

Fuchs, Michaela; Pohl, Anja; Sujata, Uwe; Weyh, Antje

Research Report

Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen

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

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

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

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178182>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2011

Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen

Michaela Fuchs
Anja Pohl
Uwe Sujata
Antje Weyh

ISSN 1861-1435

IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen
in der Regionaldirektion

Sachsen-Anhalt-
Thüringen

Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

Anja Pohl (IAB Sachsen)

Uwe Sujata (IAB Sachsen)

Antje Weyh (IAB Sachsen)

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1. Einleitung	11
2. Demografischer Wandel in Thüringen von 1991 bis 2025	15
2.1. Bevölkerungsentwicklung im Bundesland	15
2.2. Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen	19
3. Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage	21
4. Implikationen des demografischen Wandels für das Angebot an Arbeitskräften	23
4.1. Aktuelles Arbeitskräfteangebot	24
4.1.1. Erwerbstätige	24
4.1.2. Erwerbslose	26
4.2. Indikatoren für die nähere Zukunft	28
4.3. Indikatoren für die fernere Zukunft	32
5. Implikationen des demografischen Wandels für die Nachfrage nach Arbeitskräften	37
5.1. Aktuelle Arbeitskräftenachfrage	38
5.2. Indikatoren für die nähere Zukunft	41
5.3. Indikatoren für die fernere Zukunft	42
6. Herausforderungen für die Unternehmen	46
6.1. Bestehendes Potenzial ausschöpfen	47
6.2. Neue Arbeitskräfte gewinnen	50
7. Fazit	52
Literatur	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)	12
Abbildung 2:	Spannweite der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung in den europäischen Regionen, 2010 bis 2030 (Angaben in Prozent)	12
Abbildung 3:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025	14
Abbildung 4:	Bevölkerungsentwicklung und Saldo der Komponenten in Thüringen, 1991 bis 2009	16
Abbildung 5:	Aufbau der Bevölkerung in Thüringen nach Alter und Geschlecht, 2010 und 2025	17
Abbildung 6:	Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung in Thüringen insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025 (Angaben in Prozent)	18
Abbildung 7:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen in Thüringen, 2010 bis 2025	20
Abbildung 8:	Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	22
Abbildung 9:	Bevölkerung nach Alter und Erwerbsbeteiligung in Thüringen, 2009	24
Abbildung 10:	Erwerbstätige nach Altersgruppen und beruflichem Abschluss in Thüringen, 2009	26
Abbildung 11:	Arbeitslose nach Altersgruppen und Qualifikation in Thüringen, 2010	27
Abbildung 12:	Studienanfänger an den Hochschulen Thüringens nach Fächergruppen, 2009 (Angaben in Prozent)	32
Abbildung 13:	Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen nach Abschlussarten in Thüringen bis 2020	34
Abbildung 14:	Prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Thüringen, 2010 bis 2025 (Index 2010 = 100)	36
Abbildung 15:	Prognostizierter sektoraler Strukturwandel in Deutschland bis 2025 (Anteile der Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweigen in Prozent)	44
Abbildung 16:	Prognostizierter Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen in Deutschland bis 2020 (Angaben in Prozent)	45
Abbildung 17:	Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Thüringen	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über die Indikatoren für das aktuelle und künftige Arbeitsangebot	23
Tabelle 2:	Durchschnittliches Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (sv) und Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufen in Thüringen, zu den Stichtagen 30.06.2000 und 30.06.2010	28
Tabelle 3:	Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Thüringen, 2006/2007 bis 2009/2010	29
Tabelle 4:	Top 20 der Berufe/Fachrichtungen im 1. Ausbildungsjahr an Berufsfachschulen und höheren Berufsfachschulen zur Erlangung eines Berufsabschlusses, 2007/2008 bis 2009/2010	30

Tabelle 5:	Vergleich der Altersstruktur der Erwerbspersonen und der Bevölkerung von 15 bis unter 70 Jahren in Thüringen, 2010 und 2025 (Angaben in Prozent)	36
Tabelle 6:	Übersicht über die Indikatoren für die aktuelle und künftige Arbeitsnachfrage	38
Tabelle 7:	TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen nach Berufen in Thüringen, 2000 und 2010	39
Tabelle 8:	TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen nach Berufen in Thüringen, 2007/2008 bis 2009/2010	40
Tabelle 9:	Beschäftigte, Beschäftigungstrend 2000 bis 2010 und Anteil der über 54-Jährigen in Thüringen	42
Tabelle 10:	Erwerbstätige nach Branchen in Thüringen, 2000 und 2010	43
Tabelle 11:	Weiterbildungsquote Älterer nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Thüringen, 1. Halbjahr 2008 (Angaben in Prozent)	49

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern nach Altersgruppen, 2010 bis 2025	58
Tabelle A 2:	Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in Thüringen nach Kreisen und Altersgruppen, 2010 bis 2025	59

Zusammenfassung

- Der demografische Wandel stellt eine der größten Herausforderungen in Europa zu Beginn dieses Jahrhunderts dar. Thüringen ist in besonders starkem Ausmaß davon betroffen, denn in 20 Jahren wird die Bevölkerung voraussichtlich das fünfthöchste Medianalter unter den europäischen Regionen aufweisen.
- Im innerdeutschen Vergleich wird Thüringen in den kommenden 15 Jahren den zweithöchsten Bevölkerungsverlust unter allen Bundesländern verzeichnen. Zwischen dem 31.12.1990 und dem 31.12.2009 verlor das Land knapp 362 Tsd. Einwohner, was einem Rückgang von 13,8 % entspricht. Bis 2025 wird gemäß den Vorausberechnungen des Thüringer Landesamtes für Statistik ein weiterer Rückgang um fast 288 Tsd. Personen oder um 12,9 % erwartet.
- Damit einher geht die weitere Alterung der Bevölkerung. Aufgrund des zunehmenden Anteils der Älteren wird sich das Durchschnittsalter in Thüringen von 45,6 Jahren 2010 auf 49,8 Jahre 2025 erhöhen.
- Die einzelnen Regionen in Thüringen werden in unterschiedlichem Maße vom demografischen Wandel betroffen sein. Während die Bevölkerung in den wachstumsstarken Städten Jena, Weimar und Erfurt von 2010 bis 2025 sogar zunehmen wird, sind die Städte Gera und Suhl sowie die ländlichen Regionen mit einem äußerst starken Rückgang von bis zu 30,6 % konfrontiert.
- Der demografische Wandel wird das künftige Angebot an Arbeitskräften gravierend beeinflussen. Ausgehend von 2010 dürfte in Thüringen die Zahl der Erwerbspersonen bis 2025 um knapp 316 Tsd. Personen oder um 26,9 % sinken. Der stärkste Rückgang betrifft die Gruppe der jüngeren Erwerbspersonen bis 30 Jahre.
- Schon in der Vergangenheit machte sich der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. So stieg zwischen 2000 und 2010 das durchschnittliche Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 40,0 Jahren auf 41,7 Jahre und der Anteil der über 54-Jährigen erhöhte sich von 11,8 % auf 16,9 %. Diese Entwicklungen werden sich in Zukunft fortsetzen.
- Der Ersatzbedarf für die aus dem Berufsleben ausscheidenden Älteren dürfte schon allein rein quantitativ bald nicht mehr gedeckt werden können. Noch einschneidender könnten die Auswirkungen auf den qualifikatorischen Ersatzbedarf ausfallen. Thüringen bietet zwar als „nationale Kaderschmiede“ für Ingenieure ein großes Potenzial an gut ausgebildeten jungen Fachkräften, aber es müssen verstärkt Anstrengungen unternommen werden, um sie tatsächlich im Land zu halten.
- Die Nachfrage nach Arbeitskräften dürfte sich erst später verringern als das Angebot. Zudem wird sich aufgrund des Strukturwandels hin zu humankapitalintensiven Branchen und Produkten der Bedarf an höher qualifizierten Beschäftigten zu Lasten einfacher Tätigkeiten ausdehnen. Diesen Strukturwandel qualifikatorisch zu unterstützen wird Thüringen vor große Herausforderungen stellen.

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

Keywords: Arbeitskräfteangebot, Arbeitskräftenachfrage, Demografischer Wandel, Thüringen, Strukturwandel

Wir bedanken uns bei Carsten Pohl und Doris Wiethölter für ihre hilfreichen Anmerkungen und Kommentare.

1. Einleitung

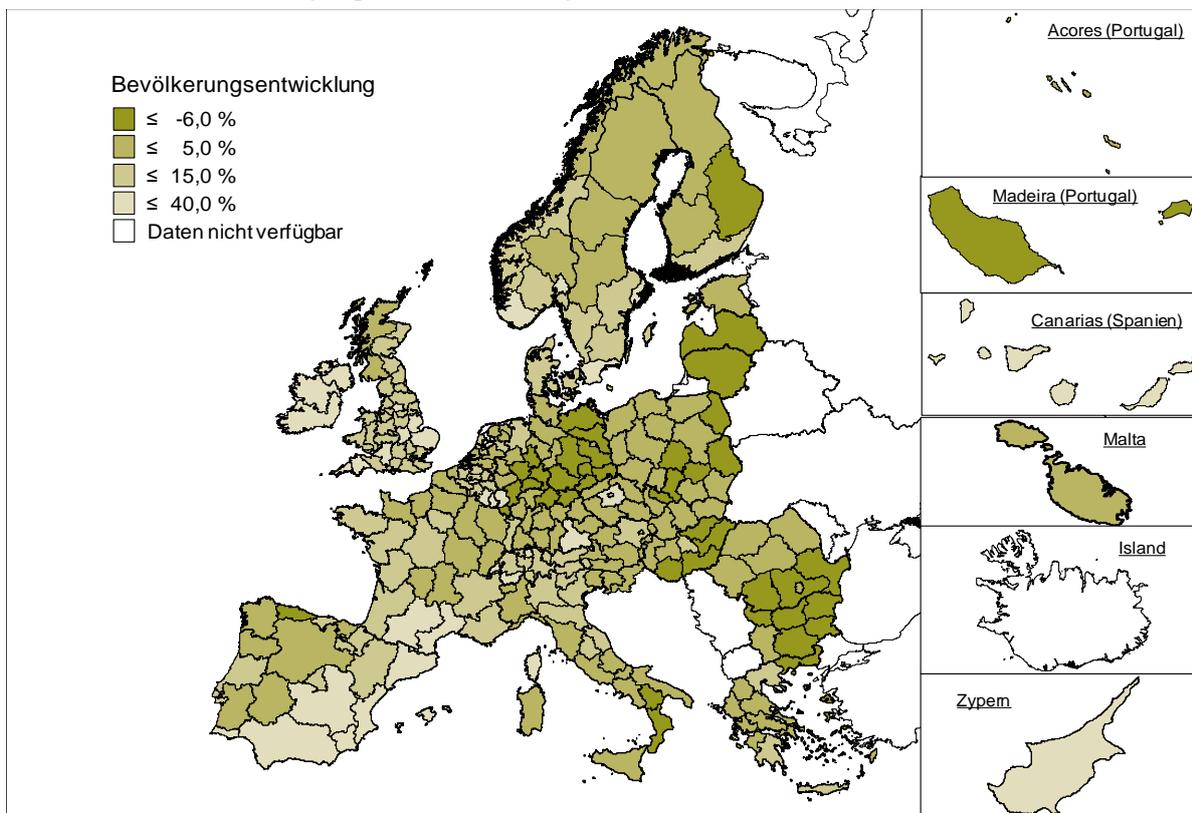
„Keine Trendumkehr: Thüringen altert weiter“. So reagierte die Südthüringer Zeitung (Südthüringer Zeitung 2010) auf die vom Thüringer Landesamt für Statistik veröffentlichten Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung in Thüringen. Im Jahr 2030 wird im Freistaat auch laut einer Projektion von Eurostat die Hälfte der Einwohner 56 Jahre und älter sein (vgl. Eurostat 2010). Damit erreichen die Thüringer das fünfthöchste Medianalter im Vergleich der europäischen NUTS2-Regionen, die in Deutschland den Regierungsbezirken entsprechen. Aber auch die anderen ostdeutschen Regionen sind sehr stark von Alterungsprozessen betroffen: In 20 Jahren wird – mit Ausnahme Berlins und des Regierungsbezirks Leipzig – in ganz Ostdeutschland die Hälfte der Bevölkerung ein Alter von 53 Jahren und mehr erreichen, wohingegen das Medianalter in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU-27) bei lediglich 45 Jahren liegen wird.

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

Innerhalb der einzelnen Länder schwankt die Spannweite in der Veränderung der Einwohnerzahlen sehr stark (vgl. Abbildung 2). Das höchste Wachstum wird der irischen Region Border, Midland and Western zugeschrieben (33,5 %), der größte Rückgang hingegen der bulgarischen Region Severozapaden (-24,1 %). Unter allen betrachteten Ländern fällt die Spannweite in der regionalen Bevölkerungsveränderung in Deutschland am größten aus. Sie schwankt zwischen -21,6 % im Regierungsbezirk Chemnitz und 24,8 % in Hamburg. Wie auch bei der Alterung der Bevölkerung gehören die ostdeutschen Regionen zu den Regionen mit dem höchsten Bevölkerungsschwund in Europa. Der demografische Wandel¹ entwickelt sich damit in den betroffenen Regionen im Allgemeinen und in Ostdeutschland im Besonderen zu einer der größten Herausforderungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 10).

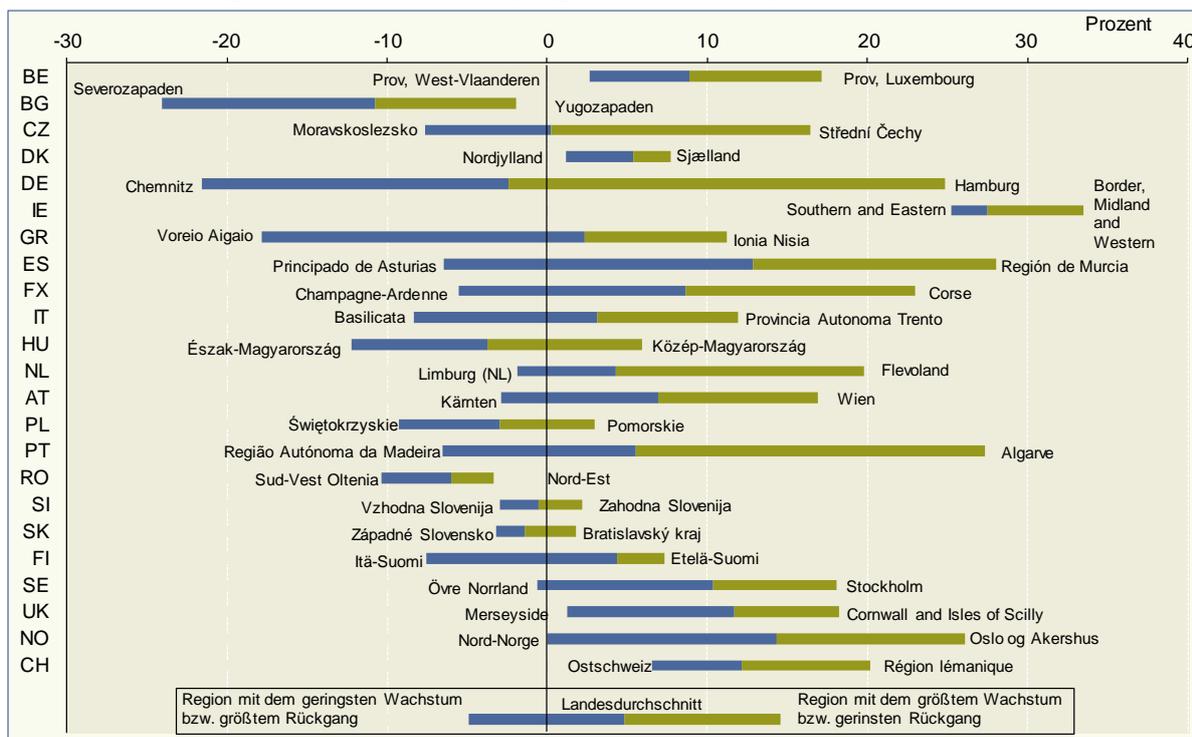
¹ Die demographische Entwicklung wird von den Faktoren Geburtenrate, Lebenserwartung und Wanderung bestimmt (Bertelsmann Stiftung 2006, S. 4).

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



Quelle: Eurostat (2010); eigene Darstellung.

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



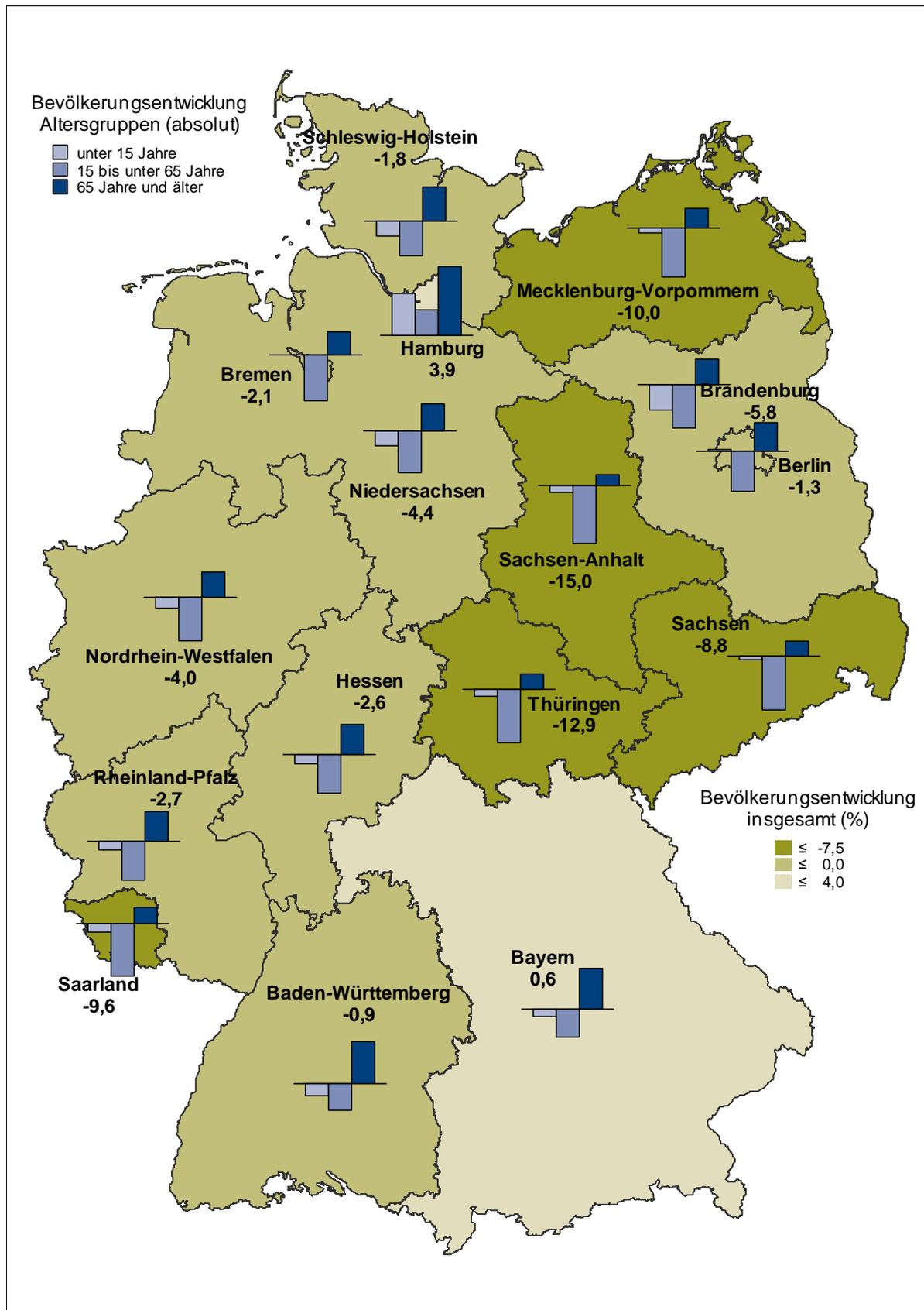
Quelle: Eurostat (2010); eigene Darstellung.

Für die künftige Entwicklung der Bevölkerung in den 16 deutschen Bundesländern bietet die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes² fundierte Prognosen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Im Zeitraum von 2010 bis 2025 wird hier nach die Zahl der Einwohner in Deutschland um 2,783 Mill. oder um 3,4 % sinken (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Thüringen muss mit einem Verlust von insgesamt 288 Tsd. Einwohnern rechnen und weist damit im Bundesländervergleich nach Sachsen-Anhalt relativ gesehen den stärksten Verlust auf (vgl. Abbildung 3 und Tabelle A 1 im Anhang). Die im europäischen Vergleich extreme Alterung der Bevölkerung kann im Bundesländervergleich anhand der Bevölkerungsveränderung nach Altersgruppen festgemacht werden. Sie ist in Abbildung 3 anhand der drei Säulen für die unter 15-Jährigen, die 15- bis unter 65-Jährigen und die über 64-Jährigen für jedes Bundesland indikativ dargestellt. Die für den Arbeitsmarkt relevante Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, welche hier die 15- bis unter 65-Jährigen umfasst, wird in Thüringen um 341 Tsd. oder um fast ein Viertel (-23,3 %) zurückgehen, die Zahl der Jüngeren wird etwas geringfügiger sinken (-18,0 %). Die Zahl der Älteren hingegen steigt um 98 Tsd. oder um 19,0 % an (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Die starken Rückgänge sowohl der jungen als auch der mittleren Generation sind gleichermaßen in den anderen ostdeutschen Flächenländern zu beobachten.

