

# Dicke Bretter bohren

Demografisch bedingter Arbeitskräfte-Ersatzbedarf in  
Brandenburg und Impulse durch Landesarbeitsmarktpolitik

*Uwe Kühnert*

Die Dringlichkeit demografischer Fragestellungen hätte sich unter sachlichen Gesichtspunkten betrachtet eigentlich schon seit längerem kontinuierlich in das Bewusstsein von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft schieben müssen. Ein Rückblick auf die letzten 10-15 Jahre verdeutlicht jedoch, dass Demografie abseits der Wissenschaft ein immer noch „junges“ Thema ist. Vergegenwärtigt man sich die in den letzten Jahren in Brandenburg und anderswo stattgefundenen Veranstaltungen und zählt die rasant gestiegene Zahl der Veröffentlichungen zu diesem Thema hinzu, so kommt man zweifellos zu der Schlussfolgerung: Demografie ist heute wichtig, Demografie geht uns alle an, Demografie ist vielleicht schon so etwas wie ein Modethema. Nicht selten ergibt sich der Eindruck, dass die Jahre einer weitgehenden Ausblendung des Themas in der Öffentlichkeit nun von Zeiten abgelöst werden, in denen auch scheinbar abseitige Themen ausgiebig unter demografischen Gesichtspunkten diskutiert werden und Demografie verschiedentlich gar als universelle Argumentationskeule erhalten muss.

In diesem Kontext steht man für den Bereich des Arbeitsmarktes vor der ambivalenten Situation, einerseits auf die tatsächlich mehr und mehr sichtbaren Probleme hinweisen zu müssen, andererseits aber nicht der Versuchung zu erliegen, durch allzu grobe Verschlagwortung des Themas notwendige Differenzierungen bei Problemlagen und möglichen Lösungswegen auszublenden.

## I. Ostdeutsche Unternehmen von Demografie spezifisch betroffen

Die ostdeutsche Spezifik der gegenwärtig diskutierten demografischen Fragen ist oft beschrieben worden und soll hier daher nur kurz angerissen werden. Nach 1990 kam es infolge zahlreicher Arbeitskräftefreisetzungen in ehemals großen staatseigenen Unternehmen nicht nur zu einer seither stetig gestiegenen Arbeitslosigkeit. Die hinter dieser Entwicklung stehenden Kostenreduzierungen der Unternehmen haben in vielen Fällen auch die Altersstrukturen der verbliebenen betrieblichen Belegschaften verformt. Durch die in starkem Umfang genutzten Möglichkeiten so genannter Vorrü-

hestandsregelungen und die vielfach parallel erfolgte Reduzierung betrieblicher Erstausbildung, mithin die personelle Reduzierung betrieblicher Arbeitsmärkte an den beiden äußeren „Altersgruppenrändern“, konzentrierten sich viele Belegschaften seither auf mittlere Alterskohorten, die sich seither in der Regel ohne relevanten Austausch mit externen Arbeitskräften weitgehend stabil verhalten – das heißt en bloc altern.

Bezieht man in diese Betrachtung den seit Beginn der 90er Jahre zu beobachtenden starken Geburtenrückgang mit ein, so ergibt sich eine Situation, deren problematische Auswirkungen sich innerhalb der nächsten 10 Jahre insbesondere für den quantitativen und qualitativen Ersatzbedarf in KMU sukzessive deutlich zeigen werden. Diese Entwicklungen, in vielen Regionen verstärkt durch Abwanderungstendenzen gerade junger leistungsfähiger Erwerbsfähiger, sind schon jetzt als ein Problem zu erkennen, das in naher Zukunft Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit vor allem kleiner und mittlerer Unternehmen haben wird. Hierbei ist ein breites Spektrum unterschiedlicher Problemlagen, differenziert nach Branchen und Regionen, zu unterstellen.

Die Wirkungen demografischer Prozesse im Verhältnis von Arbeitskräftenachfrage und -angebot und in den Personalstrukturen der Unternehmen vollziehen sich bisher schleichend und ohne spektakuläre Konfliktsituationen. Sie werden in den Regionen daher selbst von betroffenen Betrieben oft kaum bewusst wahrgenommen und in vielen Fällen durch akute andere Handlungserfordernisse der Unternehmensführung aus dem Blickfeld verdrängt. Der Bedarf an Erkenntnissen und Debatten, die zu betrieblichen Anpassungen auf demografischen Herausforderungen beitragen, ist gerade deshalb weiterhin groß.

## II. Analytische Aufarbeitung aus Sicht der Landesarbeitsmarktpolitik

Die Landesarbeitsmarktpolitik Brandenburgs versucht seit geraumer Zeit, den mit Demografie und Arbeitsmarkt verbundenen Fragestellungen sowohl analytisch, als auch praktisch (siehe Schlussabschnitt) nachhaltig zu begegnen. Zwar ist in vielen Regionen Brandenburgs Arbeitslosigkeit, und hier vor allem Langzeitarbeitslosigkeit, bis heute und leider auch in absehbarer Zeit, ein drängendes und ungemein schwieriges Problem. Dennoch ist in mehreren Bereichen der Wirtschaft bereits gegenwärtig absehbar, dass die beiden Hauptkomponenten der demografischen Entwicklung in Deutschland – die Schrumpfung und die Alterung – nicht nur die Seite des Arbeitskräfteangebotes und damit Fragen der Personalrekrutierung beeinflussen, sondern

auch im Bereich der Belegschaften der Unternehmen Veränderungen bewirken.

