteren, höhere Anteile der Beschäftigungsgruppen in der mittleren Alterskohorte) ist mit einer zeitlichen Verschiebung des Ersatzbedarfs zu rechnen, der dann allerdings auch höher ausfällt als im Bundesgebiet insgesamt. Dies heißt ferner, dass dieser etwas erhöhte Ersatzbedarf zu einem Zeitpunkt eintritt, zu dem, wie die Analysen im vorangegangenen Abschnitt gezeigt haben, das Angebot an jungen Nachwuchskräften und das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt in der Region bereits rückläufig ist.

Im Folgenden soll – auf Basis der o.g. Annahmen über die Entwicklung des künftigen durchschnittlichen Renteneintrittsalters – versucht werden, die Größenordnung des Ersatzbedarf nach den einzelnen Wirtschaftsbereichen, Berufsfeldern, -gruppen und -ordnungen in den drei Projektionsjahren genauer zu beziffern. Es soll an dieser Stelle nochmals betont werden, dass die folgenden Ausführungen über den potenziellen Ersatzbedarf an Arbeitskräften ausschließlich unter demographischen Gesichtspunkten erfolgen. Tatsächlich setzt sich die Arbeitskräftenachfrage natürlich aus zwei Komponenten zusammen: dem altersmäßigen Ersatzbedarf und dem wirtschaftsstrukturellen Erweiterungsbedarf bzw. dem durch die Wirtschaftsstrukturentwicklung zu erwartenden Beschäftigungsabbau. Je nach Größenordnung der beiden Nachfragekomponenten kann sich „netto“ eine über dem Ersatzbedarf liegende Arbeitskräftenachfrage (Wachstumsbranchen), ein deutlich unterhalb des Ersatzbedarfs liegender zukünftiger Arbeitskräftebedarf (schrumpfende Wirtschaftsbereiche) oder eine etwa ausgewogene Bilanz ergeben. Die demographische Ersatzbedarfsrechnung ist daher später mit Erkenntnissen zu den künftigen wirtschaftlichen Aussichten einzelner Berufe und Branchen in der Region zu

konfrontieren. Erst die Integration zusätzlich gewonnener Informationen²³ zur wirtschaftsstrukturellen Entwicklung in einzelnen regionalen Branchen und Berufsgruppen erlaubt einigermaßen abgesicherte Trendaussagen.²⁴

3.1 Ersatzbedarf in Main-Rhön nach Wirtschaftszweigen

Im Zeitraum bis 2020 kann in der Region Main-Rhön ein demographisch bedingter Neubedarf an Arbeitskräften von fast 49.400 Personen erwartet werden. Für das Renteneintrittsjahr 2010 beläuft sich der Ersatzbedarf auf 12.710 Arbeitskräfte, für 2015 auf 16.376 Personen und im Jahre 2020 auf 20.305 Personen. Es handelt sich hier um Stichjahre, der Ersatzbedarf ergibt sich in der Realität natürlich fließend und verteilt sich jeweils auf diese Fünfjahreszeiträume. Tabelle 5 und Tabelle 6 zeigen den Ersatzbedarf differenziert nach Wirtschaftsbereichen.²⁵ Entsprechend seinem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Region entfällt jeweils der quantitativ bedeutendste Ersatzbedarf auf das verarbeitende Gewerbe: im Jahr 2010 ca. 4.500 Personen, gefolgt von den beiden am stärksten besetzten Dienstleistungszweigen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (1.350 Personen im Jahr 2010) und Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern (1.340 Personen im Jahr 2010). Mit einem im Vergleich zu seinem Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Region überdurchschnittlich hohen Ersatzbedarf wird in den nächsten Jahren der Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ zu rechnen haben. Ab 2020 tritt dann auch im Bereich der wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen, einem im Schnitt eher durch höher qualifizierte berufliche Tätigkeiten gekennzeichneten Wirtschaftsbereich, ein über der Größenordnung von 1.000 Personen liegender demographischer Ersatzbedarf ein.

Die genannten Wirtschaftsbereiche werden in den Stichjahren 2015 und 2010 den quantitativ höchsten Ersatzbedarf haben. Deutlich wird auch, dass in allen Wirtschaftsbereichen der Ersatzbedarf mit den Stichjahren quantitativ zunimmt: Am höchsten wird er in 2020 sein. Dies ist Folge der beschleunigten Alterung des Belegschaften und des – im Vergleich zu Westdeutschland – zeitlich etwas verzögerten Ersatzbedarfs in der Region.

²³ Solche Informationen werden durch die Auswertung zusätzlicher Quellen gegenwärtig gewonnen, etwa Branchenstudien und -prognosen, Expertengespräche mit regionalen Wirtschaftsakteuren, regionale Wirtschaftsdaten, Daten der Kammern und Fachverbände etc.

²⁴ Hier sei nochmals daran erinnert, dass solche Trendaussagen umso fragiler sind, je kleiner der Projektionszeitraum ist, da schon singuläre regionale Ereignisse – z.B. die Verlagerung eines größeren Unternehmens in die Nachbarregion – die Projektionen massiv beeinflussen.

²⁵ Wegen seines in der Region geringen Anteils an Beschäftigten wird der Primäre Sektor im Folgenden nicht näher betrachtet.

Tabelle 5 Ersatzbedarf im Sekundären Sektor bis 2020 in Main-Rhön
(Stand Juni 2003)

Sekundärer Sektor	Beschäftigte		
	2020	2015	2010
	45 - 49	50 - 54	55 und älter
D Verarbeitendes Gewerbe	7.247 14 %	5.953 11 %	4.531 9 %
E Energie- und Wasserversorgung	267 18 %	277 18 %	149 10 %
F Baugewerbe	1.327 11 %	1.101 10 %	773 7 %

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Tabelle 6 Ersatzbedarf im Tertiären Sektor bis 2020 in Main-Rhön
(Stand Juni 2003)

Tertiärer Sektor	Beschäftigte		
	2020	2015	2010
	45 - 49	50 - 54	55 und älter
G Handel, Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	2.399 12 %	1.849 9 %	1.340 7 %
H Gastgewerbe	427 11 %	375 9 %	283 7 %
I Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung	804 14 %	704 13 %	507 9 %
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	563 13 %	464 11 %	263 6 %
K Grundstücks- u. Wohnungswesen, Erbringung wirtschaftsbezogener Dienstleistungen	1.240 13 %	910 9 %	672 7 %
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1.452 17 %	1.263 14 %	1.216 15 %
M Erziehung und Unterricht	645 15 %	396 9 %	295 7 %
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.824 14 %	2.053 10 %	1.350 7 %
O Erbringung v. sonst. öffentlichen + persönlichen Dienstleistungen	482 13 %	381 11 %	317 9 %

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

3.2 Ersatzbedarf in einzelnen Berufsfeldern und Berufsgruppen

3.2.1 Berufsfelder

Eine Analyse des Ersatzbedarfs nach Berufsfeldern zeigt, dass dieser in den einzelnen Berufsfeldern in sehr unterschiedlicher Höhe auftreten und sehr unterschiedlich schnell wirksam werden wird.