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

² Die weiteren Ausführungen basieren auf der Variante 1 - W1 (Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung). Zu den Annahmen vgl. Statistisches Bundesamt (2010, S. 6 f.).

Abbildung 3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025



Quelle: Statistisches Bundesamt (2010); eigene Darstellung.

Um mögliche Antworten auf diese Fragen zu formulieren, besteht die vorliegende Arbeit aus fünf Teilen. Kapitel 2 zeigt die Entwicklung der Bevölkerung ausgehend von 2010 bis 2025 für Thüringen insgesamt und nach einzelnen Kreisen auf. Im nachfolgenden Kapitel wird, um die weitere Diskussion der Implikationen des demografischen Wandels einordnen zu können, der Zusammenhang zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage verdeutlicht. Kapitel 4 befasst sich mit den Implikationen, die der demografische Wandel für das künftige Angebot an Arbeitskräften mit sich bringt. Hierbei stehen z. B. die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter oder die Entwicklung der Schulabgängerzahlen im Vordergrund. Aussagen zur künftigen Nachfrage nach Arbeitskräften, die wesentlich durch den Strukturwandel geprägt ist, sind Gegenstand von Kapitel 5. Im Aufzeigen der Passungsprobleme, die sich aus dem Zusammenführen von Angebot und Nachfrage ergeben, formuliert Kapitel 6 die Herausforderungen für die Unternehmen und diskutiert einige mögliche Lösungsansätze. Im letzten Kapitel 7 schließlich werden die Herausforderungen für den Thüringer Arbeitsmarkt zusammengefasst.

2. Demografischer Wandel in Thüringen von 1991 bis 2025

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

Die Aussagen zur künftigen demografischen Entwicklung basieren auf der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes die durch das Thüringer Landesamt für Statistik für das Land Thüringen regionalisiert wurde.³ Ausgangsbasis für die Berechnungen ist die nach Altersjahren und Geschlecht fortgeschriebene Bevölkerungszahl zum 31.12.2008. Diese Basisbevölkerung wurde dann mittels altersspezifischer Geburten- und Sterbeziffern unter Berücksichtigung voraussichtlicher Zu- und Fortzüge jahrgangswise bis 2025 fortgeschrieben, d. h. das Folgejahr basiert auf dem vorhergehenden Jahr. Konkret wurde bei den Geburten ein geringfügiger Anstieg auf 1,36 Kinder je Frau bis zum Jahr 2020 unterstellt. Für die Binnenwanderungen wird angenommen, dass sie sich von Jahr zu Jahr reduzieren und ab 2030 ausgeglichen sind (vgl. Thüringer Landesamt für Statistik 2010a und 2010b; May 2010).

2.1. Bevölkerungsentwicklung im Bundesland

Thüringen hatte zum Stichtag 31.12.2009 2,25 Mill. Einwohner. Seit dem direkten Nachwendzeitpunkt 31.12.1990 verlor das Land insgesamt 361 Tsd. Einwohner, was einem Rück-

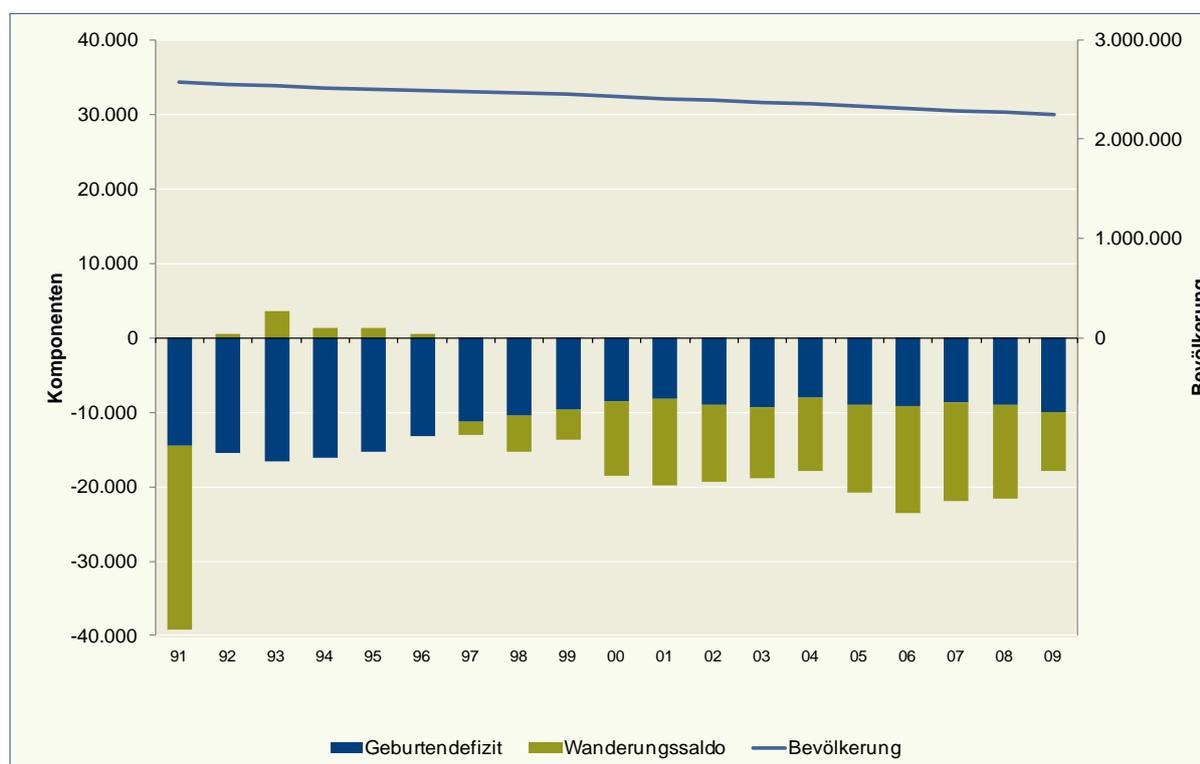
³ „Koordiniert“ bedeutet, dass Modell und Annahmen zwischen Bund und Ländern abgestimmt sind. Die weiteren Ausführungen beruhen auf der Variante 1, die vom Kabinett als wesentliche Planungsgrundlage für das Land Thüringen festgelegt wurde.

gang von 13,8 % entspricht. Wie Abbildung 4 zeigt, sind hierfür sowohl das Geburtendefizit als auch der negative Wanderungssaldo über die Landesgrenzen hinweg verantwortlich.⁴

Der ausgeprägte negative Saldo von Geburten und Sterbefällen ist primär auf den drastischen Einbruch der Geburtenzahlen in der Nachwendezeit zurückzuführen. Wurden zwischen 1977 und 1987 im heutigen Thüringen noch jährlich über 35 Tsd. Kinder geboren, sank die Lebendgeborenenzahl nach der Wende auf 13 Tsd. Seitdem erholt sie sich wieder leicht. Die zusammengefasste Geburtenziffer lag im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008 bei 1,33 Kindern je Frau.

Zwischen 1989 und 1991 sank die Bevölkerung überdurchschnittlich stark, was hauptsächlich auf den extremen Wanderungsverlust von insgesamt 130 Tsd. Personen zurückzuführen ist (vgl. Scholze 2002). Von 1992 bis 1996 war der Wanderungssaldo positiv, ab 1997 überwogen dann aber wieder die Fortzüge (vgl. Abbildung 4). Hierin dürften sich unter anderem die unsicheren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt manifestieren, die insbesondere die Abwanderung zu Bildungs- und Berufszwecken befördert haben. Dementsprechend wanderten in der Vergangenheit besonders viele Personen zwischen 18 und 50 Jahren aus Thüringen aus, und hier vor allem junge Frauen (vgl. Scholze 2002; Kubis/Schneider 2007; Kubis/Schneider 2008a).

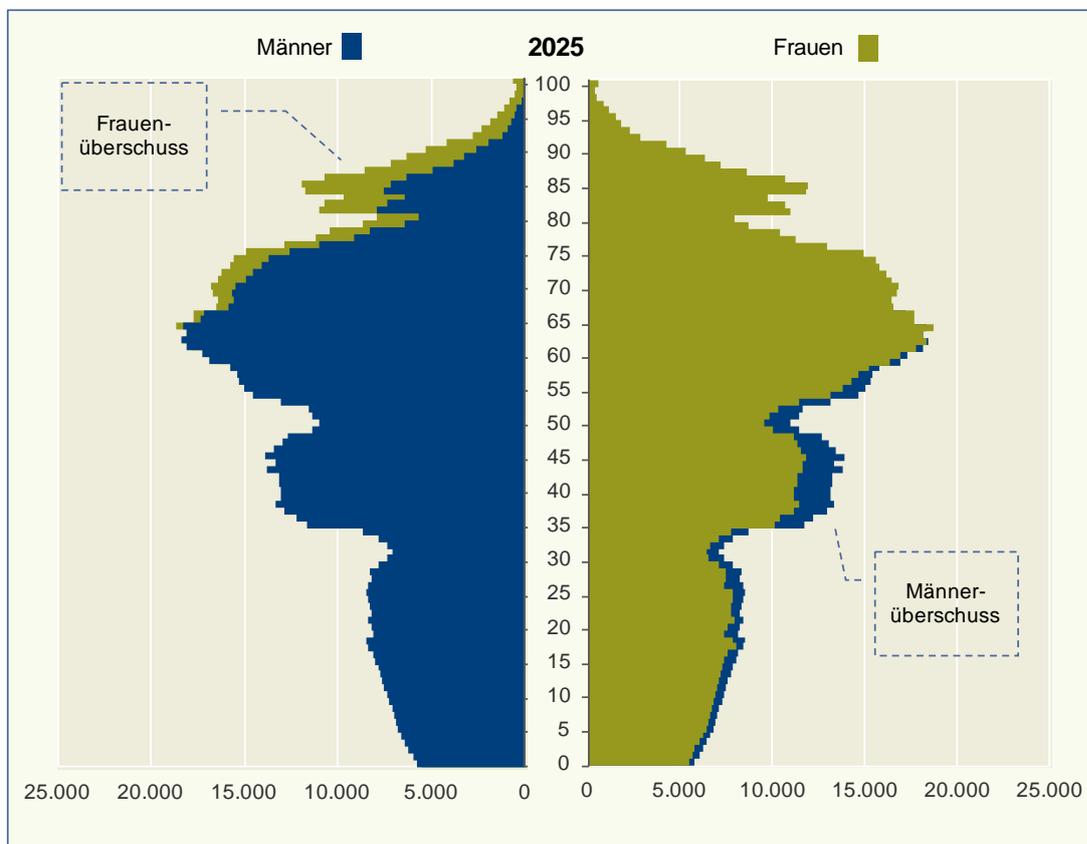
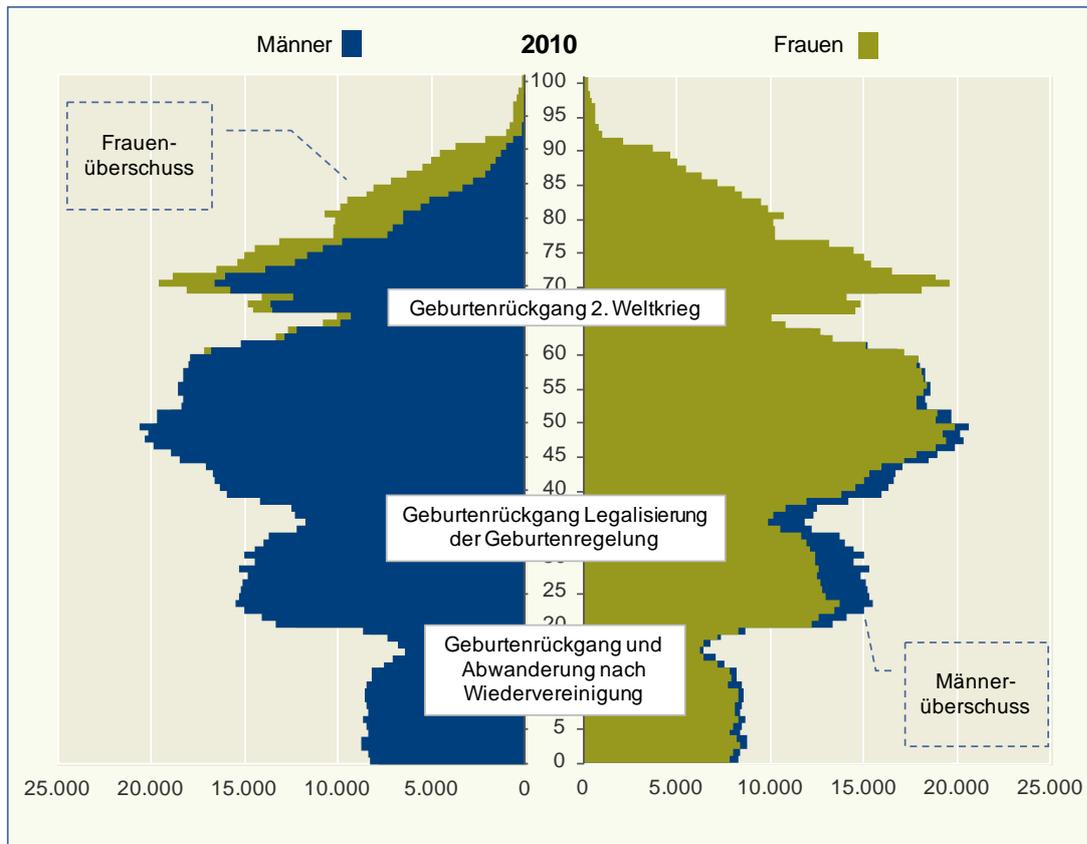
Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung und Saldo der Komponenten in Thüringen, 1991 bis 2009



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik; eigene Darstellung.

⁴ Das Geburtendefizit ist gleich der Differenz zwischen der Anzahl der Lebendgeborenen und der Gestorbenen; der Wanderungssaldo ergibt sich aus der Differenz zwischen den Zuzügen und den Fortzügen über die Landesgrenze.

Abbildung 5: Aufbau der Bevölkerung in Thüringen nach Alter und Geschlecht, 2010 und 2025

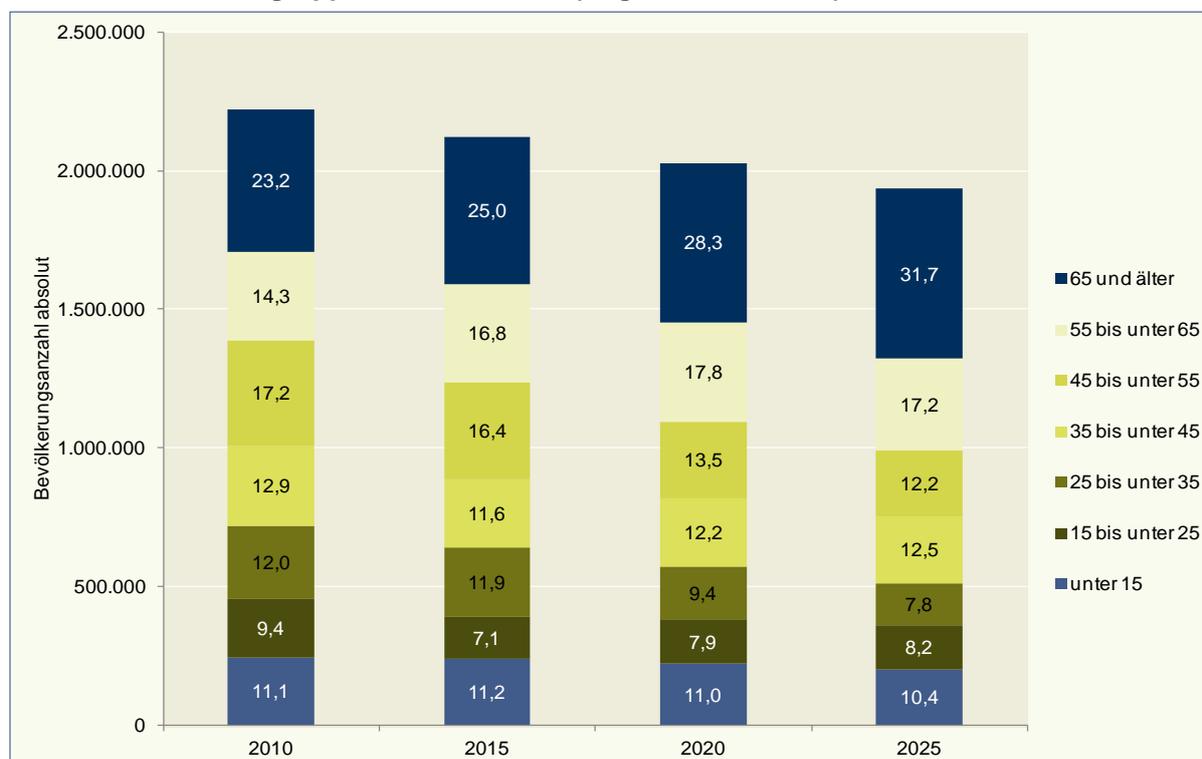


Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2010a); eigene Darstellung.

Im Altersaufbau der Bevölkerung nach einzelnen Altersjahren (vgl. Abbildung 5) spiegeln sich grundsätzlich die einschneidenden Ereignisse der vergangenen Jahrzehnte wie z. B. die beiden Weltkriege wider, die sich langfristig auf die nachfolgenden Generationen auswirken. In Thüringen wie auch in den anderen ostdeutschen Flächenländern wird zusätzlich zu den Faktoren, die auch für das alte Bundesgebiet einen großen Einfluss auf den Altersaufbau besitzen, das einschneidende Ereignis der Wiedervereinigung Deutschlands die künftige Zahl und den Altersaufbau der Bevölkerung maßgeblich beeinflussen (vgl. Voigtsberger 1997; May 2010). So wurde 1994 lediglich rund ein Viertel der Zahl der Geburten von 1960 bzw. ein Drittel der Zahl von 1980 registriert. Allgemein wird auch in der Zukunft dem Einbruch in der Zahl der Geburten und daraus resultierend dem Sterbefallüberschuss ein deutlich größerer Einfluss zukommen als dem Wanderungsverhalten (vgl. May 2010, S. 3).

Von 2010 bis 2025 wird die Bevölkerung in Thüringen gemäß der Vorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik um weitere 288 Tsd. Personen oder um 12,9 % sinken. In der Bevölkerungspyramide für das Jahr 2025 äußern sich deutlich die Schrumpfung und gleichzeitige Alterung der Bevölkerung. Die 2010 stark besetzten Jahrgänge der 40- bis unter 60-Jährigen werden in 15 Jahren nahe dem Renteneintrittsalter bzw. schon in Rente sein. Aufgrund der weiterhin steigenden Lebenserwartung leben sie im Durchschnitt aber länger als die vergleichbaren Altersgruppen 2010. Die „Nachwende“-Generation ist 2025 Anfang bis Mitte 30. Aufgrund der geringen Zahl potenzieller Mütter sinkt die jährliche Geburtenzahl trotz der Annahme steigender Geburtenziffern weiter. Diese Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung sind in den anderen ostdeutschen Flächenländern in ähnlicher Weise zu finden (vgl. Fuchs/Sujata/Weyh 2010, 2011).

Abbildung 6: Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung in Thüringen insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025 (Angaben in Prozent)



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2010a); eigene Darstellung.

Abbildung 6 fasst noch einmal den weiter fortschreitenden demografischen Wandel zusammen. Der absolute Rückgang der Bevölkerung wird anhand der immer geringer werdenden Höhe der einzelnen Säulen ersichtlich. Die Bevölkerung sinkt voraussichtlich von noch gut 2,222 Mill. Personen 2010 auf 1,934 Mill. Personen 2025. Die Alterung der Gesellschaft kommt in der Zusammensetzung der einzelnen Säulen zum Ausdruck. 2010 sind 11,1 % der Bevölkerung jünger als 15 Jahre, 65,8 % zwischen 15 und 65 Jahren und 23,2 % 65 Jahre und älter. Gemäß den Vorausberechnungen wird die Gruppe der Jüngeren bis unter 25 Jahren in den kommenden 15 Jahren um 20,6 % schrumpfen. Die mittlere Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen wird mit einem Minus von rund 43,1 % am stärksten zurückgehen, und auch die Zahl der 45- bis unter 55-Jährigen wird um 16,0 % abnehmen. Demgegenüber gewinnen die über 64-Jährigen; ihre Zahl steigt um 18,9 % an. Die Alterung der Bevölkerung in Thüringen wird dabei durch den Anstieg des Durchschnittsalters nochmals verdeutlicht. 2010 liegt es bei 45,6 Jahren. 2025 wird es den Annahmen zufolge 49,8 Jahre erreichen (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Es findet also eine starke Strukturverschiebung in der Alterszusammensetzung der Bevölkerung, die insgesamt immer weiter zurückgeht, zugunsten der Älteren statt.

