



REGION Bodensee - Oberschwaben

Entwicklung des Fachkräftenachwuchses

in der Region
Bodensee-Oberschwaben



Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

in Zusammenarbeit mit



Industrie- und Handelskammer
Bodensee - Oberschwaben

No. 9

INFO HEFT

Entwicklung des Fachkräftenachwuchses in der Region Bodensee-Oberschwaben

Ravensburg-Weingarten
Juli 2006

Herausgeber: Industrie- und Handelskammer Bodensee-Oberschwaben
Tel.: (0751) 409-0 Fax: (0751) 409-159
E-Mail: ihk@weingarten.ihk.de
Internet: <http://www.weingarten.ihk.de>

Regionalverband Bodensee-Oberschwaben
Tel.: (0751) 36354-0 Fax: (0751) 36354-54
E-Mail: info@bodensee-oberschwaben.de
Internet: <http://www.bodensee-oberschwaben.de>

Verfasser: Martina Rolser, Ruth Schlaf, Dr. Stefan Köhler
Druck: druckidee, Jochen Abt e. K., Mooswiesen 13/1, 88214 Ravensburg

Vorwort

Die demographische Entwicklung ist in Deutschland in aller Munde. Seit wenigen Jahren wird verstärkt hinterfragt, in welchem Umfang sich mittel- bis langfristig ein Rückgang der Bevölkerungszahlen in Deutschland und seinen einzelnen Regionen bemerkbar machen wird und welches die Ursachen hierfür sind.

Sowohl die Industrie- und Handelskammer Bodensee-Oberschwaben als auch der Regionalverband Bodensee-Oberschwaben haben sich bereits sehr frühzeitig mit den Konsequenzen der künftigen Bevölkerungsentwicklung auseinandergesetzt und über Broschüren und Veranstaltungen die Öffentlichkeit wie auch die Mitglieder der jeweiligen Gremien hinsichtlich der Folge einer zukünftig abnehmenden und bereits heute zunehmend älter werdenden Gesellschaft informiert.

Nachdem der Regionalverband und die Industrie- und Handelskammer Bodensee-Oberschwaben bei Themen zur künftigen Bevölkerungsentwicklung ihre Mitglieder eigenständig bedient haben, informieren wir hinsichtlich der Frage des künftigen Fachkräftebedarfs in der Region Bodensee-Oberschwaben gemeinschaftlich. Dadurch wurden Ressourcen zielgerichteter und effizienter genutzt.

Das Thema des zukünftigen Fachkräftebedarfs ist eng gekoppelt an die Frage der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung. Für die Unternehmen in unserer Region ist die Klärung dieser Frage von hoher Bedeutung, nicht nur um das künftige Angebot an Arbeitskräften besser einschätzen zu können, sondern vor allem auch wegen der frühzeitigen Entwicklung von Strategien der Personalentwicklung für die bestehenden Arbeitskräfte als auch der erforderlichen Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung künftiger Fachkräfte. Die vorliegende Schrift analysiert wesentliche Trends, die bereits heute erkennbar sind und bricht diese statistisch auf unsere Region herunter. Eine stichprobenartige Befragung von Unternehmen in der Region und daraus abgeleitete praktische Handlungsempfehlungen runden unsere Erkenntnisse zur zukünftigen Entwicklung des Fachkräftenachwuchses ab.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.



Helmut Schnell
Hauptgeschäftsführer



Dr. Stefan Köhler
Verbandsdirektor

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Inhaltsverzeichnis	6
1 Einleitung	8
2 Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Institutionen der Region Bodensee-Oberschwaben	9
2.1 Handlungsfeld Unternehmenskultur.....	9
2.1.1 Demografische Fitness des Unternehmens muss Chefsache sein.....	9
2.1.2 Schlüsselpositionen einbinden, Kommunikation verbessern	10
2.1.3 Führungskräfte im Fokus	11
2.2 Handlungsfeld Produktivität und Innovationskraft erhalten	12
2.2.1 Längere Lebensarbeitszeit steht bevor: Ältere Beschäftigte rücken in den Mittelpunkt.....	12
2.3 Handlungsfeld Personalgewinnung und –bindung.....	13
2.3.1 Arbeitgeberimage verbessern.....	13
2.3.2 Nachfrage nach (technischem) Nachwuchs steigend	14
2.3.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie unterstützen	16
2.4 Handlungsfeld Vertrieb weiterentwickeln	17
3 Erwerbspersonenprognosen, Bevölkerungsvorausberechnungen und methodische Vorgehensweise.....	18
3.1 Übersicht über die vorliegenden Daten.....	18
3.2 Methodisches Vorgehen	19
3.3 Unsicherheiten aufgrund des Mangels an regionalspezifischen Daten	19

4	Prognosen zur künftigen Bevölkerungs- und Erwerbspersonenentwicklung	20
4.1	Deutschland	20
4.1.1	Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung.....	20
4.1.2	Vorausberechnung der Schüler- und Studierendenzahlen	22
4.1.3.	Erwerbspersonenvorausberechnung	25
4.2	Überblick über die regionale Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Erwerbsfähigkeit....	26
4.3	Baden-Württemberg.....	28
4.3.1	Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung.....	28
4.3.2	Vorausberechnung der Schüler- und Studierendenzahlen	29
4.3.3	Erwerbspersonenvorausberechnung	30
4.4	Die Region Bodensee-Oberschwaben.....	36
4.4.1	Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung.....	36
4.4.2	Erwerbspersonenvorausberechnung	37
4.5	Der Landkreis Ravensburg	39
4.5.1	Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung.....	39
4.5.2	Bedeutung für das Erwerbspersonenpotenzial	41
4.6	Der Landkreis Bodenseekreis.....	42
4.6.1	Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung.....	43
4.6.2	Bedeutung für das Erwerbspersonenpotenzial	43
4.7	Der Landkreis Sigmaringen.....	45
4.7.1	Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung.....	45
4.7.2	Bedeutung für das Erwerbspersonenpotenzial	46
5	Sonstige Indikatoren	49
5.1	Grenzgänger	49
6	Befragung von Unternehmen aus der Region zum Thema Fachkräftenachwuchs und Personalpolitik.....	50
6.1	Methodisches Vorgehen	50
6.2	Befragungsergebnisse	50
Glossar	71
Literatur- und Quellenverzeichnis	72
Anhang	73

1 Einleitung

Das Info-Heft thematisiert die Entwicklung des Fachkräftenachwuchses in der Region Bodensee-Oberschwaben. Im Mittelpunkt der Studie steht die Frage nach der Bedeutung der prognostizierten demografischen Entwicklung für die Wirtschaft der Region im Hinblick auf den Bedarf an und die Verfügbarkeit von Nachwuchskräften.

Die aus der Untersuchung abgeleiteten Handlungsempfehlungen stehen bewusst am Anfang des Heftes, da sie kurz und übersichtlich die aktuelle Nachwuchskräfte-situation beschreiben, Vorschläge zum Umgang mit dem demografischen Wandel und mögliche personalpolitische Maßnahmen beinhalten. Der darauffolgende Abschnitt 3 dient der Übersicht über die verwendeten Daten und der Darstellung der methodischen Vorgehensweise.

In Abschnitt 4 werden die Prognosen zur künftigen Bevölkerungs- und Erwerbspersonenentwicklung vorgestellt. Aus diesen Ergebnissen werden zum größten Teil die Empfehlungen abgeleitet. Der nachfolgende Abschnitt 5 geht kurz auf die Grenzgängersituation in der Bodenseeregion ein, die in dieser Studie jedoch nur am Rande behandelt wurde. Abschnitt 6 widmet sich den durchgeführten Expertengesprächen mit Unternehmern aus der Region bzw. der schriftlichen Befragung.

Der abschließende Abschnitt beinhaltet eine Zusammenstellung weiterer Abbildungen, ein Glossar sowie ein Literatur- und Quellenverzeichnis.

2 Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Institutionen der Region Bodensee-Oberschwaben

Spätestens ab 2010 werden die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt spürbar. Weniger junge und deutlich mehr ältere Menschen werden ab diesem Zeitpunkt das Arbeitskräftepotenzial stellen. Für die Unternehmen der Region Bodensee-Oberschwaben heißt das, sich auf alternde Belegschaften einzustellen, den Nachwuchs frühzeitig zu umwerben und zu binden, sowie – besonders für Firmen mit Bedarf an Abiturienten und Hochschulabsolventen – überregional zu werben und zu rekrutieren. Die folgenden Handlungsempfehlungen greifen die Studienergebnisse auf, können aber lediglich Anregungen für den einzelnen Betrieb

geben. Die individuelle Anpassung an Unternehmensgröße, Belegschaftsstruktur nach Alter und Qualifikation, Branche und Anforderungen der Absatz- und Beschaffungsmärkte bleibt nötig.

Die Empfehlungen sind unterteilt in „Hintergrund“ mit Ergebnissen aus der Studie als Rahmen für die konkreten „Handlungsempfehlungen“ und gebündelt in vier Handlungsfeldern: Unternehmenskultur, Produktivität und Innovationskraft erhalten, Personalgewinnung und -bindung sowie Anpassung des Vertriebs. Zur Vertiefung der Ergebnisse aus der Studie vgl. Abschnitt 6, zum „Zahlenhintergrund“ Abschnitt 3.

2.1 Handlungsfeld Unternehmenskultur

2.1.1 Demografische Fitness des Unternehmens muss Chefsache sein

Hintergrund:

In den nächsten 10 bis 15 Jahren wird in der Region Bodensee-Oberschwaben nicht so sehr der quantitative Mangel an jüngeren Fachkräften das prägende Thema sein, sondern die Alterung der bestehenden Belegschaften. „Man wird gemeinsam alt“, hat es einer unserer Studienteilnehmer formuliert. Aus unseren Expertengesprächen wissen wir, dass das „gefühlte“ Alter einer Belegschaft meistens unter dem realen liegt. In 59% der von uns befragten Unternehmen gehören bis zu 2/3 der

Beschäftigten in die Altersstufe „31 bis 45 Jahre“; bei 27% sogar in die Kategorie „46 Jahre bis Berufsende“. 62% der Unternehmen verzeichnen weniger als 1/3 der Belegschaft in der Stufe „bis 30 Jahre“. Auf die Frage, wie es zu der Altersverteilung gekommen ist, antworten in allen Unternehmensgrößenklassen über 70% mit „eher zufällig“. Immerhin je 5% der Befragten in den Größenklassen „100 bis < 200 Beschäftigte“ und „> 200 Beschäftigte“ ist die Altersstruktur ihrer Belegschaft nicht bekannt.

Handlungsempfehlungen:

Demografische Fitness entsteht im Unternehmen durch verschiedene Aktivitäten:

Die Geschäftsleitung sollte das Thema für sich entdecken und Führungskräfte, Betriebsrat (sofern vorhanden) sowie Personalwesen dafür sensibilisieren.

Drei Themenschwerpunkte sollten dabei betont werden: Die Beschäftigungsfähigkeit der bestehenden Belegschaft fördern, die Altersstruktur möglichst ausgewogen halten und die

Positionierung als attraktiver Arbeitgeber für potentielle Beschäftigte anstreben.

Beschäftigungsfähigkeit betrifft die körperliche und geistige Kondition.

Erstere wird erhalten bzw. gesteigert durch Ergonomie am Arbeitsplatz, Einsatz technischer Hilfsmittel wo möglich, Angebote zur Gesunderhaltung wie beispielsweise Betriebs-sport, Informationen zu gesundem Essen aber auch vielseitige Arbeitsplätze, die helfen Zwangshaltungen zu vermeiden.

Die geistige Kondition lässt sich vor allem durch die Vielfalt der Arbeit an sich stimulieren. Je häufiger und regelmäßiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit neuen Situationen auseinandersetzen müssen, je mehr verschiedenartige Aufgaben sie zu bearbeiten haben, desto eher sind sie auch in fortgeschrittenerem Alter noch bereit und in der Lage, sich mit Neuerungen anzufreunden und selbst innovativ zu sein. Von Beschäftigten, die jahrelang dieselben Arbeiten zu verrichten haben, kann der Arbeitgeber nicht erfolgreich verlangen, sich „über Nacht“ z. B. für ein neues Produktionsverfahren zu begeistern.

Bei lernentwöhnten Beschäftigten lohnt es sich dennoch, die nötige Geduld und Hartnäckigkeit aufzubringen, um erste Lernerfolge zu ermöglichen. Denn nichts ist ansteckender als ein

Aha-Erlebnis und der Stolz über den geschafften Meilenstein.

Für die jüngeren Mitarbeiter/innen geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit gar nicht erst zu verlieren und von Anfang an Anreize zur geistigen Beweglichkeit zu bekommen: Am Arbeitsplatz selbst durch wechselnde Aufgabenstellungen, durch interne und externe Schulungen, organisierte Möglichkeiten, Wissen weiterzugeben (Qualitätszirkel, Mitarbeiterakademie, Paten- und Mentorenprogramme) oder die Chance, den Arbeitsplatz zu wechseln (z.B. im Rotationsverfahren).

Eine ausgewogene Alterstruktur der Belegschaft ergibt sich durch eine gezielte Einstellungspolitik, bei der neben der Qualifikation auch das Alter eine Rolle spielt.

2.1.2 Schlüsselpersonen einbinden, Kommunikation verbessern

Hintergrund:

Veränderung im Unternehmen kann dauerhaft nur erfolgreich sein, wenn Schlüsselpersonen als Mitentscheider und Multiplikatoren frühzeitig einbezogen werden, bei der Maßnahmenplanung beteiligt sind und dann helfen, die Umsetzung voranzutreiben.

Sensibilisierung geschieht über Aufklärung, gutes Beispiel der jeweiligen Führungskräfte und Beteiligung der Betroffenen.

Der oben genannte Sensibilisierungsprozess von Betriebsrat, Führungskräften und Personalwesen muss in einen Veränderungsprozess

münden, wenn sich das Unternehmen den Auswirkungen des demografischen Wandels konstruktiv stellen will.

Dass Bewusstseinsbildung und Veränderung notwendig sind, zeigen unsere Befragungsergebnisse: 6% aller befragten Unternehmen kennen die Altersstruktur ihrer Belegschaft nicht, 49% kennen das häufigste Alter nicht, in dem ihre Beschäftigten in Rente gehen und 78% haben die Altersverteilung in ihrer Belegschaft in der Vergangenheit nicht gezielt beeinflusst.

Handlungsempfehlungen:

Nach Identifikation des Themas sind Analysen über Belegschaftsalter, Schlüsselpositionen, Verteilung einzelner Beschäftigtengruppen und Qualifikationsstruktur notwendig. Sie verschaffen einen Überblick über eventuellen Handlungsbedarf zur demografischen Fitness, vor allem, wenn die Resultate für die nächsten fünf und zehn Jahre hochgerechnet werden.

Wichtig ist die Kombination der Analyseergebnisse mit den unternehmerischen Zielen für die Zukunft. Fragen wie „Haben wir die Kompetenzen im Haus, die wir brauchen, um künftig

erfolgreich zu sein?“ „Haben wir für Schlüsselpositionen bereits passende Nachfolger identifiziert?“ „Weist unsere Belegschaft „Jahresringe“ auf, d.h. Gruppen von Beschäftigten, die fast gleichzeitig in Rente gehen werden?“, „Wenn ja, haben wir gegen Wissensverlust vorgesorgt“, können helfen, Handlungsbedarfe zu definieren.

Gute Kommunikation und proaktive Multiplikatoren helfen der demografischen Fitness, das gesamte Unternehmen nach und nach einzubeziehen und zu aktivieren.

2.1.3 Führungskräfte im Fokus

Hintergrund:

Motivation und Leistungsfähigkeit der Belegschaft hängt auch von gutem Führungsverhalten ab: Die demografische Entwicklung wird von Führungskräften in steigendem Maß Integrations- und Kommunikationsfähigkeit sowie situativ angepasste Aktionen verlangen. Es wird gelten, Arbeitsgruppen mit jüngeren und älteren Beschäftigten zusammen zu schweißen, ihre Verschiedenheit zum Wohle des Unternehmens zu nutzen und die generationsübergreifenden Spannungen produktiv zu

Handlungsempfehlungen:

Bei den Führungskräften liegt die Hauptverantwortung, mit einer alternden Mitarbeiter-schaft bei zurückgehenden Nachwuchszahlen das betriebliche Leistungsprogramm aufrecht zu erhalten und weiterzuentwickeln. Hier sind die Führungskräfte nicht nur gefordert, Transfermöglichkeiten aus Weiterbildungen zu eröffnen, sondern auch an anderen Stellen:

Bei Auswahlverfahren spielen die Fach-Führungskräfte eine bestimmende Rolle, wenn es um Stellenbesetzungen in ihrem Bereich geht. Die Sensibilisierung für die demografische Fitness muss also auch Auswahlverfahren beinhalten, die Altersdiskriminierung vermeiden und es den Bewerbern ermöglichen, ihre Kompetenzen umfänglich darzustellen. Wenn das Unternehmen bei Einstellungen und Personalentwicklung eine altersausgewogene Personalpolitik betreibt, was auch den 52% zu empfehlen ist, die das zumindest nicht aktiv tun, sind altersgemischte Teams die natürliche Folge und sollten noch mehr gefördert werden. Altersgemischte Arbeitsgruppen sind in gewisser Weise eine Allzweckwaffe für die demogra-

nutzen.

Aus der Befragung wissen wir, die Mehrheit der befragten Unternehmen setzt auf Weiterbildung (61%) und eine allgemein altersausgewogene Personalpolitik (48%), um das Potenzial der bestehenden Belegschaft zu nutzen. Altersgemischte Teams folgen auf Platz 3 mit 45% vor Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit 40%. Mit etwas Abstand folgen dann „Gesunderhaltung“ (27%), „Erhalt der mentalen Fitness“ (21%) und „Wissensweitergabe“ (16%).

fische Fitness: Jüngere und Ältere können gegenseitig von Lebenserfahrung und neuen Ideen profitieren, Leistungs- und Problemlösungsdefizite gleichen sich aus. Vertretungsregelungen, Wechsel zwischen den Arbeitsplätzen und regelmäßige Gruppenbesprechungen dienen der mentalen und körperlichen Fitness. Allerdings mag das Informationsverhalten Älterer, bedingt durch die frühere berufliche Sozialisation in stärker hierarchischen Organisationen, nicht so offen sein, wie das Jüngerer, die schon in flacheren Strukturen „groß geworden“ sind.

Führungskräften kommt hier eine integrierende und moderierende Aufgabe zu, damit sich Schwächen ausgleichen und Stärken potenzieren. Dass hier Handlungsbedarf besteht, zeigt ein Befragungsergebnis: Nur 16% praktizieren die systematische Wissensweitergabe im Rahmen der Teamarbeit.

Demografische Sensibilität bei Führungskräften kann durch Information und Schulung ausgelöst und durch regelmäßige Thematisierung im jährlichen Beurteilungsgespräch verfestigt werden.

2.2 Handlungsfeld Produktivität und Innovationskraft erhalten

2.2.1 Längere Lebensarbeitszeit steht bevor: Ältere Beschäftigte rücken in den Mittelpunkt

Hintergrund:

Die gesetzlichen Weichen sind gestellt, das Rentenalter wird sich ab 2012 langsam nach hinten verschieben, ab 2029 wird 67 als Regelalter für die Rente gelten. 2010 endet die Möglichkeit der Altersteilzeit. Arbeitnehmer und –geber müssen sich auf längere Zusammenarbeit einstellen.

Nach unseren Befragungsergebnissen gibt es den groben Trend, dass mit steigender Unternehmensgröße das durchschnittliche Renteneintrittsalter fällt. Was sich auch erkennen lässt: Selbst bei den Firmen mit 100 bis 200 und in denen mit über 200 Beschäftigten gibt es ein Drittel, die das durchschnittliche Renteneintrittsalter ihrer ehemaligen Mitarbeiter/innen nicht kennen. Hier wächst die Gruppe der „Nichtwisser“ mit sinkender Unternehmensgröße. Vor allem bei den kleinsten und kleinen Unternehmen ist eine gewisse Anzahl zu vermuten, die noch zu kurz existieren, um

Handlungsempfehlungen:

Je weiter das heutige häufigste Renteneintrittsalter von 67 Jahren entfernt ist und je höher die Altersteilzeitquote, desto mehr Handlungsbedarf besteht im Unternehmen.

Grundsätzlich gelten hier auch die Empfehlungen aus 2.1.1 zur Förderung und Forderung älterer Beschäftigter. Wichtig ist es aber auch, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit als Chance zu sehen, die strategische Personalplanung mit der längeren Verweildauer und speziellen Fähigkeiten Älterer auf ein neues Fundament zu stellen und Fachlaufbahnen einzuführen bzw. weiter zu entwickeln.

Ziel muss Potenzial anstatt der Defizitorientierung sein, wenn über den Einsatz Älterer entschieden wird. Damit letztere ihre Leistungskraft realistisch einschätzen können und der Betrieb einen adäquaten Einsatz finden kann, ist eine individuelle Stärken / Schwächenanalyse hilfreich (ggf. mit externer Unterstützung). Liegen die Ergebnisse der Analyse vor, so ist das unter Umständen auch der richtige Zeit-

bereits ihre ersten Abgänge in die Rente zu haben. Firmen mit 50 bis 100 Beschäftigten schaffen es mit 26% am Besten, ihre Leute bis 65 Jahre zu halten. Aber auch die kleineren Unternehmen haben das durchschnittliche Rentenalter meistens im Bereich von 63 bis 65 Jahren. Bei den größeren Betrieben findet sich auch eine Anzahl, deren Altersgrenze bei 58 oder 60 liegt.

Aus unserer Studie wissen wir außerdem, dass die Mehrheit der Unternehmen (76%) Älteren gegenüber aufgeschlossen ist. 40% davon stellen Mitarbeiter/innen ab 45 gerne wegen höherer Erfahrung und Einsatzbereitschaft/Motivation ein. Aus unseren Expertengesprächen wissen wir aber auch, dass bei der Rekrutierung Älterer die Passgenauigkeit besonders hoch sein muss, da sich – je nach konkretem Alter – eine längere Einarbeitungszeit nicht mehr anbietet.

punkt, das Senioritätsprinzip zu hinterfragen und gemeinsame Wege zu einer leistungsgerechten Bezahlung zu suchen.

Innovative und produktive Unternehmen sind nicht unbedingt die mit einer besonders jungen Belegschaft. Es sind vielmehr die, die ihren Beschäftigten die richtigen Rahmenbedingungen bieten, um ihr Potenzial zu entfalten. Innovativität und auch Produktivität entstehen durch die Paarung von unkonventionellen Ideen und Wagemut in der Umsetzung einerseits und (Lebens-) Erfahrung und Durchhaltevermögen andererseits. Nur in der Kombination von älteren und jüngeren Beschäftigten kann ein erfolgreiches neues Produkt entstehen. Wichtig sind Gegebenheiten, die den generationsübergreifenden Austausch fördern, aber auch klare Zielsetzungen seitens der Geschäftsleitung, Entscheidungsspielräume und eine gewisse Fehlertoleranz. Gleichzeitig stärken alle Maßnahmen, die dem gegenseitigen Wissenstransfer zwischen den Generationen nützen, die Innovationskraft. Knapp die Hälfte

(47%) der befragten Unternehmen hat dies erkannt und pflegt den systematischen Wissensaustausch. Maßnahmen der Wahl sind bei diesen Unternehmen Paten-, Mentoring- bzw. Coaching-Beziehungen (17%) und Teamarbeit (16%). Die Prozentzahlen gelten bezogen auf alle befragten Unternehmen, so dass hier bei der überwiegenden Mehrheit der regionalen Arbeitgeber noch Handlungsbedarf besteht: 41% der befragten Unternehmen mit 50 bis unter 100 Beschäftigte sehen beispielsweise keinen Bedarf für eine systematische Wissensweitergabe zwischen den Generationen oder lehnen das Thema ohne nähere Gründe ab. Kleinere Unternehmen, die den Wissenstransfer nicht systematisiert haben, sind hier im Vorteil, da bei Ihnen die generationenübergreifende Arbeit in einer kleinen Belegschaft im Alltag möglich ist und Wissensweitergabe automatisch passiert. 14% der Firmen mit 30 bis < 50 Beschäftigten handhaben das Thema auf diese Weise. Bei vielen Unternehmen lassen sich in der Analyse des Belegschaftsalters „Jahresringe“

erkennen, weil in guten Jahren verstärkt Personen eingestellt wurden, die ungefähr das gleiche Alter hatten. Je nach Fluktuationsrate im Betrieb heißt das, Ältere scheiden quasi in Gruppen aus und der Betrieb verliert unter Umständen das Wissen dieser Mitarbeiter.

Hier ist eine gezielte Nachfolgeplanung nicht nur für Schlüsselpositionen wichtig, da jüngere und hochqualifizierte Arbeitskräfte sich mittelfristig ihren Arbeitgeber werden aussuchen können, d.h. bestimmte Qualifikationen werden nicht mehr so einfach am Arbeitsmarkt eingekauft werden können.

Der vorbereitete Ausstieg aus dem Berufsleben hilft das Wissen Älterer länger im Betrieb zu halten bzw. die Übergabe an Nachfolger sicher zu stellen. Ein flexibler Ausstieg sollte möglich sein, z.B. mit abschmelzender Arbeitszeit, die über Lebensarbeitszeitkonten finanziert wird oder flexiblere Karrieren, die in den letzten Jahren der Berufstätigkeit einen Umstieg aus der Führungslaufbahn in die Fach- und Beratungslaufbahn vorsehen.

2.3 Handlungsfeld Personalgewinnung und -bindung

2.3.1 Arbeitgeberimage verbessern

Hintergrund:

Das Arbeitgeber-Image wird beim Werben um zukünftige Fachkräfte eine immer größere Rolle spielen. Größere mit bekanntem Namen werden sich leichter tun, auch außerhalb der Region auf sich aufmerksam zu machen, kleinere und unbekanntere Unternehmen müssen die Nachwuchssuche strategisch angehen, um nicht das Nachsehen zu haben. Niedrigere Gehälter bei kleineren Firmen müssen „kreativ“ ausgeglichen werden, um den Arbeitsplatz für ein Talent attraktiv zu machen.

Die in ihrer großen Mehrheit mittelständisch strukturierten Unternehmen der Region sehen vor allem im sicheren Arbeitsplatz (82%) ein Attraktivitätsplus. Nächster Aktivposten ist das Weiterbildungsangebot mit 61% gefolgt von

der flexiblen Arbeitszeit mit 57%, den zusätzlichen Sozialleistungen (50%) und den Leistungsprämien (46%). Aus heutiger Sicht und wahrscheinlich auch noch für die nächsten Jahre, Arbeitsplatzsicherheit und monetäre Anreize wesentliche Argumente bei der Entscheidung für einen bestimmten Betrieb.

Die demografische Entwicklung wird aber die jüngeren Fachkräfte in die Position bringen, sich ihren Arbeitgeber aussuchen und Wert auf individuellere Faktoren legen zu können. Team- und Projektarbeit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Betriebsklima und Kompetenzorientierung werden dann in den Mittelpunkt rücken. Hier entsteht Handlungsbedarf für die meisten Unternehmen.

Handlungsempfehlungen:

Um sich als zukünftiger Arbeitgeber zu empfehlen und im Gedächtnis der Jungen zu verankern, gilt es frühzeitig Kontakte mit passenden Schulen knüpfen, Projekte mit einem Bezug zum eigenen Geschäft anzubieten und die Türen des Unternehmens gezielt auch für ungewohnte Zielgruppen zu öffnen (z.B. Mädchen im technischen Bereich).

58% der befragten Unternehmen haben die

Zeichen der Zeit erkannt und pflegen Kontakte zu (Hoch)Schulen. Von den großen Unternehmen mit über 200 Beschäftigten unterhalten alle entsprechende Beziehungen. Von den restlichen Unternehmen sehen 31% hier aber keinen Bedarf (meist die Unternehmen bis 10 Beschäftigte) oder machen keine Angaben (Häufung bei Unternehmen mit 10 bis < 30 und 30 bis < 50 Beschäftigten).

2.3.2 Nachfrage nach (technischem) Nachwuchs steigend**Hintergrund:**

Die Ergebnisse unserer Studie lauten grob zusammengefasst: Der Bedarf an Fachkräften wird bei den meisten Unternehmen steigen oder zumindest gleich bleiben. Die wenigsten Firmen sehen einen fallenden Bedarf an Hochschulabsolventen (2% für technische Hochschulabsolventen, 4% für kaufmännische), nur einige Firmen erwarten einen sinkenden Bedarf an Facharbeitern im gewerblichen (10%) bzw. kaufmännischen (15%) Bereich.

24% aller Unternehmen sehen einen steigenden Bedarf an technischen Hochschulabsolventen; überproportional sind hier die Firmen mit über 200 Beschäftigten (52%) aber auch die kleineren Mittelständler (30 bis < 50, 34%) vertreten. Ein Drittel aller Befragten prognostiziert einen steigenden technischen Facharbeiterbedarf; auch hier sind die Unternehmen mit 30 bis unter 50 Beschäftigten stark vertreten (41%). Steigenden Facharbeiterbedarf melden aber auch die Firmen mit 10 bis < 30 (35%), 50 bis < 100 (33%) an. Spitzenreiter sind die Betriebe mit 100 bis < 200 Beschäftigten: Fast die Hälfte erwartet einen steigenden Bedarf (43%). Bei den kaufmännischen Berufen wird hauptsächlich ein gleich bleibender Bedarf erwartet: 50% aller Befragten bei den Sachbearbeitern, 24% bei den Hochschulabsolventen.

Ein Drittel der Firmen ab 200 Beschäftigten sieht für diese Gruppe immerhin auch einen steigenden Bedarf.

Demgegenüber bekommen nur 21% aller befragten Unternehmen genügend Bewerbungen von Hochschulabsolventen im technischen Bereich und 25% im kaufmännischen Bereich. Hier tun sich offensichtlich die Großen leichter: 48% bekommen genügend technische Absolventen, 67% genügend kaufmännische. Dem stehen die kleineren gegenüber; von den Betrieben mit beispielsweise 100 bis < 200 Beschäftigten finden nur 14% genügend Ingenieure und Naturwissenschaftler, und 33% genügend Kaufleute und Vergleichbare.

Auch wenn im kaufmännischen Bereich wachsender oder zumindest gleich bleibender Bedarf prognostiziert wird, stehen doch die technischen Berufe im Fokus und hier wiederum die, die an Hochschulen ausgebildet werden. Unsere Region bietet mit zwei Fachhochschulen und einer Berufsakademie zu wenige Möglichkeiten einer technisch-naturwissenschaftlichen Hochschulausbildung, der universitäre Zweig fehlt ganz in der unmittelbaren Region. Da Bodensee-Oberschwaben einen Schwerpunkt bei technischen Betrieben hat, entsteht für viele Unternehmen unmittelbare Konkurrenz um junge Talente in unseren Nachbarregionen.

Handlungsempfehlungen:

Neben den Empfehlungen für ein gutes Arbeitgeber-Image, gilt hier der Ratschlag, das Unternehmen überregional zu präsentieren und bekannt zu machen. Das kann über einen entsprechenden Internetauftritt passieren: 14% aller Befragten verfügen über ein spezielles Karriereportal auf ihrer Website; hier haben die Unternehmen mit 100 bis < 200 Beschäftigte mit 33% die Nase vorn, dicht gefolgt von den Unternehmen mit über 200 Beschäftigten (29%). Präsenz bei Hochschulmessen ist eine weitere Möglichkeit, sich als interessanter Arbeitgeber zu präsentieren, bisher nutzen nur 17% diese Möglichkeit. Wegen des Aufwandes ist eine Messeteilnahme gut zu überlegen; für Wirtschaftsfördergesellschaften und Kammern tut sich hier ein Betätigungsfeld auf, Gemeinschaftsaktionen zu fördern und zu organisieren.

Stellenausschreibungen im Internet zu präsentieren ist ebenfalls eine Möglichkeit, überregional Aufmerksamkeit zu erreichen.

Gezielte Kooperationen mit Lehrstühlen und Fachbereichen an Hochschulen, die unmittelbar zum Unternehmen passen, sind ebenso eine Gelegenheit, mit potenziellen Nachwuchskräften in Kontakt zu kommen, wie die Öffnung des Unternehmens für bisher weniger beachtete Zielgruppen. Die Berufswahl von Mädchen in Richtung Technik und Naturwissenschaften zu beeinflussen wird mehr denn je zu einer Aufgabe der Betriebe und nicht mehr nur der Schulen und Elternhäuser. Wenn die Nachwuchsbasis zahlenmäßig kleiner wird, sind suchende Betriebe gut beraten, sich das verbleibende Potenzial vollständig zu erschließen.

Auch Frauen (insbesondere Mütter, siehe unten 2.3.3) und ältere Arbeitnehmer bieten noch Beschäftigungsreserven.

Unternehmen sollten auch die doppelten Abitursjahrgänge (bundesweit 2007 bis 2014, in Baden-Württemberg 2012) nutzen, um Absolventen direkt anzuwerben und an das Unter-

nehmen zu binden. Auf diese Weise können vor allem kleinere und mittlere Unternehmen sich qualifizierten Nachwuchs sichern, bevor der „Kampf um Talente“ in den Jahren danach richtig losgehen wird. Ausbildungsnetzwerke sind für kleine und auch mittlere Unternehmen eine gute Möglichkeit, eigene Defizite zu beheben und sich auf die eigenen Stärken in der Ausbildung zu konzentrieren.

Wichtig sind grundsätzlich gute Kontakte zu den Gymnasien, allgemein bildenden und beruflichen, aber auch Sonderaktionen wie Girls Day, Tage der offenen Türe, Ferienjobs, Praktika und Jugendbegleiterprogramm. Auf diese Weise können sich Gymnasiasten und Unternehmen unverbindlich kennen lernen, Arbeitgeber können bei den Schülern zu einer „Marke“, einem „Namen“ werden, der dann bei der Berufswahl präsent ist. Gleichzeitig können sie die Schüler identifizieren, die besonders gut zum Unternehmen passen und ersparen sich Zeit bei der Bewerberauswahl.

Es ist hierbei nicht das Ziel, einfach auf Vorrat auszubilden, sondern die Nachwuchsplanung in die langfristige, strategische Personalplanung einzubeziehen und alle Möglichkeiten zu nutzen, die Ausbildungsdauer zu variieren. Auf diese Weise werden nicht alle gleichzeitig mit der Ausbildung fertig, sondern stehen dem Unternehmen zeitlich versetzt zur Verfügung. Beispiele sind Bindung derjenigen an das Unternehmen, die nach der Lehre noch ein Studium machen wollen, um sie als Ingenieurinnen oder Betriebswirte „zurück zu bekommen“. Oder Ergänzung der Ausbildung durch einen Auslandsaufenthalt, oder konsequenter Rückgriff auf verkürzte Ausbildungsgänge für Abiturienten.

Die Bachelor- und Masterstudiengänge können aus Sicht der Unternehmen noch die „Passgenauigkeit“ und Praxisorientierung der Absolventen erhöhen, da dazwischen Jahre der Berufserfahrung möglich sind. Der Master dient dann als umfassende Fortbildung für bestimmte Positionen im Unternehmen.

2.3.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie unterstützen

Hintergrund:

Wie unter 2.3.2 schon erwähnt, bergen die in der Regel geringfügig oder Teilzeit beschäftigten Mütter ein gewisses Beschäftigungspotenzial. Besonders wichtig für Arbeitgeber ist der Übergang von Mutterschutz/Elternzeit zum Wiedereinstieg. Je besser Kinderbetreuung organisiert ist und je flexibler der Betrieb auf die Wünsche berufstätiger Eltern eingehen kann, desto schneller und umfänglicher können junge Mütter wieder arbeiten. Auch junge Männer wünschen sich in Befragungen immer höherprozentiger eine aktive Rolle bei der Kindererziehung spielen und die reine Ernährerrolle verlassen zu können. 40% aller Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt und erleichtern ihren Beschäftigten die Balance zwischen Berufs- und Familienleben. Die kleineren Unternehmen tun sich hier offensichtlich etwas leichter: 46% der Betriebe mit 10 bis < 30 Beschäftigten und 43% derer mit unter 10 Mitarbeitern bieten entsprechende Maßnahmen an. Aber auch die Unternehmen der größten Kategorie engagieren sich leicht überdurchschnittlich: 43% der Unternehmen

Handlungsempfehlungen:

Engagiert sich der Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, schlägt er zwei Fliegen mit einer Klappe: Zum einen erhält er zufriedene Mitarbeiter, senkt die Fluktuation und – im Falle von Kinderbetreuung – fördert er langfristig auch den eigenen Fachkräftenachwuchs und zukünftige Kunden.

Bewusstsein bilden ist auch hier die erste Aufgabe und zwar nicht nur bei den Führungskräften, sondern auch – insbesondere in Betrieben mit hohem Männeranteil – bei den Beschäftigten. Da Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sehr vielfältigen Maßnahmen gefördert werden kann und je nach Belegschaftsstruktur die Bedürfnisse wechseln, ist es wichtig den Bedarf abzufragen. Womit ist den Betroffenen am besten geholfen? Sind es Freiräume bei der Arbeitszeitgestaltung? Oder eher Ferienprogramm und Notfallbetreuung? Wird eine finanzielle Unterstützung gewünscht oder eine

offerieren entsprechende Maßnahmen. Die geringste Quote an Familienfreundlichkeit erreichen mit 24% die Unternehmen mit 100 bis < 200 Beschäftigten; die Kategorie, die beispielsweise am wenigsten häufig ihren Bedarf an technischen Hochschulabsolventen decken kann, und die gleichzeitig am häufigsten einen steigenden Bedarf an Technisch-Gewerblichen erwartet. Hier ist bereits Handlungsbedarf entstanden, der zügig gedeckt werden sollte.