Tabelle 7 **Altersbedingter Ersatzbedarf für die Jahre 2010, 2015 und 2020 in Main-Rhön nach Berufsfeldern (Juni 2004)**

Berufsfelder	Beschäftigte 2004	Ersatzbedarf bis ...			
		2020	2015	2010	Gesamt
Verwaltungs-, Büroberufe, Wirtschafts-/Sozialwissenschaftl. Berufe	23.406	3.321	2.798	2.365	8.484
Verkehrs- und Lagerberufe	13.927	2.197	1.968	1.571	5.736
Waren- und Dienstleistungskaufleute	14.784	1.825	1.516	1.078	4.419
Friseure, Gästebetreuer, Hauswirtschaftler, Reiniger	9.055	1.395	1.289	1.079	3.763
Bau-, Bauneben- und Holzberufe	12.298	1.556	1.269	901	3.726
Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	9.063	1.398	1.053	1.073	3.524
Gesundheitsdienstberufe	11.729	1.584	1.055	646	3.285
Metallberufe: Metallerzeugung, -bearbeitung	8.843	1.249	1.027	811	3.087
Metallberufe: Installations- und Metallbautechnik	11.129	1.237	931	756	2.924
Elektroberufe	9.226	1.257	961	703	2.921
Sozial- und Erziehungsberufe, Seelsorger	6.807	1.164	679	388	2.231
Ernährungsberufe	4.313	503	499	297	1.299
Ordnungs- und Sicherheitsberufe	3.194	417	381	332	1.130
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	2.139	309	226	151	686
Agrarberufe, grüne Berufe	2.065	230	195	177	602
Textil-, Leder- und Bekleidungsberufe	1.375	236	179	105	520
Medien-, geisteswissenschaftl. und künstler. Berufe	903	131	92	95	318
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker	886	117	108	85	310
Stein-, Keramik-, Glashersteller/-bearbeiter	741	110	85	61	256

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

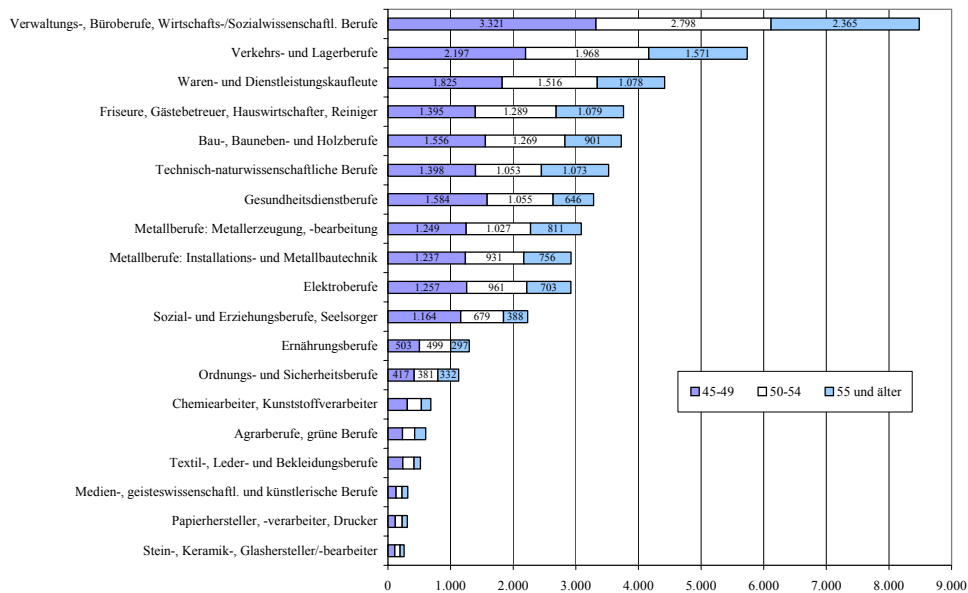
Die Darstellung in Tabelle 7 (s. auch Abbildung 26) gibt einen Hinweis darauf, in welcher quantitativen Höhe sich der Ersatzbedarf in den einzelnen Berufsfeldern bewegen wird.²⁶ Obwohl z.B. das Berufsfeld der Verwaltungs-, Büro-, wirtschafts- und sozialwissenschaftli-

²⁶ Vgl. auch Abbildung 28: Beschäftigte in den zehn am stärksten besetzten Berufsfeldern in Main-Rhön, S. 47.

chen Berufe nicht die höchsten Anteile an Beschäftigten über 44 Jahre aufweist, ist der Ersatzbedarf allein auf Grund des hohen zahlenmäßigen Anteils dieser beruflichen Tätigkeiten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region in den nächsten Jahren doch am stärksten ausgeprägt: im Jahr 2010: 2.365; 2015: 2.798; 2020: 3.321.

