

Annekatrien Niebuhr, Silvia Stiller*

Demographischer Wandel und Arbeitsmärkte in Norddeutschland

Die bevorstehenden demographischen Veränderungen sind von erheblicher Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland und seine Regionen. Inwieweit ist Norddeutschland betroffen? Welche Arbeitsmarkteffekte sind hier zu erwarten? Wie kann dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung entgegengewirkt werden?

Bei einer durchschnittlichen Geburtenziffer von 1,4 Kindern pro Frau und einer Nettozuwanderung von 100 000 Menschen p.a. wird die Zahl der Einwohner in Deutschland bis zum Jahr 2050 um etwa 9% – was 7,3 Millionen Menschen entspricht – zurückgehen¹. Gleichzeitig wird sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Menschen deutlich verschieben. Im Jahr 2050 wird etwa ein Drittel der deutschen Bevölkerung 60 Jahre oder älter sein. Die bevorstehenden demographischen Veränderungen sind von erheblicher Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland und seine Regionen. Sie setzen die sozialen Sicherungssysteme unter Druck, beeinflussen die Immobilien- und Finanzmärkte und haben Konsequenzen für die Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur.

Darüber hinaus wird der demographische Wandel wesentliche Effekte auf dem Arbeitsmarkt nach sich ziehen. Der Umfang und die strukturelle Zusammensetzung des Arbeitskräfteangebotes werden sich verändern. Dies wird Auswirkungen auf die Produktionsbedingungen haben. Vermutlich werden sich auch bedeutende Effekte auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes einstellen. Der demographische Wandel und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden sich – aufgrund von unterschiedlichen Ausgangsbedingungen – innerhalb Deutschlands unterschiedlich stark zeigen. Dieser Artikel befasst sich mit den quantitativen und altersstrukturellen Wirkungen des demographischen Wandels für die Erwerbsbevölkerung in den norddeutschen Bundesländern und zeigt Handlungsnotwendigkeiten und -optionen auf.

Dr. Annekatrien Niebuhr, 38, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Regionalforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit (IAB Nord); Dr. Silvia Stiller, 38, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Europäische Integration im Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA).

Die Datengrundlage für die Analyse ist die räumliche Bevölkerungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR)². Die Untersuchung umfasst die Stadtstaaten Bremen und Hamburg sowie die Flächenstaaten Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein.

Norddeutschland schrumpft schneller

Ursachen für die demographischen Veränderungen in Deutschland sind der kontinuierliche Anstieg der Lebenserwartung und die bereits seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenraten. Die Lebenserwartung eines Neugeborenen ist seit 1970 um etwa sieben Jahre gestiegen und beträgt heute 74,8 Jahre für die männliche und 80,8 Jahre für die weibliche Bevölkerung. Es ist davon auszugehen, dass die Lebenserwartung weiter steigen wird³. Die Geburtenziffern sind hingegen seit 1970 erheblich zurückgegangen und liegen in Bremen, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern gegenwärtig unterhalb des deutschen Durchschnittsniveaus (vgl. Abbildung 1). Eine negative natürliche Bevölkerungsentwicklung, welche aus dem Überschuss von Sterbefällen über Geburten resultiert, kann grundsätzlich durch die Zuwanderung kompensiert werden. Um die Sterbeüberschüsse in den norddeutschen Bundesländern in den kommenden Jahren auszugleichen wäre

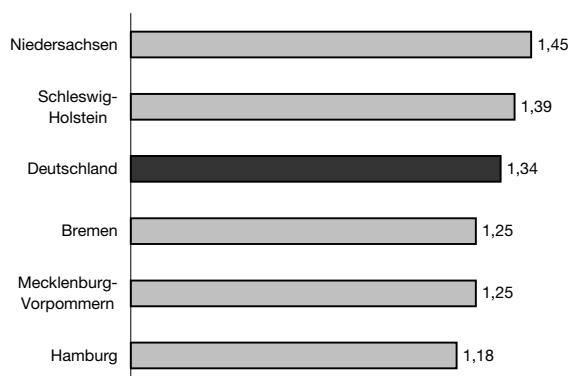
* Wir bedanken uns bei Lisa Dust für ihre hervorragende Forschungsassistenz bei der Erstellung dieses Aufsatzes. Download der Langfassung der Studie „Demographischer Wandel in Norddeutschland - Konsequenzen und Handlungsbedarf“ als HWWA Report Nr. 250 (2005): <http://www.hwwa.de> (Publikationen). Die Studie ist im Auftrag der Vereins- und Westbank/HypoVereinsbank, Hamburg im Jahr 2004 entstanden.

¹ Dieses Ergebnis entspricht der Prognosevariante 5 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden 2003.