2.2. Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen

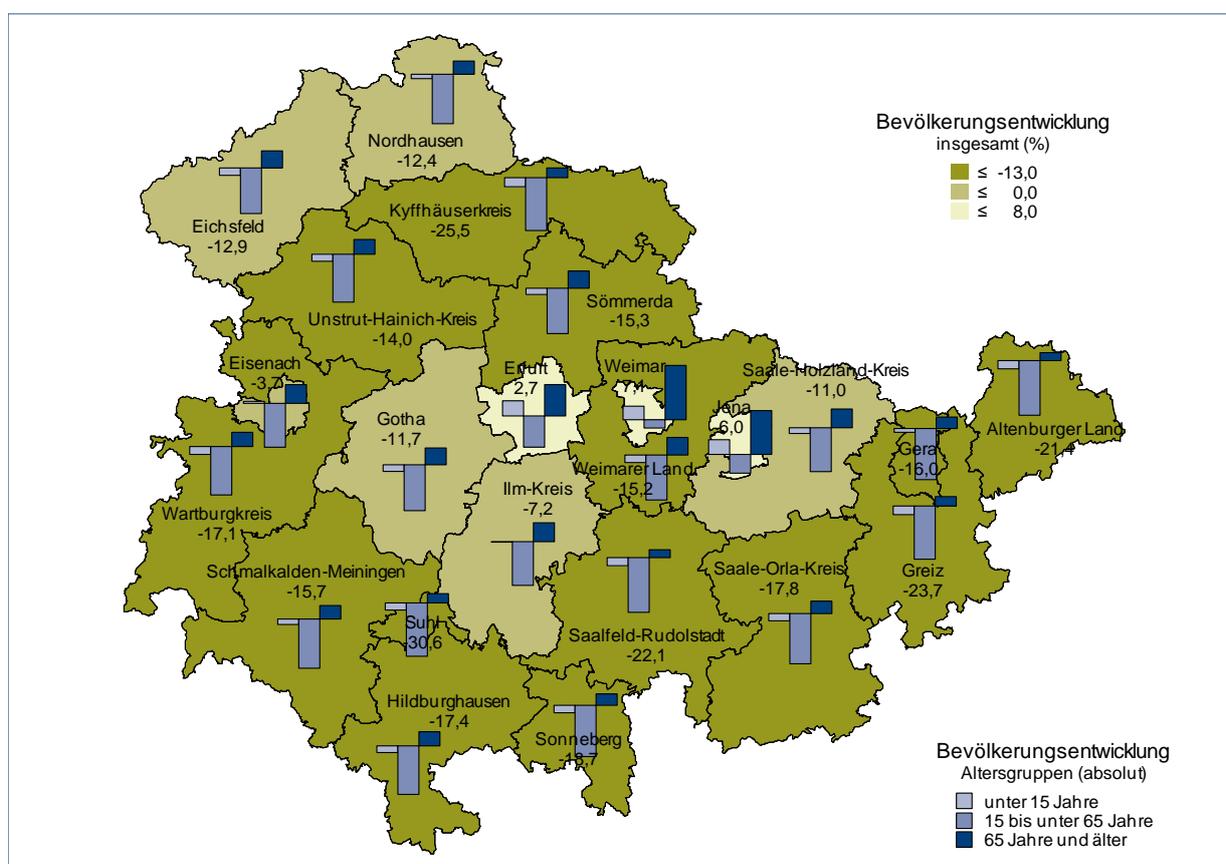
Innerhalb Thüringens sind die einzelnen Kreise in stark unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen. Abbildung 7 verdeutlicht die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung auf der kleinräumigen Ebene und gibt zusätzlich für die drei großen Altersgruppen – unter 15 Jahre, 15 bis unter 65 Jahre und 65 Jahre und älter – die absolute Veränderung pro Kreis an. Den größten Einbruch verzeichnet die kreisfreie Stadt Suhl, in der die Bevölkerung in den kommenden 15 Jahren um 30,6 % zurückgehen wird. Auch im Kyffhäuserkreis (-25,5 %) und im Landkreis Greiz (-23,7 %) wird die Bevölkerung überdurchschnittlich stark sinken. Demgegenüber verzeichnen Weimar (7,1 %), Jena (6,0 %) und Erfurt (2,7 %) sogar einen teils beachtlichen Einwohnerzuwachs. Hierin manifestieren sich grundsätzliche Unterschiede zwischen den ländlichen Regionen und den Städten, auf die im Folgenden etwas näher eingegangen werden soll.

Mit der Ausnahme von Gera und Suhl werden die kreisfreien Städte Thüringens gemäß der Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik vom künftigen demografischen Wandel am geringsten unter allen Kreisen betroffen sein. Dadurch, dass die Zahl der unter 15-Jährigen in Zukunft wieder leicht steigen soll, dürften sie sogar von der künftigen Entwicklung profitieren. Diese positiven Aussichten sind ein wesentlicher Grund dafür, dass auch 2025 das Durchschnittsalter in Erfurt, Weimar und Jena deutlich unter dem Landeswert von 49,8 Jahren verharren könnte (vgl. auch Tabelle A 2 im Anhang).

In Übereinstimmung mit dem prognostizierten Bevölkerungszuwachs zählen Jena und Erfurt – neben Dresden und Leipzig – zu den aufstrebenden ostdeutschen Großstädten mit Wachstumspotenzialen (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 27f). Sie konnten den negativen Nachwendetrend in der Bevölkerungsentwicklung stoppen und ihre Einwohnerzahlen in den vergangenen Jahren stabilisieren. Die Städte hatten in den letzten Jahren hohe Wande-

rungsgewinne bei den 18- bis 24-Jährigen (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 28), was sicherlich in Zusammenhang mit ihrem Status als Hochschulstandort stehen dürfte.⁵ Jena beispielsweise wies 2005 in Bezug auf die Bildungs- und Erwerbswanderung unter allen ostdeutschen Regionen die sechshöchste Zuzugsrate aus Ostdeutschland und die achthöchste Zuzugsrate aus Westdeutschland aus (vgl. Kubis/Schneider 2008b, S. 379). Neben hohen Gewinnen bei den jungen Erwachsenen zeigt sich zudem die Tendenz, dass vermehrt Familien (mit Kindern) und ältere Menschen teilweise wieder aus dem suburbanen Raum in die Städte zurück kehren. Diese Entwicklungen verdeutlichen die Attraktivität urbaner Zentren im Allgemeinen und von Universitätsstädten im Besonderen als Zielgebiete für Bildungswanderer und junge Berufseinsteiger.

Abbildung 7: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung nach Kreisen in Thüringen, 2010 bis 2025



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2010b); eigene Darstellung.

Im aktuellen Städteranking des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), das auf einem Niveau- und Dynamikvergleich der 100 größten kreisfreien Städte basiert, erreicht Jena im Niveauvergleich Rang 46 und ist damit die niveaustärkste Stadt in Ostdeutschland (vgl. IW Consult 2010). Das IW führt dieses vergleichsweise gute Abschneiden unter anderem auf die

⁵ Im Wintersemester 2009/2010 waren in Jena 20.635 Studierende an der Friedrich-Schiller-Universität und 4.929 Studierende an der Fachhochschule eingeschrieben, in Erfurt waren 5.052 Studierende an der Universität, 4.635 an der Fachhochschule und 101 an der Adam-Ries-Fachhochschule immatrikuliert (Thüringer Landesamt für Statistik 2010d).

eigene Stärke Jena zurück, das nach Erlangen die meisten Hochqualifizierten in Deutschland aufweist.⁶ Aber auch die lokalen Unternehmen verteilten Spitzennoten bei der Standortattraktivität ihrer Stadt (vgl. IW Consult 2010, S. 21). Für die Zukunft wird folglich damit gerechnet, dass Jena und Erfurt auf einen Wachstumspfad einschwenken und sich zu „Wachstumsinseln“ inmitten der sie umgebenden Kreise mit sinkender Einwohnerzahl entwickeln werden (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 27).

Die beiden Städte Gera und Suhl sowie die ländlichen Regionen werden im Gegensatz zu den drei wachstumsstarken Städten Jena, Weimar und Erfurt jüngere Einwohner verlieren (vgl. Abbildung 7). Allgemein ist eine stark rückläufige und deutlich älter werdende Bevölkerung bezeichnend für schrumpfende und alternde Städte und Gemeinden mit hoher Abwanderung (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 36 ff.). Dieser Trend begann bereits in den 1970er Jahren durch den Auf- und Ausbau von industriellen Ballungsgebieten in der ehemaligen DDR, der zu Bevölkerungsverschiebungen weg von den ländlichen Regionen und hin zu den anliegenden Städten führte (vgl. Fücke 2010). Er verstärkte sich durch selektive Abwanderungen während der Wendezeit 1989/1990 und wird sich aller Voraussicht nach auch in Zukunft fortsetzen (vgl. Abbildung 4). Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der vergleichsweise geringen wirtschaftlichen Potenziale des ländlichen Raumes und der schrumpfenden und alternden Städte wird generell die Anzahl der Jüngeren abnehmen und die Abwanderung von Qualifizierten und jungen Berufseinsteigern auch in Zukunft anhalten (vgl. Neumann/Wiechmann 2008, S. 18). Als Konsequenz altert die Bevölkerung sehr stark. In der am deutlichsten von den Schrumpfungsprozessen betroffenen Region Thüringens, der Stadt Suhl, liegt das Durchschnittsalter schon heute bei 48,9 Jahren, und es wird gemäß der Prognose des Thüringer Landesamtes für Statistik bis 2025 nochmals um mehr als neun Jahre auf 58,5 Jahre ansteigen (vgl. Tabelle A 2). Im Kyffhäuserkreis wird das Durchschnittsalter im Untersuchungszeitraum von 47,2 auf 54,7 Jahre steigen, und im Landkreis Greiz wird es sich ausgehend von 47,9 Jahren voraussichtlich auf 54,5 Jahre erhöhen.

3. Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage

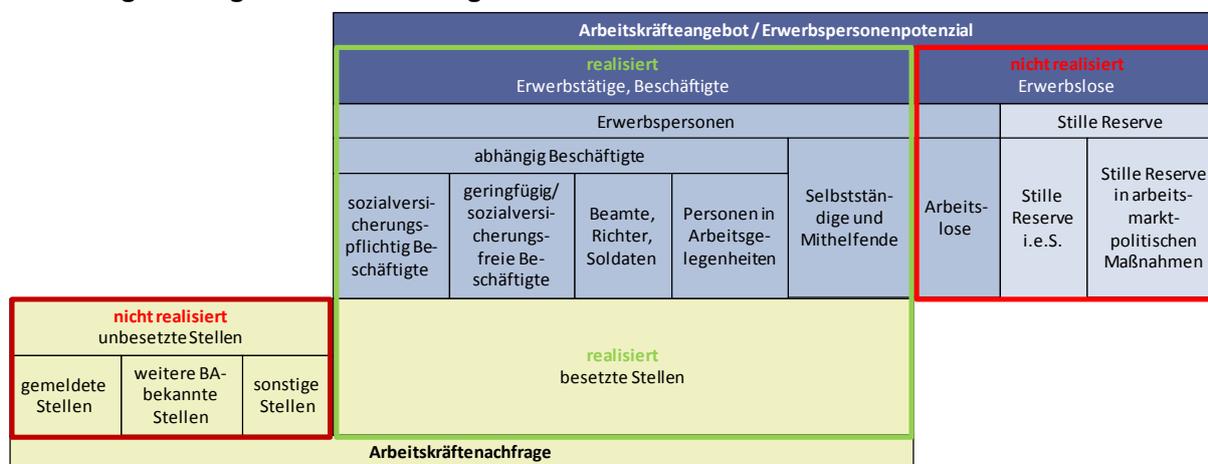
Dieses Kapitel gibt in Vorbereitung auf die beiden nachfolgenden Kapitel 4 und 5 einen kurzen Überblick über die grundlegenden Zusammenhänge zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Abbildung 8 erläutert diese grafisch, die einzelnen Begriffe werden im Anhang definiert.

Das Angebot an Arbeitskräften oder auch das Erwerbspersonenpotenzial leitet sich direkt aus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab, die die Altersgruppe der 15- bis unter 65-Jährigen umfasst (vgl. im Folgenden Bundesagentur für Arbeit [BA] 2010, S. 28). Es entspricht der Summe der Personen, die ihren Erwerbwunsch realisiert haben, und denjenigen

⁶ Zum Stichtag 30.06.2010 lag der Anteil der Beschäftigten mit Fach- und Hochschulabschluss an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Erlangen bei 26,5 % und in Jena bei 25,6 %. Im bundesdeutschen Durchschnitt betrug er 10,6 %.

Personen, denen das noch nicht gelungen ist.⁷ Das realisierte Arbeitsangebot wird durch die Erwerbstätigen ausgedrückt, die gleichzeitig die Verbindung zur Arbeitskräftenachfrage herstellen. In ihrer Zahl drückt sich einerseits aus, in welchem Umfang das Angebot an Arbeitskräften Beschäftigung gefunden hat, und andererseits, in welchem Ausmaß die Nachfrage nach Arbeitskräften befriedigt werden konnte. Demgegenüber beziffern die Erwerbslosen bzw. Arbeitslosen und die Stille Reserve das nicht realisierte Arbeitsangebot (vgl. Fuchs/Weber 2009; Fuchs u. a. 2010). Arbeitslose bzw. Erwerbslose sind Personen, die ohne Beschäftigung sind, aber eine Beschäftigung suchen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.⁸ Die Stille Reserve setzt sich aus der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn zusammen. Die größten Gruppen der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen und Personen, deren Vermittlung Dritten übertragen wurde. Nicht dazu zählen Arbeitsgelegenheiten, diese werden als Erwerbstätigkeit registriert. Die Stille Reserve im engeren Sinn umfasst hingegen Personen, die grundsätzlich eine Arbeit aufnehmen würden, aber nicht als Arbeitslose registriert sind und auch nicht aktiv eine Arbeit suchen. Sie schätzen ihre Chancen, eine Stelle zu finden, gering ein, nehmen sie erst wahr, wenn die finanziellen Umstände der Familie es erfordern oder wenn eine Arbeit schlichtweg erst aufgrund verschiedener anderer Gegebenheiten attraktiv ist. Ihr Ausmaß kann i. d. R. – insbesondere auf regionaler Ebene – nicht hinreichend genau quantifiziert werden.

Abbildung 8: Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt



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

Die Nachfrage nach Arbeitskräften setzt sich analog zum Angebot aus der realisierten Nachfrage (Erwerbstätige) und der nicht realisierten Nachfrage (unbesetzte Stellen) zusammen. Ein Teil der nicht realisierten Nachfrage sind jene Stellen, die der BA gemeldet worden bzw.

⁷ Die Definitionen des Erwerbspersonenpotenzials nach dem Erwerbskonzept der Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (International Labour Organization – ILO) und dem Ansatz des IAB bzw. der BA unterscheiden sich dabei in der Berücksichtigung der Stillen Reserve. Vgl. dazu die Definitionen im Anhang.

⁸ Die Begriffe der Arbeitslosen und Erwerbslosen sind nicht deckungsgleich. Einerseits ist der Begriff „Erwerbslose“ im Vergleich zu „Arbeitslose“ regelmäßig weiter, da er vor allem auch nicht gemeldete Arbeitssuchende umfasst. Andererseits ist er wesentlich enger, da er z. B. Arbeitssuchende, die in der Berichtswoche wenigstens eine Stunde erwerbstätig waren, ausschließt, während sich „Arbeitslosigkeit“ mit einer Erwerbstätigkeit bis zu 15 Wochenstunden verträgt. Vgl. dazu die Definitionen im Anhang.

bekannt sind. Legt man die Meldequote zugrunde, die den Anteil der bei der BA gemeldeten Stellen am gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot ausweist, so entfielen 2009 50 % aller Stellenangebote auf die der BA gemeldeten Stellen (vgl. BA 2010a, S. 76).⁹

4. Implikationen des demografischen Wandels für das Angebot an Arbeitskräften

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

Dieses Kapitel unterzieht die Auswirkungen, die der demografische Wandel für das Angebot an Arbeitskräften haben könnte, einer detaillierten Analyse. Es gliedert sich dabei in drei große Abschnitte. Der erste Abschnitt befasst sich mit dem aktuellen Arbeitskräfteangebot. Hierfür werden die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen sowie als deren Teilgruppen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die bei der BA registrierten Arbeitslosen und die Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen analysiert. Die beiden daran anschließenden Abschnitte stellen Indikatoren vor, die Aufschluss über die künftige Entwicklung des Arbeitsangebots geben können. Dabei werden Indikatoren für die nähere Zukunft und für die fernere Zukunft unterschieden. Tabelle 1 bietet eine Übersicht über die nachfolgend herangezogenen Indikatoren des Arbeitsangebotes.

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

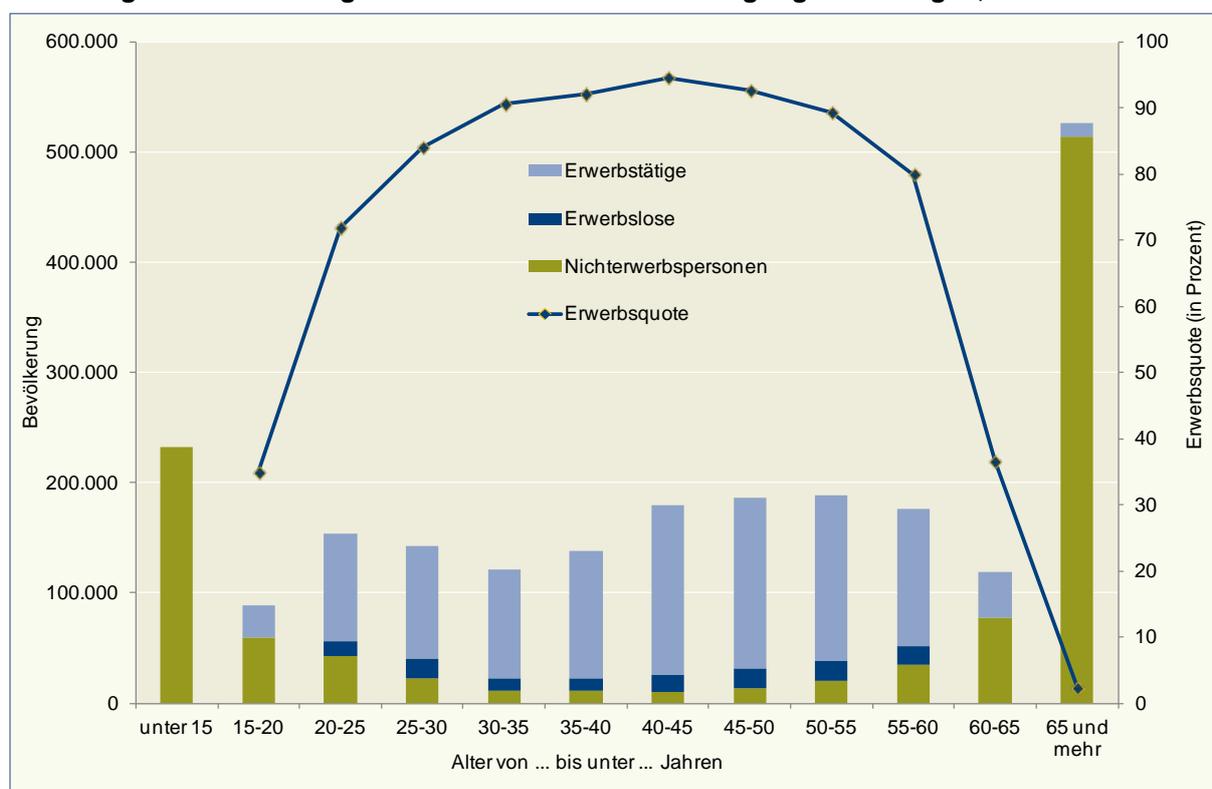
<p>Aktuelles Arbeitsangebot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwerbstätige • sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation • Erwerbslose • Registrierte Arbeitslose • Stille Reserve in Maßnahmen 	<p>Indikatoren für die nähere Zukunft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittsalter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

⁹ Die Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes des IAB weist für Ostdeutschland eine Meldequote bei allen Stellen von 43 % für das vierte Quartal 2010 aus (vgl. Kettner 2011).

4.1. Aktuelles Arbeitskräfteangebot

Abbildung 9 gibt einen Überblick über die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in Thüringen nach Altersgruppen im Jahr 2009. Der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung, die sog. Erwerbsquote, nimmt gemäß dem Mikrozensus für Thüringen mit steigendem Alter zu und erreicht bei den 40- bis unter 45-Jährigen einen Höchststand von 94,6 % (vgl. Thüringer Landesamt für Statistik 2010c). Im Durchschnitt der 15- bis unter 65-Jährigen lag sie 2009 bei 79,6 %.¹⁰ Weitere altersgruppenspezifische Unterschiede werden innerhalb der Gruppe der Erwerbspersonen im Verhältnis von Erwerbstätigen und Erwerbslosen sichtbar. Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung erreicht in der Altersgruppe der 40- bis unter 45-Jährigen mit 85,5 % seinen Höchstwert. Demgegenüber liegt der Anteil der Erwerbslosen an der Bevölkerung in der Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen am höchsten (12,0 %), gefolgt von den 45- bis unter 50-Jährigen (9,7 %). Die Nichterwerbspersonen machen erwartungsgemäß fast den alleinigen Anteil bei den unter 15-Jährigen und den über 64-Jährigen aus.

Abbildung 9: Bevölkerung nach Alter und Erwerbsbeteiligung in Thüringen, 2009



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2010c); eigene Darstellung.