Weitere Berufsfelder mit mengenmäßig hohem demographischem Ersatzbedarf in den nächsten Jahren sind die Verkehrs- und Lagerberufe, die Waren- und Dienstleistungskaufleute, die Friseure, Gästebetreuer, Hauswirtschaftler und Reinigungsberufe – zurückzuführen auf die überdurchschnittlich „alten“ Reinigungs- und Hauswirtschaftsberufe in dieser Gruppe –, und die technisch-naturwissenschaftlichen Berufe. Teilweise ist der Ersatzbedarf durch die typische Altersstruktur der Berufe – vgl. Kapitel 2.3 – bedingt. Der Arbeitskräfteersatz speist sich in diesen Berufen aus Abwanderungen aus anderen Berufsfeldern – in denen dann der indirekte Ersatzbedarf auftritt – oder aus Wiedereintritten in die Erwerbstätigkeit aus der Nichterwerbstätigkeit. Definiert man „quantitativ nennenswerten Ersatzbedarf“ als ersatzbedingte Arbeitskraftnachfrage von über 1.000 Personen, so wächst ab 2015 der Ersatzbedarf bei den Bau-, Bauneben- und Holzberufen, den Gesundheitsdienstberufen und den Berufen der Metallherzeugung und -bearbeitung in diese Größenordnung hinein. In den übrigen Metallberufen (Installations- und Metallbautechnik) und den Elektroberufen erreicht der Ersatzbedarf erst 2020 größere Dimensionen.

Abbildung 26 Anzahl der Beschäftigten „45 Jahre und älter“ in Main-Rhön nach Berufsfeldern (absolut, Stand Juni 2004)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

3.2.2 Berufsgruppen

Im Einzelnen stellt sich der Ersatzbedarf nach Berufsgruppen²⁷ folgendermaßen dar:

Tabelle 8 Altersbedingter Ersatzbedarf in Berufsgruppen (Beschäftigte > 1.000; Juni 2004)

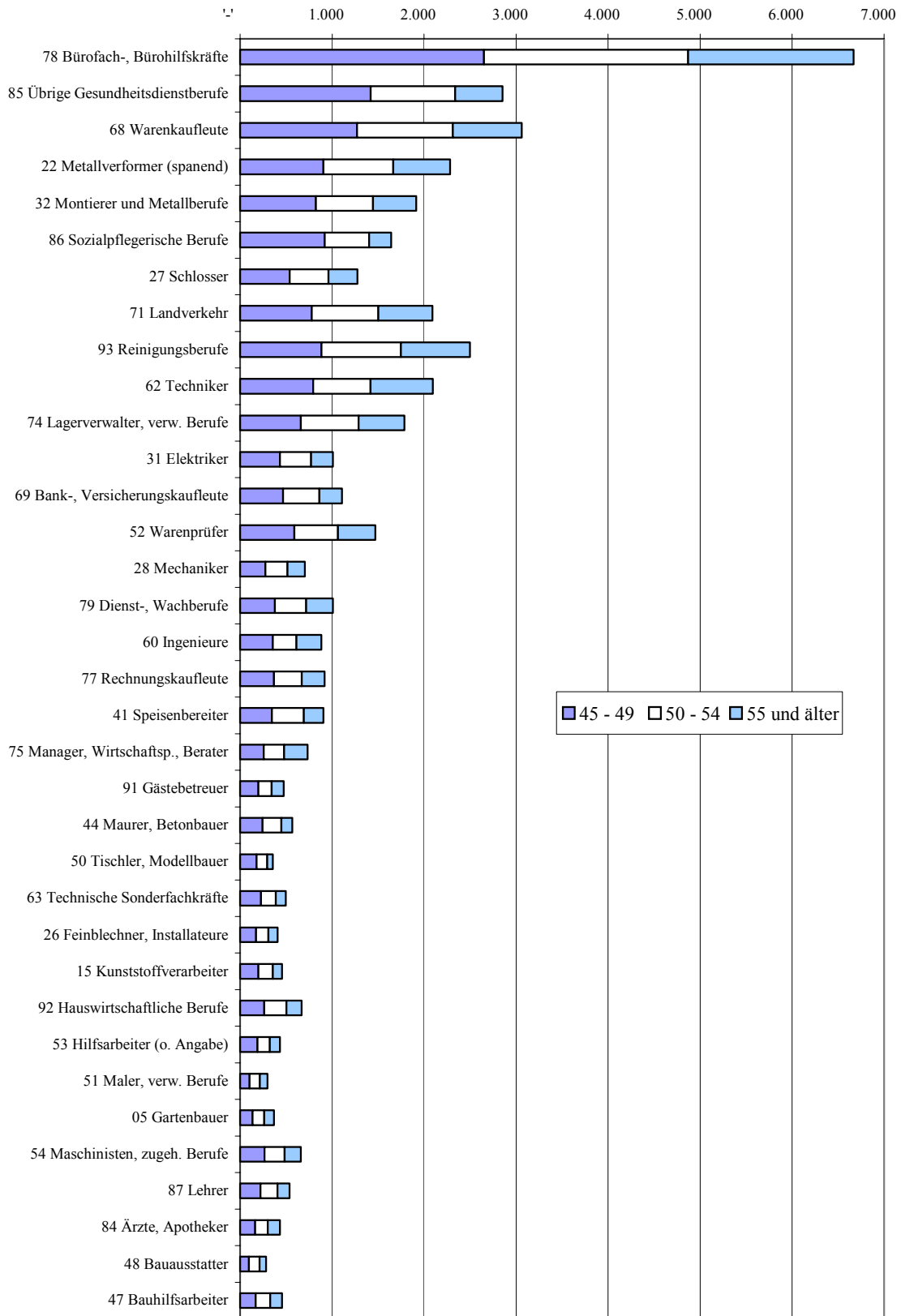
Berufsgruppen	Beschäftigte Gesamt	Ersatzbedarf nach Alter ...			
		45 - 49	50 - 54	55 +	Gesamt
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	18.319	2.651	2.218	1.798	6.667
85 Übrige Gesundheitsdienstberu-	10.534	1.420	918	513	2.851
68 Warenkaufleute	10.307	1.272	1.040	748	3.060
22 Metallverformer (spanend)	6.662	904	760	618	2.282
32 Montierer und Metallberufe	5.517	824	622	467	1.913
86 Sozialpflegerische Berufe	5.480	920	482	240	1.642
27 Schlosser	4.892	540	420	315	1.275
71 Landverkehr	4.803	778	726	587	2.091
93 Reinigungsberufe	4.709	886	861	751	2.498
62 Techniker	4.536	795	622	678	2.095
74 Lagerverwalter, verw. Berufe	4.523	661	627	498	1.786
31 Elektriker	3.709	433	339	236	1.008
69 Bank-, Versicherungskaufleute	3.528	467	395	245	1.107
52 Warenprüfer	3.516	590	475	405	1.470
28 Mechaniker	3.086	276	239	189	704
79 Dienst-, Wachberufe	2.873	378	341	289	1.008
60 Ingenieure	2.800	356	256	270	882
77 Rechnungskaufleute	2.683	369	301	248	918
41 Speisebereiter	2.576	345	349	212	906
75 Manager, Wirtschaftsp., Bera-	2.088	256	223	254	733
91 Gästebetreuer	1.904	198	146	129	473
44 Maurer, Betonbauer	1.821	245	203	120	568
50 Tischler, Modellbauer	1.753	179	116	60	355
63 Technische Sonderfachkräfte	1.628	226	162	109	497
26 Feinblechner, Installateure	1.543	174	133	101	408
15 Kunststoffverarbeiter	1.518	200	155	101	456
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1.502	261	244	164	669
53 Hilfsarbeiter (o. Angabe)	1.438	190	132	112	434
51 Maler, verw. Berufe	1.381	104	110	83	297
05 Gartenbauer	1.345	137	126	104	367
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	1.290	265	218	177	660
87 Lehrer	1.217	222	183	131	536
84 Ärzte, Apotheker	1.195	164	137	133	434
48 Bauausstatter	1.133	96	115	72	283
47 Bauhilfsarbeiter	1.041	168	159	129	456