² Die Daten werden vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) auf der CD-ROM „INKAR PRO“ zur Verfügung gestellt und beinhalten regionalisierte und altersspezifische Bevölkerungsvorausschätzungen für den Zeitraum von 2000 bis 2020, teilweise disaggregiert bis auf die Kreisebene. Vgl. Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung: Raumordnungsprognose INKAR PRO 1999–2020; Bevölkerung, Bonn 2003.

³ Vgl. Statistisches Bundesamt: 10. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2003.

Abbildung 1
Geburtenziffern¹ 2002



¹ Summe der altersspezifischen Geburtenziffern. Wenn die altersspezifischen Geburtenziffern im Zeitablauf konstant sind, gibt die Summe der altersspezifischen Geburtenziffern die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau an.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Statistische Landesämter.

jedoch eine äußerst massive Zuwanderung erforderlich.

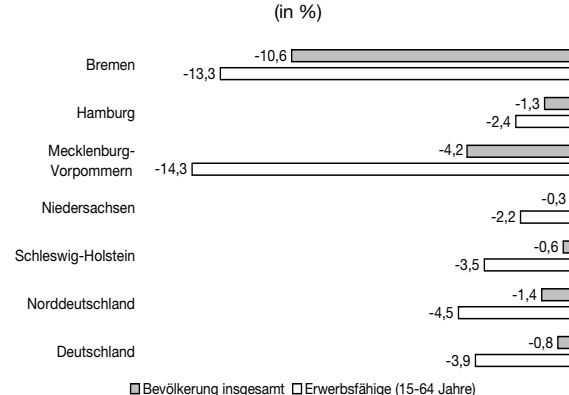
Gemäß der Prognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung wird der Bevölkerungsrückgang bis 2020 in Norddeutschland mit 1,4% stärker ausfallen als in Deutschland insgesamt (-0,8%), wobei die demographischen Entwicklungstendenzen zwischen den norddeutschen Ländern erheblich variieren (vgl. Abbildung 2). Während Niedersachsens Bevölkerung annähernd konstant bleiben dürfte, nimmt die Bevölkerung Bremens den Prognoseergebnissen zufolge deutlich ab. Im Jahr 2020 wird die Bevölkerung in Norddeutschland insgesamt etwa 210 000 Menschen weniger umfassen als im Jahr 2000.

Im gleichen Zeitraum wird das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Norddeutschland deutlich zunehmen. Während im Jahr 2000 etwa 24% der Bevölkerung in Norddeutschland über 60 Jahre alt waren, werden es im Jahre 2020 voraussichtlich 29% sein. Hingegen werden nur noch etwa 17% jünger als 19 Jahre sein, während gegenwärtig rund 20% der norddeutschen Bevölkerung in diese Altersgruppe fällt.

Erwerbsbevölkerung stark rückläufig

Auch der Umfang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird in Norddeutschland stärker abnehmen als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2). Während für Deutschland insgesamt bis zum Jahr 2020 ein Rückgang um 3,9% prognostiziert wird, ergibt sich für diese Bevölkerungsgruppe in Norddeutschland ein Rückgang von -4,5%, was rund 450 000 Menschen entspricht. Diese Entwicklung wird insbesondere von den stark rückläufigen Zahlen der Erwerbsfähigen in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern getragen.

Abbildung 2
Entwicklung der Bevölkerung insgesamt und der erwerbsfähigen Bevölkerung 2000-2020
(in %)



Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung; Berechnungen des HWWA.

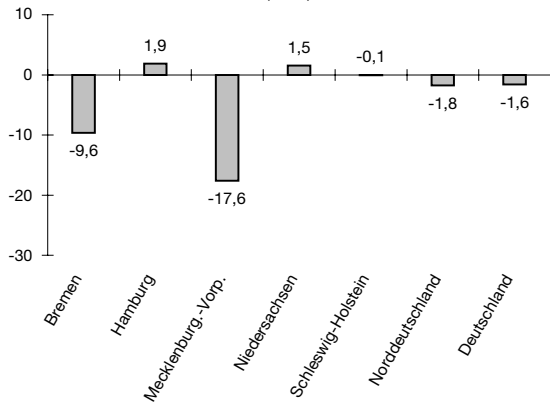
Hinweise auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot in Norddeutschland liefert die Entwicklung der Erwerbspersonenzahlen (Erwerbstätige und Erwerbslose), welche sich aus der Kombination der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsneigung mit dem Bevölkerungsaufbau nach Alter und Geschlecht ergibt (vgl. Abbildung 3). Gemäß der Prognose des BBR⁴ wird die Zahl der Erwerbspersonen in Norddeutschland mit -1,8% bis 2020 deutlich schneller zurückgehen als in Deutschland insgesamt. Diese Entwicklung entspricht in etwa einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung um knapp 130 000 Personen im Prognosezeitraum. Für Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein wird – entgegen dem allgemeinen Trend – eine Zunahme der Erwerbsbevölkerung erwartet. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass in den Prognosen von einem Anstieg der durchschnittlichen Erwerbsbeteiligung ausgegangen wird. In Bremen wird mit -9,6% und in Mecklenburg-Vorpommern mit rund -18% der Rückgang der Erwerbsbevölkerung hingegen stark ausgeprägt sein. In Teilregionen Norddeutschlands wird das Arbeitskräfteangebot deshalb bereits bis 2020 ganz erheblich zurückgehen, während dieser Effekt des demographischen Wandels im bundesdeutschen Durchschnitt bis 2020 noch relativ unbedeutend sein dürfte.