4.1.1. Erwerbstätige

Im Folgenden sollen die Erwerbstätigen, also diejenigen Personen, die aktiv am Erwerbsleben teilnehmen, hinsichtlich ihrer Qualifikations- und Altersstruktur einer näheren Analyse unterzogen werden. Abbildung 10 zeigt die Erwerbstätigen nach beruflichem Ausbildungs-

¹⁰ Die Beteiligung der Männer am Arbeitsmarkt ist dabei leicht höher als die der Frauen. Die Erwerbsquote der Männer lag bei 82,4 %, die der Frauen bei 76,7 % (vgl. dazu ausführlicher Dietrich/Fritzsche 2009).

bzw. Hochschulabschluss und vier Altersgruppen. Wie schon in Abbildung 9 deutlich wurde, sind die meisten Erwerbstätigen zwischen 40 und 54 Jahren alt (457 Tsd.). Der Großteil der am stärksten vertretenen Altersgruppe verfügt über ein berufliches Praktikum oder eine Lehrausbildung (65,4 %). Lediglich 2,9 % besitzen keinen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Fachkräfte, unter denen die Meister und Hochschulabsolventen subsumiert werden können, ist unter den älteren Erwerbstätigen (55 bis unter 65 Jahre) mit 21,3 % und 18,1 % am höchsten, was größtenteils mit dem Bildungssystem in der ehemaligen DDR zusammenhängt. Der hohe Anteil der Erwerbstätigen ohne Abschluss in der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen ist nicht repräsentativ, denn viele Personen in diesem Alter befinden sich noch in der Ausbildung oder einem Studium.

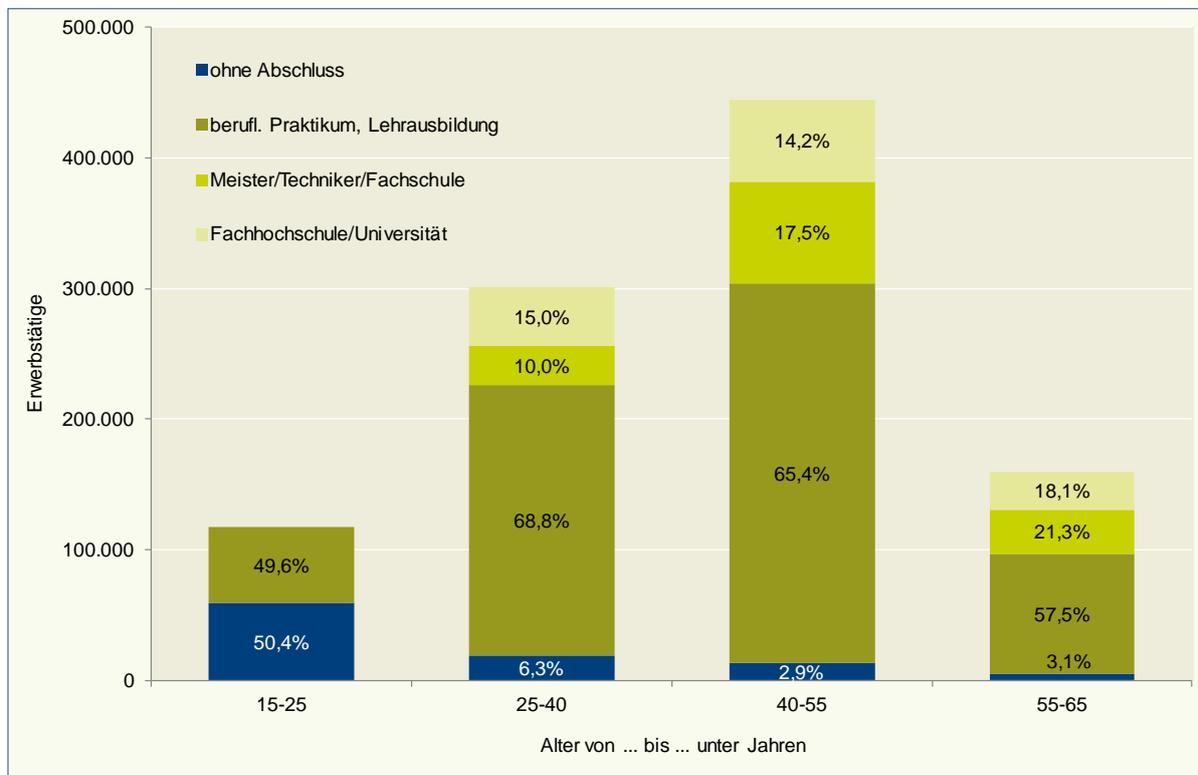
Anhand der größten Gruppe der Erwerbstätigen, den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, kann die längerfristige Entwicklung nach dem Qualifikationsniveau zwischen 2000 und 2010 aufgezeigt werden.¹¹ In den vergangenen zehn Jahren sank die Zahl der Beschäftigten in Thüringen um insgesamt 8,6 %. Der stärkste Rückgang entfällt auf die Beschäftigten ohne Berufsausbildung (-19,8 %), die Zahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sank um 14,1 %. Die hochqualifizierten Beschäftigten, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss aufweisen können, waren am geringsten von einem Arbeitsplatzabbau betroffen (-11,0 %). Allerdings ist dieser Rückgang in Thüringen ausgeprägter als in Ostdeutschland insgesamt, wo die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten leicht gestiegen ist (3,1 %). Eine Erklärung hierfür könnte z. B. der vergleichsweise hohe Wanderungssaldo der Hochqualifizierten bieten: Zwischen 2000 und 2006 ergab sich im Mittel für Thüringen ein Wanderungsverlust von 5,1 ‰ pro Jahr, für Sachsen beispielsweise aber lediglich 2,3 ‰ (vgl. Granato/Niebuhr 2009, S. 4)

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

¹¹ Aus den Beschäftigtenzahlen sind die Auszubildenden heraus gerechnet. Da sie sich noch in Ausbildung befinden und demnach unter den Beschäftigten ohne Berufsausbildung erfasst sind, würde ihre Berücksichtigung zu verzerrten Aussagen führen. Zudem ist bei der Interpretation zu beachten, dass die Zahl der Beschäftigten, bei denen keine Zuordnung möglich ist, in den letzten Jahren stark angestiegen ist (in Thüringen um 55 %, in Ostdeutschland insgesamt um 43 %). Zum 30.06.2010 fehlten bei 13 % der thüringer und 19 % der ostdeutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Angaben zur Berufsausbildung.

Unternehmen droht dann der Verlust an spezifischem Know-How. Ob der qualifikatorische Ersatzbedarf in Zukunft tatsächlich gedeckt werden kann, bleibt daher offen.

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



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2010c); eigene Darstellung.

4.1.2. Erwerbslose

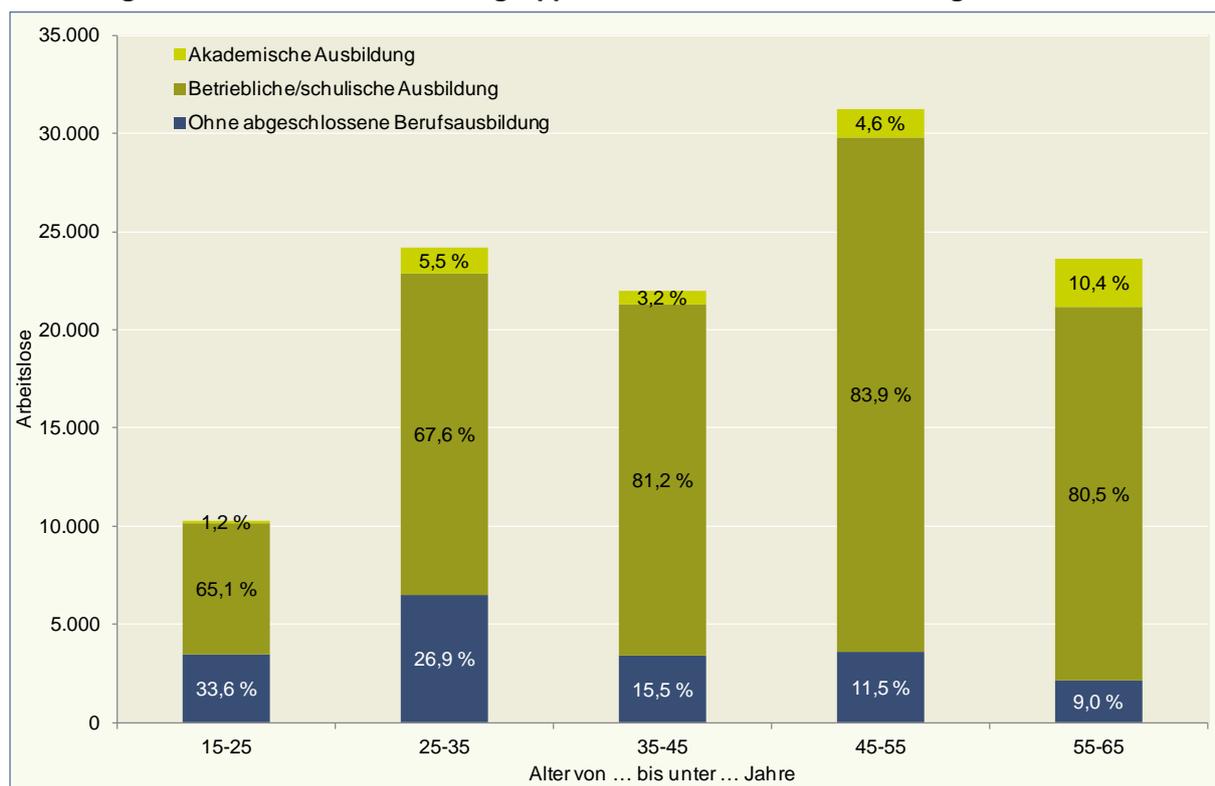
Neben den Erwerbstätigen, die aktiv am Arbeitsleben teilnehmen, gehören zum Arbeitskräfteangebot auch die Erwerbslosen. Sie gehen zwar keiner Erwerbstätigkeit nach, suchen aber eine solche. Die Auswertungen des Mikrozensus 2009 für Thüringen ergeben, dass die meisten Erwerbslosen (27,9 %) zwischen 45 und 54 Jahren alt sind (vgl. Abbildung 9). Der Großteil der Erwerbslosen besitzt einen Berufsabschluss; 85,3 % können einen beruflichen Abschluss oder einen Hochschulabschluss vorweisen. Mit einem Anteil von 14,0 % ist die Relevanz der Personen ohne Abschluss unter den Erwerbslosen allerdings deutlich größer als unter den Erwerbstätigen (9,0 %). Ihre Bedeutung nimmt jedoch mit zunehmendem Alter ab: Während fast jeder zweite 15- bis 24-Jährige (noch) keine Ausbildung hat (37,5 %), ist es bei den über 24-Jährigen nur gut jeder zehnte (10,7 %).

Eine kombinierte Betrachtung von Alter und Qualifikation wie im Falle der Erwerbstätigen ist bei den Erwerbslosen nicht ohne weiteres möglich. Deshalb wird an dieser Stelle auf die Zahl der Arbeitslosen als bedeutendste Untergruppe der Erwerbslosen zurückgegriffen. Wie Abbildung 11 zeigt, ist der Großteil der im Jahresdurchschnitt 2010 insgesamt 111.902 bei der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften in Thüringen als arbeitslos

registrierten Personen¹² zwischen 45 und 54 Jahren alt. Mit Ausnahme der Jüngeren, die sich vielfach noch in Ausbildung befinden dürften, verfügen die meisten Arbeitslosen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Zudem ist der Anteil der Arbeitslosen mit einer akademischen Ausbildung unter den über 54-Jährigen überdurchschnittlich hoch. Darin spiegelt sich das generell höhere Qualifikationsniveau der Älteren in Thüringen wider, das auch unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu finden ist.¹³

Fast jeder Dritte der 25- bis 34-Jährigen Arbeitslosen kann keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, wohingegen es unter der entsprechenden Altersgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich 6,1 % sind. Auch unter den älteren Arbeitslosen ist dieser Anteil durchweg höher. Zudem befinden sich unter den jüngeren Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung überdurchschnittlich viele Männer: unter den 15- bis 24-Jährigen sind es 61,8 % gegenüber 58,6 % gemessen an allen Arbeitslosen in dieser Altersgruppe, und unter den 25- bis 34-Jährigen sind es 62,4 % (gegenüber 56,0 %). Im Gegensatz dazu sind die Frauen bei den Arbeitslosen mit akademischer Ausbildung stark überrepräsentiert, denn mit Ausnahme der 55- bis 64-Jährigen liegt ihr Anteil an den arbeitslosen Akademikern deutlich über ihrem Anteil an allen Arbeitslosen.

Abbildung 11: Arbeitslose nach Altersgruppen und Qualifikation in Thüringen, 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

¹² Für die Analyse der Arbeitslosen nach Alter und Qualifikation können nur die Arbeitslosen berücksichtigt werden, die durch die BA betreut werden. Für die Arbeitslosen, die durch die optierenden Kommunen betreut werden, liegen uns keine entsprechenden Daten vor.

¹³ Zum Stichtag 30.06.2010 besaßen in Thüringen 15,8 % der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Hochschulabschluss, während es unter den Beschäftigten insgesamt 10,3 % waren.

Zum nicht realisierten Arbeitsangebot zählt neben den Erwerbslosen auch die sog. Stille Reserve, die sich aus der Stillen Reserve in Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn zusammensetzt. Die Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen belief sich in Thüringen im Jahresdurchschnitt 2010 auf 44.101 Personen (ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger). Das Ausmaß der Stillen Reserve im engeren Sinn kann hingegen insbesondere auf regionaler Ebene nicht hinreichend genau quantifiziert werden.

4.2. Indikatoren für die nähere Zukunft

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

Einen Anhaltspunkt für eine potenzielle künftige Knappheit an Arbeitskräften bieten das Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Anteil der Älteren in den einzelnen Berufen. Tabelle 2 zeigt das durchschnittliche Alter und den Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufen, in denen in Thüringen zum Stichtag 30.06.2010 die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig waren. Über die Hälfte aller Beschäftigten (2010: 50,7 %) arbeitet in diesen zehn Berufen.

Tabelle 2: Durchschnittliches Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (sv) und Anteil der über 54-Jährigen in den TOP 10 Berufen in Thüringen, zu den Stichtagen 30.06.2000 und 30.06.2010

Berufsgruppe	Insgesamt		Insgesamt		Durchschn. Alter		Anteil der über 54-Jährigen	
	2000	in %	2010	in %	2000	2010	2000	2010
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	100.246	12,2	94.258	12,8	39,9	42,8	11,0	19,1
68 Warenkaufleute	62.399	7,6	54.436	7,4	37,3	40,7	7,0	13,5
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	43.420	5,3	49.939	6,8	36,7	39,7	7,9	11,0
86 Sozialpflegerische Berufe	32.302	3,9	38.687	5,2	42,2	42,4	13,9	17,6
71 Landverkehr	34.011	4,1	29.299	4,0	40,6	44,7	10,0	19,5
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	18.079	2,2	28.005	3,8	40,0	40,2	12,8	13,4
27 Schlosser	23.644	2,9	19.975	2,7	38,5	41,1	9,4	16,9
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	19.848	2,4	19.948	2,7	40,8	42,4	11,2	17,2
31 Elektriker	23.038	2,8	19.832	2,7	36,3	40,3	6,2	14,6
62 Techniker	19.854	2,4	19.821	2,7	41,8	43,7	14,2	20,1
sv-Beschäftigte insgesamt	822.904	100,0	738.021	100,0	40,0	41,7	11,8	16,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Das durchschnittliche Alter aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen lag 2010 bei 41,7 Jahren und hat sich damit gegenüber 2000 um fast zwei Jahre erhöht. Der Anteil der über 54-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt erreichte 2010 16,9 % und ist damit ebenfalls in den letzten zehn Jahren um etwas mehr als

fünf Prozentpunkte gestiegen. Bei beiden Indikatoren ist aufgrund des demografischen Wandels damit zu rechnen, dass diese Entwicklung auch in Zukunft anhalten wird. Die am stärksten besetzte Berufsgruppe der Bürofach- und Bürohilfskräfte liegt mit einem durchschnittlichen Alter von 42,8 Jahren und einem Anteil der über 54-Jährigen von 19,1 % deutlich über dem Landesdurchschnitt. Diese Ergebnisse können als Indikatoren dafür interpretiert werden, dass das Angebot an Arbeitskräften, hier gemessen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, in der nächsten Zeit knapp werden dürfte, vor allem dann, wenn nicht genug junge Leute in diese Berufe einsteigen und die Unternehmen einen Ersatzbedarf von 1:1 oder sogar einen Mehrbedarf haben. Weitere Berufe, die eine überdurchschnittlich hohe Altersstruktur aufweisen, sind die sozialpflegerischen Berufe, der Landverkehr, die Techniker, die Reinigungsberufe und die Transportarbeiter. Auch unter den akademischen Berufen ist der Anteil der älteren Beschäftigten mitunter sehr hoch. So lag 2010 das Durchschnittsalter der Ingenieure bei 45,5 Jahren, und der Anteil der über 54-Jährigen erreichte 25,3 %. Die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lehrer waren im Durchschnitt 48,8 Jahre alt, mit einem Anteil der älteren Beschäftigten von 38,8 %. Im Gegensatz dazu weisen die Warenkaufleute, die übrigen Gesundheitsdienstberufe und die Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe eine noch vergleichsweise günstige Altersstruktur auf. Bei dieser gesamten Argumentation ist jedoch zu beachten, dass nicht nur demografische Faktoren auf den Anteil der Älteren in einem Beruf wirken. Zum Beispiel werden schrumpfende Berufsgruppen wenige Neuzugänge und damit wenige Junge und viel Ältere haben. Dennoch ist der Ersatzbedarf gering, weil der Beruf nicht mehr nachgefragt wird. Körperlich sehr anstrengende Berufe haben hingegen einen niedrigen Anteil an Älteren, weil viele schon früher als mit 65 Jahren aus diesen Berufen ausscheiden. Dieser niedrige Wert würde dann den Ersatzbedarf unterzeichnen.

Tabelle 3: Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Thüringen, 2006/2007 bis 2009/2010

Berufsgruppe	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	1.820	1.745	1.576	1.418
31 Elektriker	1.053	1.062	838	826
67 Groß- u. Einzelhandelskaufleute	1.128	1.060	887	816
66 Verkaufspersonal	1.166	949	861	794
28 Mechaniker	858	745	632	657
91 Gästebetreuer	963	825	699	514
41 Speisenerbereiter	765	602	542	395
27 Schlosser	632	564	432	388
69 Bank-, Versicherungskaufleute	335	358	340	340
25 Metall- und Anlagenbauberufe	606	551	371	338
Insgesamt	17.846	16.177	13.870	12.421

Quelle: Online-Datenangebot des Bundesinstitutes für Berufsbildung (<http://www.bibb.de/de/14492.htm>).

Ein potenzieller Ersatz für die älteren Beschäftigten, die aus dem Berufsleben ausscheiden, könnte von der jungen Generation geboten werden, die neu in den Arbeitsmarkt eintritt. Hierunter lässt sich die in den nächsten Jahren zu erwartende Anzahl an Arbeitskräften mit beruflicher Ausbildung anhand der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dua-

len System quantifizieren. Da die duale Berufsausbildung i. d. R. drei Jahre dauert, kann von der Zahl der abgeschlossenen Verträge im Ausbildungsjahr 2009¹⁴ auf das Angebot in der jeweiligen Berufsgruppe in ca. vier Jahren geschlossen werden. Tabelle 3 enthält die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zehn stärksten Berufsgruppen zum Ausbildungsjahr 2009/2010 und den drei vorangegangenen Jahren zum Vergleich. Die Reihenfolge der Berufe, in denen die meisten Abschlüsse getätigt werden, hat sich über die Jahre zwar kaum verändert, aber die Zahl der abgeschlossenen Verträge ist kontinuierlich gesunken.

Tabelle 4: Top 20 der Berufe/Fachrichtungen im 1. Ausbildungsjahr an Berufsfachschulen und höheren Berufsfachschulen zur Erlangung eines Berufsabschlusses, 2007/2008 bis 2009/2010

Ausbildungsberuf/Fachrichtungen	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Sozialassistent	901	846	838
Kinderpflege	779	749	749
Altenpflege (Bundesrecht)	458	468	730
Gesundheits- und Krankenpflege	544	499	514
Physiotherapie	562	481	475
Sozialbetreuer	284	316	248
Ergotherapie	339	244	223
Kaufmännischer Assistent -Betriebswirtschaft	271	228	207
Pharmazeutisch-technischer Assistent	289	192	195
Kosmetik	232	205	185
Masseur und medizinischer Bademeister	277	230	184
Technischer Assistent für Informatik	251	188	166
Rettungsassistent	116	156	127
Gestaltungstechnischer Assistent	126	104	97
Medizinisch-technischer Radiologieassistent	98	82	96
Bürokaufmann	146	137	71
Diätassistent	158	100	70
Podologe	54	50	67
Altenpflegehelfer		48	61
Medizinisch-technischer Assistent-Operationsdienst	53	91	60
Summe aller Ausbildungsberufe	7.093	6.309	6.016

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2008, 2009, 2010f).

