GEORG & OTTENSTRÖER
Immobilienwirtschaft | Regionalökonomie

DEMOGRAPHIE UND FACHARBEITSKRÄFTE

FACHBEITRAG

REK A23/B5

Regionales Entwicklungskonzept für die Landesentwicklungsachse A 23 / B5

Verfasser: Georg & Ottenströer
Immobilienwirtschaft | Regionalökonomie
Hamburg

Stand: 28.08.2011

Förderung:

ZUKUNFTSprogramm Wirtschaft
Investition ukunft
Gefördert durch die Europäische Union, E für regionale Entwicklung (EFRE), den Bund und das Land Schleswig-Holstein

Regionales Entwicklungskonzept für
die Landesentwicklungsachse A 23 / B5

Demographie und Facharbeitskräfte

Raum & Energie
Institut für Planung, Kommunikation und Prozessmanagement GmbH
Hafenstraße 39, 22880 Wedel
Tel: 04103 -160 41
Fax: 04103 – 29 81
Mail: institut@raum-energie.de
Web: www.raum-energie.de

Georg & Ottenströer
Immobilienwirtschaft | Regionalökonomie GbR
Bei den Mühren 70, 20457 Hamburg
Tel: 040 – 63 70 78 21
Fax: 040 – 41 33 88 34
Mail: info@georg-ic.de
Web: www.georg-ic.de

Gertz Gutsche Rümenapp
Stadtentwicklung und Mobilität GbR
Ruhrstraße 11, 22761 Hamburg
Tel: 040 - 85 37 37 41
Fax: 040 - 85 37 37 42
Mail: info@ggr-planung.de
Web: www.gertz-gutsche-ruemenapp.de

Verfasser: *Georg & Ottenströer*, Immobilienwirtschaft | Regionalökonomie
Achim Georg

Das REK A 23 / B5 wird gefördert mit Mitteln des

ZUKUNFTSprogramm Wirtschaft
Investition in Ihre Zukunft

Gefördert durch die Europäische Union, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), den Bund und das Land Schleswig-Holstein

Inhalt

1	Vorwort	3
2	Meta-Trends	4
3	Demographische Entwicklungstendenzen in der Untersuchungsregion (fokussiert)	7
4	Arbeitsmarktrelevante Entwicklungen	11
5	Zusammenfassung und Handlungsoptionen	21

1 VORWORT

Der vorliegende Fachbeitrag zum Thema Demographie und Arbeitsmarkt ist als Ergänzung zur bereits vorliegenden Rahmendaten- und Kontextanalyse des REK A23 / B5 zu betrachten. Der Fachbeitrag stellt die demographischen Entwicklungstendenzen in der REK-Region fokussiert dar und spiegelt diese mit ausgewählten übergeordneten Trends auf dem Arbeitsmarkt.

Die Erreichbarkeitsmodellierung auf Basis des Ausbaus der Verkehrsinfrastruktur (A20 / B5) hat gezeigt, dass einige Mittelzentren stark von der verbesserten Erreichbarkeit, insbesondere im Hinblick auf zusätzlich erreichbare Arbeitskräfte, profitieren. Die Daten beziehen sich auf die Gegenwart, da auf kleinräumiger Ebene keine konsistenten Bevölkerungs- und Arbeitskräfteprognosen vorliegen. Die nachfolgende Tabelle stellt das zusätzlich erreichbare Arbeitskräftepotenzial im Radius von 30 und 60 Fahrminuten dar.

Besonders hohe Effekte sind für Glückstadt, Brunsbüttel, Itzehoe und Elmshorn zu verzeichnen, während Niebüll und Husum aber auch Wedel weniger stark profitieren. Die Zusatzpotenziale dürften im Zeitverlauf durch die demographische Entwicklung und das Wanderungsverhalten nochmals deutlich beeinflusst werden und wahrscheinlich 2025 niedriger ausfallen als unten dargestellt.

Tab.1 Zusätzlich erreichbares Arbeitskräftepotenzial in Personen

Stadt / Gemeinde	Zusatzpotenzial Arbeitskräfte 0 bis 30 Min nach Ausbau der Verkehrsinfrastruktur	Zusatzpotenzial Arbeitskräfte 0 bis 60 Min nach Ausbau der Verkehrsinfrastruktur
Niebüll	0	2.163
Husum	1.312	2.478
Heide	0	14.787
Brunsbüttel	64	282.479
Itzehoe	3.324	84.426
Glückstadt	65.016	570.677
Elmshorn	4.181	165.193
Pinneberg	19.921	39.499
Wedel	0	44.433

Quelle: Zusammengestellt nach Erreichbarkeitsmodellierung Gertz, Gutsche, Rümenapp

Klar aber ist, dass sich das zusätzlich erreichbare Arbeitskräftepotenzial insgesamt positiv und stabilisierend auf den regionalen Arbeitsmarkt auswirken wird.

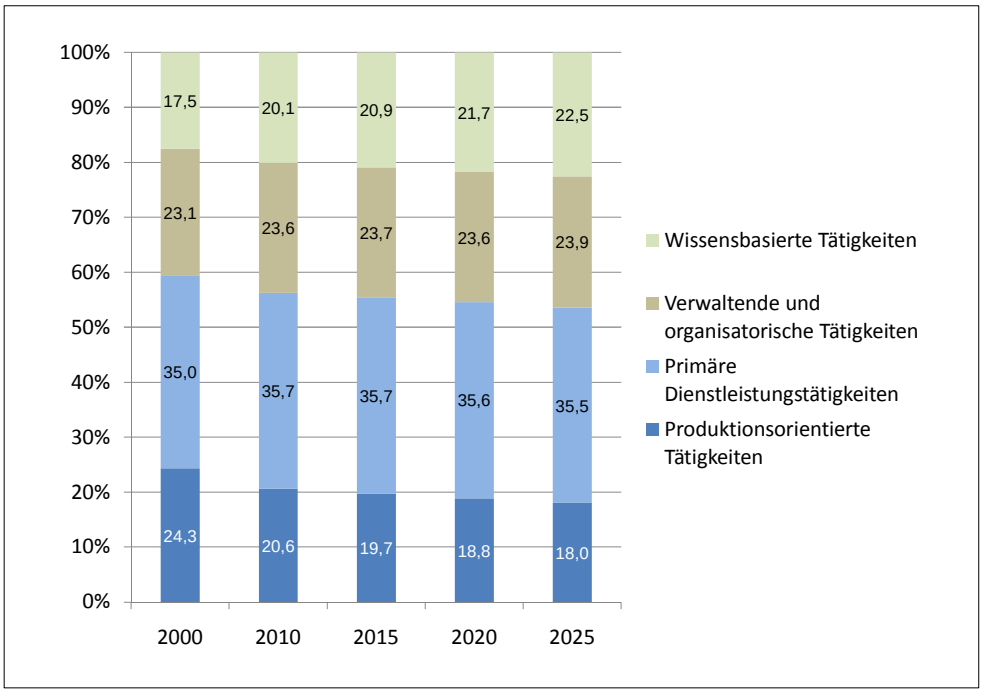
2 META-TRENDS

Die Diskussion um das Thema „Fachkräftemangel“ ist in vollem Gange. Die zukünftige Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist vor allem durch die folgenden Aspekte geprägt:

- die demographische Alterung, die dazu führt, dass immer mehr ältere Menschen aus dem Erwerbsleben ausscheiden und immer weniger Junge nachrücken.
- die tief greifenden Veränderungen der Wirtschaftsstruktur im Zusammenhang mit der anhaltenden internationalen Verflechtung und Arbeitsteilung der Wirtschaft.
- den feststellbaren Übergang zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft.

Nach einer Studie der Prognos AG gewinnen im Zeitverlauf vor allem die output-fernen wissensintensiven Tätigkeiten an Bedeutung für Unternehmen und die öffentliche Verwaltung. Wissen und Bildung werden in reifen Volkswirtschaften wie der deutschen zum entscheidenden Element der Wirtschaftsentwicklung. Die produktionsorientierten Tätigkeiten hingegen nehmen tendenziell weiter ab.

Abb.1 Veränderung der Tätigkeitsstruktur, Anteile in %



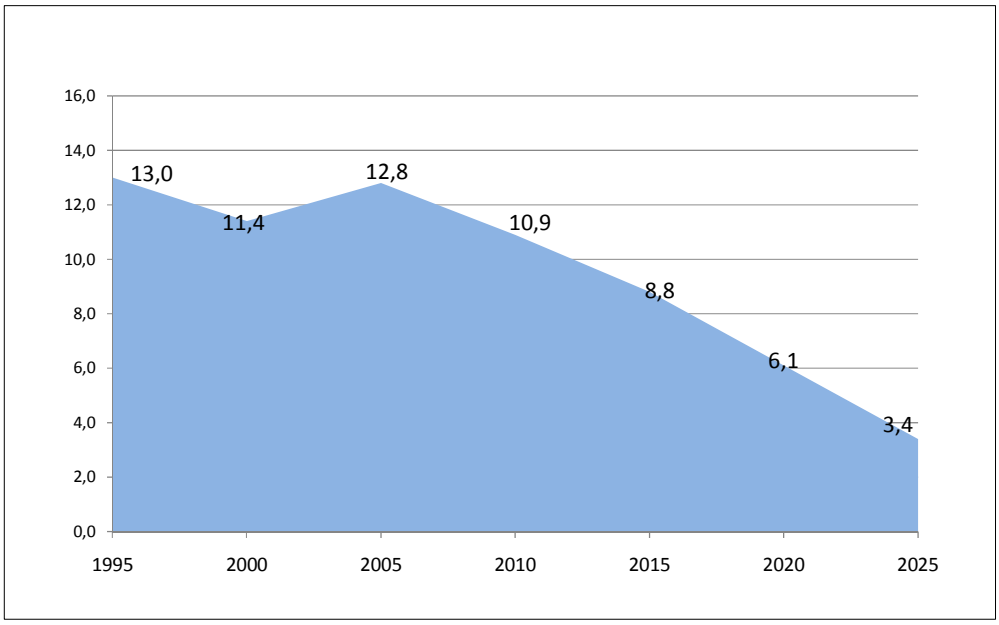
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Prognos AG, 2008