Verschiebungen in der Altersstruktur

Neben dem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beeinflusst die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung die regionalen Produktionsbedingungen. Aufgrund des steigenden Durchschnittsalters

⁴ Vgl. Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung: Raumordnungsprognose ROP 1999-2020, Bevölkerung, Bonn 2004; Berechnungen des HWWA.

Abbildung 3
Entwicklung des Arbeitsangebots: Veränderung
der Erwerbspersonenzahl¹ 2000-2020
 (in %)



¹ Erwerbstätige und Erwerbslose.

Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung; Berechnungen des HWWA.

der Erwerbsbevölkerung wird sich das zahlenmäßige Verhältnis von relativ neu ausgebildeten Arbeitskräften zu Arbeitskräften mit langjähriger Berufserfahrung zukünftig verschieben. Die Abnahme der Erwerbspersonenzahlen unter 30 Jahren wird entsprechend der Prognose des BBR in Norddeutschland bis 2020 mit -3,3 noch relativ verhalten und weniger stark als in Deutschland insgesamt (-3,8%) sein (vgl. Tabelle 1). Für Niedersachsen und Schleswig-Holstein werden sogar Zuwächse in dieser Bevölkerungsgruppe prognostiziert. Hingegen wird für Mecklenburg-Vorpommern mit etwa -36% ein drastischer Rückgang der unter 30 Jahre alten Erwerbspersonen erwartet.

Während der Rückgang der Erwerbspersonen unter 30 Jahren insgesamt relativ gering ist, wird sich die Zahl der 30 bis unter 45-jährigen Erwerbspersonen bis 2020 in Deutschland immens reduzieren. Mit einer Abnahme um rund 21% ist der Rückgang in Norddeutschland etwas stärker als im Bundesdurchschnitt. Hingegen wird die Gruppe der Erwerbspersonen über 45 Jahre zukünftig erheblich an Bedeutung gewinnen. Für den norddeutschen Raum wird ein überdurchschnittlicher Zuwachs dieser Altersgruppe prognostiziert (+24%), trotz des relativ geringen Wachstums in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern.

Bevölkerungsrückgang und Arbeitsmarkt

Allein aus der Tatsache, dass zukünftig mehr Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als neu eintreten, kann nicht per se geschlossen werden, dass die Arbeitslosigkeit in Norddeutschland im Zuge der demographischen Veränderungen zurückgehen wird.

Tabelle 1
Entwicklung der Erwerbspersonenzahlen¹ nach
Altersgruppen von 2000 bis 2020,
 (in 1000)

Region	Bis unter 30 Jahre	30 bis unter 45 Jahre	45 Jahre und älter
Bremen	-3,8	-25,0	+5,4
Hamburg	-0,4	-13,7	+24,1
Mecklenburg-Vorpommern	-35,8	-27,6	+9,0
Niedersachsen	+3,8	-20,4	+28,7
Schleswig-Holstein	+1,4	-22,7	+25,8
Norddeutschland	-3,3	-21,1	+24,0
Deutschland	-3,8	-18,9	+22,1

¹ Erwerbstätige und Erwerbslose.

Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung; Berechnungen des HWWA.

Denn es besteht kein systematischer Zusammenhang zwischen der Größe einer Volkswirtschaft und der herrschenden Arbeitslosenquote⁵. Generell ist der Einfluss demographischer Veränderungen auf das Arbeitsmarktgleichgewicht schwer prognostizierbar⁶. Engpässe auf den Arbeitsmärkten und ein Rückgang der Arbeitslosigkeit können auftreten, wenn der Rückgang des Arbeitskräfteangebotes nicht auf eine strukturell entsprechend rückläufige Nachfrage nach Arbeitskräften trifft. Der demographische Wandel dürfte allerdings kaum zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit innerhalb von Problemgruppen (Langzeitarbeitslose, niedrigqualifizierte Arbeitskräfte) führen.