Die berufliche Ausbildung umfasst zusätzlich zu den eben erwähnten Ausbildungsberufen im dualen System auch Ausbildungsberufe an Berufsfachschulen (Assistenzausbildungen oder nichtärztliche Heilberufe) sowie die nichtakademischen Gesundheitsberufe, die an Schulen des Gesundheitswesens vermittelt werden. An den beiden letzteren Schulen waren im Schuljahr 2009/2010 in Thüringen insgesamt 13.974 Jugendliche für eine schulische Ausbildung eingeschrieben. Darunter befanden sich 6.016 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr (vgl. Tabelle 4). Sowohl die Gesamtzahl der Schüler als auch die Zahl der Schulanfänger

¹⁴ Das Ausbildungsjahr dauert vom 01.10. des aktuellen Jahres bis zum 30.09. des Folgejahres. Erfasst werden die Ausbildungsverträge zur Vertragsschließung und nicht zum Vertragsbeginn (vgl. Uhly u. a. 2009).

ger hat sich gegenüber dem Schuljahr 2007/2008 verringert. Dies ist sicherlich auf die verringerten Absolventenzahlen der allgemeinbildenden Schulen zurückzuführen. Rund die Hälfte der Schüler, die einen Berufsabschluss an einer Berufsfachschule anstreben, erlernt einen Beruf mit medizinischer Ausrichtung.

Ein weiterer Indikator speziell für das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften bezieht sich auf die Zahl der Studienanfänger.¹⁵ Junge Erwachsene, die sich heute für ein Studium entscheiden, werden i. d. R. in einem Zeitraum von ca. drei bis fünf Jahren ebenfalls dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. An den Hochschulen Thüringens waren im Wintersemester 2009/2010 insgesamt 52.522 Studierende immatrikuliert und damit 1.798 Studierende (3,5 %) mehr als im Wintersemester 2008/2009 (vgl. Thüringer Landesamt für Statistik 2010d). Im Wintersemester 2009/2010 waren 10.572 Studierende im ersten Hochschulsemester eingeschrieben, was einem Plus von 658 Erstimmatrikulierten oder einem Zuwachs von 6,6 % gegenüber dem Wintersemester 2008/2009 entspricht.¹⁶

Der Großteil der Studienanfänger entscheidet sich für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, gefolgt von den Ingenieurwissenschaften und den Sprach- und Kulturwissenschaften (vgl. Abbildung 12). Die Anteile der Studienanfänger je Fächergruppe entsprechen dabei im Wesentlichen den Anteilen, die sich für die Studierenden insgesamt ergeben. Die Beliebtheit der Fächergruppen ist über die Jahre leichten Veränderungen unterworfen. So haben die Studierenden der Ingenieurwissenschaften ihren Anteil an allen Studierenden von noch 20 % im Wintersemester 2006/2007 erhöht und damit die Sprach- und Kulturwissenschaften von Platz 2 der beliebtesten Studienrichtungen verdrängt. Diese Entwicklung wird vom Bildungsmonitor 2010 besonders hervorgehoben. Er attestiert Thüringen und Sachsen bei der Förderung des Nachwuchses in den MINT-Wissenschaften (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) eine weitere Festigung ihrer Spitzenpositionen. Thüringen kann damit neben Sachsen als „Kaderschmiede für Ingenieure“ angesehen werden, denn sowohl die Ingenieurersatzrate mit 11,6 Absolventen je 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieuren als auch die Absolventenquote in technischen Fächern mit 23,2 % sind die Spitzenwerte im Bundesländervergleich (vgl. Erdmann u. a. 2010, S. 145).

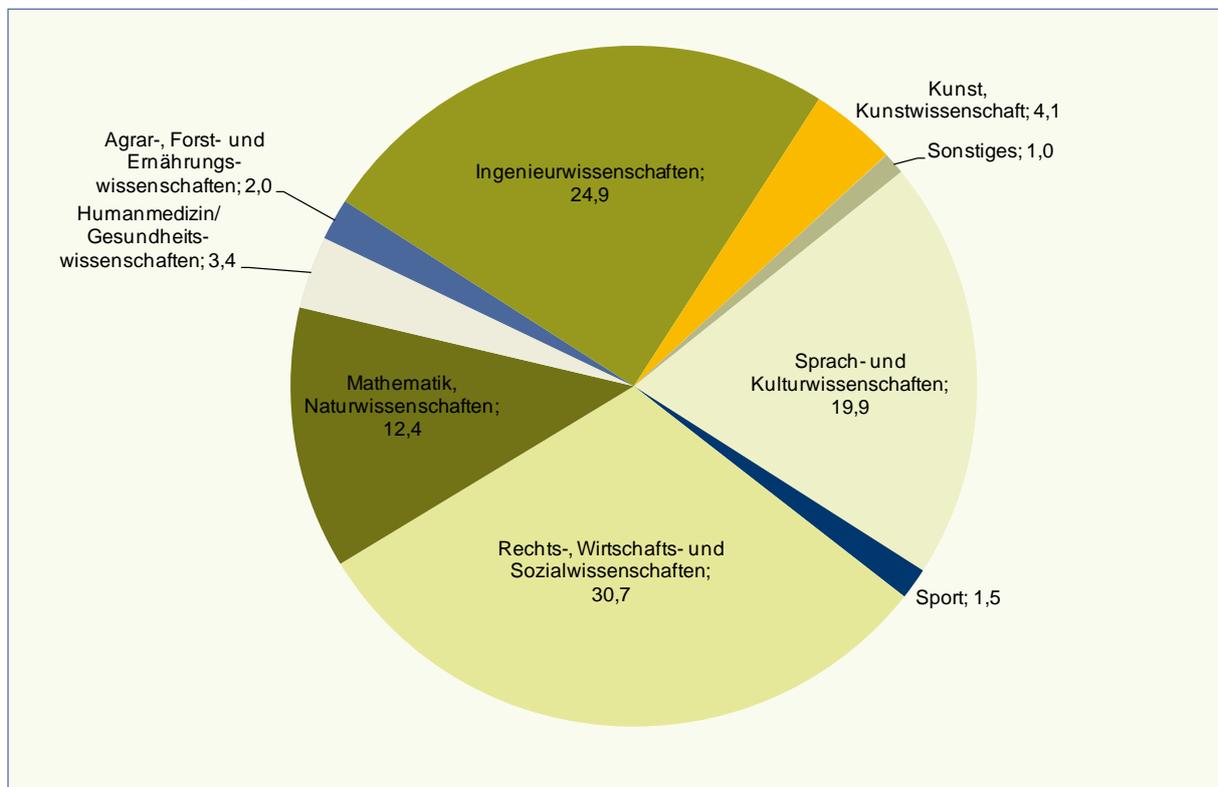
Ein besonderes Merkmal der Studienanfänger, wie auch allgemein der Akademiker, ist ihre hohe räumliche Mobilität über die Landesgrenzen hinweg (vgl. Granato/Niebuhr 2009). Die Bildungswanderungsströme gleichen sich regional jedoch bei weitem nicht aus. So nahm Thüringen in den letzten Jahren weniger Erstsemestler auf, als es „Landeskinder“ an andere Bundesländer abgab. Aber auch nach dem Studium zieht es die Jungakademiker per Saldo in andere Bundesländer. Diese beiden Entwicklungen verweisen auf einen „Brain Drain“ aus

¹⁵ Im Hochschulbereich bildet die demografische Komponente nur eine unter mehreren Determinanten der Bildungsnachfrage. Mindestens ebenso große Bedeutung haben die bisherige Bildungslaufbahn und die individuellen Wahlentscheidungen (KMK 2010, S. 179).

¹⁶ Nach ersten vorläufigen Ergebnissen des Thüringer Landesamtes für Statistik hatten sich im Wintersemester 2010/2011 53.600 Studenten an den Hochschulen in Thüringen eingeschrieben. Im Vergleich zum Wintersemester 2009/2010 nahm die Anzahl der Studierenden damit um 1.100 bzw. um 2,0 % zu (vgl. Thüringer Landesamt für Statistik 2010e).

Thüringen (vgl. Sunder/Trocka/Günther 2008; Störmer 2010) und müssen bei Betrachtung der Studienanfängerzahlen als Indikator des potenziellen Arbeitskräfteangebots mit berücksichtigt werden.

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



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2010d); eigene Darstellung.

4.3. Indikatoren für die fernere Zukunft

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

Die Vorausberechnung der Zahl der Schulabgänger bzw. Absolventen bis zum Jahr 2020 ist in Abbildung 13 dargestellt. Sie gibt Auskunft über die künftige Zahl der Schulabgänger insgesamt als auch nach verschiedenen Abschlussarten.¹⁷ In den vergangenen fünf Jahren (2005 bis 2010) ist die Zahl der Schulabgänger/Absolventen in Thüringen von insgesamt 29.105 auf 15.002 gesunken und hat sich somit fast halbiert. In diesem dramatischen Rückgang spiegeln sich der „Wendeknick“ und die Abwanderung wider, also der hohe Geburtenrückgang direkt nach der Wiedervereinigung Deutschlands und die Abwanderung der Familien in wirtschaftlich stärkere Regionen nach diesem Zeitpunkt (vgl. Kapitel 2.1). 2005 verließen diejenigen Jahrgänge die Schulen, die größtenteils zwischen 1986 und 1990 und damit

¹⁷ Die Spitze bei den Absolventen mit Hochschulreife im Jahr 2006 ist auf die Verkürzung der Abiturzeit von 13 auf 12 Jahre zurückzuführen. In diesem Jahr gab es zwei Abgangsjahrgänge aus den Gymnasien.

noch zu DDR-Zeiten geboren wurden. Wie Abbildung 5 aber verdeutlicht hat, sind die direkt nachfolgenden Jahrgänge nur noch etwa halb so stark vertreten. Da seit Mitte der 90er Jahre die Zahl der Geburten eher wieder leicht zugenommen hat, ergibt sich auf Basis der zeitlichen Versetzung von 15 bis 19 Jahren auch für die Zahl der Schulabgänger nach dem Tiefpunkt von 14.400 Jugendlichen 2011 wieder ein leichter Anstieg. Im Jahr 2016 wird mit 17.300 Schulabgängern gerechnet, 2020 mit 17.200.

Der Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses stellt eine entscheidende Voraussetzung und zugleich Weichenstellung für die weitere Bildungs- und Erwerbsbiografie dar (vgl. KMK 2010, S. 89). Die Zahl und Verteilung der Schulabgänger nach der Art des Abschlusses kann demnach Auskunft über das künftige Humankapital geben, das den Unternehmen in Thüringen ohne die Berücksichtigung von Wanderungsbewegungen in den nächsten Jahren zur Verfügung steht. 2010 besaß über ein Drittel aller Schulabgänger einen Realschulabschluss (40,3 %), gefolgt von den Absolventen mit Hochschulreife (36,6 %) und den Absolventen mit Hauptschulabschluss (14,7 %). 8,4 % der Jugendlichen beendeten die Schule ohne einen Hauptschulabschluss. Von 2005 bis 2010 ging die Gesamtzahl der Schulabgänger um 48,5 % (-14.103) zurück. Am stärksten verringerte sich die Anzahl der Absolventen mit Mittlerer Reife (-7.010 Absolventen oder -53,7 %). Den stärksten prozentualen Rückgang verzeichneten Jugendliche mit Hauptschulabschluss (-56,2 %); der Rückgang der Abiturienten betrug 37,0 % (vgl. Abbildung 13).

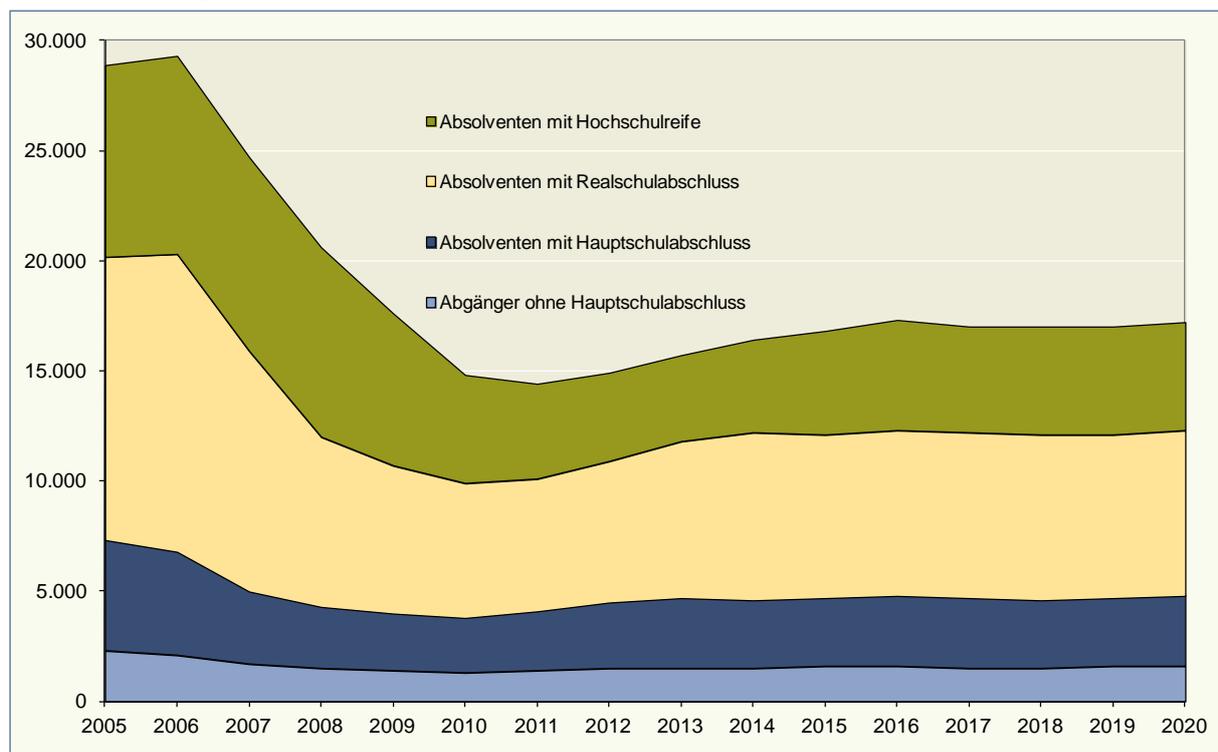
Der Anteil der Absolventen mit Hochschulreife an den Gleichaltrigen in der Bevölkerung (Durchschnitt der 18- bis 20-Jährigen) gibt die Studienberechtigtenquote wider. Im Jahr 2008 waren 41,9 % des typischen Altersjahrgangs der Thüringer Bevölkerung zum Studium qualifiziert und hat sich damit gegenüber dem Jahr 2000 um mehr als fünf Prozentpunkte erhöht. Im Bundesländervergleich liegt der Freistaat allerdings nur im unteren Mittelfeld, im Durchschnitt der Länder ergab sich eine Quote von 45,1 %. Nach einer Empfehlung des Wissenschaftsrats soll der Anteil der Abiturienten eines Altersjahrgangs auf 50 % gesteigert werden, um einen drohenden Mangel an wissenschaftlichen Nachwuchskräften auszugleichen (vgl. Störmer 2010 S. 6). Damit steht nicht nur Thüringen vor der Herausforderung, den Anteil der Abiturienten zu erhöhen.

Diese Unterschiede im Rückgang der Schulabgänger nach einzelnen Abschlussarten resultieren in einem relativen Bedeutungsgewinn der Abgänger, die keinen Schulabschluss vorweisen können und gehen zu Lasten der schulisch besser ausgebildeten Jugendlichen. So dürften gemäß den Vorausberechnungen im Jahr 2020 gut 9 % aller Abgänger die Schule ohne einen Abschluss verlassen (1.600 Jugendliche), knapp 19 % gehen mit einem Hauptschulabschluss ab (3.200 Jugendliche), rund 44 % mit einem Realschulabschluss (7.500 Jugendliche) und 28,5 % mit Hochschulreife (4.900 Jugendliche).

Als Fazit für die längerfristige Zukunft kann damit zuerst einmal festgehalten werden, dass der demografische Wandel seine Auswirkungen auf die Zahl der Schulabgänger in Thüringen schon in den vergangenen Jahren gezeigt hat. Problematisch erscheint dennoch, dass sich in Zukunft die Anteile der einzelnen Abschlussarten verschieben. So dürfte sich der Anteil der Hauptschulabgänger ohne Abschluss gemäß der Vorausberechnung der KMK (2007) kaum ändern. Der Absolventenanteil der Hauptschüler mit Abschluss steigt leicht um

1,7 Prozentpunkte. Die Absolventen mit Realschulabschluss nehmen anteilmäßig um 2,4 Prozentpunkte zu. Damit erhöht sich das Potenzial für das mittlere Bildungssegment und damit vor allem für die Berufe im dualen System. Problematisch erscheint der Rückgang des Anteils der Absolventen mit Hochschulreife um 4,6 Prozentpunkte. Damit geht das Potenzial für die zukünftigen Hochqualifizierten zurück.

Abbildung 13: Vorausberechnung der Schulabgängerzahlen nach Abschlussarten in Thüringen bis 2020



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

Als zweiter Indikator, der für eine Einschätzung der längerfristigen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots herangezogen wird, dient die prognostizierte Zahl der Erwerbspersonen in Thüringen bis 2025. Die im Weiteren vorgestellten Prognosen wurden vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) erstellt und basieren auf einer Trendfortschreibung der Erwerbsquoten auf Basis der Mikrozensus von 1991 bis 2005 für einzelne Altersgruppen auf mehreren regionalen Ebenen (vgl. BBSR 2009).¹⁸

Die künftige Zahl der Erwerbspersonen steht zwar in enger Verbindung mit der künftigen Zahl der Bevölkerung, wird aber zusätzlich durch weitere Faktoren gesteuert, die auf die altersspezifischen Erwerbsquoten wirken und durch Politikentscheidungen maßgeblich beeinflusst werden können. Eine Konstanz der Erwerbsquoten über die Zeit dürfte damit eher unwahrscheinlich sein. Generell ist für Deutschland zu erwarten, dass die Verkürzung der Aus-

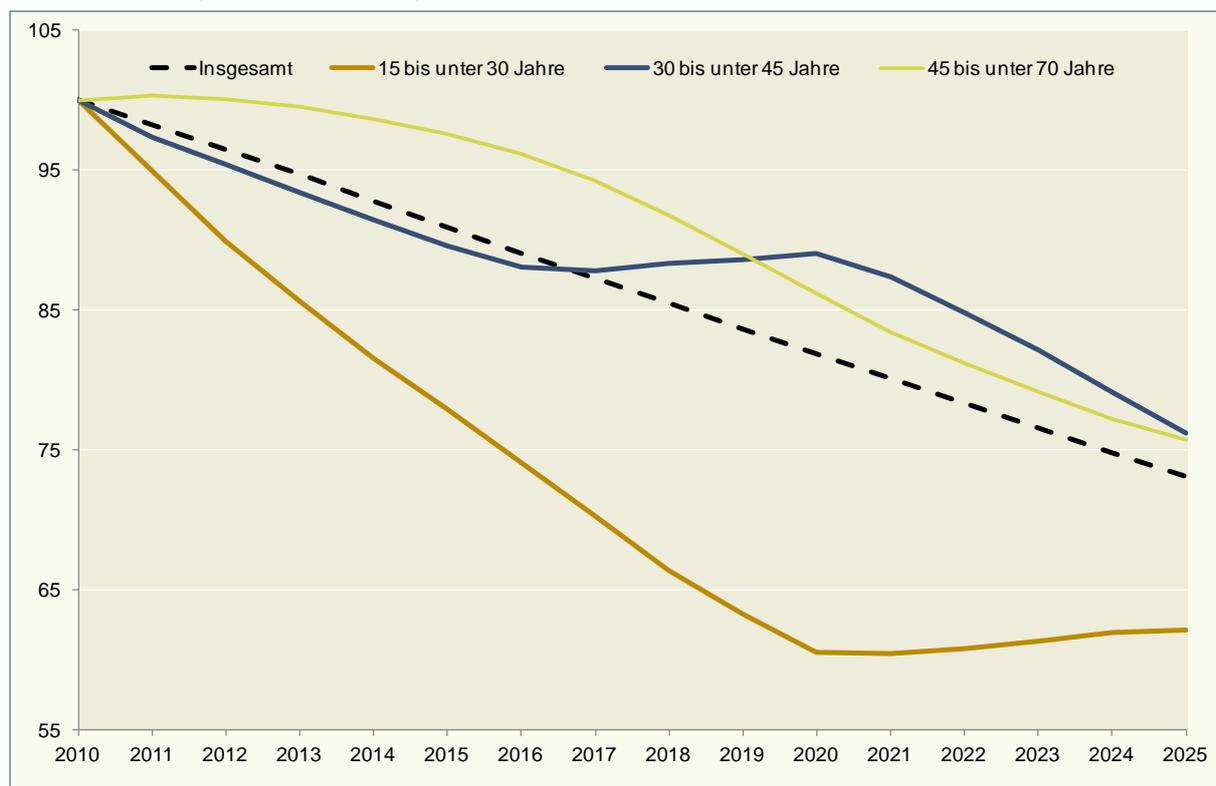
¹⁸ Bei der Trendfortschreibung werden die folgenden Annahmen vom BBSR getroffen: Die Erwerbsbeteiligung der jüngeren Altersgruppen geht aufgrund eines veränderten Bildungsverhaltens zurück. Die Erwerbsbeteiligung zwischen Ost- und Westdeutschland gleicht sich insbesondere bei den Frauen weiter an. Bei beiden Geschlechtern steigt die Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen an.

bildungszeiten und eine stetige Erhöhung des Renteneintrittsalters zu einer steigenden Erwerbsbeteiligung der jüngeren und älteren Menschen führt. Außerdem wird davon ausgegangen, dass sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen in einzelnen Altersgruppen weiter erhöht. Allerdings bedeutet die Annahme einer steigenden Erwerbsbeteiligung in einzelnen Altersgruppen nicht, dass die Erwerbsquote der Gesamtbevölkerung zunehmen wird. Im Gegenteil: Da die Erwerbsbevölkerung aufgrund ihrer Altersstruktur stetig älter wird, erhält der Anteil älterer Erwerbspersonen mit einer relativ geringen Erwerbsbeteiligung ein immer größeres Gewicht. Dies hat zur Folge, dass die Erwerbsquote insgesamt im Zeitablauf sinkt (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009, S. 62; BBR 2008, S. 4). In Thüringen könnte demzufolge auch die Erwerbsquote gemäß den Berechnungen des BBSR von 80,1 % im Jahr 2010 auf 76,0 % im Jahr 2025 zurückgehen.