Der Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaftgesellschaft dürfte allerdings nicht mit einer De-Industrialisierung einhergehen. Die Bruttowertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe dürfte voraussichtlich auch in Zukunft ansteigen. Die Rationalisierungsmöglichkeiten der Industrie erlauben erfahrungsgemäß Produktivitätssteigerungen, die mit einem geringeren Arbeitskräfteeinsatz einhergehen. Ferner haben Unternehmen in der Vergangenheit produktionsnahe

Dienstleistungen ausgegliedert, und die dort erzielte Wertschöpfung wird dann nicht mehr dem Verarbeitenden Gewerbe zugerechnet. Voraussetzung für das starke Wachstum der unternehmensnahen Dienstleistungen (auch als „moderne Umwegproduktion“ bezeichnet) ist eine leistungsfähige industrielle Basis. Das künftige Verhältnis von Industrie und Dienstleistungen wird nach Ansicht von Georg & Ottenströer durch Komplementarität und nicht durch Substitutionalität gekennzeichnet sein.

Fest steht, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland im Zeitverlauf durch das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge deutlich verringern wird. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland (15 bis unter 65-Jahre) sinkt zunächst ganz allmählich. Der Rückgang beschleunigt sich ab dem Jahr 2020. Bis 2025 sinkt das Erwerbspersonenpotenzial von 44,7 Mio. (2010) auf knapp unter 40 Mio. Personen. Die schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre schafft nach Angaben der IAB Nord rein rechnerisch ein zusätzliches Potenzial von 1,0 Mio. Personen, so dass ein Erwerbspersonenpotenzial um die 41,0 Mio. erreicht werden könnte. Nach einer Modellrechnung des IAB Nord geht u.a. aufgrund der demographischen Entwicklung die Unterbeschäftigung von knapp 11% (2010) auf schätzungsweise 3,4% bis zum Jahr 2025 zurück.

Abb. 2 Entwicklung Unterbeschäftigung in Deutschland 1995 bis 2025, in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Modellrechnung der IAB Nord

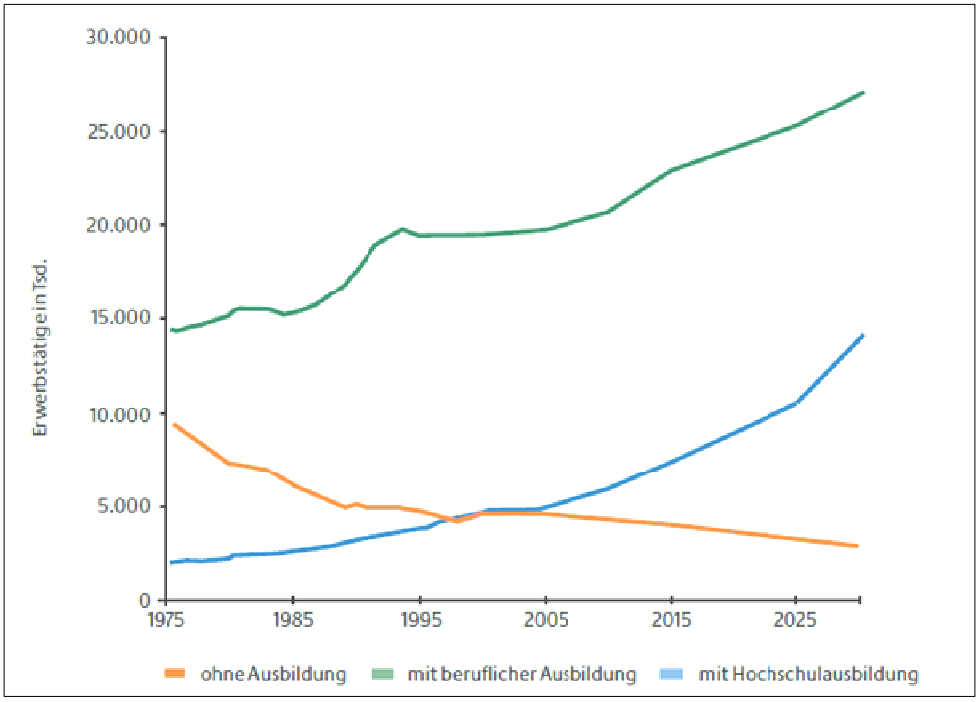
Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten in Deutschland beträgt rund 44 Jahre (2010) und wird im Zeitverlauf deutlich ansteigen und sich 2025 auf einen Wert zwischen 46 und 50 Jahren einpendeln. Im Zusammenhang mit den älter werdenden Beschäftigten ist auf eine Panel-Untersuchung von Stephan Veen (2008) hinzuweisen. Auf Basis einer Fixed-Effects-Schätzung wird festgestellt, dass das Alters-Produktivitätsprofil maßgeblich vom Typ des ausgeübten Berufs beeinflusst wird. Im Schnitt weist die Gruppe der 55- bis 64-jährigen Beschäftigten die höchste Produktivität auf. Erhebliche Produktivitäts-Unterschiede zwischen den 35- bis 44-Jährigen und den 55- bis 64-Jährigen finden sich in der Untersuchung von Veen nicht. Auch eine separate Schätzung für die einzelnen Berufstypen deutet nicht per se auf einen altersbedingten Produktivitätsrückgang hin.

Die skizzierten übergeordneten Trends werden durch spezifische bildungsrelevante Aspekte - mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes - überlagert; hierzu gehören z.B. die

- allgemeine Bildungsstagnation
- im internationalen Vergleich relativ niedrige Akademikerquote
- relativ geringe Hochschulausbildung im Technikbereich
- alters- und geschlechtsspezifische sowie regional unterschiedliche Entwicklung von Erwerbsquoten
- Abwanderung von Fachkräften

Generell steigt die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften, während Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung immer weniger benötigt werden. Dies hängt u.a. auch mit dem skizzierten wirtschaftlichen Strukturwandel zusammen. Dieser führt teils dazu, dass einfache Tätigkeiten zunehmend von Maschinen übernommen werden bzw. arbeitsintensive Produktionsbereiche ins kostengünstigere Ausland verlagert werden.

Abb. 3 Entwicklung der Beschäftigten nach Qualifikationen



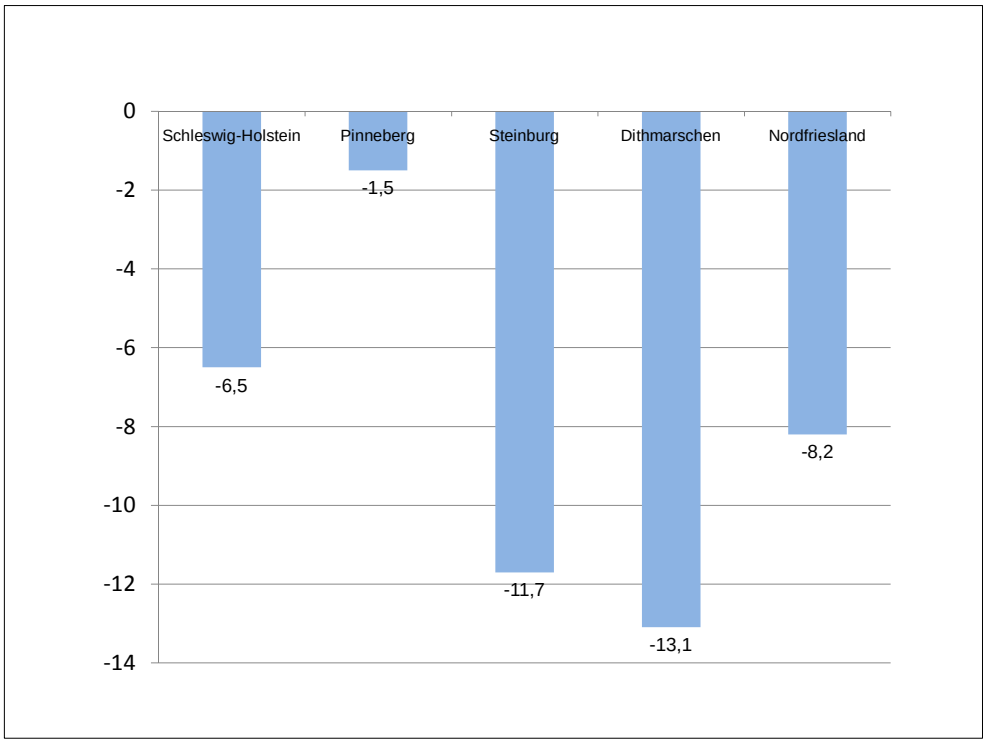
Quelle: Prognos Deutschland Report 2030

3 DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNGSTENDENZEN IN DER UNTERSUCHUNGSREGION (FOKUSSIERT)

Nach Bevölkerungsprognosen des Statistischen Landesamtes (Statistikamt Nord) steigt die Bevölkerungszahl zwischen 2009 und 2025 im Kreis Pinneberg um +2,2% an und sinkt in Nord-friesland um -3,6%, in Steinburg um -7,6% sowie in Dithmarschen um -7,2% (siehe hierzu auch die Ausführungen der vorliegenden Rahmendaten-analyse). Während sich im Bundes-durchschnitt die Zahl der Personen im erwerbs-fähigen Alter von 2010 bis 2025 um -5,6% verringert, beträgt der Verlust in Schleswig-Holstein -6,5% und im REK-Untersuchungsraum -7,0%. Die Untersuchungsregion ist also relativ stärker von der demographischen Entwicklung und Alterung betroffen.