Im Hinblick auf die analytische Aufarbeitung des Terrains sind aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg vor allem zwei Untersuchungen der jüngeren Vergangenheit anzuführen. Die Autoren der vom MASGF in Auftrag gegebenen „Brandenburger Fachkräftestudie“<sup>1</sup> haben auf Grundlage eines mit mehr als 70 Fragen sehr detaillierten Fragebogens landesweit zahlreiche (1.121) Gespräche mit Geschäftsführungen von Unternehmen geführt und auf diese Weise einen bis zum Jahr 2015 zu erwartenden Bedarf in Höhe von 200.000 Fachkräften prognostiziert. Hierbei wurde sich methodisch bewusst auf Wirtschaftsbranchen konzentriert, die für Brandenburg besonders wichtig sind: Maschinenbau, Fahrzeugbau, Nahrungsmittelindustrie, Biotechnologie, Chemie, Tourismus und Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Regional tiefer gehende Aussagen wurden für 3 Planungsregionen durchgeführt.

Methodisch und inhaltlich komplementär hierzu verhält sich eine von der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) an das Berliner Forschungsinstitut SÖSTRA vergebene und zum Jahreswechsel 2006 veröffentlichte Untersuchung.<sup>2</sup> Auf Grundlage einer Auswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung war es hier erstmals möglich, nicht nur landesweit, sondern für alle Brandenburger Landkreise und kreisfreien Städte die Altersgruppenanteile von Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen/Branchen, Betriebsgrößengruppen und Berufsgruppen und damit den auf Brandenburgs Regionen in naher Zukunft zukommenden Ersatzbedarf an Arbeitskräften auszuweisen<sup>3</sup>. Die Studie, aus der nachfolgend einige Ergebnisse vorgestellt werden<sup>4</sup>, berührt damit zwar nicht unmittelbar das Thema Fachkräftebedarf. Gerade der Ersatzbedarf für aus Altersgründen ausscheidende Beschäftigte stellt – gegenüber den Nachfragewirkungen konjunktureller Entwicklungen – derzeit jedoch den quantitativ deutlich größeren Impuls für die Einmündung von arbeitslosen bzw. neu auf den Arbeitsmarkt stoßenden Personen in Arbeit dar. Daher führt die Analyse gegenwärtiger Altersstrukturen in Unternehmen zu wesentlichen

- 1 Vgl. *Michael Behr/Anja Walter u. a.*, Brandenburger Fachkräftestudie, Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf, Ergebnisse einer Untersuchung im Verarbeitenden Gewerbe, in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie im Tourismus, Reihe Forschungsberichte Nr. 26, 2005.
- 2 Vgl. *Udo Papias*, Alt wie ein Baum? Altersstrukturen Brandenburger Unternehmen vor dem Hintergrund demographischer Entwicklungen, LASA-Studie Nr. 43, Dezember 2005.
- 3 Obgleich Selbständige, Beamte und viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse damit nicht einbezogen werden, kann dies noch immer als Indikator für die betreffenden Strukturen betrachtet werden.
- 4 Zu den regionalen Kurzporträts der Landkreise und kreisfreien Städte vgl. Fn. 2, S. 39-75.

Hinweisen auf die in den kommenden Jahren real bestehenden Möglichkeiten neuer Beschäftigung und kann fundierte Anregungen für regionale, wirtschaftsnah ausgerichtete arbeitsmarktpolitische Aktivitäten im Hinblick auf die so genannten Zielgruppen, vor allem für Jugendliche und Ältere, geben. Darüber hinaus ergeben sich vielfältige Anknüpfungspunkte auch für regionale Aktivitäten der Wirtschaftsförderung.

### III. Alterung ja, „Überalterung“ nein, geringe Beschäftigung junger Jahrgänge

Die demografische Entwicklung in Brandenburg hat demnach bisher zu Altersstrukturen der Beschäftigten (Abbildung 1) geführt, die am oberen Altersende mit denen in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland vergleichbar sind.

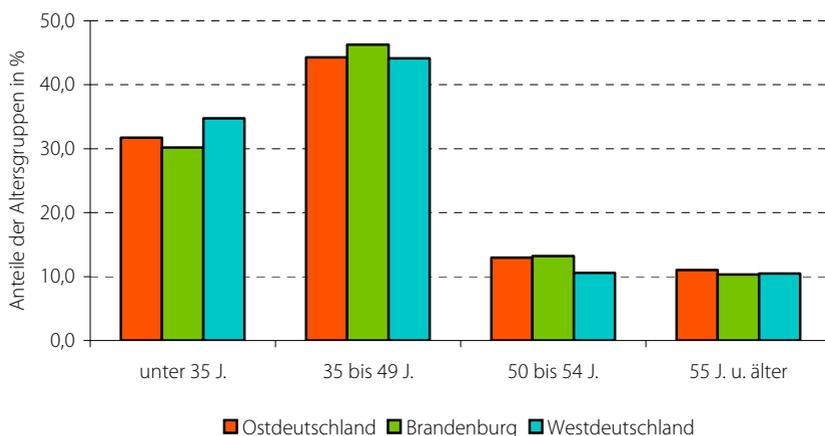


Abbildung 1: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg, Ostdeutschland und Westdeutschland, 30.06.2004

Quelle: Berechnungen SÖSTRA nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

Eine „Überalterung“, gemessen am vergleichswisen Stellenwert der Beschäftigtengruppe im Alter von 55 Jahren und älter, ist in Brandenburg nicht feststellbar. Mit einem Anteil von 10,3% der Altersgruppe 55 Jahre und älter an allen Beschäftigten liegt Brandenburg unter dem ostdeutschen Durchschnittswert von 11,0% und auf dem Niveau des westdeutschen Durchschnittswertes von 10,5% (alle Werte 30.06.2004). Die Hälfte der westdeut-

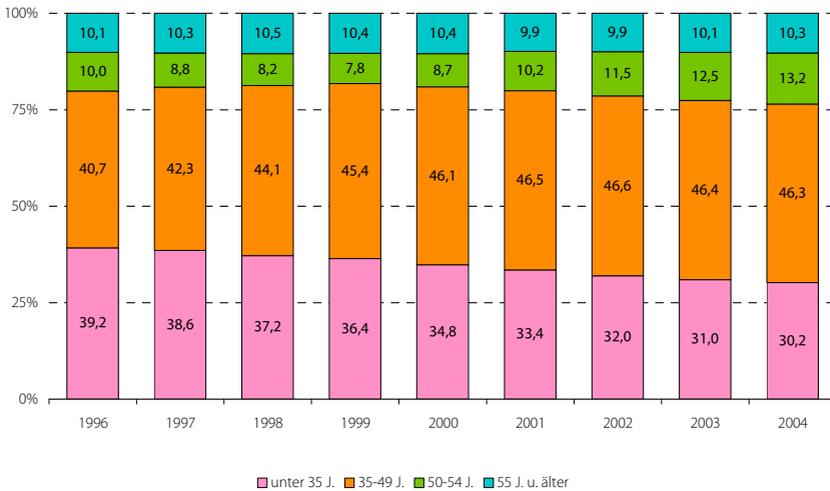


Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten in Brandenburg 1996-2004 (30.06.)