Abbildung 14 gibt die prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Thüringen wider. Ausgehend von 2010 soll ihre Zahl bis 2025 um knapp 316 Tsd. Personen oder um 26,9 % sinken. Damit wird der Rückgang der Erwerbspersonen in absoluten Zahlen stärker ausfallen als derjenige der Bevölkerung insgesamt (288 Tsd. Personen). Auch die relative Veränderung übertrifft deutlich das Minus von 12,9 % bei der Bevölkerung (vgl. Kapitel 2.1). Zusätzlich zeigt eine differenzierte Betrachtung der künftigen Entwicklung der Erwerbspersonen nach drei großen Altersgruppen große Unterschiede auf, die im Wesentlichen die demografische Entwicklung widerspiegeln. Der stärkste und kontinuierlichste Rückgang der Erwerbspersonen findet bei den 15- bis unter 30-Jährigen statt. Bis 2020 wird ihre Zahl um über ein Drittel sinken und dann erst voraussichtlich wieder leicht ansteigen. Im Vergleich zu 2010 werden sich 2025 dann rund 90 Tsd. weniger Erwerbspersonen in dieser Altersgruppe befinden. Auch die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen wird in den kommenden sieben Jahren Einbußen verzeichnen, aber dann bis 2020 die Phase eines leichten Wachstums erleben. Danach dürfte sich der Abwärtstrend fortsetzen, bis sich im Jahr 2025 23,8 % weniger Erwerbspersonen (-93 Tsd.) als 2010 in dieser Altersgruppe befinden. Die Zahl der älteren Erwerbspersonen hingegen, die 45 Jahre und älter sind, wird in den nächsten drei Jahren fast stabil bleiben und dann vergleichsweise langsam sinken. Von 2010 bis 2025 wird ein Rückgang von 24,3 % (-133 Tsd.) erwartet.

Der starke Rückgang der jüngeren Erwerbspersonen bringt es mit sich, dass ihr Anteil an allen Erwerbspersonen von noch 20,2 % im Jahr 2010 auf 17,1 % 2025 sinkt (vgl. Tabelle 5). Eine Gegenüberstellung des Anteils der jüngeren Erwerbspersonen mit demjenigen der Bevölkerung im vergleichbaren Alter 2010 und 2025 offenbart ähnliche Größenordnungen. Betrachtet man allerdings die Gruppe der 30- bis unter 45-Jährigen, dann fällt auf, dass ihr Anteil unter den Erwerbspersonen bis 2025 auf 34,7 % steigt, wohingegen ihre Bedeutung innerhalb der Bevölkerung im vergleichbaren Alter auf 24,4 % sinkt. Schließlich steigt auch der Anteil der älteren Erwerbspersonen von 45 bis unter 70 Jahren auf 48,2 %. Am deutlichsten zeigt sich der Bedeutungsgewinn der Älteren bezogen auf die Bevölkerung. Ihr Anteil steigt hier von 52,3 % im Jahr 2010 auf 57,1 % im Jahr 2025. Diese Entwicklungen weisen darauf hin, dass sich der demografische Wandel, der in Kapitel 2.1 für die Bevölkerung aufgezeigt wurde, nicht vollständig auf die Erwerbspersonen durchschlägt.

Abbildung 14: Prognostizierte Entwicklung der Erwerbspersonen in Thüringen, 2010 bis 2025 (Index 2010 = 100)



Quelle: BBSR (2009); eigene Darstellung.

Tabelle 5: Vergleich der Altersstruktur der Erwerbspersonen und der Bevölkerung von 15 bis unter 70 Jahren in Thüringen, 2010 und 2025 (Angaben in Prozent)

	2010		2025	
	Erwerbspersonen	Bevölkerung	Erwerbspersonen	Bevölkerung
15 bis unter 30 Jahre	20,2	21,7	17,1	18,5
30 bis unter 45 Jahre	33,3	26,0	34,7	24,4
45 bis unter 70 Jahre	46,6	52,3	48,2	57,1
Insgesamt (15 bis unter 70 Jahre)	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: BBSR (2009), Thüringer Landesamt für Statistik (2010a); eigene Berechnungen.

Die aufgezeigten Tendenzen zur Entwicklung der Erwerbspersonen dürften, wie auch bei der Entwicklung der Bevölkerung, ausgeprägte siedlungsstrukturelle Besonderheiten erwarten lassen. Allgemein wird davon ausgegangen, dass sich für Ostdeutschland die Schere zwischen den Städten mit moderaten Abnahmen und den ländlicheren Regionen mit starker Schrumpfung weiter öffnen wird (vgl. BBR 2008, S. 4). Für Thüringen lässt sich diesbezüglich allerdings wie auch bei der Bevölkerungsentwicklung keine einheitliche Struktur aufzeigen. Bis 2025 ist mit einem sehr starken Rückgang der Erwerbspersonen in den Städten Gera (-38,4 %) und Suhl (-39,4 %) zu rechnen. An dritter Stelle folgt das Altenburger Land mit einem Minus von 34,3 %. Eine wesentlich geringere Reduzierung (-18 %) dürften hingegen Erfurt und Weimar verzeichnen. Die restlichen Kreise Thüringens weisen einen erwarteten Rückgang der Erwerbspersonen zwischen 22 % und 33 % auf.

Für Thüringen wie auch für die anderen ostdeutschen Flächenländer scheint insgesamt relativ wenig Spielraum zur Verfügung zu stehen, um die Erwerbsquoten und damit die Zahl der Erwerbspersonen in einem größeren Ausmaß zu erhöhen. Wie Modellrechnungen zeigen, sind die Auswirkungen einer Verkürzung der Ausbildungszeiten auf die Zahl der Erwerbspersonen aufgrund der geringen Jahrgangsstärken insgesamt eher gering (vgl. Börsch-Supan/Wilke 2009, S. 42). Demgegenüber kann eine Anpassung der Frauenerwerbsquote an die der Männer grundsätzlich sehr große Auswirkungen haben. Dies dürfte aber eher für Westdeutschland gelten, denn die Partizipation von Frauen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt ist jetzt schon sehr hoch (vgl. Dietrich/Fritzsche 2009). Als einzige Möglichkeit verbleibt eine Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters, der ebenfalls eine große Wirkung auf das Arbeitsangebot zugeschrieben wird.¹⁹ Es bleibt damit festzuhalten, dass die demografische Entwicklung bei weitem den entscheidendsten Einfluss auf die künftige Zahl der Erwerbspersonen ausüben dürfte (vgl. Ragnitz 2011; Fuchs/Hummel/Zika 2009).

5. Implikationen des demografischen Wandels für die Nachfrage nach Arbeitskräften

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

Durch den Rückgang der Bevölkerung in den nächsten Jahren stehen nicht nur weniger Arbeitskräfte zur Verfügung, sondern auch weniger Konsumenten. Der Bevölkerungsverlust ist in den ostdeutschen Flächenländern jedoch stärker ausgeprägt als in den westlichen Bundesländern (vgl. Abbildung 3). Die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen in Thüringen wird aber nicht nur durch die Nachfrage aus dem eigenen Bundesland, sondern auch durch die Nachfrage aus dem restlichen Deutschland sowie aus dem Ausland bestimmt (vgl. Grundig/Pohl 2007). Da die Exportquote²⁰ Thüringens im Jahresdurchschnitt 2009 nur 28,2 % – gegenüber 44,1 % in Deutschland – betrug, fällt auch der Anteil der Arbeitskräftenachfrage, der durch die Güternachfrage im Ausland induziert wird, in Thüringen deutlich geringer aus als im Bundesdurchschnitt. Als Konsequenz ist generell in den neuen Bundesländern die regionale Nachfrage stärker ausgeprägt, und der Bevölkerungsverlust wird sich *ceteris paribus* stärker auch auf die Arbeitskräftenachfrage auswirken als im alten Bundesgebiet. Anhand von Modellrechnungen kommt Ragnitz (2011) zu dem Schluss, dass bis zum Jahr 2030 die Arbeitskräftenachfrage in Ostdeutschland um 0,15 % bis 0,3 % pro Jahr zurückge-

¹⁹ Nach den Berechnungen von Börsch-Supan/Wilke (2009, S. 42) führt eine Erhöhung des Renteneintrittsalters um ein Jahr bis 2040 zu einer Erhöhung der Erwerbspersonenzahl in Deutschland von 1,2 % bis 2020 und 2,4 % bis 2040. Bei einer Erhöhung um zwei bzw. drei Jahre steigt die Zahl der Erwerbspersonen proportional.

²⁰ Die Exportquote berechnet sich aus dem Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe im Jahresdurchschnitt der Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeitern (für Thüringen Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten).

hen wird. Bei beiden Szenarien würde das verfügbare Arbeitskräfteangebot ab etwa 2017/2018 nicht mehr ausreichen, um die Arbeitsnachfrage zu decken.

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

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

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

5.1. Aktuelle Arbeitskräftenachfrage

In Tabelle 7 sind die 20 Berufe abgebildet, für die im Jahr 2010 die meisten offenen Stellen in Thüringen gemeldet wurden.²¹ Zugleich ist auch der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Stellen in dem jeweiligen Beruf angegeben, und es erfolgt ein Vergleich mit dem Jahr 2000, um einige grundlegende Entwicklungen in der Art der Beschäftigung aufzuzeigen.

Im Jahr 2010 wurden von den Unternehmen in Thüringen insgesamt 97.630 offene Stellen gemeldet. Circa 21 % oder 19.935 Stellenangebote bezogen sich auf Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe. Die Nachfrage nach dieser Berufsgruppe ist damit gegenüber 2000 besonders stark gestiegen.²² An zweiter Stelle stehen sozialpflegerische Berufe, zu denen z. B. Sozialarbeiter oder Kindergärtner zählen. Im Vergleich zu 2000 ist die bei der BA in diesem Bereich gemeldete Nachfrage immer noch unverändert hoch. Demgegenüber hat sich die Zahl der gemeldeten offenen Stellen für Gartenbauer, der drittgrößten Berufsgruppe unter den TOP 20, halbiert.

²¹ Darunter sind auch öffentlich geförderte Stellen erfasst.

²² Diese Entwicklung dürfte eng mit der in den letzten Jahren stark zunehmenden Bedeutung der Zeitarbeit in Verbindung stehen, in der zu einem sehr großen Teil Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe nachgefragt werden (vgl. Fuchs 2009).

Tabelle 7: TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen nach Berufen in Thüringen, 2000 und 2010

Berufsgruppe	alle gemeldeten offenen Stellen (Summe der Zugänge)		Anteil sozialversicherungspflichtiger Stellen (Angaben in Prozent)	
	2000	2010	2000	2010
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	4.399	19.935	95,2	28,3
86 Sozialpflegerische Berufe	9.080	6.492	99,2	62,0
05 Gartenbauer	15.001	4.898	99,4	27,8
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	13.137	3.740	97,5	83,0
68 Warenkaufleute	12.629	3.673	93,5	85,1
31 Elektriker	5.044	3.496	99,7	99,8
71 Landverkehr	7.559	3.078	97,0	91,4
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	3.104	2.711	90,9	89,3
32 Montierer und Metallberufe	5.704	2.388	97,0	91,4
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	3.783	2.374	98,0	93,0
26 Feinblechner, Installateure	3.956	2.203	99,4	99,4
93 Reinigungsberufe	4.395	2.158	76,2	54,3
27 Schlosser	4.873	2.152	99,4	98,5
91 Gästebetreuer	3.538	1.912	95,4	74,7
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	3.387	1.825	98,7	93,8
41 Speisebereiter	4.498	1.750	94,9	79,8
54 Maschinisten, zugehörige Berufe	1.558	1.714	99,2	99,8
52 Warenprüfer	2.997	1.612	88,7	95,7
79 Dienst-, Wachberufe	3.017	1.465	94,1	65,8
77 Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	2.458	1.458	96,3	89,8
Insgesamt	182.744	97.630	96,9	70,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In Deutschland ist in den letzten Jahren ein Wandel der Beschäftigungsstrukturen hin zu mehr Flexibilität in den Unternehmen zu beobachten. Generell wurde in den vergangenen Jahren insbesondere Vollzeitbeschäftigung abgebaut, die gemeinhin als Normalarbeitsverhältnis gilt. Demgegenüber fand ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung und insbesondere der geringfügigen Beschäftigung vorrangig im Nebenjob statt (vgl. Bach u. a. 2009, S. 17 f.). In Thüringen wird dieser Trend an dem stark gesunkenen Anteil sichtbar, den die sozialversicherungspflichtigen Stellen an allen gemeldeten offenen Stellen in der jeweiligen Berufsgruppe aufweisen. Unterlagen mit einem Anteil von 96,9 % im Jahr 2000 noch fast alle gemeldeten Stellen der Sozialversicherungspflicht, so waren es 2010 nur noch gut zwei Drittel (70,1 %). Besonders deutlich fiel der Wandel bei den Hilfsarbeitern aus, bei denen nur 28,3 % der gemeldeten Stellen sozialversicherungspflichtiger Art waren. Auch bei Gartenbauern und Reinigungsberufen sind 72,2 % bzw. 45,7 % der Stellen nicht sozialversicherungspflichtig. Demgegenüber wurden bei den Feinblechnern/Installateuren oder den Elektrikern auch weiterhin nahezu ausnahmslos sozialversicherungspflichtige Stellen gemeldet. Auch bei den Berufen, die eine höhere Qualifikation verlangen, wie z. B. bei den Technikern oder den Ingenieuren, liegt der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Stellen in beiden Jahren bei über 96 %.

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

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

Tabelle 8: TOP 20 der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen nach Berufen in Thüringen, 2007/2008 bis 2009/2010

Berufsgruppe	gemeldete Ausbildungsstellen (Summe zum Ende des jeweiligen Berichtsjahres)		
	2007/2008	2008/2009	2009/2010
68 Warenkaufleute	2.057	1.878	1.690
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	1.926	1.605	1.472
31 Elektriker	1.136	1.048	969
91 Gästebetreuer	924	907	782
27 Schlosser	813	662	620
28 Mechaniker	793	657	617
41 Speisensbereiter	842	744	596
69 Bank-, Verkaufsaufleute	391	434	393
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	527	395	304
50 Tischler, Modellbauer	475	324	297
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	367	355	296
26 Feinblechner, Installateure	314	310	294
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	242	243	291
22 Metallverformer (spanend)	442	362	284
05 Gartenbauer	323	321	252
74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	219	204	247
52 Warenprüfer	366	325	239
90 Körperpfleger	369	230	231
70 Andere Dienstleistungsaufleute	238	205	214
44 Maurer, Betonbauer	263	233	190
Insgesamt	16.576	14.631	13.223

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

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

(vgl. Fischer u. a. 2009). 2009 wurden insgesamt ca. 16 Tsd. Betriebe befragt, darunter knapp 6 Tsd. Betriebe in Ostdeutschland. Für Thüringen lagen 1.074 verwertbare Interviews vor. Mit der Stichprobe wurden damit 1,8 % der Betriebe erfasst, in denen 7,8 % aller Beschäftigten tätig sind (vgl. TMWTA 2010, S. 5).

Auswertungen der 14. Welle 2009 für Thüringen zeigen, dass von fast jedem zehnten Betrieb Fachkräfte gesucht wurden. Insgesamt handelte es sich um offene Stellen für rund 10 Tsd. Fachkräfte (TMWTA 2010, S. 49 f.). Aus der Auswertung der 13. Welle 2008 geht hervor, dass im ersten Halbjahr 2008 über 70 % der Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten vorgenommen wurden. Davon hatten 80 % eine abgeschlossene Lehre und 20 % einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (TMWTA 2009, S. 40). Ebenso haben sich 2008 im Vergleich zu 2005 sowohl die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen als auch der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen erhöht. Im 1. Halbjahr 2009 konnten etwa 5 Tsd. Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzt werden. Die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte, die den Anteil der nichtbesetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen beziffert, betrug 13 % und stieg damit gegenüber dem Jahr 2005 um 8 Prozentpunkte an (vgl. TMWTA 2010, S. 51). Besonders angespannt ist die Situation bei Stellen für Hochschul- und Fachhochschulabsolventen. Hier lag die Nichtbesetzungsquote 2008 bei 26 % (vgl. TMWTA 2009, S. 41). 2009 war die Nichtbesetzungsquote besonders hoch im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (74 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (19 %), im Bereich Handel/Reparatur (14 %) sowie Übrige Dienstleistungen (35 %). Es wird auch deutlich, dass insbesondere Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten die größten Probleme bei der Besetzung ihrer offenen Stellen haben (Nichtbesetzungsquote: 21 %) (vgl. TMWTA 2010, S. 53). Diese Ergebnisse werden durch eine weitere im Sommer 2010 unter thüringer Unternehmen durchgeführte Umfrage bestätigt (vgl. TMWTA 2011).

5.2. Indikatoren für die nähere Zukunft

Aussagen zur mittelfristigen Arbeitsnachfrage können annähernd anhand der Entwicklung der Beschäftigung über die vergangenen Jahre in den einzelnen Berufsgruppen getroffen werden. Tabelle 9 weist diesen Beschäftigungstrend von 2000 bis 2010 für die TOP 20 Berufe mit mindestens 2.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Um die Bedeutung der jeweiligen Berufsgruppe für die Gesamtbeschäftigung deutlich zu machen, ist zusätzlich die Zahl der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2010 angegeben. Wie auch bei der Analyse des Arbeitsangebots in Tabelle 2 verweisen die Anteile der über 54-Jährigen auf mögliche Ersatzbedarfe. Mit einem Plus von rund 61 % verzeichneten die Beschäftigten im Bereich Übrige Ernährungsberufe den größten Anstieg in den vergangenen zehn Jahren. Es folgen die Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe mit einem Zuwachs von fast 55 % und die Beschäftigten der Geistes- u. naturwissenschaftlichen Berufe mit 39,1 %. Insgesamt liegt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06.2010 jedoch nur noch bei 89,7 % des Wertes von vor zehn Jahren. Zudem sind ca. 17 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Thüringen über 54 Jahre alt, d. h. in den nächsten zehn Jahren werden diese Personen größtenteils aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In einigen Berufsgruppen, die zum Teil höhere Beschäftigtenzahlen als vor zehn Jahren aufweisen, ist die Entwicklung dieses möglichen Ersatzbedarfs noch gravierender. Nahezu ein Drittel aller Be-

schäftigten in Dienst- und Wachberufen sind älter als 54 Jahre. Auch fast 40 % der Lehrer scheiden in den kommenden zehn Jahren aus dem Erwerbsleben aus. Obwohl 2010 weniger Beschäftigte als in 2000 in diesen Berufen tätig waren, ergibt sich dennoch ein starker Ersatzbedarf, den es im Hinblick auf zukünftige Mangelsituationen im Auge zu behalten gilt.

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

Berufsgruppe	SVB 2010	Beschäftigungstrend (2000=100)	Anteil über 54 Jahre 2010 (Angaben in %)
43 Übrige Ernährungsberufe	1.862	161,4	12,9
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	28.005	154,9	13,4
88 Geistes- u. naturwissenschaftl. B.	3.199	139,1	10,2
01 Landwirte	1.694	131,9	14,7
99 Arbeitskräfte o. Tätigkeitsangabe	4.624	129,5	17,7
22 Metallverformer (spanend)	8.355	123,9	16,5
02 Tierzüchter, Fischereiberufe	1.155	121,8	15,5
32 Montierer und Metallberufe	14.484	121,0	15,1
86 Sozialpflegerische Berufe	38.687	119,8	17,6
52 Warenprüfer	10.196	117,8	17,5
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	49.939	115,0	11,0
84 Ärzte, Apotheker	7.038	113,7	15,7
16 Papierhersteller, -verarbeiter	2.610	112,8	12,3
24 Metallverbinder	3.075	111,8	17,4
14 Chemiarbeiter	4.311	109,5	16,2
81 Rechtswahrer, -berater	638	109,2	11,6
20 Former, Formgießer	1.209	107,5	18,1
29 Werkzeugmacher	4.230	107,1	16,5
07 Bergleute	346	106,5	19,7
23 Metalloberflächenbearbeiter	1.206	104,0	17,0
Insgesamt	738.021	89,7	16,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

5.3. Indikatoren für die fernere Zukunft

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

Neben der leichten Verringerung der Erwerbstätigenzahl gibt es auch in der sektoralen Struktur der Beschäftigung Veränderungen. Es ist mit einem weiteren Anwachsen des Beschäftigtenanteils im tertiären Sektor zu rechnen, der schon heute die meisten Arbeitsplätze bietet (vgl. Tabelle 10). Fast ein Drittel aller Erwerbstätigen arbeitete 2010 bei öffentlichen und privaten Dienstleistern, 21,8 % im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft sank zwischen 2000 und 2010 stark ab. Das Baugewerbe verzeichnete wie in den anderen ostdeutschen Flächenländern ebenfalls

einen starken Rückgang von 35,3 %. Im Gegenzug nahm die Zahl der Erwerbstätigen im tertiären Sektor und hier insbesondere in den unternehmensorientierten Dienstleistungen deutlich um 23,7 % zu. Der sektorale Strukturwandel weg vom primären und sekundären hin zum tertiären Sektor, der sich in ganz Deutschland vollzieht (vgl. auch Abbildung 15), zeigt sich damit prinzipiell auch in Thüringen. Spezifisch für die neuen Bundesländer ist hingegen die Zunahme der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe. Im Gegensatz zu Westdeutschland befindet sich die ostdeutsche Wirtschaft in einem anhaltenden Prozess der Re-Industrialisierung (vgl. Heimpold 2009), was sich auch auf den Arbeitsmarkt niederschlägt. In Thüringen nahm dementsprechend die Zahl der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe im Beobachtungszeitraum um 3,3 % zu.

