



Friedrich-Schiller-Universität Jena

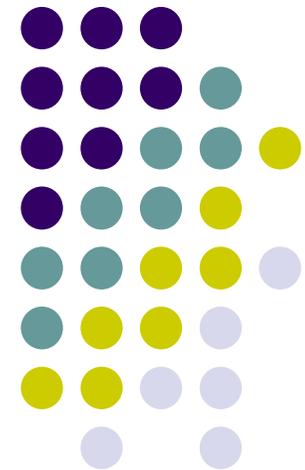
Institut für Soziologie FSU Jena

Prof. Dr. Michael Behr,

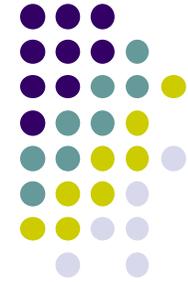
Unternehmen, demographischer Wandel und Fachkräftesicherung

20 Jahre Deutsche Einheit – Von der Transformation
zur europäischen Integration.

11. März 2010, Martin-Luther-Universität Halle-
Wittenberg

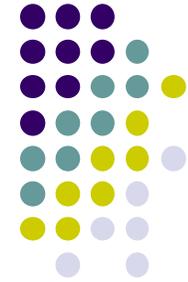


Empirischer Hintergrund



- Studien zur Fachkräfteentwicklung in Brandenburg, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Sachsen (GF-Befragungen)
- Qualitative Analysen zu Erfolgsfaktoren im Aufbau-Ost: Humanressourcen, Kooperation und Vernetzung, Transferaktivitäten Hochschule (Befragungen von Akteuren)
- Schüler- und Studierendenbefragungen zu Berufswahlorientierungen und regionaler Bindung respektive Wanderungserwartung
- Belegschaftsbefragungen zu Arbeitserfahrungen ostdeutscher Arbeitnehmer, Belastung, Partizipation, Anerkennung
- Qualitative Analysen zu Personalpolitik, Demographie im Betrieb

Clusterbildung und wirtschaftliche Belebung in Ostdeutschland



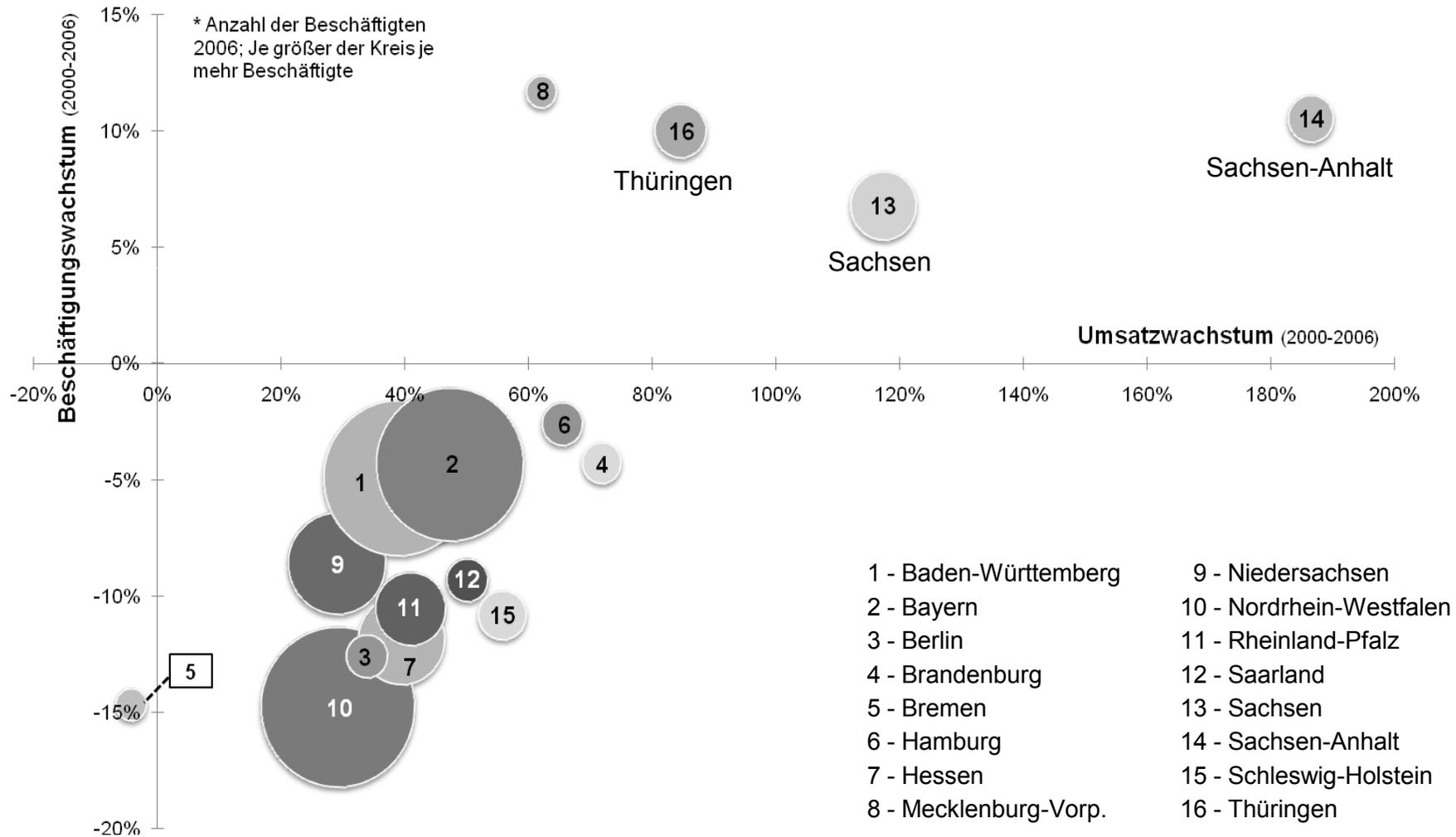
Schlüsselbranchen sind wieder gut aufgestellt und eine große Zahl der Unternehmen konnte Personal aufbauen und verjüngen

Dazu gehörten die Branchen:

- Maschinenbau
- Chemische Industrie
- Fahrzeugherstellung und Kfz-Zulieferindustrie
- Metall- und Elektroindustrie
- Solarindustrie
- Kunststoff- und Textilindustrie (technische Textilien)
- Nahrungsmittelindustrie
- Optische Industrie

Wirtschaft und Wissenschaft verzahnen zunehmend und bilden fruchtbare Innovationskoalitionen

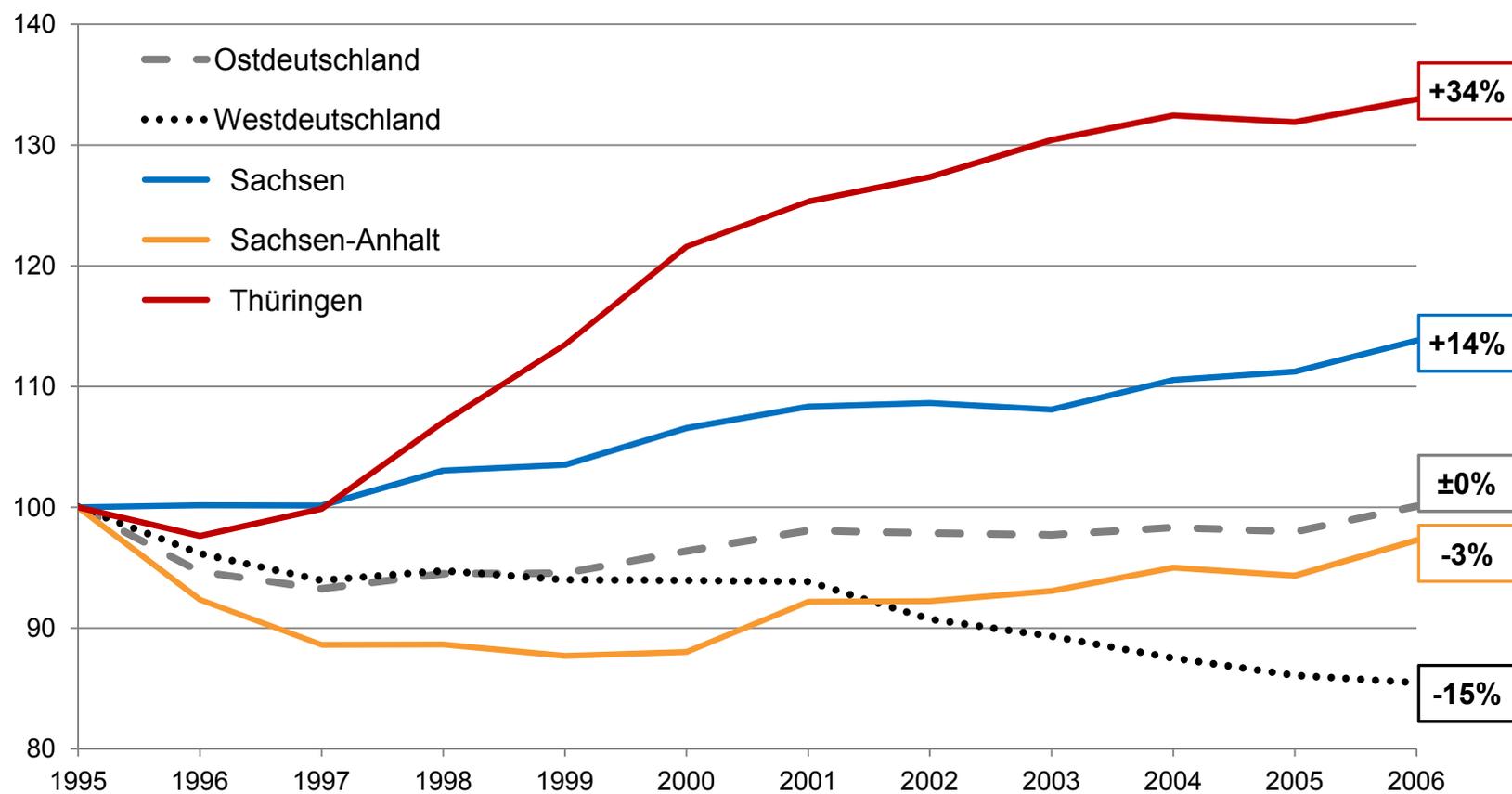
Entwicklung des Verarbeitenden Gewerbes seit 2000: Anzahl der Beschäftigten* sowie Umsatz und Beschäftigungswachstum, aufgeschlüsselt nach Bundesländern





Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Verarbeitenden Gewerbe

(Angaben in %, indizierte Entwicklung: 1995=100%)



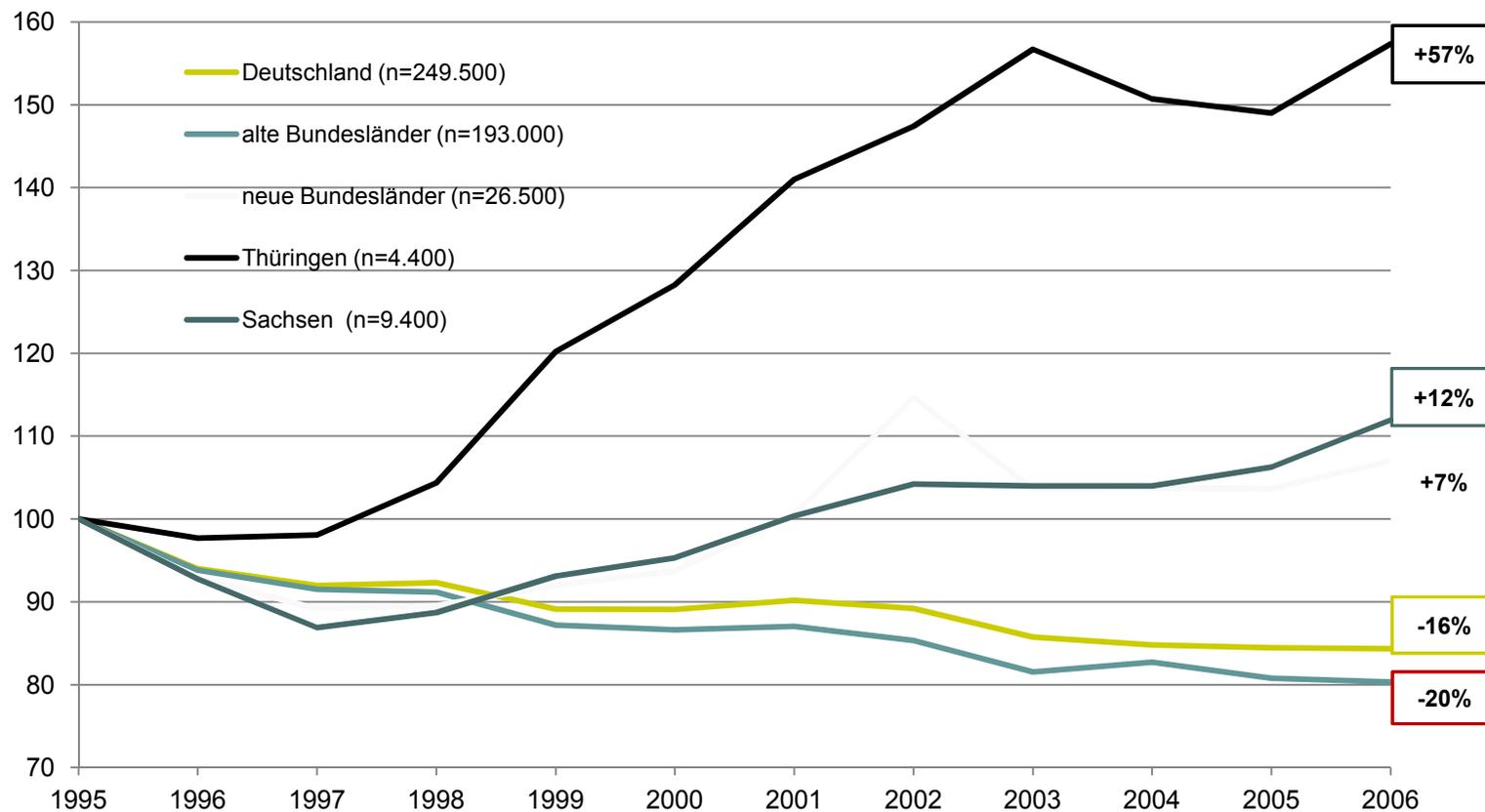
Quelle: Statistische Landesämter Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt (2007)

Wirtschaftliche Entwicklung nach Ländern am Beispiel der Metallherzeugung



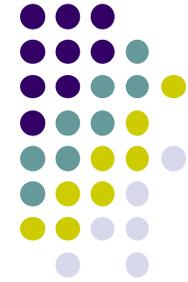
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Branche Metallherzeugung u. -bearbeitung (D27) seit 1995

(Angaben in %, indizierte Entwicklung: 1995=100%)

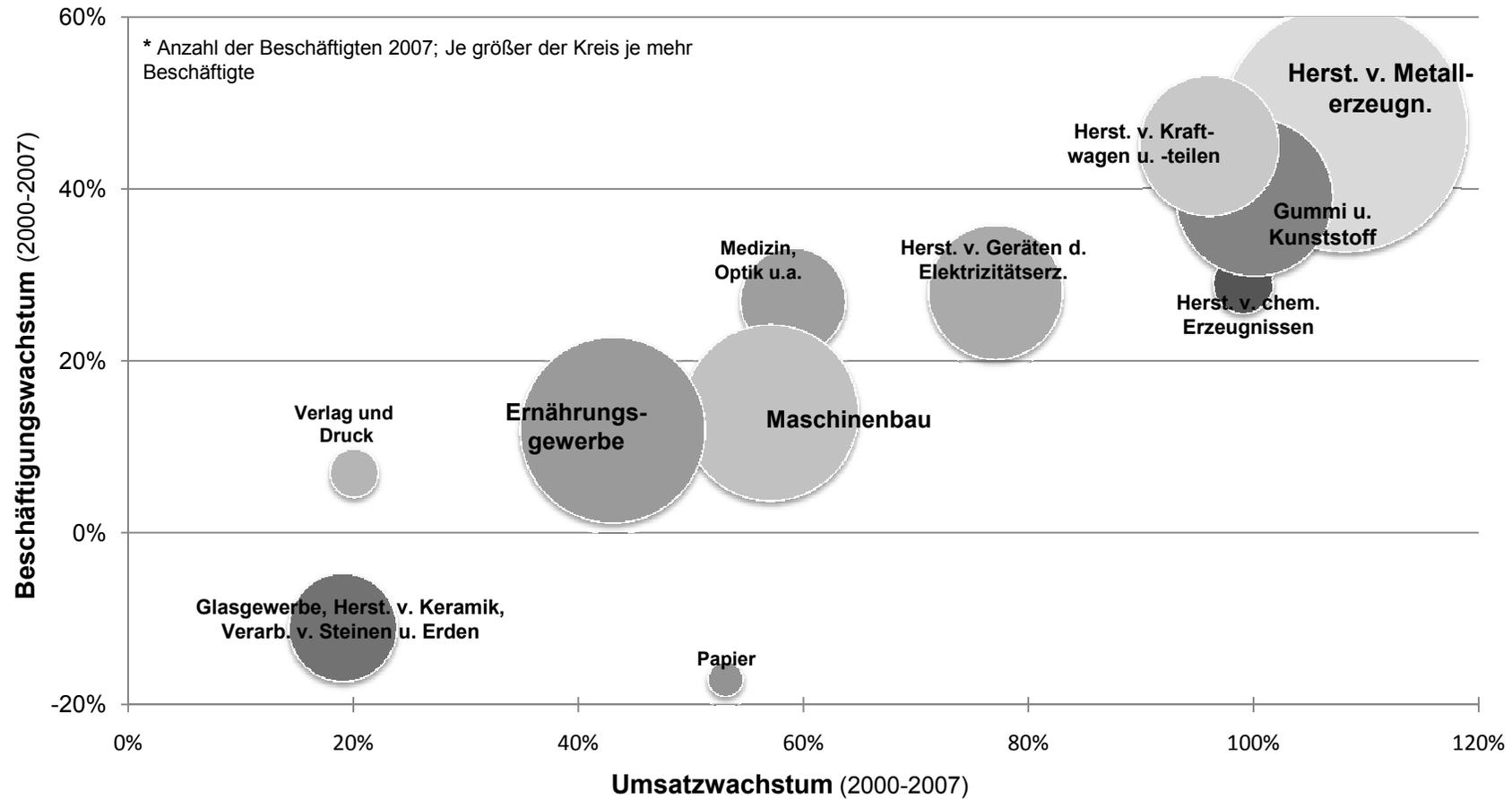


Quelle: Stat. Landesamt Thüringen 2008; Stat. Landesamt Sachsen 2008; Stat. Bundesamt (2008)

