

# Demographische Entwicklung in den ländlichen Regionen Sachsens

**Dr. Marcus Dittrich**

*Technische Universität Dresden*

Fachkräftenetzwerk Agrarwirtschaft

Großstolpen, 5. Juni 2008



# *Übersicht*

## ***Die Fakten***

1. Determinanten des demographischen Wandels
2. Dimensionen des demographischen Wandels

## ***Die Herausforderungen***

3. Arbeitskräftebedarf
4. Alternde Belegschaften

# *Übersicht*

## ***Die Fakten***

- 1. Determinanten des demographischen Wandels**
2. Dimensionen des demographischen Wandels

## ***Die Herausforderungen***

3. Arbeitskräftebedarf
4. Alternde Belegschaften

## *1. Determinanten des demographischen Wandels*

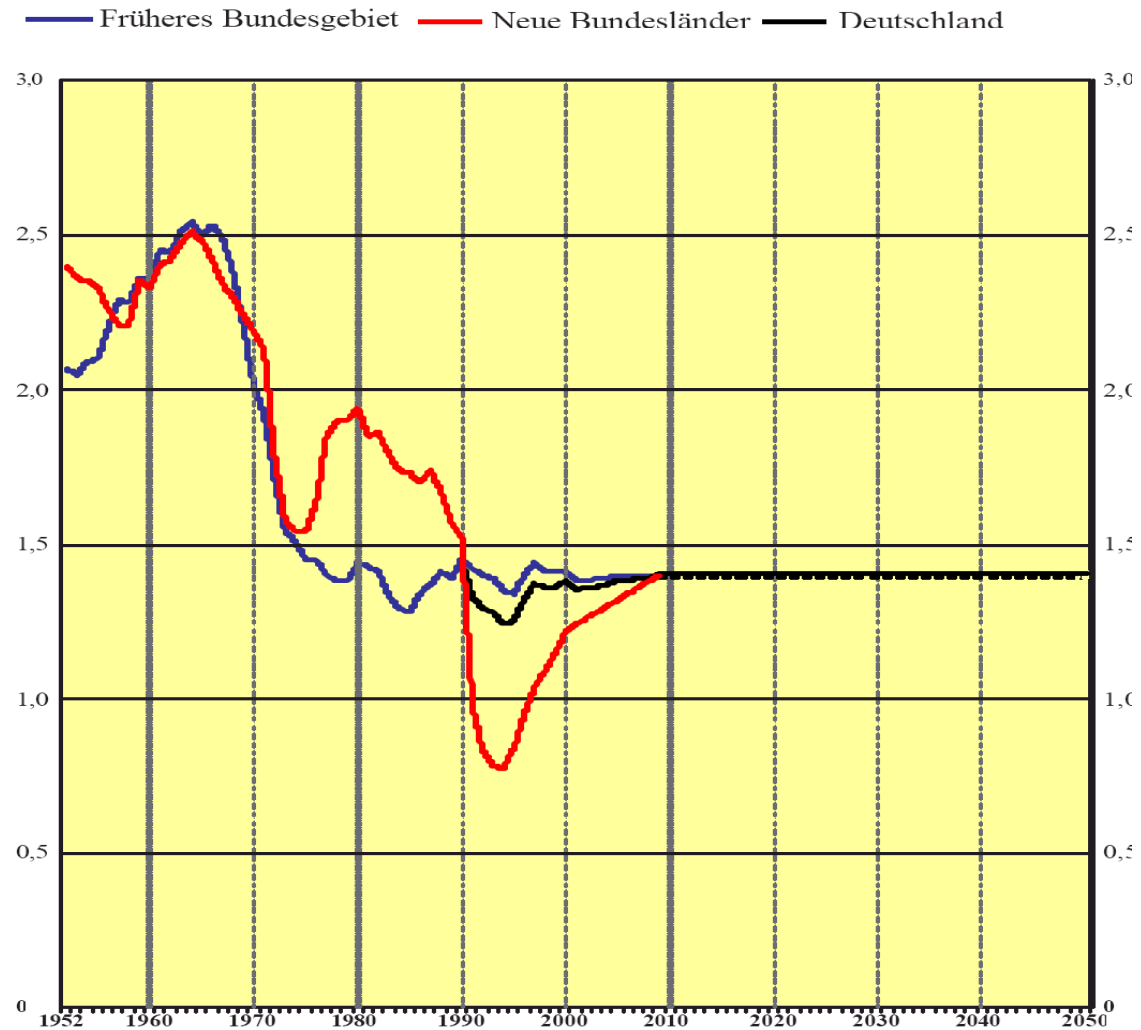
- „Demographischer Wandel“:  
Veränderung der Zusammensetzung der Altersstruktur einer Gesellschaft
- Demographische Entwicklung wird von drei Faktoren beeinflusst:
  - Geburtenrate
  - Lebenserwartung
  - Wanderungen

## *1. Determinanten des demographischen Wandels*

- Geburtenrate
  - sinkende Geburtenzahlen (1964: 1,2 Mio. → heute: 730.000)
  - Zahl der geburtenfähigen Frauen nimmt ab (2001: 20 Mio. → 2050: 14 Mio.)
  - Geburtenhäufigkeit: nur 1,4 Kinder pro Frau (Bestandserhaltungsniveau: 2,1)
  - Prognose: Entwicklung hält weiter an
  - Verstärkung des Prozesses durch Wertewandel in der Gesellschaft

# 1. Determinanten des demographischen Wandels

## ■ Geburtenrate

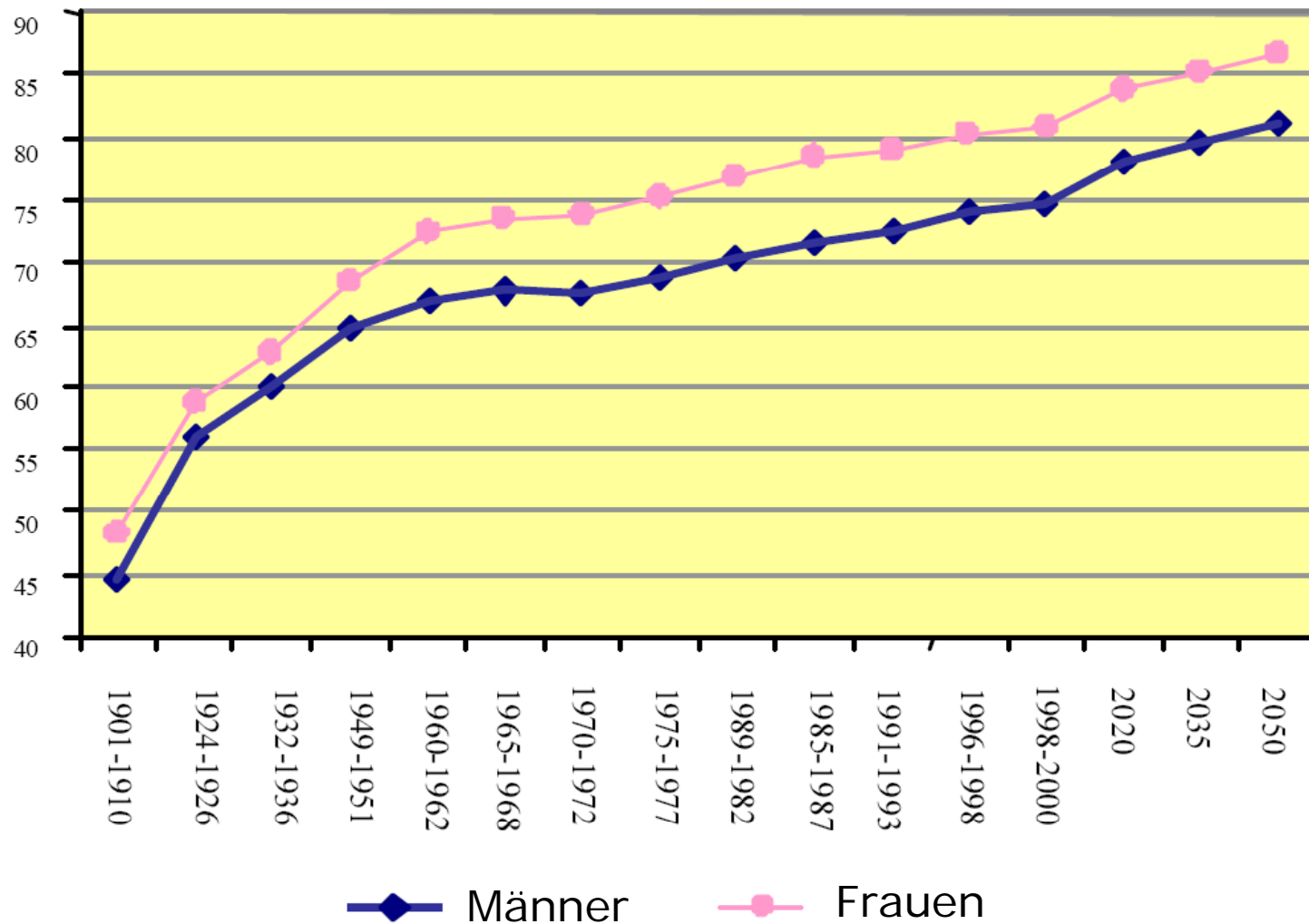


## *1. Determinanten des demographischen Wandels*

- Lebenserwartung
  - Anstieg der Lebenserwartung (heute: 75/81 Jahre → 2050: 81/86 Jahre)
  - Rückgang der Säuglingssterblichkeit