Doch nicht nur Kinderbetreuung ist bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Frage, in einer alternden Gesellschaft wird vielmehr die Pflege Angehöriger das kommende Thema sein: Eltern, die eines Tages gebrechlich werden hat jeder, Kinder, die betreut werden wollen (leider) nicht. Nur 5% der Pflegebedürftigen sind in Heimen untergebracht, weshalb viele Beschäftigte Angehörigenpflege mit Beruf und Karriere in Einklang bringen müssen. Die Wünsche Pflegenden an ihren Betrieb sind ähnliche wie die junger Eltern, insbesondere bei zeitlicher Flexibilität in Lage und Umfang der Arbeitszeit.

ideelle, dergestalt dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen signalisiert bekommen, sie seien mit ihren familienbezogenen Anliegen jederzeit willkommen und akzeptiert?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein „zähes“ Thema, das manchmal auch der Hartnäckigkeit der Geschäftsleitung bedarf, um ein Angebot zu platzieren. Das gilt vor allem für Firmen mit hohem Männeranteil: Väterfreundlichkeit ist ein neuer Aspekt im Erwerbsleben, der den Wunsch jüngerer Männer aufgreift, sich mehr in ihrer Familie zu engagieren. Jungen Vätern ist oft mit vollzeitnaher Teilzeit geholfen oder mit Arbeitszeitkonten.

Auch bei der Kinderbetreuung selbst ist das Spektrum an Unterstützungsmaßnahmen groß: Von der rein finanziellen Förderung wie dem steuerrechtlich verankerten Betreuungskostenzuschuss über organisatorische Hilfen (Zusammenarbeit mit Tagesmütter- bzw. Pflegekraftvermittlungstellen oder einzelnen Ein-

richtungen vor Ort) bis hin zu finanziell geförderten Belegplätzen und dem eigenen, oder mit anderen Unternehmen gemeinsam getragenen Betriebskindergarten. Will ein Betrieb sich in der Kinderbetreuung engagieren, ist es

sinnvoll, sich Unterstützung bei Kammern und Verbänden zu holen, eventuell benachbarte Unternehmen anzusprechen und auf die Sitzkommune zuzugehen.

2.4 Handlungsfeld Vertrieb weiterentwickeln

Hintergrund:

Die Alterung der Bevölkerung wird sich nicht nur auf die Belegschaften der Unternehmen auswirken, sondern auch auf die Absatzmärkte. Nicht nur Deutschland, sondern alle europäischen Länder, Russland, die USA, Indien und China haben mittlerweile Geburtenraten unter dem bestandserhaltenden Niveau

Handlungsempfehlung:

Kennen lernen der nationalen und internationalen Absatzmärkte auch unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung und ihrer Bedeutung für die Zukunft dieser Märkte wird für Unternehmen wichtig. Je nach Ergebnis der

von 2,1 Kinder je Frau. Viele der Exportdestinationen deutscher Produkte werden also in den nächsten Jahrzehnten eine ähnliche Entwicklung erleben wie Deutschland. Es gilt also den Blick nicht nur nach innen zu richten (auch wenn dies Schwerpunkt der Studie war), sondern auch nach außen.

Analyse sollten sie dann rechtzeitig diversifizieren und mit älteren Mitarbeitern im Vertrieb auf die Alterung der Kundschaft reagieren. 1% der von uns Befragten Unternehmen stellen aus diesem Grund bereits gezielt Ältere ein.

3 Erwerbspersonenprognosen, Bevölkerungsvorausrechnungen und methodische Vorgehensweise

3.1 Übersicht über die vorliegenden Daten

Für die Untersuchung der Nachwuchskräfte-situation in Deutschland, in Baden-Württemberg und insbesondere in den Landkreisen Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen der Region Bodensee-Oberschwaben wurden

verschiedene Daten, Auswertungen und Statistiken verwendet. Dieser Abschnitt dient der Darstellung der Datenbasis (s. Abbildung 1).

Tabelle 1: Datenquellen für Bevölkerungs- und Erwerbsprognosen

Nr.	Thema	Betrachtungszeitraum	Stand	Quelle
1	Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Erwerbsfähigkeit für Baden-Württemberg, Bodensee-Oberschwaben, Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen	1990 bis 2005	2006	Eigene Berechnung mit Daten des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung
2	Prognose der Erwerbstätigkeit und der Erwerbsfähigkeit für Baden-Württemberg, Bodensee-Oberschwaben, Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen	2005 bis 2020	2006	Eigene Berechnung mit Daten des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung und des Statistischen Landesamtes
3	Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder für Baden-Württemberg, Bodensee-Oberschwaben, Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen	1990 bis 2005	2006	Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder
4	Projektion des Erwerbspersonenpotenzials für Deutschland	1990 bis 2050	2005	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Forschungsbericht Nr. 25 / 2005
5	Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung für Deutschland	2002 bis 2050	2005	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Forschungsbericht Nr. 16 / 2005
6	Erwerbspersonenvorausrechnung für Baden-Württemberg, Bodensee-Oberschwaben, Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen	1990 bis 2020	2004	Eigene Berechnung mit Daten des Statistischen Landesamtes
7	Erwerbspersonenprognose für Deutschland, Baden-Württemberg und Bodensee-Oberschwaben	1999 bis 2020	1999	Raumordnungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR)
8	Voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg, Bodensee-Oberschwaben, Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen	2005 bis 2020	2004	Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (StaLa)
9	Alten- und Jugendquotient Baden-Württembergs	2005 bis 2020	2004	Eigene Berechnung mit Daten des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg
10	Bevölkerung Deutschlands bis 2050	2001 bis 2050	2003	10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes
11	Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen für Deutschland	1992 bis 2020	2005	Kultusministerkonferenz (KMK)
12	Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen für Deutschland	2003 bis 2020	2004	Kultusministerkonferenz (KMK)

3.2 Methodisches Vorgehen

Anhand der vorliegenden Sekundärdaten (vgl. 3.1) wird die künftige Bevölkerungs- und Erwerbspersonenentwicklung, differenziert nach Bundes-, Landes-, und Kreisebene dargestellt. Es handelt sich um eine sekundärstatistische Analyse. Dabei werden nicht nur die zentralen Inhalte ausgewählter Statistiken wiedergegeben, sondern auch eigene Berechnungen vorgenommen. Die Berechnung der Erwerbspersonen basiert auf der altersstrukturellen Entwicklung der Bevölkerung. Dabei werden die Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren vorausberechnet.

Für diese Studie werden die Annahmen einer konstanten Geburtenhäufigkeit von 1,4 Kinder pro Frau und einer zunehmenden Lebenserwartung getroffen. Anders als bei den Bevölkerungsprognosen wird aus methodischen Gründen keine Wanderung angenommen. Wanderungsannahmen können die ohnehin hohen Unsicherheiten bei der Vorausberechnung nur erhöhen.

Das Statistische Bundesamt führt Bevölkerungsvorausberechnungen seit Anfang der 1950er Jahre durch. Seit 1960 stimmen das Statistische Bundesamt und die Statistischen Ämter der Länder die auf Bund- und Länder-ebenen zu treffenden Annahmen sowie methodische Fragen untereinander ab. Für eine

Bevölkerungsvorausberechnung werden zunächst Annahmen zur Entwicklung der Geburtenhäufigkeit, der Lebenserwartung und der Wanderungen bis zum Zieljahr getroffen. Sie basieren auf Untersuchungen von bisherigen Verläufen der genannten Komponenten und der sie bestimmenden Faktoren sowie auf Hypothesen über die aus heutiger Sicht wahrscheinlichen sozialen und politischen Veränderungen. Dabei werden verschiedene Annahmen zum Verlauf der einzelnen Komponenten getroffen, die in der Kombination mehrere Szenarien der Bevölkerungsvorausberechnung ergeben. Das Statistische Bundesamt trifft für ihre 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung folgende Annahmen: Die Geburtenhäufigkeit bleibt auf dem niedrigen Niveau von durchschnittlich 1,4 Kinder pro Frau, die Lebenserwartung nimmt weiter zu, die Wanderungsüberschüsse betragen je nach Szenario zwischen 100.000 und über 300.000 Personen pro Jahr.

Das Statistische Landesamt nimmt für die regionalisierte Bevölkerungsvorausrechnung ebenfalls eine Konstanz des derzeitigen Geburtenniveaus, einen weiteren Anstieg der Lebenserwartung um knapp 2 Jahre bis 2020 und einen jährlichen Wanderungsgewinn Baden-Württembergs von ca. 38 000 Personen an.

3.3 Unsicherheiten aufgrund des Mangels an regionalspezifischen Daten

Für bestimmte Themen, wie beispielsweise die Erwerbspersonenprognose, liegen keine regionalen Auswertungen vor. Aus diesem Grund wird versucht, mit Hilfe der vorliegenden regionalen Daten und der bundesweit erkennbaren Entwicklungslinien, Aussagen über die

Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Erwerbsfähigkeit bis auf Kreisebene zu treffen. Dabei ist zu beachten: Je kleiner die räumliche Untersuchungseinheit wird, desto schlechter wird die Datenverfügbarkeit für die Aussagefähigkeit von Prognosen.

4 Prognosen zur künftigen Bevölkerungs- und Erwerbspersonenentwicklung

4.1 Deutschland

In Deutschland lebten im Jahr 2004 82.500.800 Menschen. Darunter befanden sich 55.208.700 Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren (Quelle: Statistisches Bundesamt/Stand 2004). Davon waren laut der aktuellen Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungs-

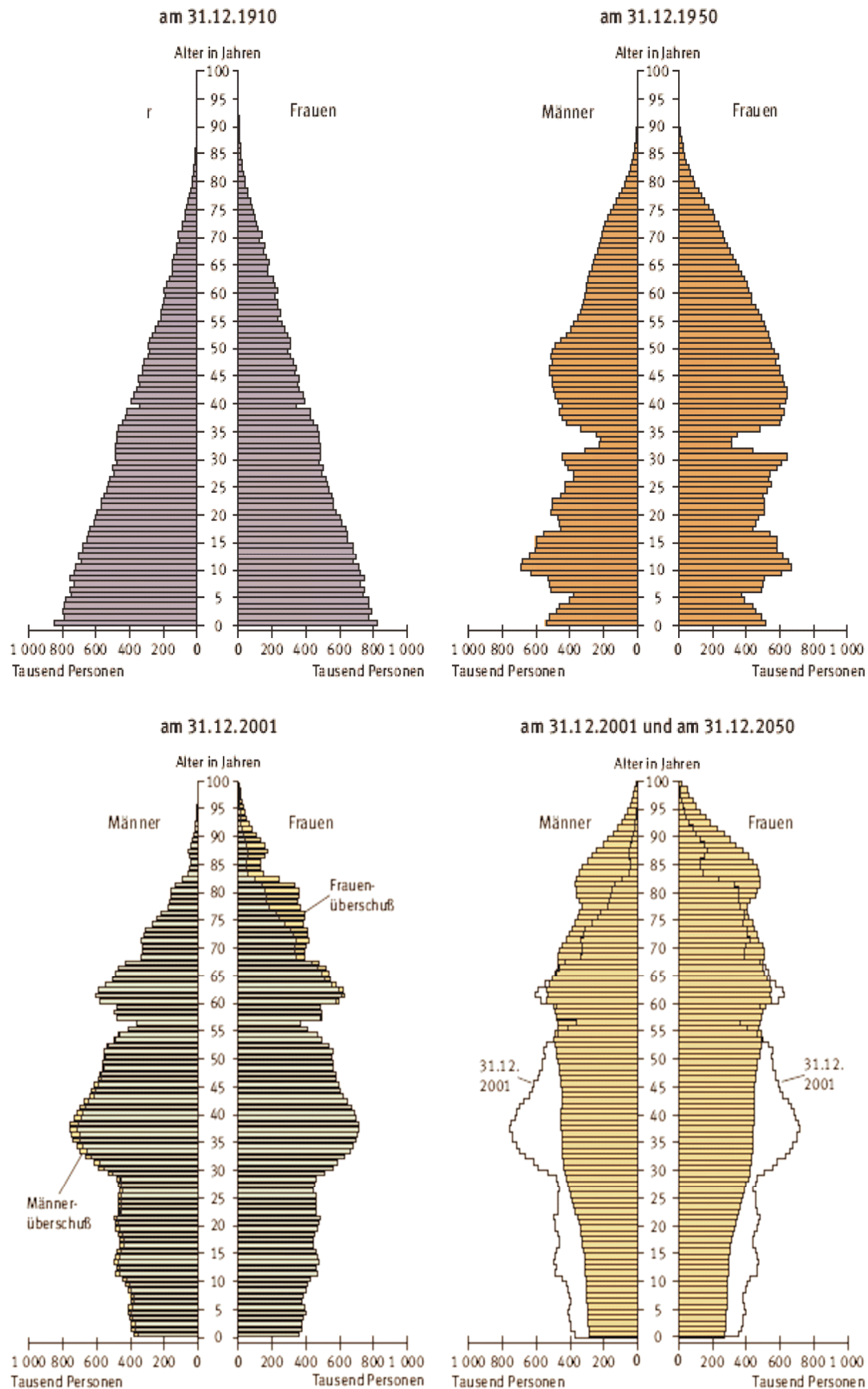
stand: März 2006) 38.783.000 Personen erwerbstätig, d. h. 70,3 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter waren auch erwerbstätig. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes dargestellt.

4.1.1 Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung

Voraussichtlich wird die Bevölkerung langfristig schrumpfen. Nach der Prognose des Statistischen Bundesamtes wird sich in Deutschland das Geburtendefizit bis 2050 deutlich vergrößern. Von Generation zu Generation gibt es weniger potenzielle Mütter und damit auch weniger Geburten, selbst bei voraussichtlich konstanter Geburtenhäufigkeit. Die Anzahl der Sterbefälle erhöht sich, da die geburtenstarken Jahrgänge der heute 30- bis 40-Jährigen bis 2050 in hohe Altersgruppen wechseln. Im Jahr

2001 lebten 82.440.000 Menschen in Deutschland, 2010 werden es voraussichtlich 83.066.000 sein. 2050 werden dann nur noch 75.117.000 Menschen in Deutschland leben. Dies entspricht einem prozentualen Rückgang von 2001 bis 2050 um 8,9 %. Dabei nimmt die Anzahl der unter 20-Jährigen um 29,9 % und die Anzahl der 20- bis unter 65-Jährigen um 20,2 % ab. Einzig die Anzahl der über 65-Jährigen steigt und zwar um 58,1 % (s. Abbildung 1).

Abbildung 1: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland 1910, 1950, 2001



Statistisches Bundesamt 2003 - 15 - 0220

4.1.2 Vorausberechnung der Schüler- und Studierendenzahlen

Die Kultusministerkonferenz (KMK) veröffentlichte im Januar 2005 ihre bundesweite Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen für den Zeitraum von 2003 bis 2020. Des Weiteren legte die KMK im Oktober 2005 eine Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020 vor. Um die Nachwuchssituation zu beschreiben, wird im Folgenden sowohl die Entwicklung der Schulabsolventen ohne Hauptschulabschluss, mit Hauptschulabschluss, mit Realschulabschluss oder Hochschul- und Fachhochschulreife als auch die Entwicklung der Studienanfänger und der Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen dargestellt.

Die Entwicklung der Hauptschulabbrecher für den Zeitraum von 1992 bis 2001 weist einen positiven Verlauf auf. Ausgehend von 88.000 Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss im Jahr 2001 wird die Zahl bis 2010 voraussichtlich sinken. Für die Jahre 2011 bis 2015 wird prognostiziert, dass sich die Zahl der Abgänger ohne Hauptschulabschluss auf einem Niveau von 71.000 / 72.000 stabilisieren wird. Ab 2016 wird mit einem kontinuierlichen Rückgang gerechnet.

Die Entwicklung der Abgängerzahlen mit Hauptschulabschluss weist für den Zeitraum von 1992 bis 1997 einen Anstieg auf. Von 1997 bis 2000 geht die Anzahl wieder leicht zurück. Ausgehend von 234.000 Schulabgängern mit Hauptschulabschluss im Jahr 2001 steigt die Anzahl auf 251.000 bis 2004. Ab 2004 ist dann bis 2011 mit einem deutlichen Rückgang zu rechnen. Für den Zeitraum von 2012 bis 2015 stabilisiert sich die Zahl der Schulabgänger bei 213.000. Ab 2016 wird ein kontinuierlicher Rückgang prognostiziert. 2020 wird es dann nur noch 187.000 Schulabsolventen mit Hauptschulabschluss geben.

Die Entwicklung der Zahlen von Absolventen mit Realschulabschluss weist ausgehend von 1992 bis 2006 einen positiven Verlauf auf. Für den Zeitraum von 2007 bis 2012 wird ein

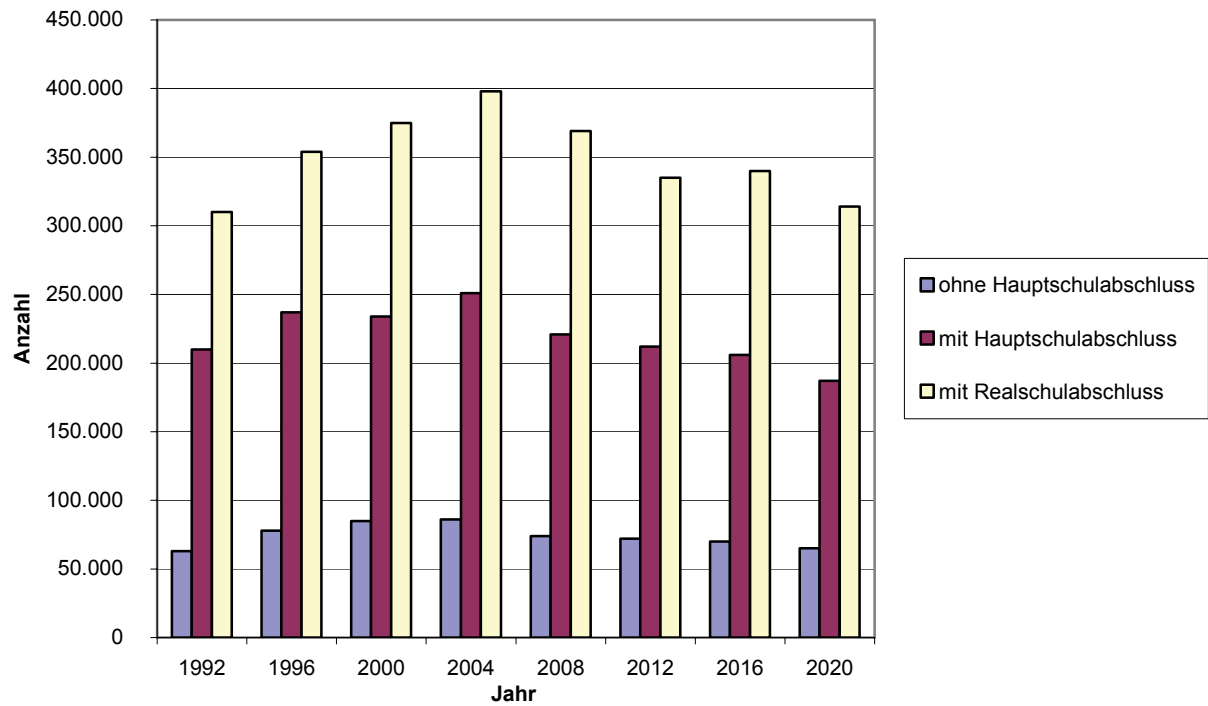
Rückgang von 58.000 Absolventen prognostiziert. Im Jahr 2013 wird es wohl 346.000 Schulabgänger mit Realschulabschluss geben. Bis 2020 sinkt die Anzahl der Absolventen im Vergleich zu 2013 um 32.000 auf 314.000 (s. Abbildung 2).

Für den Zeitraum von 1992 bis 2000 weist die Entwicklung der Schulabsolventen mit Hochschul- und Fachhochschulreife aus allgemein bildenden Schulen einen konstant positiven Verlauf auf. Von 2000 bis 2004 ging die Zahl der Abiturienten leicht zurück. 2004 bis 2008 steigt die Anzahl wieder und erreicht 2008 voraussichtlich ein Niveau von 267.000 Schulabgänger. Bis 2010 sinkt die Anzahl geringfügig und weist 2011 einen Höchststand von 299.000 Abiturienten auf. Durch die doppelten Abiturjahrgänge infolge der Einführung des achtjährigen Gymnasiums wird die Zahl der Abiturienten sich bis 2012 auf diesem hohen Niveau stabil halten und sinkt dann aber ab 2013 kontinuierlich (s. Abbildung 3).

Die Entwicklung der Schulabsolventen wirkt sich unmittelbar auf die Studienanfänger an Universitäten und Hochschulen aus. Von 1998 bis 2003 verläuft die Entwicklung der Studienanfängerzahlen positiv. Von 2003 auf 2006 wird die Anzahl voraussichtlich sinken. Danach steigt die Zahl der Studienanfänger bis 2008 voraussichtlich wieder an, sinkt danach bis 2010 leicht ab und erreicht 2012 einen Höchststand. Ab 2012 ist dann ein deutlicher und kontinuierlicher Rückgang zu erkennen (s. Abbildung 4).

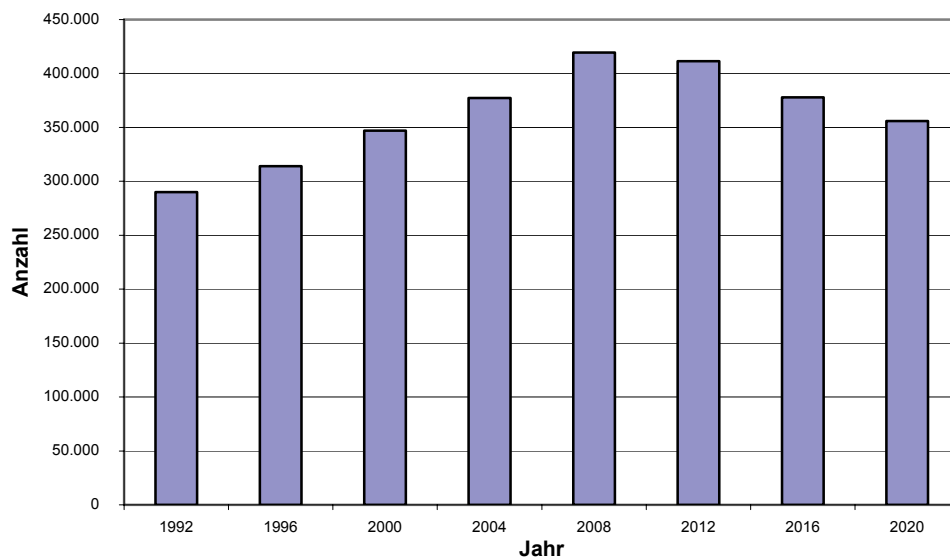
Die Entwicklung der Absolventenzahlen von Universitäten und Fachhochschulen verläuft von 2001 bis 2010 positiv. Von 2010 bis 2013 wird die Zahl wohl leicht sinken. Ab 2013 steigt die Zahl der Absolventen voraussichtlich wieder. Aus demografischen Gründen und aufgrund der geringeren Zahl an Studienanfängern wird es zu einem Rückgang der Absolventen ab 2019 kommen (s. Abbildung 5).

Abbildung 2: Schulabsolventen ohne Hauptabschluss, mit Hauptabschluss oder mit Realschulabschluss auf Bundesebene 1992 bis 2020



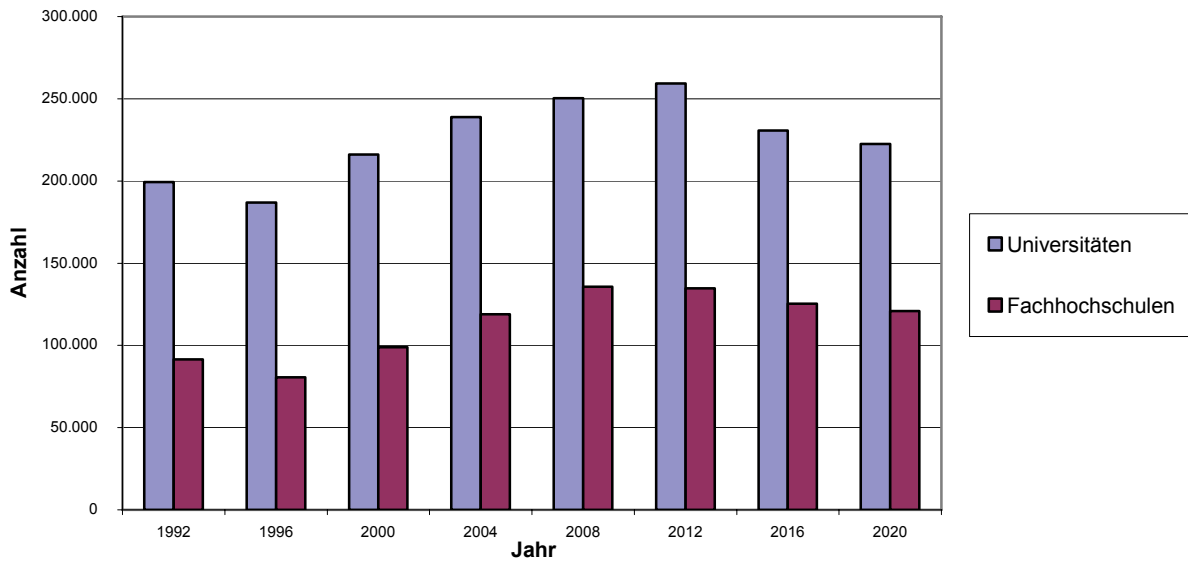
Quelle: Sekretariat der Kultusministerkonferenz, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Abbildung 3: Schulabsolventen mit Hochschul- und Fachhochschulreife auf Bundesebene 1992 bis 2020



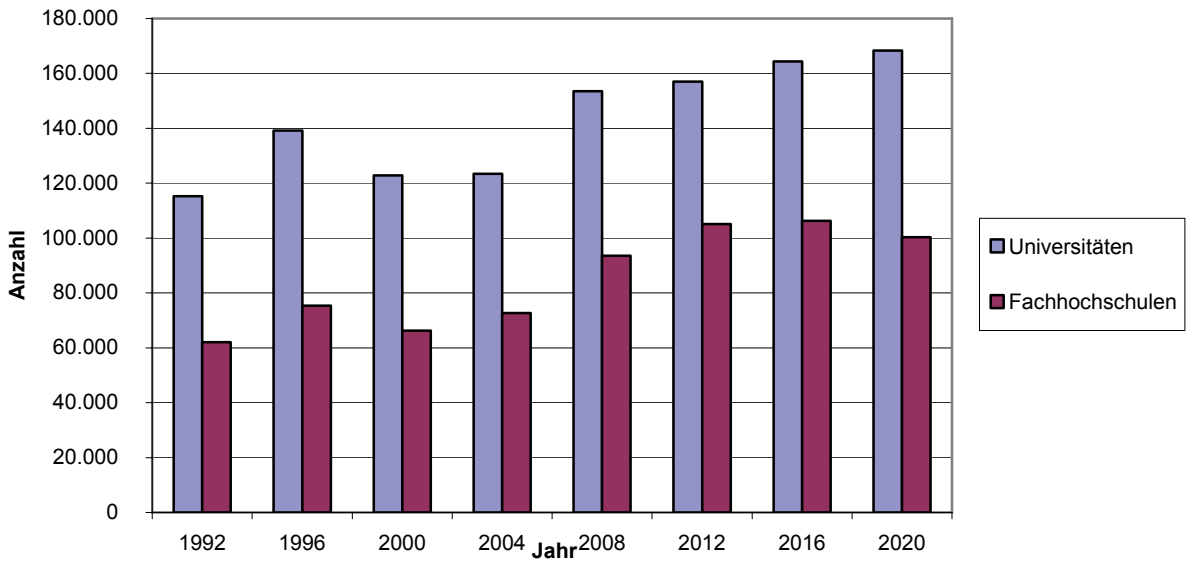
Quelle: Sekretariat der Kultusministerkonferenz, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Abbildung 4: Studienanfänger auf Bundesebene



Quelle: Sekretariat der Kultusministerkonferenz, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Abbildung 5: Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen auf Bundesebene 1992 bis 2020



Quelle: Sekretariat der Kultusministerkonferenz, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

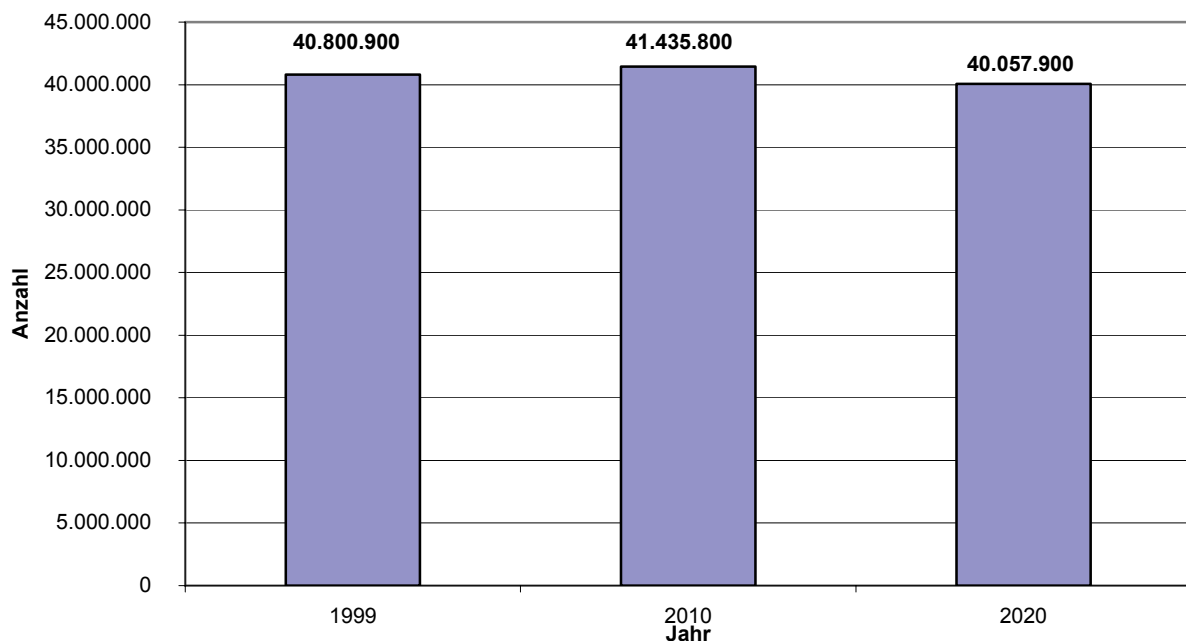
4.1.3 Erwerbspersonenvorausberechnung

Für Deutschland liegt einerseits eine Prognose der Erwerbspersonen vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) im Rahmen der Raumordnungsprognose 2020 vor. Das BBR versteht unter den Erwerbspersonen diejenigen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 60 Jahren. Andererseits beschäftigt sich das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) intensiv mit dem Thema Erwerbspersonen und veröffentlichte eine Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050 (Forschungsbericht Nr. 16 / 2005) und eine Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 (Forschungsbericht Nr. 25/2005). Das IAB hingegen definiert die Er-

werbspersonen als Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Nach der Raumordnungsprognose des BBR gab es 1999 40.800.900 Erwerbspersonen. Das BBR prognostiziert einen leichten Anstieg der Erwerbspersonenzahl bis 2010 um 1,6 %. Ab 2010 sinkt die Anzahl der Erwerbspersonen bis 2020 auf 40.057.900. Dies entspricht einem prozentualen Rückgang ausgehend von 1999 gegenüber 2020 um 1,8 % (s. Abbildung 6).

Abbildung 6: Erwerbspersonenprognose für Deutschland bis 2020



Quelle: BBR, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

IAB und BBR gehen übereinstimmend davon aus, dass der Anteil der Erwerbsbevölkerung an der gesamten Bevölkerung in den nächsten 50 Jahren zurückgehen wird. Langfristig wird damit das Arbeitskräfteangebot geringer.

Nach der Erwerbsbevölkerungsvorausschätzung des IAB wird die Anzahl der Erwerbspersonen relativ und sogar absolut stärker als die Bevölkerung insgesamt sinken. Im Jahr 2002 waren in Deutschland ca. 55.700.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter. Die Projektion weist bei einer jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 Ausländern für 2050 nur noch 43.400.000 Menschen zwischen 15 und 64 Jahren aus. Dies entspricht einem Rückgang von 22,1 %.

Zusätzlich zur Prognose des Erwerbspotenzials insgesamt, berechnet das IAB das zukünftige Erwerbspotenzial nach Alter. Die Altersstruktur des Erwerbspotenzials wird wesentlich durch demografische Veränderungen bestimmt. Den grundlegenden Verlauf dieser Struktur kann weder durch die Erwerbsbeteiligung noch durch die Nettozuwanderung entsprechend beeinflusst werden. Absolut betrachtet sinkt die Zahl der Erwerbspersonen jüngerer und mittleren Alters dramatisch. 2004 waren ca. 10.000.000 Menschen jünger als 30 Jahre. Bei

einem jährlichen positiven Wanderungssaldo von 200.000 sind es im Jahr 2020 weniger als 9.000.000 und im Jahr 2050 nur noch 7.000.000. Dies entspricht einem Rückgang von 2004 bis 2050 um 30 %. Auch die Zahl der 30- bis unter 50-jährigen Erwerbspersonen sinkt im Prognosezeitraum deutlich, und zwar um 29,6 %. Nur die Anzahl der älteren Arbeitskräfte im Alter von 50 bis 65 Jahren wird voraussichtlich steigen, und zwar von 10.300.000 im Jahr 2004 auf 14.300.000 im Jahr 2020. Angesichts des deutlichen Bevölkerungsrückgangs ab 2020 bundesweit, sinkt ihre Zahl bis 2050 voraussichtlich auf 11,2 Mio.

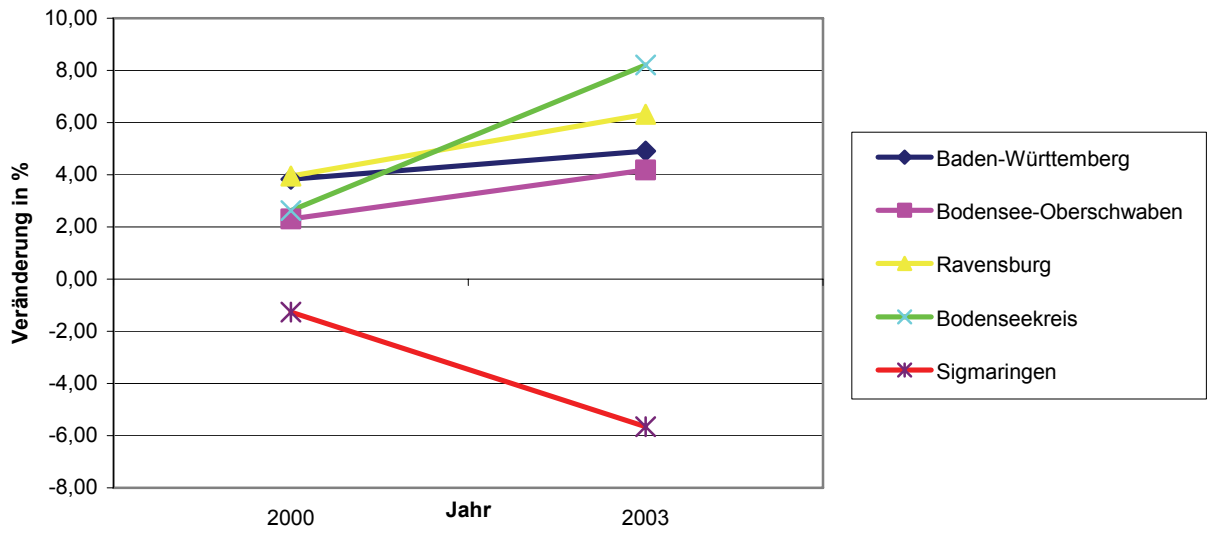
Das IAB prognostiziert eine weiterhin steigende Erwerbsquote westdeutscher Frauen und eine weiterhin sehr hohe Erwerbsquote ostdeutscher Frauen. Dies spricht für den Trend, wonach der Frauenanteil am gesamten Erwerbspotenzial zunimmt. Das IAB rechnet also bis 2010 / 2015 lediglich mit einem leichten Rückgang des Erwerbspotenzials, der sich durch Zuwanderung ausgleichen lässt. Ab 2015 nimmt dann das Erwerbspotenzial aus demografischen Gründen so stark ab, dass selbst hohe jährliche Zuwanderungen und eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen die demografischen Auswirkungen nicht mehr kompensieren können.