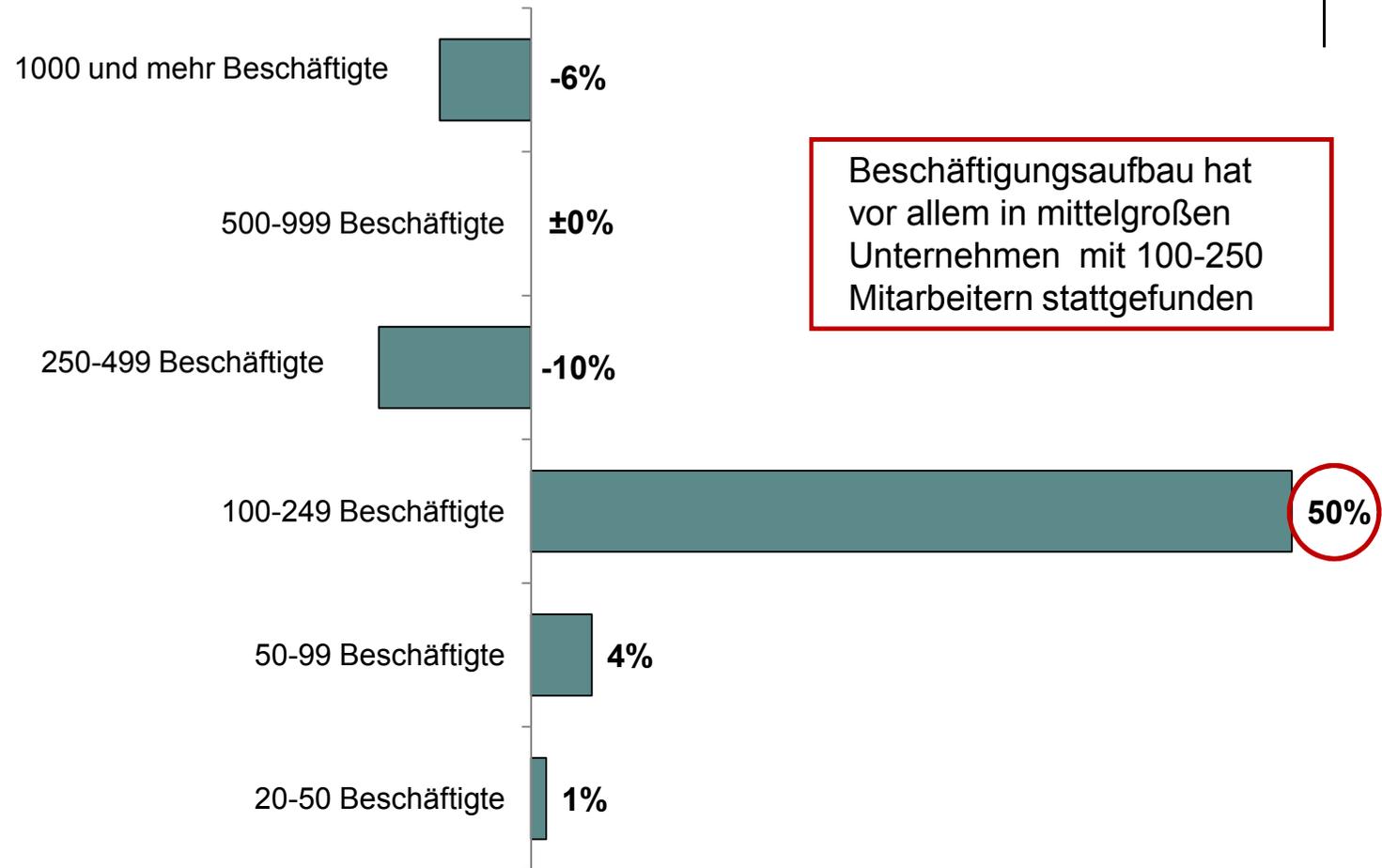
Wirtschaftliche Entwicklung nach Branchen



Ausgewählte Branchen in Thüringen, aufgeschlüsselt nach Größe* sowie Umsatz- und Beschäftigungswachstum (2000-2007)

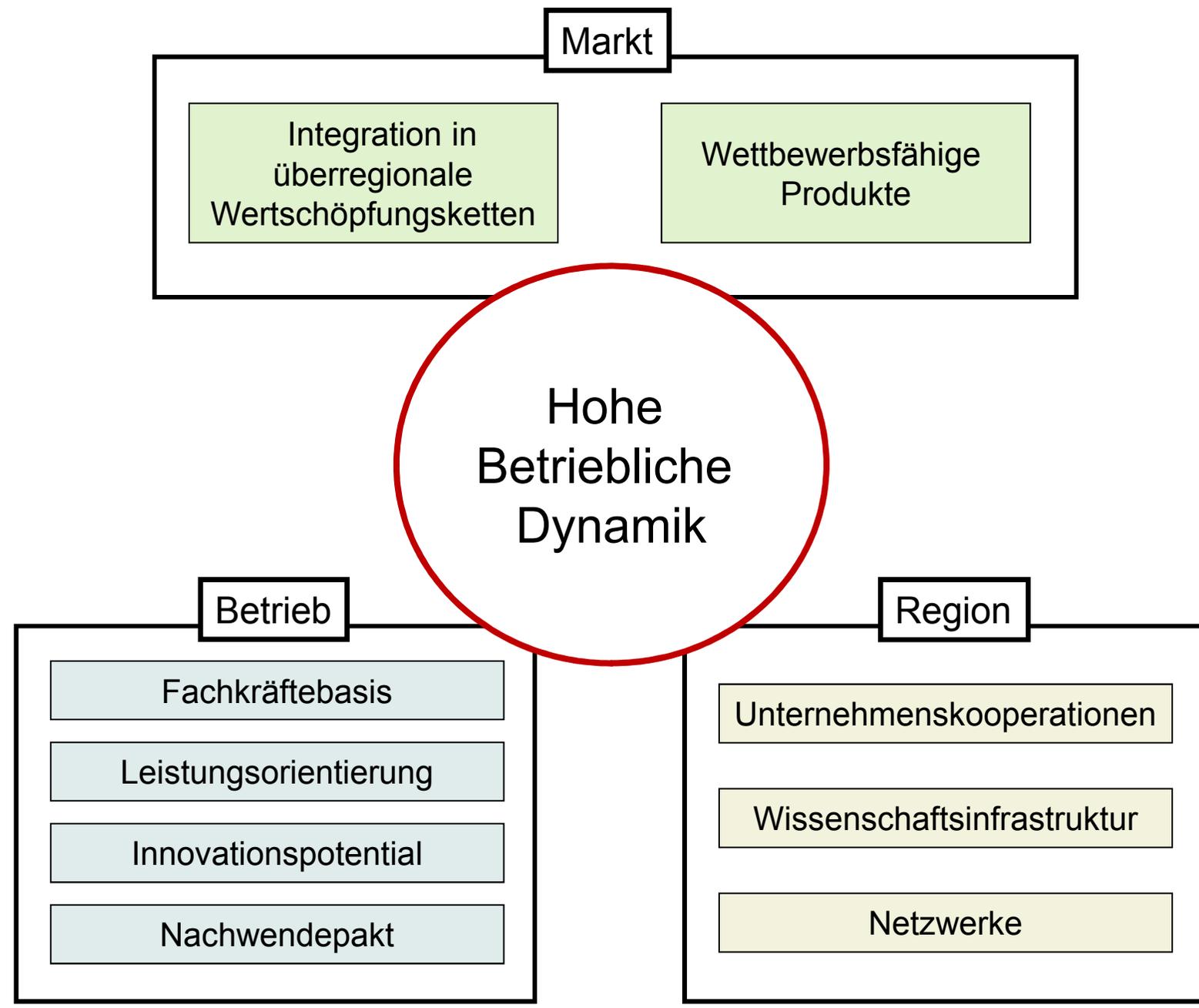
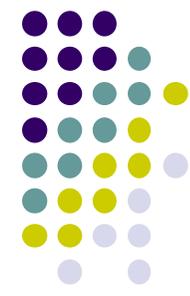


Entwicklung der Anzahl an Beschäftigten zwischen 2000 bis 2006 im Verarbeitenden Gewerbe in Thüringen nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: Industriestatistik 2007

Neuer Industrieller Mittelstand



DIE OPTISCHE INDUSTRIE IN THÜRINGEN

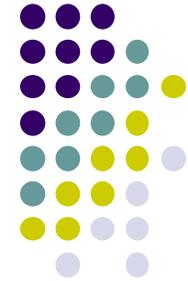
*Wirtschaftssituation
& Fachkräfteentwicklung* EINE STUDIE
DES KOMPETENZNETZES
OPTISCHE TECHNOLOGIEN