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

²⁷

Im Folgenden werden nur Berufsgruppen mit einer Besetzungszahl von mehr als 1.000 Personen betrachtet. Da unter dem Aspekt möglicher Beschäftigungschancen für benachteiligte Jugendliche auch weniger „bedeutende“ Berufe oder gar Nischenberufe von Interesse sind, soll in einem noch folgenden Schritt die Ersatzbedarfsrechnung auch auf solche Berufsgruppen und -ordnungen ausgeweitet werden.

Abbildung 27 Altersstruktur der Beschäftigten „45 Jahre und älter“ nach Berufsgruppen in Main-Rhön (absolut, Stand Juni 2004, nur Berufsgruppen > 1.000 Beschäftigte)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Berufsgruppen, in denen schon kurzfristig, d.h. 2010 ein „nennenswerter“ demographischer Ersatzbedarf in einer Größenordnung von mehr als 500 Arbeitskräften auftritt, sind:

- Bürofach- und Bürohilfskräfte, Warenkaufleute, Reinigungsberufe, Techniker, Metallverformer (spanend), Berufe des Landverkehrs, übrige Gesundheitsdienstberufe.

Ein zwischen 400 und 500 Arbeitskräften liegender Neubedarf ist bei den Berufsgruppen

- Lagerverwalter und verwandte Berufe, Montierer und Metallberufe, Warenprüfer

zu erwarten.

Um zu einer Einschätzung zu gelangen, inwieweit zu erwarten ist, dass die Arbeitskräftenachfrage in Höhe des demographischen Ersatzbedarfs auch realisiert wird bzw. ob mit einer über dem Ersatzbedarf liegenden Nachfrage zu rechnen ist oder ob der tatsächliche künftige Arbeitskräftebedarf den reinen Ersatzbedarf eher unterschreiten dürfte, ist es hilfreich, diesen Zahlen die Ergebnisse zur regionalen Entwicklung der betreffenden Berufsgruppen in der Vergangenheit gegenüberzustellen.²⁸ Dabei gehen wir von der Annahme aus, dass in der Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen der Vergangenheit auch Tendenzen des künftigen Fachkräftebedarfs sichtbar werden. Ergänzend herangezogen werden soll noch eine Projektion zur zukünftigen berufsstrukturellen Entwicklung im Bundesgebiet.²⁹ Dabei wollen wir uns im Folgenden auf den kurzfristigen Projektionszeitraum bis 2010 beschränken.

- Der kurzfristig quantitativ höchste Neubedarf entfällt auf die Bürofach- und Bürohilfskräfte. Bis 2010 werden aus dieser Berufsgruppe fast 1.800 Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Nicht auf Grund einer ungünstigen Altersstruktur, sondern auf Grund der großen Zahl der in dieser Berufsgruppe Beschäftigten in der Region erreicht der Ersatzbedarf hier eine beachtliche Größenordnung. Die Verwaltungs- und Büroberufe hatten in der Region in den Jahren 1999 bis 2003 mit die stärksten Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen. Da diese Berufsgruppe sehr breit über die Wirtschaftszweige streut – über 25 % sind im verarbeitenden Gewerbe tätig, gefolgt von Handel, sonstigen Dienstleistungen und öffentlicher Verwaltung – ist der zukünftige Arbeitskräftebedarf von der wirtschaftlichen Entwicklung sehr unterschiedlicher Branchen abhängig. Nach Projektionen des IFO-Instituts werden in Zukunft die Büro- und Verwaltungsberufe überdurchschnittlich von Beschäftigungsverlusten betroffen sein, nicht zuletzt auf Grund einer „nachholenden“ Produktivitätssteigerung, nachdem die Verschlankungsstrategien im Fertigungsbereich weitgehend ausgereizt sind. Negativ auf die künftige Entwicklung wird sich auch auswirken, dass der massive Beschäftigungsabbau in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere den Gebietskörperschaften, sich voraussichtlich wegen der angespannten Lage der öffentlichen und kommunalen Haushalte fortsetzen wird, sofern dies nicht

²⁸ Vgl. dazu Kap. 3.3 im ersten Teil der quantitativen Analyse: Schütt, P.; Weimer, St. (2005): Beschäftigungsentwicklung in der Region Main-Rhön.

²⁹ Es handelt sich um eine Projektion des mittelfristigen Arbeitskräftebedarfs bis 2015 durch das IFO-Institut, vgl. Munz, S.; Ochel, W. (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. Studie im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren. Unabhängige Kommission „Zuwanderung“, München, zitiert nach Conrads, R. u.a., a.a.O., S. 231 ff.

durch steigende Nachfrage nach Dienstleistungen dieser Berufe im verarbeitenden Gewerbe oder anderen Dienstleistungsbereichen kompensiert wird. Insgesamt ist daher zu erwarten, dass die tatsächlich realisierte Arbeitskräftenachfrage unterhalb des demographischen Ersatzbedarfs liegen dürfte.