4.2 Überblick über die regionale Entwicklung der Erwerbstätigkeit und der Erwerbsfähigkeit

Die Abbildung 7 veranschaulicht die prozentuale Veränderung der Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg, in der Region Bodensee-Oberschwaben und in den Landkreisen Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen, basierend auf der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: Oktober 2004) bezogen auf die Jahre 2000 und 2003 im Vergleich zum Jahr 1998. Dabei fällt auf, dass nur der Landkreis Sigmaringen eine negative Entwicklung zu verzeichnen hat. Im Jahr 2000

sank die Erwerbstätigkeit im Vergleich zum Jahr 1998 um 1,3 %, im Jahr 2003 ging die Erwerbstätigkeit gegenüber 1998 sogar um 5,7 % zurück. Im Gegensatz dazu, weisen die anderen Landkreise der Region Bodensee-Oberschwaben einen positiven Verlauf auf. Im Landkreis Ravensburg stieg die Erwerbstätigkeit bis 2003 ausgehend von 1998 um 6,3 %. Der Bodenseekreis kann sogar eine Zuwachsrate von 8,2 % für den Zeitraum von 1998 bis 2003 aufweisen.

Abbildung 7: Prozentuale Veränderung der Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg, Bodensee-Oberschwaben, Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen bezogen auf die Jahre 2000 und 2003 gegenüber 1998 (0,00 %)

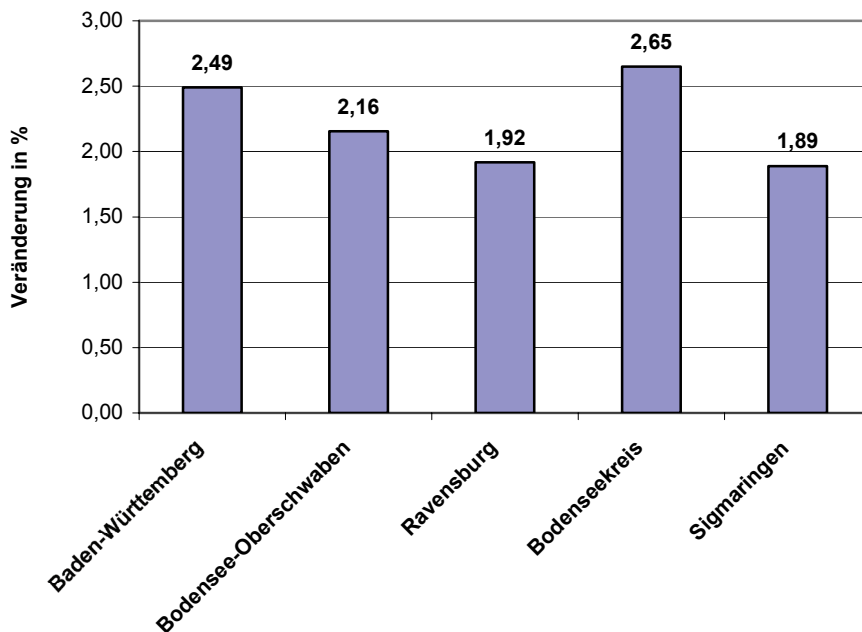


Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Die Abbildung 8 zeigt die prozentuale Veränderung der Erwerbsfähigkeit 2005 gegenüber 2020 in Baden-Württemberg, in der Region Bodensee-Oberschwaben und in den Landkreisen Ravensburg, Bodenseekreis und Sig-

maringen, basierend auf der Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren.

Abbildung 8: Prozentuale Veränderung der Erwerbsfähigkeit 2005 gegenüber 2020 in Baden-Württemberg, in der Region Bodensee-Oberschwaben und in den drei Landkreisen der Region



Quelle: Statistisches Landesamt, Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Wie in der Abbildung 8 anschaulich dargestellt, wird es sowohl in Baden-Württemberg als auch in der Region Bodensee-Oberschwaben und deren Landkreise bis 2020 keinen quantitativen Arbeitskräftemangel geben. Die Anzahl der Erwerbspersonen steigt sogar an. Dies entspricht nicht dem bundesweiten Trend ei-

nes Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials ab 2015, wie es das IAB prognostiziert. Erst nach 2020, der genaue Zeitraum ist derzeit noch nicht prognostizierbar, wird sich der bundesweite Trend auch in der Region niederschlagen.

4.3 Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten im Jahr 2004 10.717.419 Menschen. Davon befanden sich 7.137.662 Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren (Stand: 2004 / Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg). Nach der Erwerbstätigenrechnung des Bundes

und der Länder waren 2004 5.390.700 Personen erwerbstätig (Berechnungsstand: März 2006), d.h. 75,5 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter waren auch erwerbstätig.

4.3.1 Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung

Im Jahr 2005 lebten 10.760.214 Menschen in Baden-Württemberg. Nach der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes werden es 2010 10.952.420, im Jahr 2020 11.110.698 Menschen sein. Dies entspricht einer prozentualen Veränderung

ausgehend von 2005 gegenüber 2020 von +3,3%. Interessanter und aufschlussreicher als die Bevölkerungsentwicklung insgesamt ist die altersstrukturelle Entwicklung Baden-Württembergs (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung Baden-Württembergs bis 2020

Altersgruppe	2005	2010	2015	2020	Veränderung 2005 gegenüber 2020 in %
< 15	1.664.328	1.565.305	1.480.072	1.464.719	-12,0
15 bis < 18	383.863	361.842	348.678	311.146	-18,9
18 bis < 25	892.312	950.948	911.131	862.395	-3,4
25 bis < 40	2.221.425	2.052.000	2.106.699	2.147.903	-3,3
40 bis < 65	3.649.966	3.949.139	4.021.124	4.004.097	+9,7
65 und älter	1.946.315	2.071.176	2.173.575	2.320.438	+19,2

Quelle: Statistisches Landesamt, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Die Altersgruppen der unter 15-Jährigen und der 15 bis unter 18-Jährigen weisen den höchsten Rückgang (-12,0 % und -18,9 %) auf, während die Zahl der über 65-Jährigen um 19,2 % zunimmt. Dies führt zu einer folgenreichen Verschiebung in der Altersstruktur.

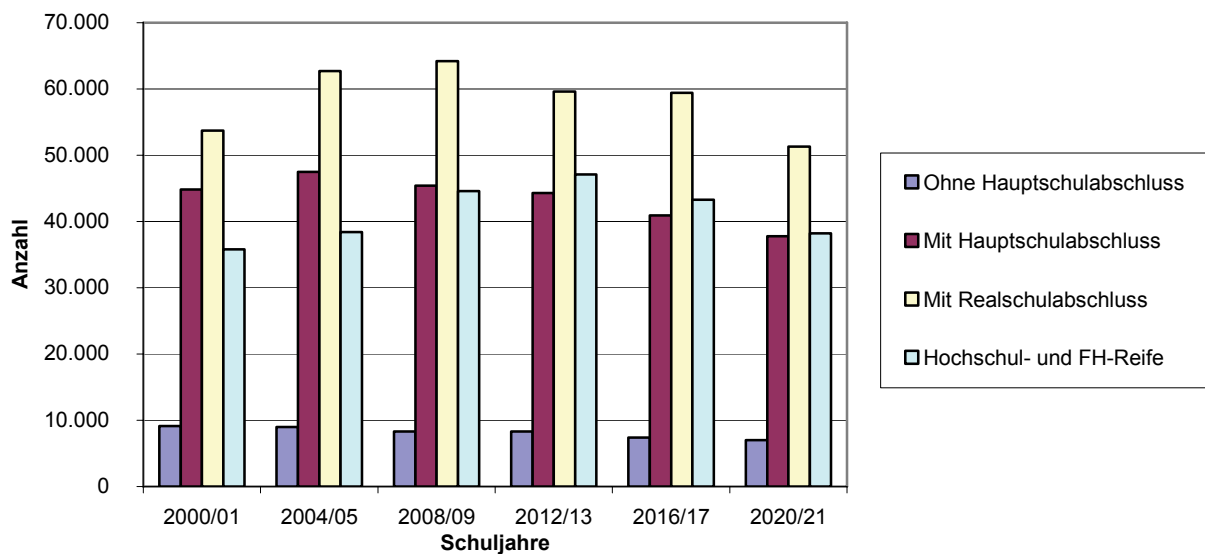
Die Verschiebung zeigt sich auch in der Entwicklung des Durchschnittsalters. 2003 betrug das Durchschnittsalter in Baden-Württemberg 40,8 Jahre, 2020 wird das Durchschnittsalter voraussichtlich bei 45 Jahren liegen.

4.3.2 Vorausberechnung der Schüler- und Studierendenzahlen

Für die zukünftige Nachwuchssituation sind die Schüler- und Studierendenzahlen von besonderer Bedeutung. Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg gibt Auskunft

über die voraussichtliche Entwicklung der Schulabgängerzahlen in Baden-Württemberg bis 2020 / 2021, differenziert nach Abschlussarten (s. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung der Schulabgängerzahlen in Baden-Württemberg bis 2020/2021



Quelle: Statistisches Landesamt, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Insgesamt betrachtet wird spätestens ab 2012 / 2013 die Zahl aller Schulabgänger aus demografischen Gründen sinken.

Die Zahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss sinkt bereits seit 2000 / 2001. Dieser Trend setzt sich im Prognosezeitraum bis 2020 / 2021 fort.

Die Schulabgänger mit Hauptschulabschluss nehmen bis 2020 / 2021 gegenüber 2004 / 2005 um 22,2 % ab.

Bei den Realschülern verläuft die Entwicklung ein wenig anders. Die Zahl der Schulabgänger mit Realschulabschluss steigt ausgehend von 62.700 im Jahr 2004 / 2005 bis 2008 / 2009 um 1.500 leicht an und sinkt danach auf 51.300 im Jahr 2020 / 2021.

Die Entwicklung der Abiturienten im Land verläuft nochmals anders. Ausgehend von dem Schuljahr 2004 / 2005 steigt die Anzahl der Schulabgänger mit Hochschul- oder Fach-

hochschulreife um 8.700 auf 47.100 im Jahr 2012 / 2013. Danach sinkt dann auch die Zahl der Abiturienten auf 38.200 im Jahr 2020 / 2021. Bei der Entwicklung der Absolventenzahlen allgemein bildender und beruflicher Schulen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife ist zu beachten, dass die Zahlen durch die Entlassung eines Doppeljahrgangs im Jahr 2012 wegen Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur verzerrt ist.

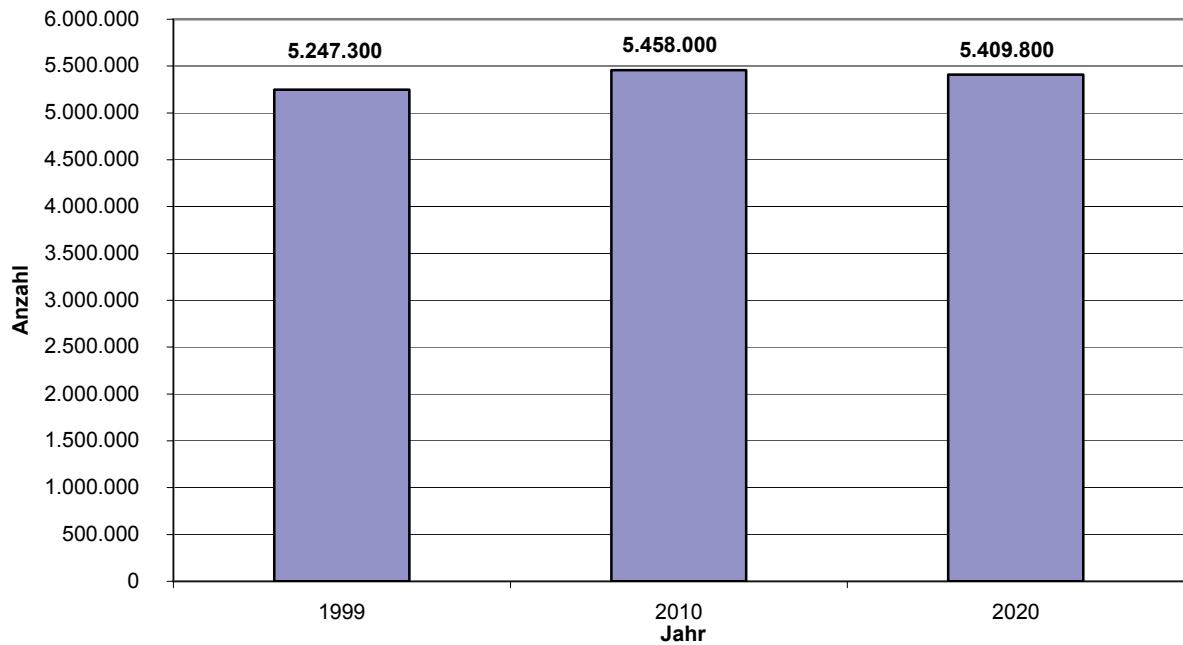
Für die Studierendenzahlen liegen keine landesweite Prognosen vor. Auf die bundesweite Entwicklung der Studierendenzahlen wird in 4.1.2 näher eingegangen. Sehr wahrscheinlich wird sich die bundesweite Entwicklung auch in Baden-Württemberg bemerkbar machen, so dass man davon ausgehen kann, dass aufgrund der Schulzeitverkürzung an allgemein bildenden Gymnasien die Zahl der potentiellen Nachfrager einer Ausbildung an Hochschulen und Berufsakademien bis 2012 / 2013 ansteigen wird.

4.3.3 Erwerbspersonenvorausberechnung

Das BBR prognostiziert für das Jahr 2020 5.409.800 Erwerbspersonen, das Statistische Landesamt 5.275.300. Dieser Unterschied geht hervor aus den unterschiedlichen Annahmen und der nicht identischen Definition der Erwerbspersonen. Die BBR Prognose beruht auf den Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 60 Jahren. Das Statistische Landesamt hingegen verwendet für ihre Vorausberechnung die Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Die zukünftige Arbeitsmarktsituation lässt sich

sehr gut mit der Raumordnungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) und der Erwerbspersonenvorausrechnung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg (StaLa) abbilden. Die Raumordnungsprognose des BBR stellt die Erwerbspersonenentwicklung bis 2020 insgesamt dar (s. Abbildung 11). Die Erwerbspersonenprognose des StaLa liegt zum einen insgesamt (s. Abbildung 10) und zum anderen gegliedert in elf Altersgruppen für den Zeitraum bis 2020 vor.

Abbildung 10: Erwerbspersonenprognose bis 2020 für Baden-Württemberg

Quelle: BBR, Bearbeitung IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Abbildungen 10 und 11 zeigen die Entwicklung der Erwerbspersonen Baden-Württembergs insgesamt.

Bis 2010 steigt die Zahl der Erwerbspersonen ausgehend von 5.247.300 im Jahr 1999 auf 5.458.000 an, danach sinkt die Zahl der Erwerbspersonen auf 5.409.800 bis 2020.

Abbildung 11: StaLa - Erwerbspersonenvorausrechnung bis 2020 für Baden-Württemberg

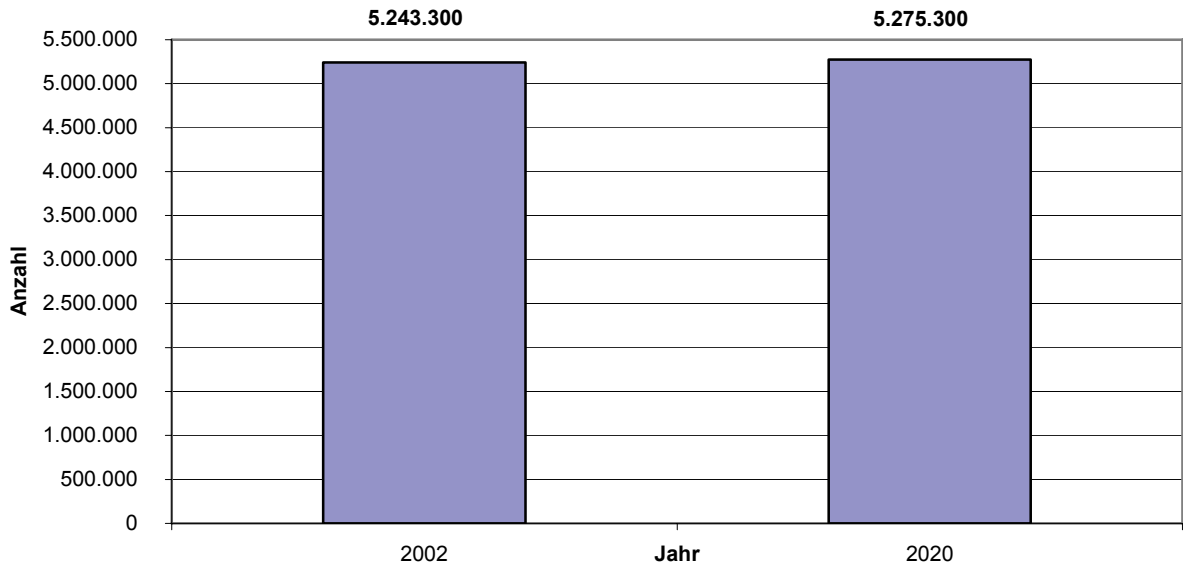
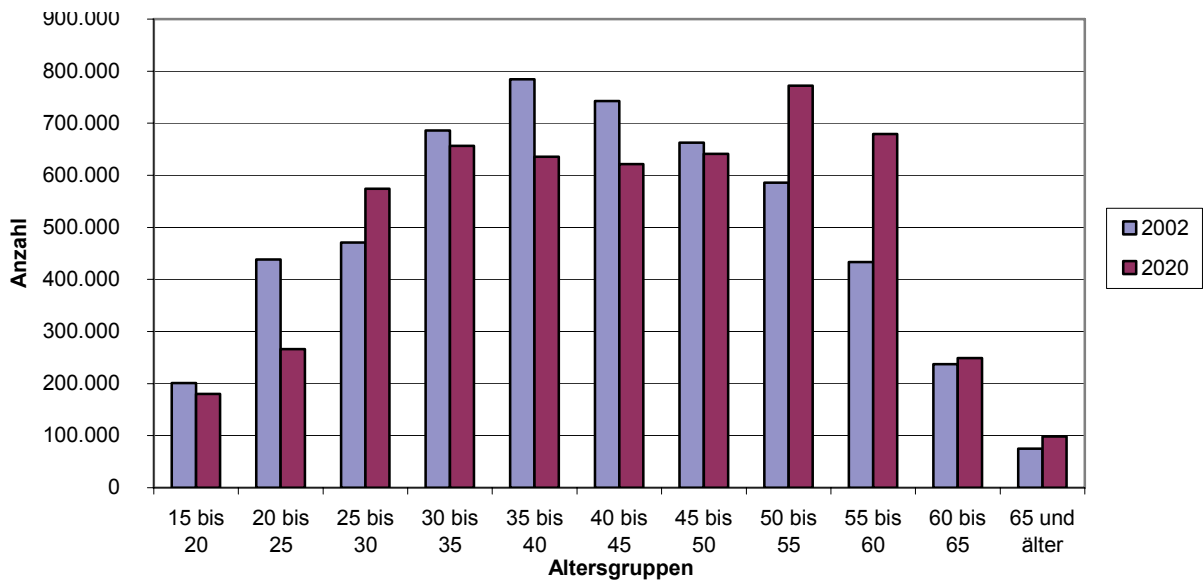


Abbildung 12: StaLa - Erwerbspersonenvorausrechnung bis 2020 nach Alter für Baden-Württemberg

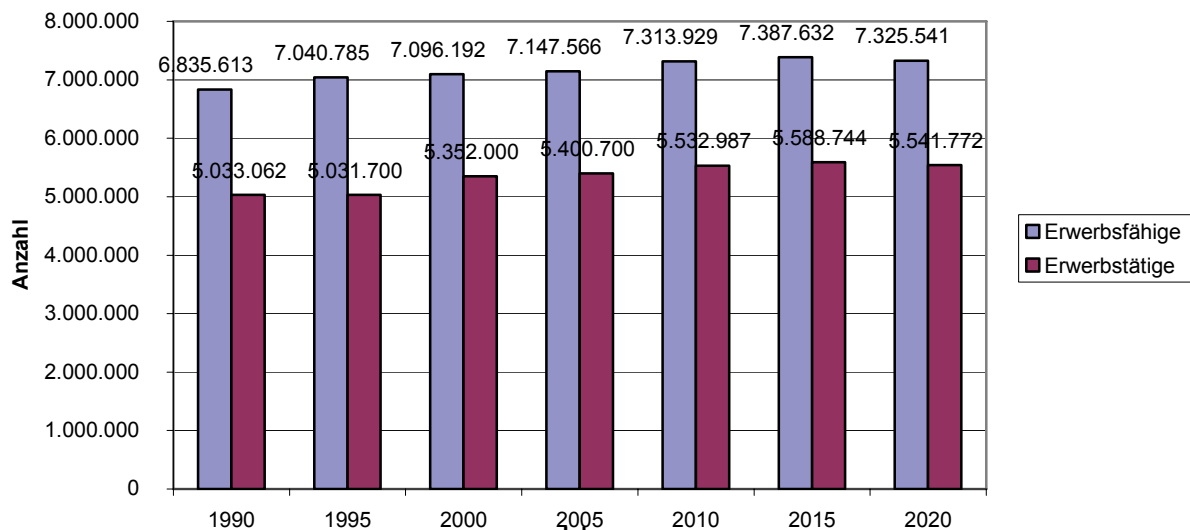


Quelle: Statistisches Landesamt, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Abbildung 12 veranschaulicht die Veränderung der Altersstruktur der Erwerbspersonen für den Prognosezeitraum bis 2020. Die jungen Arbeitskräfte im Alter von 15 bis 25 Jahren werden bedeutend weniger, während die Anzahl der älteren Arbeitskräfte zwischen 50 und 60 Jahren enorm ansteigen wird. In absoluten Zahlen sinkt die Zahl der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 25 Jahren ausgehend von 2002 um 193.600 auf 446.000 Personen im Jahr 2020. Im Gegensatz dazu, steigt die Zahl der Erwerbspersonen im Alter von 50 bis 60 Jahren von 1.019.100 im Jahr 2002 um 432.400 auf 1.451.500 Personen im Jahr 2020.

Zusätzlich zu den Vorausberechnungen des BBR und des StaLa, ist die Entwicklung der Erwerbspersonen und der Erwerbstätigen, basierend auf der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und der voraussichtlichen Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Landesamtes sehr informativ (s. Abbildung 13). Die Daten auf Länderebene des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder liegen derzeit bis einschließlich 2005 vor.

Abbildung 13: Entwicklung der Erwerbsfähigkeit und der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2005 und Prognose ab 2005 bis 2020 für Baden-Württemberg

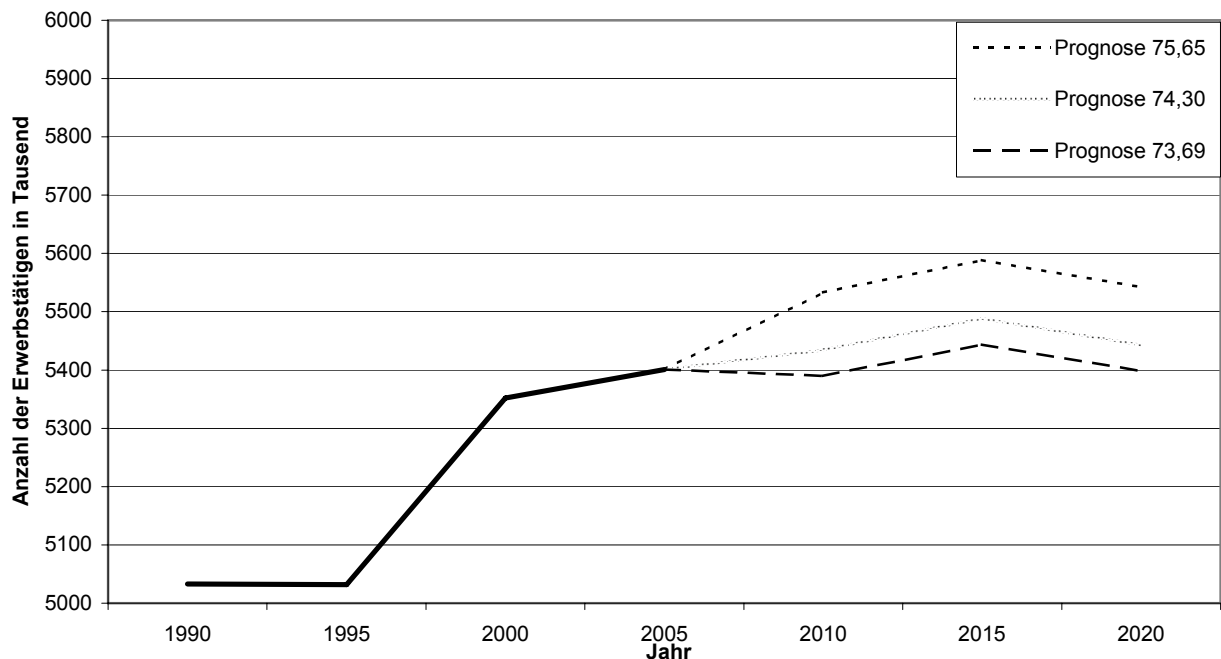


Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Bearbeitung und Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Unter der Annahme einer konstanten Erwerbstätigenquote von 75,65 %, berechnet als Durchschnittswert der zurückliegenden Entwicklung der Erwerbstätigkeit von 2001 bis 2005 und unter Berücksichtigung des Anstiegs von 2005 auf 2015 und dem relativ geringen Rückgang von 2015 auf 2020 scheint sich die Anzahl der Erwerbstätigen im Zeitraum von

2005 bis 2020 auf einem Niveau von 5.400.000 zu stabilisieren. Die Erwerbsfähigkeit steigt ausgehend von 2005 bis 2015 um 3,2 % an. Von 2015 auf 2020 sinkt die Anzahl der Erwerbsfähigen um 0,8 %. Demzufolge wird es in Baden-Württemberg voraussichtlich bis 2015 nicht zu einem gravierenden Rückgang des Potenzial an Arbeitskräften kommen.

Abbildung 14: Entwicklung der Erwerbsfähigkeit und der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2005 und Prognose ab 2005 bis 2020 für Baden-Württemberg



Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Bearbeitung und Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

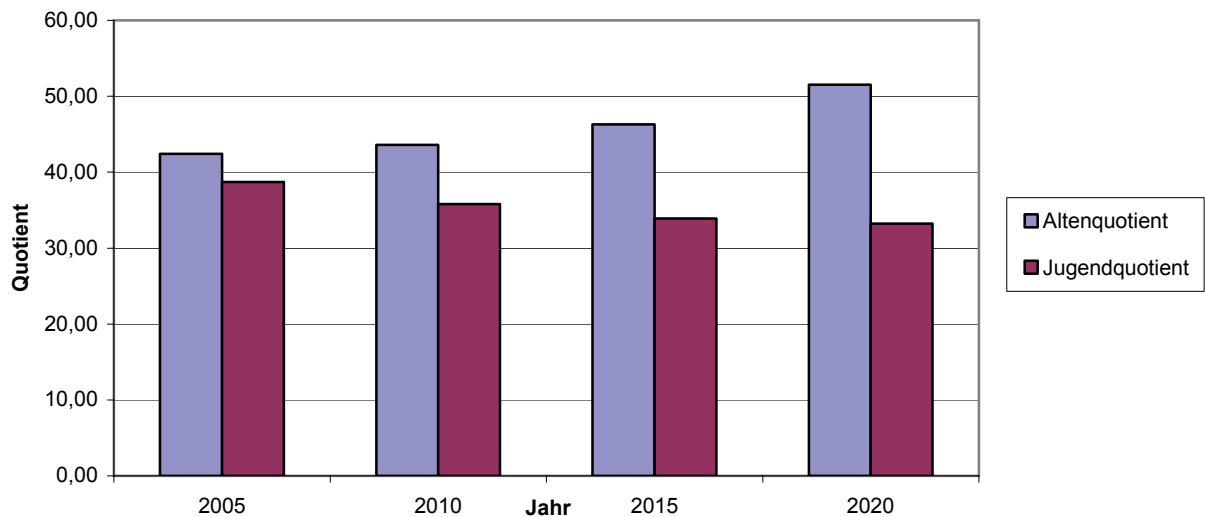
Abbildung 14 zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit für den Zeitraum von 1990 bis 2005 und die Prognose der Erwerbstätigkeit bis 2020. Für die Prognose wurden drei unterschiedliche Erwerbstätigenquoten berechnet. Die Erwerbstätigenquote 75,65 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 2001 bis 2005, die Quote 74,30 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1996 bis 2005 und die Quote 73,69 % aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1990 bis 2005.

Alle drei Prognosen weisen auf einen voraussichtlich geringen Rückgang der Erwerbstätigkeit ab 2015 hin. Unter der Annahme, dass eine Erwerbstätigenquote von 75,65 %, auch in Zukunft in dieser Höhe vorliegen wird, ist in

den kommenden Jahren mit einer steigenden Anzahl von Erwerbstätigen zu rechnen. Nach dieser Prognose erreicht die Erwerbstätigkeit im Jahr 2015 ihren Hochpunkt bei 5.589.000 Erwerbstätigen. Danach nimmt die Anzahl der Erwerbstätigen bis 2020 voraussichtlich ab und erreicht ein Niveau von 5.542.000 Erwerbstätigen. Verglichen mit dem Jahr 2000, in dem in Baden-Württemberg 5.352.000 Personen erwerbstätig waren, steigt die Erwerbstätigkeit bis 2020 um beachtliche 3,4 %.

Um das zahlenmäßige Verhältnis von nachwachsender sowie älterer Generation zur Erwerbsgeneration darzustellen, wird im Folgenden die Entwicklung der Alten- und Jugendquotienten dargestellt (s. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung des Alten- und Jugendquotienten in Baden-Württemberg von 2005 bis 2020



Quelle: Statistisches Landesamt, Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Die Unternehmen in Baden-Württemberg werden sich spätestens ab 2010 mit den demografischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt beschäftigen müssen. Ab 2010 macht sich die altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung bemerkbar, die einhergeht mit weniger jungen und deutlich mehr älteren Menschen. Unmittelbare Konsequenzen daraus sind die sinkende Anzahl der Schulabgänger und der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials.

Abbildung 15 gibt Auskunft darüber, wie viele über 60-Jährige auf 100 Erwerbstätige kommen (Altenquotient) und wie viele unter 20-Jährige auf 100 Erwerbstätige kommen (Jugendquotient). Zum Altenquotient: 2005 kom-

men 42,4 über 60-Jährige auf 100 Erwerbstätige. 2020 werden 51,5 über 60-Jährige auf 100 Erwerbstätige kommen. Zum Jugendquotient: 2005 kommen 38,7 unter 20-Jährige auf 100 Erwerbstätige. 2020 werden 33,2 unter 20-Jährige auf 100 Erwerbstätige kommen. Das bedeutet, dass die Finanzierungslasten aus dem Jahr 2005 für 81,1 noch nicht und nicht mehr Erwerbstätige von 100 Erwerbstätigen getragen werden. Im Jahr 2020 werden die Finanzierungslasten der 84,8 noch nicht Erwerbstätigen und nicht mehr Erwerbstätigen von 100 Erwerbstätigen getragen werden müssen. Für 2050 ist zu erwarten, dass die zu versorgende Bevölkerungsgruppe die Zahl der Erwerbspersonen übersteigen wird.

4.4 Die Region Bodensee-Oberschwaben

Im Jahr 2004 lebten 613.203 Menschen in der Region Bodensee-Oberschwaben. Davon waren 404.281 im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren (Stand: 2004 / Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg).

Laut der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder waren im Jahr 2004 295.300 Personen erwerbstätig (Berechnungsstand: März 2006), d.h. 73,0 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter waren auch erwerbstätig.

4.4.1 Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung

Im Jahr 2005 lebten 617.496 Menschen in der Region Bodensee-Oberschwaben. Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg rechnet für das Jahr 2010 mit 628.037 Menschen. Für das Jahr 2020 prognostiziert es eine Bevölkerungszahl von 635.976. Prozentual verändert

sich die Bevölkerung der Region ausgehend von 2005 gegenüber 2020 um +3 %. Im Folgenden wird die altersstrukturelle Entwicklung dargestellt (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Entwicklung der altersstrukturellen Zusammensetzung der Bevölkerung der Region Bodensee-Oberschwaben bis 2020

Altersgruppe	2005	2010	2015	2020	Veränderung 2005 gegenüber 2020 in %
< 15	101.645	94.466	88.598	87.400	-14,0
15 bis < 18	24.272	22.462	21.421	18.953	-21,9
18 bis < 25	51.442	54.778	52.186	48.901	-4,9
25 bis < 40	123.259	111.752	114.332	116.529	-5,5
40 bis < 65	206.077	225.044	229.916	229.401	+11,3
65 und älter	108.796	117.525	124.977	134.792	+23,9

Wie in Baden-Württemberg wird es auch in der Region Bodensee-Oberschwaben bis 2020 deutlich weniger junge Menschen zwischen 0 und 18 Jahren geben, dafür aber wesentlich mehr ältere Menschen im Alter von 65 Jahren und mehr. Das Durchschnittsalter in der Region wird ansteigen und zwar von 40,2 Jahre im

Jahr 2003 auf 45,2 Jahre im Jahr 2020. Der Effekt der Verschiebung in der Altersstruktur auf die Belegschaften zeigt sich darin, dass den Unternehmen zukünftig immer mehr ältere und weniger jüngere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden.

4.4.2 Erwerbspersonenvorausberechnung

Für die Region Bodensee-Oberschwaben steht vom Statistischen Landesamt keine Erwerbspersonenvorausberechnung zur Verfügung, deswegen wird im Folgenden auf die Raumordnungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) Bezug genommen. Die Raumordnungsprognose des BBR gibt Auskunft über die Entwicklung der Erwerbspersonen für den Zeitraum von 1999 bis 2020.

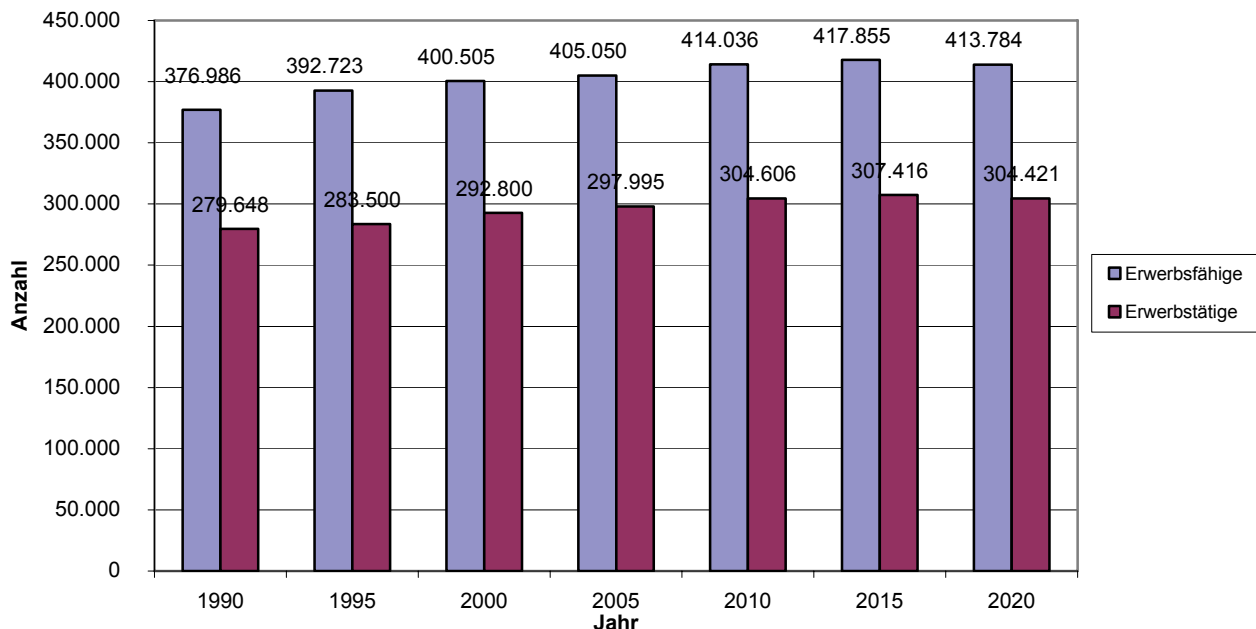
Abbildung 16 veranschaulicht die Entwicklung der Erwerbspersonen insgesamt. Im Gegensatz zur Prognose für Baden-Württemberg, die besagt, dass die Anzahl der Erwerbspersonen ab 2010 voraussichtlich sinken wird, steigt die Anzahl der Erwerbspersonen in der Region bis 2020 durchgängig kontinuierlich an. Das BBR rechnet für das Jahr 2020 mit 315.600 Erwerbspersonen, das sind 14.100 mehr als im Jahr 1999. Insofern kann generell nicht von ei-

nem Arbeitskräftemangel gesprochen werden.

Die altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter von 20 bis 60 Jahren wird dazu führen, dass den Unternehmen in der Region künftig weniger junge Arbeitskräfte, dafür aber deutlich mehr ältere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden.

Zusätzlich zu der Erwerbspersonenprognose des BBR dient die Entwicklung der Erwerbspersonen und der Erwerbstätigen, basierend auf der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und der voraussichtlichen Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Landesamtes der näheren Information (s. Abbildung 17). Die Daten auf Kreisebene des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder liegen derzeit bis einschließlich 2004 vor.