Es gibt zudem Argumente dafür, dass dem demographisch bedingten Rückgang des Arbeitsangebotes eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften gegenüberstehen könnte. Ein dämpfender Effekt auf die Arbeitsnachfrage könnte beispielsweise daraus resultieren, dass die inländische Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen abnimmt, wenn die Bevölkerung zurückgeht. Argumentiert wird in diesem Zusammenhang auch, dass neue Unternehmen, die Arbeitsplätze schaffen, vorwiegend durch jüngere Menschen gegründet werden. Der Alterungsprozess der Bevölkerung könnte auch auf diesem Wege die Nachfrage nach Arbeitskräften senken⁷. Aufgrund der zunehmenden Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme könnte zudem die Abgabenbelastung des Faktors Arbeit ansteigen, was tendenziell die Arbeitsnachfrage ebenfalls reduziert und die Arbeitslo-

⁵ Vgl. G. Steinmann, O. Fuchs, S. Tagge: Mögliche Effekte des demografischen Wandels – Ein Überblick, in: *Wirtschaft im Wandel* 2002, Heft 15, S. 470-480.

⁶ Vgl. H. Schäfer, S. Seyda: Arbeitsmärkte, in: *Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Perspektive 2050. Ökonomik des demografischen Wandels*, Köln 2004, S. 97-120.

sigkeit erhöht. Auch ein altersbedingter Rückgang der Risikobereitschaft und der beruflichen wie regionalen Mobilität der Erwerbspersonen könnte sich nachteilig auf die wirtschaftliche Dynamik, die Fähigkeit zum wirtschaftlichen Strukturwandel und die Nachfrage nach Arbeitskräften auswirken⁸. In diesem Fall könnte auch Mismatch-Arbeitslosigkeit steigen, d.h. die Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage hinsichtlich Qualifikation oder regionaler Verteilung würde zunehmen.

Altersstruktur, Produktivität und Wachstum

Relevant für die Entwicklung der Arbeitsnachfrage ist zudem der Zusammenhang zwischen Produktivität und der Altersstruktur der Erwerbstätigen. Im Jahr 2000 waren im Durchschnitt der norddeutschen Bundesländer 23% des Erwerbspersonenpotenzials älter als 50 Jahre. Im Jahr 2020 werden es rund 34% sein. Resultate wissenschaftlicher Analysen deuten darauf hin, dass die Produktivität der Arbeitskräfte mit zunehmendem Alter sinkt. Als Begründung hierfür wird angeführt, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der älteren Erwerbsbevölkerung häufig nicht den sich ständig wandelnden Anforderungen ihrer Berufe und Tätigkeiten angepasst werden. Zudem nehmen auch die physischen Fähigkeiten mit zunehmendem Alter ab⁹.

Theoretisch kann einer sinkenden Produktivität durch arbeitssparenden technischen Fortschritt entgegengewirkt werden. Allerdings wird der Einfluss einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung auf die Rate des technischen Fortschritts in der Literatur kontrovers diskutiert. Einerseits wird argumentiert, dass mit dem Alterungsprozess der Erwerbsbevölkerung auch die Innovationsfähigkeit der Volkswirtschaft abnehmen könnte. Andererseits könnte durch die Verschiebungen in der Altersstruktur ein spezieller technischer Fortschritt ausgelöst werden, der überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen älterer Arbeitnehmer ermöglicht. Der Zusammenhang zwischen demographischer Alterung und Produktivität ist mithin bislang ungeklärt¹⁰.

⁷ Vgl. H.-W. Sinn: Das demographische Defizit – die Fakten, die Folgen, die Ursachen und die Politikimplikationen, in: ifo Schnelldienst 5/2003, S. 20-36.

⁸ Vgl. T. Büttner: Demographischer Wandel und regionale Arbeitsmärkte, erscheint in: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Räumliche Auswirkungen des demographischen Wandels, Forschungs- und Sitzungsberichte, Hannover 2005.

⁹ Vgl. B. Gräf: Deutsches Wachstumspotenzial: Vor demografischer Herausforderung, Deutsche Bank Research Nr. 277, 2003, S. 24; M. Fertig, C. M. Schmidt: Gerontocracy in Motion? – European Cross-Country Evidence on the Labor Market Consequences of Population Ageing, RWI Discussion Paper Nr. 8/2003, Essen.

