

Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in Deutschland – Herausforderungen für die angewandte Geographie?

Markus Hilpert

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Hilpert, Markus. 2003. "Auswirkungen des demographischen Wandels auf den
Arbeitsmarkt in Deutschland – Herausforderungen für die angewandte Geographie?"
Standort: Zeitschrift für Angewandte Geographie 27 (1): 10–15.
<https://doi.org/10.1007/s00548-003-0109-5>.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in Deutschland – Herausforderungen für die angewandte Geographie?

Markus Hilpert

Die Zusammenhänge zwischen demographischem Wandel und Arbeitsmarkt sind äußerst komplex. Allein die ungewöhnlich lange Arbeit der Enquête-Kommission Demographischer Wandel zeigt, welche enorme Breite an Problemstellungen und Politikbereichen davon berührt ist und wie viele Fragen dennoch offen bleiben. Solch komplexe Themen werden oft interessengebunden verkürzt. Mit Argumenten einer drohenden Arbeitskräfteknappheit, übermäßiger Zuwanderung und einer Überlastung der sozialen Sicherungssysteme werden nicht selten gar die Grundlagen des deutschen Sozialmodells insgesamt in Frage gestellt. Die offensichtlich raumbedeutsamen Implikationen solcher demographischer Szenarien (regionale Disparitäten, Wanderungsströme, Wettbewerbsfähigkeit etc.) stellen aber auch die angewandte Geographie vor enorme Aufgaben.

Droht ein Arbeitskräftemangel?

„In den kommenden Jahrzehnten wird die deutsche Gesellschaft stark altern. Folge: Arbeitskräfte werden knapp“ (BUCHHORN & MÜLLER 2001, S. 326). Mit dieser Logik wird das Szenario beschrieben, wonach der demographische Wandel bald das Problem der Arbeitslosigkeit löse und zu einer lohnsteigernden und wettbewerbsgefährdenden Verknappung an

Erwerbspersonen führe. Nach Einschätzung der Arbeitgeber fehlen sogar „im Jahr 2015 bereits bis zu sieben Millionen Erwerbspersonen in Deutschland“ (HUNDT 2001, S. 5). Ein detaillierter Blick in die aktuellen Prognosen ist daher zunächst ratsam.

Projektionen der Angebotsseite

Die vorliegenden Bevölkerungsprognosen gehen, entsprechend der verschiedenen Prämissen, bis zum Jahre 2050 von einer Bevölkerung zwischen minimal knapp 60 Mio. und maximal fast 80 Mio. Einwohnern in der BRD aus. Die probabilistische Prognose der Enquête-Kommission Demographischer Wandel (DEUTSCHER BUNDESTAG 1998) ergibt einen Median von knapp 72 Mio. Einwohnern. Weder erscheinen die Prognosen mit besonders niedriger noch die mit besonders hoher Bevölkerungszahl plausibel, da z.B. in den kommenden Jahrzehnten weder gar keine Zuwanderung noch eine für eine Bestandserhaltung entsprechend wahrscheinlich ist. Jedoch gehen fast alle Prognosen davon aus, dass die Bevölkerungszahl erst in etwa 20 Jahren deutlich sinken wird. Dabei wird es aber regional zu sehr unterschiedlichen Entwicklungen kommen, die die jetzt schon bestehenden regionalen Disparitäten dramatisch verschärfen werden.

Gleichzeitig prognostizieren alle Projektionen, dass die Bevölkerung in einem doppelten Sinn einem Alterungsprozess unterliegt: Erstens werden die Deutschen relativ älter und zweitens auch noch älter als früher. Dies trägt dazu bei, dass das Erwerbspersonenpotenzial nicht so stark altert wie die Bevölkerung insgesamt. Vereinfacht formuliert: Eine Zunahme der Lebenserwartung berührt das Erwerbspersonenpotenzial nicht direkt.

Hinsichtlich der Größe und Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials unterscheiden sich die Prognosen wiederum erheblich. Während etwa HOF (2001) von einem Ende der geringer werdenden Erwerbsquoten bei Jüngeren ausgeht, erwarten ECKERLE und OCZIPKA (1998) eine weiterhin abnehmende Erwerbsbeteiligung Jüngerer. Oder während etwa KEMPE (2000) eine steigende Frauenerwerbsbeteiligung erwartet, prognostizieren FUCHS und THON (2001), dass sich das weibliche Erwerbsverhalten über die in den IAB-Projektionen

Dr. Markus Hilpert
Institut für Geographie der Universität Augsburg
Lehrstuhl für Sozial- und Wirtschaftsgeographie
Universitätsstraße 10
86153 Augsburg
Tel.: 0821/5982270
E-Mail: markus.hilpert@geo.uni-augsburg.de