Quelle: Berechnungen SÖSTRA nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit

schen Bundesländer weist einen gleichen (Hessen) oder höheren (Hamburg 11,9%) Anteilswert älterer Beschäftigter auf.

Abweichungen von den ostdeutschen und westdeutschen Werten bestehen jedoch zum einen vor allem bei den Beschäftigten jüngeren und mittleren Alters (bis 35 Jahre). Hier weist Brandenburg im Vergleich zu den westdeutschen Beschäftigungsstrukturen ein erhebliches Defizit auf: In Brandenburg beträgt der Anteil der unter 35-Jährigen an allen Beschäftigten nur 30,2%, während er in Westdeutschland 34,7% beträgt.

Ungünstiger sehen in Brandenburg auch die Anteile der Alterskohorte 50-54 Jahre aus, die den altersbedingten Ersatzbedarf nach 2010 signalisiert. Hier bewegt sich Brandenburg auf dem ostdeutschen Durchschnittsniveau, liegt aber im Vergleich zu Westdeutschland um 2,6%-Punkte höher. Annähernd die Hälfte aller Beschäftigten des Landes Brandenburg befindet sich im mittleren Alter von 35 bis 49 Jahren. Auch Beschäftigte dieser Altersgruppe sind in Brandenburg überdurchschnittlich vertreten. Dies gilt grundsätzlich für alle Brandenburger Regionen und verdeutlicht die eingangs skizzierte Notwendigkeit, den Komplex „Demografie und Arbeitsmarkt“ zu einem Dauerthema zu machen und hinsichtlich einzelner Fragestellungen regional wie inhaltlich zu operationalisieren. Diese Befunde sind auch keineswegs Momentaufnahmen, sondern (Abbildung 2) Ergebnis einer auch im Zeitver-

lauf 1996-2004 sichtbaren problematischen Entwicklung. So ergab sich in dem genannten Zeitraum

- ▶ ein starker Rückgang des Anteils der Beschäftigten im Alter von unter 35 Jahren;
- ▶ eine starke Zunahme des Anteils der Beschäftigten im Alter von 35 bis 49 Jahren im Zeitraum bis 2002, seitdem leichter Rückgang;
- ▶ bis 1999 ein Rückgang des Anteils der Beschäftigten im Alter von 50 bis 54 Jahren, seitdem starker Anstieg;
- ▶ ein weitgehend konstanter Anteil der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter, seit 2003 leichter Anstieg.

Diesen Anteilsbewegungen liegen infolge des Beschäftigungsrückgangs in diesem Zeitraum zum Teil noch ungünstigere Veränderungen der absoluten Beschäftigtenbestandszahlen der einzelnen Altersgruppen zu Grunde. Die Anteilswerte geben relative Bewegungen wieder, die zum Teil erheblich von den absoluten Bestandsentwicklungen abweichen. Besonders die Altersgruppe der unter 35-Jährigen ist durch einen starken, wesentlich über die negative Anteilsentwicklung hinausgehenden Beschäftigtenrückgang gekennzeichnet.

Die durch den Beschäftigungsabbau verringerte Arbeitskräftenachfrage erweist sich als das Haupthemmnis für den Eintritt junger Fachkräfte in den Arbeitsmarkt. Die Absolventen beruflicher Ausbildungen drängen auf einen sich verengenden Arbeitsmarkt. Der zurückgehende Beschäftigtenbestand der unter 35-Jährigen und deren rückläufiger Anteil an der Beschäftigung sind bis heute (noch) nicht demografisch – etwa durch geburtenschwache Jahrgänge und daraus folgendem Mangel an jungen Arbeitskräften – bedingt, sondern bislang Folge des Beschäftigungsrückgangs. Dem konstanten bzw. leicht gestiegenen Anteil der Beschäftigten der Altersgruppe 55 Jahre und älter liegt eine rückläufige Bestandsentwicklung dieser Altersgruppe zu Grunde, er ist also nicht Resultat gleich bleibender oder steigender Beschäftigtenzahlen. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass während der acht Jahre zwischen 1996 und 2004 die Alterungstendenzen in den Betriebsbelegschaften Brandenburger KMU vor allem aus der starken Verringerung der Beschäftigtenzahlen der Altersgruppe unter 35 Jahre<sup>5</sup> resultiert: Der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter ist in diesem mittelfristigen Zeitraum von 20,1% auf 23,5% gestiegen, obwohl der Bestand in dieser Altersgruppe gleichzeitig um fast 11.000 Beschäftigte zurückging. Mit der seit 2000 einsetzenden Zunahme von älteren Beschäftigten wurde noch nicht wieder der

5 Die Altersgruppe der unter 35-Jährigen ist vom Beschäftigungsrückgang am stärksten betroffen. Drei Viertel des Beschäftigungsrückgangs der vergangenen Jahre entfällt auf diese Altersgruppe.

Beschäftigtenstand Älterer von 1996 erreicht. Sie ist aber wahrscheinlich die demografisch fundierte Trendwende zu steigender Beschäftigung Älterer.