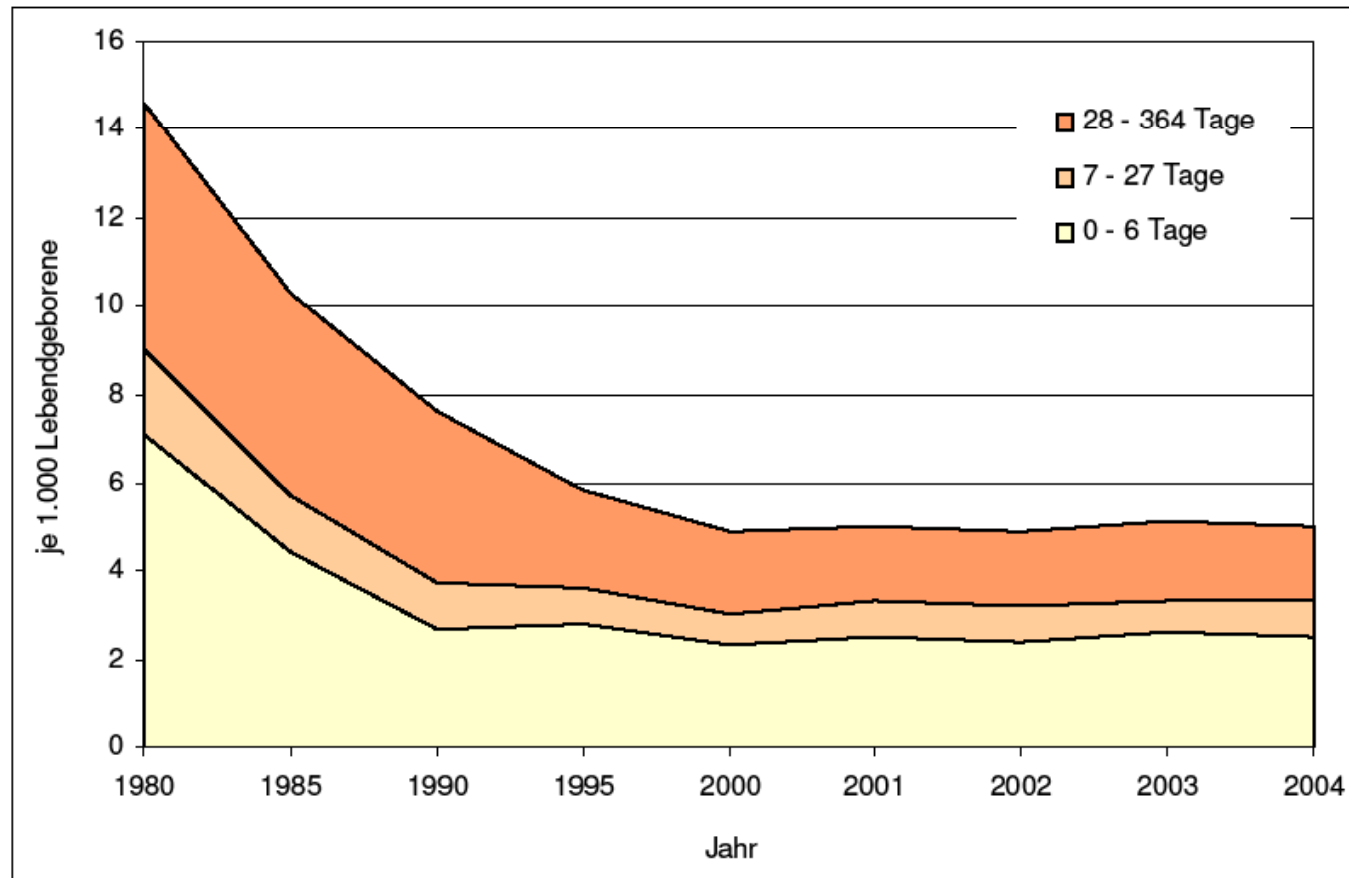
# 1. Determinanten des demographischen Wandels

## ■ Lebenserwartung



# 1. Determinanten des demographischen Wandels

- Lebenserwartung: sinkende Säuglingssterblichkeit



## *1. Determinanten des demographischen Wandels*

- Wanderung
  - Wanderungen prägen Größe und Altersstruktur der Bevölkerung
  - Deutschland ist Zuwanderungsland
  - Saldo ca. 165.000 Menschen pro Jahr