- Bei den Warenkaufleuten beläuft sich der Ersatzbedarf im Jahre 2010 auf ca. 750 Personen.³⁰ Dieser Berufsbereich weist in der Region in den letzten fünf Jahren eine stagnierende Entwicklung auf. Bundesweit wird für die Berufsgruppe der Waren- und Dienstleistungskaufleute eine eher abnehmende Beschäftigung erwartet, wobei sich hier der anstehende Rationalisierungsschub im Kredit- und Versicherungsgewerbe niederschlägt, ein Bereich, der in der hier betrachteten Berufsgruppe der Warenkaufleute aber nicht enthalten ist. Für die genuinen Verkaufsberufe könnte sich beschäftigungsdämpfend eher die verbreitete Umwandlung regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Mini-Jobs auswirken. Insofern könnte auch hier die zukünftige Arbeitskräftenachfrage nach regulären Jobs unterhalb des Ersatzbedarfs liegen.
- Der mit 750 Personen 2010 relativ hohe Ersatzbedarf bei der Berufsgruppe der Reinigungskräfte speist sich aus einer hohen Bestandszahl und einem überdurchschnittlichen Anteil Älterer in dieser Berufsgruppe. Reinigungsberufe erlebten in den letzten fünf Jahren in der Region eine starke Expansion an Beschäftigten, Ergebnis des zunehmenden Outsourcing dieser Tätigkeiten in der Vergangenheit. Inwieweit sich diese Expansion fortsetzt, wird davon abhängen, ob die Outsourcingpotenziale in der Region bereits ausgeschöpft sind und ob es zu einer steigenden Nachfrage Privater nach – sozialversicherungspflichtig erbrachten – Reinigungsdienstleistungen kommt. Insgesamt wird bundesweit von einer Zunahme der Nachfrage nach personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen ausgegangen. Vor diesem Hintergrund wäre zumindest zu erwarten, dass die tatsächliche künftige Nachfrage in Höhe des Ersatzbedarfs realisiert wird. Insofern es im Zuge von Outsourcingprozessen zur Etablierung professioneller Dienstleistungsunternehmen in diesem Bereich kommt, könnten damit auch Potenziale für höher qualifizierte Berufe entstehen.
- In der Berufsgruppe der Techniker liegt der Ersatzbedarf bei knapp 680 Personen. Diese Berufsgruppe ist durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter gekennzeichnet. Überdies haben das Berufsfeld der naturwissenschaftlich-technischen Berufe und die Berufsgruppen der Fertigungstechniker und der „übrigen Ingenieure“ in der Region in den vergangenen fünf Jahren eine positive Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen. Der Bedarf an mittleren Qualifikationsgruppen in der Fertigung scheint zu steigen. Auch in der bundesweiten IFO-Projektion wird mit einem steigenden Bedarf an technischen Berufen gerechnet. Angesichts der starken Prägung der Region durch das verarbeitende Gewerbe dürfte

³⁰ Zu dieser Berufsgruppe zählen: Groß- und Einzelhandelskaufleute, Verkäufer, Drogisten, Apothekenhelfer, Verlagskaufleute und Buchhändler, Tankwarte.

dies auch für Main-Rhön zutreffen. Insofern könnte sich für diese Berufsgruppe eine über dem Ersatzbedarf liegende Arbeitskräftenachfrage ergeben.

- Größerer Ersatzbedarf – auf Grund des hohen Beschäftigtenbestands – kommt auch auf die spanenden Metallberufe zu. Insgesamt zeigte sich bei den metallbe- und verarbeitenden Berufen in der Region in den letzten Jahren eher eine Stagnation der Beschäftigungsentwicklung. Für die stark unter Globalisierungsdruck stehenden Wirtschaftszweige der Metall- und Elektroverarbeitenden Industrie wird in der bundesweiten Projektion in Zukunft ein starker Beschäftigungsabbau durch steigende internationale Konkurrenz und Verlagerungsdruck erwartet. Diese Rahmenbedingungen treffen auch die in der Region Main-Rhön ansässigen traditionsreichen Unternehmen dieser Branche. Daher ist anzunehmen, dass die realisierte künftige Arbeitskräftenachfrage nach Arbeitskräften der einschlägigen Berufsgruppen zumindest nicht über dem demographischen Ersatzbedarf, tendenziell sogar eher darunter liegen dürfte. Einen höheren Ersatzbedarf weist mit ca. 470 Personen auch eine andere diesem Wirtschaftsbereich zuzuzählende Berufsgruppe auf: die Montierer und Metallarbeiter. Diese den Elektroberufen zugehörige Berufsgruppe hat in der Region in den letzten Jahren starke Zuwächse zu verzeichnen.³¹
- Die Verkehrs- und Lagerberufe zeichnen sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil Älterer aus und haben insofern einen höheren demographischen Ersatzbedarf (siehe in Tabelle 8 die Berufsgruppen Landverkehr, Lagerverwalter und verwandte Berufe, Warenprüfer). Bundesweit wird für Transportberufe wie Berufskraftfahrer auf Grund des verschärften Wettbewerbsdrucks in einem EU-weit liberalisierten Markt für Transportleistungen eine Abnahme der Beschäftigung erwartet. Die Logistik gilt allerdings insgesamt als dynamische Wachstumsbranche und die Verkehrs- und Lagerberufe haben auch in der Region Main-Rhön in den letzten Jahren einen Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen. Der Bestand an eigenständigen Logistikdienstleistern steigt im Zuge der zunehmenden Auslagerung dieser Tätigkeiten seitens des Handels und des verarbeitenden Gewerbes. Verbunden damit wächst die Komplexität der Logistikdienstleistungen: durch Integration von e-commerce und e-business, durch Anreicherung um zusätzliche Dienstleistungen wie Kommissionierung, Montage etc. Vor diesem Hintergrund wird erwartet, dass sich der Anteil klassischer, einfacher Logistikberufe wie Lagerarbeiter und -verwalter, Warenannehmer und -prüfer in Zukunft eher reduziert zugunsten einer Zunahme qualifizierter beruflicher Tätigkeiten. Insofern ist für diese einfachen Berufsgruppen in der Logistik eher eine Stagnation, keinesfalls eine Bestandsausweitung zu erwarten.
- Zu den Beschäftigungsgewinnern der letzten Jahre – bundesweit und in der Region – zählen auch die Gesundheitsdienstberufe. Entsprechend ihrem hohen Beschäftigungsstand er-