#### IV. Differenzierungen nach Betriebsgrößen und beruflicher Tätigkeit

Den Durchschnittswerten der Altersstrukturen der Beschäftigten auf Landesebene liegen deutliche Differenzierungen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, beruflichen Tätigkeiten, Wirtschaftszweigen und Regionen zu Grunde. In der Gliederung der Beschäftigtenstrukturen nach Betriebsgrößenklassen der KMU (bis 249 Beschäftigte) wird die starke betriebsgrößenabhängige Differenzierung der Altersstrukturen deutlich. Zwei Tendenzen fallen besonders auf (vgl. Tabelle 1):

- ▶ Die Anteile der unter 35-Jährigen sind in den kleinsten Betrieben am höchsten und gehen mit zunehmender Betriebsgröße zurück.
- ▶ Die Anteile beider Älteren-Gruppen sind in den kleinsten Betrieben am niedrigsten und steigen mit zunehmender Betriebsgröße.

Betriebsgrößen			Beschäftigte			
Anzahl der Beschäftigten	Anteile in % aller		unter 35	35 bis 49	50 bis 54	55 u. älter
	Betriebe	Beschäftigten	Anteile in %			
1 – 9.	81,1	21,4	35,4	44,8	11,3	8,6
10 – 19.	9,1	11,1	31,8	47,2	12,2	8,9
20 – 99.	8,2	29,7	27,8	48,2	13,8	10,2
100 – 249.	1,2	16,0	26,7	47,2	14,5	11,7
250 u. mehr.	0,4	21,8	30,2	43,9	14,0	11,9
<b>Betriebe insges.</b>	100,0	100,0	30,2	46,3	13,2	10,3

*Tabelle 1: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg nach Betriebsgrößen*

*Quelle: Berechnungen SÖSTRA nach Daten der Bundesagentur für Arbeit*

Die Kleinstbetriebe weisen damit die jüngste Altersstruktur auf. Der Anteil jüngerer Beschäftigter liegt hier auf westdeutschem Niveau und deutlich über dem Landesdurchschnitt. Entsprechend niedriger sind die anderen Altersgruppen besetzt. Unter Berücksichtigung der Wirtschaftszweigverteilung dieser Betriebsgröße wird deutlich, dass diese Altersstruktur in hohem Maße durch die wirtschaftliche Tätigkeit bedingt ist. Auch in den Betrieben mit 10-19 Beschäftigten sieht die Altersstruktur relativ günstig aus. In der Betriebsgröße 20-99 Beschäftigte – in ihr sind 30% aller Beschäftigten des Landes tätig – fällt der sehr hohe Anteil der mittleren Altersgruppe auf. Fast die Hälfte aller Beschäftigten ist zwischen 35 und 49 Jahren alt. Der Anteil jüngerer Beschäftigter unterbietet hier den sehr niedrigen Landesdurchschnitt. Die KMU in der Betriebsgröße 100-249 Beschäftigte haben den niedrigsten Anteil an jungen und einen sehr hohen Anteil älterer Beschäftigter.

Eine über alle Betriebsgrößen in gleicher Weise zutreffende Tendenz besteht darin, dass die Anteile der Altersgruppe 50-54 Jahre höher sind als die der Altersgruppe 55 Jahre und älter. Hier deutet sich an, dass alle Betriebsgrößenklassen mit einem steigenden Anteil nachrückender älterer Beschäftigter konfrontiert sein werden.

Diese Tendenz besteht unabhängig von der aktuellen konkreten Höhe der Beschäftigung Älterer. Das bedeutet, dass selbst in den Betriebsgrößengruppen, in denen die Belegschaften bereits einen relativ hohen Anteil Älterer aufweisen, mit einer weiteren Zunahme Älterer gerechnet werden muss.

In der Gliederung der Beschäftigtenstrukturen nach beruflicher Tätigkeit (Abbildung 3) zeigt sich ein ebenfalls sehr differenziertes Bild. Die Alterszusammensetzungen reichen von beruflichen Tätigkeiten, die von relativ wenigen jüngeren Beschäftigten und relativ vielen Älteren ausgeübt werden, bis zur umgekehrten Struktur mit hohem Anteil unter 35-Jähriger und geringem Anteil Älterer. Von den administrativ entscheidenden Berufstätigen sind nur 13% jünger als 35 Jahre, aber 41% sind älter als 50 Jahre. In dieser Tätigkeit wird jeder 5. Beschäftigte innerhalb der nächsten 5-7 Jahre altersbedingt aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. Das Gegenbeispiel für die Unterschiedlichkeit der Altersstrukturen nach beruflicher Tätigkeit sind die Beschäftigten der Hotel- und Gaststättenberufe. Hier sind fast zwei Drittel der Beschäftigten jünger als 35 Jahre und nur 10% 50 Jahre oder älter. Diese beiden Berufsgruppen sind zugleich Beispiele dafür, dass sich Altersstrukturen der Beschäftigten beruflicher Tätigkeiten auch wesentlich durch unterschiedliche Tätigkeitsanforderungen beeinflusst herausgebildet haben. Bei den administrativ entscheidenden Berufstätigen spielt sicherlich Erfahrungswissen eine große Rolle. An einen großen Teil der Beschäftigten in Hotel- und Gaststättenberufen werden dagegen vor allem hohe Anforderungen an die physische Belastbarkeit gestellt.