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES)
Haldenweg 23
86391 Stadtbergen
Tel.: 0821/431052
E-Mail: hilpert@inifes.de

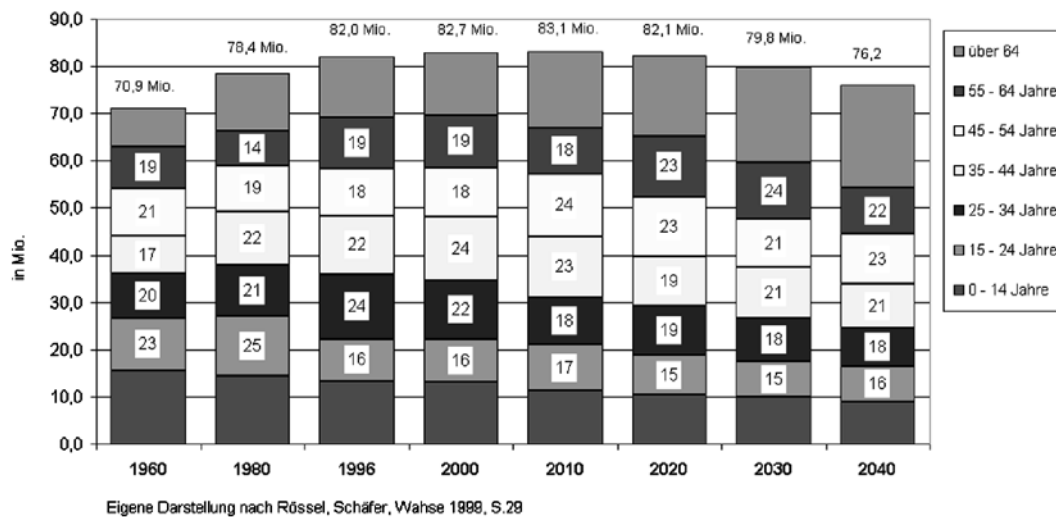


Abb. 1

Altersgruppen der Bevölkerung in der BRD nach Zahl (in Mio.) und Anteile an den 15- bis 64jährigen (in %)