Abbildung 16: Entwicklung der Erwerbsfähigkeit und der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2000 und Prognose seit 2000 bis 2020 für die Region Bodensee-Oberschwaben



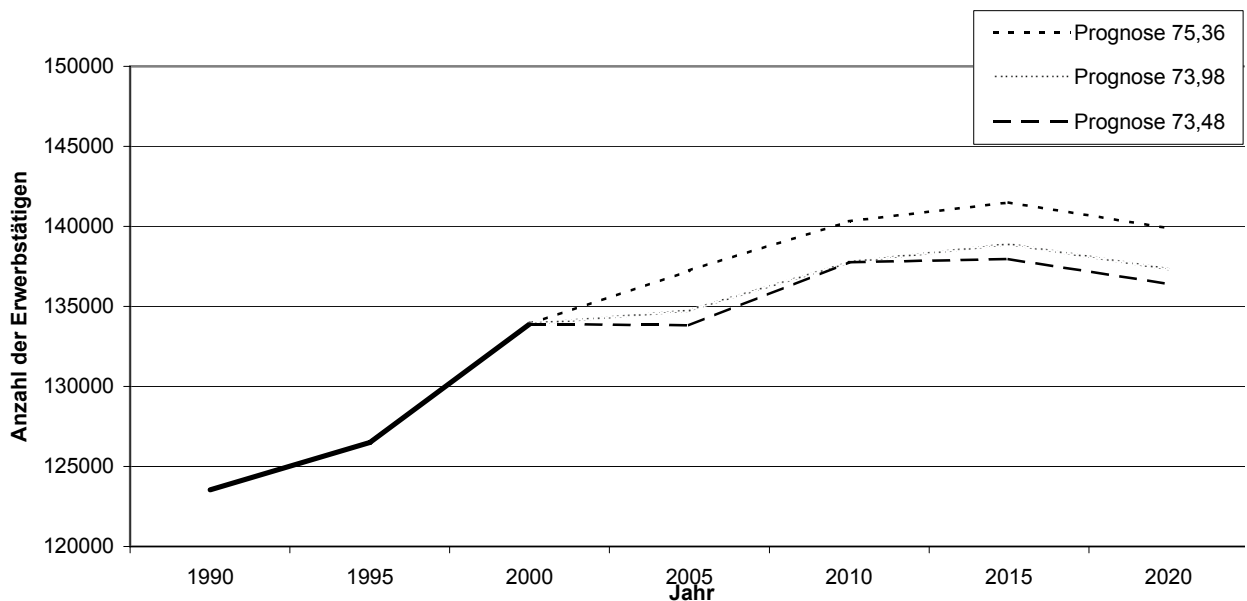
Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Bearbeitung und Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Unter der Annahme einer konstanten Erwerbstätigenquote von 75,36 %, berechnet als Durchschnittswert der zurückliegenden Entwicklung der Erwerbstätigkeit von 2001 bis 2004 wird die Anzahl der Erwerbstätigen bis 2015 kontinuierlich ansteigen und danach

leicht sinken. Die Entwicklung der Erwerbsfähigkeit weist denselben Verlauf auf.

Folglich wird es auch im Landkreis Ravensburg bis 2015 voraussichtlich nicht zu einem quantitativen Mangel an Arbeitskräften kommen.

Abbildung 17: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2000 und Prognose seit 2000 bis 2020 für die Region Bodensee-Oberschwaben mit drei unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten



Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Bearbeitung und Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit für den Zeitraum von 1990 bis 2000 und die Prognose der Erwerbstätigkeit bis 2020 sind Abbildung 17 zu entnehmen. Drei unterschiedliche Erwerbstätigenquoten wurden für die Prognose berechnet. Die Erwerbstätigenquote 73,57 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 2001 bis 2004, die Quote 72,75 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1996 bis 2004 und die fast identische Quote 72,78 % aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1990 bis 2004. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde auf die graphische Darstellung der Prognose, basierend auf der Quote 72,75 % verzichtet.

Alle drei Prognosen weisen im Verlauf einen Hochpunkt im Jahr 2015 auf. Danach wird die Anzahl der Erwerbstätigen leicht zurückgehen. Laut der Prognose, basierend auf der aktuellsten Erwerbstätigenquote von 73,57 %, werden

im Jahr 2020 voraussichtlich 304.421 Personen erwerbstätig sein. Verglichen mit dem Jahr 2000, in dem 292.800 Personen erwerbstätig waren, steigt die Erwerbstätigkeit bis 2020 um + 3,8 %.

Die Entwicklung des Alten- und Jugendquotienten weist in der Region Bodensee-Oberschwaben denselben Verlauf auf wie für Baden-Württemberg. Der Altenquotient beträgt im Jahr 2005 in der Region Bodensee-Oberschwaben 45,9, der Jugendquotient 40,5. Bis 2020 wird der Altenquotient auf 56,2 ansteigen und der Jugendquotient wird voraussichtlich auf 35 sinken. Dies bedeutet, dass im Jahr 2020 56,2 über 60-Jährige und 35 unter 20-Jährige auf jeweils 100 Erwerbstätige kommen werden. Diese Quotienten geben Auskunft darüber, wie hoch die Finanzierungslasten der noch nicht und nicht mehr Erwerbstätigen sind, die 100 Erwerbstätige zu tragen haben.

4.5 Der Landkreis Ravensburg

Im Landkreis Ravensburg lebten 2004 275.079 Menschen. Darunter befanden sich 181.520 Personen im erwerbsfähigen Alter (Stand: 2004 / Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg). Nach der Erwerbstätigen-

rechnung des Bundes und der Länder waren 2004 135.300 Personen erwerbstätig (Berechnungsstand März 2006), d.h. 74,5 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter waren auch erwerbstätig.

4.5.1 Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung

Im Jahr 2005 lebten 278.082 Menschen im Landkreis Ravensburg. Nach der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes werden es im Jahr 2010 282.186 Menschen sein. 2020 werden voraus-

sichtlich 283.776 Menschen im Landkreis Ravensburg leben. Dies entspricht einer prozentualen Veränderung ausgehend von 2005 gegenüber 2020 von +2%. Die altersstrukturelle Entwicklung verläuft wie folgt (s. Tabelle 4).

Tabelle 4: Altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung des Landkreises Ravensburg bis 2020

Altersgruppe	2005	2010	2015	2020	Veränderung 2005 gegenüber 2020 in %
< 15	46.677	43.177	40.302	39.595	-15,2
15 bis < 18	11.074	10.009	9.598	8.478	-23,4
18 bis < 25	23.187	24.901	23.554	22.026	-5,0
25 bis < 40	56.553	50.917	51.946	52.808	-6,6
40 bis < 65	91.311	100.383	102.661	102.306	+12,0
65 und älter	47.275	50.789	54.065	58.563	+23,9

Quelle: Statistisches Landesamt, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Im Landkreis Ravensburg zeigt sich ebenfalls der Trend hin zu weniger jungen Menschen und zu mehr älteren Menschen. Dabei weist die Altersgruppe der 15- bis unter 18-Jährigen den höchsten Rückgang auf, während die 65-Jährigen und Älteren über die höchste Zuwachsrate verfügen. Das Durchschnittsalter im

Landkreis steigt um knapp 5 Jahre von 39,8 Jahre 2003 auf 44,6 Jahre 2020 an.

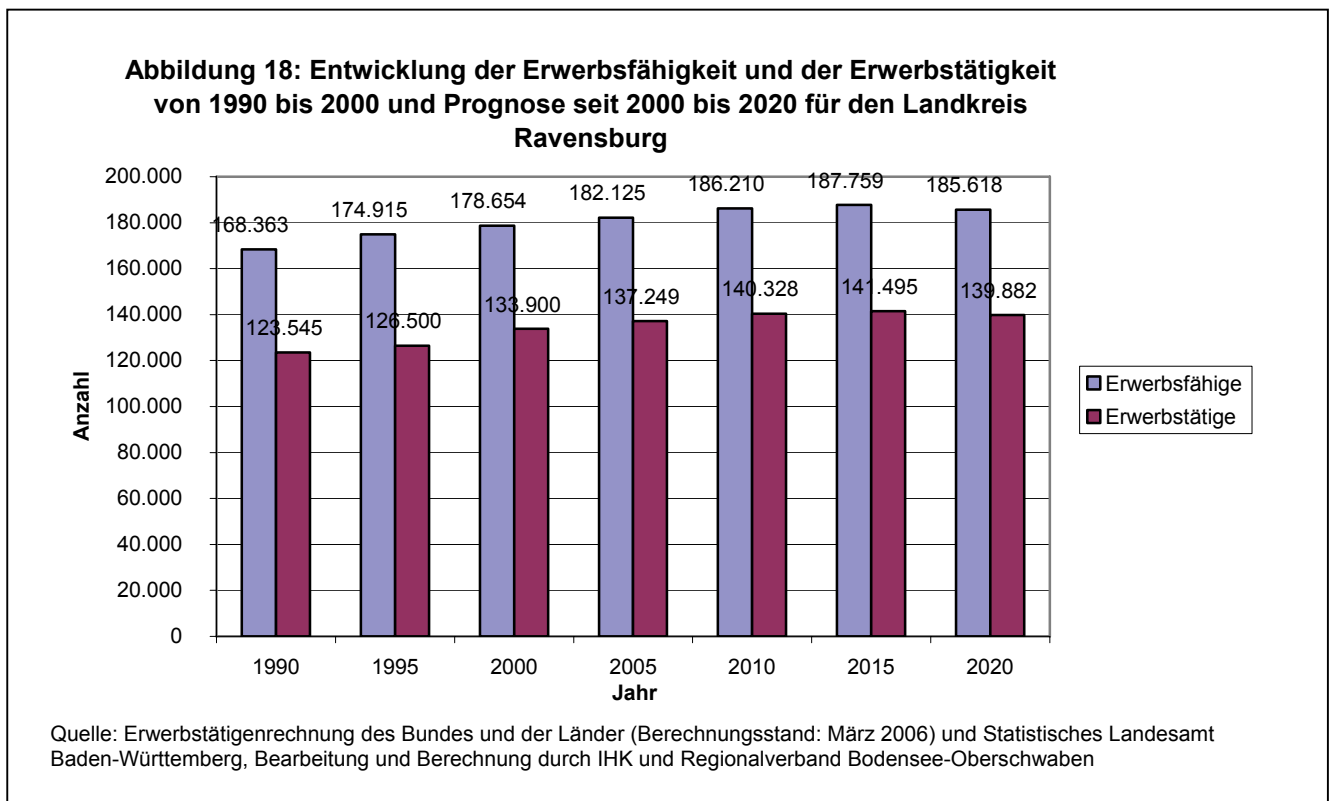
Dies hat eine Verschiebung in der Altersstruktur zur Folge, die sich auch auf das Belegschaftsalter auswirkt. Die Belegschaften werden altern.

4.5.2 Bedeutung für das Erwerbspersonenpotenzial

Weder das Statistische Landesamt noch das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung prognostizieren das Erwerbspersonenpotenzial auf der Ebene der Kreise. Aus diesem Grund werden nun eigene Berechnungen dargestellt.

Die Vorausberechnung der Erwerbsfähigen und der Erwerbstätigen basiert auf der Er-

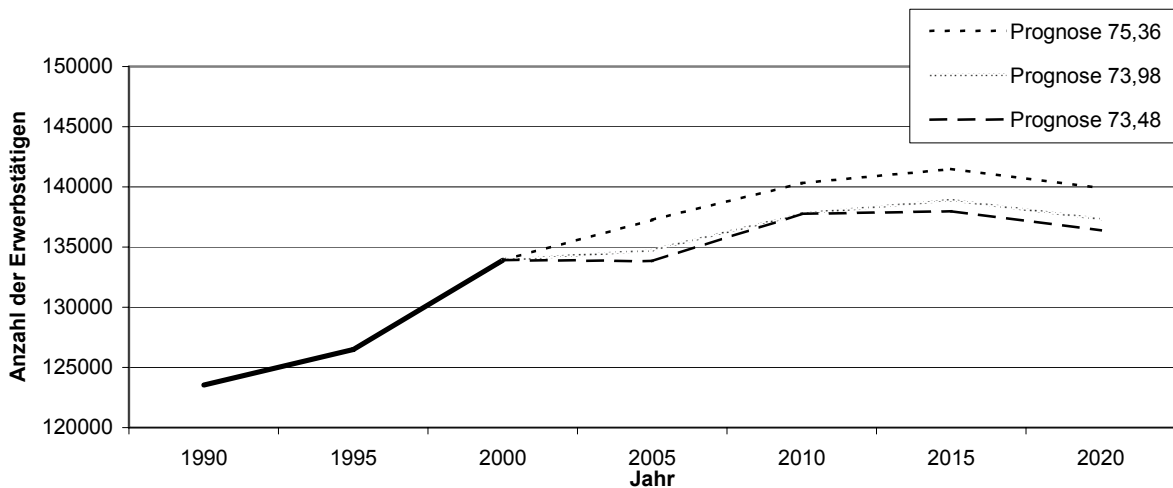
werbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und der voraussichtlichen Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Landesamtes (s. Abbildung 18). Die Daten auf Kreisebene des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder liegen derzeit bis einschließlich 2004 vor.



Unter der Annahme einer konstanten Erwerbstätigenquote von 75,36 %, berechnet als Durchschnittswert der zurückliegenden Entwicklung der Erwerbstätigkeit von 2001 bis 2004 wird die Anzahl der Erwerbstätigen bis 2015 kontinuierlich ansteigen und danach

leicht sinken. Die Entwicklung der Erwerbsfähigkeit weist denselben Verlauf auf. Folglich wird es auch im Landkreis Ravensburg bis 2015 voraussichtlich nicht zu einem quantitativen Mangel an Arbeitskräften kommen.

Abbildung 19: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2000 und Prognose seit 2000 bis 2020 für den Landkreis Ravensburg mit drei unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten



Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006), Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Abbildung 19 zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit für den Zeitraum von 1990 bis 2005 und die Prognose der Erwerbstätigkeit bis 2020. Für die Prognose wurden drei unterschiedliche Erwerbstätigenquoten berechnet. Die Erwerbstätigenquote 75,36 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 2001 bis 2004, die Quote 73,98 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten von 1996 bis 2004 und die Quote 73,48 % aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1990 bis 2004. Nach der Prognose, basierend auf der Erwerbstätigenquote von 75,36 % steigt die Anzahl der Erwerbstätigen bis 2015 voraussicht-

lich kontinuierlich an und sinkt danach auf ein Niveau von 139.882 im Jahr 2020. Verglichen mit dem Jahr 2000, in dem 133.900 Personen erwerbstätig waren, steigt die Erwerbstätigkeit bis 2020 um 4,3 %.

Die altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung Ravensburgs, insbesondere die der Personen im erwerbsfähigen Alter, wird dazu führen, dass die Anzahl der Arbeitskräfte im Alter von 15 bis unter 40 Jahren bis 2020 um 35 % gegenüber 2005 abnehmen wird. Nur die Anzahl der 40- bis unter 65-Jährigen Arbeitskräfte wird zunehmen und zwar um 12 %.

4.6 Der Landkreis Bodenseekreis

204.392 Menschen lebten 2004 im Landkreis Bodenseekreis. Davon waren 135.263 Personen erwerbsfähig, d.h. im Alter von 15 bis 64 Jahren (Stand: 2004 / Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg). Laut der Er-

werbstätigenrechnung des Bundes und der Länder waren im Jahr 2004 100.500 Personen erwerbstätig (Berechnungsstand: März 2006), d.h. 74,3 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter waren auch erwerbstätig.

4.6.1 Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung

Im Jahr 2005 lebten 207.407 Menschen im Landkreis Bodenseekreis. Das Statistische Landesamt rechnet für das Jahr 2010 mit einer Bevölkerungszahl von 212.354. 2020 werden im Landkreis voraussichtlich 215.381 Menschen leben. Dies entspricht einem prozentua-

len Anstieg ausgehend 2005 gegenüber 2020 von 3,8 % und ist somit die höchste Zuwachsrate im Vergleich zu Ravensburg oder Sigmaringen. Es folgt die altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung des Bodenseekreises (s. Tabelle 5).

Tabelle 5: Altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung des Landkreises Bodenseekreis bis 2020

Altersgruppe	2005	2010	2015	2020	Veränderung 2005 gegenüber 2020 in %
< 15	31.918	30.240	28.719	28.503	-10,7
15 bis < 18	7.653	7.367	7.056	6.324	-17,4
18 bis < 25	16.612	17.658	17.112	16.192	-2,5
25 bis < 40	40.206	37.015	38.071	38.963	-3,1
40 bis < 65	70.859	76.066	77.377	77.437	+9,3
65 und älter	38.154	41.998	44.820	47.962	+25,7

Quelle: Statistisches Landesamt, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Wie im Landkreis Ravensburg geht die Anzahl der 15- bis unter 18-Jährigen prozentual gesehen am stärksten zurück. Bei der Altersgruppe der über 65-Jährigen zeigt sich im Bodenseekreis dieselbe positiv verlaufende Entwicklung. Das Durchschnittsalter im Landkreis wird ansteigen und zwar um knapp 5 Jahre. 2003 betrug das Durchschnittsalter 41,2 Jahre, 2020 wird das Durchschnittsalter bei 46,3 Jahre lie-

gen. Das Durchschnittsalter liegt um gut 1 Jahr über dem von Baden-Württemberg insgesamt.

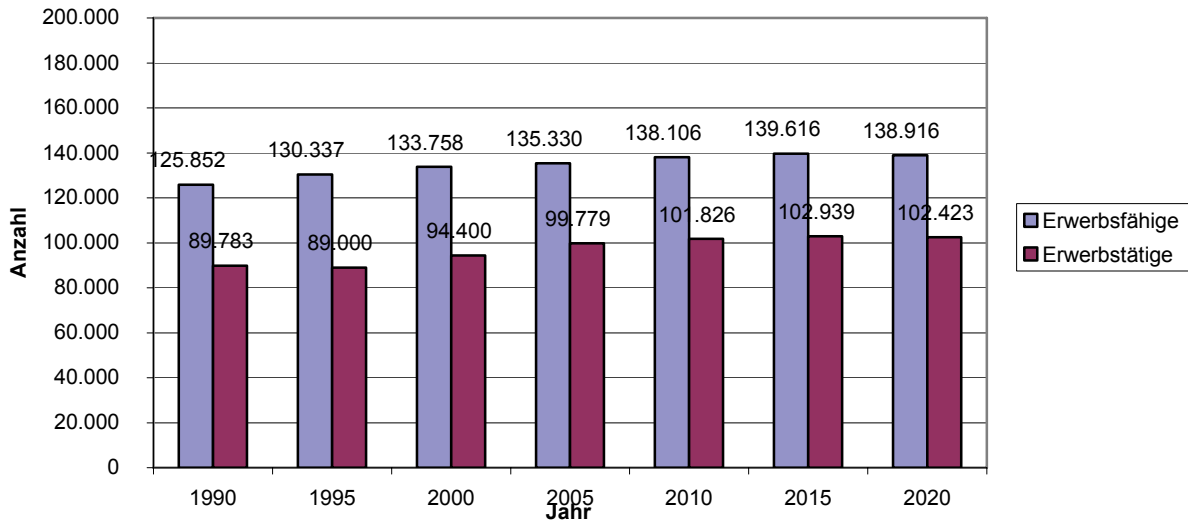
Es kommt also zu einer Verschiebung in der Altersstruktur. Somit werden auch die Belegschaften altern. Die Unternehmen werden sich also auch im Bodenseekreis auf deutlich mehr ältere und weniger jüngere Arbeitskräfte einstellen müssen.

4.6.2 Bedeutung für das Erwerbspersonenpotenzial

Da weder das Statistische Landesamt noch das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung das Erwerbspersonenpotenzial auf der Ebene der Kreise prognostizieren, werden im Folgenden eigene Berechnungen dargestellt. Die Vorausberechnung der Erwerbsfähigen und der Erwerbstätigen basiert auf der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der

Länder (Berechnungsstand: März 2006) und der voraussichtlichen Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Landesamtes (s. Abbildung 20). Die Daten auf Kreisebene des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder liegen derzeit bis einschließlich 2004 vor.

Abbildung 20: Entwicklung der Erwerbsfähigkeit und der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2000 und Prognose ab 2000 bis 2020 für den Landkreis Bodenseekreis

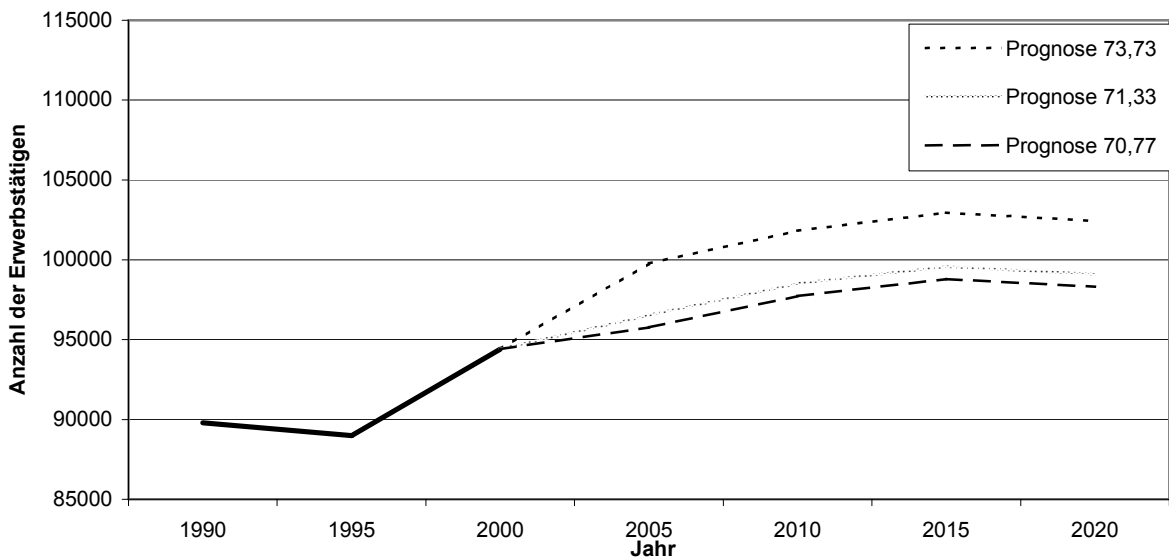


Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Bearbeitung und Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Unter der Annahme einer konstanten Erwerbstätigenquote von 73,73 %, berechnet als Durchschnittswert der zurückliegenden Entwicklung der Erwerbstätigkeit bezogen auf den Zeitraum von 2001 bis 2004 wird die Anzahl der Erwerbstätigen bis 2015 kontinuierlich an-

steigen und danach leicht zurückgehen. Die Entwicklung der Erwerbsfähigkeit verläuft identisch. Demzufolge wird es wohl auch im Landkreis Bodenseekreis bis 2015 nicht zu einem Arbeitskräftemangel kommen.

Abbildung 21: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2000 und Prognose ab 2000 bis 2020 für den Landkreis Bodenseekreis mit drei unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten



Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006), Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit für den Zeitraum von 1990 bis 2000 und die Prognose der Erwerbstätigkeit bis 2020 sind Abbildung 21 zu entnehmen. Drei unterschiedliche Erwerbstätigenquoten wurden für die Prognose berechnet. Die Erwerbstätigenquote 73,73 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 2001 bis 2004, die Quote 71,33 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Quoten der Jahre 1996 bis 2004 und die Erwerbstätigenquote 70,77 % aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1990 bis 2004.

Alle drei Prognosen für den Bodenseekreis weisen auf einen Hochpunkt im Jahr 2015 hin. Ab 2015 wird jedoch auch im Bodenseekreis die Anzahl der Erwerbstätigen leicht sinken. 2020 werden voraussichtlich, auf der Basis der

Prognose mit einer angenommenen Erwerbstätigenquote von 73,73 %, 102.423 Personen erwerbstätig sein. Verglichen mit dem Jahr 2005, in dem 99.779 Personen erwerbstätig waren, steigt die Erwerbstätigkeit bis 2020 um 2,6 % und weist somit, im Vergleich zum Landkreis Ravensburg (1,9 %) und Landkreis Sigmaringen (1,9 %), die höchste Wachstumsrate in der Region Bodensee-Oberschwaben auf.

Im Bodenseekreis weist die altersstrukturelle Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 bis unter 40 Jahren denselben Verlauf wie im Landkreis Ravensburg auf. Die Anzahl der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis unter 40 Jahren wird bis 2020 um 23 % zurückgehen. Die 40- bis unter 65-jährigen Arbeitskräfte werden im Prognosezeitraum um 9,3 % zunehmen.

4.7 Der Landkreis Sigmaringen

Im Landkreis Sigmaringen lebten im Jahr 2004 133.732 Menschen, darunter waren 87.498 Personen im erwerbsfähigen Alter (Stand: 2004 / Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg). Laut der Erwerbstätigen-

rechnung des Bundes und der Länder waren 2004 59.500 Personen erwerbstätig (Berechnungsstand: März 2006), d.h. 68 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter waren auch erwerbstätig.

4.7.1 Bevölkerungsprognose und altersstrukturelle Entwicklung

Im Jahr 2005 lebten 136.017 Menschen im Landkreis Sigmaringen. Nach der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes werden es 2010 137.517 Menschen sein. Von 2010 auf 2020 geht die Bevölkerungszahl leicht zurück auf 136.819.

Trotz dieser Schwankung wird die Bevölkerung Sigmaringens von 2005 gegenüber 2020 um 0,6 % zunehmen. Die altersstrukturelle Entwicklung Sigmaringens (s. Tabelle 6), verläuft wie in den Landkreisen Ravensburg und Bodenseekreis.

Tabelle 6: Altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung des Landkreises Sigmaringens bis 2020

Altersgruppe	2005	2010	2015	2020	Veränderung 2005 gegenüber 2020 in %
< 15	23.050	21.049	19.577	19.302	-16,3
15 bis < 18	5.545	5.086	4.767	4.151	-25,1
18 bis < 25	11.643	12.219	11.520	10.683	-8,2
25 bis < 40	26.500	23.820	24.315	24.758	-6,6
40 bis < 65	43.907	48.595	49.878	49.658	+13,1
65 und älter	23.367	24.738	26.092	28.267	+21,0

Quelle: Statistisches Landesamt, Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Der Anteil der 15- bis unter 18-Jährigen an der Bevölkerung sinkt am stärksten, der Anteil der Altersgruppe der über 65-jährigen steigt am deutlichsten an. Das Durchschnittsalter im Landkreis betrug 2003 39,5 Jahre und ist somit das niedrigste im Vergleich mit den Landkreisen Ravensburg und Bodenseekreis. Aber

auch in Sigmaringen wird das Durchschnittsalter bis 2020 ansteigen und zwar um 5,3 Jahre auf 44,8 Jahre.

Dies führt zu einer Verschiebung in der Altersstruktur mit der Konsequenz, dass auch hier die Belegschaften altern werden.

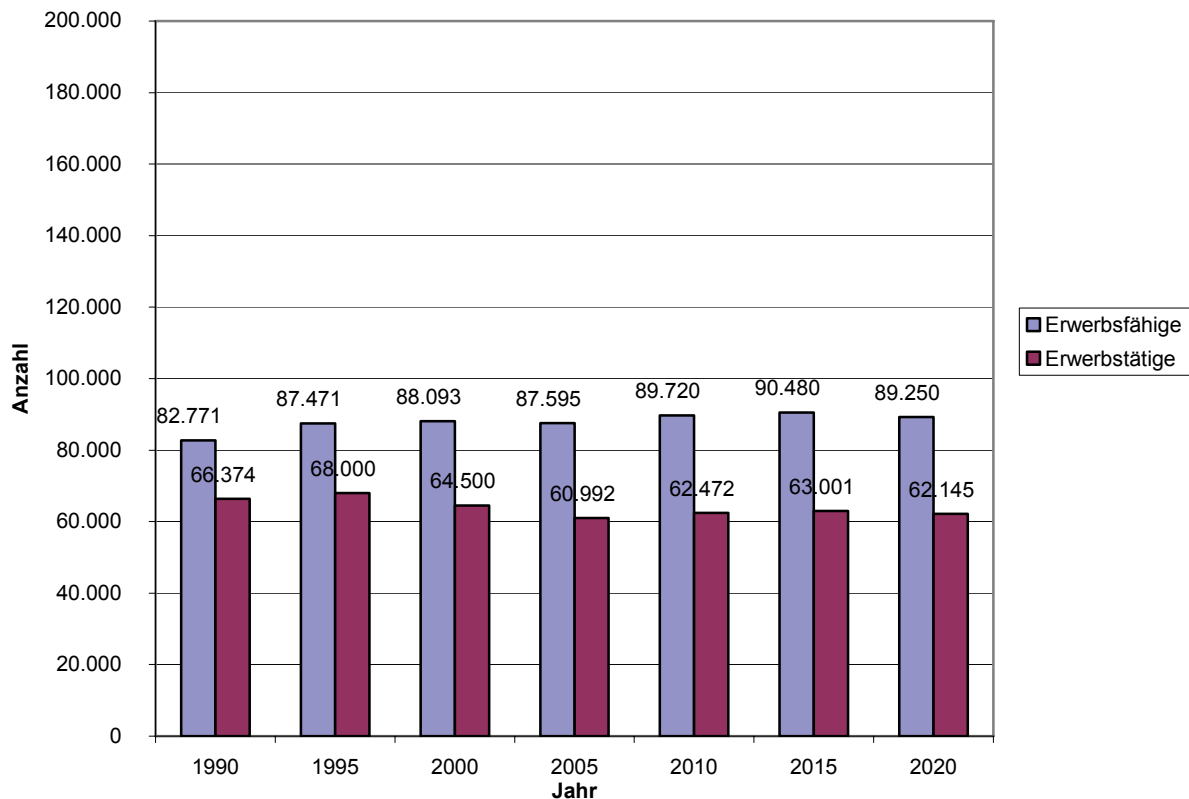
4.7.2 Bedeutung für das Erwerbspersonenpotenzial

Es steht weder vom Statistischen Landesamt noch vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung eine Erwerbspersonenprognose auf Kreisebene zur Verfügung. Deswegen werden nun eigene Berechnungen vorgestellt.

Die Vorausberechnung der Erwerbsfähigen und der Erwerbstätigen basiert auf der Er-

werbstatigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und der voraussichtlichen Bevölkerungsentwicklung des Statistischen Landesamtes (s. Abbildung 22). Die Daten auf Kreisebene des Arbeitskreises Erwerbstatigenrechnung des Bundes und der Länder liegen derzeit bis einschließlich 2004 vor.

Abbildung 22: Entwicklung der Erwerbsfähigkeit und der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2000 und Prognose ab 2000 bis 2020 für den Landkreis Sigmaringen



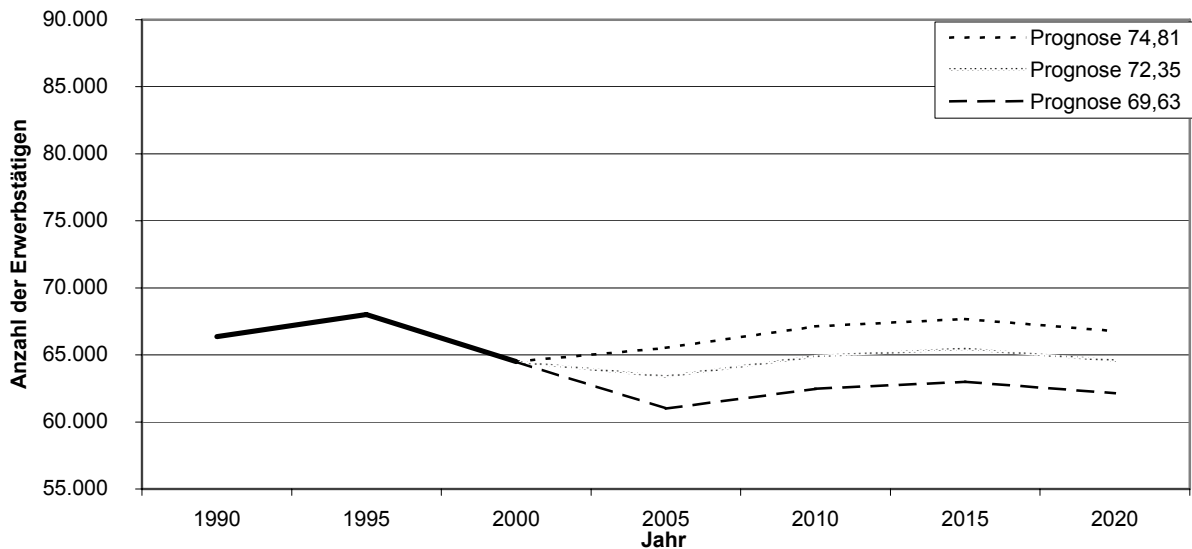
Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006) und Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Bearbeitung und Berechnung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Unter der Annahme einer konstanten Erwerbstätigenquote von 69,63 %, berechnet als Durchschnittswert der zurückliegenden Entwicklung der Erwerbstätigkeit bezogen auf die Jahre 2001 bis 2004, verläuft die Entwicklung im Landkreis Sigmaringen anders als in den Landkreisen Ravensburg und Bodenseekreis. Die Anzahl der Erwerbstätigen entwickelte sich zunächst im Hinblick auf die Jahre 1990 bis 1995 positiv. Danach sank die Zahl auf 60.992 Erwerbstätige im Jahr 2005. Für den Zeitraum 2005 bis 2015 wird mit einem Zuwachs von 2.009 Erwerbstätigen gerechnet. Danach wird

wie in den anderen Landkreisen die Anzahl der Erwerbstätigen leicht sinken. Die Entwicklung der Erwerbsfähigkeit zeigt einen anderen Verlauf auf als die der Erwerbstätigkeit. Die Anzahl der Erwerbsfähigen schwankt zwischen 82.771 im Jahr 1990 und 90.480 im Jahr 2015. Jedoch wird auch im Landkreis Sigmaringen mit einem Rückgang der Erwerbsfähigen ab 2015 gerechnet.

Auch im Landkreis Sigmaringen kann voraussichtlich nicht von einem gravierenden Arbeitskräftemangel gesprochen werden.

Abbildung 23: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von 1990 bis 2000 und Prognose ab 2000 bis 2020 für den Landkreis Sigmaringen mit drei unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten



Quelle: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand: März 2006), Bearbeitung durch IHK und Regionalverband Bodensee-Oberschwaben

Abbildung 23 zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit für den Zeitraum von 1990 bis 2000 und die Prognose der Erwerbstätigkeit bis 2020. Für die Prognose wurden drei unterschiedliche Erwerbstätigenquoten berechnet. Die Erwerbstätigenquote 69,63 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 2001 bis 2004, die Quote 72,35 % ergibt sich aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1996 bis 2004 und die Erwerbstätigenquote 74,81 % aus dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten der Jahre 1990 bis 2004.

Die Entwicklung im Landkreis Sigmaringen verläuft nicht wie in den Landkreisen Ravensburg und Bodenseekreis. Während in den Landkreisen Ravensburg und Bodenseekreis seit 1995 ein positiver Verlauf zu erkennen ist,

weist die Entwicklung im Landkreis Sigmaringen bis 2000 und je nach Prognose sogar bis 2005 einen negativen Verlauf auf. Laut der Prognose, basierend auf der aktuellsten Erwerbstätigenquote von 69,63 % werden im Jahr 2020 voraussichtlich 62.145 Personen erwerbstätig sein. Verglichen mit dem Jahr 2000, in dem 64.500 Personen erwerbstätig waren, sinkt die Erwerbstätigkeit bis 2020 um 3,8 %.

Die altersstrukturelle Bevölkerungsentwicklung Sigmaringens, insbesondere die der Personen im erwerbsfähigen Alter wird dazu führen, dass die Anzahl der Arbeitskräfte im Alter von 15 bis unter 40 Jahren bis 2020 gegenüber 2005 um 39,9 % abnehmen wird. Die Anzahl der 40- bis unter 65-jährigen Arbeitskräfte wird zunehmen und zwar um 13,1%.

5 Sonstige Indikatoren

5.1 Grenzgänger

Zwei Publikationen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen (Schulz, 2005; translake, 2005) werden zur Beurteilung der Relevanz von Grenzgängern für das Arbeitskräftepotenzial in der Region Bodensee-Oberschwaben nachfolgend aufgefasst. Die Bodenseeregion umfasst den deutschen Beobachtungsraum (beispielsweise Konstanz, Sigmaringen, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Kempten), den schweizerischen Beobachtungsraum (bei-

spielsweise Zürich, Schaffhausen, St. Gallen), das Land Vorarlberg und das Fürstentum Liechtenstein. In der Bodenseeregion pendelten über 35.000 Personen über die Staatsgrenzen hinweg zu ihrem Arbeitsort. Das sind fast 1,8 % aller Beschäftigten. Die Tabelle 7 gibt Auskunft über die einpendelnden Grenzgänger in die Bodenseeregion, differenziert nach Herkunftsland.