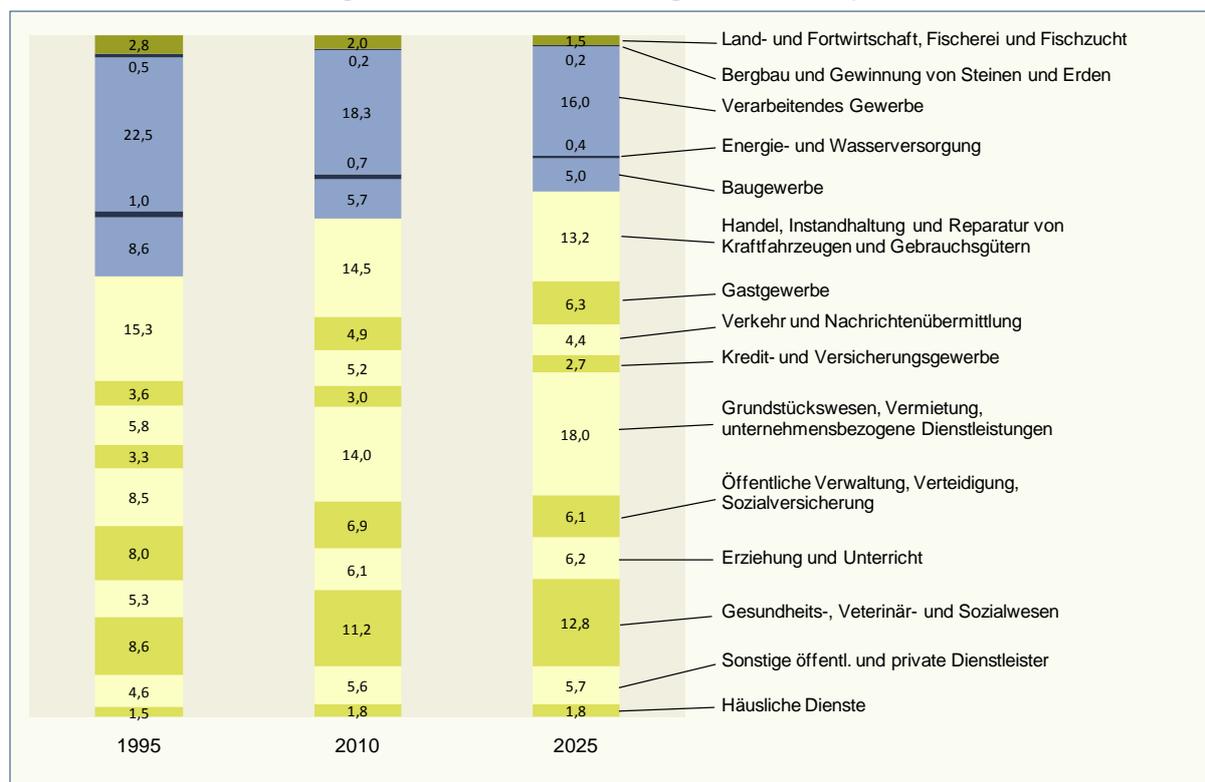
Tabelle 10: Erwerbstätige nach Branchen in Thüringen, 2000 und 2010

Branche	Erwerbstätige in Tsd.		Anteile 2010 in %	Veränderung 00-10 in %
	2000	2010		
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	34,7	26,5	2,6	-23,6
Verarbeitendes Gewerbe	196,4	202,8	19,8	3,3
Baugewerbe	128,2	83,0	8,1	-35,3
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	236,7	223,4	21,8	-5,6
Finanz., Verm., Untern.dienstleister	120,5	149,1	14,6	23,7
Öffentliche und private Dienstleister	336,9	329,0	32,2	-2,3
Insgesamt	1.063,7	1.022,5	100,0	-3,9

Quelle: Arbeitskreis „Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder“, vorläufige Ergebnisse; eigene Berechnungen.

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

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



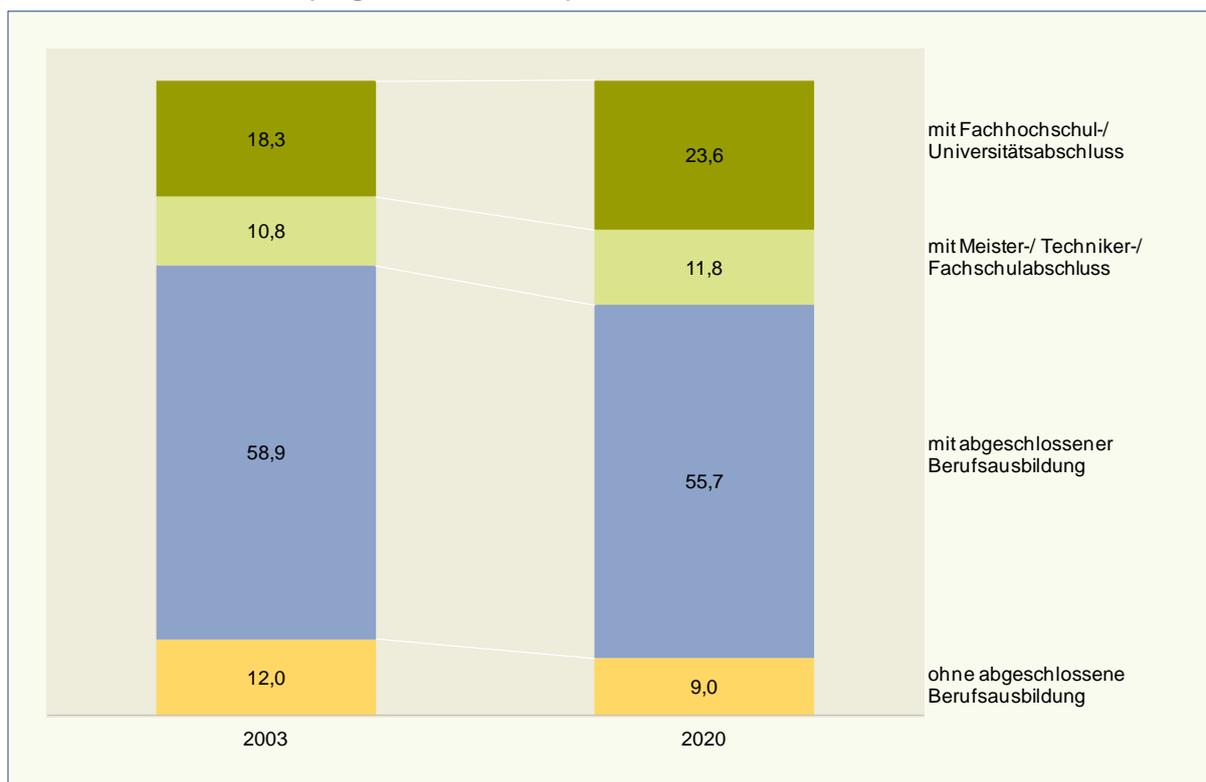
Quelle: Fuchs/Zika (2010); eigene Darstellung.

Der in Abbildung 15 für Gesamtdeutschland dargestellte Strukturwandel dürfte in den ostdeutschen Bundesländern in einer leicht abweichenden Tendenz verlaufen. Zu der genannten ganz Deutschland betreffenden Verschiebung der sektoralen Anteile wird im Osten zusätzlich noch ein weiterlaufender starker Rückgang des Baugewerbes kommen, da diese Branche mit einem Anteil von 7,2 % in Ostdeutschland im Vergleich zu 5,1 % in Westdeutschland noch überrepräsentiert ist (Stand: 2010). Des Weiteren könnte die antizipierte Zunahme der Beschäftigung im Gesundheitsbereich aufgrund des deutlich höheren Anteils älterer Einwohner in Ostdeutschland noch höher ausfallen als im Bundesdurchschnitt.

So wie sich die Wirtschaftsstruktur ändert, wird sich auch die Arbeitskräftenachfrage in Richtung höher Qualifizierte verschieben. Abbildung 16 weist für Deutschland einen künftigen Rückgang des Anteils der Beschäftigten mit mittleren und geringen Qualifikationen aus. Euler (2010) betont, dass der größte Angebotsüberhang bei Personen ohne beruflichen Abschluss bestehen wird. Lediglich die Gastronomie- und Reinigungsberufe stellen zwei der weniger qualifikationsintensiven Berufshauptfelder dar, die für Geringqualifizierte auch weiterhin potenzielle Beschäftigungsbereiche bieten (vgl. Euler 2010, S. 12). Bei Meistern, Technikern und Beschäftigten mit Fachschulabschluss wird eine leichte Steigerung eintreten. Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss werden die Gewinner der Entwicklung sein, denn ihr Anteil wird sich voraussichtlich stark erhöhen. Dieser Trend zur Höherqualifizierung lässt sich schon in den vergangenen Jahren beobachten. So hat sich der Anteil der Erwerbstätigen mit Universitätsabschluss in den alten Bundesländern von 1991 zu 2003 um 3,6 Prozentpunkte auf 11,2 % erhöht. Bei den Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufs-

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

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



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

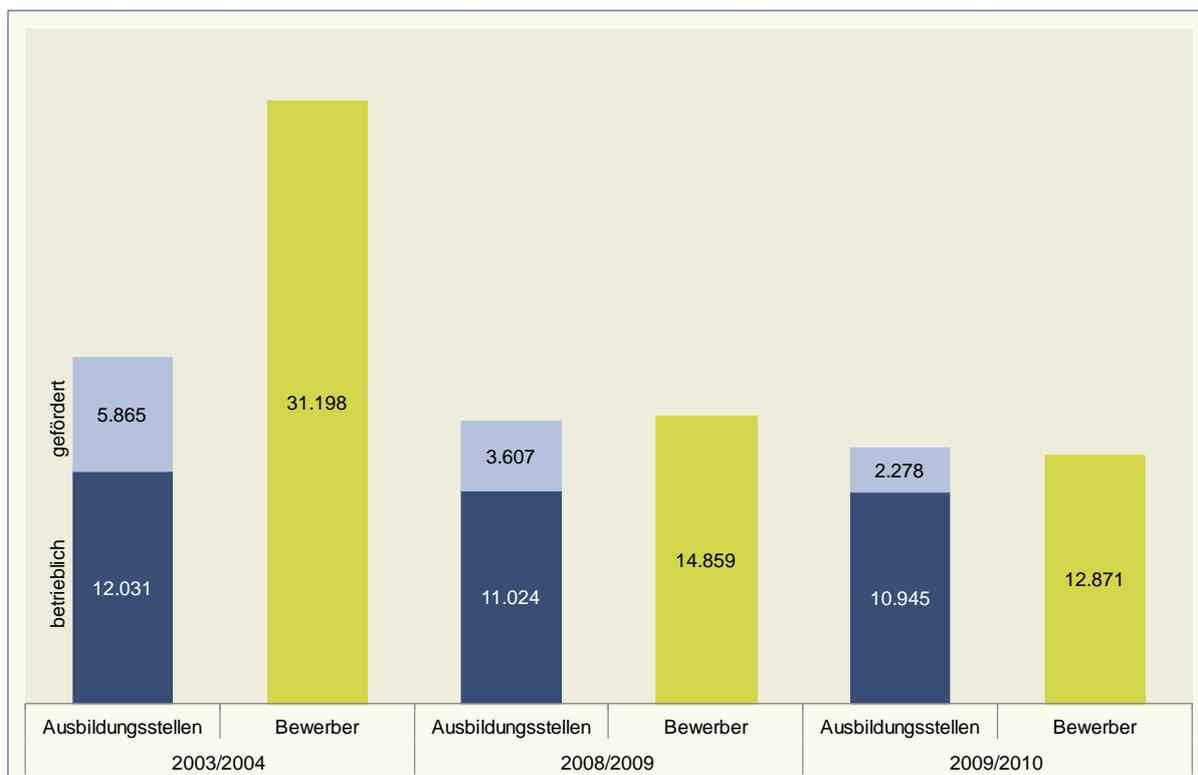
Für Thüringen dürfte sich in Zukunft die schon in den letzten Jahren zu beobachtende Entwicklung der Arbeitsnachfrage hin zu höher qualifizierten Beschäftigten (vgl. auch Kapitel 4.1.1) also weiter fortsetzen. Die thüringer Unternehmen erwarten demnach auch für die nächsten fünf Jahre einen deutlichen Mehrbedarf an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern (vgl. TMWTA 2011, S. 14). Die aus dem internationalen Wettbewerb resultierende Notwendigkeit der stärkeren Spezialisierung Deutschlands auf hochqualitative und innovative Produkte verstärkt diese Entwicklung noch. Damit wird eine sinkende Nachfrage nach Beschäftigten ohne oder nur mit einer einfachen Qualifikation einher gehen. In den kommenden Jahren müssen nicht nur die Arbeitsplätze der qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten adäquat besetzt werden, die in Rente gehen, sondern es könnte sogar ein Zusatzbedarf an hoch Qualifizierten entstehen. Die künftigen Generationen müssten damit im Durchschnitt ein höheres Qualifikationsniveau erreichen als die Generation, die demnächst aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet. Das stellt Thüringen vor sehr große Herausforderungen, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass die Humankapitalausstattung zukünftig erwartungsgemäß

verstärkt hinter den ostdeutschen Durchschnitt zurückfallen wird (vgl. die Ausführungen zu Abbildung 13).

6. Herausforderungen für die Unternehmen

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

Abbildung 17: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Thüringen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

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

Relation bis zum aktuellen Zeitpunkt. Als Konsequenz war im Berichtsjahr 2009/2010 für jede gemeldete Ausbildungsstelle rein rechnerisch ein Bewerber vorhanden.²³ Da es sich nur um ein rein rechnerisch ausgeglichenes Verhältnis handelt, waren zum Ende des Berichtsjahres in Thüringen noch 153 Bewerber ohne Ausbildungsstelle, und 564 Unternehmen konnten ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen.

Für die thüringer Unternehmen ergeben sich aus den aufgezeigten Entwicklungstendenzen große Herausforderungen, denn sie dürften in den kommenden Jahren verstärkt Schwierigkeiten haben, geeignete Mitarbeiter zu finden. Schließlich muss aufgrund des sektoralen und qualifikatorischen Strukturwandels der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ gedeckt werden können. Außerdem werden sie aufgrund des steigenden Durchschnittsalters der Bevölkerung mit einer zunehmend älter werdenden Belegschaft rechnen müssen. Laut dem IAB-Betriebspanel 2008 hat sich der Anteil der älteren an allen Beschäftigten in Thüringen von 22 % im Jahr 2002 auf 28 % 2008 erhöht (TMWTA 2009, S. 61). Er liegt damit deutlich über dem Anteil in Westdeutschland (2008: 23 %) und knapp über dem ostdeutschen Durchschnitt (2008: 27 %).

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

6.1. Bestehendes Potenzial ausschöpfen

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

Der erste Weg betrifft angesichts der zunehmenden Alterung der Bevölkerung die bessere Ausnutzung der regulären Lebensarbeitszeit. Die thüringer Unternehmen scheinen ihn ein Stück weit eingeschlagen zu haben, denn die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bis an die reguläre Renteneintrittsgrenze wird als die wichtigste Maßnahme zur Verhinderung von Fachkräftengpässen betrachtet (vgl. TMWTA 2011, S. 15). Dennoch besteht für die Unternehmen nicht nur in Thüringen noch viel Spielraum, geht doch die Erwerbsbeteiligung ab einem Alter von 55 Jahren deutlich zurück. Während die Erwerbsbeteiligung bei den unter 55-Jährigen bei ca. 84 % liegt, sind ab 55 Jahren nur noch rund 24 % erwerbstätig (vgl. Abbildung 9). Als weitere Möglichkeit, die Lebensarbeitszeit besser auszunützen, könnten außerdem vorhandene Warteschleifen, die nach der Schule oder nach einer Ausbildung existieren, minimiert werden.

²³ Mit der Einführung des SGB II sind keine Daten über Ausbildungsstellen und Bewerber der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) verfügbar. Erst ab dem Berichtsjahr 2008/2009 sind Daten für Bewerber der zKT zugänglich. Aus diesem Grund wurde in der Abbildung 17 das letzte Jahr vor der Einführung des SGB II und die Jahre 2008/2009 sowie 2009/2010 dargestellt, da diese Daten vergleichbar sind.

Der zweite Weg bezieht sich auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Da in den ostdeutschen Bundesländern die Erwerbsbeteiligung der Frauen höher ist als in Westdeutschland, müssten derartige Maßnahmen vor allem auf eine Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen abzielen. In den letzten zehn Jahren ist allerdings ein genau gegenläufiger Trend erkennbar. Arbeiteten in Thüringen 2000 nur 22,8 % (89.981) aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, so erhöhte sich dieser Anteil bis 2010 auf 31,2 % (111.694). Wie Auswertungen des Mikrozensus 2008 aber zeigen, würden viele von ihnen gerne länger arbeiten. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen im Osten war mit 50,7 % etwas mehr als die Hälfte unfreiwillig in Teilzeit, wohingegen der entsprechende Anteil in Westdeutschland bei 12,9 % lag (vgl. Rengers 2009, S. 889).

Als dritter Weg bietet sich die Ausschöpfung des Potenzials der rund 112 Tsd. im Jahresdurchschnitt 2010 bei der BA registrierten Arbeitslosen an (vgl. Kapitel 4.1.2). Insbesondere Langzeitarbeitslose dürften es allerdings weiterhin sehr schwer haben, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden (vgl. Achatz/Trappmann 2009). In Thüringen waren im Jahresdurchschnitt 2010 34.932 Personen langzeitarbeitslos.²⁴

Der vierte Weg, eine Aktivierung der Stillen Reserve, eignet sich nur teilweise. Die größten Aktivierungschancen bestehen bei der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Wie in Kapitel 4.1.2 schon ausgeführt wurde, gehörten in Thüringen im Jahresdurchschnitt 2010 über 44 Tsd. Personen zu diesem Personenkreis. Die Stille Reserve im engeren Sinn ist hingegen kaum abschätzbar. Zudem ist unklar, welche Anreize wie und in welcher Höhe zu setzen sind, um sie zu aktivieren.

Als fünfter Weg kann das Zurückholen von Auspendlern gesehen werden. Wird berücksichtigt, dass ein Großteil der Pendlerverflechtungen innerhalb Thüringens besteht bzw. dass ein weiterer großer Teil der Pendelverflechtungen mit unmittelbar angrenzenden Regionen stattfindet, würde sich ein ausschöpfbares Potenzial von ca. 66,5 Tsd. Auspendlern ergeben (vgl. Dietrich/Fritzsche 2010). Dazu müssten dieser Personengruppe allerdings attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, die ihrer Qualifikation und Erfahrung entsprechen.

In qualitativer Hinsicht zielt die Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials vor allem auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten ab, die das Wissen und Können der Beschäftigten erhöhen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Alterung der Bevölkerung gilt es vor allem auch das fachliche Potenzial der Älteren zu aktivieren und zu nutzen. Im Sinne eines „lebenslangen Lernens“ sollten auch für ältere Beschäftigte Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden (vgl. BBR 2008, S. 4). Damit müssen aber auch Tätigkeitserweiterungen oder -veränderungen einhergehen, denn nur dann können die Mitarbeiter ihre erworbenen Kompetenzen auch adäquat in die Unternehmen einbringen (vgl. Göbel/Zwick 2010). Laut dem IAB-Betriebspanel Thüringen 2008²⁵ lag die Weiterbildungsquote (Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen

²⁴ Für die Dauer der Arbeitslosigkeit liegen uns keine Daten der optierenden Kommunen vor, so dass hier nur die Langzeitarbeitslosen erfasst sind, die durch die Bundesagentur für Arbeit betreut werden.

²⁵ Die Älteren waren im IAB-Betriebspanel 2008 Sonderthema. Im aktuellen IAB-Betriebspanel für 2009 gibt es hierzu keine Angaben.

haben, an den Beschäftigten aller Betriebe) im ersten Halbjahr 2008 bei 33 %. Die Weiterbildungsquote der Älteren betrug zur gleichen Zeit lediglich 29 %. Auch der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten für Ältere an allen Betrieben mit Älteren (43 %) liegt um 10 Prozentpunkte niedriger als der generelle Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten (TMWTA 2009, S. 57). Sowohl der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte anbieten, als auch die Weiterbildungsquote der Älteren unterscheidet sich dabei beträchtlich nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 11). Besonders viele Betriebe in den Bereichen Bergbau sowie Erziehung und Unterricht bieten Weiterbildungsmaßnahmen an, wohingegen im Verkehrsbereich und den Übrigen Dienstleistungen der entsprechende Anteil der Betriebe sehr gering ist. Außerdem steigt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmöglichkeiten mit zunehmender Betriebsgröße. Gemäß einer Befragung aus dem vergangenen Jahr planen aber rund 60 % der thüringer Unternehmen, ihre Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu verstärken (vgl. TMWTA 2011, S. 15).