31

Für eine weitere, für die Wirtschaftsstruktur der Region ‚klassische‘ fertige Berufsgruppe des Metall- und Elektrogewerbes mit hohen Besetzungszahlen, den Mechaniker, ist auf Grund der überdurchschnittlich jungen Altersstruktur 2010 kurzfristig ein besonders niedriger Ersatzbedarf zu erwarten (ca. 190), der auch in den folgenden Projektionszeiträumen 2015 und 2020 eher unter dem Durchschnitt bleiben wird.

gibt sich hier – trotz niedrigen Durchschnittsalters – ein quantitativ nennenswerter Ersatzbedarf von über 500 Arbeitskräften in 2010. Alle Prognosen zukünftiger Beschäftigungsstrukturen gehen davon aus, dass infolge der demographischen Entwicklung, veränderter Familien- und Haushaltsstrukturen und eines Bedeutungsgewinns der gesundheitlichen Prävention in Zukunft der Bedarf an Gesundheitsdienstleistungen – insbesondere Pflegeleistungen – weiter steigen wird. Insofern kann man auch für die Region von einer entsprechenden Tendenz und damit einer eher über dem kurzfristigen Ersatzbedarf liegenden kurzfristigen Arbeitskräftenachfrage ausgehen.

Wirft man zum Schluss noch einen Blick auf die Berufsgruppen, deren demographischer Ersatzbedarf in den nächsten Jahren eher gering ausfallen, d.h. unter oder um die 100 Personen betragen wird (vgl. Tabelle 8), so konzentrieren diese sich auf den Bau- und baunahen Sektor: Tischler, Maler, Bauausstatter, Maurer, Feinblechner/Installateure, Gartenbauer. Einige dieser Berufsgruppen haben eine überdurchschnittlich junge Altersstruktur. Der dadurch bedingte niedrige künftige Ersatzbedarf dürfte sich durch den Schrumpfungprozess in der Bauindustrie, der sowohl bundesweit als auch in der Region in der Vergangenheit zu beobachten war und von dessen Fortsetzung die meisten Experten ausgehen, eher noch weiter verringern.³²

Nochmals sei betont, dass der errechnete demographische Ersatzbedarf, unter Einbeziehung der Beschäftigungsentwicklung der Vergangenheit und ihres Vergleichs mit bundesweiten Trends, nur einen ersten Orientierungsrahmen für die künftige Struktur des regionalen Arbeitskräftebedarfs liefern kann. Regionale Besonderheiten und der Strukturwandel innerhalb einzelner Berufsfelder werden dabei nicht berücksichtigt. Diese werden durch qualitative Recherchen erfasst und sollen dann später den „Zahlen“ gegenübergestellt werden.

In einem nächsten Teil der quantitativen Arbeitsmarktanalyse wird es zunächst darum gehen, die bisher sich abzeichnende künftige Struktur der Arbeitskräftenachfrage mit dem regionalen Arbeitskräfteangebot – also der Qualifikations- und Berufsstruktur der in der Region Arbeitssuchenden – und dem quantitativen Umfang und der beruflichen Struktur der Ausbildungsaktivitäten in der Region – also dem künftigen Nachwuchsangebot – zu vergleichen.

³² Altersstruktur auf der Ebene der Berufsordnungen siehe Tabelle 10 im Anhang, S. 48.

Tendenzen des demographisch bedingten Arbeitskräfteersatzbedarfs in der Region Main-Rhön

- Unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Renteneintrittsalters von 60 Jahren werden in der Region Main-Rhön bis zum Jahre 2020 altersbedingt ca. 50.000 Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausscheiden, das sind ca. 34 % aller derzeit Beschäftigten. Der Ersatzbedarf verteilt sich auf die einzelnen Projektionsjahre wie folgt: 2010: 12.700 Personen; 2015: 16.400 Personen; 2020: 20.300 Personen.
- Auf Grund der etwas abweichenden Altersstruktur der derzeit Beschäftigten ist in Main-Rhön gegenüber Westdeutschland insgesamt mit einer leichten zeitlichen Verschiebung des größten Ersatzbedarfs auf das Jahr 2020 zu rechnen, der dann auch höher ausfällt als im Bundesgebiet insgesamt. D.h., der erhöhte Ersatzbedarf tritt zu einem Zeitpunkt ein, zu dem das Angebot an jungen Nachwuchskräften und das Erwerbspersonenpotenzial in der Region bereits rückläufig sind.
- Bei der Bestimmung des demographischen Ersatzbedarfs muss berücksichtigt werden, dass dieser nur **eine** Komponente der künftigen Arbeitskräftenachfrage – neben dem wirtschaftsstrukturell bedingten Erweiterungsbedarf bzw. dem aufgrund der Wirtschaftsstrukturentwicklung in einigen Branchen zu erwartenden Beschäftigungsabbau – darstellt. Insofern bietet der demographische Ersatzbedarf lediglich einen ersten Orientierungsrahmen für die zukünftige Arbeitskräftenachfrage in der Region.
- Nach Wirtschaftsbereichen betrachtet entfällt in allen drei Stichjahren der höchste quantitative Ersatzbedarf auf das verarbeitende Gewerbe, gefolgt von den zwei bedeutendsten Dienstleistungsbranchen „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ sowie „Handel, Reparatur und Instandhaltung von Kfz und Gebrauchsgütern“. Mit einem überdurchschnittlich hohen Ersatzbedarf wird auch der öffentliche Dienst konfrontiert sein.
- Der Ersatzbedarf differiert nach einzelnen Berufsfeldern und wird sehr unterschiedlich schnell wirksam. In folgenden Berufsfeldern ist auf Grund des hohen Beschäftigungsstands und/oder eines hohen Durchschnittsalters in den nächsten Jahren mit quantitativ hohem Ersatzbedarf zu rechnen: Am größten ist der Ersatzbedarf in den Verwaltungs-, Büroberufen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Berufen (bis 2010 ca. 2.300 Personen), bereits 2010 erreicht auch in den Verkehrs- und Lagerberufen, bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten, den Friseuren, Gästebetreuern, Hauswirtschaftern und Reinigungsberufen und den naturwissenschaftlich-technischen Berufen der Ersatzbedarf eine Größenordnung von mehr als 1.000 Personen. In den quantitativ ebenfalls bedeutenden Berufsfeldern der Gesundheitsdienstberufe, der Bau-, Bauneben- und Holzberufe und der Berufe der Metallerzeugung und -bearbeitung wächst der Ersatzbedarf erst 2015 in diese Größenordnungen hinein.