Eindeutige Ergebnisse liegen gleichermaßen bezüglich der Konsequenzen des demographischen Wandels für das gesamtwirtschaftliche Wachstum bislang nicht vor. Analysen weisen darauf hin, dass die relative Abnahme des Arbeitsangebots infolge des Alterungsprozesses vermutlich nicht durch eine höhere Kapitalintensität im Produktionsprozess kompensiert wird. Wachstumseinbußen könnten allein über höhere Investitionen in Humankapital verhindert werden¹¹.

Arbeitskräfterrückgang verändert Standortbedingungen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die demographischen Entwicklungstrends in der mittleren und langen Frist ein bedeutsames Wachstumshemmnis für den Wirtschaftsstandort Norddeutschland darstellen könnten. Divergierende Bevölkerungsentwicklungen in den Regionen dürften darüber hinaus Unterschiede in der wirtschaftlichen Dynamik sowie der Entwicklung der Arbeitsnachfrage und der Arbeitslosenquoten nach sich ziehen¹². Denkbar ist, dass sich im Zuge des demographischen Wandels ein Mangel an Fachkräften in bestimmten Segmenten und Regionen einstellt. Auch wenn es gegenwärtig angesichts hoher Arbeitslosigkeit nur schwer vorstellbar ist, so wird der Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung – der bereits im betrachteten Zeitraum bis 2020 mit annähernd -4,5% in Norddeutschland immens sein wird – aller Wahrscheinlichkeit nach einen negativen Einfluss auf die Produktionsbedingungen nehmen. Es ist davon auszugehen, dass sich Engpässe auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes nach 2020, im Zuge des sich beschleunigenden Rückgangs der Erwerbsbevölkerung, verschärfen.

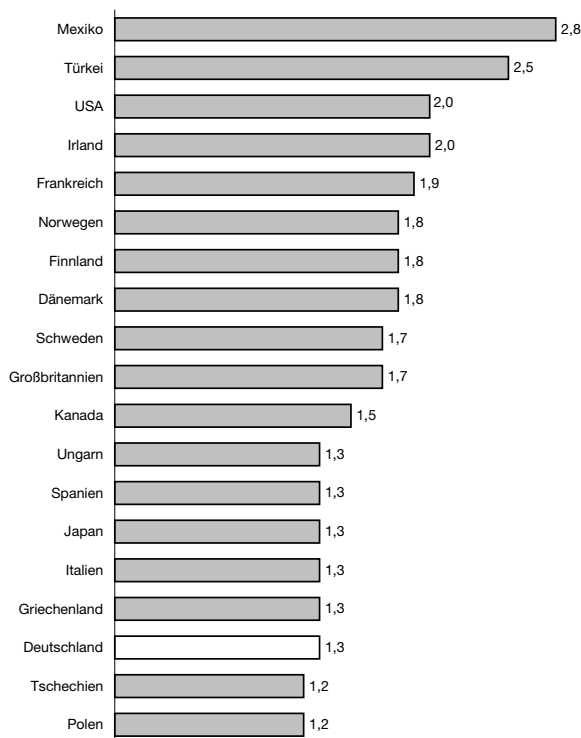
Weil sich die Intensität demographischer Veränderungen erheblich zwischen den Regionen unterscheidet, werden auch die damit verbundenen Arbeitsmarktprobleme in den Regionen sehr differenziert ausfallen. In einigen Gebieten könnte der Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen. In anderen Regionen, die bereits heute aufgrund des Strukturwandels zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft Mismatch-Probleme haben, könnten die demographischen Trends tendenziell den Fachkräftemangel verstärken.

¹⁰ Vgl. Vgl. H.-W. Sinn, a.a.O., S. 20-36; M. Fertig, C. M. Schmidt, a.a.O.

¹¹ A. Börsch-Supan: Labour Market Effects of Population Aging, in: Labour, 17, 2003, S. 5-44.

¹² Vgl. T. Büttner: Demographischer Wandel und regionale Arbeitsmärkte, erscheint in: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Räumliche Auswirkungen des demographischen Wandels, Forschungs- und Sitzungsberichte, Hannover 2005.

Abbildung 4
Zusammengefasste Geburtenziffern in ausgewählten Staaten 2004



Quelle n: Population Reference Bureau (PRB): 2004 World population data sheet of the PRB. Darstellung des HWWA.

Auch wenn ein Arbeitskräftemangel in Norddeutschland kurzfristig nicht in allen Segmenten des Arbeitsmarktes auftreten wird, sollte die politische Weichenstellung für Gegenmaßnahmen bereits heute erfolgen. Zur Erhöhung des Erwerbspersonenpotentials sind Politikinstrumente geeignet, welche auf eine Erhöhung der Erwerbsquoten und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausgerichtet sind und solche, die Einfluss auf den Umfang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nehmen. Für eine Abfederung der negativen Arbeitsmarkteffekte, die aus den altersstrukturell bedingten Veränderungen des Qualifikationsprofils resultieren, ist in erster Linie die Aus- und Weiterbildungspolitik relevant. Auch technischer Fortschritt kann zu einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs führen und Engpässen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken.