STIFT 
Stiftung für Technologie,
Innovation und Forschung
Thüringen

optonet
knowledge competence cooperation

Die wichtigsten Zahlen für die Optischen Technologien in Thüringen

© OptoNet e.V. 2009



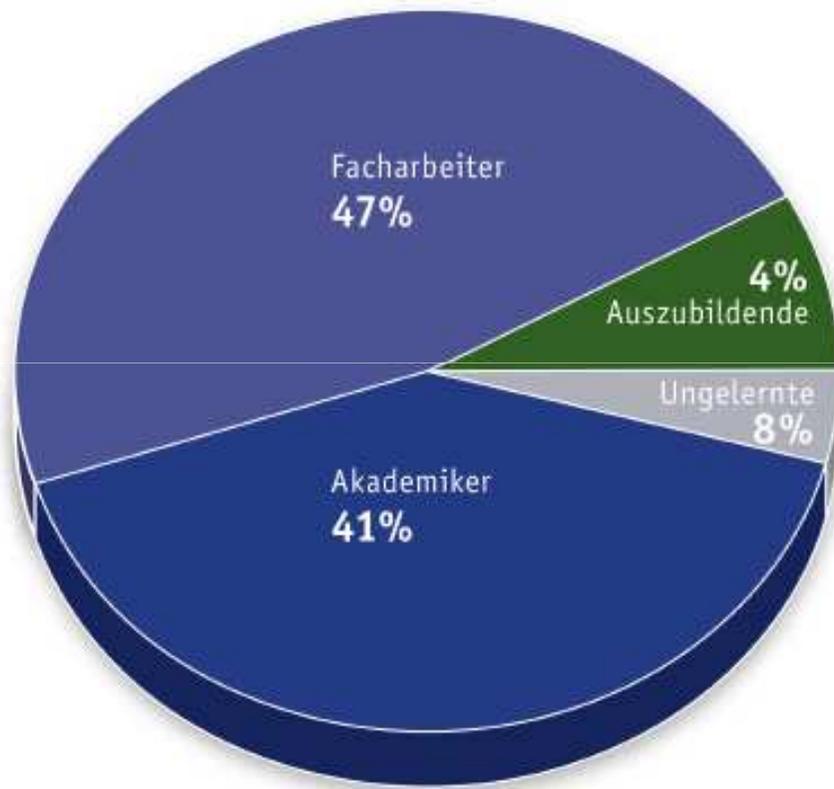
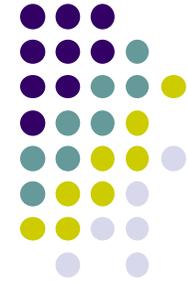
Unternehmen	171
Umsatz (gerundet)	2,5 Mrd. Euro
Umsatzentwicklung seit 2006	+ 10 % p.A.
Umsatzanteil für Forschung und Entwicklung	10 %
Exportanteil am Umsatz	65 %
Pro-Kopf-Umsatz (gerundet)	185.000 Euro
Beschäftigte gesamt (Industrie und Forschung)	14.650
Beschäftigte in der Industrie	13.750
Beschäftigte in Forschungseinrichtungen (universitär und außeruniversitär)	900
Beschäftigungsentwicklung seit 2006	+ 5 % p.A.
Durchschnittliche Betriebsgröße	80 Beschäftigte
Auszubildende	600
Ausbildungsquote	4,4 %
Ausbildungsbetriebe	90
Personalstandsprognose 2010	+ 4% p.a.

Selbsteinschätzung der Unternehmen Status im Innovationswettbewerb



Einschätzung der Unternehmensstellung im Marktsegment

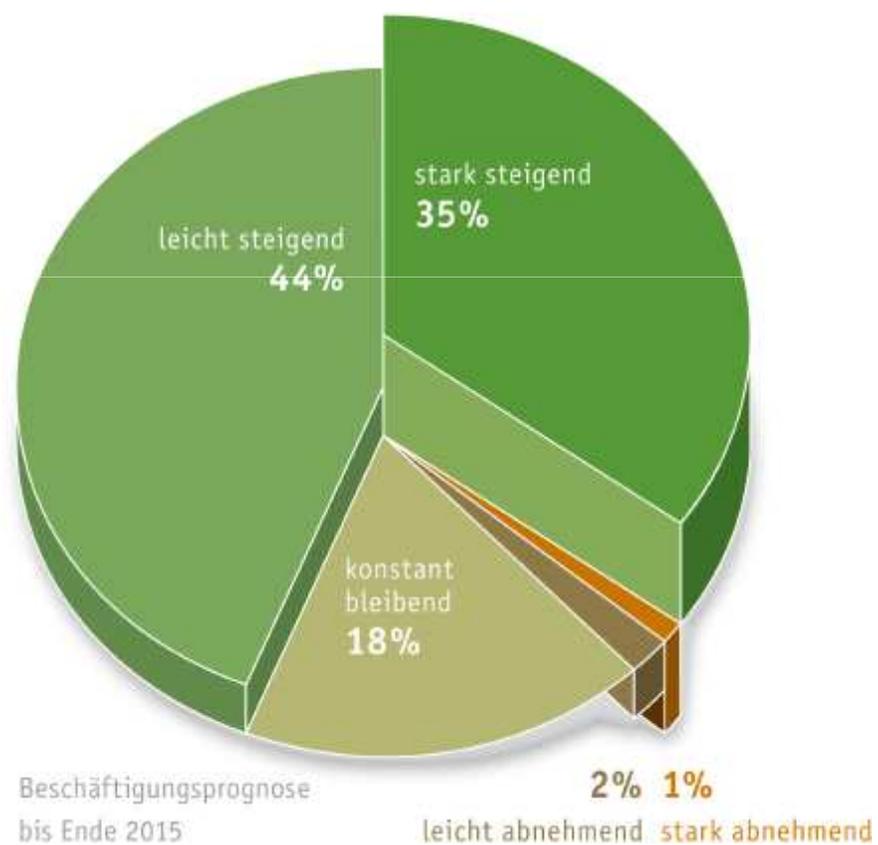
Qualifikationsgruppen in der Optischen Industrie in Thüringen

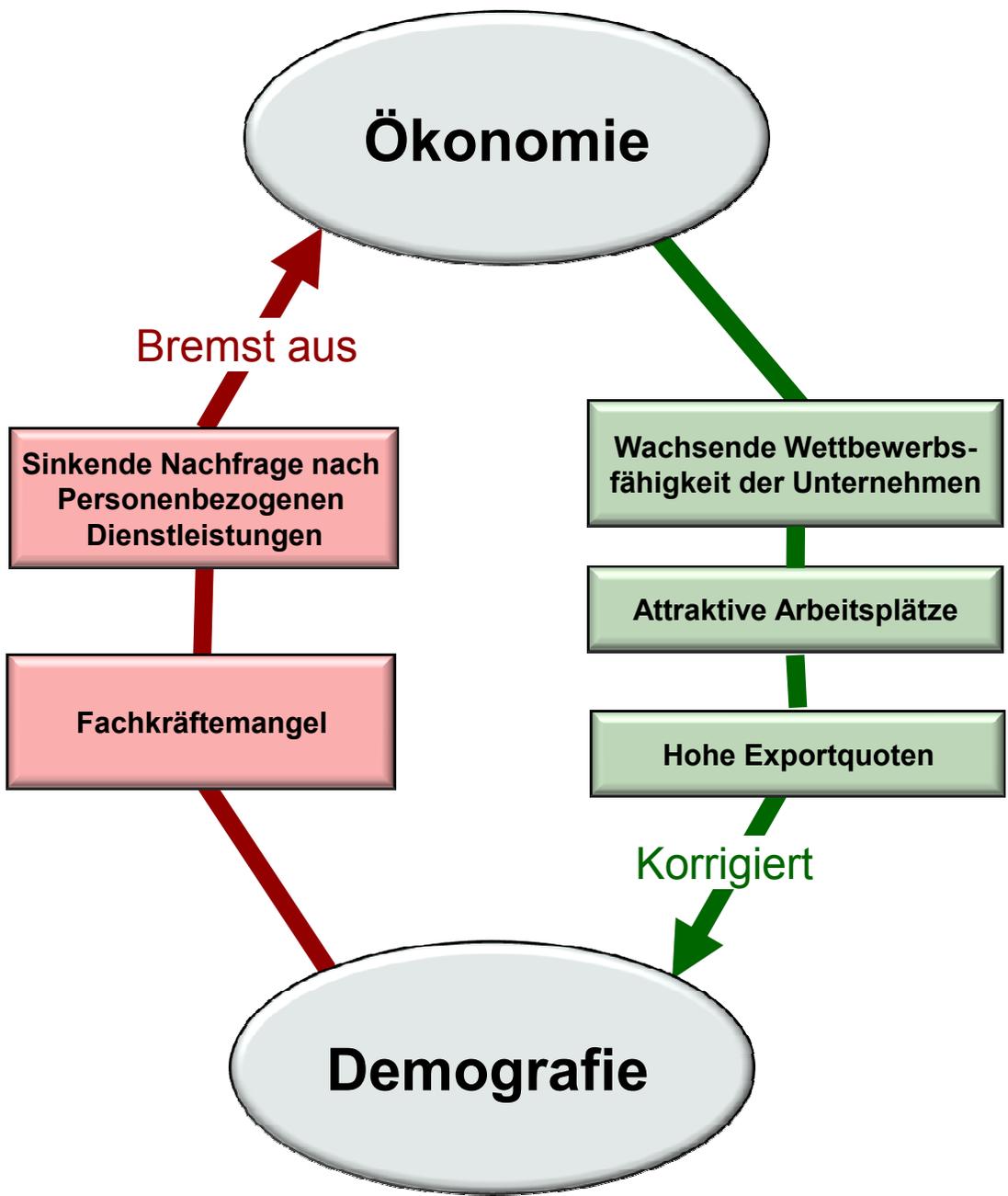
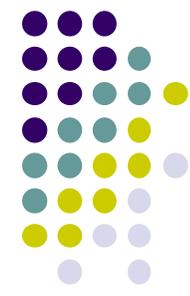