Die „Betroffenheit" vom demographischen Wandel fällt regional betrachtet sehr unter-schiedlich aus. Während der Kreis Pinneberg nur mit einem Rückgang von -1,5% an Personen in der Alterskohorte 15 bis unter 65 Jahre bis zum Jahr 2025 rechnen muss, geht das Erwerbspersonenpotenzial in den Kreisen Steinburg und Dithmarschen im zweistelligen Prozentbereich zurück. In Nordfriesland sinkt die Zahl der Menschen in dieser Alterskohorte bis 2025 um 8,2%. In Hamburg geht die Zahl der Erwerbsfähigen (15 bis unter 65 Jahre) nach der 12. koordinierten Bevölkerungs-vorausberechnung (Variante 1) von 1,13 Mio. auf 1,10 Mio. zurück (-2,5%).

Abb. 4 Veränderung der Zahl von Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) im Zeitraum 2010 bis 2025, in %

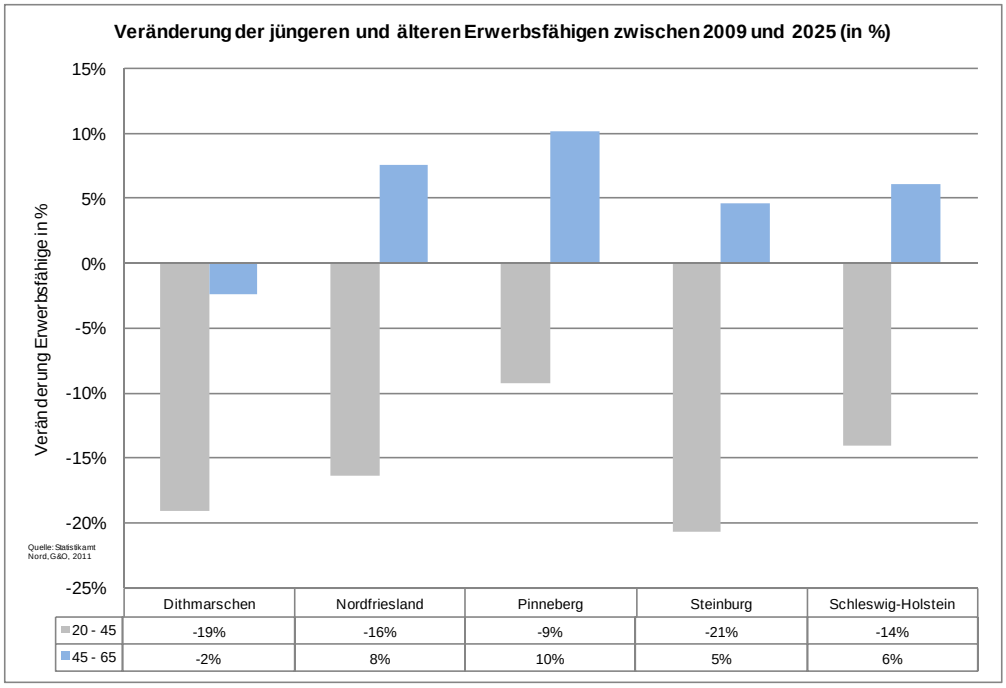


Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein 2011

Während in allen Teilregionen die Zahl der Menschen im Alter zwischen 20 und bis unter 45-Jahre bis zum Jahr 2025 rückläufig ist, steigt die Zahl der Menschen in der Alterskohorte 45 bis unter 55-Jahre vor allem im Kreis Pinneberg überdurchschnittlich stark an. Im Kreis Dithmarschen geht die Anzahl der Menschen in dieser

Alterskohorte sogar um -2% zurück. Hier könnte sich die Situation auf dem Arbeitskräftemarkt problematischer als in den anderen Regionen des Untersuchungsraumes darstellen. Der Kreis Steinburg verliert in der Alterskohorte 20 bis unter 45-Jahre relativ am meisten Erwerbsfähige.

Abb. 5 Veränderung der jüngeren und älteren Erwerbsfähigen zwischen 2009 und 2025 in %



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein

Zum Vergleich: In Hamburg geht die Zahl der 20 bis 45-Jährigen bis zum Jahr 2015 um -8,9% zurück und die Zahl der 45 bis 65-Jährigen steigt mit 16,1% sogar stärker als in allen Teilregionen der Untersuchungsregion.

Die Analyse der Wanderungsbewegungen über die jeweiligen Kreisgrenzen hinaus zeigt für den Zeitraum 2007 bis einschließlich 2009 ein regional ebenfalls sehr unterschiedliches Bild:

- Besonders positiv steht der Kreis Pinneberg dar. Im Durchschnitt des genannten Zeitraums sind hier über 210 Menschen jährlich mehr in den Kreis zugezogen als weggezogen. Der positivste Wanderungssaldo wird dabei in der Alterskohorte der 30 bis unter 50-Jährigen erzielt. Dies hängt u.a. mit der Attraktivität des Kreises als Wohnstandort im direkten Umland Hamburgs zusammen und führt dazu, dass durch den Zuzug von Familien auch das Wanderungsverhalten in der Alterskohorte unter 18 Jahren deutlich positiv ausfällt. Ein Teil des Wanderungsgewinns dürfte aber auch aufgrund der Arbeitsplatzattraktivität im Kreis erfolgen. Auch in der Altersgruppe der jungen Erwachsenen (25 bis unter 30-Jährigen) kann der Kreis im Durchschnitt der letzen Jahre einen deutlichen Wanderungsgewinn erzielen. Nur bei den Älteren in der Alterskohorte 50 bis unter 65-Jahre und in der Alterskohorte 18 bis unter 25-jahre („Bildungswanderung“) zeigt der Wanderungssaldo ein Minus. Auffällig ist, dass der Kreis Pinneberg von allen

Teilregionen den positivsten Saldo bei den über 65-Jährigen aufweist („Alterswanderung").

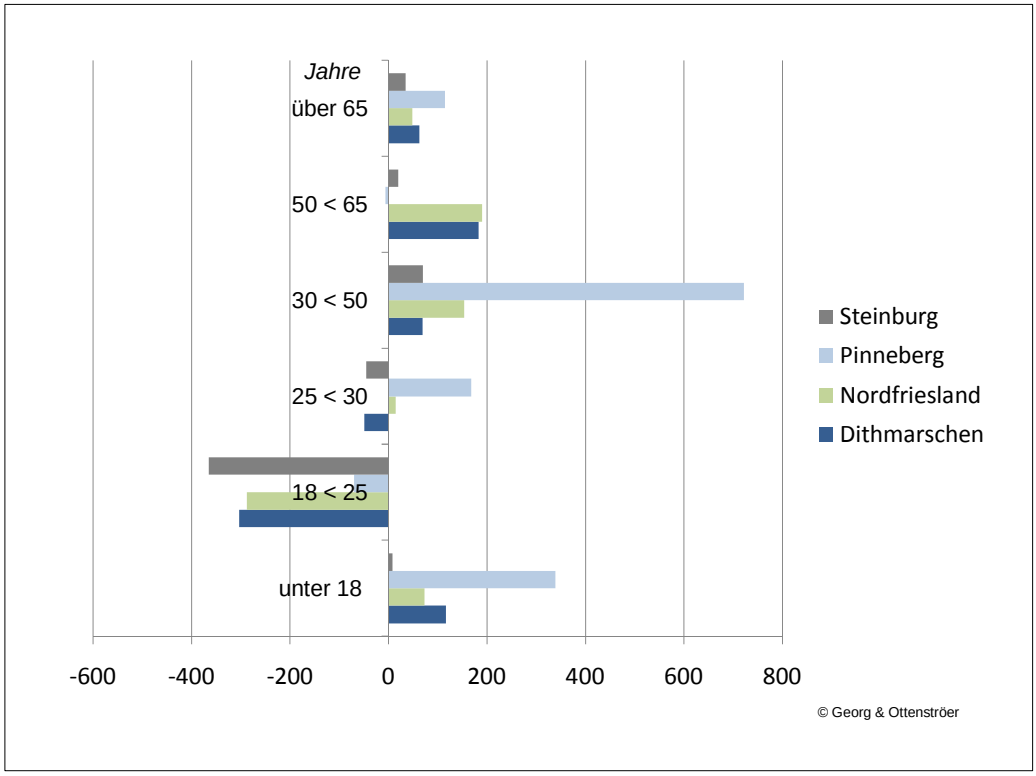
- Im Kreis Steinburg liegt der Wanderungssaldo im Zeitraum 2007 bis einschließlich 2009 bei einem leichten Minus von -46 Personen pro Jahr. In der Alterskohorte unter 18-Jahre wird nur ein leichtes Plus erzielt. Auch der „Überschuss" in der für den Arbeitsmarkt relevanten Alterskohorte 30 bis unter 50-Jahre fällt relativ schwach aus. Auffällig ist die vergleichsweise hohe Bildungswanderung. Von allen Teilregionen des Untersuchungsraumes weist der Kreis Steinburg in der Alterskohorte 18 bis unter 25- Jahre mit jährlich -365 Personen den höchsten negativen Wanderungssaldo auf. Bei den Alterswanderungen (den Personen über 65-Jahre) liegt der Saldo - wie für alle Teilregionen - im positiven Bereich.