Erwerbsbevölkerung stabilisieren

Zur Stabilisierung der Bevölkerungszahl im erwerbsfähigen Alter sind kurzfristig nur Maßnahmen wirksam, welche auf eine Erhöhung der Bevölkerung durch Zuwanderung oder Verhinderung von Abwanderung wirken. Die Qualität der Standortbedingungen in Norddeutschland, insbesondere der weichen Standortfaktoren, beeinflusst die Attraktivität der Region

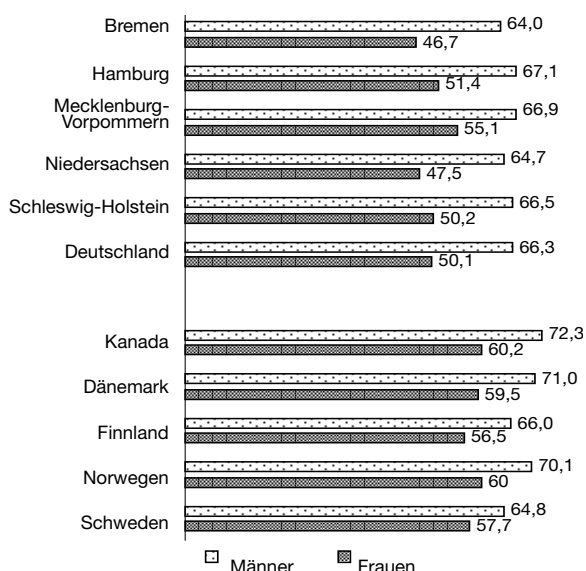
für Zuwanderer und verhindert gegebenenfalls die Abwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften, insbesondere von in Norddeutschland ausgebildeten Studenten. Gegenüber potenziellen Zuwanderern aus dem Ausland sollte sich Norddeutschland als integrationsfreudige Region präsentieren. Allerdings stellt die Zuwanderung von Arbeitskräften in erster Linie für städtische Regionen eine Option zum Umgang mit demographischen Veränderungen dar. Solche Städte, die eine hohe wirtschaftliche Dynamik aufweisen, hohe Löhne und attraktive Lebensbedingungen bieten, haben generell im Vergleich zu ländlichen Regionen einen deutlichen Vorteil bei der Attrahierung von hochqualifizierten Arbeitskräften¹³. Die Möglichkeit, regionalen Fachkräftemangel durch Zuwanderung auszugleichen, erfordert – zumindest für Einwanderer aus nicht EU-Ländern – entsprechende gesetzliche Regelungen auf Bundesebene. Das neue Zuwanderungsgesetz für Deutschland enthält spezifische Regelungen für die Arbeitsmigration, die sich unter anderem an dem Arbeitskräftebedarf in der Bundesrepublik Deutschland orientieren.

Mittel- bis langfristig kann ein Anstieg der Geburtenziffern in Norddeutschland dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung entgegenwirken. Der Vergleich der deutschen Geburtenziffern mit den Geburtenziffern in einigen anderen Ländern zeigt, dass die Fertilitätsraten auch im 21. Jahrhundert nicht zwingend niedrig sein müssen (vgl. Abbildung 4).

Bei Maßnahmen, die auf die Erhöhung der Geburtenziffern gerichtet sind, ist zu berücksichtigen, dass die Entscheidung für oder gegen ein Kind von einer Reihe von Faktoren abhängt, unter anderem den gesellschaftlichen Strukturen sowie dem Einkommens- und Bildungsniveau der Bevölkerung. Deshalb ist die Ausgestaltung von Politikinstrumenten zur Stimulierung des generativen Verhaltens schwierig. Maßnahmenbündel zur Einflussnahme auf das generative Verhalten sollten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und Familien mit Kindern stärker finanziell entlasten, beispielsweise durch entsprechende steuerliche Regelungen. Auf Ebene der Bundesländer könnte insbesondere der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder im Sinne einer kinderfreundlichen Politik implementiert werden. Auch wenn es gelänge, durch entsprechende Politikmaßnahmen das Geburtenniveau in Norddeutschland positiv zu beeinflussen, so ist das Problem des abnehmenden Umfangs der Erwerbsbevölkerung hierdurch nicht in absehbarer

¹³ Vgl. A. Niebuhr; S. Stiller: Zur Bedeutung von Standortfaktoren – Was macht einen Standort attraktiv für qualifizierte Arbeitskräfte und Kapital? In: E. Hönekopp, R. Jungnickel (Hrsg.): Internationalisierung der Arbeitsmärkte, Nürnberg 2004, S. 233-257.