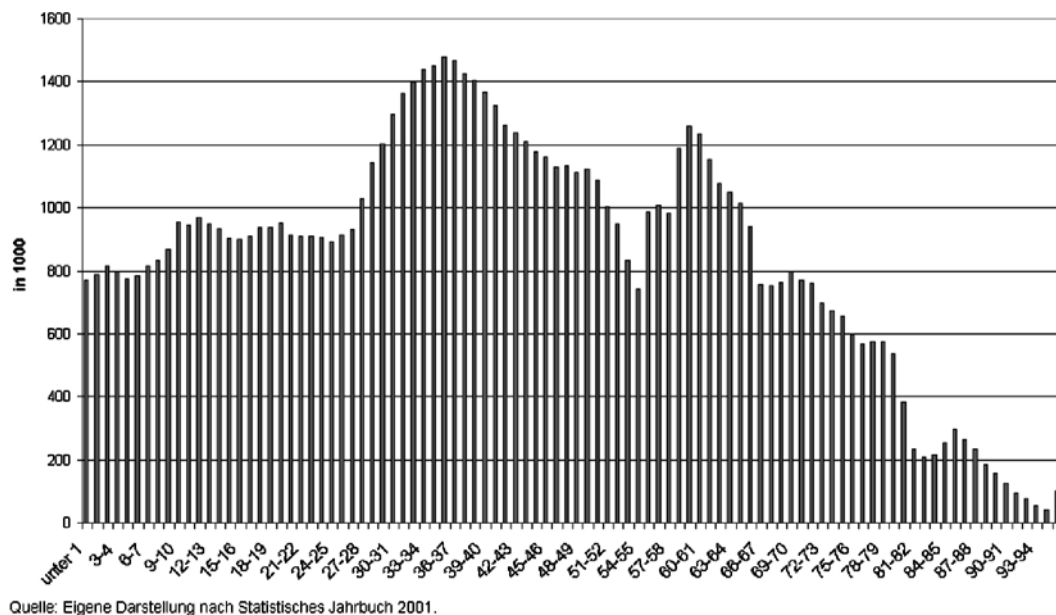


Abb. 2

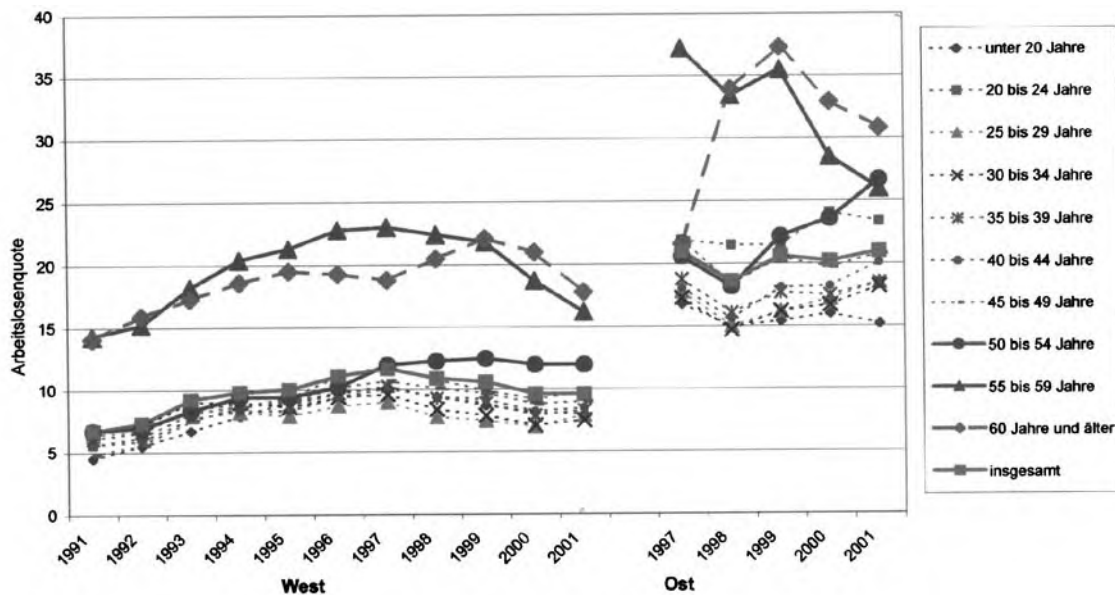
Bevölkerung in der BRD nach Alter (1999)

getroffenen Annahmen hinaus kaum noch weiter steigern wird.

Relativ mittig zu allen Prognosen liegt eine Projektion von SÖSTRA (RÜSSEL, SCHÄFER & WAHSE 1999), wonach die Größe des Erwerbspersonenpotenzials zunächst bis 2010 noch ansteigen und sich erst danach langsam und nach 2020 verstärkt verringern wird (Abb. 1). Schon bisher und auch in Zukunft steigt aber das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotenzials und dabei der Anteil der Älteren deutlich an. Dieser Alterungsprozess beschleunigt sich. In den nächsten Jahrzehnten werden die Kohorten des sogenannten Babybooms (im wesentlichen die heute 30- bis 50jährigen) in die oberen Altersgruppen des Erwerbspersonenpotenzials hinein- und erst im Zeitfenster

2020–2040 wieder an der Verrentungsgrenze herauswachsen (Abb. 2).

Hinsichtlich des Nachwuchses, der vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem hineinwächst ist für die nächsten 10 Jahre kein weiterer dramatischer Rückgang zu erwarten (Abb. 1). Die Zahl der Personen in diesen Kohorten hat bereits in der Vergangenheit deutlich abgenommen und bleibt für die nächste Zeit relativ konstant. Erst ab 2015/2020 ist, vorausgesetzt das demographische Verhalten ändert sich nicht unerwartet, ein erneut spürbarer Rückgang in der Zahl der Jüngeren zu erwarten. Dieser demographische Echoeffekt tritt aber in regional sehr unterschiedlicher Form auf. In den neuen Bundesländern und v.a. in deren strukturschwächsten Gebieten wird bereits in den nächsten Jahren ein dramatischer Rückgang der Schulabgänger erwartet.



Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit (Strukturanalyse), versch. Jahre

Abb. 3

Altersspezifische Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland (in %)

Prognosen der Arbeitsmarktbilanz

Projektionen des Arbeitsangebots werden oft als Vorausschau der Arbeitsmarktbilanz missinterpretiert. Aus einem vorhergesagten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird dann verkürzend ein zukünftiger Arbeitskräftemangel abgeleitet. Analysen der Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbilanz erfordern aber auch eine Betrachtung der weitaus schwerer vorhersehbaren Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage (denn eine dauerhafte Entspannung am Arbeitsmarkt setzt auch ein entsprechendes, die Produktivitätsfortschritte überkompensierendes Wachstum und eine ausreichende gesamtwirtschaftliche Nachfrage voraus). Entsprechend ernst zu nehmende Projektionen der Arbeitsmarktbilanz sind deshalb deutlich seltener.