Beschäftigtenanteile
nach Qualifikationsgruppen



Beschäftigungsprognose Optische Industrie

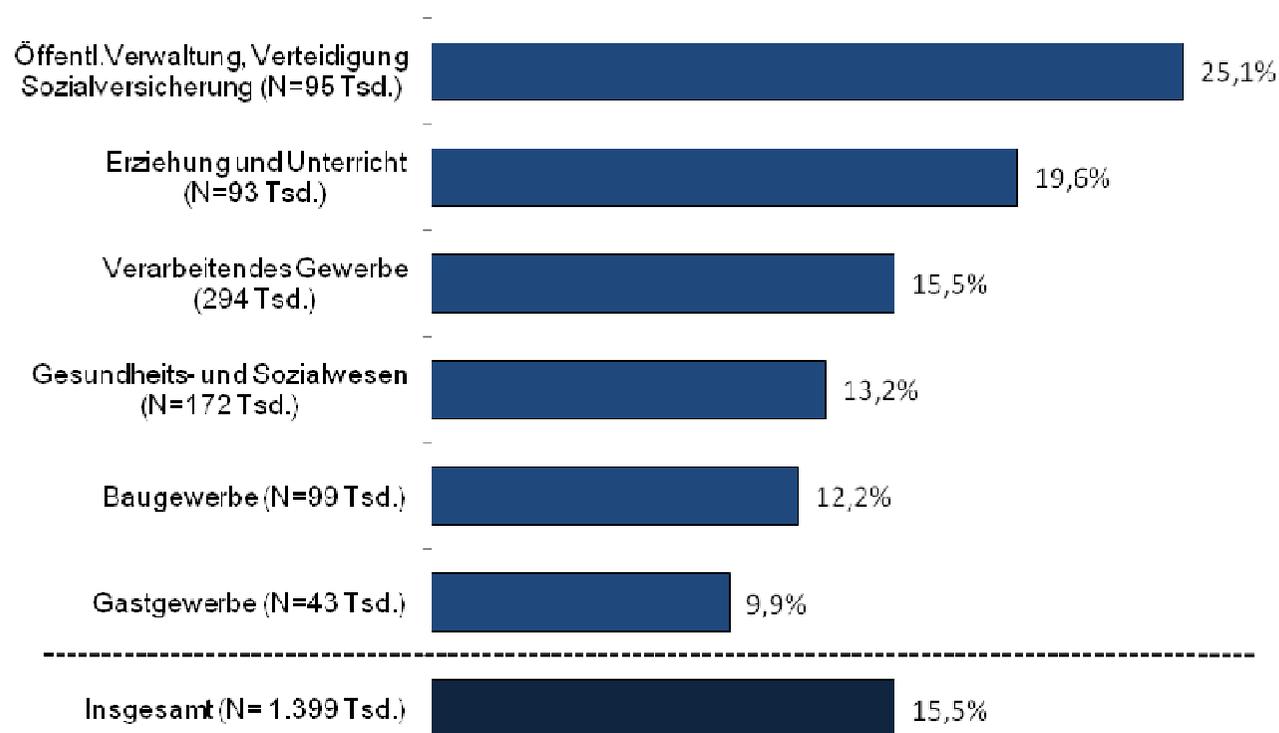




Was aber passiert, wenn der Erfolgsfaktor knapp wird und in die Jahre kommt?



Anteil der Altersgruppe 55+ an den Beschäftigten, in ausgewählten Wirtschaftszweigen Sachsens

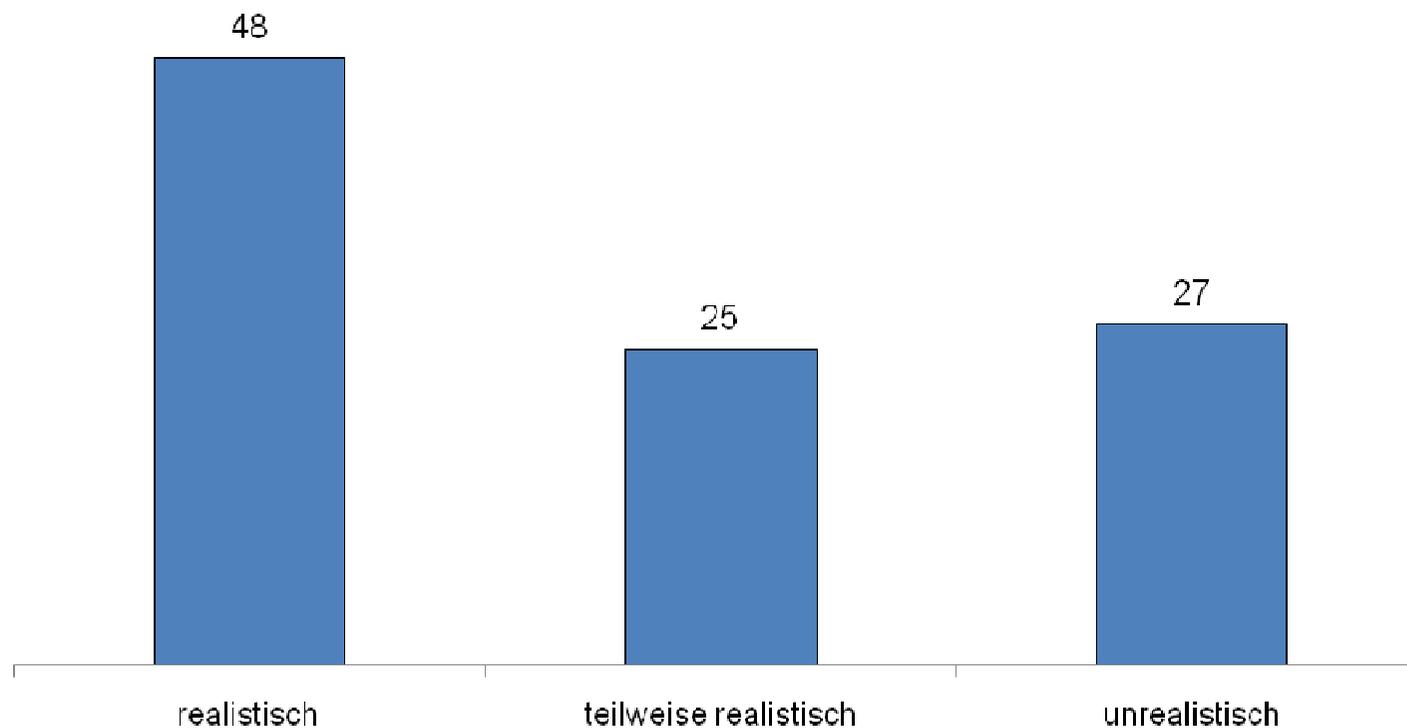


Fachkräftesituation

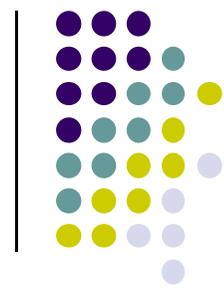


**Ist die weitere wirtschaftliche Entwicklung
durch Fachkräftengpässe bedroht?**

(n= 437, Angaben in %)

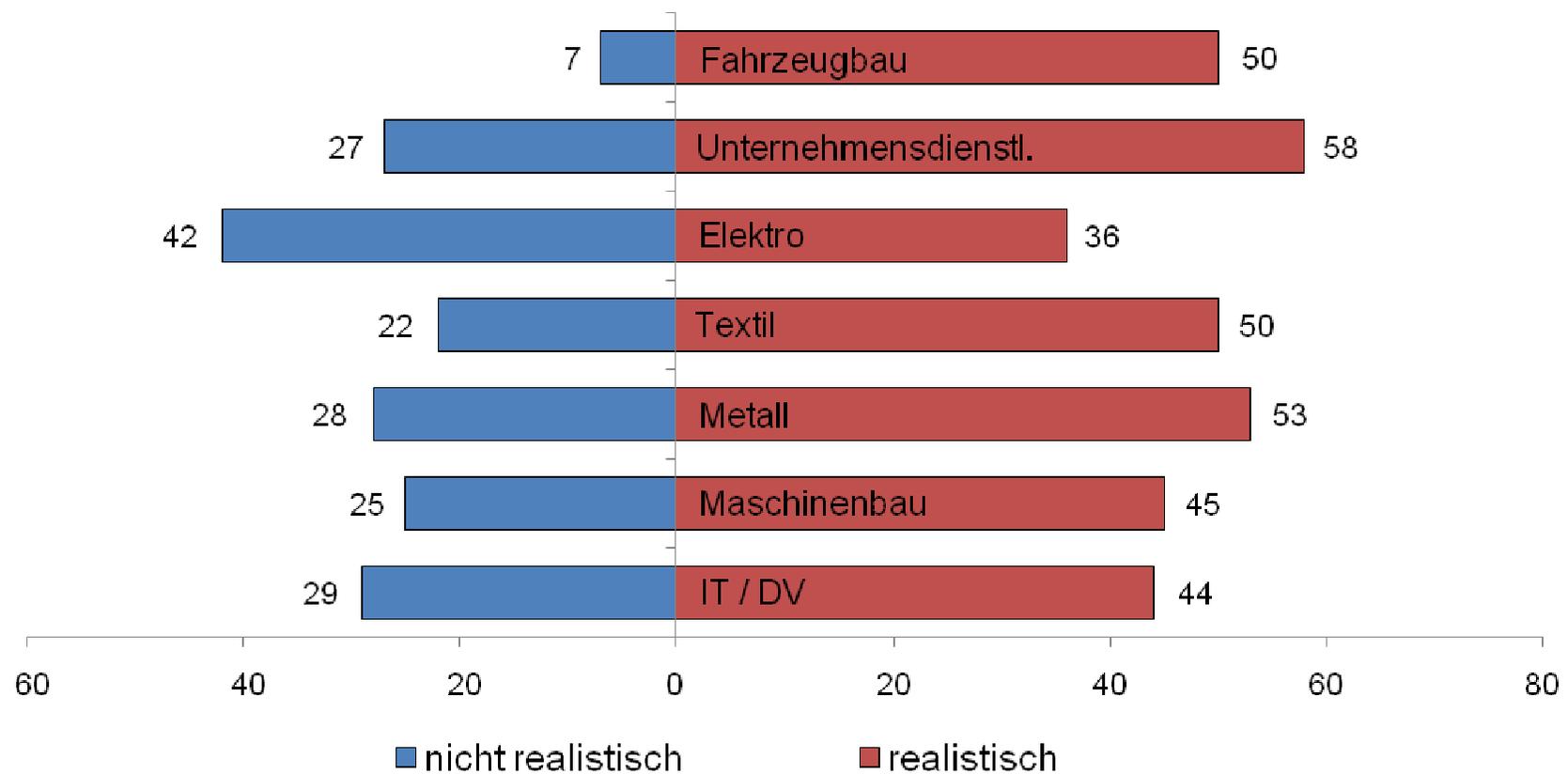


Quelle: Geschäftsführerbefragung WIREG Chemnitz-Zwickau; FSU Jena (2005)