Tabelle 7: Einpendelnde Grenzgänger in der Bodenseeregion 2001 nach Herkunftsland

Zielregion	Herkunftsregion			
	Schweiz	Österreich	Liechtenstein	Insgesamt
Sigmaringen	1	1	0	2
Bodenseekreis	17	31	0	48
Ravensburg	3	90	1	94

Quelle: Statistisches Monatsheft 10 / 2005

Die Anzahl der einpendelnden Grenzgänger ist verschwindend gering. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt der Grenzgängeranteil in den deutschen Landkreisen der Bodenseeregion nur 0,3 %. Darum ergibt sich, dass Grenzgänger derzeit keine bzw. eine ausgesprochen geringe Bedeutung für den regionalen Arbeitsmarkt aufweisen. Für die

Zukunft ist zwar tendenziell eher von einer Zu- als Abnahme von Grenzgängern auszugehen. Dennoch dürfte dieser Faktor für die künftige mengenmäßige Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials innerhalb der Region und ihres Landkreises eine untergeordnete Rolle spielen.

6 Befragung von Unternehmen aus der Region zum Thema Fachkräftenachwuchs und Personalpolitik

Die zuvor erfolgte Analyse des zur Verfügung stehenden statistischen Datenmaterials wird nun „gespiegelt“ mit den Einschätzungen und

Erwartungen der Unternehmen zum Thema Fachkräftenachwuchs. Hierzu wurde eine Befragung vorgenommen.

6.1 Methodisches Vorgehen

Insgesamt wurden 1403 Fragebögen an Unternehmer aus dem IHK-Bezirk Bodensee-Oberschwaben verschickt. Der Fragebogen ist unterteilt in drei Themenbereiche: Das Unternehmen, die Nachwuchssituation und Personalpolitik und besteht aus 13 Fragen (s. Anhang). Aus Repräsentativitätsgründen wurde diese Stichprobe aus allen IHK-Mitgliedsfirmen entsprechend ab 10 Beschäftigten der wirtschaftlichen Bedeutung der Branche gezogen. Die Rücklaufquote beträgt 13,6 % (191 Fragebögen). Die Auswertung der Fragebögen wurde zum einen nach der Firmengröße mit den Kategorien: 1 bis <10, 10 bis <30, 30 bis <50, 50 bis <100, 100 bis <200 und mehr als 200 Mitarbeiter und zum anderen nach den Landkreisen: Ravensburg, Bodenseekreis und

Sigmaringen vorgenommen. 98,97 % aller IHK-Mitgliedsunternehmen weisen weniger als 50 Beschäftigte auf. Von den hier angeschriebenen Unternehmen haben 64 % geantwortet. Bei den Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten lag der Rücklauf bei ca. 12 %. Dass trotz der Einschränkung durch eine Mindestbeschäftigtenzahl, Fragebögen von Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten eingegangen sind, ist der Tatsache geschuldet, dass sich die Mitarbeiterzahl schneller ändert als die Meldung im Mitgliederprogramm erfasst wird. Ergänzend wurden 5 Experteninterviews mit verschiedenen Unternehmen der Region geführt. Ziel war es, durch die persönlichen Gespräche die Ergebnisse der Fragebogenaktion besser einschätzen zu können.

6.2 Befragungsergebnisse

Entsprechend der Struktur des Fragebogens werden im Folgenden die wesentlichen Er-

kenntnisse der Befragung und regionale Besonderheiten dargestellt.

Frage 1.1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?

Tabelle 8 zeigt die Einteilung der befragten Unternehmen in Größenklassen und die Anzahl der beantworteten Fragebögen.

Tabelle 8: Einteilung der antwortenden Unternehmen in Größenklassen und Anzahl der beantworteten Fragebögen

	Klasse 1	Klasse 2	Klasse 3	Klasse 4	Klasse 5	Klasse 6	Summe
Anzahl der Mitarbeiter	1 bis < 10	10 bis < 30	30 bis < 50	50 bis < 100	100 bis < 200	Mehr als 200	
Anzahl der beantworteten Fragebögen	12	81	29	27	21	21	191

Drei Fragebögen wurden anonym eingereicht und aus diesem Grund nicht in die Tabelle 8 aufgenommen.

Frage 1.2. Wie sieht die Verteilung des Belegschaftsalters in Ihrem Unternehmen aus?

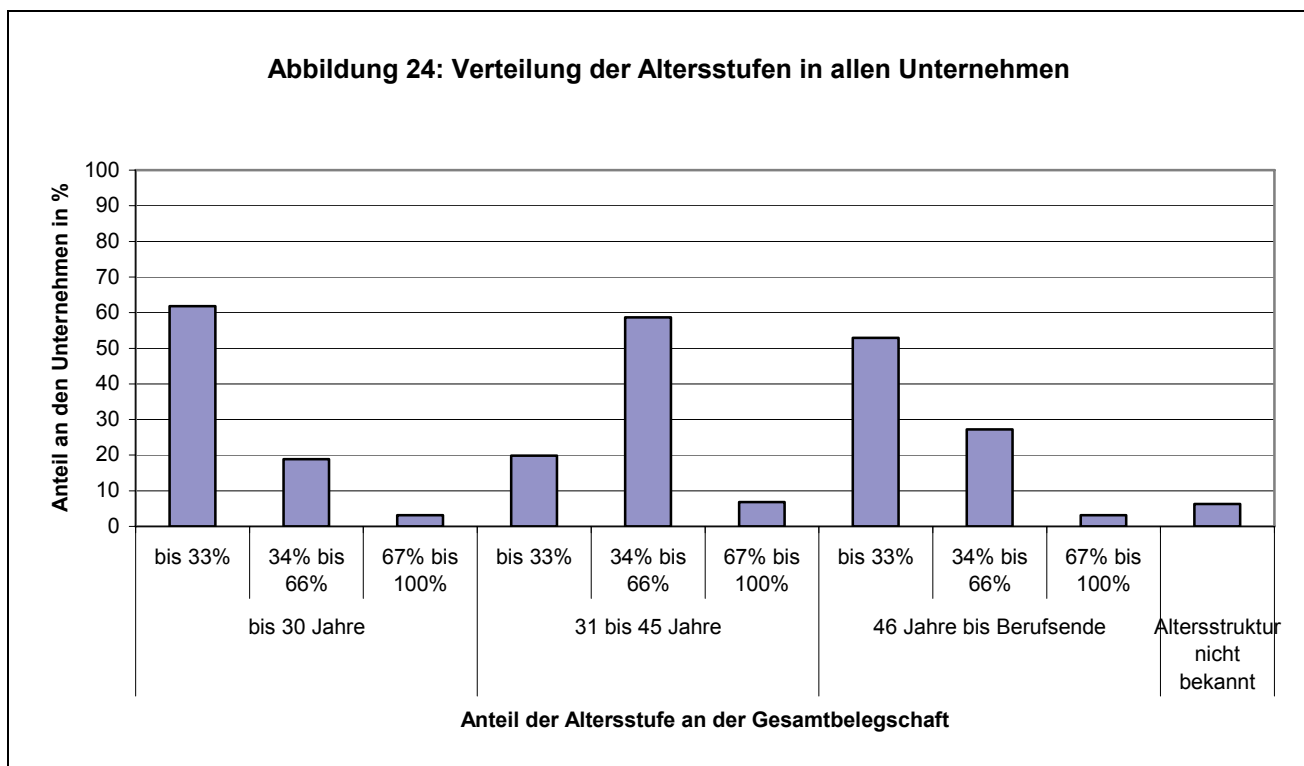
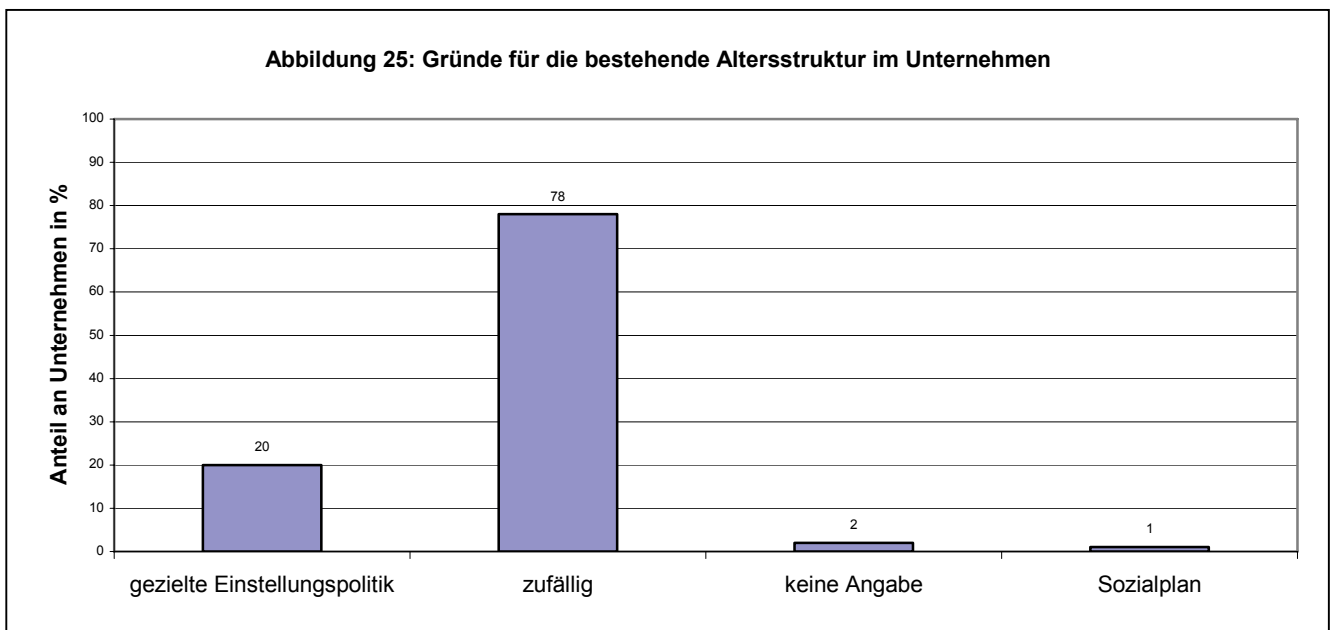


Abbildung 24 zeigt, dass 62 % der teilnehmenden Unternehmen bis zu einem Drittel (bis 33 %) Mitarbeiter haben, die bis 30 Jahre alt sind. 59 % der teilnehmenden Unternehmen beschäftigen bis zu zwei Dritteln (34 % bis 66 %) Mitarbeiter, die zwischen 31 und 45 Jahre alt sind. 53 % der teilnehmenden Unternehmen haben bis zu einem Drittel (bis 33 %) Mitarbeiter, die 46 Jahre und älter sind. Und nur 3% der teilnehmenden Unternehmen gaben an, 67 % bis 100 % ihrer Mitarbeiter seien im Alter von 46 Jahren und älter. Insgesamt

wissen 6 % der teilnehmenden Unternehmen nicht, wie die Altersstruktur ihrer Belegschaft aussieht.

Die Verteilung der Altersstufen fällt je nach Firmengröße unterschiedlich aus (s. Anhang). Tendenziell haben nach unserer Befragung kleine Unternehmen weniger junge Mitarbeiter. Große Unternehmen hingegen weisen mehr junge Mitarbeiter als ältere auf. Die Auswertung nach Landkreisen zeigt keine wesentlichen Besonderheiten auf (s. Anhang).

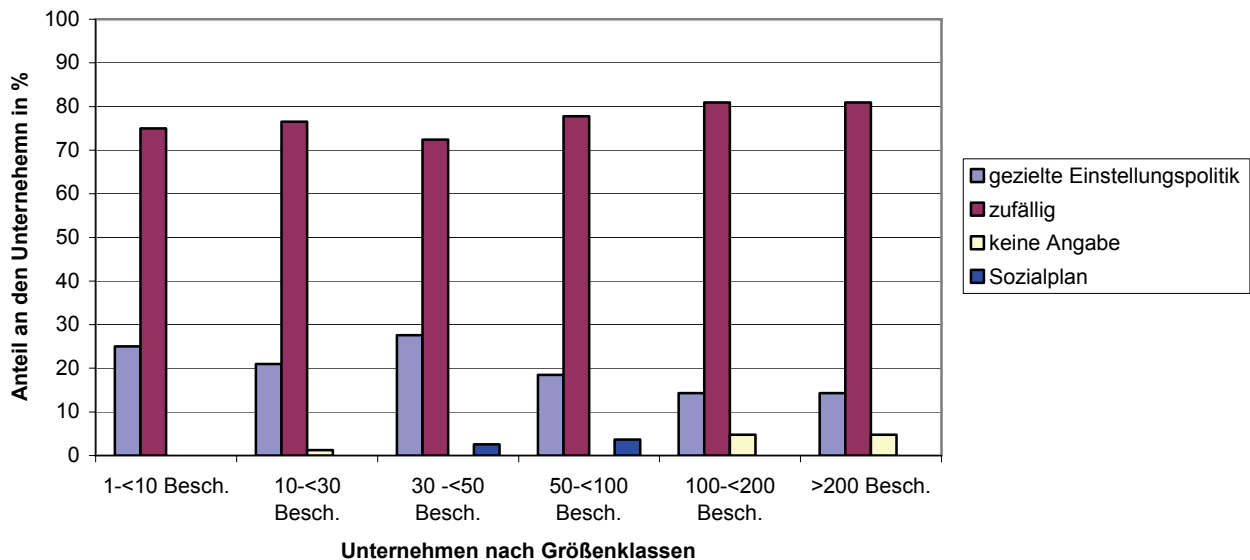
Frage 1.3. Wie kam es zu dieser Verteilung?



Bei der Frage nach den Gründen für die bestehende Altersstruktur im Unternehmen überwiegt die Antwort der Zufälligkeit (78 %). Dies

bedeutet, dass die Altersverteilung in erheblich weniger (20 %) durch gezielte Einstellungspolitik zustande kommt.

Abbildung 26: Gründe für die bestehende Altersstruktur im Unternehmen



Bemerkenswert ist jedoch, dass 28 % der Firmen der Größenklasse 3 (30 bis < 50 Mitarbeiter) angeben, ihre Altersstruktur durch gezielte Einstellungspolitik erreicht zu haben. Bei den großen Unternehmen der Klasse 6 (mehr als 200 Mitarbeiter) sind es nur 14 %. Zwischen

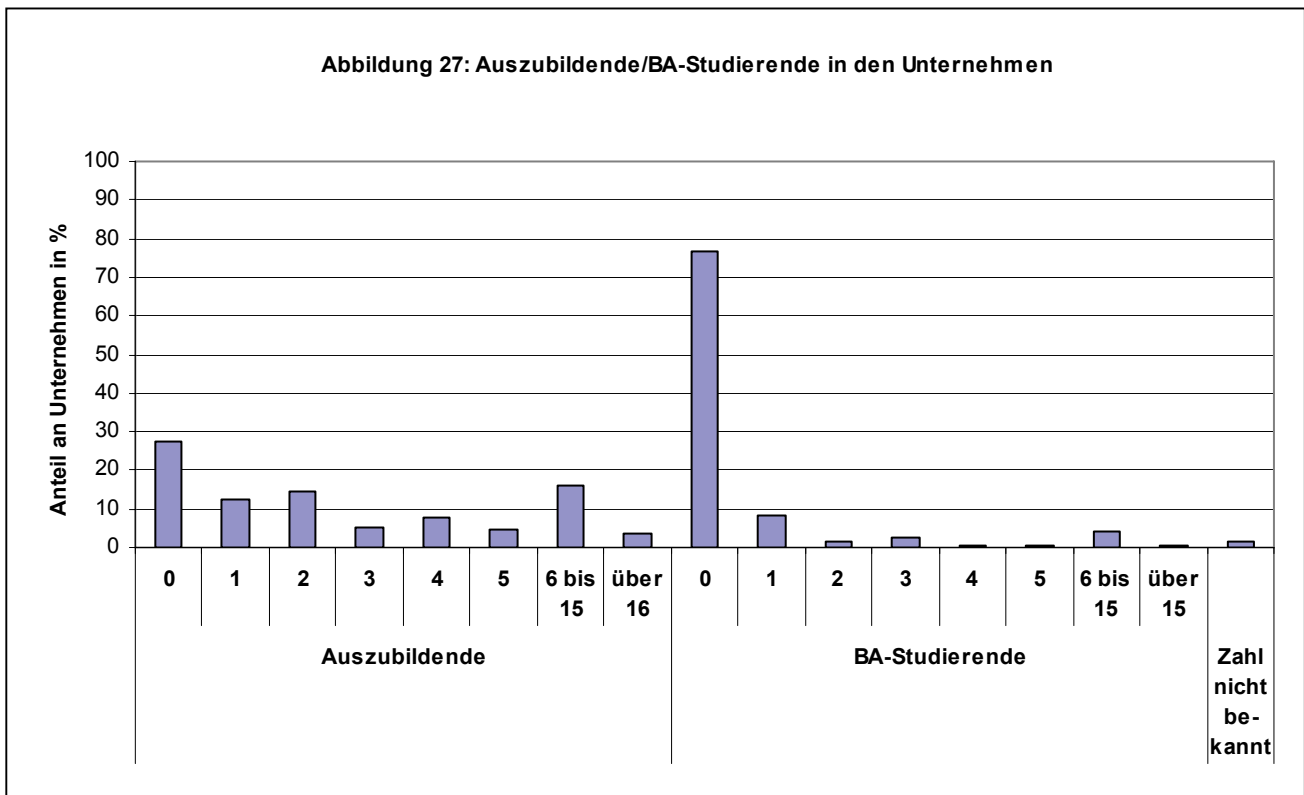
Unternehmen in den Landkreisen Ravensburg, Bodenseekreis und Sigmaringen sind keine nennenswerten Differenzen festzustellen (s. Anhang).

Frage 1.4. In welchem Alter scheidet bei Ihnen die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Berufsleben aus?

Die Frage nach dem Alter bei Beendigung des Berufslebens kann nicht eindeutig beantwortet werden, da der Hälfte der teilnehmenden Unternehmen das Alter nicht bekannt war. 31 von 95 Unternehmern, die auf die Frage eine Antwort wussten, nannten 65 Jahre als das Alter,

in dem die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Berufsleben ausscheidet. 29 Teilnehmer nannten 63 Jahre als das Alter des häufigsten Berufsausstiegs und 14 gaben 60 Jahre an. Die genauen Ergebnisse der Auswertung finden sich im Anhang.

Frage 1.5. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie derzeit?



27 % der teilnehmenden Unternehmen beschäftigen keine Auszubildenden. Nur 4 % haben über 16 Auszubildende. Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer (76 %) beschäftigt der-

zeit keinen BA-Studenten. Nur 8 % haben einen BA-Studenten. Die Ergebnisse der Auswertung nach Firmengröße und nach Landkreisen befinden sich im Anhang.

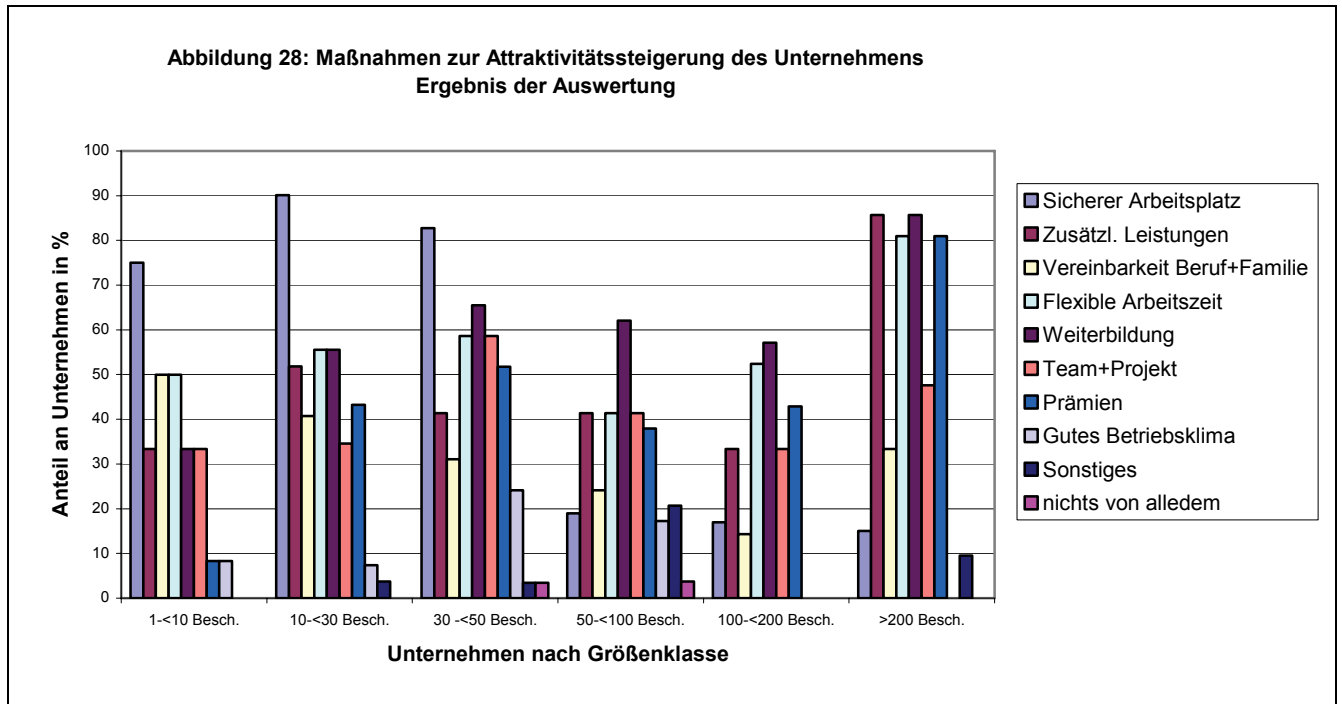
Frage 1.6. Was tun Sie insgesamt für die Attraktivität Ihres Unternehmens?

Tabelle 9: Rangliste der häufigsten Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Unternehmens in % (Mehrfachnennungen waren möglich) Ergebnis der Auswertung aller Unternehmen

Rang	Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung des Unternehmens	Häufigkeit in % (Mehrfachnennungen waren möglich)
1	Angebot eines sicheren Arbeitsplatzes	82
2	Betriebliche Weiterbildung	61
3	Flexible Arbeitszeitmodelle	57
4	Zusätzliche Sozialleistungen	50
5	Prämien für besondere Leistungen	46
6	Team- und Projektarbeit	41
7	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	34

Tabelle 9 zeigt eine Rangliste der häufigsten Maßnahmen, die die teilnehmenden Unternehmen durchführen, um die Attraktivität ihres Unternehmens zu erhöhen. Das Angebot eines sicheren Arbeitsplatzes, betriebliche Wei-

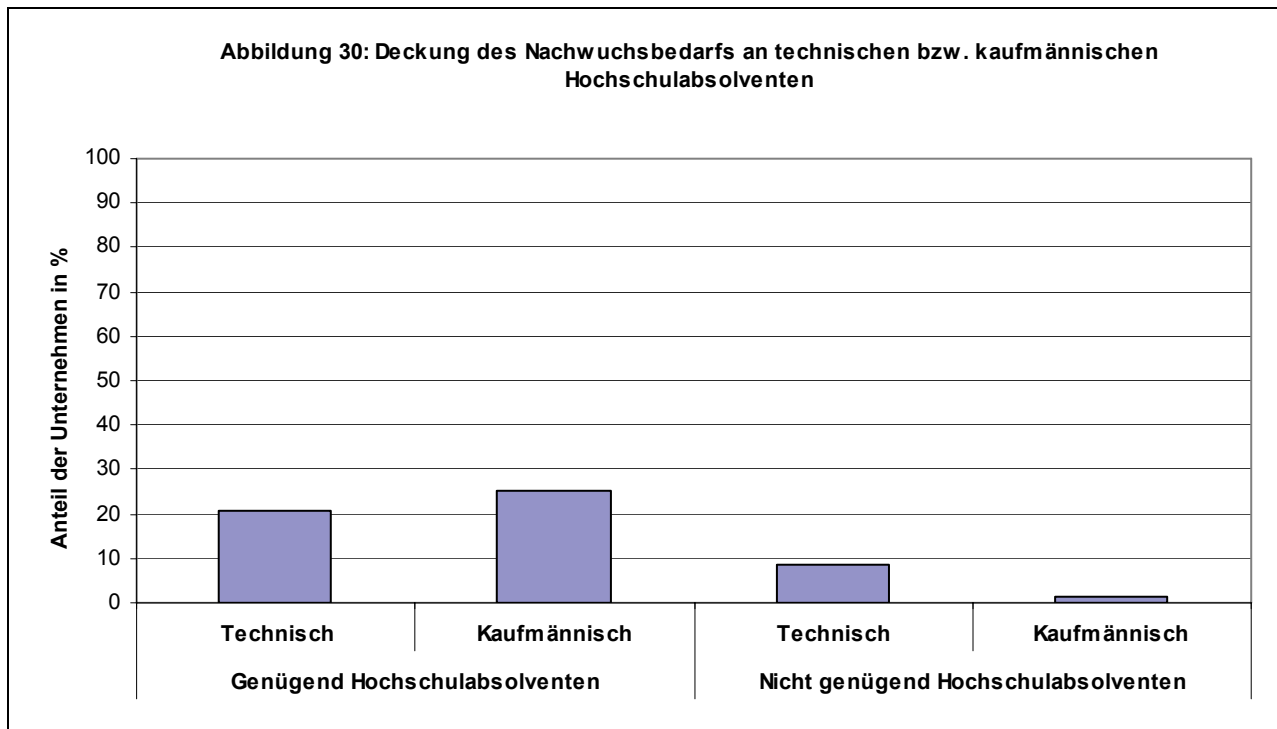
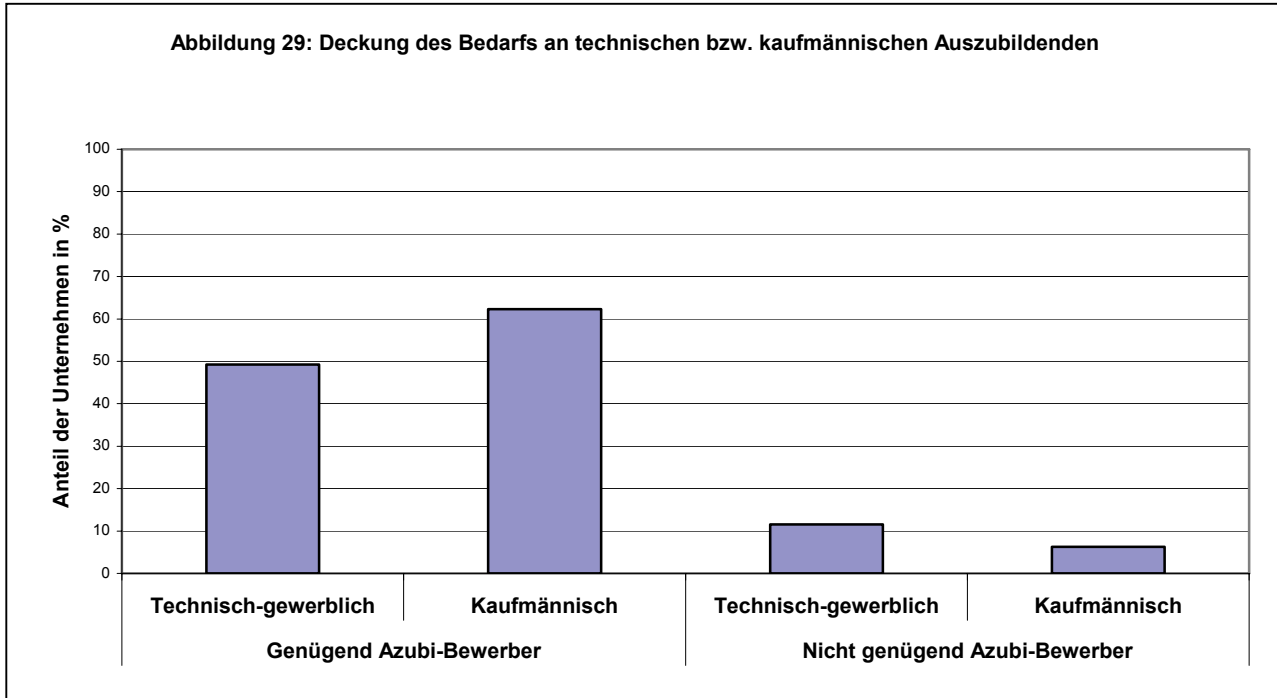
terbildung und flexible Arbeitszeitmodelle wurden am häufigsten angegeben. Nur zwei der 191 Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, führen keine Maßnahmen zur Attraktivität des Unternehmens durch.



Es fällt auf, dass vor allem die Firmen der Größenklassen 1, 2 und 3, d. h. Betriebe mit maximal bis zu 50 Beschäftigten, einen sicheren Arbeitsplatz anbieten (s. Abbildung 28). Die Firmen der Größenklasse 6 (> 200 Beschäftigte) übertreffen die Firmen der anderen Klassen im Hinblick auf zusätzliche Leistungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung und Prämien. Bezüglich der Vereinbarkeit von

Beruf und Familie sind die Unternehmen der Größenklasse 1 die Spitzenreiter. Team- und Projektarbeit findet man in jedem Unternehmen, unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter. Die Auswertung nach Landkreisen befindet sich im Anhang. Es zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede bei den Unternehmen innerhalb der Region.

Frage 2.1. Wie gestaltet sich die Nachwuchssituation in Ihrem Unternehmen?



Die Nachwuchssituation gestaltet sich bei technischen und kaufmännischen Berufen unterschiedlich.

Im technischen Bereich können 49 % der teilnehmenden Firmen alle und 12 % nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. 21 % der Unternehmen finden genügend und 8 % nicht genügend Absolventen von technischen Hochschulen. Des Weiteren wurde von 28 % der Teilnehmer angegeben, sie hätten insgesamt keinen Bedarf an technischen Nachwuchskräften. Im kaufmännischen Bereich können sogar 62% der teilnehmenden Firmen alle und nur 6 % nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. 25 % der Unternehmen geben an, genügend kaufmännische Hochschulabsolventen zu finden.

Nur 2 % der Firmen finden nicht genügend Absolventen von kaufmännischen Hochschulen. 24 % der Teilnehmer haben insgesamt keinen Bedarf an kaufmännischen Nachwuchskräften.

Laut Angaben der antwortenden Unternehmen sind die Stellen für Auszubildende einfacher zu besetzen als die Stellen für Hochschulabsolventen. Außerdem scheint es schwieriger zu sein, technische Nachwuchskräfte zu finden als kaufmännische. Die Auswertungen für den Ausbildungs- und den Hochschulbereich in Differenzierung nach Firmengröße und Landkreisen sind im Anhang aufgeführt.

Frage 2.2. Wie schätzen Sie Ihren Bedarf an Nachwuchskräften langfristig ein?

Tabelle 10: Einschätzung des technisch-gewerblichen Nachwuchskräftebedarfs nach Größenklassen in absoluten Zahlen (Verschiedene Kombinationen waren möglich)

Anzahl der Mitarbeiter (Größenklasse)	Technisch-gewerblicher Nachwuchskräftebedarf		
	Steigend	Gleichbleibend	Fallend
1 bis < 10 (1)	1	4	1
10 bis < 30 (2)	28	29	5
30 bis < 50 (3)	12	11	3
50 bis < 100 (4)	9	12	1
100 bis < 200 (5)	9	3	3
Mehr als 200 (6)	4	8	6
Summe	63	67	19

67 der antwortenden Firmen gaben die Einschätzung ab, dass der Bedarf an Nachwuchskräften (Auszubildende) im technisch-gewerblichen Bereich auf die lange Frist gleich bleiben wird. 63 Firmen rechnen jedoch mit einem steigenden Bedarf in diesem Bereich.

Der Nachwuchsbedarf an Auszubildenden im technisch-gewerblichen Bereich wird von 43 % der Firmen der Größenklasse 5 und von 35 % der Firmen der Größenklasse 2 steigend eingeschätzt.

Tabelle 11: Einschätzung des Nachwuchskräftebedarfs der technischen Hochschule nach Größenklassen in absoluten Zahlen (Verschiedene Kombinationen waren möglich)

Anzahl der Mitarbeiter (Größenklasse)	Nachwuchskräftebedarf der technischen Hochschule		
	Steigend	Gleichbleibend	Fallend
1 bis < 10 (1)	1	1	0
10 bis < 30 (2)	13	9	1
30 bis < 50 (3)	10	3	1
50 bis < 100 (4)	6	8	1
100 bis < 200 (5)	4	2	1
Mehr als 200 (6)	11	4	0
Summe	45	27	4

45 der teilnehmenden Firmen rechnen langfristig mit einem steigenden Bedarf an Nach-

wuchskräften (Hochschulabsolventen) im technischen Bereich.

Tabelle 12: Einschätzung des sachbearbeitend-kaufmännischen Nachwuchskräftebedarfs nach Größenklassen in absoluten Zahlen (Verschiedene Kombinationen waren möglich)

Anzahl der Mitarbeiter (Größenklasse)	Sachbearbeitend-kaufmännischer Nachwuchskräftebedarf		
	Steigend	Gleichbleibend	Fallend
1 bis < 10 (1)	0	5	2
10 bis < 30 (2)	22	39	7
30 bis < 50 (3)	5	17	4
50 bis < 100 (4)	5	16	2
100 bis < 200 (5)	4	9	7
Mehr als 200 (6)	3	10	6
Summe	39	96	28

Der Bedarf an Auszubildenden im sachbearbeitend-kaufmännischen Bereich wird von der Mehrheit der teilnehmenden Firmen (96), un-

abhängig von der Betriebsgröße gleichbleibend eingeschätzt.

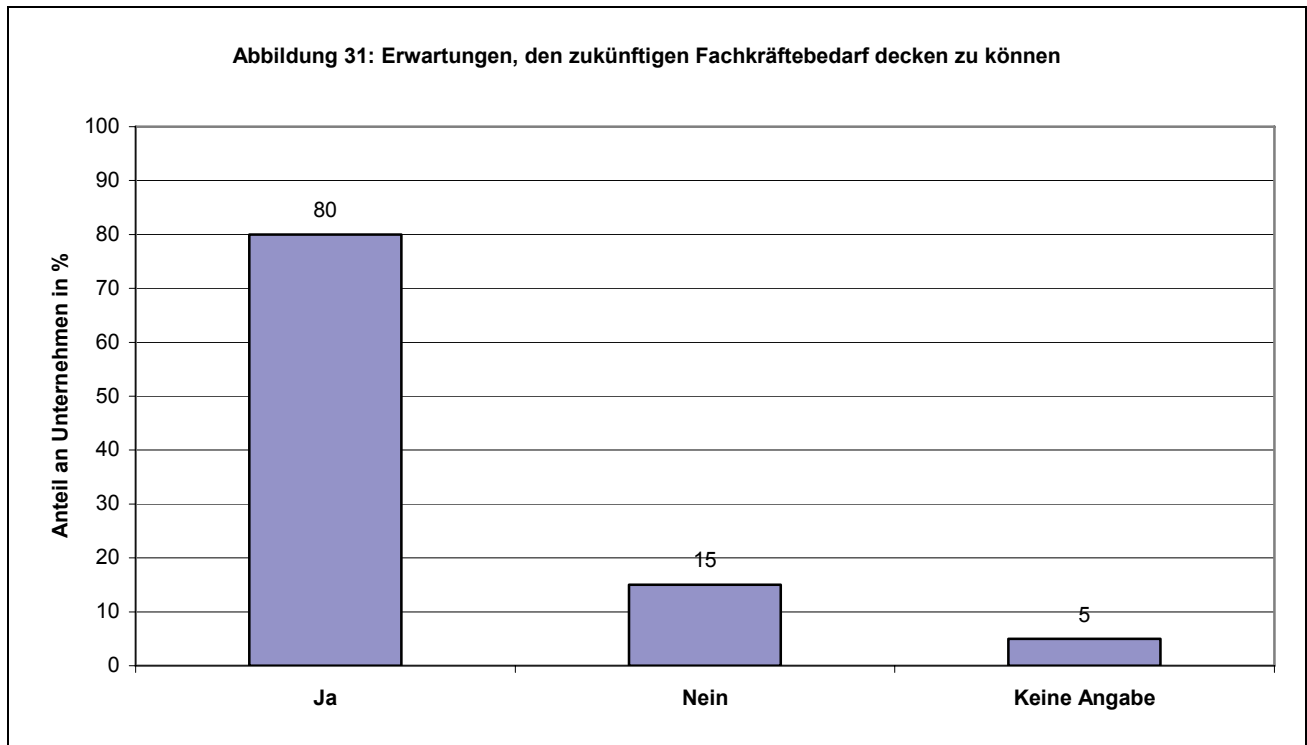
Tabelle 13: Einschätzung des Nachwuchskräftebedarfs der kaufmännischen Hochschule nach Größenklassen in absoluten Zahlen (Verschiedene Kombinationen waren möglich)

Anzahl der Mitarbeiter (Größenklasse)	Nachwuchskräftebedarf der kaufmännischen Hochschule		
	Steigend	Gleichbleibend	Fallend
1 bis < 10 (1)	1	0	0
10 bis < 30 (2)	6	10	1
30 bis < 50 (3)	4	5	2
50 bis < 100 (4)	3	11	1
100 bis < 200 (5)	2	10	3
Mehr als 200 (6)	7	9	1
Summe	23	45	8

45 Befragungsteilnehmer rechnen langfristig gesehen mit einem gleichbleibenden Bedarf an Nachwuchskräften (Hochschulabsolventen) im kaufmännischen Bereich.

Eine Auswertung in räumlicher Differenzierung nach Landkreisen weist auf keine regionalen Besonderheiten hin.