Tendenzen des demographisch bedingten Arbeitskräfteersatzbedarfs in der Region Main-Rhön ...

- Auf der disaggregierten Ebene der Berufsgruppen³³ ist in folgenden Berufsgruppen bereits kurzfristig, d.h. bis 2010, ein demographischer Ersatzbedarf in der Größenordnung von mehr als 500 Personen zu erwarten: Bürofach- und Bürohilfskräfte, Warenkaufleute, Reinigungsberufe, Techniker, Metallverformer (spanend), Berufe des Landverkehrs, übrige Gesundheitsdienstberufe. Ein zwischen 400 und 500 Personen liegender Ersatzbedarf ist bei den Berufsgruppen Lagerverwalter und verwandte Berufe, Montierer und Metallberufe und Warenprüfer zu erwarten.
- Berufsgruppen, in denen der demographische Ersatzbedarf auf Grund ihrer jungen Altersstruktur kurzfristig eher niedrig ausfallen wird, konzentrieren sich auf den Bau- und baunahen Sektor: Tischler, Maler, Bauausstatter, Maurer, Feinblechner/Installateure, Gartenbauer.
- Vergleicht man diesen rein rechnerischen Ersatzbedarf mit der Beschäftigungsentwicklung, die diese Berufsgruppen in der Region in den vergangenen Jahren genommen haben, sowie mit einschlägigen Projektionen des zukünftigen berufsstrukturellen Fachkräftebedarfs in der Bundesrepublik, so zeigt sich, dass in einigen der o.g. Berufsgruppen der künftige Arbeitskräftebedarf tendenziell den Ersatzbedarf unterschreiten, in einigen allerdings auch darüber liegen dürfte.
- Dies verweist auf die Notwendigkeit, die quantitative Bedarfsrechnung durch qualitative Informationen, die regionale Besonderheiten und den Strukturwandel innerhalb der Berufsfelder berücksichtigen, zu ergänzen.

33

Die Analyse beschränkte sich vorläufig auf die am stärksten besetzten Berufsfelder und -gruppen in der Region (definiert als solche, die mehr als 1.000 Personen umfassen). In einem nächsten Schritt sollen – unter der Perspektive der Frage nach Berufschancen für die Zielgruppe des Projekts, benachteiligte Jugendliche – auch die noch detailliertere Ebene der Berufsordnungen sowie quantitativ weniger „bedeutende“ Berufe und Nischenberufe einbezogen werden.

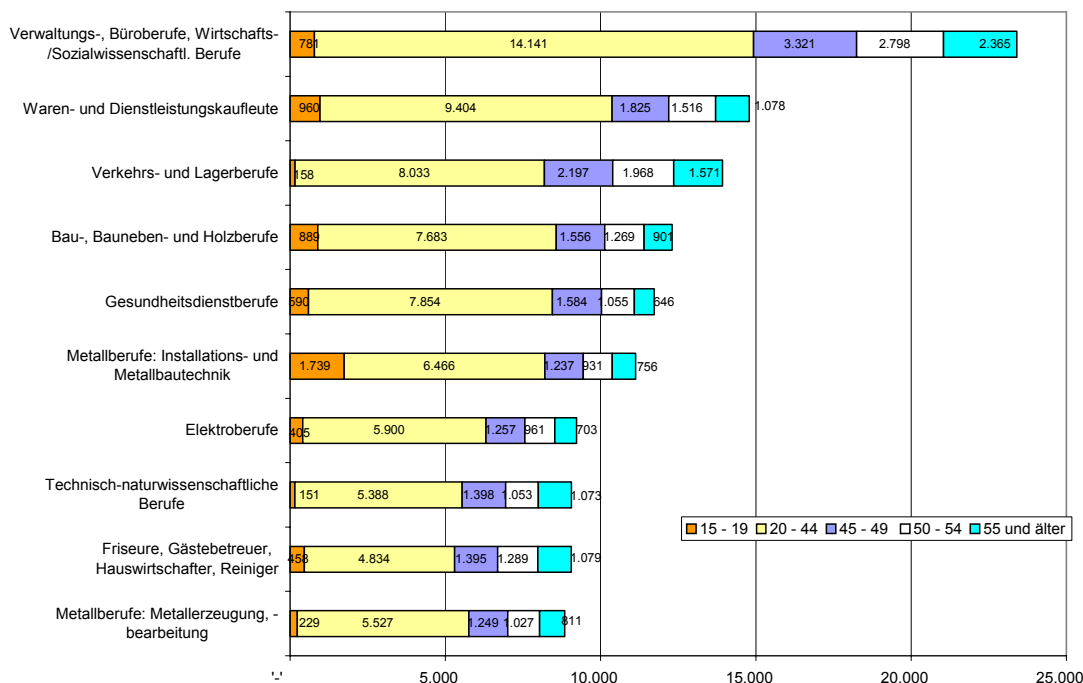
Tabellenanhang

Tabelle 9 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Main-Rhön, Bayern und Westdeutschland insgesamt (Stand Juni 2003)

Altersgruppe	Anteil der Altersgruppe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten					
	Main-Rhön		Bayern		Westdeutschland	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
15 bis 19	8.284	5,6	209.518	4,8	719.997	3,3
20 bis 29	28.098	18,9	884.348	20,4	4.233.247	19,5
30 bis 39	40.768	27,5	1.252.820	28,9	6.373.396	29,3
40 bis 49	43.306	29,2	1.139.844	26,3	5.949.006	27,4
50 bis 59	24.797	16,7	723.840	16,7	3.761.777	17,3
60 und älter	3.104	2,1	122.912	2,8	692.971	3,2