- Für den Kreis Dithmarschen zeigt sich nahezu ein ähnliches Bild wie für den Kreis Steinburg. Der Saldo aus Zu- und Fortzügen ist hier fast ausgeglichen. Im Zeitraum 2007 bis 2009 zogen pro Jahr 9 Personen mehr zu als abgewandert sind. Ausnahmen bestehen hinsichtlich eines deutlich positiven Wanderungssaldos bei den unter 18-Jährigen, was auf Zuzüge von Familien („Familienwanderung") hinweist. Ein deutlich positiver Saldo zeigt sich bei den „jungen Älteren" in der Alterskohorte 50 bis unter 60-Jahre. Positiv ist auch der Saldo bei den über 65-Jährigen.

- Der Kreis Nordfriesland hat im Durchschnitt der Jahre 2007 bis 2009 einen leichten Wanderungsgewinn von 34 Personen pro Jahr zu verzeichnen und weist (zwar mit deutlichem Abstand zum Kreis Pinneberg) den höchsten positiven Wanderungssaldo in der Alterskohorte 30 bis unter 50-Jahre (Familien- und Arbeitsplatzwanderung) auf. Auffällig ist zudem der relativ hohe positive Saldo bei den „jungen Älteren" in der Alterskohorte 50 bis unter 65-Jahre.

Mit der Ausnahme des Kreises Pinneberg gibt es keine positiven Wanderungsentwicklungen. Die demographische Alterung wird durch eine negative Bildungswanderung und eine positive Altenwanderung (wenn auch in geringem Umfang) verstärkt.

Abb. 6 Wanderungssalden nach Alterskohorten (durchschnittlicher Saldo pro Jahr im Zeitraum 2007 bis einschließlich 2009)



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Amtes Hamburg und Schleswig-Holstein

Zusammengefasst ergibt sich folgendes Ergebnis aus dem Wanderungsverhalten (Trend):

Tab. 2 Bewertung Wanderungsverhalten in den Teilregionen des REK-Untersuchungsraumes

Region	Familien-wanderung	Arbeits-wanderung	Bildungs-wanderung	Alters-wanderung	Wanderungs-saldo insgesamt
Pinneberg	+++	++	-	+	positiv
Steinburg	o	o	---	+	leicht negativ
Dithmarschen	+	o	--	+	ausgeglichen
Nordfriesland	++	+	--	+	leicht positiv

+++ deutlich positiv ++ positiv + leicht positiv
--- stark negativ -- negativ - leicht negativ

© Georg & Ottenströer

Ohne aktives Gegensteuern verstärkt das Wanderungsverhalten in der Untersuchungsregion die demographischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

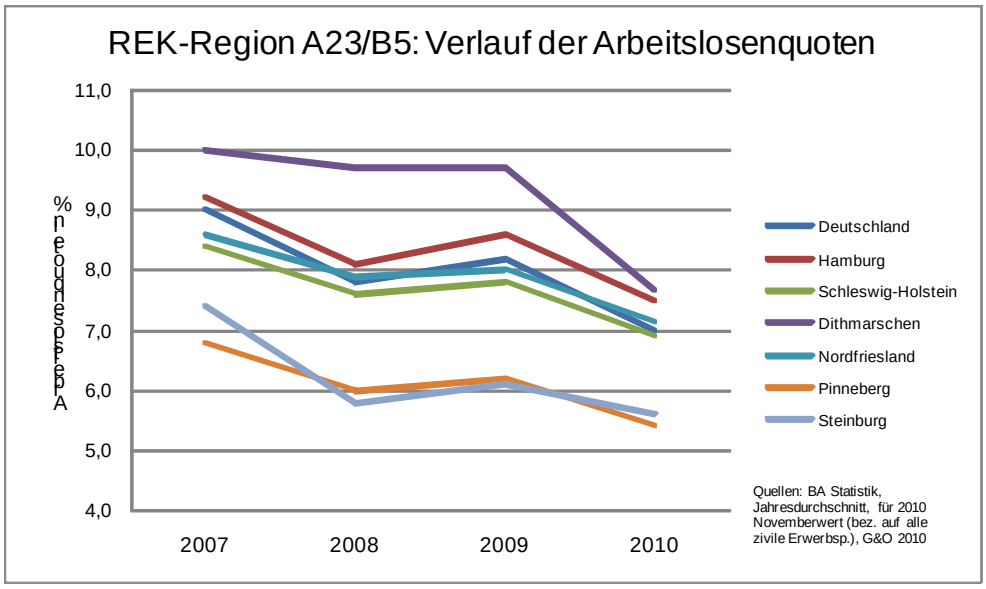
Zum Vergleich: Hamburg konnte im Jahr 2009 einen positiven Wanderungssaldo von 79.000 und im Jahr 2010 von 74.000 Menschen verzeichnen. Durch die Bereitstellung attraktiver Arbeitsplätze mit entsprechender Gravitation könnte vor allem der südliche Teil der REK-Untersuchungsregion von den positiven Wanderungssalden Hamburgs profitieren.

4 ARBEITSMARKTRELEVANTE ENTWICKLUNGEN

Arbeitsmarktrelevante Entwicklungen werden von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, so dass die Arbeitsnachfrage kaum einschätzbar ist. Langfristig hängt der Arbeitskräfte-bedarf z.B. von der Weltkonjunktur, den Entwicklungen beim Ölpreis und den Währungsrelationen sowie vom Konsumverhalten ab. Denkbar ist auch, dass durch den technologischen und sektoralen Wandel in bestimmten Bereichen die Nachfrage nach Arbeitskräften zurückgehen wird, d. h. nicht mehr so viele Arbeitskräfte wie heute gebraucht werden. Ein Beispiel hierfür sind Produktivitätsfortschritte, durch die bei sinkender Arbeits-kräftenachfrage mehr Waren und Dienstleistungen hergestellt werden können. Im Folgenden werden aber schwerpunktmäßig die demographischen Aspekte der Arbeitsplatznachfrage bzw. des -bedarfs beleuchtet.

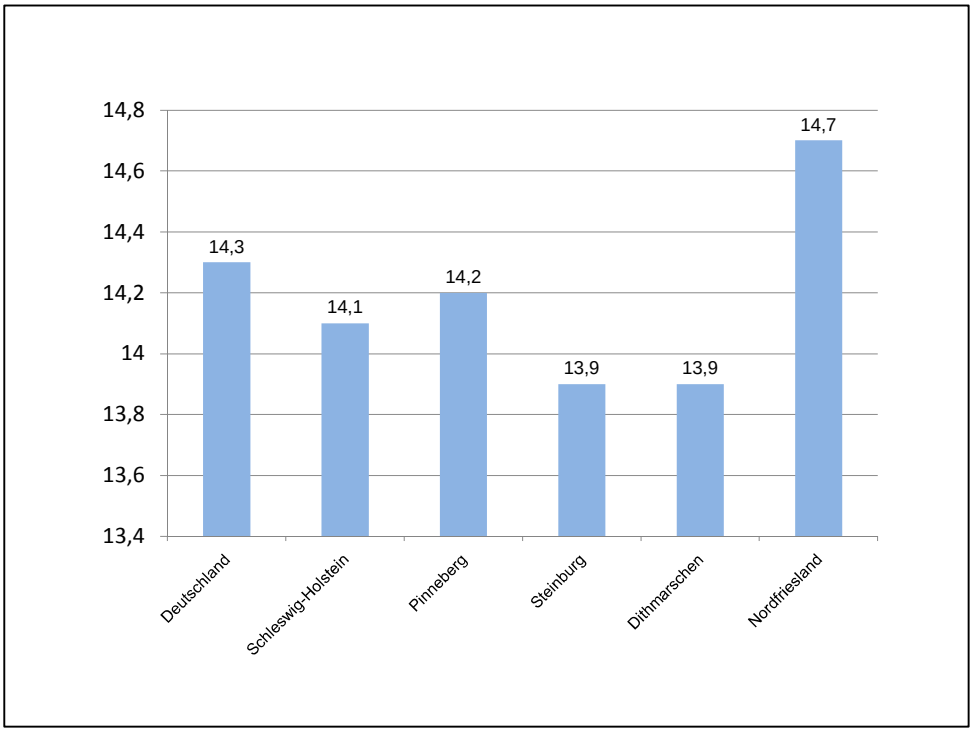
In der Untersuchungsregion sind die Arbeitslosenzahlen in allen Teilregionen seit Jahren rückläufig und folgen damit auch dem bundesweiten Trend.

Abb. 7 Entwicklung Arbeitslosenquote



Hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden je 1.000 Beschäftigten liegt Nordfriesland deutlich vorn, was vor allem auf die starke Stellung des Gastgewerbes und die hohe Bedeutung der Landwirtschaft sowie der Gesundheitswirtschaft zurückzuführen ist.