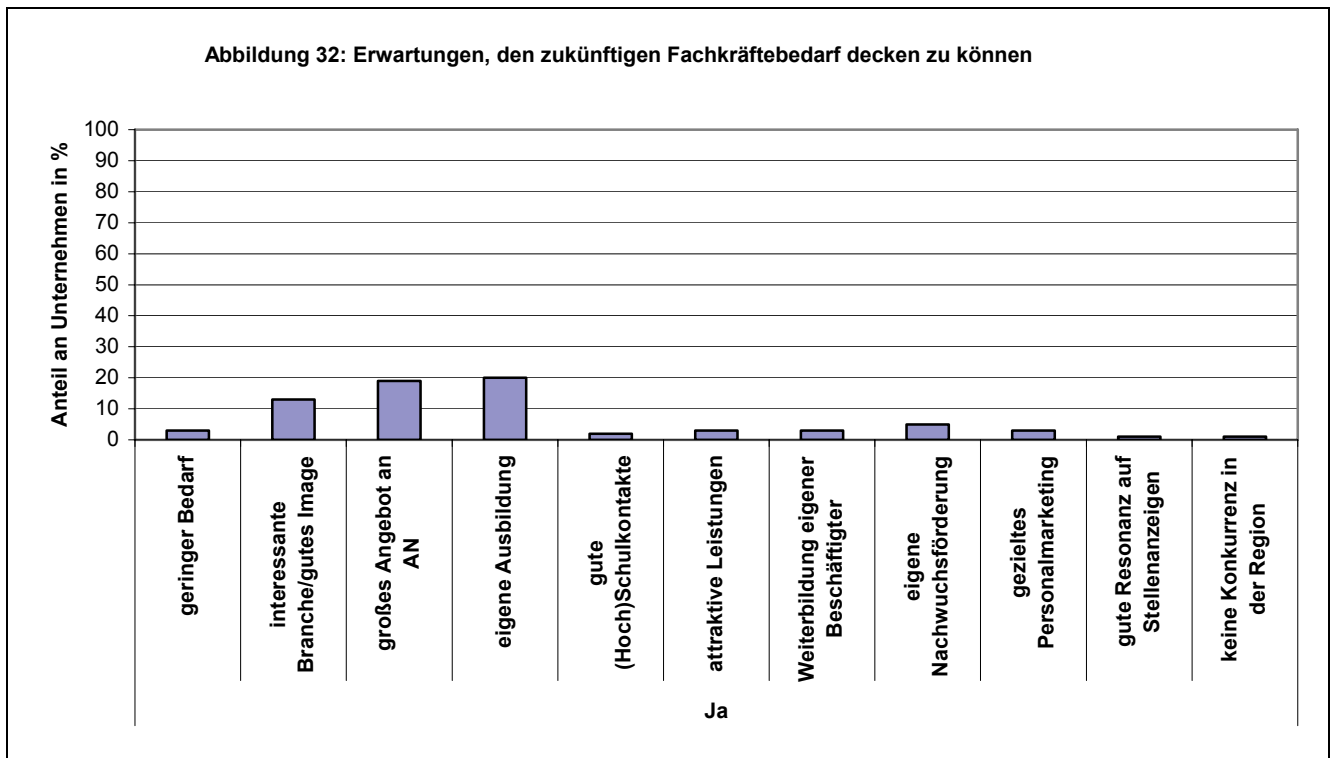
Frage 2.3. Rechnen Sie damit, Ihren Fachkräftenachwuchsbedarf auch in Zukunft decken zu können?



Die Frage nach der Erwartung, den zukünftigen Nachwuchskräftebedarf decken zu können, beantwortete die Mehrheit (80 %) der Un-

ternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben positiv.

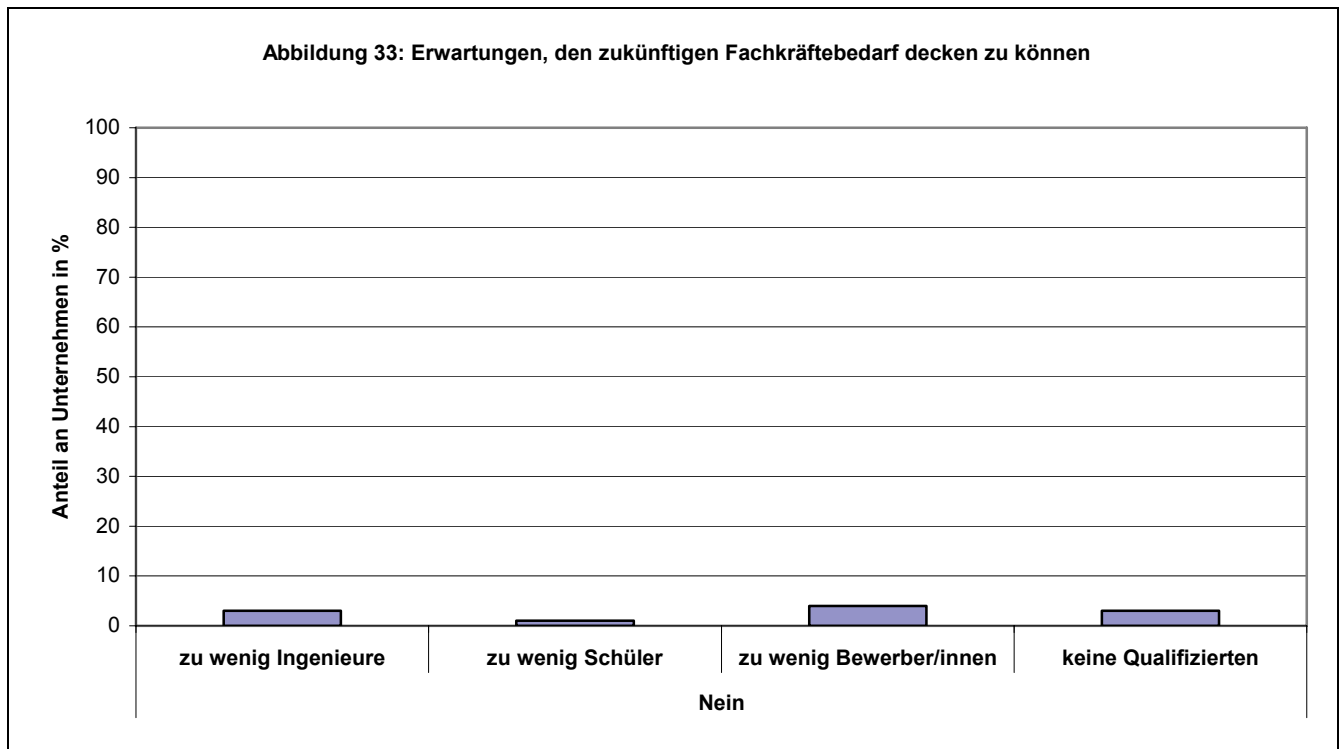
Abbildung 32: Erwartungen, den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können



Eine Auswertung nach den Gründen bei den Unternehmen, die für die Zukunft hier zuversichtlich sind, ergibt folgendes: 20 % der Firmen rechnen damit, ihren Nachwuchsbedarf über ihre eigene Ausbildung decken zu können. 19 % geben an, ihren Bedarf zukünftig

decken zu können, da es ein großes Angebot an Arbeitskräften gibt. 13 % der teilnehmenden Unternehmen gehen davon aus, ihren Bedarf an Nachwuchskräften decken zu können, da ihr Unternehmen ein gutes Image hat und in einer interessanten Branche tätig ist.

Abbildung 33: Erwartungen, den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können



4 % der Teilnehmer rechnen damit, ihren Nachwuchsbedarf zukünftig nicht decken zu können, weil sie zu wenig Bewerber und Bewerberinnen haben. 3 % geben an, es seien zu wenig qualifizierte Arbeitskräfte vorhanden. Weitere 3 % der Unternehmen gehen davon aus, ihren Bedarf an Nachwuchsfachkräften

nicht decken zu können, da es zu wenig Ingenieure gibt. Die Ergebnisse der Auswertungen nach Firmengröße und nach Landkreisen finden sich im Anhang.

Frage 2.4. Was tun Sie, um Ihr Unternehmen bei Schul- und Hochschulabsolventinnen und –absolventen bekannt zu machen?

Tabelle 14: Rangliste der häufigsten Maßnahmen, um das Unternehmen bei Schul- und Hochschulabsolventen bekannt zu machen in % (Mehrfachnennungen waren möglich) Ergebnis der Auswertung aller Unternehmen

Rang	Maßnahme, um das Unternehmen bei Schul- und Hochschulabsolventen bekannt zu machen	Häufigkeit in % (Mehrfachnennungen waren möglich)
1	Regelmäßiger Kontakt mit Schulen bzw. Hochschulen	57
2	Präsentation des Unternehmens auf Bildungs- bzw. Hochschulmessen	17
3	Spezielles Karriereangebot auf der Homepage des Unternehmens	14
4	Tage der offenen Tür	12

57 % der teilnehmenden Firmen stehen regelmäßig in Kontakt mit Schulen und Hochschulen.

Am aktivsten in diesem Bereich sind die Unternehmen der Größenklasse 6. 62 % der Firmen dieser Größe sind regelmäßig auf Bildungsmessen vertreten und 43 % nutzen den Tag der offenen Tür, um mit dem potentiellen Nachwuchs ins Gespräch zu kommen. 26 %

der Firmen der Größenklasse 4 versuchen über Medien (Stellenanzeigen, Internet, Werbung, etc.) den Nachwuchs zu erreichen. 83 % der Unternehmen der Größenklasse 1 haben keinen Bedarf an solchen Maßnahmen, da sie größtenteils nicht selbst ausbilden oder generell wenig Nachwuchskräfte benötigen (s. Anhang). Hier wurden keine regionalen Besonderheiten entdeckt (s. Anhang).

Frage 2.5. Was tun Sie, um das bestehende Arbeitskräftepotenzial Ihres Unternehmens langfristig zu nutzen?

Tabelle 15: Rangliste der häufigsten Maßnahmen, um das bestehende Arbeitskräftepotenzial des Unternehmens langfristig zu nutzen in % (Mehrfachnennungen waren möglich)

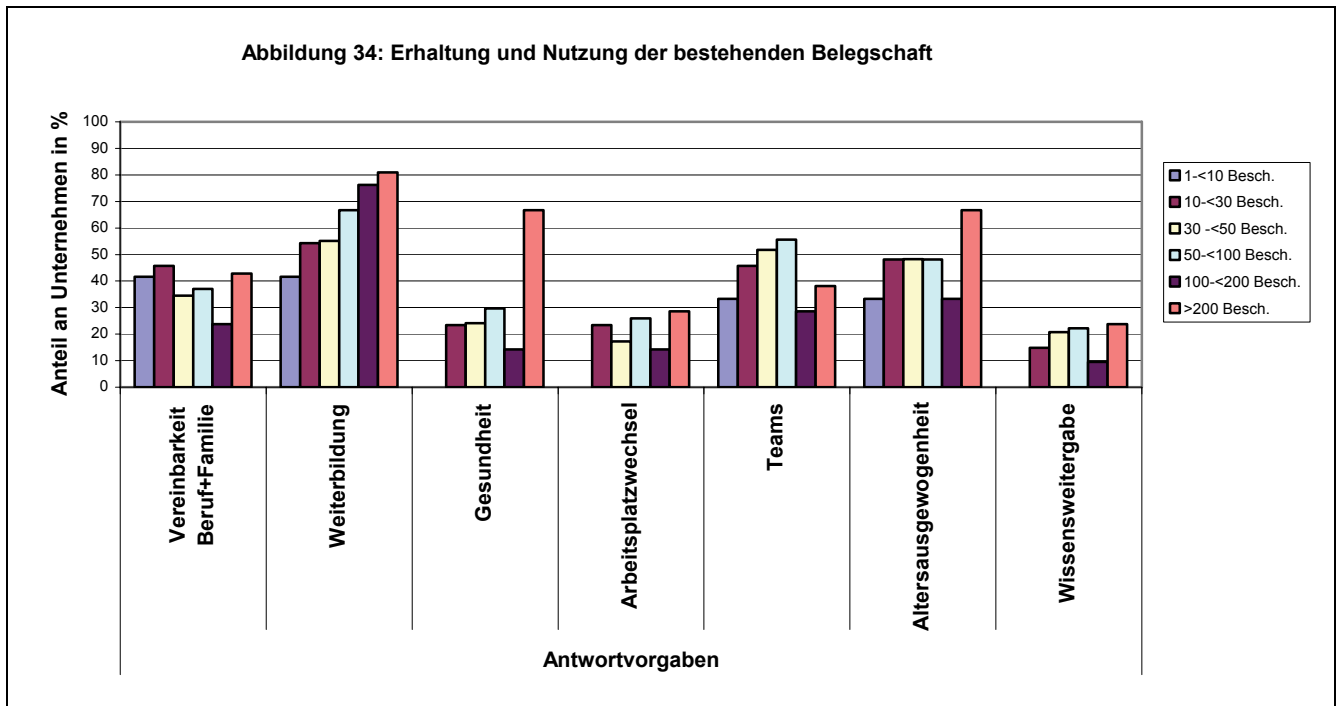
Ergebnis der Auswertung aller Unternehmen

Rang	Maßnahme, um das bestehende Arbeitskräftepotenzials des Unternehmens langfristig zu nutzen	Häufigkeit in % (Mehrfachnennungen waren möglich)
1	Weiterbildung	61
2	Altersausgewogene Personalpolitik	48
3	Altersgemischte Teams	45
4	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	40
5	Körperliche Fitness, Erhaltung der Gesundheit, Arbeitsplatzergonomie	27
6	Erhalt der mentalen Fitness durch vielfältige Tätigkeiten, Arbeitsplatzwechsel	21
7	Systeme der Wissensweitergabe	16

61 % der Studienteilnehmer bilden ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. 48 % pflegen eine altersausgewogene Altersstruktur, d.h. sie beobachten die Altersstruktur der Belegschaft, verfügen über eine Nachfolgeplanung und achten bei Neueinstellungen nicht

primär auf das Alter der Bewerberinnen und Bewerber. 45 % gaben an, altersgemischte Teams zu bilden, um das bestehende Arbeitskräftepotenzial ihres Unternehmens langfristig zu nutzen.

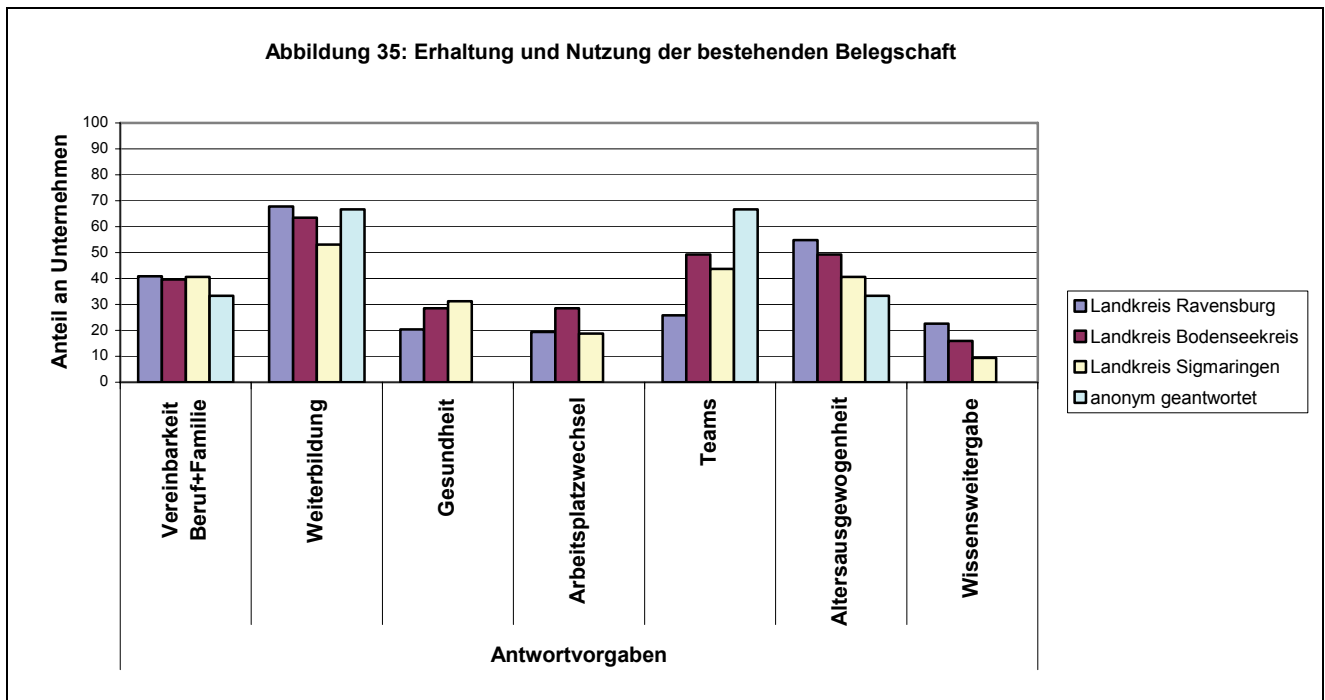
Abbildung 34: Erhaltung und Nutzung der bestehenden Belegschaft



Bei der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Firmen der Größenklasse 2 mit 46 % die Spitzenreiter. Weiterbildungsmöglichkeiten spielen in allen Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe eine wichtige Rolle. Mit 67 % sind die Firmen der Größenklasse 6 die Aktivsten, wenn es um Arbeitsplatzergonomie und Erhaltung der Gesundheit geht. Durch vielfältige Tätigkeiten oder Arbeitsplatzwechsel die mentale Fitness der Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter zu erhalten, scheint in den Unternehmen derzeit noch nicht so verbreitet zu sein. 56 % der Firmen der Größenklasse 4 bilden altersgemischte Teams. Diese Maßnahme findet man in allen Unternehmen recht häufig. Die Altersausgewogenheit ist laut unserer Befragung in allen Unternehmen ein wichtiges und viel beachtetes Thema. Spezielle Systeme der Wissensweitergabe finden insgesamt eher selten Anwendung.

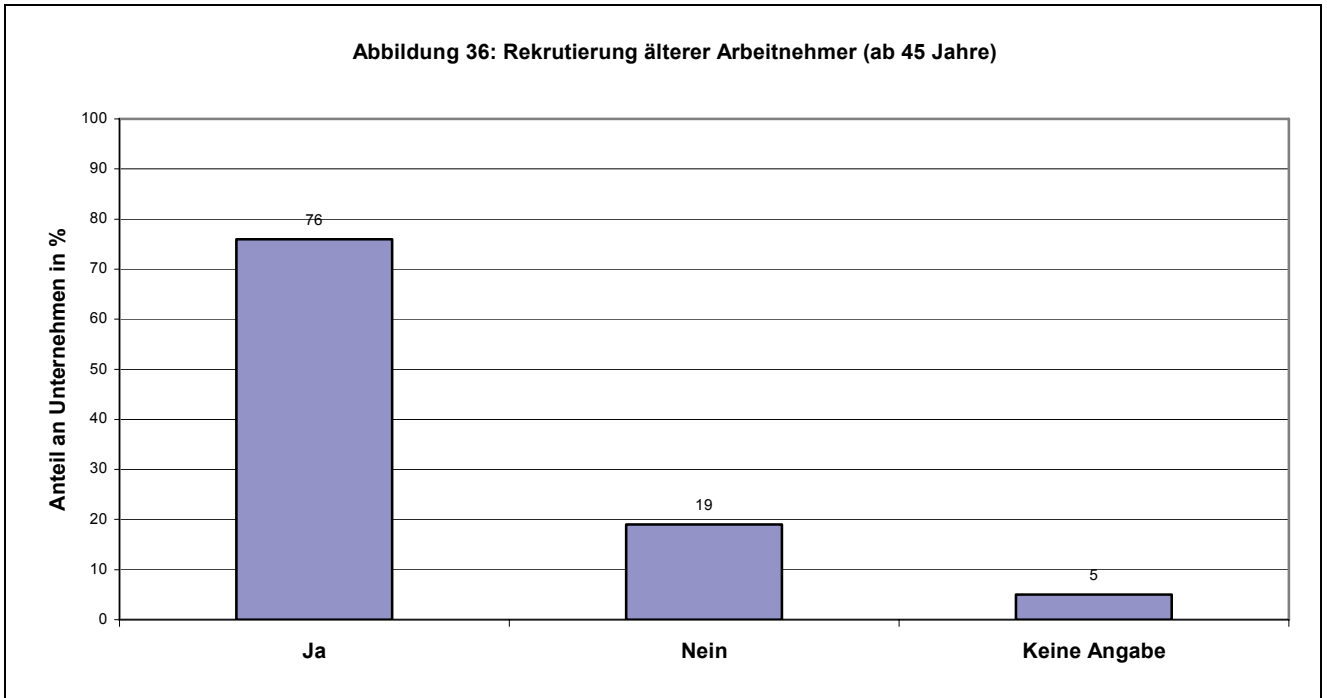
Abbildung 35: Erhaltung und Nutzung der bestehenden Belegschaft



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt in allen Landkreisen eine relativ wichtige Rolle. Von größerer Relevanz sind die Weiterbildungsmöglichkeiten und lebenslanges Lernen. Die Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsplatzergonomie ist vor allem in den Firmen des Landkreises Sigmaringen ein Thema. Die Erhaltung der mentalen Fitness durch Arbeitsplatzwechsel und vielfältige Tätigkeiten spielt vor allem in den Unternehmen im Landkreis

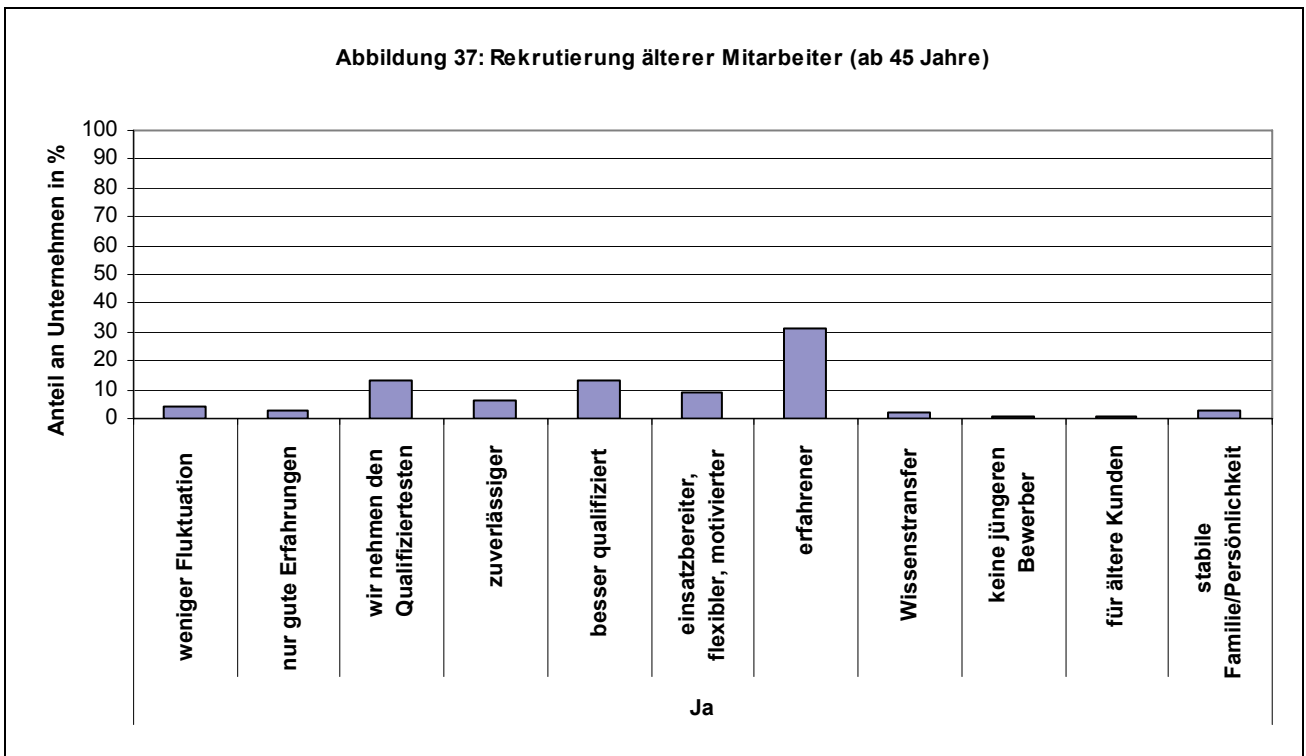
Bodenseekreis eine wichtige Rolle. Altersgemischte Teams kommen im Bodenseekreis öfters zum Einsatz als in den Landkreisen Ravensburg und Sigmaringen. Eine altersausgewogene Personalpolitik wird vor allem im Landkreis Ravensburg betrieben. Auch hier spielen die Systeme der Wissensweitergabe in allen Landkreisen eine eher untergeordnete Rolle.

Frage 3.1 Stellen Sie auch ältere Bewerberinnen und Bewerber (ab 45 Jahren) ein?



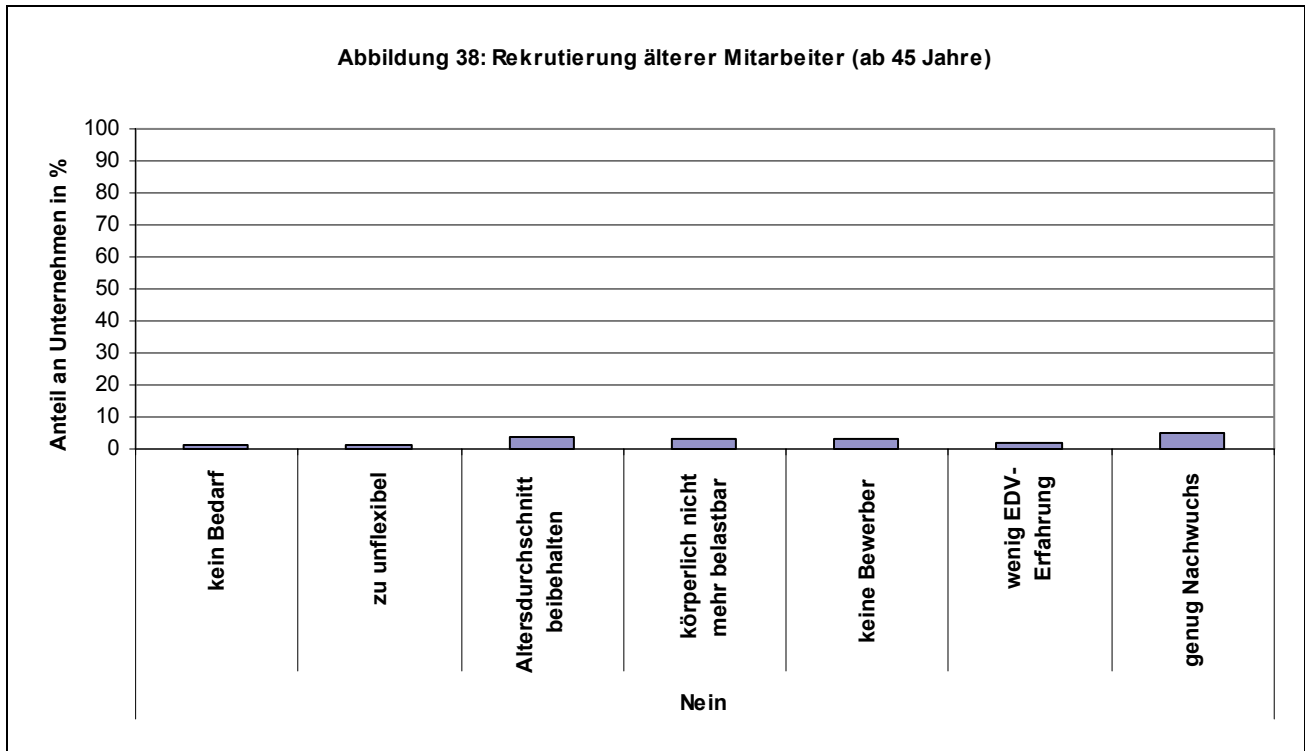
Die Frage nach der Rekrutierung älterer Arbeitnehmer ab 45 Jahre wurde von den meis-

ten Teilnehmern (76 %) mit „Ja“ beantwortet.



Der häufigste Grund für die Einstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ihr größerer Erfahrungsschatz (31 %). 13 % der Unternehmen, die ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, begründen dies mit der

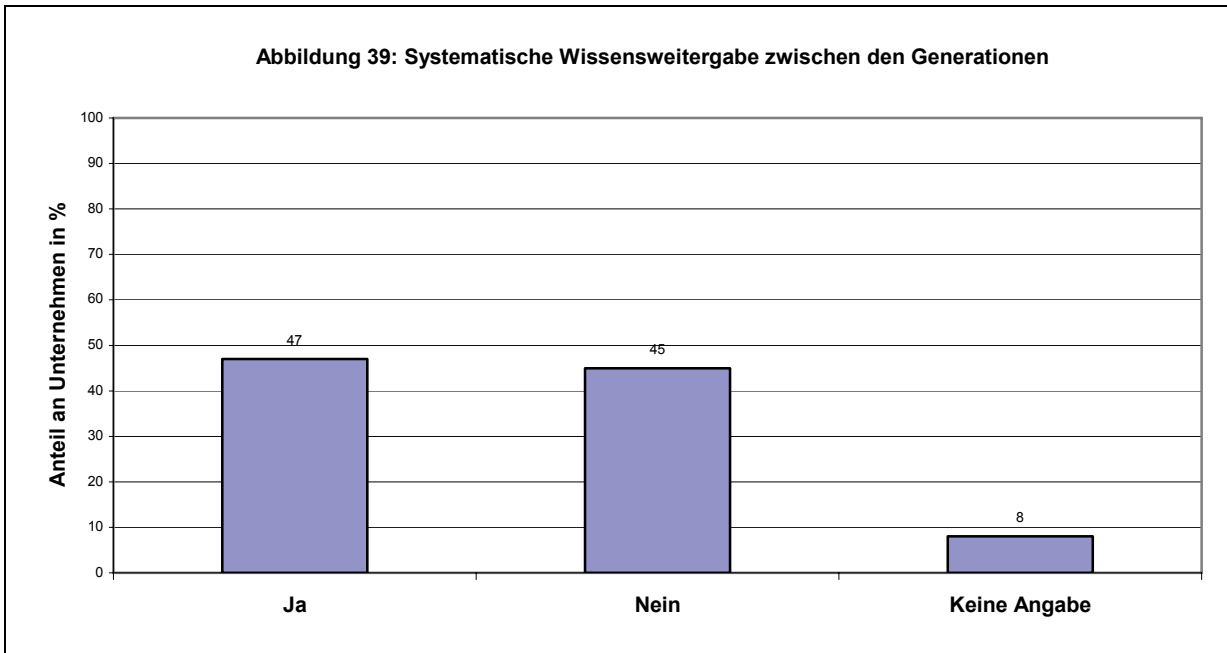
besseren Qualifikation älterer Bewerber. Weitere 13 % stellen ältere Bewerberinnen und Bewerber ein, da sie bei Neueinstellungen nicht primär auf das Alter achten, sondern den qualifiziertesten Bewerber auswählen.



5 % der teilnehmenden Unternehmen stellen keine älteren Bewerber ein, da sie genügend Nachwuchskräfte rekrutieren können. 4 % der Firmen, die angegeben haben, keine älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ab 45

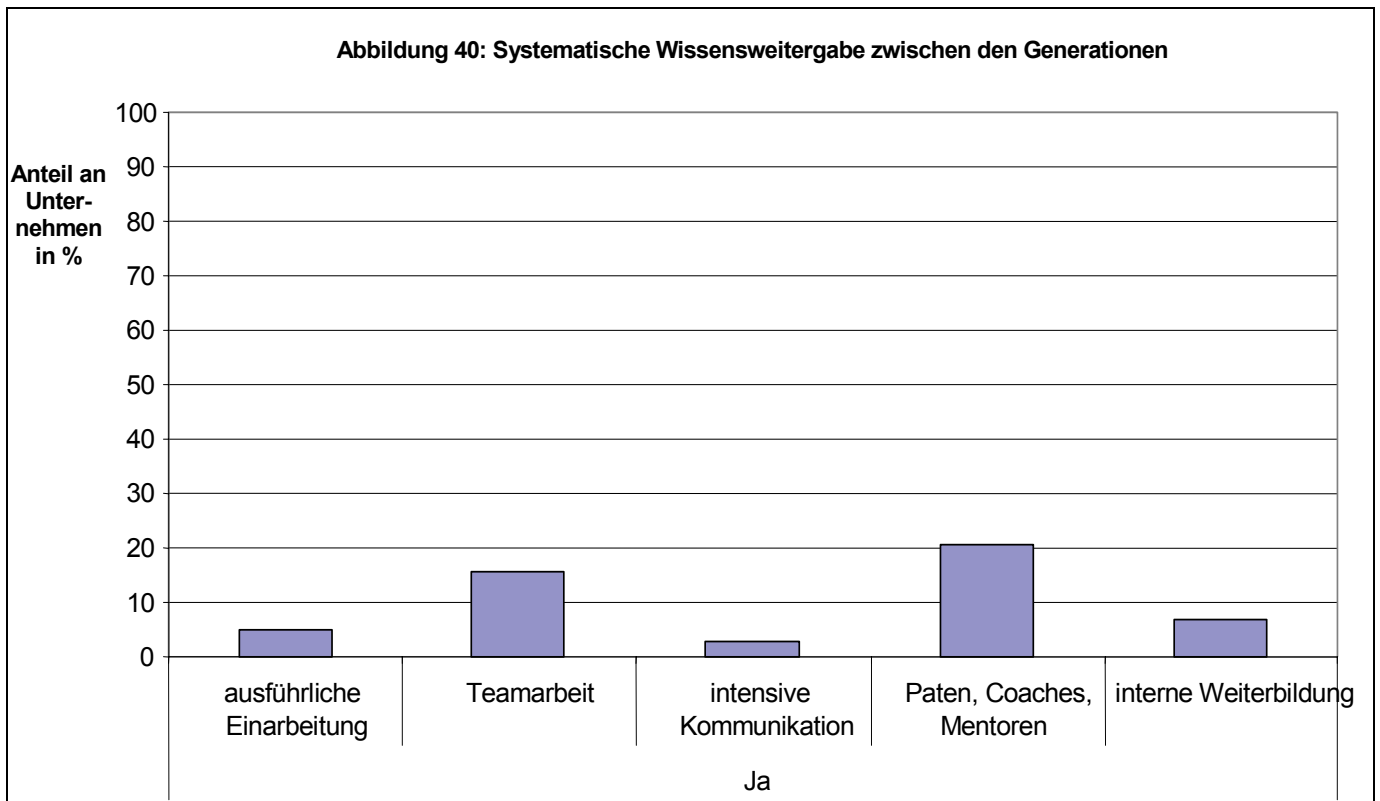
Jahre) einzustellen, begründen dies mit der Beibehaltung der aktuellen Altersstruktur der Belegschaft. 3 % geben an, dass sich keine älteren Arbeitnehmer bewerben.

Frage 3.2. Pflegen Sie spezielle Systeme der Wissensweitergabe zwischen den Generationen, wie z. B. zeitlich begrenzte Betreuung von Jüngeren durch Ältere (Patent, Mentoren, Coaches)?



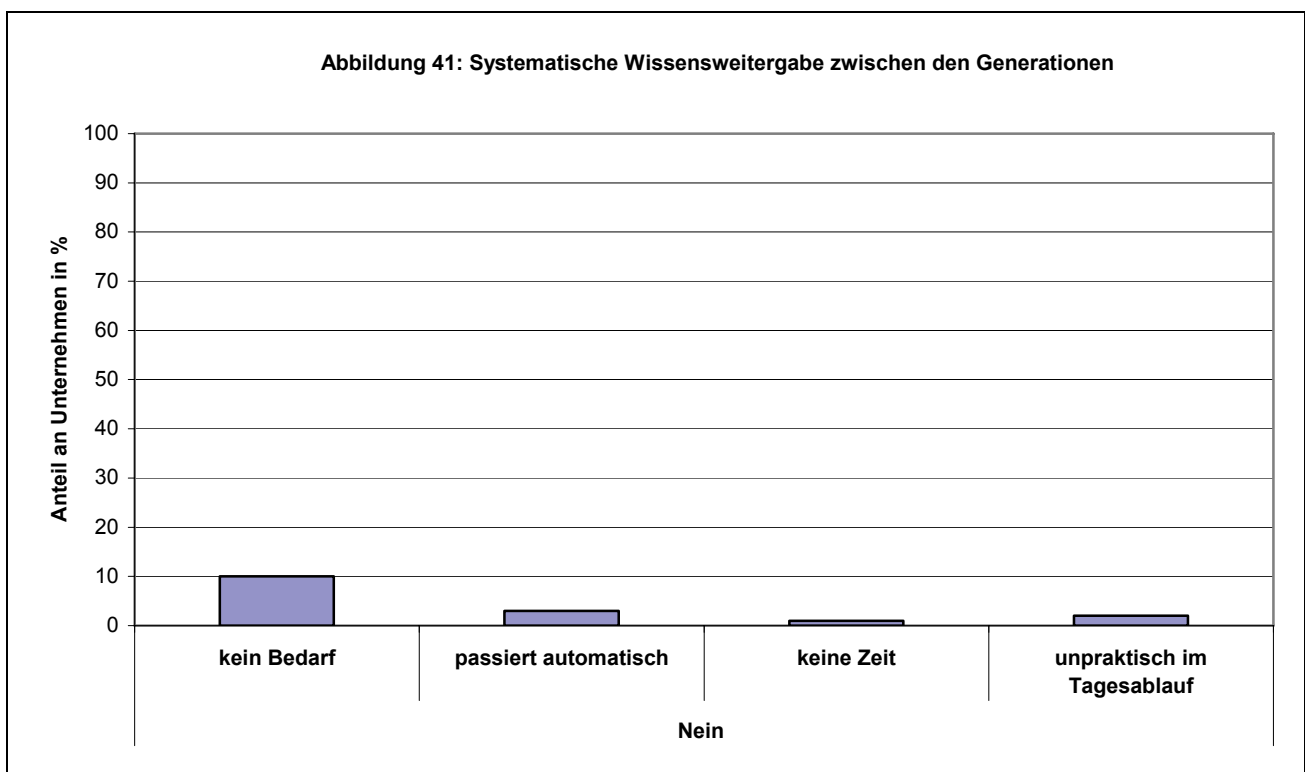
47 % der teilnehmenden Firmen wenden spezielle Systeme der Wissensweitergabe in ih-

rem Unternehmen an. 45 % geben an, solche Systeme nicht einzusetzen.