Die vorliegenden prognostischen Arbeitsmarktbilanzen (DEUTSCHER BUNDESTAG 1998, S. 226) erwarten – bei allen methodischen Einwänden – im optimistischen Fall einen Abbau der Arbeitslosigkeit auf rund 1,5 Mio. registrierte Arbeitslose (bei gleichzeitig deutlichem Rückgang der stillen Reserve), im pessimistischeren Fall liegt die Arbeitslosenzahl im Jahr 2040 immer noch bei fast 4 Mio. Nach neueren Studien ist jedenfalls in den nächsten 15 Jahren eine Räumung des Arbeitsmarktes nicht zu erwarten (ZIMMERMANN ET AL. 2001; MUNZ & OCHEL 2001).

Unbestritten beinhalten solche Projektionen ein nur schwer wissenschaftlich validierbares Bündel von Annahmen. Insbesondere der Verweis auf einen Fachkräftemangel erscheint jedoch fragwürdig. Bereits der Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit (BMBF 2001) kommt zu dem Ergebnis, dass die tatsächliche Zahl an unbesetzten Stellen deutlich geringer ist, als es die Quantifizierungen von Wirtschaftsvertretern

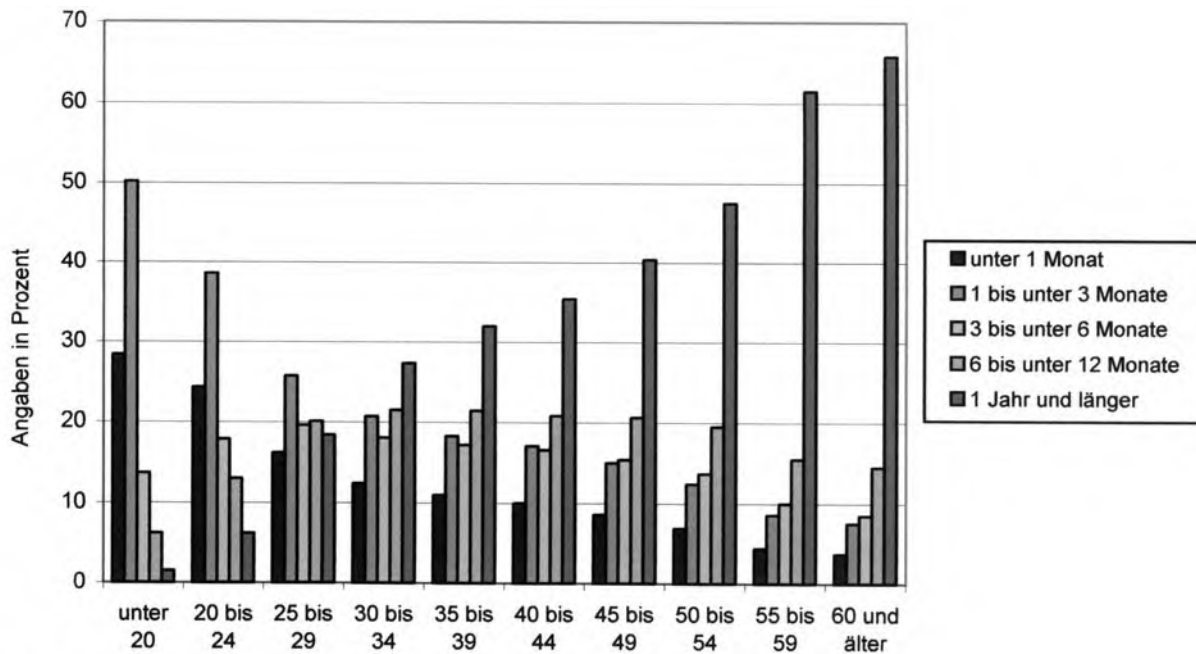
speziell aus dem IuK-Bereich vermuten lassen. Die relativ geringe Nachfrage nach Green-Cards und die ersten arbeitslosen Green-Card-Inhaber deuten ebenfalls darauf hin. Nach Datenerhebung des IAB-Betriebspanels entfiel von den zur Jahresmitte 2000 rund 579.000 nicht zu besetzenden Stellen (davon in Ostdeutschland 64.000) ein erheblicher Teil auf Un- und Angelernte (SCHÄFER & WAHSE 2001). Gerade in Bayern, einem Bundesland mit überdurchschnittlichen Innovationsleistungen, ist der Fachkräftebedarf weit geringer (HEINECKER ET AL. 2001) als oft behauptet und auch auf europäischer Ebene ist der Fachkräftemangel eher ein Mismatch-Problem (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2001).