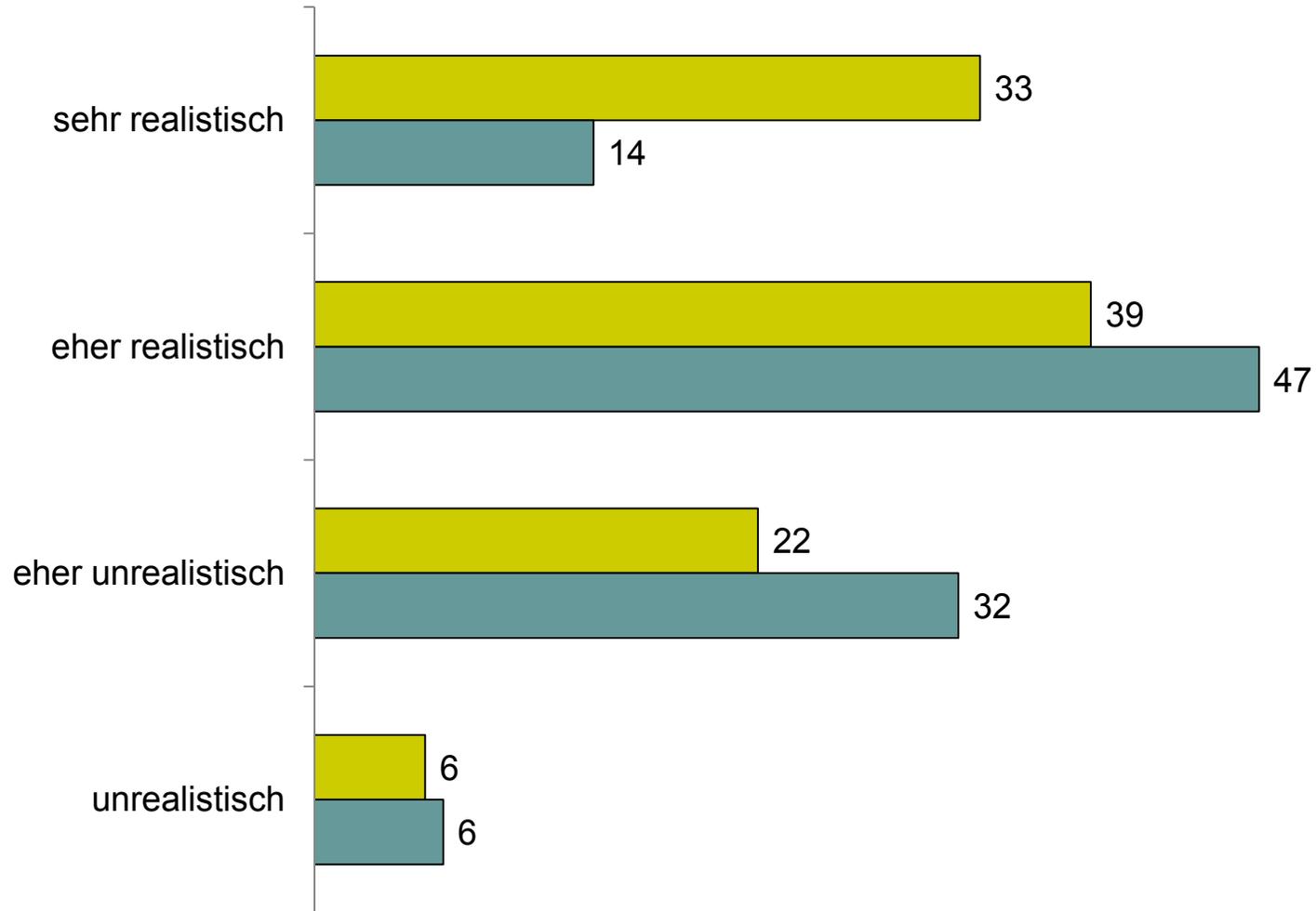
Fachkräftemangel als Entwicklungshemmnis?

(Ausgewählte Branchen der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau, n=313, Angaben in %)

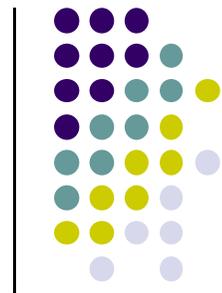


Quelle: Geschäftsführerbefragung WIREG Chemnitz-Zwickau; FSU Jena (2005)

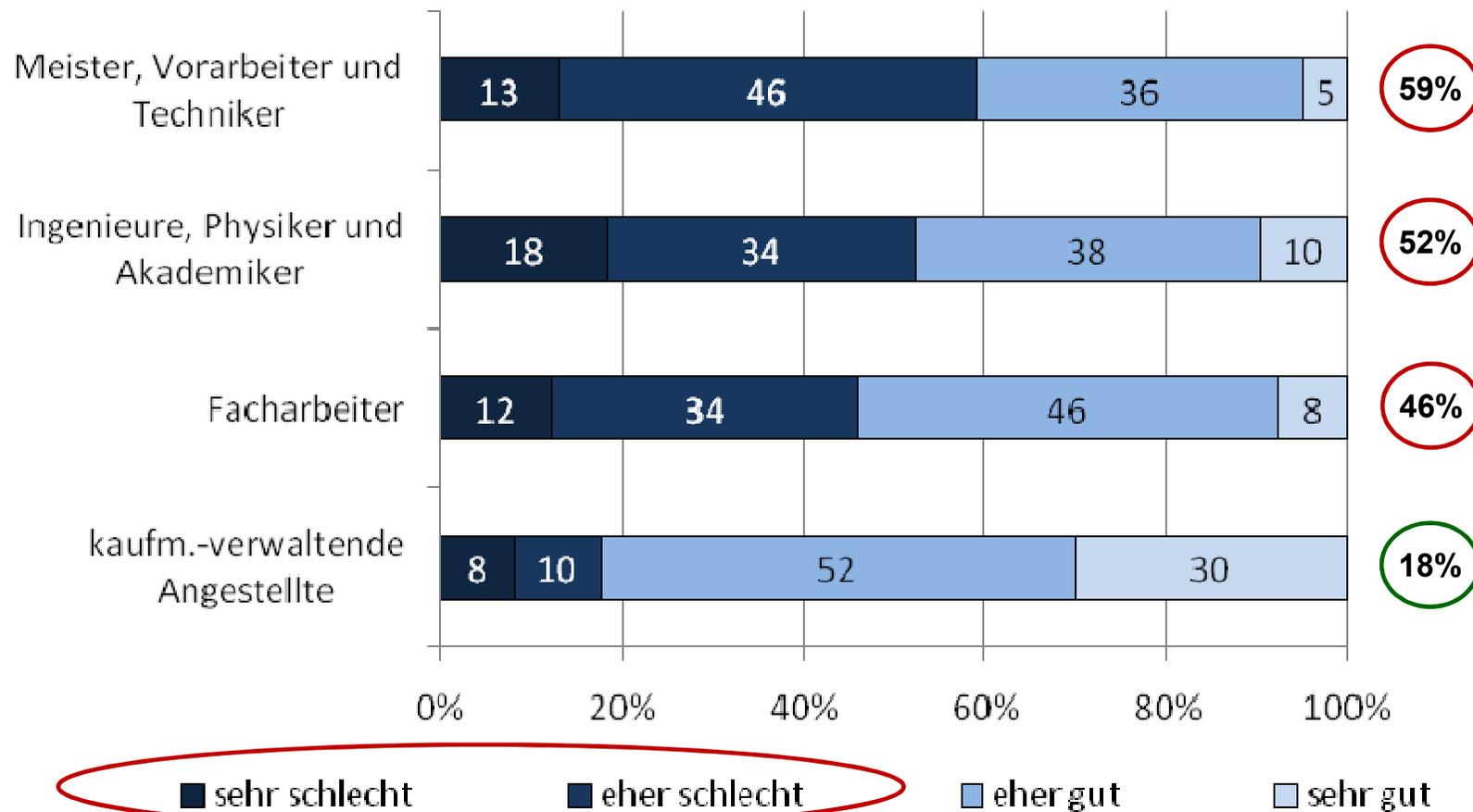
**Für wie realistisch halten Sie das Szenario, dass die
Entwicklungschancen der optischen Industrie in Deutschland
durch Fachkräfteengpässe eingeschränkt werden? (oben Optik
Thüringen, unten Optikcluster Westdeutschland) 2007**