21 % der Unternehmen setzen Paten, Coaches und Mentoren ein, um die Wissensweitergabe zwischen den Generationen zu gewährleisten. 16 % der teilnehmenden Firmen

sichern den Wissenstransfer zwischen den Generationen durch Teamarbeit. Weiterbildungsmaßnahmen werden von 7 % der Unternehmen zur Wissensweitergabe eingesetzt.



Die Firmen, die angegeben haben, keine speziellen Systeme der Wissensweitergabe einzusetzen, begründen dies entweder damit,

dass kein Bedarf besteht (10 %) oder dies automatisch erfolgt (3 %).

Glossar

Altenquotient

Der Altenquotient wird berechnet aus der Anzahl der 65-Jährigen und über 65-Jährigen dividiert durch die Anzahl der 20 bis unter 65-Jährigen, multipliziert mit 100. Der Altenquotient gibt Auskunft über das zahlenmäßige Verhältnis von älterer Generation zur Erwerbsgeneration.

Erwerbspersonen

Als Erwerbspersonen werden die Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren bezeichnet. Der Begriff der Erwerbsfähigen wird als Synonym verwendet. StaLa und IAB arbeiten auch mit dieser Definition.

Beim Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) ist die statistische Abgrenzung eine andere. Laut BBR befinden sich diejenigen Personen im erwerbsfähigen Alter, die zwischen 20 und 60 Jahre alt sind.

Erwerbstätige

Nach der Definition des Arbeitskreises Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder erfolgt die Darstellung der Erwerbstätigkeit als jahresdurchschnittliche Größe nach dem Inlandskonzept (Erwerbstätige am Arbeitsplatz). Erfasst werden alle Personen, die im jeweiligen Gebiet ihren Wohn- und Arbeitsort haben, zuzüglich der außerhalb dieses Gebietes wohnenden Personen, die als Pendler in diese Region ihren Arbeitsort erreichen. Zu den Erwerbstätigen zählen alle Personen, die eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass dabei alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, alle Teilzeitbeschäftigten, alle geringfügig Beschäftigten, alle 1-Euro-Jobber, alle Beamten, alle Selbständigen und deren mithelfende Familienangehörige erfasst werden.

Erwerbstätigenquote

Die Erwerbstätigenquote gibt den Anteil der Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung an. Sie wird berechnet aus der Anzahl der Erwerbstätigen dividiert durch die Anzahl der Erwerbsfähigen, multipliziert mit 100.

Geburtendefizit

Ein Geburtendefizit liegt vor, wenn die Sterberate in einem bestimmten Gebiet deutlich über der Geburtenrate liegt.

Geburtenüberschuss

Ein Geburtenüberschuss liegt vor, wenn in einem bestimmten Gebiet mehr Menschen geboren werden als sterben.

Jugendquotient

Der Jugendquotient wird berechnet aus der Anzahl der unter 20-Jährigen dividiert durch die Anzahl der 20- bis unter 65-Jährigen, multipliziert mit 100. Der Jugendquotient gibt Auskunft über das zahlenmäßige Verhältnis von nachwachsender Generation zur Erwerbsgeneration.

Vorausberechnung der Erwerbstätigkeit

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit kann auf der Grundlage der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder und der Vorausberechnung der Personen im erwerbsfähigen Alter des Statistischen Landesamtes ermittelt werden. Beispielsweise wurde für die Berechnung für Baden-Württemberg eine konstante Erwerbstätigenquote von 73,69 % angenommen, die als Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten von 1991 bis 2005 ermittelt wurde. Der 73,69 %-ige Anteil der prognostizierten Erwerbspersonen stellt die Anzahl der vorausberechneten Erwerbstätigen dar.

Literatur- und Quellenverzeichnis

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de>
<http://www.destatis.de>
<http://iab.de>
<http://www.bbr.bund.de>
<http://webhsl.hsl.de/erwerbstaetigenrechnung/>
<http://www.wegweiserdemographie.de>
<http://www.arbeitsagentur.de>
<http://www.translake.org>
<http://www.demotrans.de>
<http://www.demowerkzeuge.de>

Brachat-Schwarz, W., 2005: Voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung bis 2020 – Der Alterungsprozess stellt Kreise und Kommunen Baden-Württembergs vor große Herausforderungen. Statistisches Monatsheft 11 / 2005.

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), 2004: Raumordnungsprognose 2020.

Fuchs, J. / Dörfler, K., 2005: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Datengrundlage. IAB Forschungsbericht Nr. 25 / 2005.

Fuchs, J. / Söhnlein, D., 2005: Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050. IAB Forschungsbericht Nr. 16 / 2005.

Fuchs, J. / Dörfler, K., 2005: Projektion des Arbeitsangebots – Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 11 / 26.07.2005.

Meister-Scheufelen, G., 2005: Die demographische Zeitenwende – Herausforderung für Baden-Württemberg und die Region Bodensee-Oberschwaben. Vortrag bei der Auftaktveranstaltung der IHK Bodensee-Oberschwaben am 11.05.2005.

Reinberg, A. / Hummel, M., 2003: Bildungspolitik – Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 9 / 07.07.2003.

Schmidt, S., 2005: Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg im europäischen Vergleich. Statistisches Monatsheft 10 / 2005.

Schmidt, S., 2003: Erwerbspersonenvorausrechnung für Baden-Württemberg für die Jahre 2020 bis 2040. Statistisches Monatsheft 11 / 2003.

Schulz, J., 2005: Grenzgänger in der Bodenseeregion. Statistisches Monatsheft 10 / 2005.

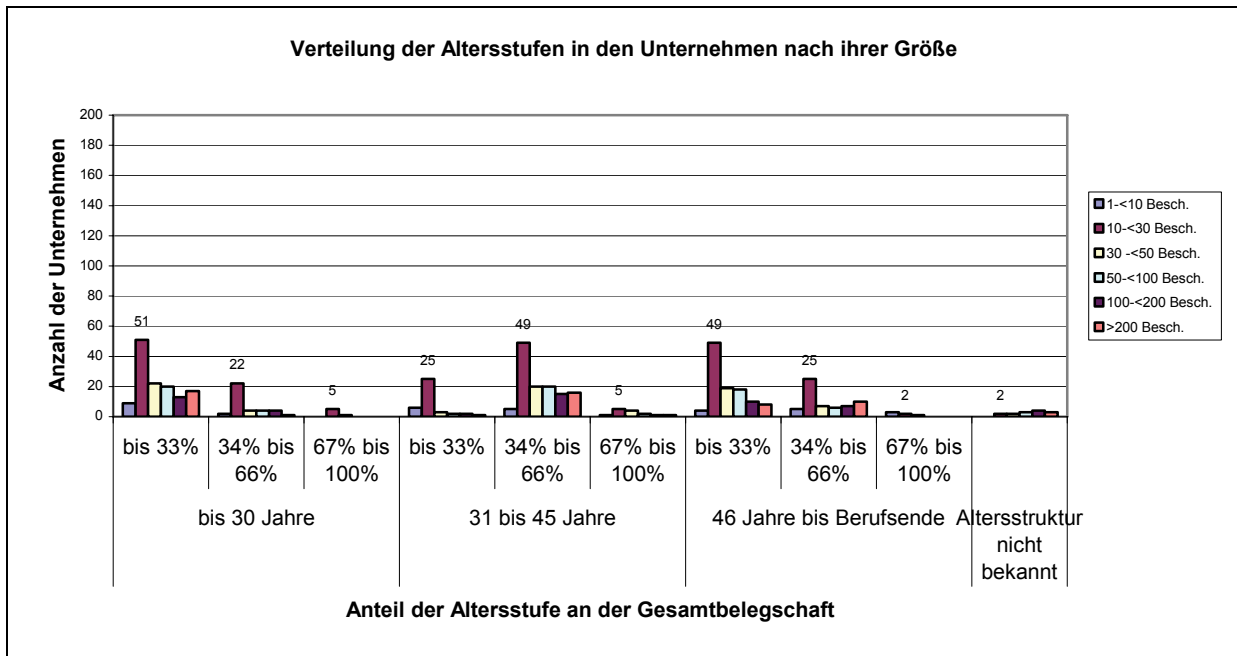
Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, 2005: Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020. Sekretariat der Kultusministerkonferenz – Dokumentation Nr. 176 / Oktober 2005.

Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, 2005: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020. Sekretariat der Kultusministerkonferenz – Dokumentation Nr. 173 / Januar 2005.

Statistisches Bundesamt, 2003: Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

translake GmbH, 2005: Grenzgänger in der Euregio Bodensee. EURES Bodensee.

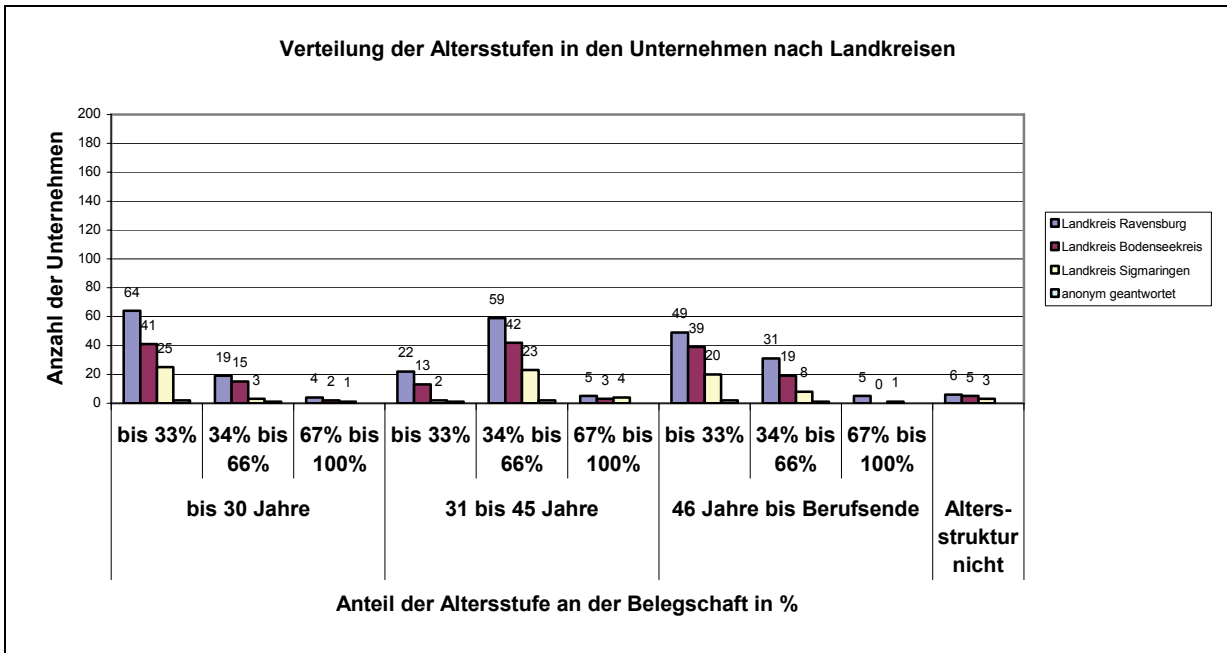
Nachwuchs-Studie: Schaubilder mit Untertitel für den Anhang



Frage 1.2. Wie sieht die Verteilung des Belegschaftsalters in Ihrem Unternehmen aus?
 Ergebnis der Auswertung nach Firmengröße

Lesebeispiel:

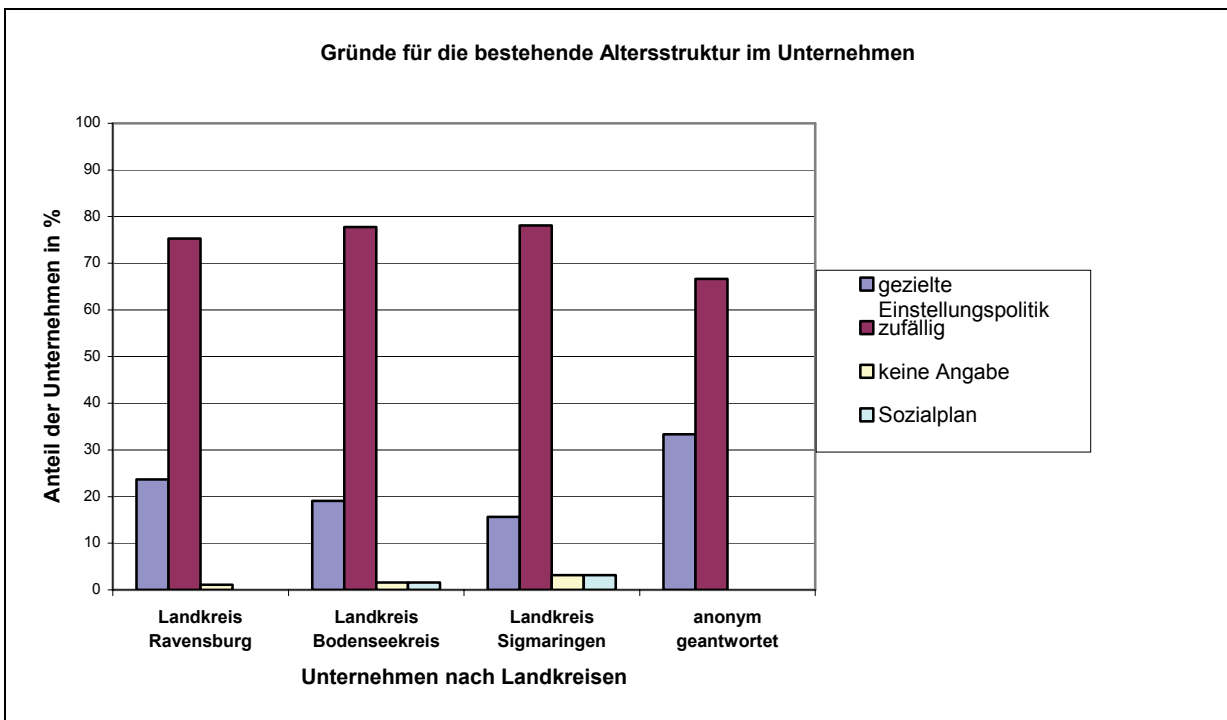
51 antwortende Firmen (von 81 Firmen) der Größenklasse 2 (10 bis 30 Beschäftigte) gaben an, dass sie bis zu einem Drittel (bis 33 %) Mitarbeiter beschäftigen, die bis 30 Jahre alt sind. 49 Firmen dieser Größenklasse beschäftigen bis zu zwei Dritteln (34 % bis 66 %) Mitarbeiter, die zwischen 31 und 45 Jahre alt sind. Nur 2 Firmen gaben an, 67 % bis 100 % ihrer Mitarbeiter seien im Alter von 46 Jahren und älter.



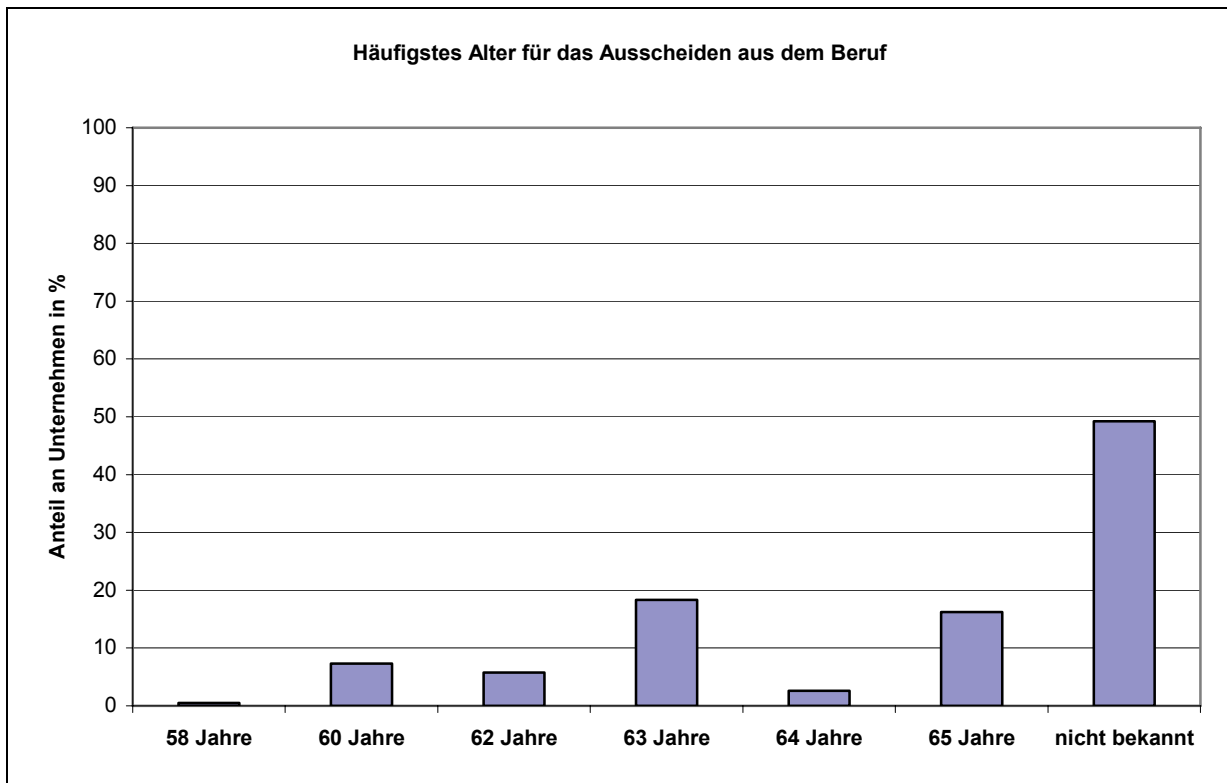
Frage 1.2. Wie sieht die Verteilung des Belegschaftsalters in Ihrem Unternehmen aus?
Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen

Lesebeispiel:

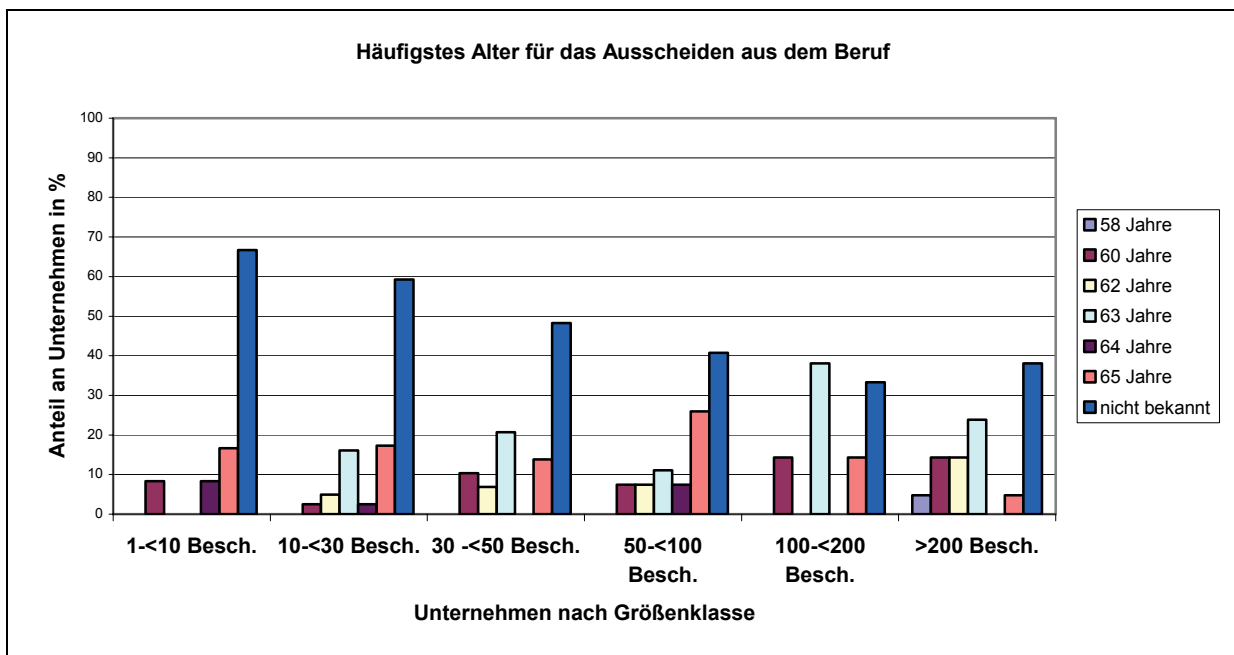
64 antwortende Firmen aus dem Landkreis Ravensburg (von 93) gaben an, dass sie bis zu einem Drittel (bis 33 %) Mitarbeiter beschäftigen, die bis 30 Jahre alt sind. 59 Firmen aus Ravensburg haben bis zu zwei Dritteln Mitarbeiter (34 % bis 66 %), die zwischen 31 und 45 Jahre alt sind. Nur 6 Firmen gaben an, 67 % bis 100 % ihrer Mitarbeiter seien im Alter von 46 Jahren und älter.



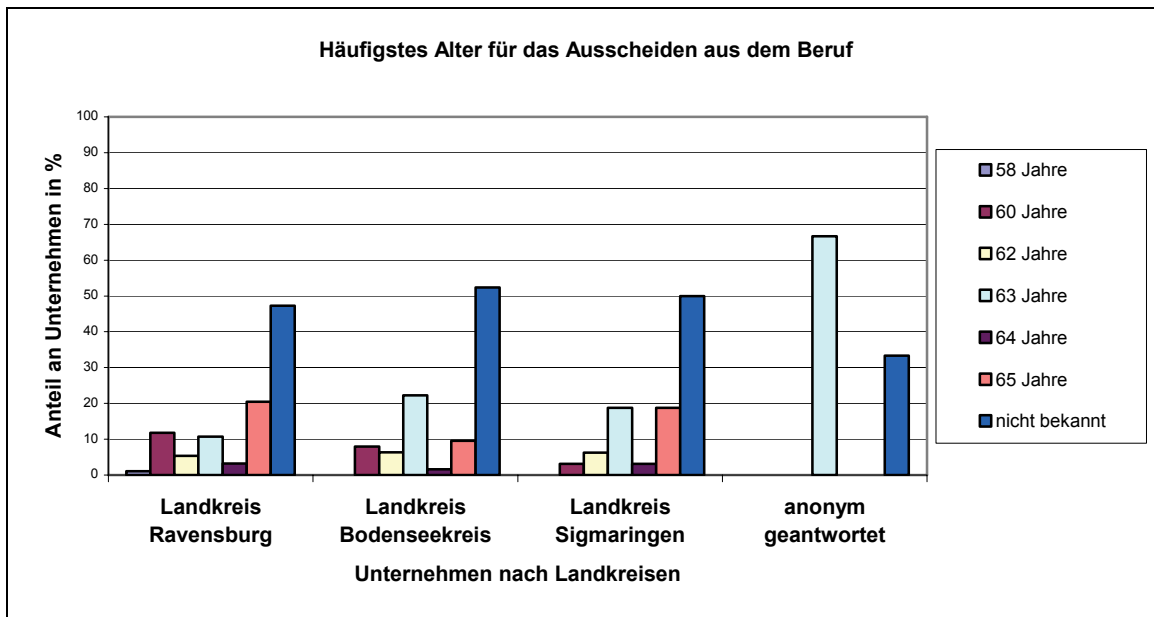
Frage 1.3. Wie kam es zu dieser Verteilung?
Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen



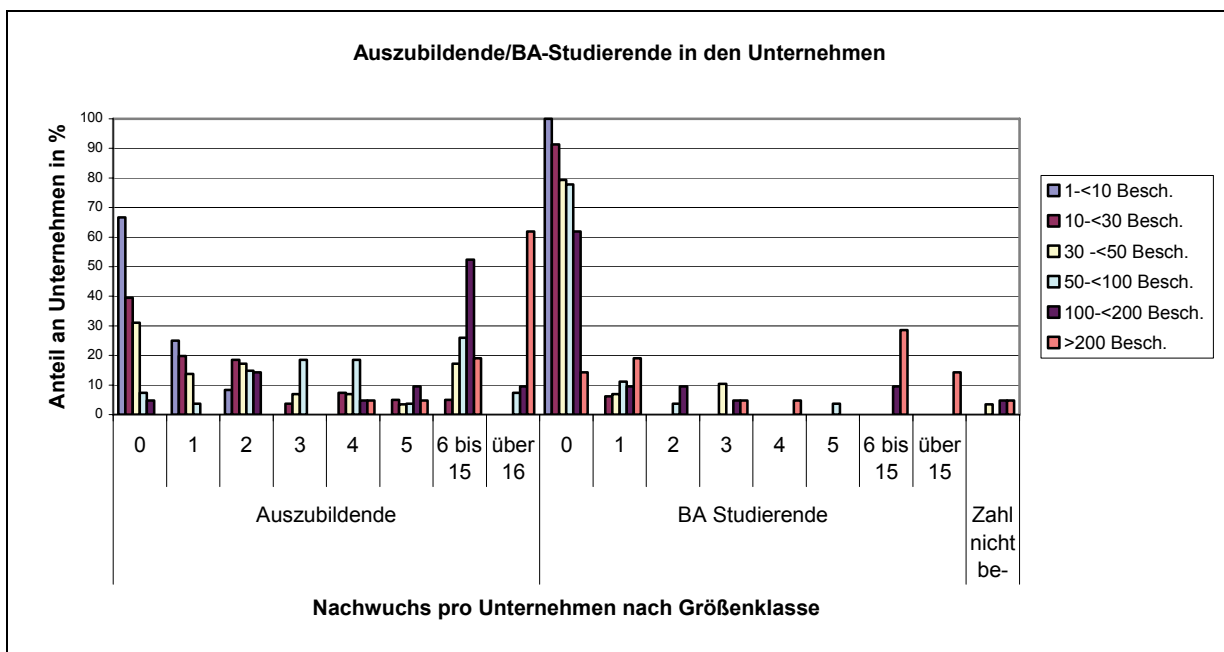
Frage 1.4. In welchem Alter scheidet bei Ihnen die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Berufsleben aus?
Ergebnis der Auswertung aller Unternehmen



Frage 1.4. In welchem Alter scheidet bei Ihnen die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Berufsleben aus?
Ergebnis der Auswertung nach Firmengröße



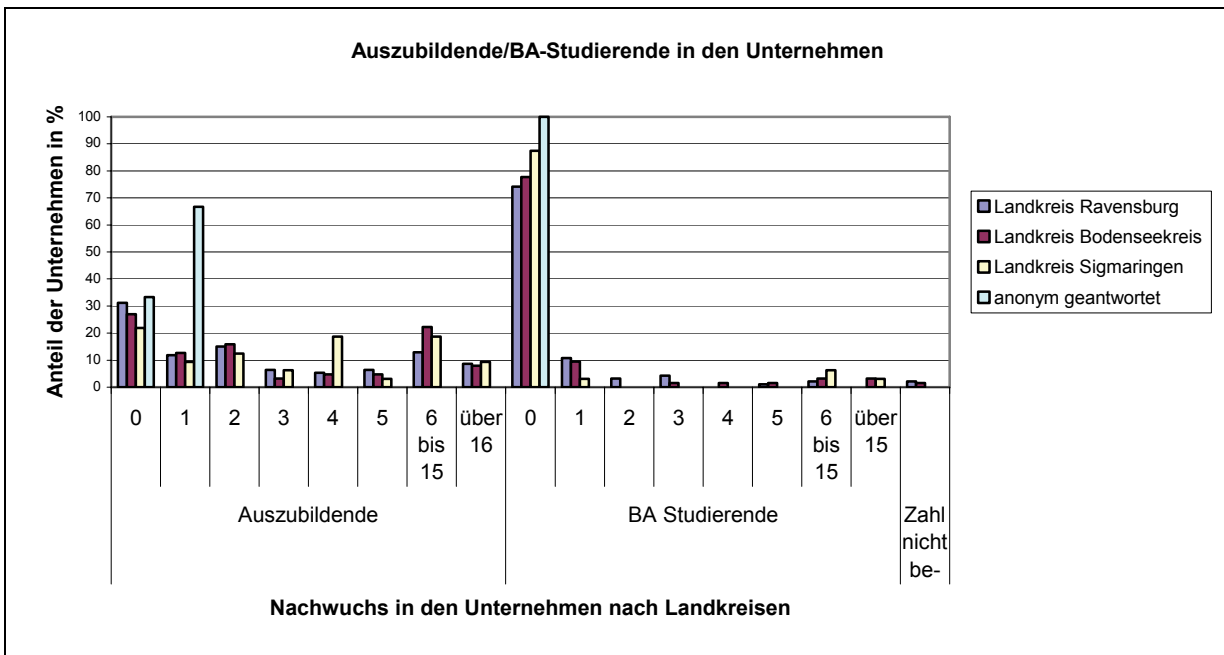
Frage 1.4. In welchem Alter scheidet bei Ihnen die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Berufsleben aus?
Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen



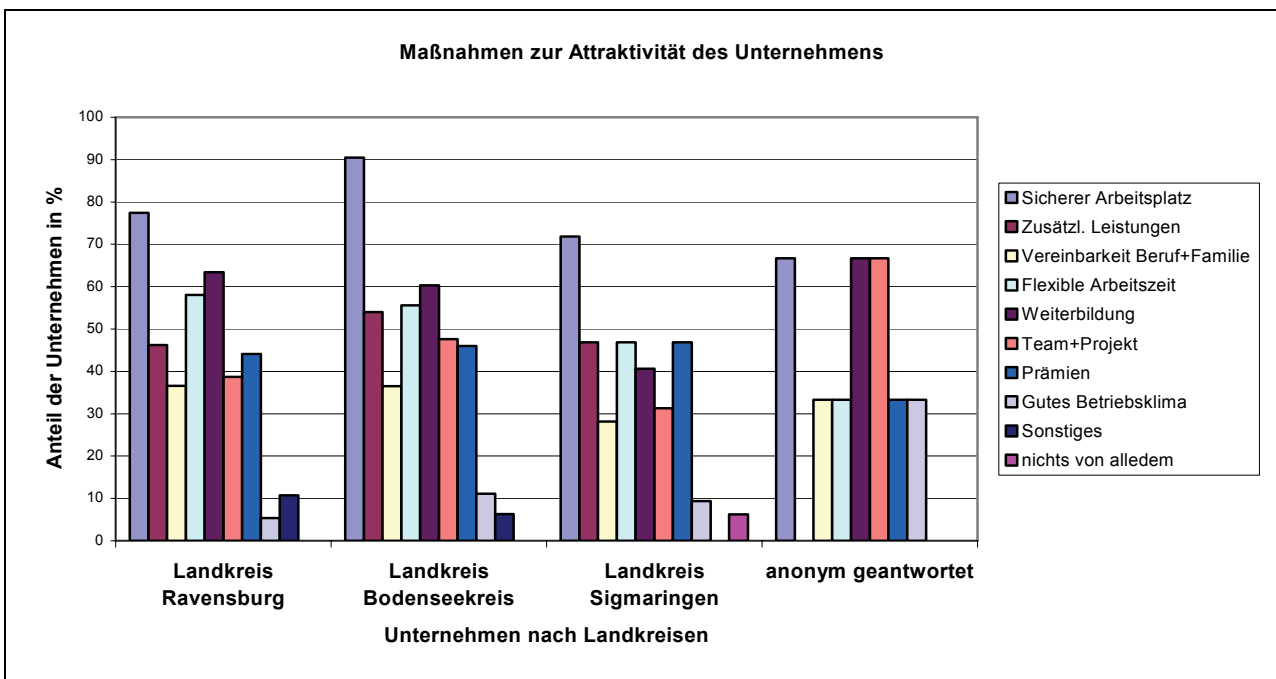
Frage 1.5. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie derzeit?
Ergebnis der Auswertung nach Firmengröße

Beschreibung:

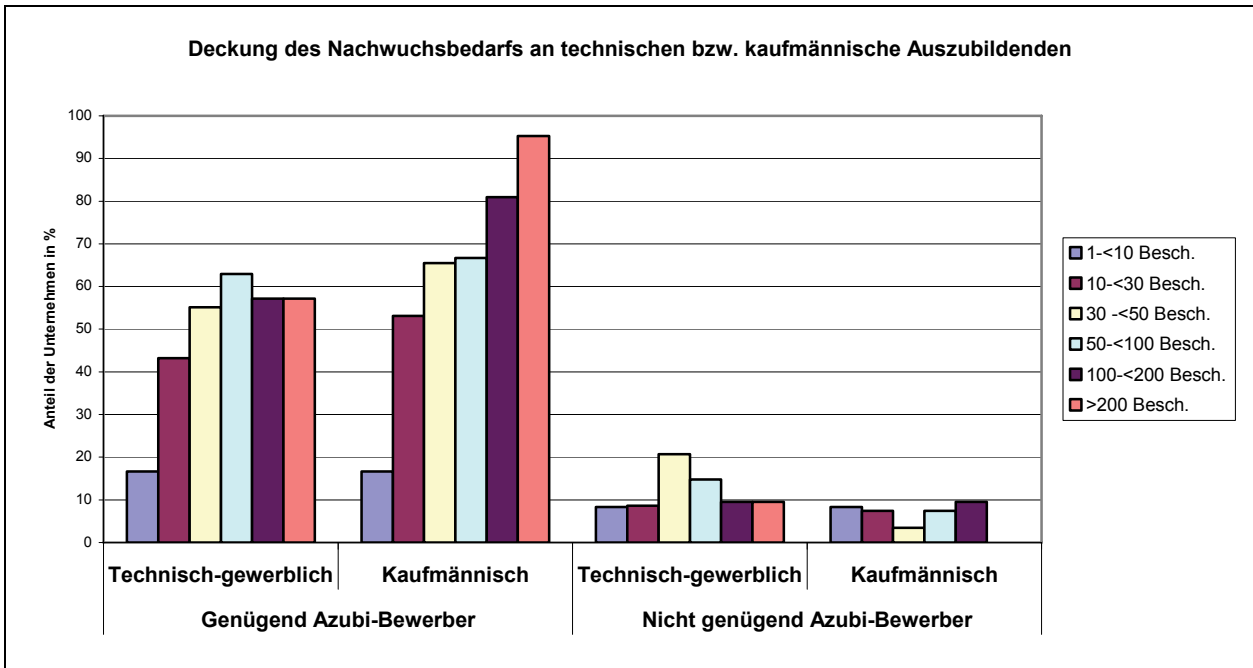
67 % der Unternehmen der Größenklasse 1 (1 bis 10 Mitarbeiter) beschäftigen keine Auszubildenden und kein Unternehmen dieser Größe hat einen BA-Studenten. 26 % der Firmen der Größenklasse 4 (50 bis 100 Mitarbeiter) verfügen über 6 bis 15 Auszubildende. Der Anteil der Firmen mit BA-Studenten ist in dieser Klasse jedoch auch noch sehr gering. Unternehmen der Größenklasse 6 (mehr als 200 Mitarbeiter) weisen die meisten Auszubildenden (62 % der Firmen haben sogar über 16 Auszubildende) und die meisten BA-Studenten (29 % der Firmen beschäftigen zwischen 6 und 15 BA-Studenten).