Zwischenfazit

Eine nachhaltige Entlastung des Arbeitsmarktes oder gar ein flächendeckender Arbeitskräftemangel ist mittelfristig wohl nicht, in keinem Fall aber kurzfristig zu erwarten. Auf regionaler Ebene werden jedoch Mismatches auf mittlere Sicht höchstwahrscheinlich stark zunehmen. Sicher ist, dass sich die Alterung der (Erwerbs-)Bevölkerung deutlich beschleunigen wird. Das wird auf die Belegschaften und auch auf den Arbeitsmarkt durchschlagen. Hierin liegt die eigentliche Herausforderung.

Herausforderungen für die angewandte Geographie

Im Rahmen des Förderschwerpunktes ‚Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland‘ (BMBF) wurden am INIFES zahlreiche Problemlagen zwischen demographischer Entwicklung und Arbeits-



Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit (2001)

Abb. 4

Arbeitslose in der BRD nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit (2001)

markt aufgearbeitet. Im Folgeprojekt ‚Sensibilisierung und Aktivierung für die Probleme Älterer in ausgewählten Regionen‘ wurden die Ergebnisse in verschiedenen Regionen umgesetzt. Die folgenden Beispiele sollen die vielfältigen Aufgabengebiete für die angewandte Geographie in diesem Bereich exemplarisch skizzieren.

Beispiel Statistik: Praxisorientierte Arbeitsmarktanalysen

In den 90er Jahren stieg die registrierte Zahl älterer Arbeitsloser eklatant an (Abb. 3), wobei die ostdeutschen Zahlen (z.B. wegen verschiedener Vorruhestandsregelungen) stark schwanken und erst in den letzten Jahren aussagefähiger werden. Die Zunahme der Arbeitslosenquote erfolgte von 1991 bis 1997 bei den 55- bis 59jährigen und bis 1999 bei den 60- bis 64jährigen im Westen von einem höheren Niveau aus und noch steiler als bei den anderen Altersgruppen. Erst von 1997 bzw. 1999 an sinken die Arbeitslosenquoten der beiden ältesten Gruppen wieder ab, dafür wird die Arbeitslosenquote der 50- bis 54jährigen seit 1997 überproportional hoch. Diese Entwicklung erklärt sich neben einer inzwischen etwas aktiveren Arbeitsmarktpolitik für Ältere und einer wieder etwas entspannteren Arbeitsmarktlage insgesamt v.a. dadurch, dass die geburtschwachen Kriegsjahrgänge in die Gruppe der über 55jährigen hineinwachsen, während die stärker besetzten Vorkriegsjahrgänge aus dem Erwerbspersonenpotenzial herauswachsen (Abb. 2). Von den 3,89 Mio. Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2000 waren dennoch 1,26 Mio. über 50 Jahre alt. Zudem ist zu beachten, dass die aus dem Erwerbsleben vorzeitig Ausgeschiedenen nicht mehr in der Berechnung enthalten sind. Die aktuelle Besserung bei der Arbeitslosigkeit Älterer kann also nicht als erstes Anzeichen einer Lösung die-

ses Problems, der Massenarbeitslosigkeit generell oder gar eines heraufziehenden Arbeitskräftemangels, gedeutet werden. Im Gegenteil: Unter den Älteren steigt die Langzeitarbeitslosigkeit dramatisch an (Abb. 4). Ältere haben nicht nur ein erhöhtes Risiko arbeitslos zu werden, sondern v.a. geringere Chancen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Eine Lösung dieses Problems durch einen „demographischen Automatismus“ ist nicht zu erwarten.

Um elaboriertere Aussagen über die Zusammenhänge zwischen demographischer Alterung und Arbeitsmarktentwicklung formulieren und Handlungsempfehlungen ableiten zu können, fehlt es aber bislang noch weitestgehend an – auch regional differenzierten und synoptischen – Analysen und Prognosen (Qualifikationsstruktur, Nachfrageentwicklung etc.), an der Verknüpfung der bestehenden Datenmassive (nationale Vergleiche, GIS-Simulationen etc.) und der Verrechnung mit weiteren Strukturgrößen und Annahmen (Wanderungsentwicklungen, Weiterbildungsverhalten etc.) bis hin zu detaillierteren empirischen Erhebungen (Eingliederungsprozesse, Mobilitätsverhalten etc.). Für die angewandte Arbeitsmarktgeographie ergibt sich daraus ein weites Arbeitsfeld.

Beispiel Politikberatung: Regionale Innovationsfähigkeit

Die zunehmende Technologisierung stellt vor dem Hintergrund der demographischen Alterung die Betriebe vor neue Herausforderungen. Vermehrt wird nach den ökonomischen Implikationen alternder Belegschaften für das Innovationssystem gefragt. Wie ist es um die Einstellung Älterer zu neuen Technologien und innovativen Aufgabengebieten bestellt? Wirken die häufig diskutierten Berührungängste tatsächlich als Innovationsbremse? Immerhin verweist RÖSSEL (1998) auf eine

Betriebsbefragung, wonach 57% der Meinung sind, dass sich alternde Belegschaften nachteilig auf Innovationen auswirken. Solche Befunde stellen gerade die regionale Innovationspolitik vor ernste Probleme.