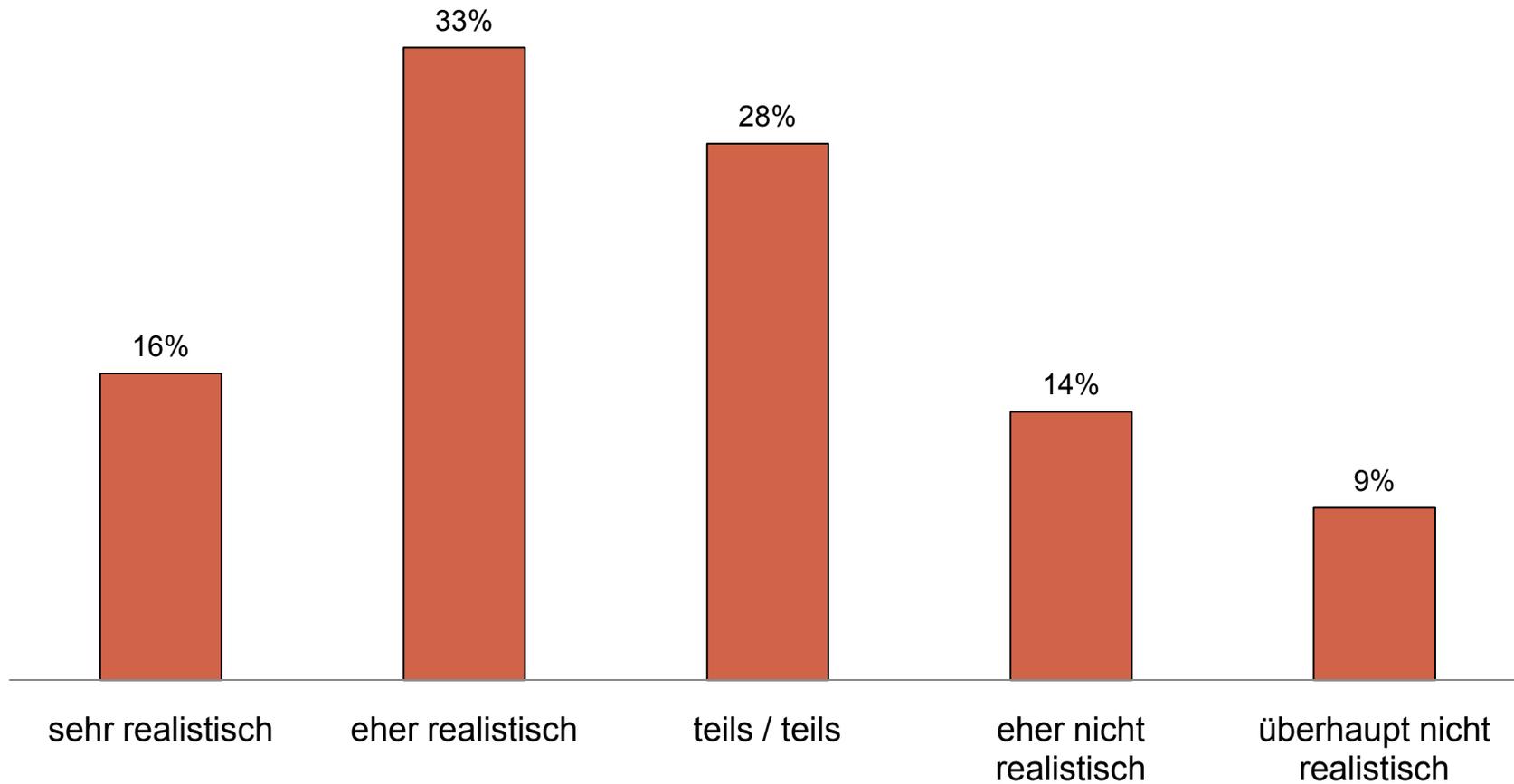
Optik und Optoelektronik in Jena



Einschätzung der Arbeitsmarktlage durch die Unternehmen
(Anteile der Unternehmen in %, n=103, 2007)



**Für wie realistisch halten Sie das Szenario, dass Fachkräftengpässe die gute wirtschaftliche Entwicklung in Jena gefährden?
(Unternehmensbefragung 2009, N=36)**





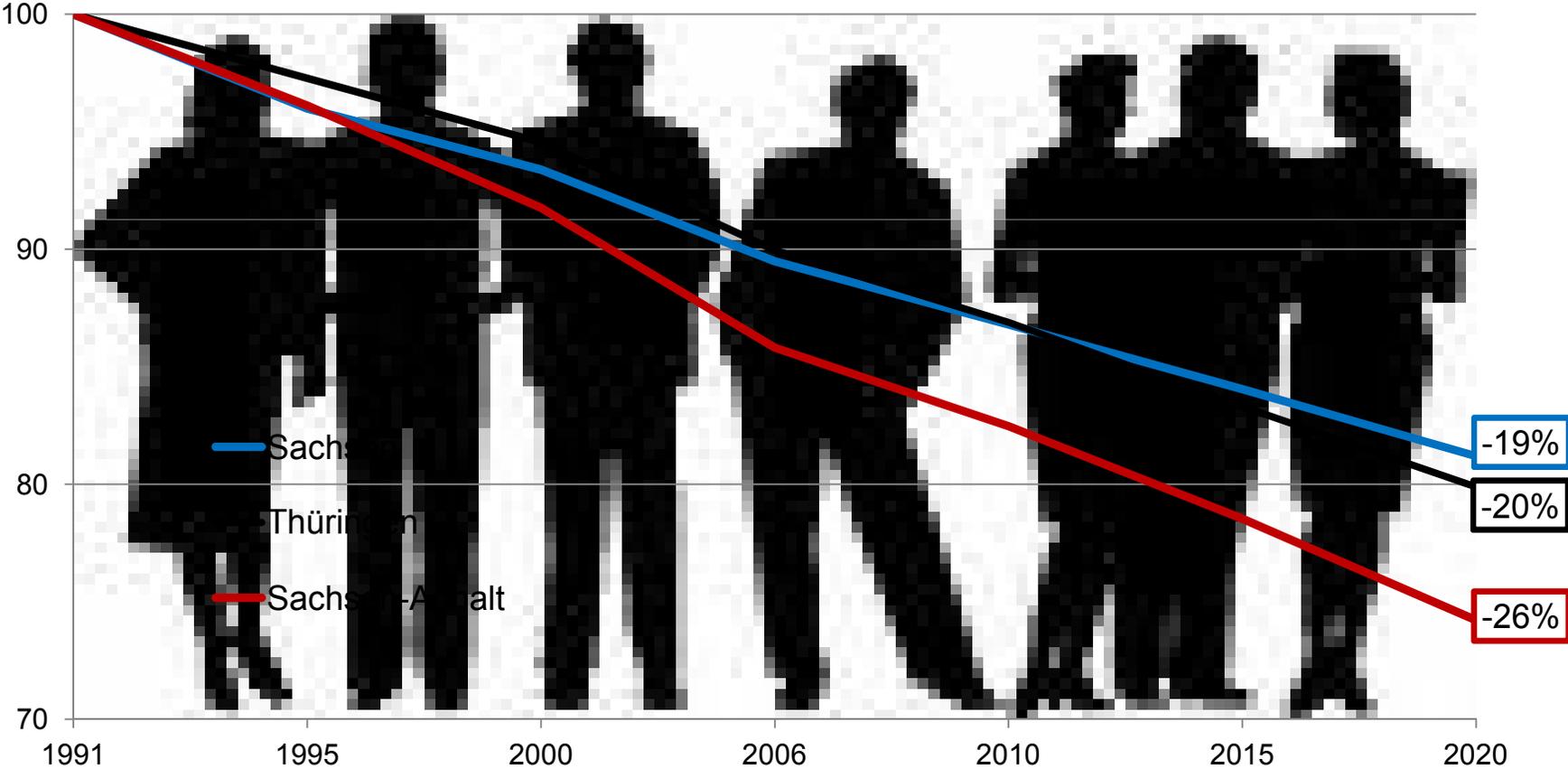
Das Fachkräftereservoir schrumpft

- Fachkräftebasis altert (50+ legt stark zu)
- Ehemals erworbene Qualifikationen veralten
- Reservoir auf den Arbeitsmärkten erschöpft sich
- Das Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt wird bei technischen Berufen schlechter eingeschätzt
- Kontinuierlicher Rückgang des Erwerbbspersonenpotentials

Demographischer Umbruch



Entwicklung der Einwohnerzahlen von 1991 bis 2020
(indizierte Entwicklung, 1991=100%)