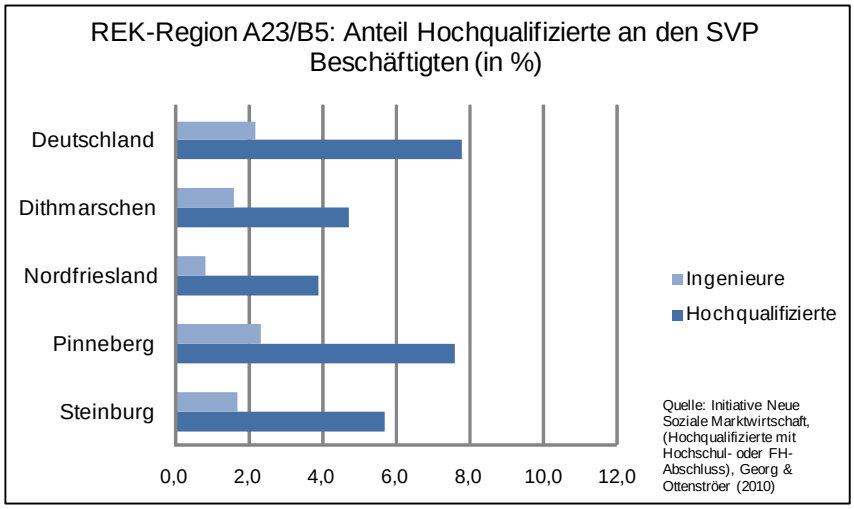
Abb. 8 Arbeitsvolumen in Mio. Arbeitsstunden pro 1.000 Erwerbstätige, 2009



Quelle: Eigene Darstellung und Berechnungen nach Angaben des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein

Hinsichtlich des Anteils an Hochqualifizierten und Ingenieuren liegt der Kreis Pinneberg in etwa auf dem Niveau des Bundesdurchschnitts und kann perspektivisch vom außerordentlich hohen Anteil an Hochqualifizierten in Hamburg (Anteil von 13,4%, 2008) profitieren). Alle anderen Teilregionen des Untersuchungsraumes zeigen unterdurchschnittliche Beschäftigtenanteile auf. Aufgrund der Wirtschaftsstruktur liegt der Anteil der Hochqualifizierten und der Ingenieure in Nordfriesland am niedrigsten. Ein hoher Anteil an Hochqualifizierten lässt auf einen entsprechend hohen Ersatzbedarf (der sich durch den erwähnten Trend zu wissensbasierten Tätigkeiten noch weiter erhöhen dürfte) in Folge der demographischen Alterung schließen.

Abb. 9 Anteil der Hochqualifizierten



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der INSM

Korrespondierend zum vergleichsweise hohen Anteil an Hochqualifizierten an der Beschäftigung zeigt der Kreis Pinneberg bei den Schulabschlüssen an allgemeinbildenden Schulen einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Abschlüssen mit Fachhochschul- und Hochschulreife, der 7,2 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt) liegt. Alle anderen Teilregionen weisen im Vergleich zum Durchschnitt Schleswig-Holsteins unter-durchschnittliche Quoten auf. Bei den Realschulabschlüssen liegt die Untersuchungsregion teilweise über dem Landesdurchschnitt (Dithmarschen und Nordfriesland). In Dithmarschen und Steinburg fällt der Anteil von Hauptschulabschlüssen relativ hoch aus. Mit Ausnahme der Kreise Pinneberg und Nordfriesland liegt der Anteil der Schüler ohne Hauptschulabschluss im Kreis Steinburg und im Kreis Dithmarschen über dem Landesdurchschnitt.

Zum Teil werden die Zahlen aber durch die Abschlüsse bei den berufsbildenden Schulen relativiert bzw. kompensiert. Generell bestätigt sich jedoch auch in der Untersuchungsregion der eingangs skizzierte Trend einer Bildungsstagnation. Die Bildungsprobleme bei den Jüngeren dürfte die Problematik der demographischen Alterung hinsichtlich ihrer arbeitsmarktrelevanten Auswirkungen weiter verschärfen.

Tab. 3 Absolventen allgemeinbildender Schulen nach dem Schulabschluss in % (2009)

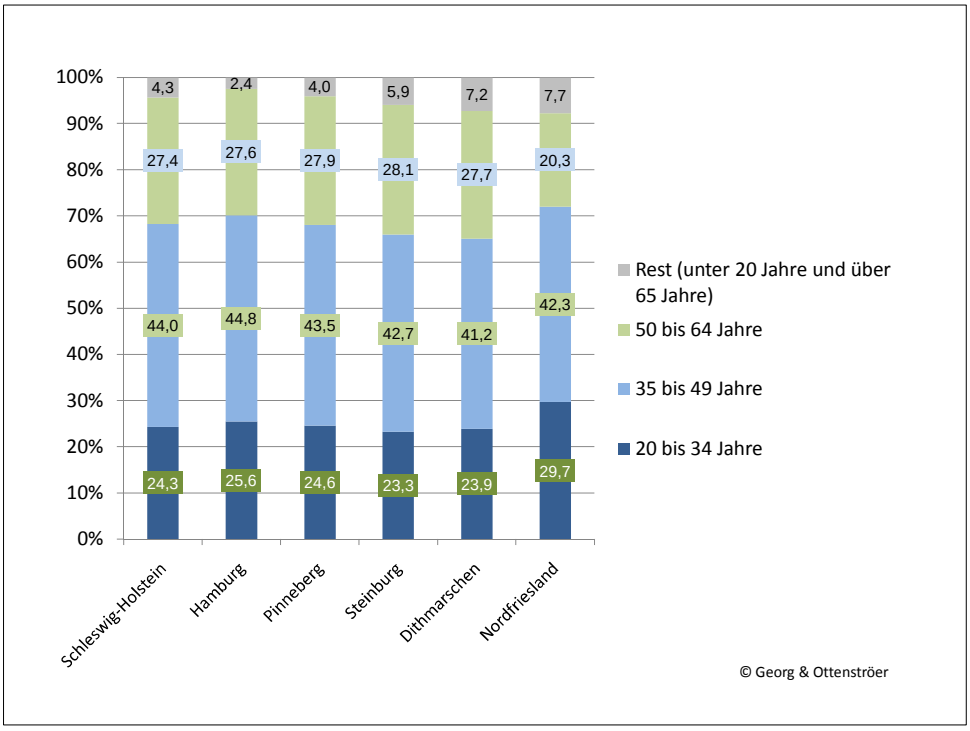
Region	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschul-abschluss	Realschul-abschluss	Fachhochul- und Hochschulreife
Pinneberg	5,8	23,6	35,2	35,4
Steinburg	7,1	33,0	36,5	23,4
Dithmarschen	7,2	29,0	41,3	22,5
Nordfriesland	6,5	30,5	44.0	19,0
Schleswig-Holstein	6,9	28,1	36,9	28,2

Quelle: Eigene Berechnung nach Angaben des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein

Im Hinblick auf die Altersstruktur im Verarbeitenden Gewerbe zeigt sich in der Untersuchungsregion das folgende Bild. Der Anteil der älteren Beschäftigten (50 bis 64 Jahre) liegt mit Ausnahme von Nordfriesland zwischen 27% bis 28%. Dass heißt, dass ein gutes Viertel der Beschäftigten älter ist. In Nordfriesland liegt der Anteil der Älteren lediglich bei 20%. Der Kreis weist zudem mit rd. 30% den höchsten Anteil an jungen Beschäftigten (20 bis 34 Jahre) auf (in den übrigen Teilregionen schwankt der Anteil der jüngeren an den Beschäftigten zwischen 23% und 25%).

Im Vergleich der REK-Untersuchungsregion zu Hamburg ist auffällig, dass Hamburg über einen relativ hohen Anteil junger SVP-Beschäftigten im Alter 20 bis unter 35 und 35 bis unter 50 Jahre verfügt.

Abb. 10 Altersstruktur der SVP-Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe (2010)

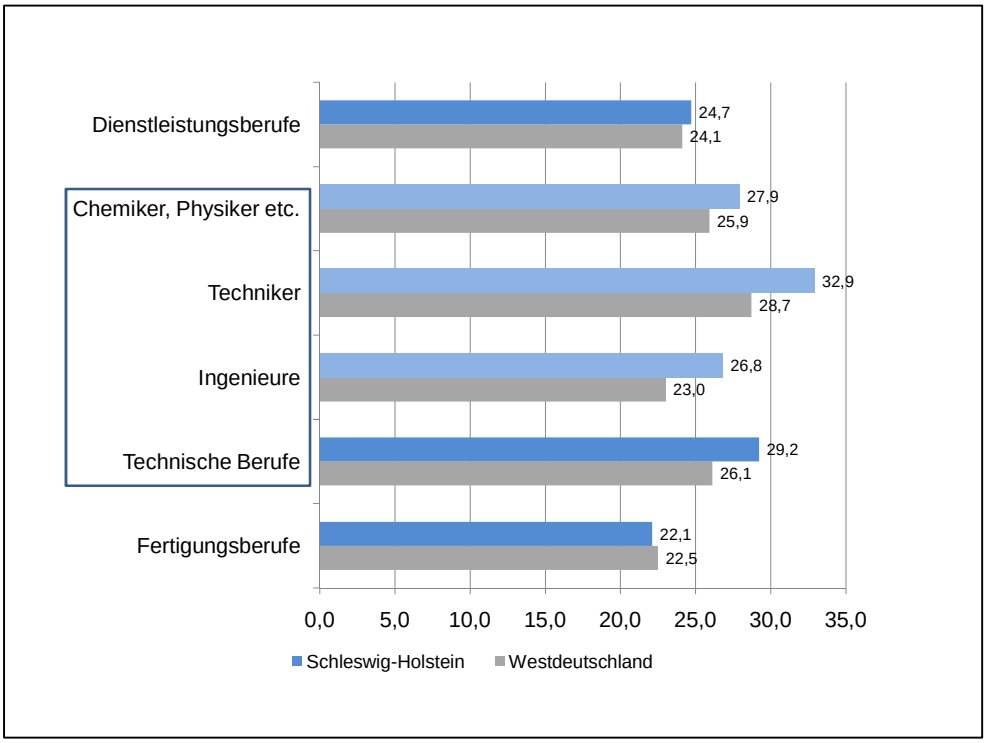


Quelle: Eigne Darstellung nach Angaben der BA

Wird der Anteil der Älteren nach Berufsbereichen (die auf der aggregierten Ebene Schleswig-Holsteins zur Verfügung stehen) betrachtet, so fällt auf, dass in Schleswig-Holstein im Vergleich zu Westdeutschland der Anteil der älteren Beschäftigten in den technischen Berufen deutlich höher liegt. Im Bereich der Fertigungs- und Dienstleistungsberufe gibt es nur geringe Niveauunterschiede bei dem Beschäftigtenanteil der Älteren.