# *Übersicht*

## ***Die Fakten***

1. Determinanten des demographischen Wandels

**2. Dimensionen des demographischen Wandels**

## ***Die Herausforderungen***

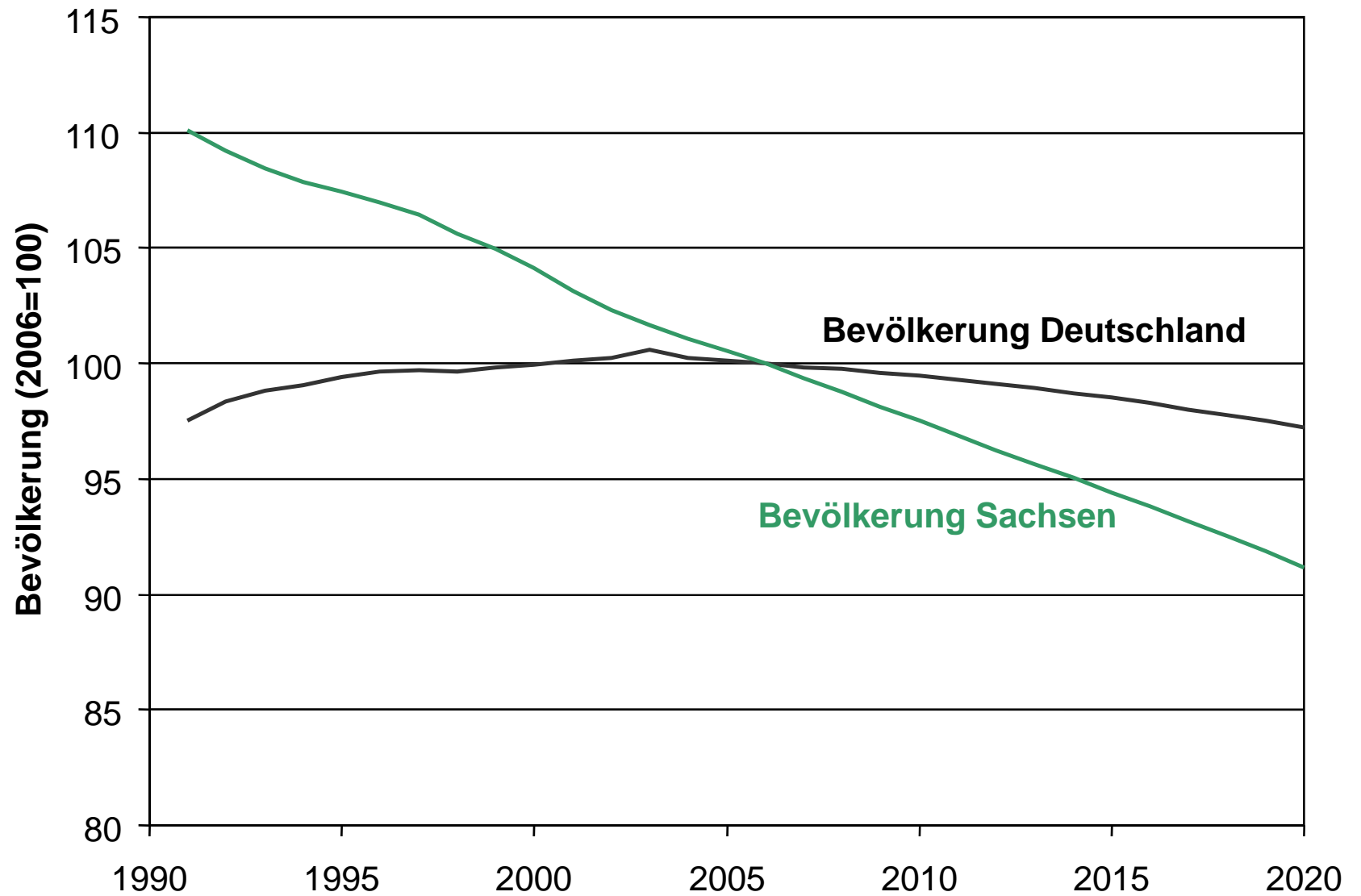
3. Arbeitskräftebedarf

4. Alternde Belegschaften

## ***2. Dimensionen des demographischen Wandels***

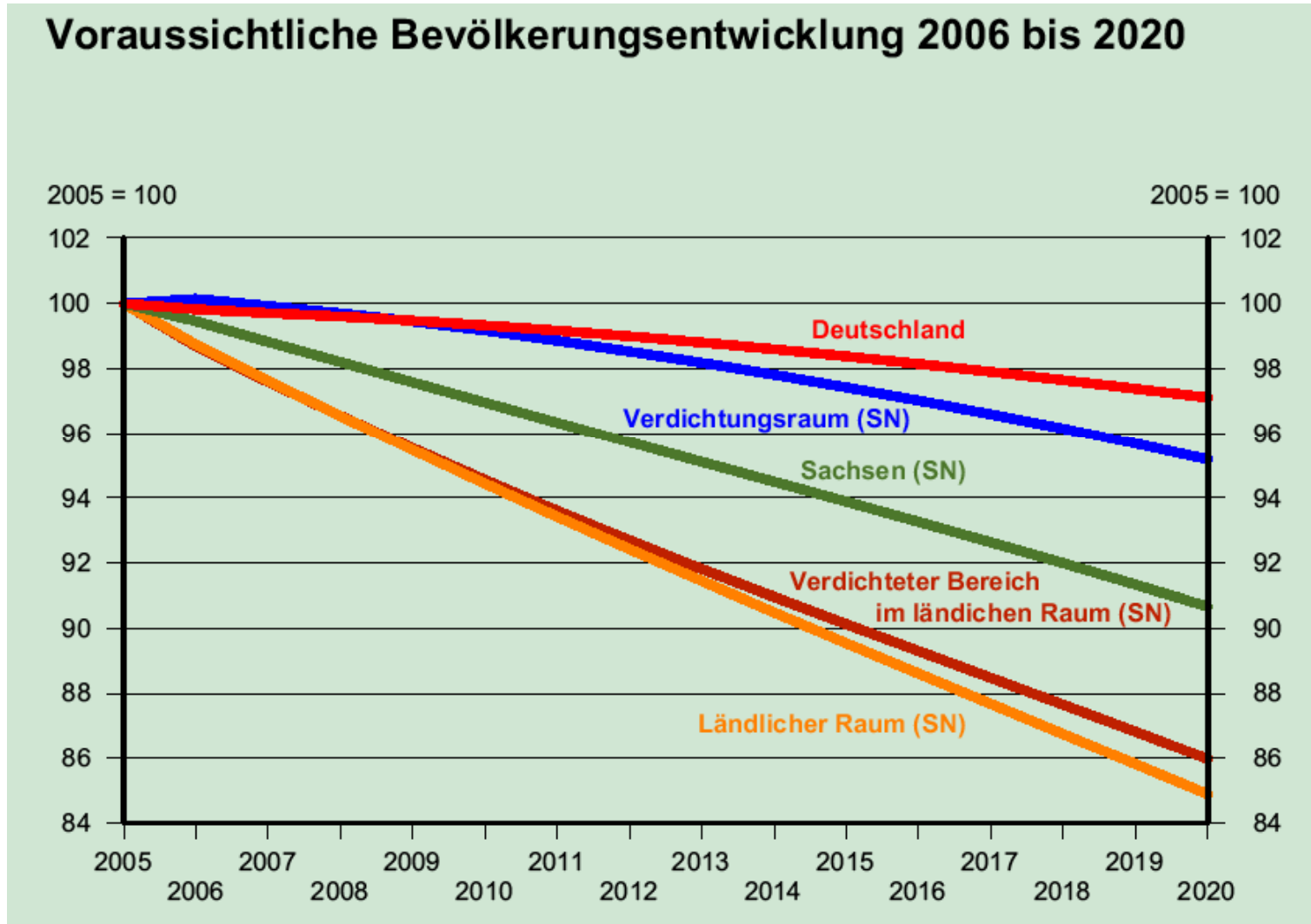
- Bevölkerungsunnahme

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels



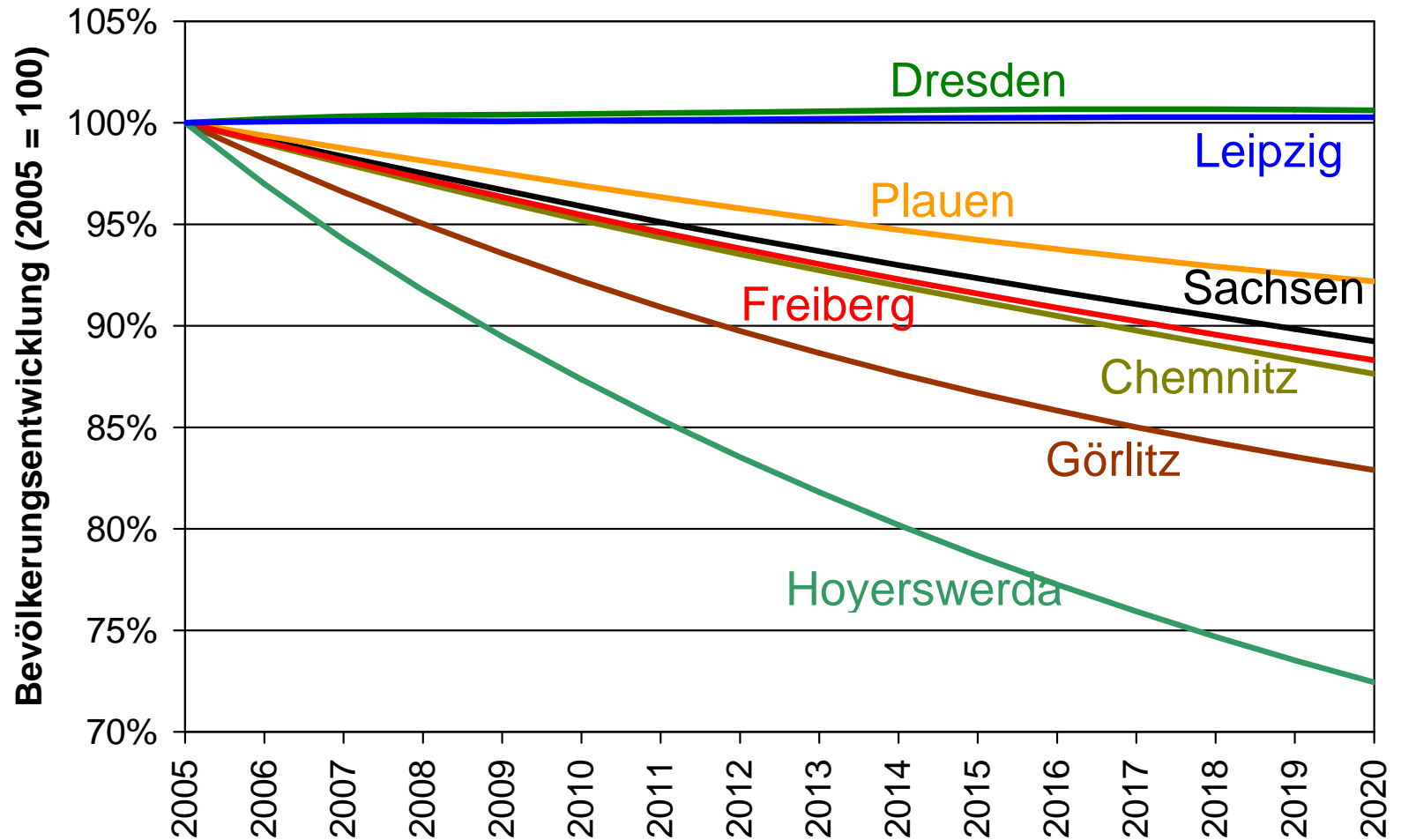
Quellen: Bis 2006 Genesis Online, ab 2007: Var. 3, 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose und Var. 1-W1, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels



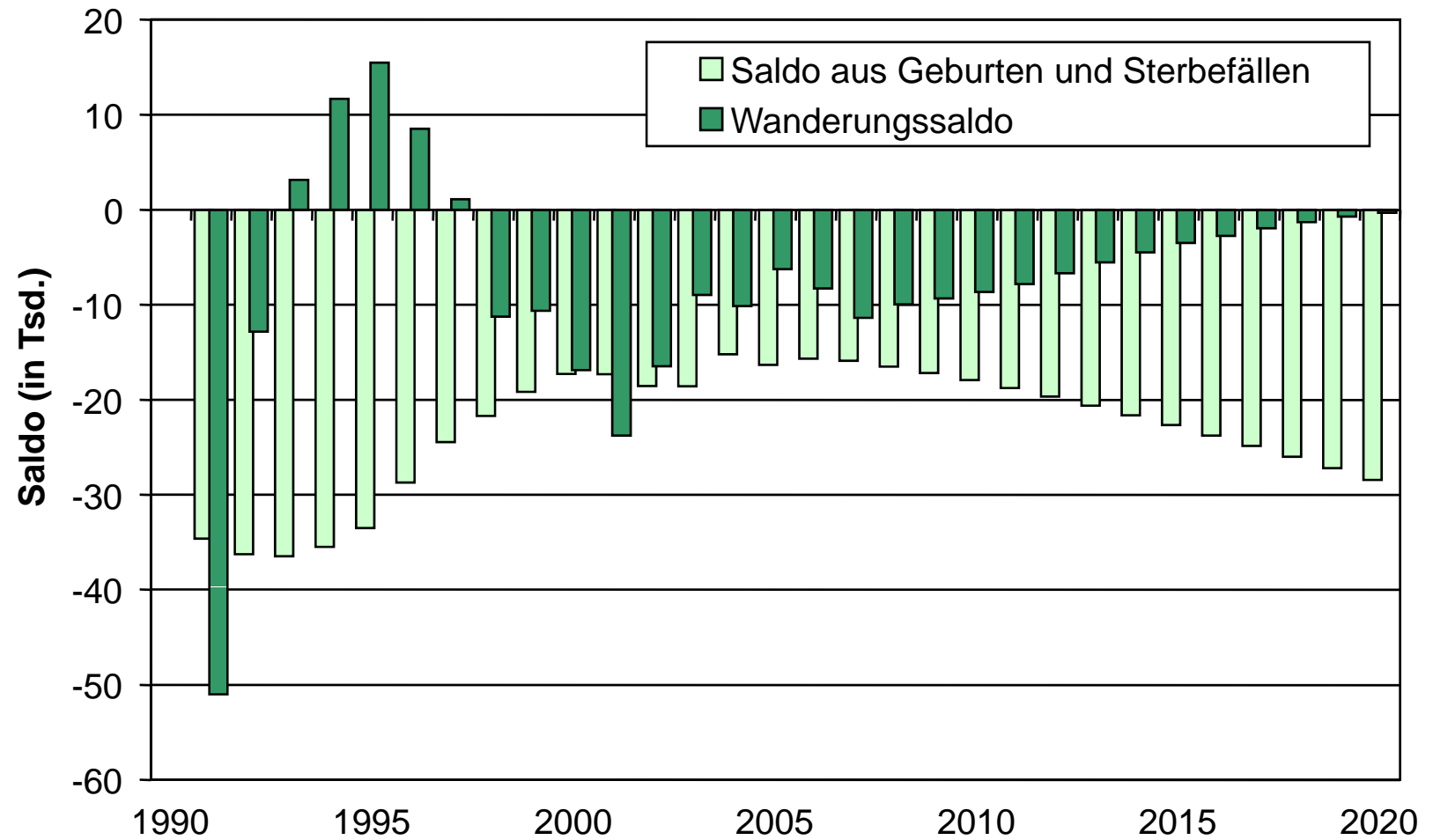
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels



Quelle: Bertelsmann Stiftung

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels

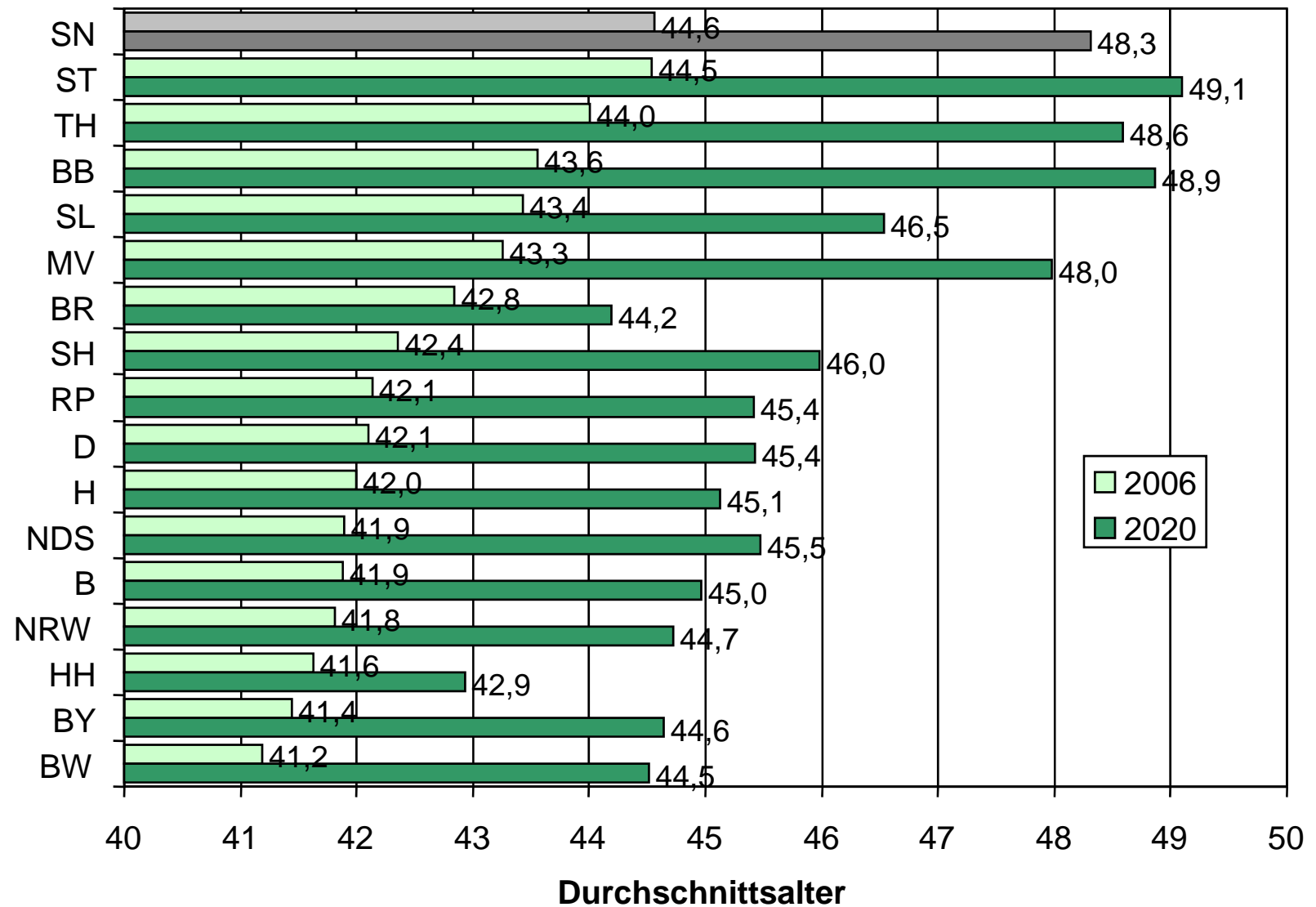


Quellen: Bis 2006 Genesis Online, ab 2007: Var. 3, 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose.

## *2. Dimensionen des demographischen Wandels*

- Bevölkerungsabnahme
- Alterung

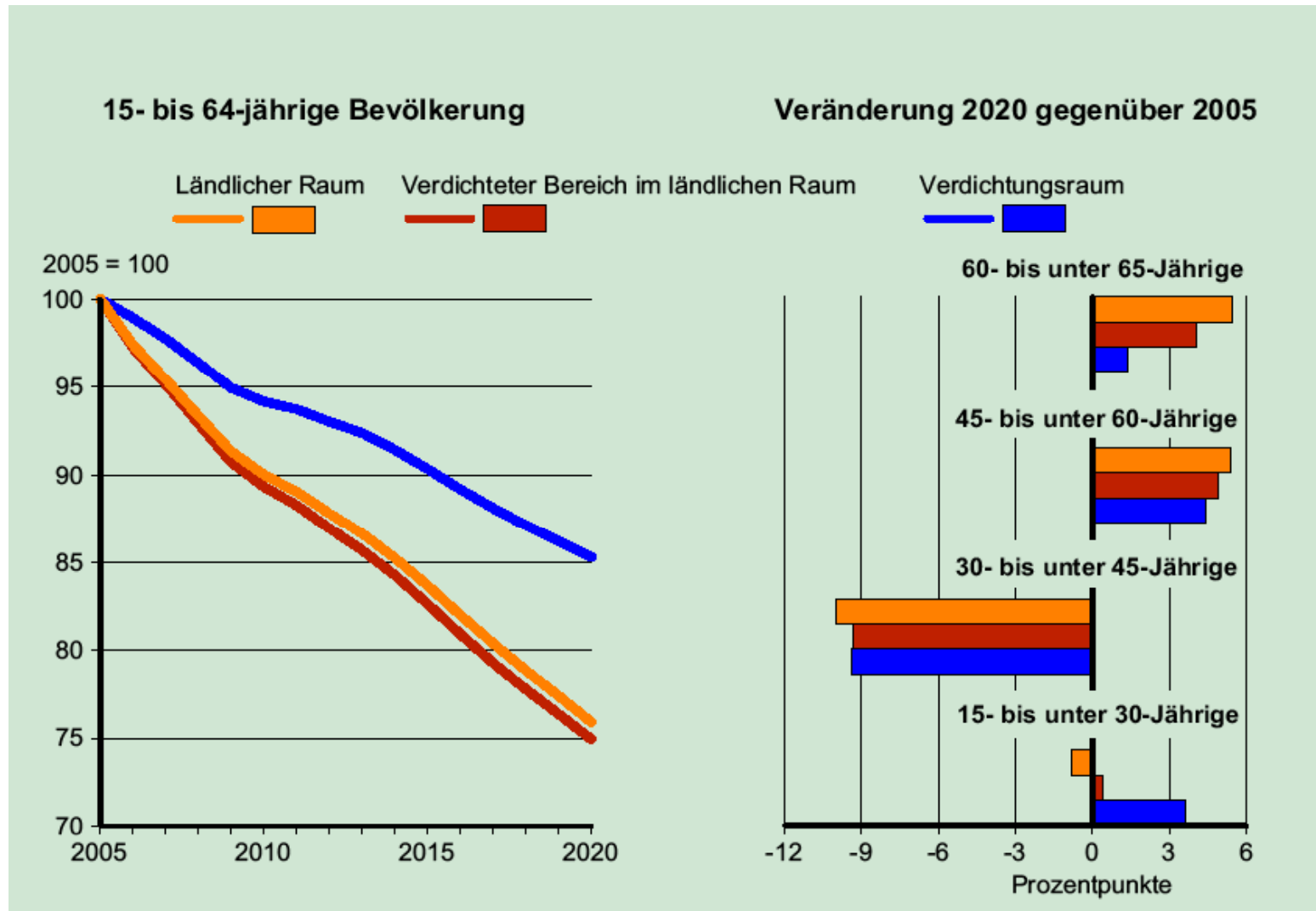
## 2. Dimensionen des demographischen Wandels



Quellen: 2006 Genesis Online, 2020: Var. 1-W1, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels

### Schrumpfung und Alterung

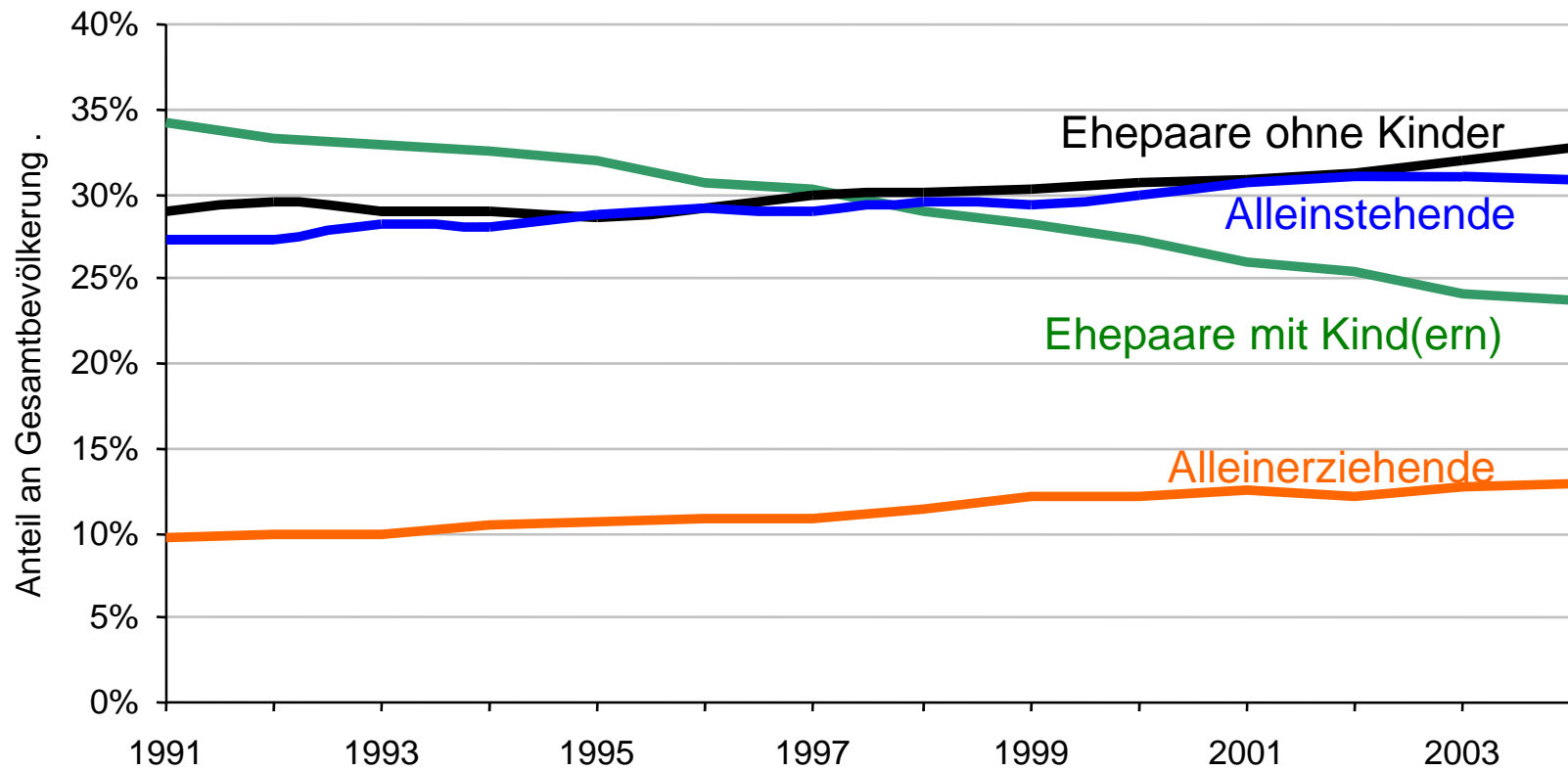


Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

## *2. Dimensionen des demographischen Wandels*

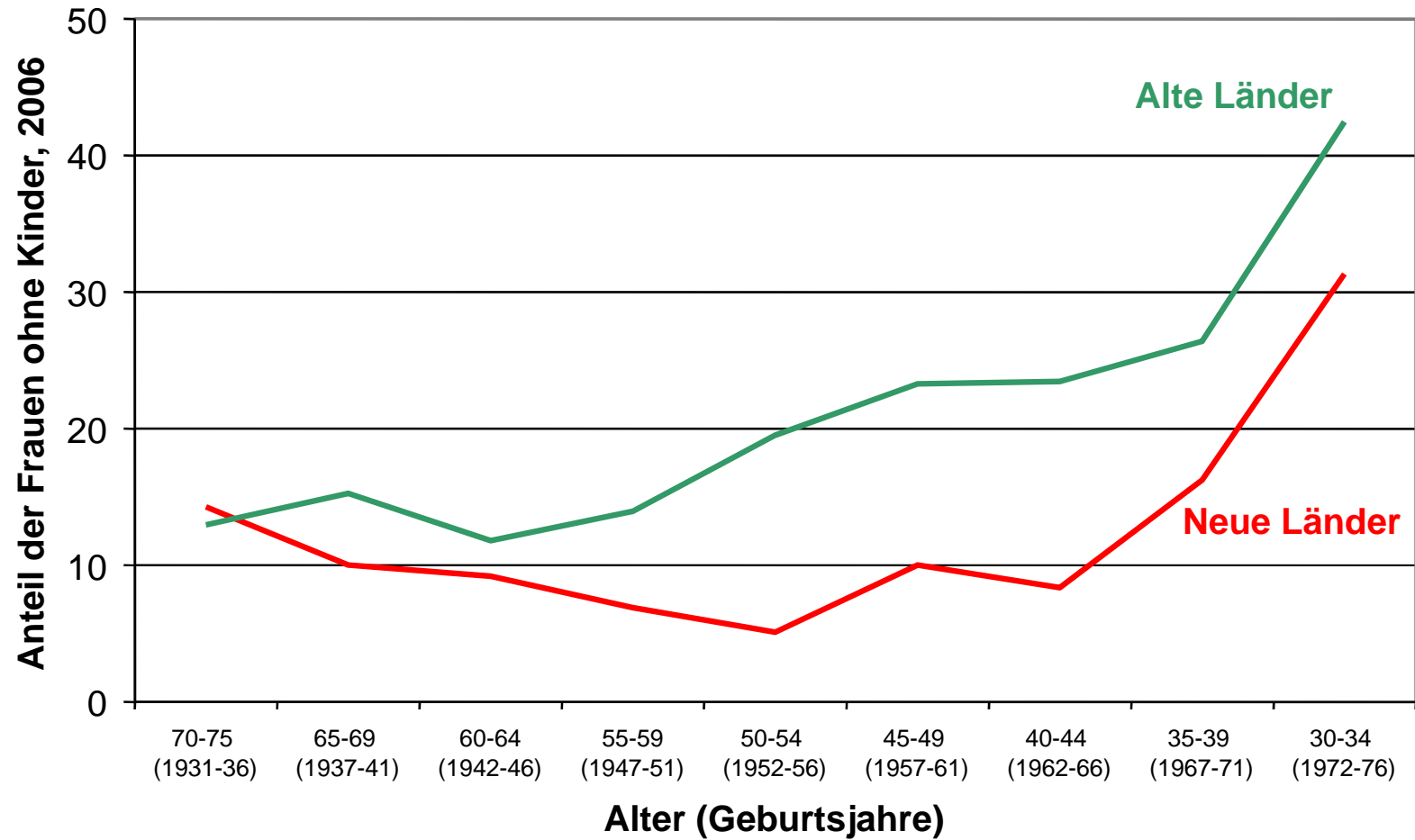
- Bevölkerungsabnahme
- Alterung
- Veränderung familiärer Lebensformen

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels



Quelle: Mikrozensus, Daten für Sachsen

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels

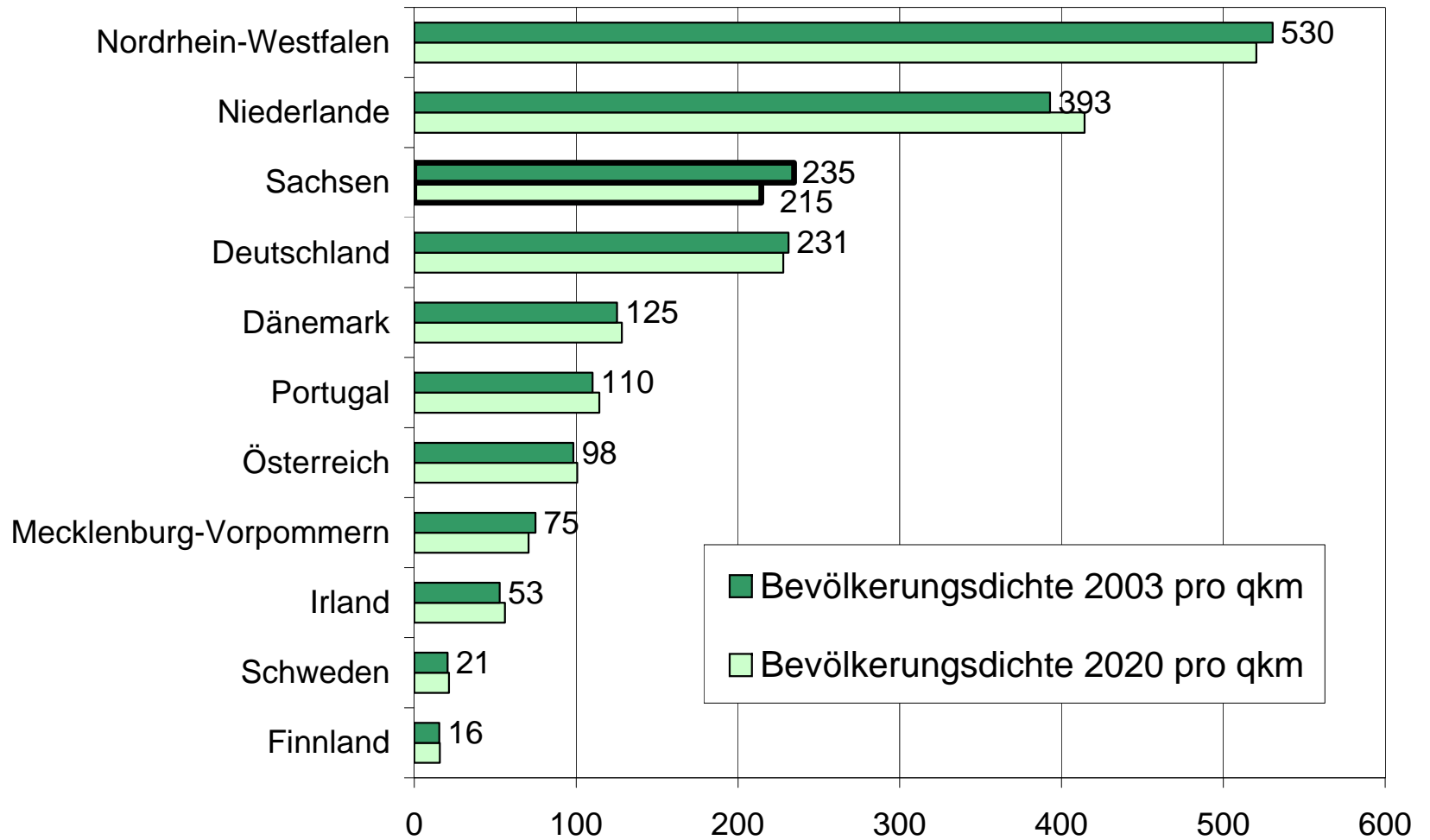


Quelle: Statistisches Bundesamt

## *2. Dimensionen des demographischen Wandels*

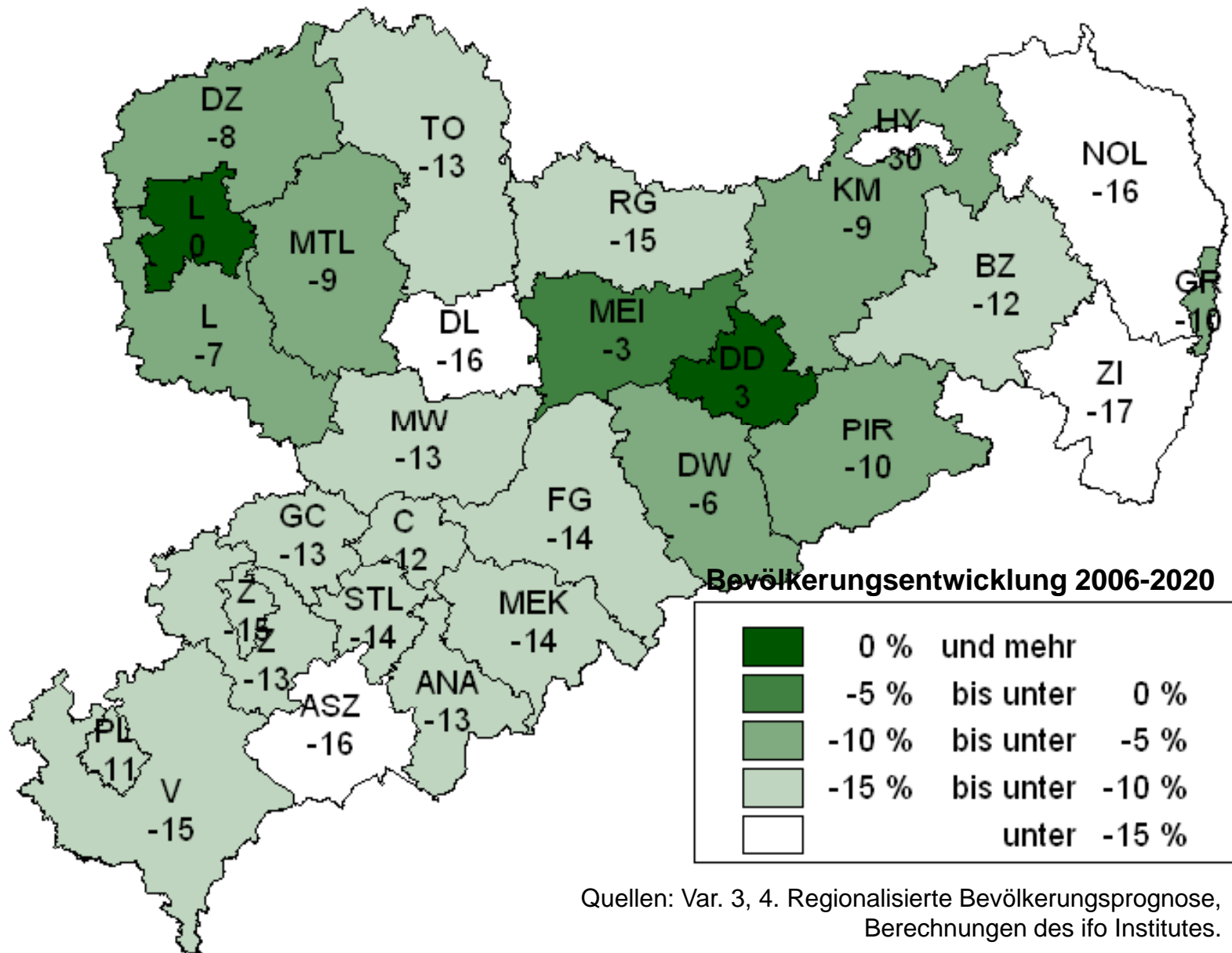
- Bevölkerungsabnahme
- Alterung
- Veränderung familiärer Lebensformen
- Räumliche Verteilung der Bevölkerung