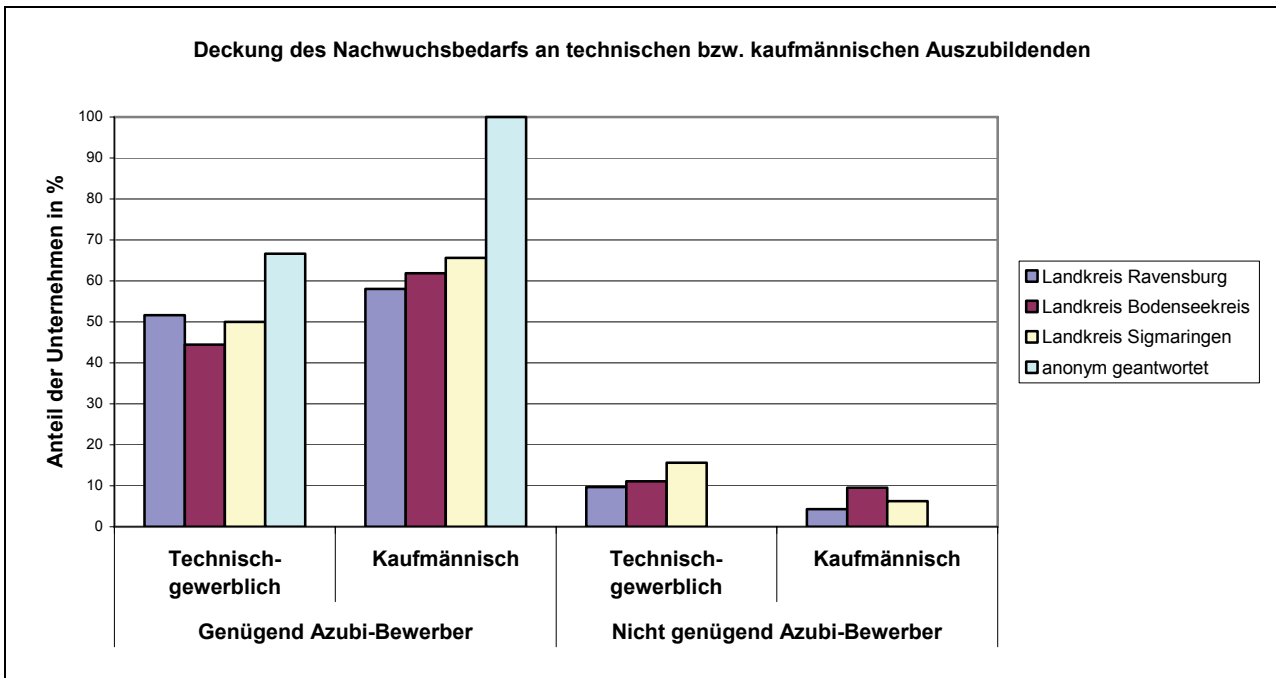
Frage 1.5. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie derzeit?
 Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen



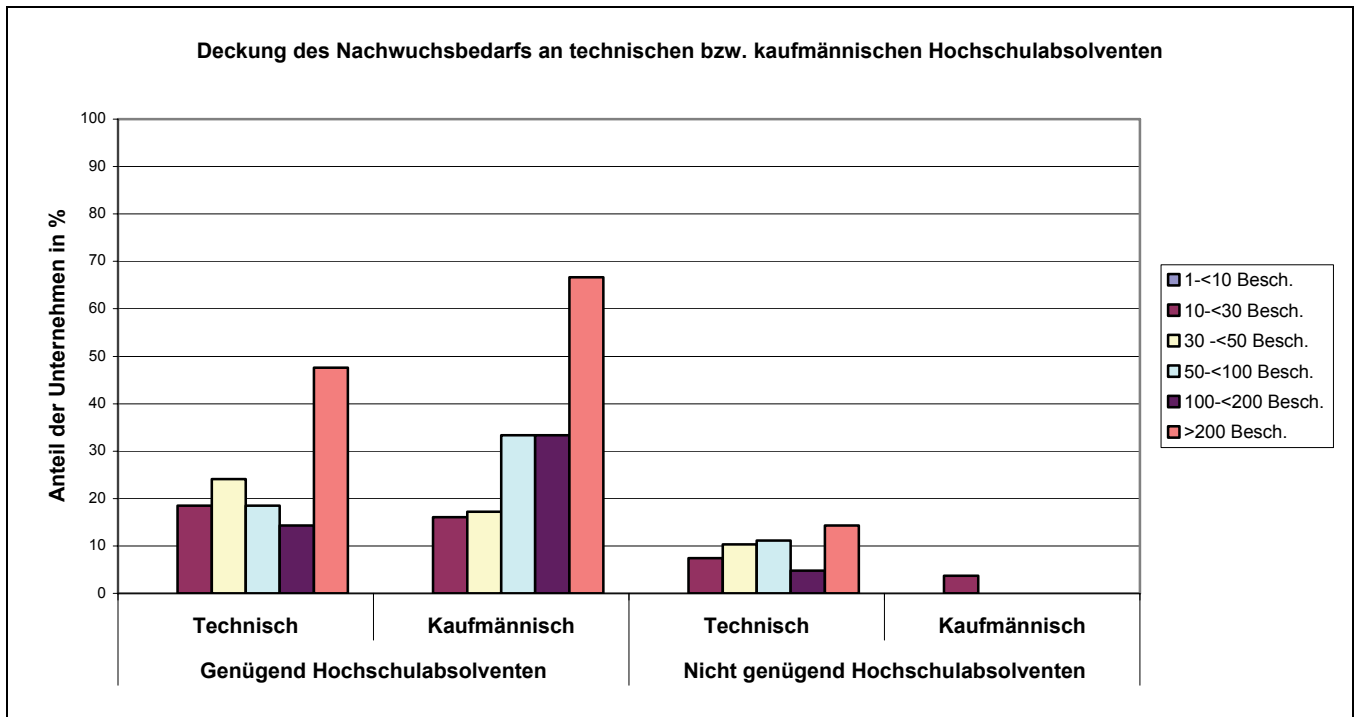
Frage 1.6. Was tun Sie insgesamt für die Attraktivität Ihres Unternehmens?
 Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen



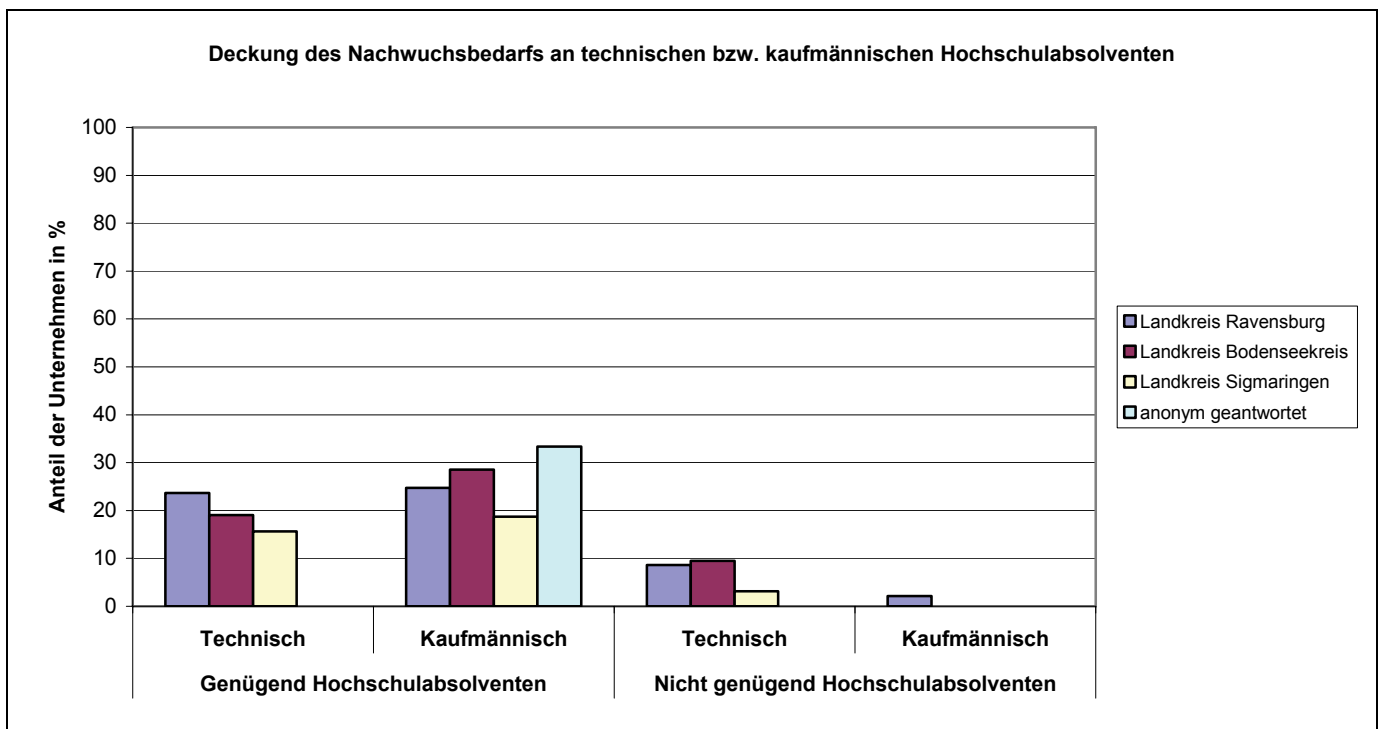
Frage 2.1. Wie gestaltet sich die Nachwuchssituation in Ihrem Unternehmen?
 Ergebnis der Auswertung für den Ausbildungsbereich nach Firmengröße



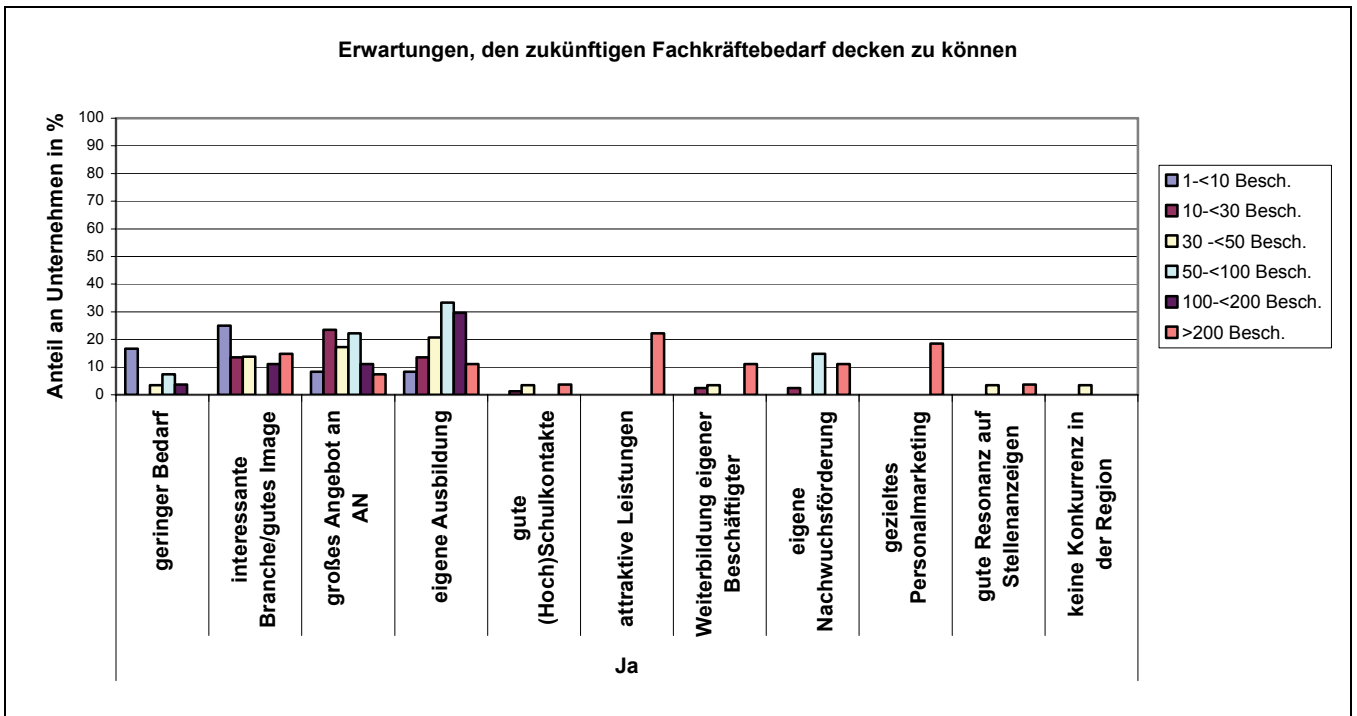
Frage 2.1. Wie gestaltet sich die Nachwuchssituation in Ihrem Unternehmen?
 Ergebnis der Auswertung für den Ausbildungsbereich nach Landkreisen



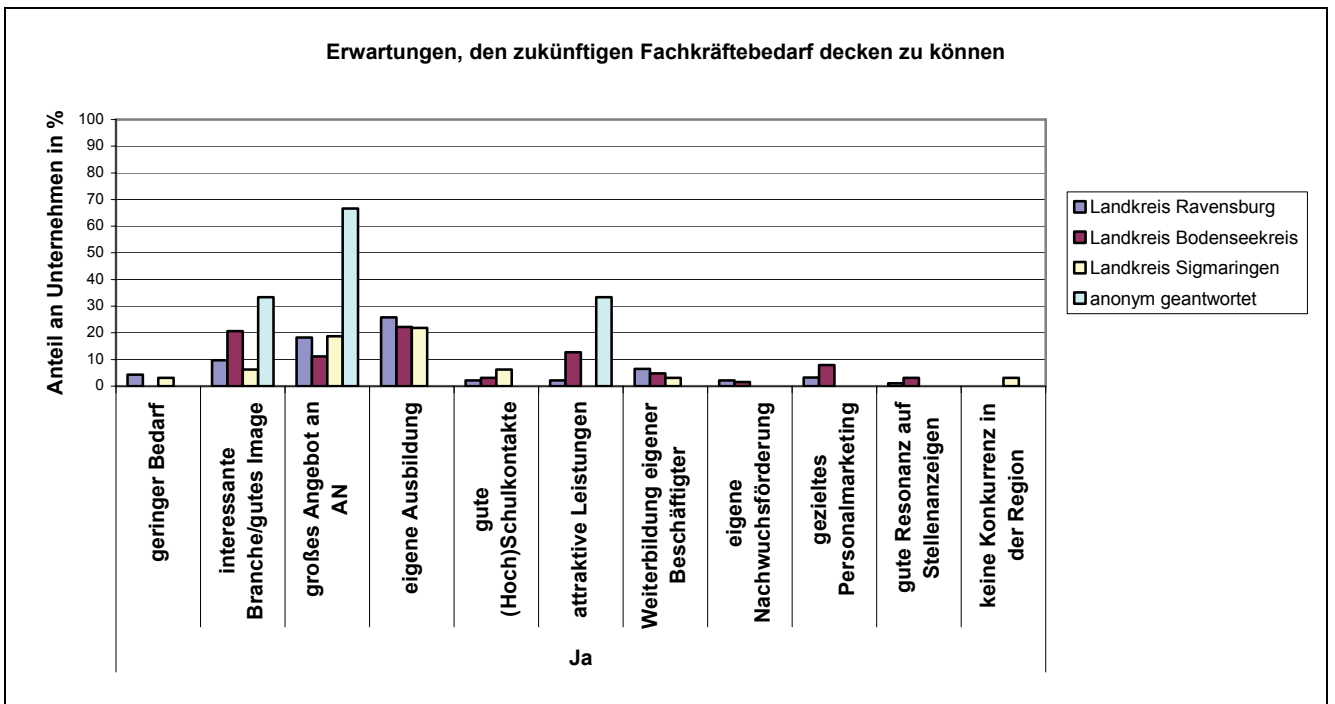
Frage 2.1. Wie gestaltet sich die Nachwuchssituation in Ihrem Unternehmen?
 Ergebnis der Auswertung für den Hochschulbereich nach Firmengröße



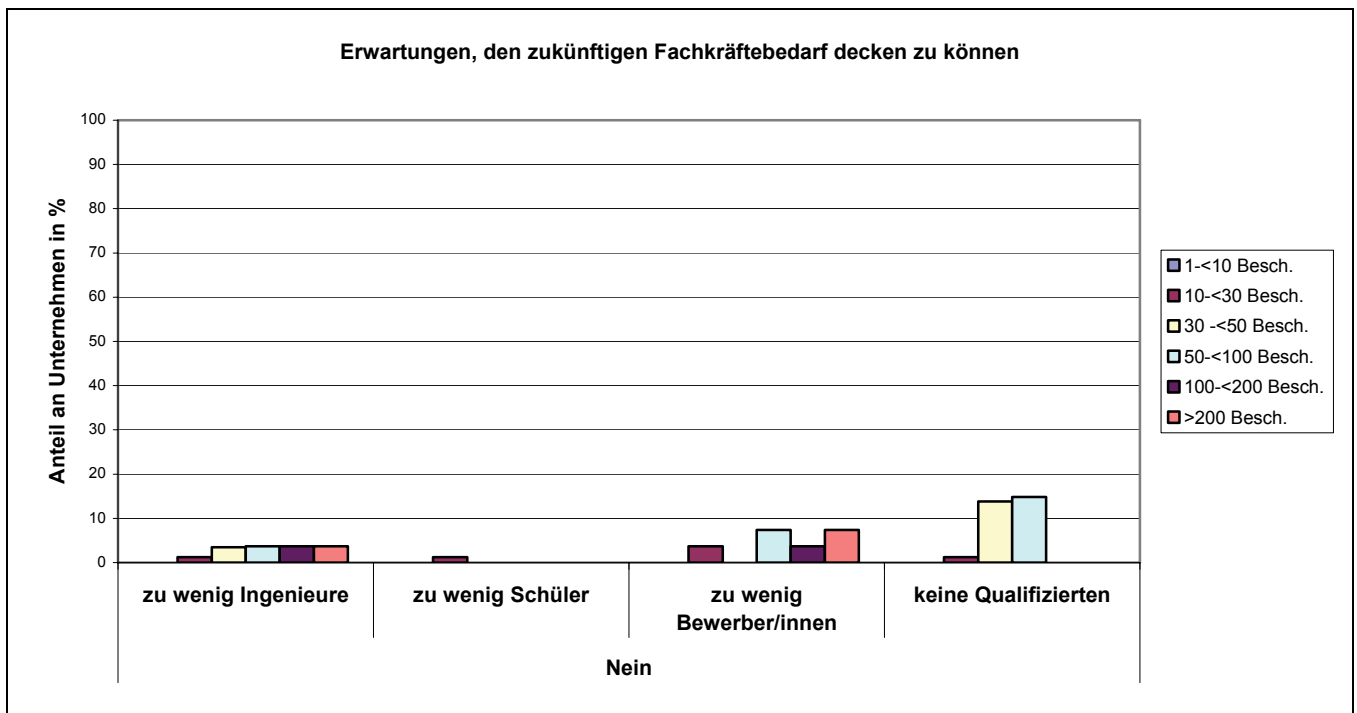
Frage 2.1. Wie gestaltet sich die Nachwuchssituation in Ihrem Unternehmen?
 Ergebnis der Auswertung für den Hochschulbereich nach Landkreisen



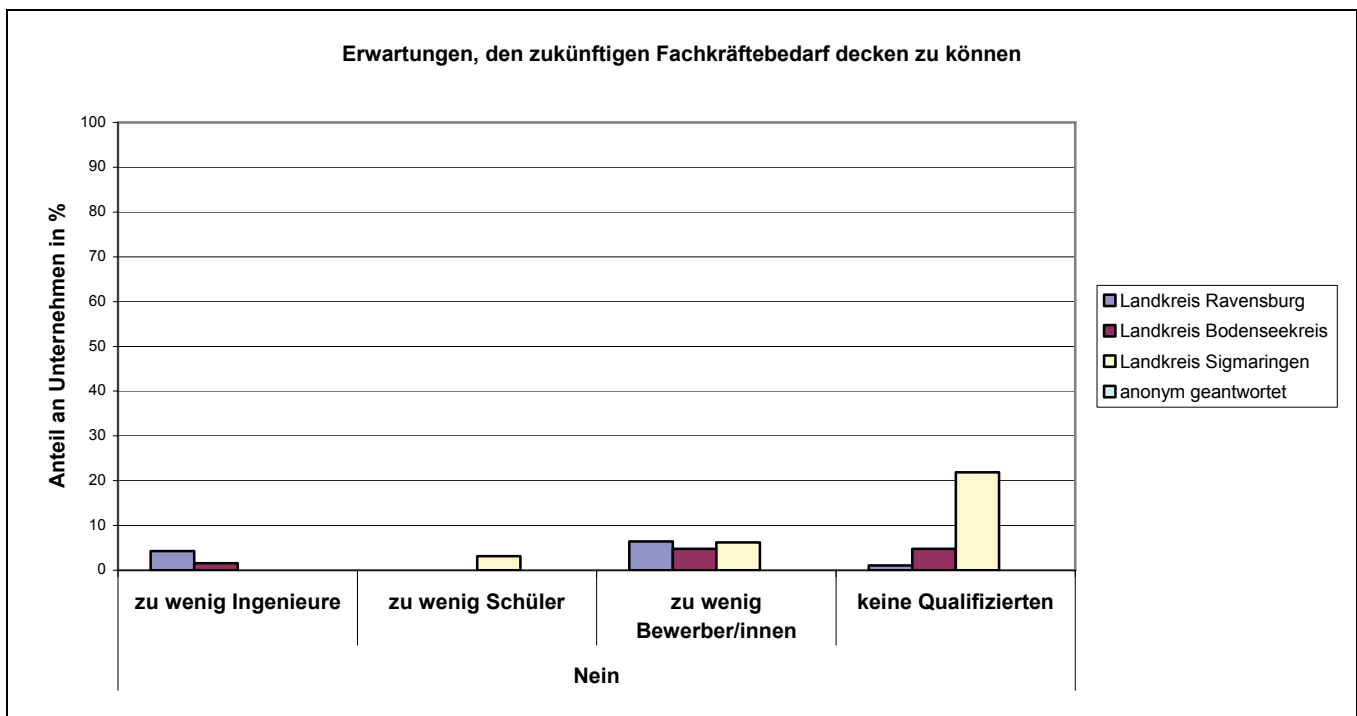
Frage 2.3. Rechnen Sie damit, Ihren Fachkräftenachwuchsbedarf auch in Zukunft decken zu können?
 Ergebnis der Auswertung nach Firmengröße (Positive Antwort mit Begründung)



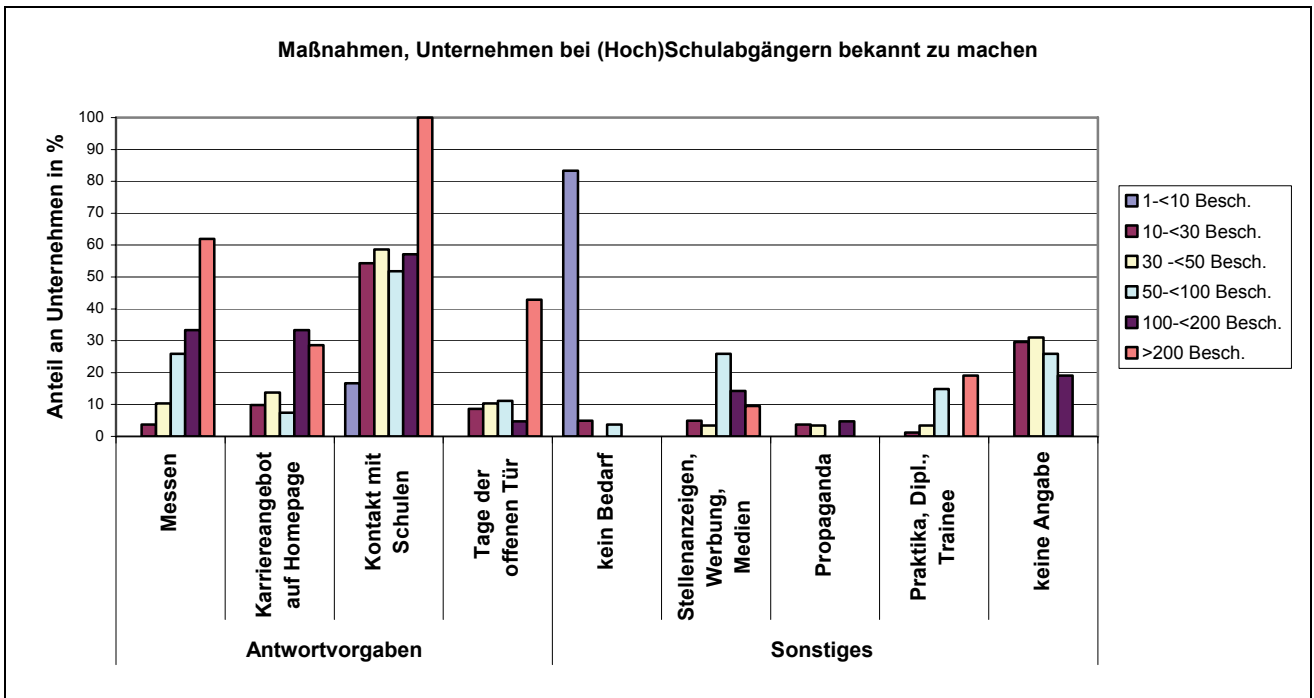
Frage 2.3. Rechnen Sie damit, Ihren Fachkräftenachwuchsbedarf auch in Zukunft decken zu können?
 Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen (Positive Antwort mit Begründung)



Frage 2.3. Rechnen Sie damit, Ihren Fachkräftenachwuchsbedarf auch in Zukunft decken zu können?
Ergebnis der Auswertung nach Firmengröße (Negative Antwort mit Begründung)

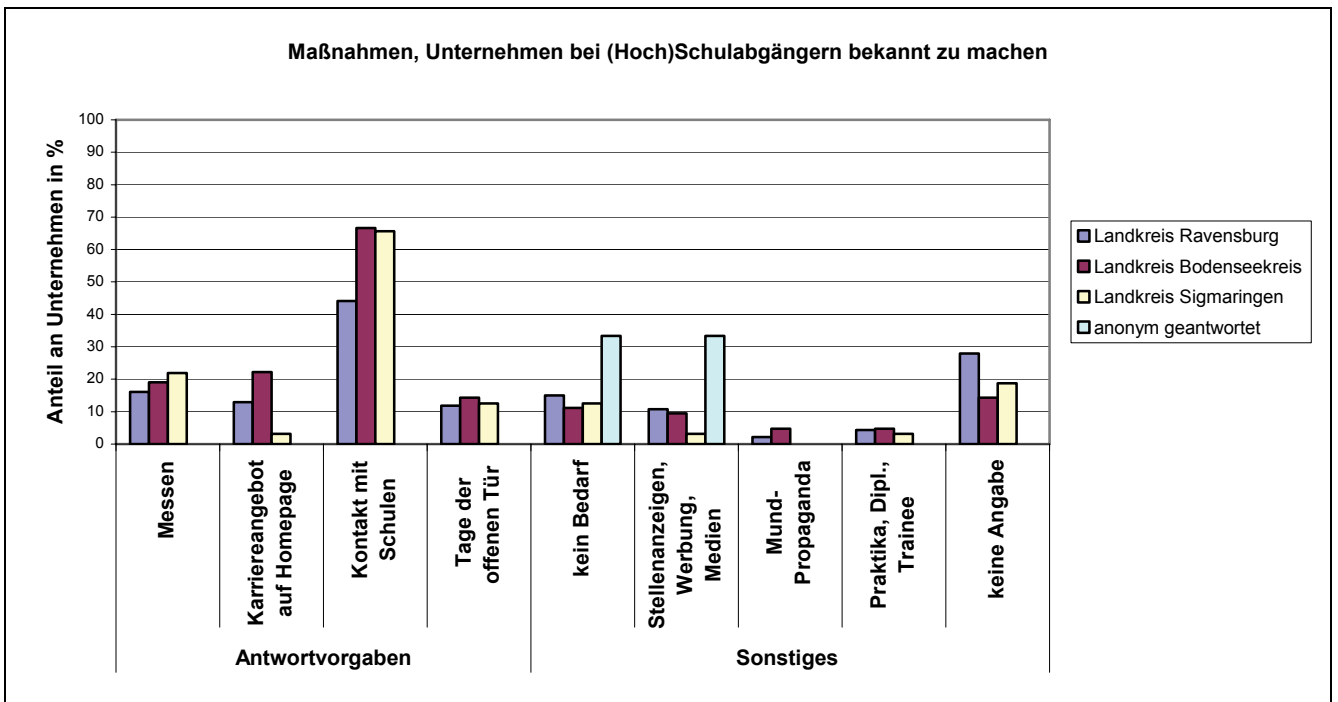


Frage 2.3. Rechnen Sie damit, Ihren Fachkräftenachwuchsbedarf auch in Zukunft decken zu können?
Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen (Negative Antwort mit Begründung)



Frage 2.4. Was tun Sie, um Ihr Unternehmen bei Schul- und Hochschulabsolventinnen und –absolventen bekannt zu machen?

Ergebnis der Auswertung nach Firmengröße



Frage 2.4. Was tun Sie, um Ihr Unternehmen bei Schul- und Hochschulabsolventinnen und –absolventen bekannt zu machen?

Ergebnis der Auswertung nach Landkreisen

Fragebogen

Einleitung

Mit dieser Studie möchten wir herausfinden, was die prognostizierte demografische Entwicklung für die Wirtschaft der Region bedeutet, insbesondere im Hinblick auf den Bedarf an und die Verfügbarkeit von Nachwuchskräften. Über den sogenannten „Fachkräftemangel“ wird viel diskutiert, aber er wird selten anhand von regionalen Daten belegt. Unser Ziel ist es, diese Lücke an empirischen Befunden über die Nachwuchssituation in der Region Bodensee-Oberschwaben zu füllen. Wir untersuchen also, ob wir in den nächsten 15 bis 25 Jahren mit einem Mangel an Fachkräften rechnen müssen oder nicht.

Nach Analyse des vorliegenden Materials der statistischen Ämter und anderer Quellen, gehen wir davon aus, dass die Entwicklung des Fachkräftepotenzials in der Region Bodensee-Oberschwaben nicht so dramatisch verlaufen wird wie in anderen Regionen. Aus unseren bisherigen Ergebnissen kann man ableiten, dass wir uns weniger auf einen Mangel an jungen Arbeitskräften einzustellen haben als vielmehr auf die älteren Arbeitnehmer, deren Anteil an den Belegschaften steigen wird. Unternehmens- bzw. Personalpolitik stärker auf die immer älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszurichten und das eigene Unternehmen demografisch fit zu machen.

Die Ergebnisse aus den Fragebögen werden kommentiert und mit Handlungsempfehlungen versehen in einer Broschüre veröffentlicht. Als Teilnehmer/in an dieser Umfrage bekommen Sie selbstverständlich ein Exemplar zugesandt. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die letzte Seite des Fragebogens.

Fragebogen

Der Fragebogen besteht aus 13 Fragen, die unterteilt sind in die drei Themenbereiche:

- Das Unternehmen
- Die Nachwuchssituation
- Allgemeine Personalpolitik

Auf der letzten Seite können Sie Ihre Adresse angeben, um ein Exemplar der fertigen Broschüre zu erhalten. Ebenso können Sie dort Ihr Einverständnis damit erklären, dass wir Best-Practice-Beispiele aus Ihrem Unternehmen veröffentlichen.

1. Themenbereich: Das Unternehmen

1.1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?

- | | | |
|--|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 bis < 10 | <input type="checkbox"/> 10 bis < 30 | <input type="checkbox"/> 30 bis < 50 |
| <input type="checkbox"/> 50 bis < 100 | <input type="checkbox"/> 100 bis < 200 | <input type="checkbox"/> Mehr als 200 |
| <input type="checkbox"/> Nicht bekannt | | |

1.2. Wie sieht die Verteilung des Belegschaftsalters in Ihrem Unternehmen aus?

- | | | | |
|--|--------|--|--------|
| <input type="checkbox"/> Bis 30 Jahre |% | <input type="checkbox"/> 31 bis 45 Jahre |% |
| <input type="checkbox"/> 46 bis Berufsende |% | <input type="checkbox"/> Nicht bekannt | |

1.3. Wie kam es zu dieser Verteilung?

- Gezielte Einstellungspolitik, um Altersdurchmischung in der Belegschaft zu haben
- Eher zufällig

1.4. In welchem Alter scheidet bei Ihnen die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Berufsleben aus?

- Jahre
- Nicht bekannt

1.5. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie derzeit?

- Anzahl
- Nicht bekannt
- davon BA-Studenten

1.6. Was tun Sie insgesamt für die Attraktivität Ihres Unternehmens?

(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- Angebot eines sicheren Arbeitsplatzes
- Zusätzliche Sozialleistungen
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Betriebliche Weiterbildung
- Team- und Projektarbeit
- Prämien für besondere Leistungen
- Sonstiges.....
-
-
- Nichts von alledem

2. Themenbereich: Die Nachwuchssituation

2.1. Wie gestaltet sich die Nachwuchssituation in Ihrem Unternehmen?

2.1.1. Im technischen Bereich

- Ich kann alle Ausbildungsplätze besetzen.
- Ich kann nicht alle Ausbildungsplätze besetzen.
- Ich finde genügend geeignete Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Universität, Fachhochschule, Berufsakademie)
- Ich finde nicht genügend geeignete Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Universität, Fachhochschule, Berufsakademie)

2.1.2. Im kaufmännischen Bereich

- Ich kann alle Ausbildungsplätze besetzen.
- Ich kann nicht alle Ausbildungsplätze besetzen.
- Ich finde genügend geeignete Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Universität, Fachhochschule, Berufsakademie)
- Ich finde nicht genügend geeignete Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Universität, Fachhochschule, Berufsakademie)

2.2. Wie schätzen Sie Ihren Bedarf an Nachwuchskräften langfristig ein?

(Mehrfachnennungen sind möglich.)

2.2.1. Steigend

- Im gewerblich-technischen Bereich
- Im sachbearbeitend-kaufmännischen Bereich
- Bzgl. des technischen Hochschulnachwuchses
- Bzgl. des kaufmännischen Hochschulnachwuchses

2.2.2. Fallend

- Im gewerblich-technischen Bereich
- Im sachbearbeitend-kaufmännischen Bereich
- Bzgl. des technischen Hochschulnachwuchses
- Bzgl. des kaufmännischen Hochschulnachwuchses

2.2.3. Gleichbleibend

- Im gewerblich-technischen Bereich
- Im sachbearbeitend-kaufmännischen Bereich
- Bzgl. des technischen Hochschulnachwuchses
- Bzgl. des kaufmännischen Hochschulnachwuchses

2.3. Rechnen Sie damit, Ihren Fachkräftenachwuchsbedarf auch in Zukunft decken zu können?

- Ja, weil
- Nein, weil

Was tun Sie, um Ihr Unternehmen bei Schul- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen bekannt zu machen?

(Mehrfachnennungen sind möglich.)

- Präsentation des Unternehmens auf Bildungs- bzw. Hochschulmessen
- Spezielles Karriereangebot, abrufbar auf der Homepage des Unternehmens
- Regelmäßiger Kontakt mit Schulen bzw. Hochschulen (z.B. Praktikumsplätze, Sponsoring, etc.)
- Tage der offenen Tür
- Sonstiges.....
-
-

2.4. Was tun Sie, um das bestehende Arbeitskräftepotenzial Ihres Unternehmens langfristig zu nutzen?

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weiterbildungsmöglichkeiten / Lebenslanges Lernen
- Körperliche Fitness / Erhaltung der Gesundheit / Arbeitsplatzergonomie
- Erhalt der mentalen Fitness durch vielfältige Tätigkeiten / Arbeitsplatzwechsel
- Altersgemischte Teams
- Altersausgewogene Personalpolitik (z.B. Beobachtung der Altersstruktur der Belegschaft, Nachfolgeplanung, keine Altersbegrenzung bei Einstellungen)
- Systeme der Wissensweitergabe (vgl. 3.2)
- Sonstiges.....
-
-

3. Themenbereich: Allgemeine Personalpolitik

Der demografische Wandel führt unter anderem dazu, dass die Erwerbsbevölkerung altert. Das bedeutet, dass das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials steigt. Folglich altern auch die Belegschaften.

3.1. Stellen Sie auch ältere Bewerberinnen und Bewerber (ab 45 Jahre) ein?

Ja, weil

.....
.....

Nein, weil

.....
.....

3.2. Pflegen Sie spezielle Systeme der Wissensweitergabe zwischen den Generationen, wie zum Beispiel zeitlich begrenzte Betreuung von Jüngeren durch Ältere (Paten, Mentoren, Coaches)?

Ja, wir fördern die Wissensweitergabe durch.....

.....
.....
.....

Nein, weil.....

.....
.....
.....

Einverständniserklärung

Mit meiner Unterschrift erkläre ich, dass ich mit der Veröffentlichung von Maßnahmen und Aktivitäten meines Unternehmens als „Best-Practice“ in der geplanten Broschüre zu den Studienergebnissen einverstanden bin. Die Veröffentlichung wird mit mir abgestimmt.

Ein Belegexemplar der Broschüre wird mir zugeschickt.

..... Datum / Unterschrift Ansprechpartner/in
oder Firmenstempel: Unternehmen
 Straße und Hausnummer
 PLZ und Ort
 Tel. Nr. für evtl. Rückfragen

Versand der Ergebnis-Broschüre an teilnehmende Unternehmen

Wenn Sie die vorstehende Einverständniserklärung nicht unterschrieben haben, möchten wir Ihnen trotzdem gerne die Ergebnisse der Studie als kleines Dankeschön fürs Mitmachen zuschicken.

Bitte tragen Sie hier Ihre Adresse ein:

..... Ansprechpartner/in	
..... Firma	oder Firmenstempel:
..... Straße und Hausnummer	
..... PLZ und Ort	

Die Daten werden grundsätzlich anonym ausgewertet und ebenso in der Studie verarbeitet. Bei Vorliegen der Einverständniserklärung werden die Antworten codiert, um die Verbindung zwischen Best-Practice-Beispiel und dem entsprechenden Unternehmen zu erhalten.