Auf die Untersuchungsregion und die spezifische Wirtschaftsstruktur der einzelnen Kreise bezogen bedeutet dies, dass vor allem die Regionen mit einem starken Verarbeitenden Gewerbe von dem überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter besonders betroffen sind. Im Fall des Kreises Pinneberg wird die wahrscheinlich relativ hohe Betroffenheit aber abgemildert durch Wanderungsgewinne und Pendlerverflechtungen in Folge der Nähe zu Hamburg.

Abb. 11 Anteil der älteren Beschäftigten (50 bis unter 65 Jahre) an den Beschäftigten nach Berufsbereichen in % (2008)



Quelle: IAB, 2008

Im Jahr 2009 lag die Erwerbstätigenquote in Deutschland bei rd. 71%, in Schleswig-Holstein bei rd. 70% und in Hamburg bei knapp 72%. Zum Vergleich: In den Niederlanden liegt die Quote bei rd. 77%, in Dänemark bei 76% und in Schweden bei 72%.

In den Teilregionen des Untersuchungsraumes weist Nordfriesland eine vergleichsweise hohe Erwerbstätigenquote von rd. 76% auf, was u. a. auf die hohe Bedeutung des landwirtschaftlichen Sektors und des Gastgewerbes zurückzuführen ist. In den anderen Teilregionen liegt die Erwerbstätigkeit deutlich unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt.

Die Erwerbstätigenquote bei Älteren (55- bis unter 65-Jährige) belief sich 2009 bundesweit auf 56%. Im Vergleich zum europäischen Ausland liegen die Erwerbstätigenquoten der Älteren auf einem relativ niedrigen Niveau. Die Erwerbstätigenquote für Personen im Alter von 55-64 Jahren beträgt in Schweden 70%, in Estland 60% und in Dänemark und Großbritannien jeweils rd. 58%.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen betrug im Jahr 2009 in Deutschland rd. 66% (in Schleswig Holstein rd. 65%). Die Länder Dänemark (73,%), die Niederlande mit (72%) und Schweden (70%) verzeichneten im Jahr 2009 die höchsten Erwerbstätigenquoten von Frauen in der EU.

Um im Jahr 2025 das gleiche Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen wie im Jahr 2009 zu erreichen, müsste sich in allen Teilregionen des Untersuchungsraumes die Erwerbstätigenquote z.T. deutlich erhöhen (ungeachtet von möglichen Produktivitätsfortschritten je geleisteter Arbeitsstunde).

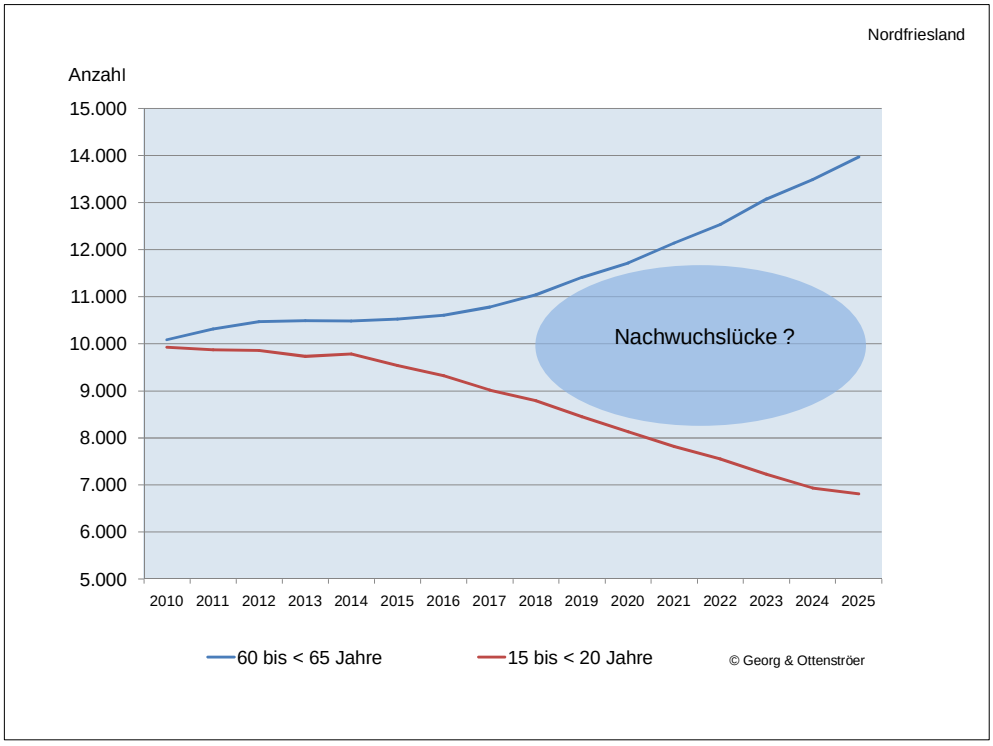
Tab. 4 Erwerbstätigenquote in %

Region	Erwerbstätigenquote 2008/2009	Rechnerischer Anstieg der Erwerbstätigenquote 2025 um das Arbeitsvolumen des Jahres 2009 zu erreichen*
Pinneberg	61,3	rd. 63
Steinburg	62,1	rd. 70
Dithmarschen	66,3	rd. 76
Nordfriesland	76,4	rd. 83
Hamburg	71,6	k. A.
Schleswig-Holstein	70,5	k. A.
Deutschland	70,9	k. A.

Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Landesamtes für Hamburg und Schleswig-Holstein / *eigene Berechnung

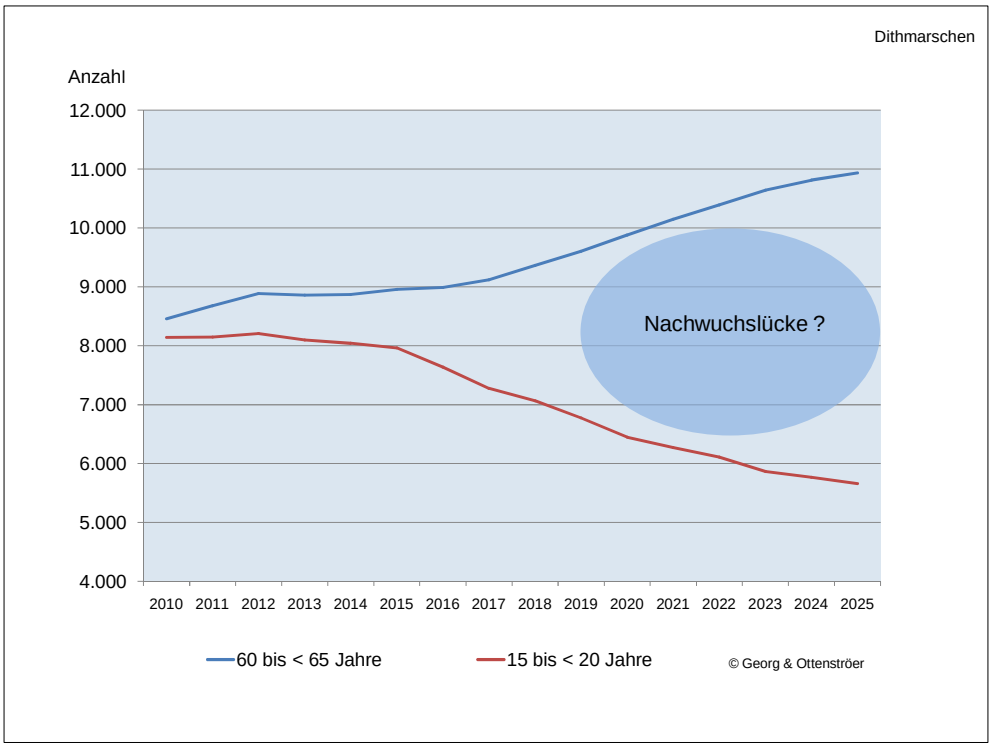
Die Schere auf dem Arbeitsmarkt zwischen den Jüngeren („Nachrückende") und den Älteren („sukzessive aus dem Berufsleben Ausscheidende") weitet sich in allen Teilregionen des Untersuchungsraumes im Zeitraum 2015 bis 2020 deutlich aus und verstärkt sich bis 2025 zunehmend.