Abbildung 5
Erwerbsquoten¹ 2003



¹ Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 Jahren und mehr.

Quelle: Statistisches Bundesamt; OECD.

Zeit zu lösen. Spürbare Effekte für das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften würden nicht vor 2030 eintreten.

Beeinflussung des Erwerbsverhaltens

Eine Stabilisierung des Angebotes an Arbeitskräften kann prinzipiell auch durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung erreicht werden. Ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung ist allerdings nur geeignet, einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wenn die Erwerbspersonen die erforderlichen Qualifikationen aufweisen. Gemessen an den Erwerbsquoten in einigen anderen OECD-Ländern (vgl. Abbildung 5), insbesondere in Skandinavien, besteht gegenwärtig in den norddeutschen Bundesländern erhebliches Potenzial zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung – sowohl innerhalb der weiblichen als auch der männlichen Bevölkerung.

In den norddeutschen Bundesländern betrug die Erwerbsbeteiligung der männlichen Bevölkerung im Jahre 2003 zwischen 64% und 67,1% und die der weiblichen Bevölkerung zwischen 46,7% und 55,1%. Zum Vergleich: In Dänemark und Norwegen sind rund 60% der erwerbsfähigen Frauen und mehr als 70% der männlichen Bevölkerung am Erwerbsleben beteiligt.

Die Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten sind vielschichtig und erfordern die Umsetzung eines differenzierten Maßnahmenbündels. Hinsichtlich geeig-

netter Politikinstrumente ist insbesondere zwischen unterschiedlichen Altersklassen und der weiblichen und männlichen Bevölkerung zu differenzieren, denn das Erwerbsverhalten variiert in Deutschland und entsprechend in Norddeutschland erheblich zwischen den unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen (vgl. Tabelle 2).

Innerhalb der Bevölkerung bis 30 Jahre kann insbesondere eine Verkürzung der Ausbildungszeiten durch Veränderung der Regel-Schul- und Studienzeiten zu einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung beitragen¹⁴. Bei Reformen im Bildungswesen ist allerdings dem Aspekt Rechnung zu tragen, dass eine kürzere Ausbildungsdauer zu keinem Rückgang des Qualifikationsniveaus führen darf. Dies wäre durch entsprechende Angebote zur Nachqualifizierung und Weiterbildung zu gewährleisten. Es sollten zudem vermehrt Anreize zu Investitionen in das Humankapital gesetzt werden, um den negativen Wachstumswirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken. In den Alterklassen zwischen 30 und 59 Jahren bietet insbesondere die weibliche Bevölkerung – im Vergleich zu einer Erwerbsbeteiligung von im Schnitt über 90% der männlichen Bevölkerung – Potentiale zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. Diese könnten vor allem durch Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, für den Arbeitsmarkt erschlossen werden. Zu einer Erhöhung der gegenwärtig sehr niedrigen Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung zwischen 60 und 65 Jahren könnten – neben der Veränderung der gesetzlichen Regelungen zum Renteneintrittsalter – Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsangebote beitragen, die auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer zugeschnitten sind.

Förderung beruflicher und regionaler Mobilität

Um die potentiell negativen Effekte eines erhöhten qualitativen und regionalen Mismatches auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, sollten Maßnahmen implementiert werden, welche die berufliche und räumliche Mobilität von Arbeitskräften fördern. Entsprechende Politikinstrumente liegen insbesondere im Bereich der Qualifizierungspolitik. Die Herausforderungen einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung erfordern eine Flexibilisierung der Ausbildung. Damit das Qualifikationsprofil der Erwerbsbevölkerung den Herausforderungen der Wissensgesellschaft entsprechen

¹⁴ Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahre 2004 könnte in Deutschland in den kommenden zwei Jahrzehnten eine Erhöhung der Erwerbspersonen um 400 000 Menschen durch eine Verkürzung der Studien- und Schulzeiten erreicht werden. Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft: Demographische Entwicklung – Älter werden ohne alt auszusehen, in: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 10 vom 4. März 2004.

Tabelle 2
Erwerbsquoten¹ nach Altersklassen, Mai 2003, Deutschland

Altersklasse	insgesamt	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
Weibliche Bevölkerung	50,1	27,2	67,9	76,0	79,3	80,6	83,3	82,4	76,4	61,5	18,1	1,8
Männliche Bevölkerung	66,3	33,8	75,6	86,7	95,9	96,9	96,3	95,3	91,8	81,6	36,6	4,5

¹ Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe.