## 2. Dimensionen des demographischen Wandels

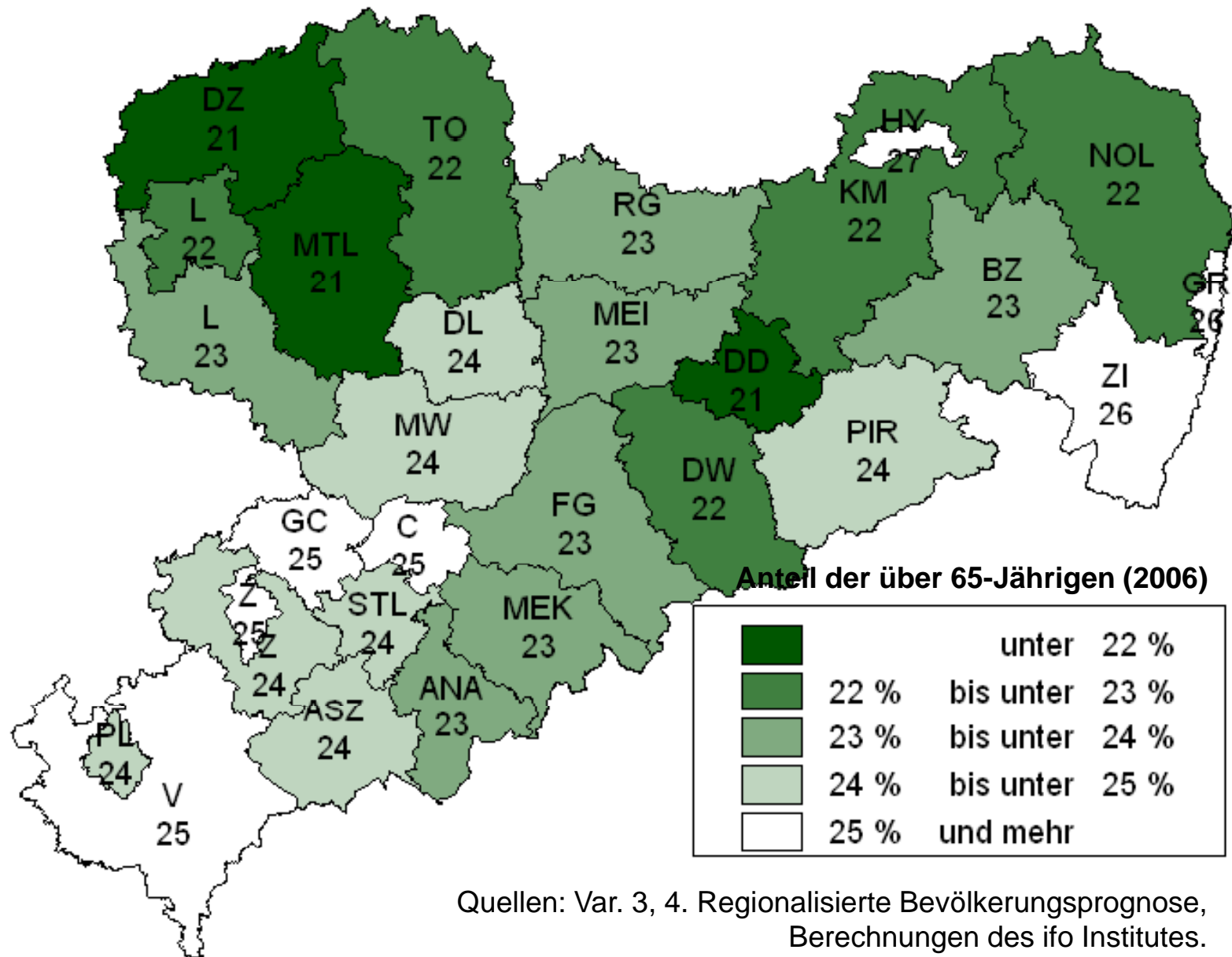


Quelle: Eurostat, Bertelsmann Stiftung.