Abb. 12 Arbeitskräftelücke Nordfriesland im Zeitverlauf



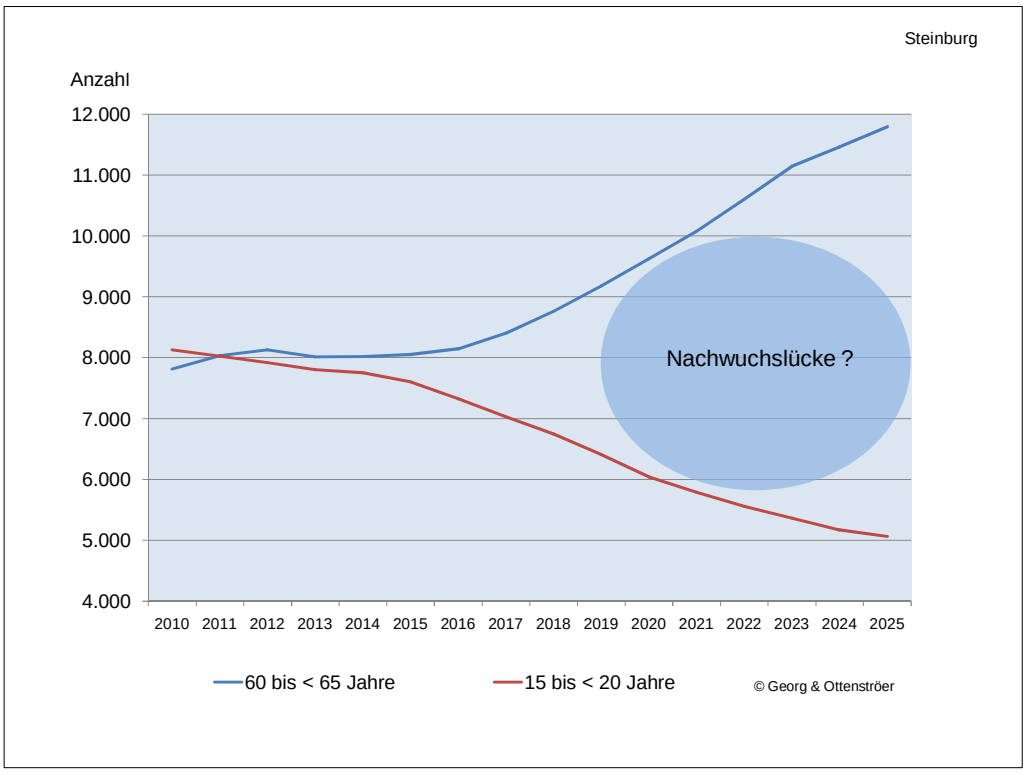
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der aktuellen Bevölkerungsprognose des Landes Schleswig-Holstein

Abb. 13 Arbeitskräftelücke Dithmarschen im Zeitverlauf



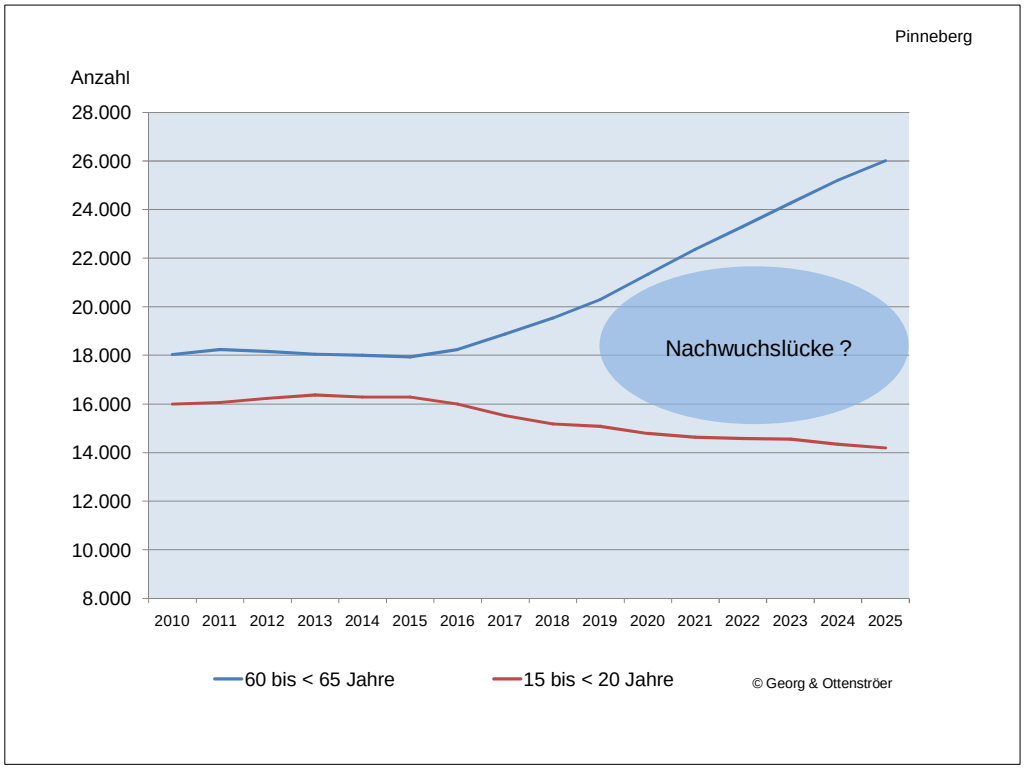
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der aktuellen Bevölkerungsprognose des Landes Schleswig-Holstein

Abb. 14 Arbeitskräftelücke Steinburg im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der aktuellen Bevölkerungsprognose des Landes Schleswig-Holstein

Abb. 15 Arbeitskräftelücke Pinneberg im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der aktuellen Bevölkerungsprognose des Landes Schleswig-Holstein

Bereits heute gibt es nach einer Untersuchung der Prognos AG einen Mangel an Facharbeitskräften (insbesondere bei den Ingenieur- und Naturwissenschaften). Dieser wird sich angesichts der demographischen Entwicklung und der relativ geringen Hochschulausbildung im Technikbereich bis 2025 deutlich verstärken.

Im Rahmen der in der Untersuchungsregion durchgeführten Fachgespräche wurde auf die starke Stellung der Chemieindustrie als Arbeitgeber in der Region mit positiven Effekten auf die Gravitation von Facharbeitskräften hingewiesen. Die Chemieindustrie bietet attraktive Arbeitskonditionen und wird nach Einschätzung von Fachexperten in der Region nach wie vor gute Absolventen in die Region holen können. Diese Gravitation hat sich in der Vergangenheit als sehr positiv auch für den Mittelstand erwiesen, da durch eine gewisse Fluktuation Facharbeitskräfte aus der Chemieindustrie in den in der Region ansässigen Mittelstand „gewandert“ sind.

Tab.5 Abweichung des Arbeitskräfteangebotes von der Nachfrage, in %

Fachrichtung	Mangel in %			
	2010	2015	2020	2025
Hochschulabschluss:				
Erziehungswissenschaften, Lehramt	-4%	-10%	-16%	-20%
Rechts-, Wirtschaftswissenschaften	-4%	-8%	-12%	-15%
Medizin	-2%	-6%	-11%	-16%
Naturwissenschaften, Mathematik	-7%	-12%	-17%	-22%
Ingenieurwissenschaften	-6%	-11%	-15%	-19%
Kunst	-6%	-11%	-16%	-20%
Andere Sprach- und Kulturwissenschaften	-5%	-10%	-15%	-19%
Sonstige, ohne Angabe	-4%	-9%	-13%	-17%
Berufsabschluss:				
Sprachen, Kultur, Sport	-3%	-9%	-14%	-18%
Management und Verwaltung	-3%	-6%	-9%	-12%
Wirtschaft allgemein	-3%	-6%	-9%	-11%
Finanzen, Banken, Versicherungen	-4%	-8%	-11%	-15%
Handel, Lager	-2%	-5%	-8%	-10%
Sekretariats- und Büroarbeiten	-3%	-6%	-9%	-12%
Sonstige Wirtschaft, Recht, Soziales	-3%	-6%	-10%	-13%
Medizinische Dienste	-2%	-6%	-10%	-14%
Krankenpflege	-1%	-6%	-10%	-16%
Sonstige Gesundheitswesen	-1%	-5%	-9%	-13%
Pflanzenbau und Tierzucht	4%	6%	7%	8%
Ernährungsgewerbe	0%	-2%	-4%	-5%
Hauswirtschaftliche Dienste	-2%	-5%	-7%	-9%
Gastgewerbe und Catering	-2%	-5%	-7%	-8%
Sonstige Landwirtschaft, Ernährung, Gastgewerbe	4%	4%	5%	6%
Fertigungs-/Produktionstechnik	-2%	-5%	-8%	-10%
Feinwerktechnik, Gesundheitstechnik, Metalltechnik	0%	-1%	-2%	-3%
Elektrizität, Energie, Elektrotechnik	0%	-2%	-3%	-4%
Elektronik und Automation, Kommunikation	-2%	-4%	-6%	-8%
Kraftfahrzeuge, Schiffe, Flugzeuge	0%	-2%	-3%	-4%
Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe	-2%	-4%	-6%	-8%
Glas/Keramik, Holz, Kunststoff, Werkstoffe	1%	-1%	-1%	-2%
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	1%	0%	-1%	-2%
Verkehr, Post	-1%	-3%	-5%	-7%
Sonstige Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe usw.	-3%	-6%	-9%	-12%
Friseurgewerbe und Schönheitspflege	-2%	-6%	-9%	-13%
Kunst	-3%	-6%	-8%	-11%
Sonstige, ohne Angabe	-2%	-4%	-7%	-9%

Quelle: Prognos AG, 2008

Auf regionaler Ebene sind jedoch u.a. aufgrund der unterschiedlichen Binnen- und Zuwanderungsströme, der Maßnahmen im Bildungsbereich und hinsichtlich der Erhöhung der regionalen Erwerbstätigenquote (z.B. Erhöhung der Frauen-erwerbsquote, Förderung des Beschäftigtenanteils älterer Menschen) deutliche Abweichungen von der gesamt-deutschen Entwicklung möglich.