Quelle: Statistisches Bundesamt.

kann, muss lebenslanges Lernen praktisch umgesetzt werden.

Die Förderung der räumlichen Mobilität kann insbesondere für zahlreiche Regionen in Mecklenburg-Vorpommern, die bereits gegenwärtig massive Abwanderungen jüngerer qualifizierter Arbeitskräfte verkraften müssen, langfristig auch negative Rückwirkungen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Förderung von Abwanderung kann zu einem erheblichen Defizit in der Humankapitalausstattung der betroffenen Regionen führen. Hier zeigt sich ein Dilemma, in dem Arbeitsmarkt- und Standortpolitik stecken. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive führt die Abwanderung zu einer erwünschten Entlastung der angespannten Arbeitsmarktlage. In der langen Frist können jedoch negative Wirkungen der Abwanderung auf die regionalen Arbeitsmärkte dominieren, wenn durch die Abwanderung die Standortbedingungen nachhaltig beeinträchtigt werden und die Arbeitsnachfrage in der Folge abnimmt.

Technischer Fortschritt

Den potentiell negativen Auswirkungen des Arbeitskräfterrückgangs auf die Wettbewerbsfähigkeit Norddeutschlands und die regionalen Produktionsmöglichkeiten kann durch technischen Fortschritt, der die Produktivität der Arbeitskräfte erhöht, entgegengewirkt werden. Gerade eine alternde Gesellschaft erfordert mithin ein innovationsfreundliches Klima und Rahmenbedingungen für ökonomische Aktivitäten, welche die Anwendung technologischer Neuerungen unterstützen. Unter dem Vorzeichen des demographischen Wandels ist die Stärkung des Innovationsstandortes Norddeutschland, insbesondere angesichts existierender Defizite¹⁵, eine wichtige Aufgabe. Trifft die Einschätzung zu, dass es für die ältere Bevölkerung rational ist, technische Neuerungen zu verhindern oder abzulehnen, weil neue Technologien ihr Wissen entwerten¹⁶, dürfte die erfolgreiche Umsetzung von Innovationsstrategien allerdings zukünftig zunehmend auf Widerstand treffen. Auch von der geringeren Risi-

¹⁵ Vgl. D. Keller, A. Niebuhr, S. Stiller: Die Position Norddeutschlands im internationalen Innovationswettbewerb, HWWA-Report 239, Hamburg 2004.

kobereitschaft der älteren Bevölkerung dürften eher negative Effekte auf die Innovationsrate ausgehen.

Ausbau der Informationsbasis

Detaillierte Arbeitsmarktprognosen für Norddeutschland, welche die Entwicklung der Arbeitsnachfrage nach Qualifikationen und regional differenziert vorausschätzen, sollten die Grundlage für die Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und die Reform der Bildungssysteme darstellen¹⁷. Der Ausbau der Informationsbasis für den Arbeitsmarkt ist ein unverzichtbares Element eines Maßnahmenbündels aus Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, das in Norddeutschland angesichts der bevorstehenden demographischen Veränderungen entwickelt werden muss.

Demographische Veränderungen erst am Anfang

Bereits bis zum Jahr 2020 wird das Erwerbspersonenpotential in Norddeutschland spürbar zurückgehen und das Angebot an relativ jungen Arbeitskräften, die nach dem neuesten Stand des Wissens ausgebildet wurden, sinken. Hieraus dürften – zumindest in Teilssegmenten des Arbeitsmarktes – regionale Engpässe resultieren, welche die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und damit letztendlich den Lebensstandard einschränken. Nach 2020 werden der Rückgang der Bevölkerung und der Umbruch in der Altersstruktur in Norddeutschland an Tempo gewinnen. Dann werden sich die aus der Bevölkerungsentwicklung resultierenden ökonomischen Probleme noch verschärfen. Die Auswirkungen des demographischen Wandels erfordern umfassende Reformen auf Bundesebene, etwa im Bereich der sozialen Sicherungssysteme. Aber auch die Vertreter von Politik und Wirtschaft in den norddeutschen Bundesländern haben die Aufgabe und Möglichkeiten, den anstehenden negativen Entwicklungstendenzen entgegenzuwirken und überfällige Reformen umzusetzen.

¹⁶ Vgl. G. Steinmann, O. Fuchs, S. Tagge, a.a.O., S. 476.

¹⁷ Ein Beispiel für eine solche Studie ist die von J. Bröcker, E. Geenen, C. Fischer, H. Herrmann: Qualifikation und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein und Hamburg – Aktuelle und künftige Potenziale und Engpässe; Handlungsbedarf für Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Studien der Technologiestiftung Schleswig-Holstein, Kiel 2004.