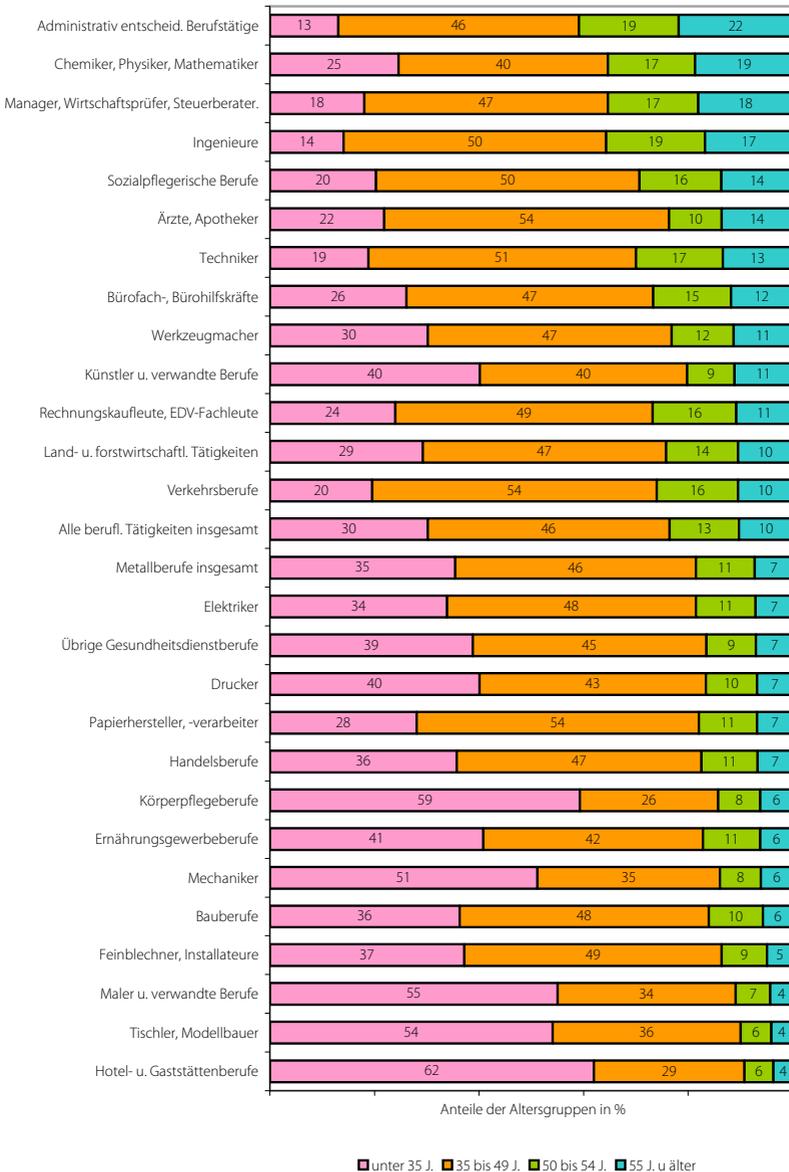


Abbildung 3: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Brandenburgs in ausgewählten beruflichen Tätigkeiten, 30.06.2004

Quelle: Darstellung SÖSTRA nach Daten der Bundesagentur für Arbeit

Insgesamt fällt auf, dass in Brandenburg der Anteil Jugendlicher im Alter von unter 35 Jahren in den Fertigungsberufen, also den Berufen, die vorrangig in der Industrie, im Baugewerbe und im Handwerk ausgeübt werden, über dem entsprechenden Landesdurchschnittswert aller beruflichen Tätigkeiten liegt und sich auf dem entsprechenden westdeutschen Anteilsniveau bewegt.

Ein Zurückbleiben der Brandenburger Jugend im Interesse an diesen Berufen oder mangelnde Bereitschaft der Brandenburger Betriebe, Jugendliche in diesen Berufen zu beschäftigen, können anhand dieser Altersstrukturen der Beschäftigten nicht bestätigt werden. Bei aller Differenzierung im Detail haben offensichtlich die gerade in diesen Berufen in den vergangenen Jahren gezeigten hohen Ausbildungsleistungen der Betriebe auch zu positiven Wirkungen auf die Altersstrukturen ihrer Beschäftigten beigetragen.

Ungünstiger sehen dagegen die demografischen Strukturen in Brandenburg – auch im Vergleich zu Westdeutschland – in einer Reihe beruflicher Tätigkeiten aus, die höhere Qualifikationen erfordern und/oder mit Führungsfunktionen verbunden sind. So beträgt der Anteil der Beschäftigtenaltersgruppe unter 35 Jahre bei den Ingenieuren in Brandenburg 14%, in Westdeutschland 25%. Im Tätigkeitsbereich Manager/Wirtschaftsprüfer/Steuerberater sind in Brandenburg 18% der Beschäftigten unter 35 Jahre, in Westdeutschland sind es 28%.

Ähnlich hoch sind die Unterschiede in den Tätigkeitsfeldern Ärzte/Apotheker, geistes- und naturwissenschaftlichen Berufe sowie bei administrativ entscheidenden Berufstätigen. Insgesamt zeigt sich auch in den Altersstrukturen der einzelnen beruflichen Tätigkeiten die Tendenz zur Alterung der Betriebsbelegschaften. In der weit überwiegenden Mehrzahl der Tätigkeiten folgt der Altersgruppe 50 Jahre und älter die Altersgruppe 50-54 Jahre mit höherem Beschäftigtenbestand.

## V. Ersatzbedarf nach Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich

Bei näherer Betrachtung einiger wichtiger Wirtschaftszweige wird der auf alle Wirtschaftszweige in Brandenburg zutreffende Trend deutlich, dass die Altersgruppe der 50-54-Jährigen stärker besetzt ist als die Altersgruppe 55 Jahre und älter. In allen Zweigen zeichnet sich ein deutlicher Trend zur Alterung der Betriebsbelegschaften ab.

Bei der Altersstrukturierung im Einzelnen reicht die Spannbreite der Beschäftigtenanteile der unter 35-Jährigen von 15% im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung bis zu 47% im Gastgewerbe. Dies sind Abweichungen von jeweils 15% nach unten bzw. oben vom Mittelwert

dieser Altersgruppe. In der Altersgruppe 35-49 Jahre reicht die Anteilsskala von rund einem Viertel der Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht bis zur Hälfte der Beschäftigten im Zweig Verkehr und Nachrichten. In den beiden Älteren-Gruppen reicht das Spektrum der Anteile von 9% bzw. 5% im Gastgewerbe bis zu 19% und 18% in der Öffentlichen Verwaltung.