Mitte der 90er Jahre zeigten bspw. nur wenige bayerische Landkreise im Münchner Umland, im Verdichtungsraum Nürnberg sowie im Nordosten Bayerns überdurchschnittliche Alterungen der Erwerbsbevölkerung. Bis zum Jahr 2010 werden allerdings nahezu alle bayerischen Land- und Stadtkreise mit erheblichen Alterungswerten konfrontiert sein (BAY. LANDESAMT FÜR STATISTIK UND DATENBERARBEITUNG 1996). Vielfach sehen die bayerischen Betriebe in dieser Alterung aber noch kein Problem. Laut IAB-Betriebspanel erwarten nur 3% ein Personalproblem durch die "Überalterung" in den nächsten beiden Jahre. Nach Betriebsgrößen und Branchen ergeben sich hierbei zwar einige Differenzierungen. So liegt dieser Wert etwa bei den Großbetrieben (14%) oder in der öffentlichen Verwaltung (16%) deutlich höher. Im gesamt-bayerischen Schnitt ist aber ein äußerst geringes Problembewusstsein zu konstatieren. Allerdings sind auch nur in 39% der bayerischen Betriebe über 50jährige Arbeitnehmer beschäftigt! Ressentiments gegenüber älteren Arbeitnehmern nehmen tendenziell mit der Betriebsgröße zu. Großbetriebe in Bayern tendieren eher als kleinere dazu, älteren Mitarbeitern Leistungsfähigkeit bzw. -bereitschaft abzusprechen (HEINECKER ET AL. 2001). Auch kleinräumigere Studien in Bayern (HILPERT & PAPIES 2001) zeigen, dass ein Großteil der Betriebe mit der Alterung ihrer Belegschaften auch einen Rückgang ihrer Innovationsfähigkeit verbindet – mit allen Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik.

Um die Innovationsfähigkeit mit ergrauten Belegschaften zu sichern, ist es notwendig, möglichst frühzeitig auf die Anforderungen einer demographischen Alterung zu reagieren. Die räumlichen Auswirkungen der demographischen Alterung auf das Innovationsverhalten und die Wettbewerbsfähigkeit wurden bislang aber nur rudimentär analysiert. Ebenso mangelt es an wissenschaftlich elaborierten Perspektiven für regionale Handlungsbedarfe, Steuerungsfelder und Politikansätze. Gerade mit Blick auf die aktuellen Standortdiskussionen ergeben sich hieraus weitreichende Aufgabenfelder für die angewandte Wirtschaftsgeographie.

Beispiel Umsetzung: Regionales Arbeitsmarktmanagement

In Rosenheim stellen die Älteren eine besondere Herausforderung dar: 41% der arbeitslos Gemeldeten sind bereits 50 Jahre und älter. Trotz regional sehr niedriger Arbeitslosenzahl insgesamt wurde ein steigender Anteil bei den Langzeitarbeitslosen verzeichnet. Davon besonders stark betroffen sind Personen über 45 Jahren mit einem Anteil von knapp 50%. Je weiter die Arbeitslosigkeit in Rosenheim abgebaut wird, desto mehr erhöht sich deren Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen. Wirksame Strukturveränderungen können jedoch nur durch die Identifikation der betroffenen Akteure mit den entwickelten Konzepten und durch die Ausschöpfung der regionalen Eigenkräfte erzielt werden. Diesen basisgesteuerten Impulsen wird eine höhere Effektivität gegenüber hoheitlichen Formen der Steuerung zugesprochen, die allein auf die obrigkeitstreue Befolgung von meist sehr allgemein formulierten Anweisungen vertrauen. In der Literatur werden solche endogen impulsierten Veränderungen als social mobilization (FRIEDMANN 1987)