Quelle: INIFES, nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Abbildung 28 Beschäftigte in den zehn am stärksten besetzten Berufsfeldern in Main-Rhön (Stand Juni 2004)



Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Tabelle 10 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter in Berufsordnungen (> 1.000) für Main-Rhön (Stand Juni 2004)

Berufsordnungen	Beschäftigte in %					Gesamt
	15 - 19	20 - 44	45 - 49	50 - 54	55 u. älter	
Main-Rhön	5,2	61,2	13,8	11,1	8,7	146.890
781 Bürofachkräfte	4,0	62,1	13,9	11,1	8,9	16.203
682 Verkäufer	6,3	62,8	13,2	10,7	7,1	7.058
714 Kraftfahrzeugführer	0,3	55,2	16,6	15,6	12,3	4.410
853 Krankenschwestern, -pfleger	2,9	69,2	15,2	8,4	4,3	4.200
691 Bankfachleute	5,1	63,3	13,4	11,3	6,9	3.399
856 Sprechstundenhelfer	13,1	69,6	9,4	5,0	3,0	3.333
933 Raum-, Hausratreiniger	0,3	42,5	19,2	19,6	18,4	3.316
322 Sonstige Montierer	0,9	65,1	14,5	11,5	8,0	3.143
225 Metallschleifer	1,2	62,3	14,5	12,2	9,8	2.921
221 Dreher	5,0	62,6	12,9	10,3	9,2	2.835
744 Lager-, Transportarbeiter	1,7	62,4	13,9	12,3	9,7	2.596
311 Elektroinstallateure, -monteure	11,1	60,2	12,0	9,6	7,1	2.553
864 Kindergärtnerinnen, Kinderpfleger	3,5	72,1	16,0	5,8	2,5	2.537
411 Köche	8,3	57,4	13,0	13,1	8,1	2.407
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute	10,1	67,0	9,6	7,3	6,0	2.336
273 Maschinenschlosser	22,6	55,4	9,2	7,6	5,2	2.090
628 Sonstige Techniker	0,4	56,3	18,9	12,6	11,9	1.983
281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	20,4	56,5	8,4	7,9	6,7	1.933
861 Sozialarbeiter, Sozialpfleger	5,7	61,5	16,4	10,6	5,7	1.914
521 Warenprüfer, -sortierer, a.n.g.	0,3	56,0	17,9	14,0	11,8	1.870
501 Tischler	9,2	70,9	9,9	6,5	3,4	1.688
522 Warenaufmacher, Versandfertigmacher	1,8	58,6	15,6	12,9	11,2	1.646
791 Werkschutzleute, Detektive	0,0	82,7	9,4	5,8	2,1	1.595
151 Kunststoffverarbeiter	1,3	68,7	13,2	10,2	6,7	1.518
741 Lagerverwalter, Magaziner	2,7	54,5	14,8	15,7	12,4	1.500
323 Metallarbeiter, o.n.A.	1,5	65,7	14,6	10,0	8,2	1.474
441 Maurer	8,1	59,1	13,4	12,0	7,4	1.438
531 Hilfsarbeiter ohne Angabe	3,2	66,6	13,2	9,2	7,8	1.438
854 Helfer in der Krankenpflege	1,0	48,9	20,1	19,4	10,5	1.379
774 Datenverarbeitungsfachleute	2,3	69,8	12,5	7,8	7,5	1.353
262 Rohrinstallateure	12,0	62,6	10,7	8,7	5,9	1.321
923 Hauswirtschaftliche Betreuer	1,8	52,5	17,6	16,9	11,2	1.185
782 Stenographen, Stenotypisten	0,1	39,6	21,4	21,3	17,7	1.167
635 Technische Zeichner	7,7	61,9	13,9	10,2	6,3	1.148
051 Gärtner, Gartenarbeiter	7,4	60,8	11,7	10,8	9,2	1.098
511 Maler, Lackierer (Ausbau)	21,7	59,1	6,4	7,4	5,3	1.088
751 Unternehmer, Geschäftsführer	0,0	46,7	16,1	15,6	21,6	1.057
912 Kellner, Stewards	4,3	69,7	11,3	8,0	6,6	1.038
601 Ing. des Maschinen- und Fahrzeugbaus	0,0	59,9	14,5	11,4	14,1	1.033

Quelle: INIFES nach Daten der Arbeitsverwaltung, Berechnungen ISF München

Literaturverzeichnis

- Bade, F.-J. (2004): Die regionale Entwicklung der Erwerbstätigkeit bis 2010. In: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.): Raumordnungsprognose 2020. Heft 3/4, S. 179 ff.
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2005): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2023. Ergebnisse für kreisfreie Städte und Landkreise, München.
- Birmann, V. (2005): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern 2003 bis 2023. In: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2023. Ergebnisse für kreisfreie Städte und Landkreise, München, S. 15-17.
- Bucher, H.; Schlömer, C. (2004): Die Erwerbspersonen in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1990 und 2020. In: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.): Raumordnungsprognose 2020. Heft 3/4.2004. Bonn, S. 156.
- Conrads, R.; Ebert, A.; Huber, A. (2004): Regionale Arbeitsmarktungleichgewichte am Beispiel des Agenturbezirks Augsburg. Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation und Handlungsfelder für ein lokales Arbeitsmarktmanagement. Augsburg.
- Conrads, R.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E. (2004): Demographische Herausforderungen für eine regionale Beschäftigungsstrategie. Aktuelle und zukünftige Handlungsbedarfe in Augsburg, Augsburg.
- Fuchs, J.; Dörfler, K. (2005): Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht Nr. 11, 26.7.2005.
- Schütt, P.; Weimer, St. (2005): Beschäftigungsentwicklung in der Region Main-Rhön. München.
- Statistisches Bundesamt (2003): Statistik von A-Z. Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2000): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2003): Statistik von A-Z. Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- VDR (2004): Rentenversicherung in Zahlen 2004, S. 65.
- Weimer, St.; Mendius, H. G.; Kistler, E. (2001): Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Stuttgart, S. 28.