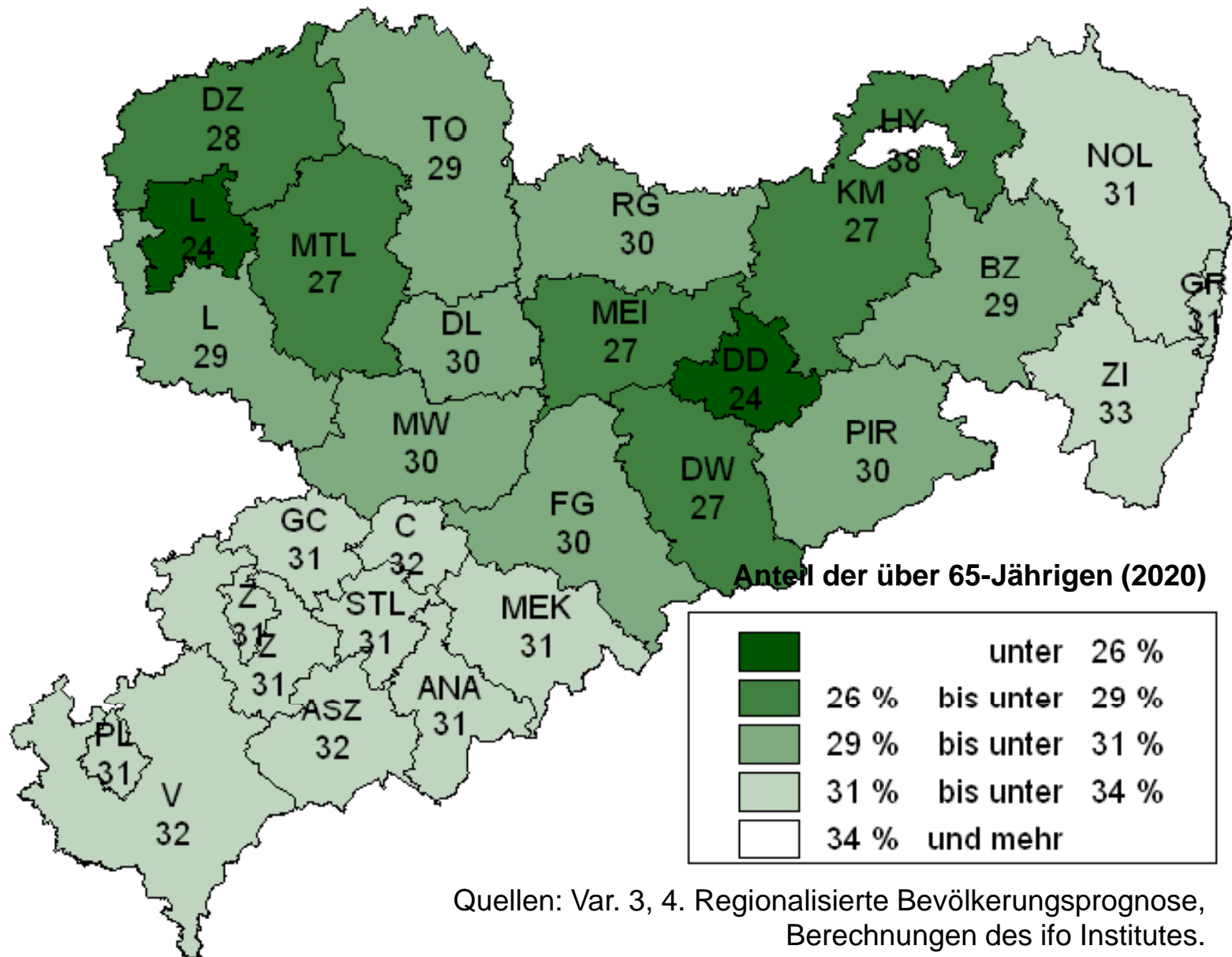
## Regionale Differenzierung



## Regionale Differenzierung



## Regionale Differenzierung



# Übersicht

## ***Die Fakten***

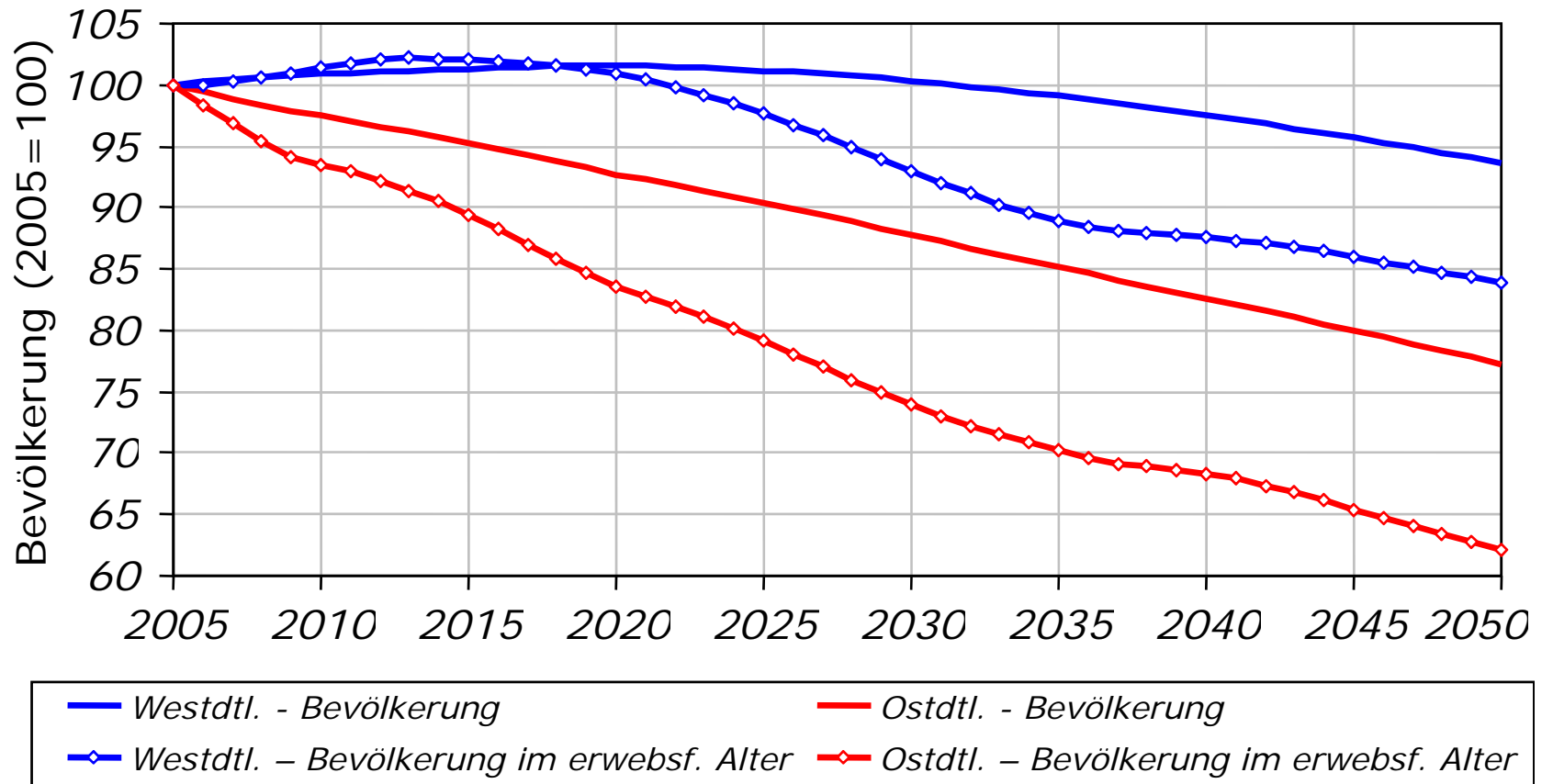
1. Determinanten des demographischen Wandels
2. Dimensionen des demographischen Wandels

## ***Die Herausforderungen***

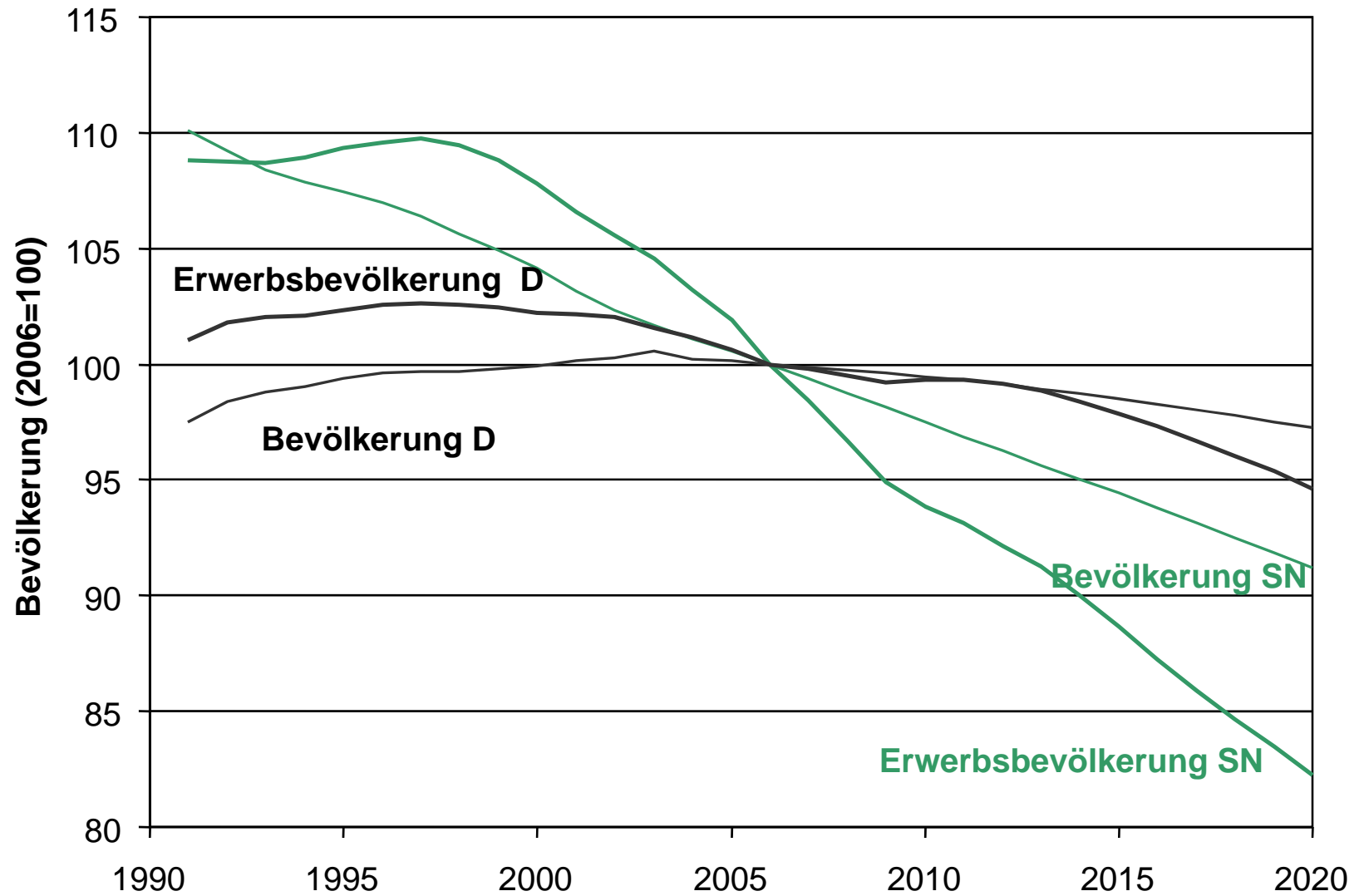
### **3. Arbeitskräftebedarf**

4. Alternde Belegschaften

### 3. Arbeitskräftebedarf



### 3. Arbeitskräftebedarf

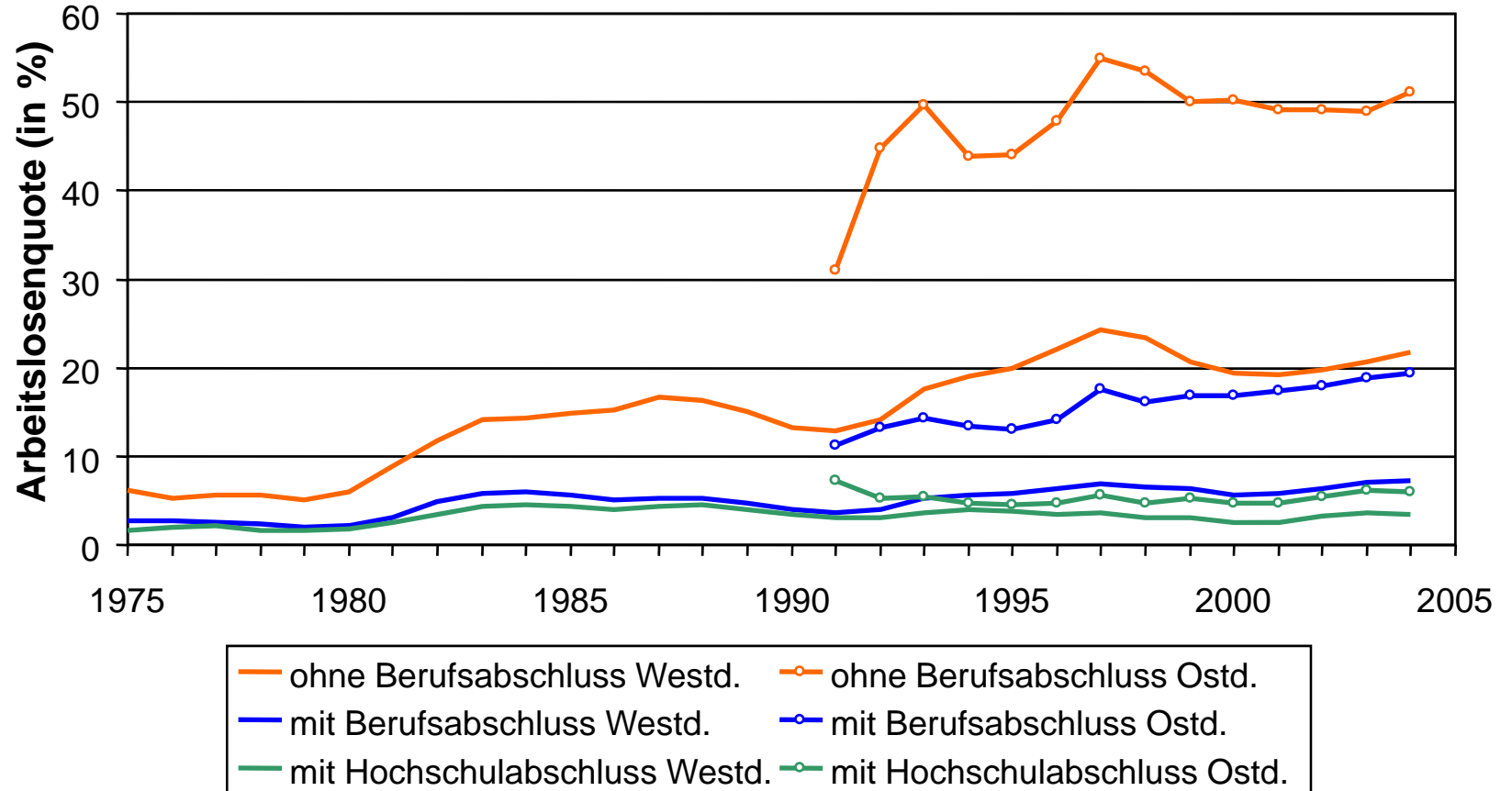


Quellen: Bis 2006 Genesis Online, ab 2007: Var. 3, 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose und Var. 1-W1, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