oder Lernende Region (SCHAFER ET AL. 1999) beschrieben. In Rosenheim wurde daher im Rahmen des INIFES-Projektes mit dem lokalen Radiosender eine Kampagne geplant und umgesetzt, die über regionale Weiterbildungsmöglichkeiten informierte, um präventiv einer Arbeitslosigkeit durch ein Plädoyer für „Lebenslanges Lernen“ vorzubeugen. Eine lokale Tageszeitung schlug zeitgleich eine Arbeitsplatzbörse für Ältere vor, um in einer eigenen Rubrik Stellenausschreibungen für Ältere zu sammeln. Das regionale Fernsehen zeigte sich ebenfalls an der Thematik interessiert. Durch Reportagen zum Thema „Ältere und Arbeitsmarkt“ und über regionale Aktivitäten konnten erste Erfolge verzeichnet werden. Um noch mehr Entscheidungsträger zu sensibilisieren, wurden weitere lokale und überregionale Printmedien, Verbands- und Verwaltungsorgane, Schriftenreihen und Publikationsmöglichkeiten genutzt. Durch zahlreiche Kontaktgespräche (mit lokalen Beschäftigungsinitiativen, Qualifizierungsgesellschaften etc.) wurden weitere Projekte impulsiert, so etwa eine Wanderausstellung über regionale Weiterbildungsträger. Diese wurde im Landratsamt eröffnet und dann in anderen öffentlichen Gebäuden ausgestellt. Auch wurde ein Kongress vor Ort veranstaltet, wo etwa die Bay. Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung oder der Präsident des Landesarbeitsamtes Bayern mit Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Verwaltung über die Beschäftigungsprobleme Älterer und die speziellen Strategien in Rosenheim diskutierten.

Nicht nur im neuen Sozialgesetzbuch (SGB III) wird eine verstärkte Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik gefordert, denn eine top-down-Politik im Gießkannenprinzip wird den zunehmenden regionalen Unterschieden nicht mehr gerecht. Auch in den Regionen selbst, wo der Problemdruck am spürbarsten wirkt, werden immer häufiger endogene Strategien gefordert, die sich durch eine dezentrale Steuerbarkeit, ein breiteres Arbeitsmarktverständnis und eine spezifische Umsetzungsorientierung auszeichnen. Die Vielzahl der relevanten Aufgaben kann aber von staatlichen Institutionen heute kaum mehr allein bewerkstelligt werden. Regionales Arbeitsmarktmanagement kann als ein Ansatz zu einer subsidiären und partizipatorischen Arbeitsmarktpolitik gesehen werden. Beschäftigungspolitik von unten kann freilich die Arbeitsmarktpolitik des Bundes oder der Länder nicht ersetzen. In Zukunft wird es aber zu einem anhaltenden Bedarf nach einer umsetzungsorientierten regionalisierten Arbeitsmarktpolitik kommen, die v.a. die demographisch bedingten Probleme aufgreift (HILPERT 2001). Für die angewandte Geographie ergeben sich daraus gewaltige Handlungsfelder zwischen Regionalpolitik, Wirtschafts-, Bevölkerungs- und Arbeitsmarktgeographie.

Perspektiven

Die zunehmende Alterung des Erwerbspersonenpotenzials stellt Gesellschaft, Politik und Wirtschaft vor große Herausforderungen. Zum einen verlaufen demographische Prozesse relativ schleichend und unauffällig und entfalten ihre dramatischen Folgen erst richtig, wenn es für Reaktionen meist schon zu spät ist. Zum anderen ist für Betriebe in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Personalrekrutierung immer noch relativ einfach, so dass die vorzeitige Externalisierung älterer Mitarbeiter – humankapitaltheoretischen Argumenten zum Trotz – nahezu ungebrochen anhält. Dieses Phänomen tritt massiv in

sog. Zukunfts-Regionen auf, also an eigentlich vorbildlichen und innovativen Standorten, die durch einen hohen Dienstleistungsanteil, FuE und High-Tech gekennzeichnet sind (HILPERT 2000). Ältere bleiben daher wohl auch zukünftig eine besondere Problemgruppe des Arbeitsmarktes. Daraus ergeben sich für die angewandte Geographie u.a. folgende Aufgaben:

- Grundlagenforschung: Einer – v.a. regional gezielten – Beschäftigungspolitik für Ältere mangelt es nach wie vor an notwendigen Informationen. Bedarfsanalysen, Qualifikationsprognosen, vergleichende Sekundäranalysen etc. müssen diese Lücke schließen. Über prozessbegleitende Evaluationen müssen zudem erfolgreiche Strategien erarbeitet und erprobte Umsetzungsaktivitäten mit Blick auf Implementationsstandards bewertet werden. Neben der Identifizierung von best-practice-Strategien wird es aus wissenschaftlicher Perspektive um Reflexionen in Richtung einer ‚Theorie der Praxis‘ gehen.
- Politikberatung: Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt beeinflussen eine Vielzahl unterschiedlichster Politikbereiche. Die Geographie mit ihrem außerordentlichen Querschnittsbezug kann hier wertvolle Beiträge leisten. Nachgefragt wird v.a. konzeptionelle und praktische Unterstützung (policy consulting) für regionale Strategieentwicklungen, maßnahmenbezogene Wirkungsforschung und projektbezogene Prozessbegleitungen. Die schwierigste Aufgabe stellt dabei die Beeinflussung von struktursteuern den Rahmengrößen dar, die vielfach auf supraregionaler Ebene verankert sind. Deren Wirkungsbereiche sind bis auf die lokale Ebene zu analysieren und Regulationsmöglichkeiten zu entwerfen. Dabei sind auch die regionalen Akteure (lokale Beschäftigungsinitiativen, Arbeitsämter, Arbeitslosengruppen etc.) mit einzubinden.
- Umsetzung: Über runde Tische, Strategiekonferenzen, Workshops, Firmenbesuche, Informationsforen, Kontaktgespräche, Medien oder Events (z.B. Arbeitsmarkttage) müssen Schlüsselakteure aktiviert und konkrete Maßnahmen konzipiert werden. Moderation, Kooperation und Information werden zu wichtigen dezentralen Steuerungsinstrumenten. Im erweiterten Feld muss das öffentliche Problembewusstsein für die spezielle Arbeitsmarktsituation der Älteren sowie für Handlungsfelder gesteigert werden. Zentral ist die Identifizierung von Zielgruppen und die Einbindung regionaler Multiplikatoren (Journalisten, Politiker, Arbeitsamtsleiter etc.) und intermediärer Organisationen zur Realisierung wirkungsvoller Projekte.

Literatur

BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK UND DATENVERARBEITUNG (1996): Regionale Bevölkerungsberechnung für Bayern 1996–2010, München.
BMBF (2001): Zur Technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Bonn

BUCHHORN, E. & MÜLLER, H. (2001): Mit 45 Jahren zu alt? In: *manager-magazin*, H. 11:325 ff.
BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2001): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2000, Nürnberg.
DEUTSCHER BUNDESTAG (1998): Zweiter Zwischenbericht der Enquête-Kommission Demographischer Wandel, Bonn.
ECKERLE, K. & OCZIPKA, T. (1998): Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland, Basel.
EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hg.) (2001): Europäisches Beschäftigungsobservatorium, Brüssel.
FRIEDMANN, J. (1987): *Planning in the Public Domain*, Princeton, New Jersey.
FUCHS, J. & THON, M. (2001): Fachkräftemangel. Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven? IAB-Kurzbericht 15.
HEINECKER, P. ET AL. (2001): Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungsentwicklung in Bayern, Stadtbergen.
HILPERT, M. & PAPIES, U. (2001): Sind älter werdende Arbeitnehmer ein Problem? In: *Akteur*, H. 3:18–21.
HILPERT, M. (2000): Die Technologieregion, Augsburg.
HILPERT, M. (2001): Regionales Arbeitsmarktmanagement in Rosenheim. In: Hilpert, M.; Nikolay, B. (Hg.): Probleme älterer Arbeitsuchender in der Region. Augsburg, 72–89.
HOF, B. (2001): Auswirkungen und Konsequenzen der demographischen Entwicklung für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung, Köln.
HUNDT, D. (2001): Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit im Zeichen der demographischen Veränderung. 2. Symposium BDA-pro-job.de, hekt. Ms., Berlin.
KEMPE, W. (2000): Steigende Erwerbsneigung kompensiert demographischen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Zukunft. In: *Wirtschaft im Wandel* 4, 91ff.
MUNZ, S. & OCHEL, W. (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. München.
RÖSEL, G. (1998): Die Alterung der Belegschaften aus betriebswirtschaftlicher Sicht. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hg.): *Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel*. Frankfurt, New York, 47ff.
RÖSEL, G., SCHÄFER, R. & WAHSE, J. (1999): Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Deutschland. Frankfurt, New York.
SCHÄFER, R. & WAHSE, J. (2001): Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. IAB Werkstattbericht 8, Nürnberg.
SCHAFFER, F. ET AL. (1999): Lernende Regionen. In: Goppel, K. et al. (Hg.): *Lernende Regionen*. Augsburg, 13–58.
ZIMMERMANN, K.F. ET AL. (2001): Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. Bonn.

Dr. Markus Hilpert, Jahrgang 1970, Studium der Geographie (Schwerpunkt Sozial- und Wirtschaftsgeographie), der Soziologie und empirischen Sozialforschung sowie der Raumordnung, Landes- und Regionalplanung an der Universität Augsburg, seit 1997 Projektleiter am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), seit 1999 zusätzlich wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Sozial- und Wirtschaftsgeographie der Universität Augsburg, seit 2000 zusätzlich teilhabender Gesellschafter der Gesellschaft für Regionalforschung und Standortentwicklung (GRS)