Interessant sind Aussagen auch zu den Wirtschaftszweigen mit der höchsten Beschäftigung in Brandenburg. Im Verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs liegt der Anteil der jüngeren Beschäftigten mit 28,6% leicht unter dem Gesamtanteilswert dieser Altersgruppe im Land (30,2%). Die Tatsache, dass die unter 35-Jährigen im Verarbeitenden Gewerbe einen unterdurchschnittlichen Anteil aufweisen, ist keine Brandenburger Besonderheit – in Westdeutschland ist sie noch etwas stärker ausgeprägt. Gründe für diese Unterschiede zwischen Wirtschaftszweiganteil und Gesamtanteil der Altersgruppe liegen in den spezifischen Tätigkeitsstrukturen wie auch in den Betriebsgrößenstrukturen des Verarbeitenden Gewerbes. Die Fertigungsberufe mit ihrem relativ hohen Anteil junger Beschäftigter haben zwar insgesamt den höchsten Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe (60%), aber andere berufliche Tätigkeiten mit geringeren Anteilen jüngerer wie Büroberufe, Techniker, Ingenieure sind ebenfalls im Verarbeitenden Gewerbe bedeutend vertreten. Fast die Hälfte der Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes gehört in Brandenburg zur Altersgruppe 35-49 Jahre. Die beiden Älteren-Gruppen sind auf dem Niveau des Landesdurchschnitts im Verarbeitenden Gewerbe vertreten.

Der Wirtschaftszweig Handel und Reparatur weist in Brandenburg deutlichere Unterschiede insbesondere zu Westdeutschland vor allem in der mittleren Altersgruppe (5%-Punkte), aber auch bei den Jüngeren und in der Altersgruppe 55 Jahre und älter auf. Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen liegt in Brandenburg die Beschäftigung unter 35-Jähriger über dem Landesdurchschnitt, aber deutlich unter der entsprechenden Beschäftigungsrelation in Westdeutschland. Die Altersstruktur im Wirtschaftsbereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung unterscheidet sich von derjenigen in Westdeutschland vor allem durch den wesentlich geringeren Anteil jüngerer Beschäftigter. Wahrscheinlich wirkt sich hier vor allem der seit Jahren in der Öffentlichen Verwaltung anhaltende Beschäftigungsabbau negativ auf die Möglichkeiten der Rekrutierung unter 35-jähriger Beschäftigter aus. Im Baugewerbe liegt der Anteil der jüngeren Beschäftigten über dem Landesdurchschnitt aber ebenfalls deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Der starke Beschäftigungsabbau mit seinen beschränkenden Wirkungen auf die Rekrutierung junger Beschäftigter ist sicherlich die Hauptursache für den Anteilsunterschied dieser Altersgruppe im Baugewerbe Brandenburgs. Auch der niedrigere Anteil in der Altersgruppe 50

Jahre und älter dürfte vor allem eine Folge des Beschäftigungsabbaus sein, der ebenso durch vorzeitiges Ausscheiden älterer Beschäftigter vollzogen wird.

## VI. Noch relativ geringe Unterschiede zwischen Regionen

Bezieht man die regionale Ebene in die Auswertungen der zuvor landesweit dargestellten Kriterien mit ein, ergeben sich auf den ersten Blick keine sehr gravierenden Unterschiede zwischen den Regionen – aus pragmatischen Gründen werden sie hier als Landkreise definiert. Bei größerem Regionszuschnitt würden die regionalen Unterschiede noch geringer ausfallen. Die Erwartung wirklich gravierender Unterschiede war jedoch auch nicht die mit der Untersuchung verbundene Intention. Vielmehr ging es auch darum, das Thema Demografie und Arbeitsmarkt für die Wirtschaft in den Regionen unmittelbarer als bisher – mit Landesdurchschnitten, mehr oder weniger repräsentativen Aussagen aus Befragungen etc. – darzustellen und so mehr als bisher handlungsleitende Impulse zu erzeugen. Problembereiche werden so unmittelbar regional dargestellt, Reflektionen darauf verlieren sich damit weniger in der Hoffnung, die eigene Region wäre gegenüber Landesdurchschnitten oder anderen Regionen doch noch in einer besseren Situation.

Die Altersstrukturen der Unternehmen in den Landkreisen nach den Kriterien Wirtschaftssektoren und Branchen des Verarbeitenden Gewerbes<sup>6</sup> stimmen so zumeist weitgehend mit der Struktur auf der Landesebene überein. Dennoch gibt es einige Besonderheiten. Abweichungen weisen einige Landkreise bei der Altersgruppe unter 35 Jahre auf. Im Landkreis Uckermark liegt der Anteil dieser Altersgruppe um 3% unter dem Landesdurchschnitt, in der Prignitz um 2,5% und im Landkreis Spree-Neiße sogar um 5%. Hier wirken die Bevölkerungsstrukturen mit den unterdurchschnittlichen Jugendanteilen bis in die Beschäftigungsstrukturen. Gewissermaßen Gegenpole bilden die beiden kreisfreien Städte Frankfurt (Oder) und Cottbus. Hier liegt der Anteil der unter 35-Jährigen um 2,3 bzw. 3,5% über dem Landesdurchschnitt. Generell lässt sich diesbezüglich ein Vorteil der kreisfreien Städte belegen.

In den drei erstgenannten Landkreisen deutet sich eine schnellere Alterung der Beschäftigten auch an den Strukturwerten für die Gruppen 50-54 Jahre und 55 Jahre und älter an. Die Differenz und damit die Steigerung zwischen diesen beiden Altersgruppen ist höher als im Landesdurchschnitt. Im Landkreis Spree-Neiße folgt der Gruppe 55 Jahre und älter mit dem relativ

6 Vgl. Fn. 2, S. 43-75.

geringen Anteil von 8,7% die Altersgruppe 50-54 Jahre mit fast dem doppelten Wert (15,9%). Hier liegt auch die mittlere Altersgruppe mit 50,2% erheblich über dem entsprechenden Landeswert.