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

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere an allen Betrieben mit Älteren	Weiterbildungsquote Älterer
Land- und Forstwirtschaft	34	22
Bergbau/Energie/Wasser	71	11
Verarbeitendes Gewerbe	30	26
Baugewerbe	27	20
Handel und Reparatur	43	31
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	17	26
Kredit- und Versicherungsgewerbe	66	53
Dienstleistungen	53	34
Unternehmensnahe Dienstl.	58	32
Erziehung und Unterricht	70	37
Gesundheits- und Sozialwesen	60	42
Übrige Dienstleistungen	22	19
Öffentliche Verwaltung	64	27
1 bis 4 Beschäftigte	39	34
5 bis 9 Beschäftigte	31	27
10 bis 49 Beschäftigte	52	30
50 bis 249 Beschäftigte	74	32
ab 250 Beschäftigte	86	23
Thüringen insgesamt	43	29
Ostdeutschland	41	26
Westdeutschland	33	21

Quelle: TMWTA (2009), S. 58.

Obwohl die Weiterbildungsquote der Älteren in Thüringen hinter die generelle Weiterbildungsquote zurückfällt, belegt der Vergleich mit anderen Bundesländern für die thüringer Betriebe eine besondere Sensibilität, was die Bedeutung der älteren Beschäftigten angeht. So führt mehr als ein Viertel (26 %) überhaupt Maßnahmen für Ältere durch, gegenüber 15 % bzw. 18 % in Ost- bzw. Westdeutschland. Darunter beziehen 16 % der thüringer Betriebe – aber nur 7 % bzw. 6 % in Ost bzw. West – Ältere in betriebliche Weiterbildungsmaß-

nahmen ein (vgl. TMWTA 2008, S. 62). Wie Tabelle 11 weiterhin zeigt, liegt der Freistaat auch beim Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere an allen Betrieben mit Älteren vorne.

Auch über altersgemischte Arbeitsgruppen lässt sich das fachliche Potenzial von Erwerbspersonen steigern. Ältere lernen durch die Kommunikation mit den jüngeren Arbeitskräften die neuesten Entwicklungen im entsprechenden Fachgebiet kennen. Jüngere Arbeitskräfte profitieren hingegen vom Erfahrungswissen, von der höheren Sozialkompetenz und dem gesteigerten Qualitätsbewusstsein Älterer (vgl. Naegele/Frerichs 2004). Göbel und Zwick (2010) kommen zu dem Ergebnis, dass in Betrieben mit altersgemischten Teams nicht nur die Produktivität der älteren Beschäftigten höher ist, sondern auch die der jüngeren Belegschaft. Dies kann als Hinweis darauf gelten, dass es starke positive Ausgleichseffekte zwischen Altersgruppen gibt, die durch altersgemischte Teams aktiviert werden. Die Betriebe in Thüringen machen hiervon schon überdurchschnittlich Gebrauch: 7 % haben schon altersgemischte Arbeitsgruppen eingerichtet, gegenüber 5 % im ostdeutschen Durchschnitt und 6 % in den alten Bundesländern (TMWTA 2008, S. 63).

6.2. Neue Arbeitskräfte gewinnen

Um neue und insbesondere hochqualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, steht die Attraktivität eines Unternehmens an erster Stelle. Vielfach wird die Attraktivität eines Arbeitgebers gleichgesetzt mit den Löhnen, die dieser bereit ist zu zahlen. Vor allem in den ostdeutschen Bundesländern können und wollen die Unternehmen aber aus verschiedensten Gründen keine hohen Löhne zahlen.²⁶ Durch das Setzen und die Hervorhebung nichtmaterieller Vorteile kann ein Unternehmen für potenzielle Beschäftigte aber ebenfalls an Attraktivität gewinnen. Die Auswertung des IAB-Betriebspanels für Thüringen zeigt jedoch, dass die hiesigen Unternehmen der Attraktivität des Standortes für die Arbeitskräfte als Standortfaktor keine große Relevanz beimessen (TMWTA 2010, S. 82). Gerade aber die stärkere Herausstellung von flexiblen Arbeitszeiten, Mitbestimmungsrechten, Investitionen in die Weiterbildung von Mitarbeitern oder das Aufzeigen persönlicher Entwicklungsperspektiven im Unternehmen können die Attraktivität der Arbeitgeber in Thüringen wesentlich steigern. Auch die recht gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann ausschlaggebend für die Entscheidung eines Bewerbers sein, ist in Thüringen die Betreuungsquote für Kleinkinder in Kindertageseinrichtungen mit 45,1 % doch deutlich höher als in den alten Bundesländern mit 17,3 % (Statistisches Bundesamt 2011, S. 7). Nicht zuletzt trägt die Ausgestaltung einer Stelle als geregeltes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (vgl. Kapitel 5.1) zur Attraktivität eines Arbeitgebers bei. Ein anderer Vorteil bezieht sich auf die vergleichsweise niedrigen Mieten und die generell geringeren Lebenshaltungskosten in den ostdeutschen Flächenländern (vgl. Kawka 2010). So sind die regionalen Preisunterschiede teilweise beträchtlich und müssen bei einem Vergleich der Nominallohne zwischen Ost und West – und hier insbesondere im Vergleich zu Großräumen wie München, Stuttgart oder Frankfurt-Wiesbaden – berücksichtigt werden.

²⁶ So lag der Median der monatlichen Bruttomonatsentgelte (berechnet für die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ohne Auszubildende) 2009 in Westdeutschland bei 2.805 Euro, in Ostdeutschland bei 2.050 Euro und in Thüringen sogar nur bei 1.914 Euro (vgl. BA 2010b).

Eigene Ausbildungsaktivitäten sind ein weiterer grundlegender Weg zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte und zur langfristigen Fachkräftesicherung. Wenn Unternehmen attraktive Ausbildungsplätze anbieten und entsprechend nach Abschluss der Ausbildung Anreize setzen, um die ausgebildeten Fachkräfte auch tatsächlich zu halten, verringern sich zukünftig mögliche Fachkräftemängel. Hierbei besteht auch in Thüringen noch erhebliches Potenzial, denn 56 % der Betriebe besaßen 2009 überhaupt eine Ausbildungsberechtigung, und nur 27 % bildeten auch tatsächlich aus (TMWTA 2010, S. 57). Aufgrund des in Kapitel 4.3 diskutierten hohen Anteils an Jugendlichen ohne oder nur mit niedrigem Schulabschluss sollten diese ebenfalls verstärkt für eine Ausbildung gewonnen werden. Sie stellen das Arbeitskräftepotenzial für den mittleren Fachkräftebereich dar, das demografisch bedingte Ausfälle im vollqualifizierenden Schulbildungssystem ersetzen kann (vgl. Euler 2010). Der fehlende schulische Hintergrund kann dabei durch verschiedene Formen der Nachhilfe im Unternehmen kompensiert werden (vgl. DIHK 2010).

Da Unternehmen in Thüringen insbesondere auch Probleme bei der Besetzung von Stellen für Hochqualifizierte haben (vgl. Kapitel 5.1), sind enge Kooperationen mit den vor Ort ansässigen Hochschulen eine geeignete Strategie für die Rekrutierung von Hochqualifizierten. Vor dem Hintergrund des in Kapitel 4.2 diskutierten „Brain Drain“ von Hochschulabsolventen aus Thüringen erscheinen derartige Aktivitäten, um künftige Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen, als unabdingbar. Für den Abbau von Informationsasymmetrien auf beiden Seiten, also sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer, bieten sich z. B. Praktika, Abschlussarbeiten oder Kooperationen zwischen Hochschulen und Betrieben an. Auch über das entsprechende Aufbauen und Nutzen von Netzwerken in der Region ganz allgemein lassen sich neue Arbeitskräfte gewinnen.

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

Inwieweit die zukünftige Regelung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union ein Instrument zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Thüringen sein kann, bleibt abzuwarten. Die bisherige empirische Evidenz spricht eher dagegen. Die einpendelnden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit polnischer oder tschechischer Staatsangehörigkeit ignorieren Thüringen weitgehend. Während beispielsweise in Bayern 0,1 % der Einpendler eine polnische oder tschechische Staatsangehörigkeit haben, sind es in Thüringen zum Stichtag 30.06.2010 nur 0,02 %. Ebenfalls sprechen das im Vergleich zu den westdeutschen Bundes-

ländern niedrigere Lohnniveau sowie der in den osteuropäischen Staaten gleichfalls auftretende demografische Wandel dagegen. Wie schon in der Einleitung deutlich wurde, altert die Bevölkerung auch in den anderen europäischen Staaten. Damit einher geht gleichfalls eine Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials, so dass auch in den anderen Staaten die Wahrscheinlichkeit eines künftigen Fachkräftemangels gegeben sein kann. Dadurch dürfte sich die internationale Konkurrenz um hochqualifizierte Fachkräfte in Zukunft weiter verstärken.

7. Fazit

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

Aber nicht nur in Bezug auf die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zeichnet sich eine Problemlage ab, sondern auch in qualitativer Hinsicht können die nachrückenden Jüngeren die große Zahl an qualifizierten Älteren nicht ersetzen. Besonders alarmierend erscheint vor diesem Hintergrund der hohe Anteil an Jugendlichen, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Schon heute stellen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein Drittel der jüngeren Arbeitslosen. Der Bedarf an einfachen Tätigkeiten und damit die Nachfrage nach Personen ohne eine fachliche Ausbildung wird aber in Zukunft weiter sinken. Vor diesem Hintergrund erscheint es unumgänglich, das Bildungsniveau der Jugendlichen insgesamt zu erhöhen. Auf der anderen Seite besitzt Thüringen durchaus eine gute Basis bei den jungen Akademikern insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Hier gilt es darauf zu achten, dass der Freistaat seinen Spitzenplatz im Bereich der Hochschulbildung auch weiterhin sichert. Die Unternehmen sind ihrerseits verstärkt gefordert, das Potenzial, das sie im eigenen Land vorfinden, durch attraktive Stellenangebote dauerhaft an sich zu binden. Dies ist umso wichtiger, als dass der qualifikatorische Strukturwandel am Arbeitsmarkt voraussichtlich einen künftigen Ersatzbedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften mit sich bringt.

Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage insbesondere bei (hoch)qualifizierten Tätigkeiten dürfte in Zukunft weiter erschwert werden. Schon seit einigen Jahren klagen die Unternehmen über einen Fachkräftemangel wie auch über zunehmende Probleme, geeignete Auszubildende zu finden. Ob Maßnahmen, Auspendler oder Abwanderer wieder ins Land zurückzuholen, erfolgreich verlaufen werden, ist schwer vorhersehbar. Ebenso bleibt abzuwarten, ob der künftige Fachkräftebedarf durch die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften gemildert werden kann. Grundsätzlich gilt es daher vorrangig, das in Thüringen vorhandene Erwerbspersonenpotenzial in allen Altersgruppen bestmöglich zu qualifizieren. Damit sind nicht nur die Unternehmen, sondern auch allgemein die Akteure in der Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik aufgefordert, die Herausforderungen in enger Zusammenarbeit anzugehen. Das „Aktionsprogramm Fachkräftesicherung und Qualifizierung“ des Thüringer Wirtschafts- und Innovationsrats (vgl. WIR 2010) kann dabei als ein Schritt in die richtige Richtung angesehen werden.

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

Literatur

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

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

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

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

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

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

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

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010b): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Bericht der Statistik der BA, Nürnberg.

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

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

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

Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2009): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Thüringen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 5/2009, Halle.

Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit (2010): Arbeitskräftemobilität in Thüringen. Pendlerbericht für das Jahr 2009. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 4/2010, Halle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuchs, Michaela (2009): Zeitarbeit in Thüringen. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 2/2009, Halle.

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

Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 1/2011, Halle.

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

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

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

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

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

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (IW Consult) (2010): IW Consult Städteranking 2010. Die 100 größten kreisfreien Städte im Test. Bericht der IW Consult GmbH Köln im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Köln.

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

Kettner, Anja (2011): Die Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots am ersten Arbeitsmarkt im IV. Quartal 2010, <http://doku.iab.de/grauepap/2011/os1004.pdf> (abgerufen am 28.03.2011).

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

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

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

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

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

May, Yvonne (2010): Entwicklung der Bevölkerung Thüringens bis 2030, in: *Statistische Monatshefte des Thüringer Landesamts für Statistik*, Heft 11/2010, Erfurt, S. 1–11.

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

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

Ragnitz, Joachim (2011): Auf dem Weg zur Vollbeschäftigung: Implikationen der demografischen Entwicklung für den ostdeutschen Arbeitsmarkt. In: *ifo Dresden berichtet* 2/2011, S. 3–6.

Rengers, Martina (2009): Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008. In: *Wirtschaft und Statistik* 9/2009, Wiesbaden, S. 886–907.

Scholze, Silke (2002): Die Bevölkerungsentwicklung Thüringens von 1989 bis 2000 unter besonderer Berücksichtigung der Einflussfaktoren. In: *Statistische Monatshefte des Thüringer Landesamts für Statistik*, Heft 8/2002, Erfurt, S. 1–12.

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

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

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

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

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2009): *Statistisches Jahrbuch 2009*, Kamenz.

Störmer, Steffi (2010): Auf dem Weg vom Abiturienten zum Studenten. In: *Statistische Monatshefte des Thüringer Landesamts für Statistik*, Heft 10/2010, Erfurt, S. 1–35.

Südthüringer Zeitung (2010): Demografie – Keine Trendumkehr: Thüringen altert weiter <http://www.stz-online.de/nachrichten/thueringen/seite2thueringenstz/art2478,1204553> (abgerufen am 06.04.2011).

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

Thüringer Landesamt für Statistik (2008): Berufsbildende Schulen in Thüringen 2007. Statistischer Bericht B II, Erfurt

Thüringer Landesamt für Statistik (2009): Berufsbildende Schulen in Thüringen 2008. Statistischer Bericht B II, Erfurt

Thüringer Landesamt für Statistik (2010a): Entwicklung der Bevölkerung Thüringens von 2009 bis 2060 – Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Statistischer Bericht A I, Erfurt.

Thüringer Landesamt für Statistik (2010b): Entwicklung der Bevölkerung Thüringens 2010 bis 2030 nach Kreisen – Bevölkerungsvorausberechnung. Statistischer Bericht A I, Erfurt.

Thüringer Landesamt für Statistik (2010c): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit in Thüringen 2009 - Ergebnis des Mikrozensus. Statistischer Bericht A I A VI – j / 09, Erfurt.

Thüringer Landesamt für Statistik (2010d): Studierende und Personal an den Hochschulen in Thüringen 2009/2010. Statistischer Bericht B 3, Erfurt.

Thüringer Landesamt für Statistik (2010e): Zahl der Studenten im Wintersemester 2010/2011 in Thüringen auf neuem Höchststand, Pressemitteilung Nr. 364 vom 24.11.2010, Erfurt.

Thüringer Landesamt für Statistik (2010f): Berufsbildende Schulen in Thüringen 2009. Statistischer Bericht B II, Erfurt.

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (TMWTA) (Hrsg.) (2009): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 13. Welle 2008.

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (TMWTA) (Hrsg.) (2010): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 14. Welle 2009.

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (TMWTA) (Hrsg.) (2011): Fachkräftestudie 2010: Fachkräfteperspektive Thüringen 2020, Erfurt.

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

Voigtsberger, Reiner (1997): Zur Bevölkerungsentwicklung Thüringens gestern, heute und morgen. In: Statistische Monatshefte des Thüringer Landesamts für Statistik, Heft 8/1997, Erfurt, S. 22–30.

WIR (2010): Aktionsprogramm „Fachkräftesicherung und Qualifizierung“, http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwta/aktuelles/wir_aktionsprogramm_fachkr_fte.pdf (abgerufen am 15.04.2011).

Anhang

Tabelle A 1: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern nach Altersgruppen, 2010 bis 2025

Bundesland	Bevölkerungsveränderung von 2010 bis 2025				
	unter 15 Jahre	15 bis 65 Jahre	über 65 Jahre	Insgesamt	Insgesamt in Prozent
Baden-Württemberg	-150.400	-473.200	528.700	-94.800	-0,9
Bayern	-110.700	-411.300	596.200	74.400	0,6
Berlin	8.300	-184.700	132.000	44.400	-1,3
Brandenburg	-33.000	-266.700	155.500	-144.300	-5,8
Bremen	0	-28.400	14.300	-14.100	-2,1
Hamburg	21.400	-13.000	35.100	69.600	3,9
Hessen	-80.700	-337.000	261.800	-155.800	-2,6
Mecklenburg-Vorpommern	-23.300	-235.700	95.500	-163.600	-10,0
Niedersachsen	-176.000	-495.700	320.500	-351.200	-4,4
Nordrhein-Westfalen	-264.000	-1.050.100	607.100	-706.800	-4,0
Rheinland-Pfalz	-52.300	-236.600	182.500	-106.600	-2,7
Saarland	-18.600	-113.700	35.300	-97.000	-9,6
Sachsen	-30.900	-457.600	126.500	-362.300	-8,8
Sachsen-Anhalt	-44.600	-372.900	69.700	-347.600	-15,0
Schleswig-Holstein	-50.200	-116.600	115.700	-51.100	-1,8
Thüringen	-44.300	-340.600	97.600	-287.500	-12,9
Deutschland	-1.172.500	-4.969.800	3.374.100	-2.783.100	-3,4
Ostdeutschland	-291.000	-1.858.200	676.900	-1.349.700	-8,3
Westdeutschland	-881.000	-3.111.600	2.697.200	-1.433.400	-2,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (2010); eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in Thüringen nach Kreisen und Altersgruppen, 2010 bis 2025

Kreis	Bevölkerungsveränderung von 2010 bis 2025					Durchschnittsalter	
	unter 15 Jahre	15 bis 65 Jahre	über 65 Jahre	Insgesamt	Insgesamt in Prozent	2010	2025
Erfurt	5.385	-11.119	11.163	5.429	2,7	44,2	46,2
Gera	-1.372	-18.531	4.156	-15.747	-16,0	47,9	52,2
Jena	2.316	-2.950	6.877	6.243	6,0	43,4	47,3
Suhl	-1.635	-12.252	2.128	-11.759	-30,6	48,9	58,5
Weimar	1.051	-646	4.219	4.624	7,1	44,0	46,7
Eisenach	137	-2.981	1.273	-1.572	-3,7	46,4	48,5
Eichsfeld	-2.789	-17.232	6.432	-13.588	-12,9	44,0	49,2
Nordhausen	-1.191	-13.532	3.614	-11.109	-12,4	46,4	50,3
Wartburgkreis	-4.162	-25.598	7.521	-22.239	-17,1	46,0	51,9
Unstrut-Hainich-Kreis	-2.664	-18.003	5.531	-15.136	-14,0	45,3	50,1
Kyffhäuserkreis	-3.584	-20.911	3.863	-20.632	-25,5	47,2	54,7
Schmalkalden-Meiningen	-2.701	-24.388	6.685	-20.404	-15,7	46,6	51,8
Gotha	-3.000	-20.630	7.520	-16.110	-11,7	46,0	50,5
Sömmerda	-2.033	-14.639	5.540	-11.132	-15,3	45,5	51,3
Hildburghausen	-1.891	-13.723	3.990	-11.623	-17,4	45,8	51,7
Ilm-Kreis	-151	-13.916	5.998	-8.069	-7,2	46,2	49,5
Weimarer Land	-2.749	-16.502	6.480	-12.772	-15,2	45,3	51,1
Sonneberg	-1.759	-12.059	2.669	-11.149	-18,7	47,5	53,1
Saalfeld-Rudolstadt	-3.758	-25.632	3.711	-25.680	-22,1	47,9	53,9
Saale-Holzland-Kreis	-1.763	-13.436	5.732	-9.467	-11,0	46,2	50,8
Saale-Orla-Kreis	-2.515	-17.385	4.278	-15.623	-17,8	46,7	52,0
Greiz	-4.181	-25.745	4.568	-25.358	-23,7	47,9	54,5
Altenburger Land	-3.156	-20.971	3.038	-21.089	-21,4	48,4	53,9
Thüringen	-38.166	-362.780	116.984	-283.962	-12,8	45,6	49,8

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2010b); eigene Berechnungen.

Definitionen

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

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

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

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

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

Erwerbspersonen: Summe aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen.

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

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

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Hierunter sind alle Arbeitnehmer und Auszubildenden zu verstehen die in der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und/oder Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind oder für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden. Ab dem Stichtag

01.04.1999 sind Arbeitgeber verpflichtet, auch für Personen, die ausschließlich geringfügig entlohnte Tätigkeiten ausüben, pauschalierte Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung abzuführen (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2009, S. 170). Diese Personen werden in den Auswertungen nicht berücksichtigt. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind eine Teilmenge der Erwerbstätigen.

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

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

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

In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
04/2010	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Arbeitskräftemobilität in Thüringen * Pendlerbericht für das Jahr 2009
03/2010	Michaela Fuchs, Uwe Sujata, Antje Weyh	Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt
02/2010	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Hohe Arbeitskräftemobilität in Sachsen-Anhalt
01/2010	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Frauen und Männer am Arbeitsmarkt in Sachsen Anhalt
05/2009	Ingrid Dietrich, Birgit Fritzsche	Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Thüringen

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

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen
Nr. 01/2011

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/SAT/2011/regional_sat_0111.pdf

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

ISSN 1861-1435

Rückfragen zum Inhalt an:

Dr. Michaela Fuchs
Telefon 0345 1332 232
E-Mail michaela.fuchs@iab.de