### ***3. Arbeitskräftebedarf***

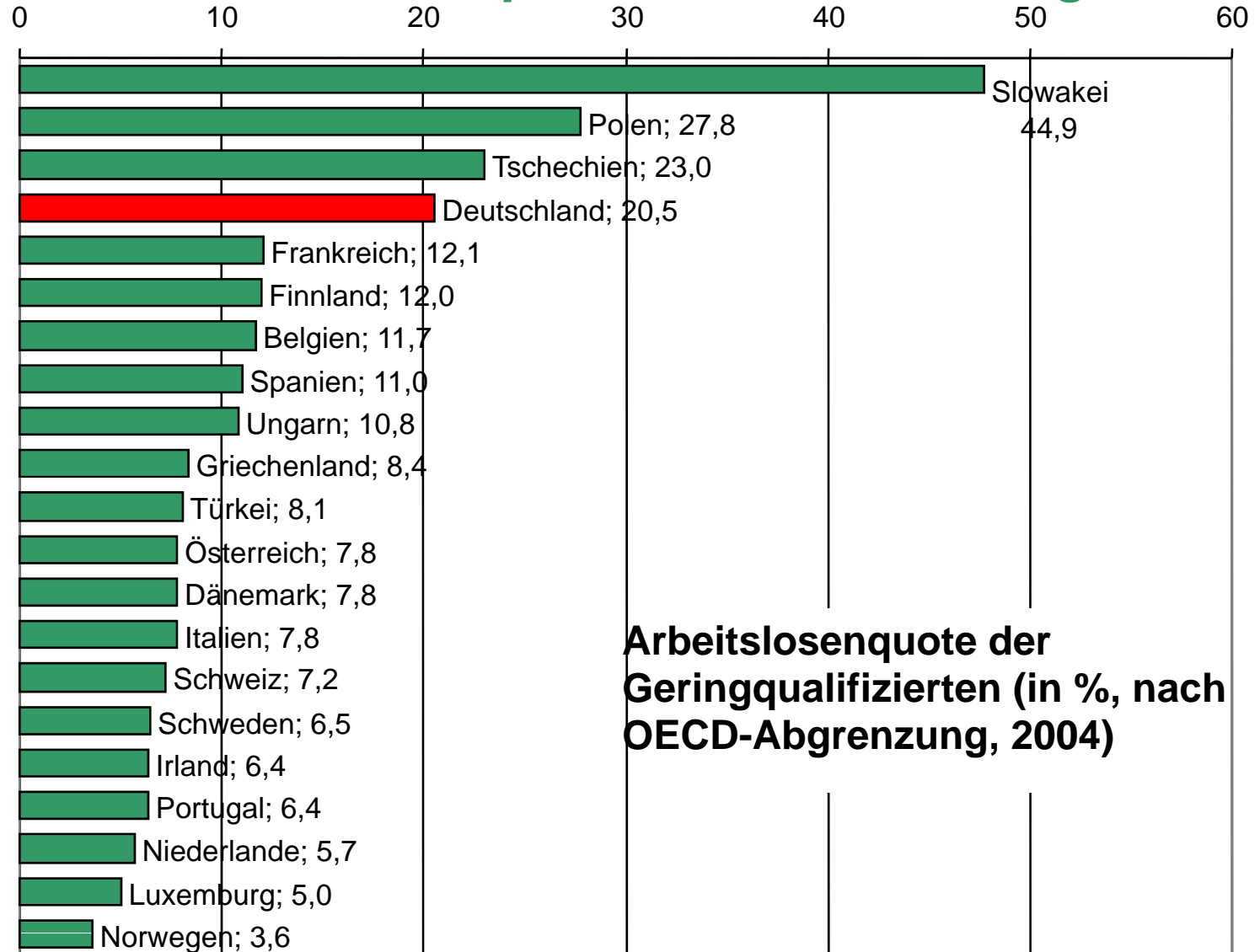
- Demographischer Wandel verringert die Zahl der zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen, d.h. das Arbeitskräfteangebot
- Verringert er damit auch die Arbeitslosigkeit?
- NEIN, denn ...

# Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit



Quelle: Reinberg und Hummel (2005).

## Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit



Quelle: OECD.

### *3. Arbeitskräftebedarf*

- Demographischer Wandel verringert Arbeitskräfteangebot
- aber: Arbeitslosigkeit ist stark von Qualifikationen abhängig
- Folge:  
Verknappung bei qualifizierten Arbeitskräften,  
Fortdauer der Arbeitslosigkeit bei gering  
qualifizierten Arbeitskräften
- Problem:  
Knappheit bei Hochqualifizierten reduziert auch  
Nachfrage nach Geringqualifizierten.

# *Übersicht*

## ***Die Fakten***

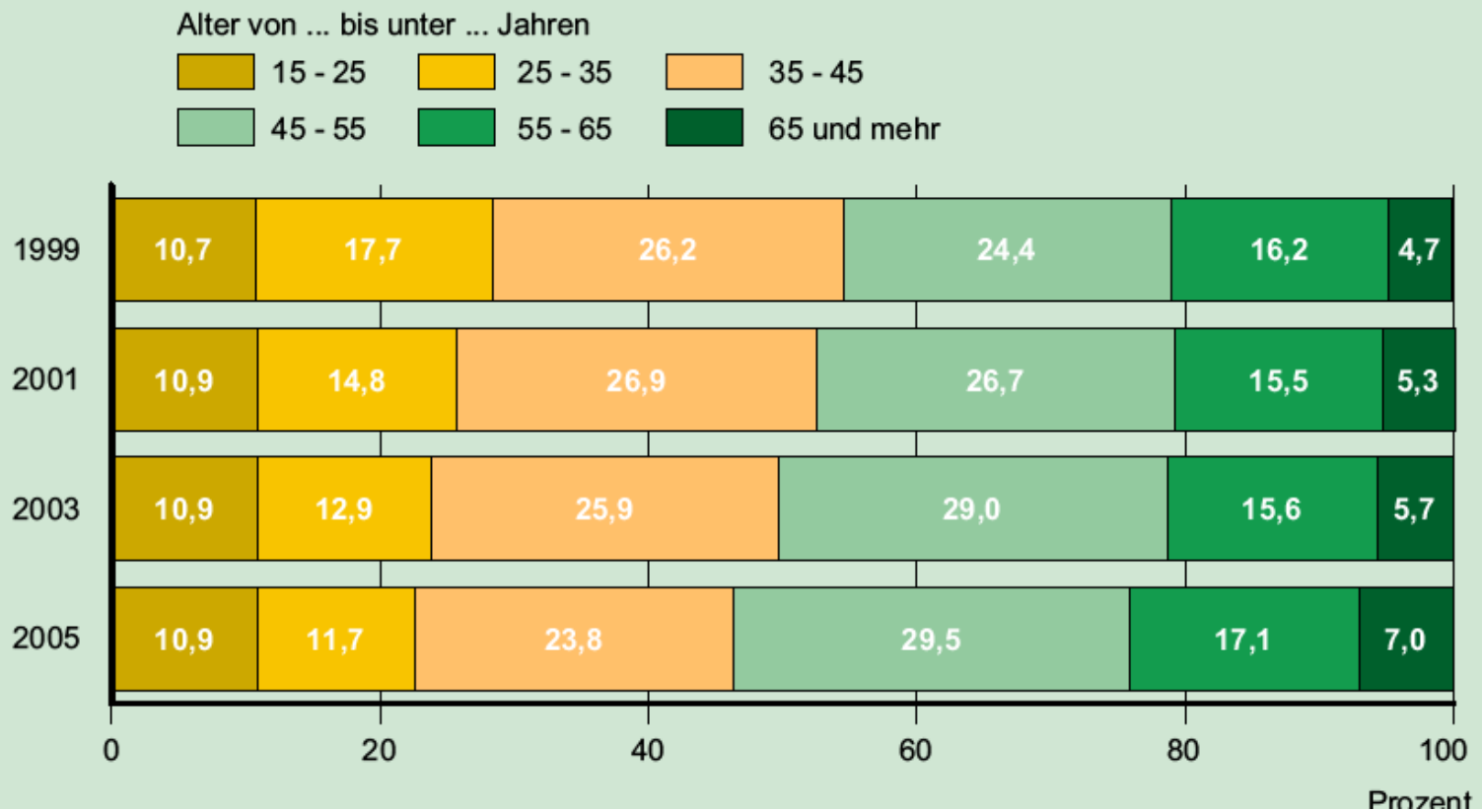
1. Determinanten des demographischen Wandels
2. Dimensionen des demographischen Wandels

## ***Die Herausforderungen***

3. Arbeitskräftebedarf
4. **Alternde Belegschaften**

## 4. Alternde Belegschaften

### Altersstruktur der Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben in Sachsen 1991 bis 2005



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

## *4. Alternde Belegschaften*

- Ist die Alterung eine Gefahr für Produktivität und Innovation?
- Hat die Alterung Implikationen für die Personalpolitik?
- Umfragen
  - Schweden:  
Die Hälfte der Arbeitnehmer glaubt, dass Ältere weniger flexibel und anpassungsfähig sind
  - USA:  
Ältere verlässlicher, aber weniger lernbereit

## *4. Alternde Belegschaften*

- Zusammenhang zwischen der Altersstruktur der Belegschaft und der Wertschöpfung eines Unternehmens
- Untersuchung in Dänemark:
  - Sehr junge und sehr alte Belegschaften sind weniger gut als mittlere
  - Sehr homogene und sehr heterogene Firmen sind weniger gut als gemischte!
- Was erklärt diesen Effekt? → Unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen, Unterschiede in Risikobereitschaft und Teamfähigkeit

## *4. Alternde Belegschaften*

- Implikationen für Personalpolitik
  - Altersstruktur gezielt steuern
  - Erfordert langfristige Personalstrategie
  - Knappheiten durch demographischen Wandel erschweren diese Steuerung

## *Zusammenfassung*

- Demographischer Wandel ist ein akutes Problem, v. a. in ländlichen Regionen!
- Ostdeutschland hat Vorreiterrolle inne.
- Demographischer Wandel führt zu erheblichen Verschiebungen (Bevölkerungszahl, Altersstruktur, regionale Differenzierung)
- Kein Grund für Horrorszenarien, aber ...
- Langfristige und vorausschauende Anpassung notwendig
  - auf lokaler Ebene (wenn möglich)
  - auf Landesebene (wo nötig)