Die nähere regionale Betrachtung des altersbedingten Ersatzbedarfs nach Wirtschaftssektoren/Branchen zeigt in fast allen Landkreisen und kreisfreien Städten zeitlich nahende Handlungsschwerpunkte in der Öffentlichen Verwaltung, gefolgt vom Bereich öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen. In 14 der 18 Regionen weist auch der Bereich Erziehung und Unterricht einen sehr hohen Anteil älterer Beschäftigter auf. Solche hervorstechenden Anteile älterer Beschäftigter haben in der Energie- und Wasserversorgung die Landkreise Barnim und Ostprignitz-Ruppin, im Wohnungswesen der Landkreis Märkisch-Oderland, im Verarbeitenden Gewerbe der Landkreis Oberhavel. Für den Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei war dies in den Landkreisen Teltow-Fläming und Ostprignitz-Ruppin auffällig.

Die Ergebnisse der von der LASA in Auftrag gegebenen Untersuchung und anderer Analysen zum Thema ergeben insgesamt ein differenziertes, in vielen Fällen aber schon jetzt vorhersehbar problematisches Gesamtbild. Zwar wird die weitere Bevölkerungsentwicklung in Brandenburg nicht zwangsläufig und generell zu einem Fachkräftemangel führen. Denn der Blick auf die noch immer hohen Arbeitslosenzahlen, auch bei Jugendlichen, verdeutlicht: Auch in den kommenden Jahren werden noch große, bisher nicht beschäftigte Arbeitskräftepotenziale zur Verfügung stehen. Mit Fachkräftemangel muss allerdings schon heute und auch künftig gerechnet werden, wenn die berufsfachlichen Orientierungen und Qualifikationen der Arbeitskräfte nicht genügend mit der Nachfrage übereinstimmen. Der Aufwand, diese Übereinstimmung zu erreichen, wird allerdings aufgrund der geringer werdenden Auswahlmöglichkeiten steigen. Fachkräftemangel ist damit auf jeden Fall ein qualitatives Problem, das sich weiter ausprägen wird.

Zudem zeigen die Ergebnisse der LASA-Untersuchung, dass, sichtbar anhand der vergleichsweise zu westdeutschen Regionen höheren Anteile der Alterskohorten 50-54 Jahre, ein stärkerer altersbedingter Ersatzbedarf für die Brandenburger Wirtschaft im Zeitraum nach 2010 entsteht – mit wachsender Tendenz, denn auch die darunter liegende Altersgruppe weist speziell für Brandenburg diese Besonderheit aus. Damit wird klar, dass die Beschäftigung mit demografischen Fragestellungen in den Regionen einen mittel- bis langfristigen Horizont erfordert, mit diesen Themen verbundene Fragen uns also noch geraume Zeit als zu bohrende „dicke Bretter“ erhalten bleiben werden.

## VII. INNOPUNKT und mehr – demografische Themen gestalten

Ganz sicher muss der Erwartung widersprochen werden, dass politisch kommunizierte und mit öffentlichen Fördermitteln begleitete Initiativen heute und zukünftig die demografisch bedingten Anpassungserfordernisse des Humankapitals auch nur annähernd vollständig abdecken könnten. Dennoch ergeben sich Ansatzpunkte für eine gezielte modellhafte Unterstützung dieser Anpassungen, die mit der Erwartung verbunden sind, dass diese Impulse und der mit den Aktivitäten sichtbare best practice in den Regionen zur Nachahmung anregen und auf diese Weise Nachhaltigkeit erzeugen. Das Zeitfenster, in dem aktiv auf die berufsfachlichen Orientierungen und Qualifikationen der Arbeitskräfte Einfluss genommen werden kann, ist vor allem die Mittelfristperspektive. Unter Berücksichtigung der Ausbildungszeiten für Facharbeiter und Hochschulabsolventen können Schwerpunkte der beruflichen Bildungsangebote gesetzt oder beeinflusst werden, wenn ein zeitlicher Vorlauf in der Kenntnis der voraussichtlichen Fachkräftenachfrage von bis zu 5-7 Jahren besteht. Darüber hinaus gehende Zeitfenster betreffen grundlegende Strukturentscheidungen des Bildungssystems wie auch des Systems der Aus- und Weiterbildung, die nur geringen Einflussmöglichkeiten auf regionaler Ebene unterliegen. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass personalwirtschaftliche Strategien in KMU – sofern überhaupt vorhanden – in der Regel nicht über einen 5-Jahreszeitraum hinaus reichen.

Konkrete Aktivitäten der Landes-Arbeitsmarktpolitik zur Unterstützung der im demografischen Kontext stehenden Anpassungsprozesse des Humankapitals fangen in Brandenburg nicht am Nullpunkt an. Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Jugendlicher wie auch Älterer sind bereits eine Reihe verschiedener Förderaktivitäten initiiert worden und weiterhin in der Realisierungsphase. Hervorzuheben ist hier z.B. die Unterstützung der LASA bei der Umsetzung der Initiativen „Jugend und Arbeit“ (Laufzeit bis 12/05), „Einstiegsteilzeit“ (Verlängerung bis 2008), die gegenwärtig laufende modellhaften Erprobung und Förderung von Arbeitgeberzusammenschlüssen (Patchwork-Arbeitsplätze für Jugendliche an der 2. Schwelle) in 6 regionalen Standorten (Laufzeit bis 31.07.2007) sowie die als Lohnkostenzuschüsse konzipierten Einstellungsbeihilfen für Jugendliche unter 25 Jahre mit abgeschlossener Berufsausbildung (Antragsschluss 31.03.2007).