Um die absehbare Facharbeitskräftelücke in Deutschland zu verkleinern, müssen Unternehmen systematisch ihr vorhandenes Fachkräftepotenzial ausschöpfen. Dadurch ließen sich nach Angaben der IAB Nord bis zum Jahr 2025 bis zu 3,2 Millionen Fachkräfte (2,0 Millionen durch Frauen, 1,2 Millionen durch Ältere) gewinnen. Durch Zuwanderung ließe sich die Lücke um weitere 800.000 Fachkräfte verkleinern.

Unternehmen müssen je nach individueller Situation auch darüber nachdenken, in kritischen Bereichen ihren Fachkräftebedarf zu senken (Outsourcing). Die Mitarbeiterbindung beispielsweise durch Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen, gehört ebenso in dieses Maßnahmenfeld wie Kooperationen und Partnerschaften mit branchenübergreifenden Netzwerken zwischen Unternehmen. Mit der Unterstützung staatlich geförderter Programme durch Unternehmen und deren aktivem Eintreten für bessere Rahmenbedingungen lassen sich weniger attraktive Standorte aufwerten. Dies sind vor allem Optionen für Mittelständler, die im Alleingang nicht immer über die kritische Größe oder einen bekannten Markennamen für nachhaltige Veränderungen verfügen. Gemeinsam mit den Kreisen und Kammern könnten Unternehmen beispielsweise strategische Initiativen zum Arbeitsmarkt-Marketing auf den Weg bringen

5 ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSOPTIONEN

Im Folgenden werden die Stärken und Schwächen zum Themenfeld „Demographie und Arbeitsmarkt“ zusammengefasst. Eine Chancen- und Risikenbetrachtung macht in diesem Fall keinen Sinn, da die abzuleitenden Chancen gleichzeitig auch die Handlungsoptionen und -empfehlungen darstellen.

Stärken	Schwächen
• Zum Teil positive Salden bei Familienwanderungen und Arbeitsplatzwanderungen (mit Fokus auf den Hamburg-Rand aufgrund der Pendlermöglichkeiten; in Nordfriesland ebenfalls positive Entwicklungen: Tourismusregion als attraktiver Lebens- und Arbeitsstandort) • Rückläufige Arbeitslosenquote in allen Teilregionen des Untersuchungsraumes • In Pinneberg geringer Anteil von Schülern ohne Hauptschulabschluss und hoher Anteil der Abschlüsse mit Fachhochschul- und Hochschulreife • Im Kreis Pinneberg vergleichsweise hoher Anteil an Höherqualifizierten • Im Kreis Pinneberg (Hamburg-Rand) vergleichsweise stabiles Erwerbstätigenpotenzial im Zeitverlauf • In Nordfriesland relativ überdurchschnittlich hoher Anteil von jüngeren Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe	• Deutlich negative Bildungswanderungen • In Steinburg und Dithmarschen hoher Anteil von Schülern ohne Hauptschulabschluss • In Steinburg, Dithmarschen und Nordfriesland relativ geringer Anteil von Abschlüssen mit Fachhochschul- und Hochschulreife • In der nördlichen Untersuchungsregion geringer Anteil von Höherqualifizierten an den Beschäftigten • Positive Wanderungssalden bei den Älteren (verstärkt die demographischen Effekte auf dem regionalen Arbeitsmarkt) • Teilweise überdurchschnittlich starker Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials • Ein gutes Viertel der Beschäftigen der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe ist über 50 Jahre alt (Kreise Pinneberg, Steinburg, Dithmarschen) • Zum Teil deutlich unterdurchschnittliche Erwerbstätigenquote • Hohe rechnerische Arbeitsplatzlücke 2025 (Relation der Zahl der 60- bis unter 64-Jährigen zur Zahl der 15 bis unter 20-Jährigen bei einem Faktor von z.T. über 2 Punkten):

	- Steinburg: 2,33 - Nordfriesland: 2,05 - Dithmarschen: 1,93 - Pinneberg:1,83

Handlungsansätze

Bei den Handlungsansätzen muss unterschieden werden zwischen der regionalen Ebene und der betrieblichen Aktionsebene

Regionale Aktionsebene – z B.:

- Demographie-Checks für die regionalen Leit- und Zielbranchen (insbesondere in den Bereichen Gesundheitswirtschaft inkl. Pflege, Gastgewerbe, Verarbeitendes Gewerbe)
- Erschließung bisher unausgeschöpfter Erwerbspotenziale (Erhöhung Erwerbstätigenquote allgemein, bei Frauen und bei älteren Berufstätigen)
- Verbesserte Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuung) zur Erleichterung einer Erwerbsaufnahme
- Verbesserung Schulbildung und Erhöhung des Anteils von Personen mit Schulabschlüssen und einer Berufsausbildung (regionale Ausbildungsverbünde)
- Stärkung duale Berufsausbildung
- Gezielte Einwanderung hochqualifizierter Fachkräfte (z.B. aus dem osteuropäischen Ausland)
- Gezielte Einwanderung von Arbeitskräften für das Gastgewerbe und die Gesundheits- und Pflegewirtschaft
- Förderung und gezielte Marketingaktionen „Rückwanderung“ der Bildungswanderer
- Regionale Imagekampagnen (Arbeits- und Lebensstandort – stärkere Verzahnung von Tourismusmarketing und Standortmarketing)
- Übergeordnete „Live Long Learning“-Projekte als Bündelung betrieblicher Weiterbildung, die überregional vermarktet werden kann
- Stärkung und Ausbau der Technologiezentren in der Untersuchungsregion
- Stärkere Ausrichtung der regionalen Hochschulen (FH Heide, Wedel, Nordakademie etc.) auf Studiengänge, bei denen ein Fachkräftebedarf bei den Unternehmen in der Region besteht bzw. verstärkt zu erwarten ist

- Stärkere Vernetzung der vielfältigen und unterschiedlichen Aktivitäten und Initiativen zum Thema Demographie und Arbeitsmarkt

Betriebliche Aktionsebene – z.B.:

- Demographie-Check bei den regionalen Schlüsselunternehmen
- Förderung der betrieblichen Weiterbildung
- Flexible Arbeitszeitmodelle z.B. zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen und älteren Personen (Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Zukunftsthemen)
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge
- Outsourcing von Tätigkeiten
- Profilierung als attraktiver Arbeitgeber (strategische Personalrekrutierung)

Anmerkungen: Aktivitäten in der Region

Die Untersuchungsregion hat sich bereits frühzeitig auf den drohenden Facharbeitskräftemangel eingestellt. Neben den Aktivitäten der Arbeitsagenturen und der Sozialpartner gibt es eine Reihe von besonderen Initiativen und Projekten.

So hat sich z.B. in allen Teilregionen ein so genannter regionaler Weiterbildungsverbund etabliert (Programm des Landes Schleswig-Holstein). Mit Hilfe der „Stützpunkte" sollen regionale Angebots- und Beratungsstrukturen für die berufliche und betriebliche Weiterbildung geschaffen bzw. bestehende miteinander vernetzt werden.

Ebenfalls auf Landesinitiative hin wurden regionale Beratungsstellen zum Projektthema „Frau und Beruf" in der Untersuchungsregion etabliert (z.B. in Husum, Meldorf, Itzehoe und in Elmshorn). Ziel ist es, landesweit die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und damit auch die Erwerbstätigenquote von Frauen zu erhöhen.

Die egeb mbH ist Träger des Projektes „Chefsache Familie". Das Projekt ist auf kleine und mittlere Unternehmen in der Region Dithmarschen und Nordfriesland fokussiert. Ziel ist es, die Personalentwicklung in den Unternehmen familienfreundlich zu gestalten, um auf diese Weise eine langjährige Mitarbeiterbindung für die Unternehmen zu induzieren. Ergänzt werden diese unternehmensbezogenen Aktivitäten durch intensive Qualifizierungsberatung der regionalen Wirtschaftsförderungen.

Die WEP mbH ist einer der Projektpartner für das Projekt „Best Agers". In dem länder-übergreifenden Projekt „Best Agers" arbeiten Organisationen aus acht Staaten des Ostseeraums an Initiativen und Strategien zur verbesserten Integration der Generation 55+ auf dem Arbeitsmarkt und bei Innovationsprozessen. Das

Projekt möchte diese Menschen **mobilisieren**, um dem sinkenden Arbeitskräfte- und Innovationspotenzial und damit dem so genannten „Brain Drain“ entgegenzuwirken. In vier thematischen Arbeitspaketen werden 13 innovative Pilot-Initiativen entwickelt, umgesetzt und bewertet.

Nordfriesland hat im Rahmen der Initiative „Leben im Aufwind“ erfolgreich eine regionale Internet-Jobbörse errichtet, welche immer mehr interessierte Firmen und qualifizierte Bewerber nutzen.