Auch die bei der LASA seit Jahresbeginn 2006 angesiedelten 6 „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ arbeiten mit ihren Schwerpunkten der Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) zur Humanressourcenentwicklung, der Unterstützung zur Fachkräftesicherung bei Ansiedlungs- und Erweiterungsinvestitionen und der Entwicklung regionaler und branchenbezogener Konzepte zur Fachkräftesicherung eng im demografischen

## Kontext für die zielgenaue Bewältigung von Anpassungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt.

Laufzeit	Themenschwerpunkt
1 2001-2003	Moderne Arbeitszeiten für Brandenburg – Förderung von Initiativen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und zum Abbau von Überstunden
2 2001-2003	Frauen in der Informationsgesellschaft – Förderung der beruflichen Qualifikation und Kompetenzen von Frauen in den IuK-Technologien
3 2001-2003	Qualifizierung nach Maß – Förderung von Netzwerken zur vorausschauenden Qualifikationsbedarfsermittlung und passgenauen Qualifizierung
4 2002-2004	Neues Lernen made in Brandenburg – Modelle neuer Lernformen der beruflichen Bildung zur Unternehmens- und Arbeitsplatzsicherung
5 2002-2004	Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote für Jugendliche an der 2. Schwelle – zukunftsorientierte Beschäftigungsfelder in Unternehmen
6 2002-2004	Förderung der Weiterbildung im Tourismus durch Beratung und Qualifizierung der Unternehmen und deren Führungskräfte
7 2003-2005	Förderung interkultureller Kompetenz in kleinen und mittleren Unternehmen zur Verbesserung grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen
8 2003-2006	Betriebsnachfolge anpacken – Förderung Brandenburger UnternehmerInnen bei der rechtzeitigen Sicherung der Betriebsnachfolge durch prozessorientierte Qualifizierung
9 2004-2006	Kompetenzgewinn durch Lernzeitorganisation – Erschließung zusätzlicher Beschäftigung durch Nutzung unterschiedlicher Zeitressourcen für Qualifizierung
10 2004-2006	Mehr Chancen für ältere Fachkräfte – Unternehmen nutzen das Leistungspotenzial älterer Beschäftigter und das Know-how arbeitsloser Fachkräfte
11 2004-2006	Neue Wege zur Ausbildung – Integrative Modelle zur Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten und -fähigkeiten von Jugendlichen mit schlechten Startchancen
12 2004-2006	Zukunftschancen durch clusterorientierte Verzahnungsprozesse – Unterstützung regionaler Kompetenzfelder, Weiterentwicklung von Kooperationen und Netzwerken

*Tabelle 2: Schwerpunkte der INNOPUNKT-Kampagnen im Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ (Fortsetzung nächste Seite)*

13	2005-2007	Perspektiven für qualifizierte junge Frauen – Unterstützung der gezielten und nachhaltigen beruflichen Entwicklung von qualifizierten jungen Frauen in Brandenburger Unternehmen
14	2005-2007	Allianzen zwischen Kultur und Wirtschaft fördern Wachstum und Beschäftigung
15	2005-2008	Mehr Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe – Gewinnung von nicht ausbildenden Betrieben für eine Ausbildungsbeteiligung
16	2006-2008	Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Unternehmen stärken – mehr Innovationskraft für Unternehmen durch erfolgreiche Kompetenzentwicklung
17	2006-2008	Beschäftigung in der Gesundheitswirtschaft – Chancen nutzen
18	2007-2008	Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung – Schnittstellen- und Übergangsmanagement an der ersten Schwelle von Schülerinnen und Schülern (gepl.)

*Tabelle 2: Schwerpunkte der INNOPUNKT-Kampagnen im Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ (Fortsetzung)*

Um auf den prognostizierten Fachkräftebedarf sowohl von betrieblicher als auch von politischer Seite gestaltend Einfluss nehmen zu können, wird in diesem Geschäftsbereich der LASA seit 2006 auch ein Fachkräftemonitoring aufgebaut.

Speziell unter dem Gesichtspunkt der Innovation hervorzuheben sind aber in diesem Zusammenhang auch die seit 2001 laufenden (vgl. Tabelle 2) und von der LASA als Teil des Landesprogramms „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ umgesetzten INNOPUNKT-Kampagnen<sup>7</sup>. Sie sind eine Modellförderung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie zu arbeitsmarktpolitischen Lösungen, die das Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen haben und an konkreten Bedarfen ansetzen sollen.<sup>8</sup> Inklusiv der Kampagne 16 sind zum Zeitpunkt August 2006 bisher 89 Projekte von unabhängigen Jurys auserkoren und von der LASA bewilligt worden; Projekte, die als Multiplikator ihrerseits in den Regionen Brandenburgs bisher 1.276 Unternehmen vertraglich als Kooperationspartner haben binden können. Mehr oder weniger starke Berührungspunkte zu den

7 <http://www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=52>.

8 Zu den im Juli 2004 vom MASGF veröffentlichten Ergebnissen der Evaluation siehe [http://www.lasa-brandenburg.de/fileadmin/user\\_upload/IP-dateien/allgemein/fb25\\_innopunkt.pdf](http://www.lasa-brandenburg.de/fileadmin/user_upload/IP-dateien/allgemein/fb25_innopunkt.pdf).

Anforderungen des demografischen Wandels haben hierbei vor allem die Kampagnen Nr. 2 „Förderung der beruflichen Qualifikation und Kompetenzen von Frauen in den IuK-Technologien“, Nr. 5 „Jugend an der 2. Schwelle“, Nr. 8 „Betriebsnachfolge“, Nr. 10 „Mehr Chancen für ältere Fachkräfte“, Nr. 11 „Neue Wege der Ausbildung“, Nr. 13 „Mehr Perspektiven für junge qualifizierte Frauen“, Nr. 15 „Mehr Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe“ sowie die geplante Kampagne 18 „Schnittstellen- und Übergangsmangement an der ersten Schwelle von Schülerinnen und Schülern“.

Der Autor *Dr. Uwe Kühnert* ist Leiter des Geschäftsbereichs Analyse, Information und Kommunikation (ANIKO) bei der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH.