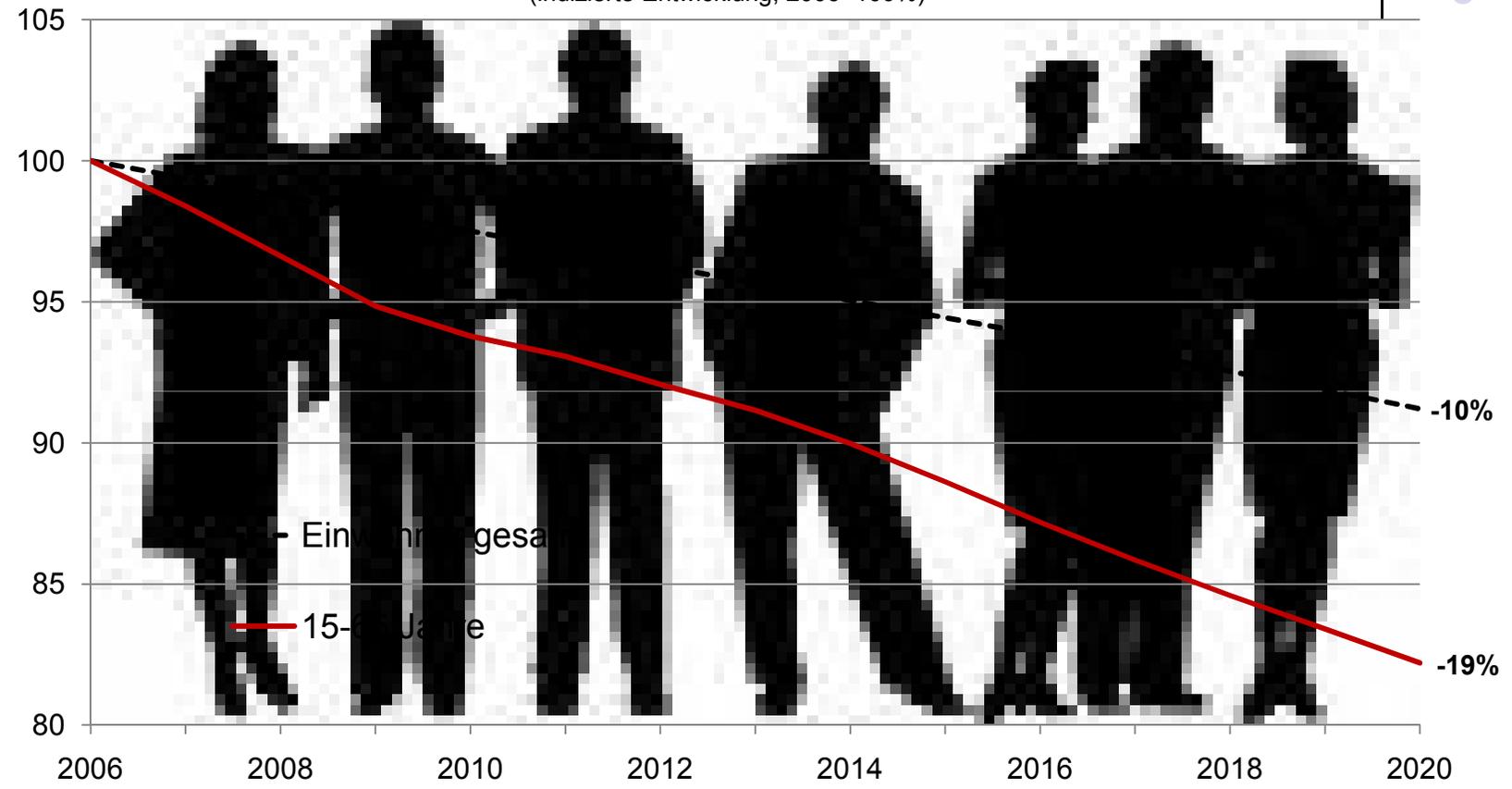


Quelle: Statistische Landesämter Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt (2007)

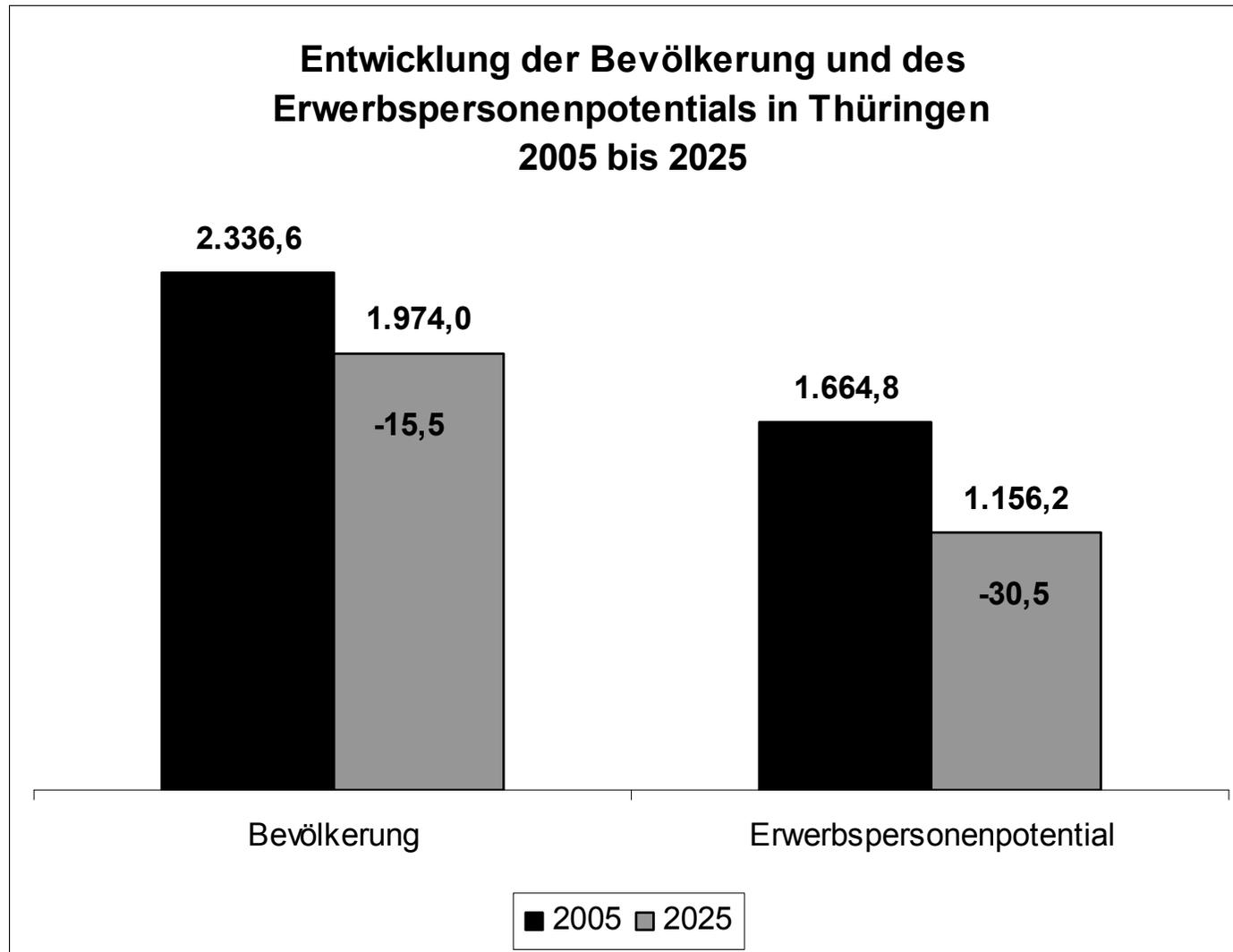
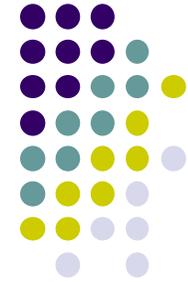


Entwicklung von Bevölkerung und Erwerbspersonenpotential in Thüringen (2006 – 2020)

(indizierte Entwicklung, 2006=100%)

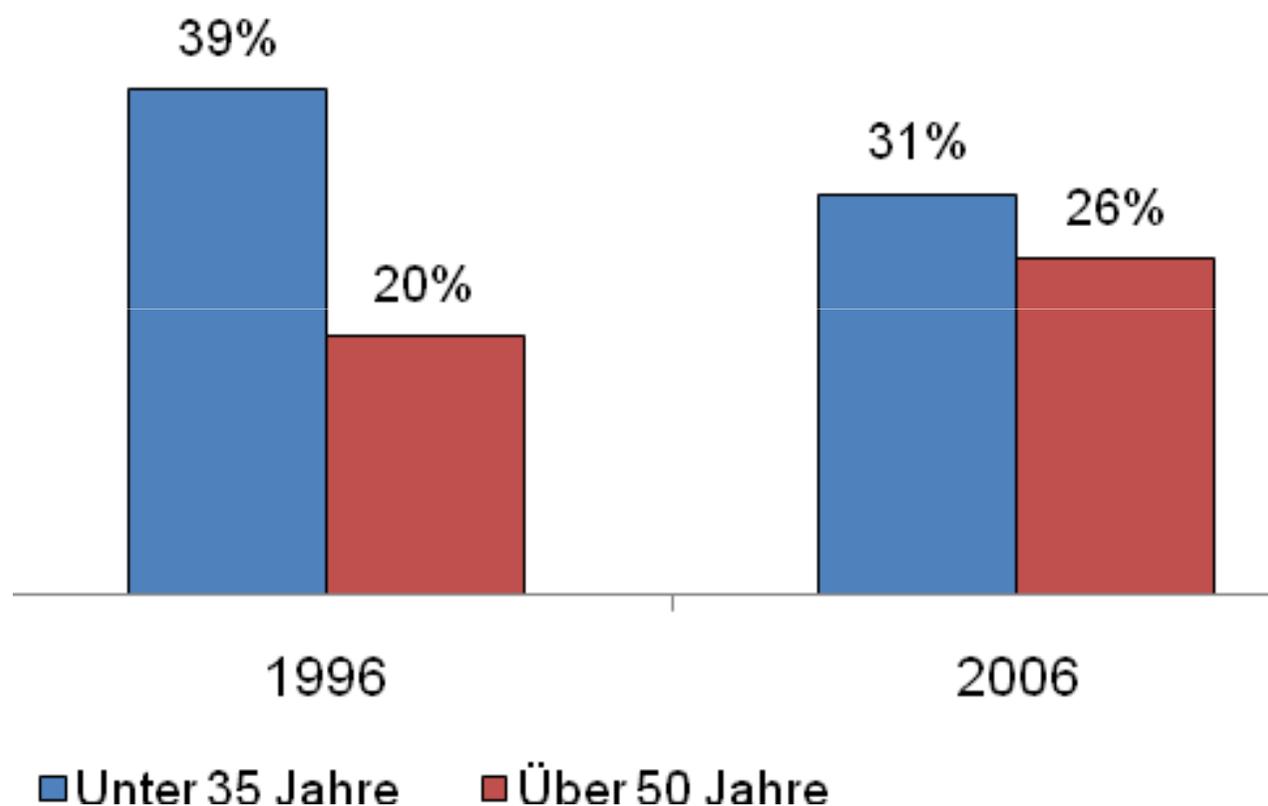


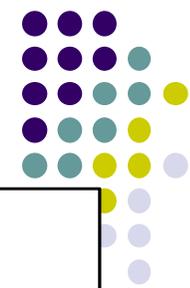
Anteil des Erwerbspersonenpotentials schrumpft
bis 2025 von 71% der Gesamtbevölkerung auf 59%



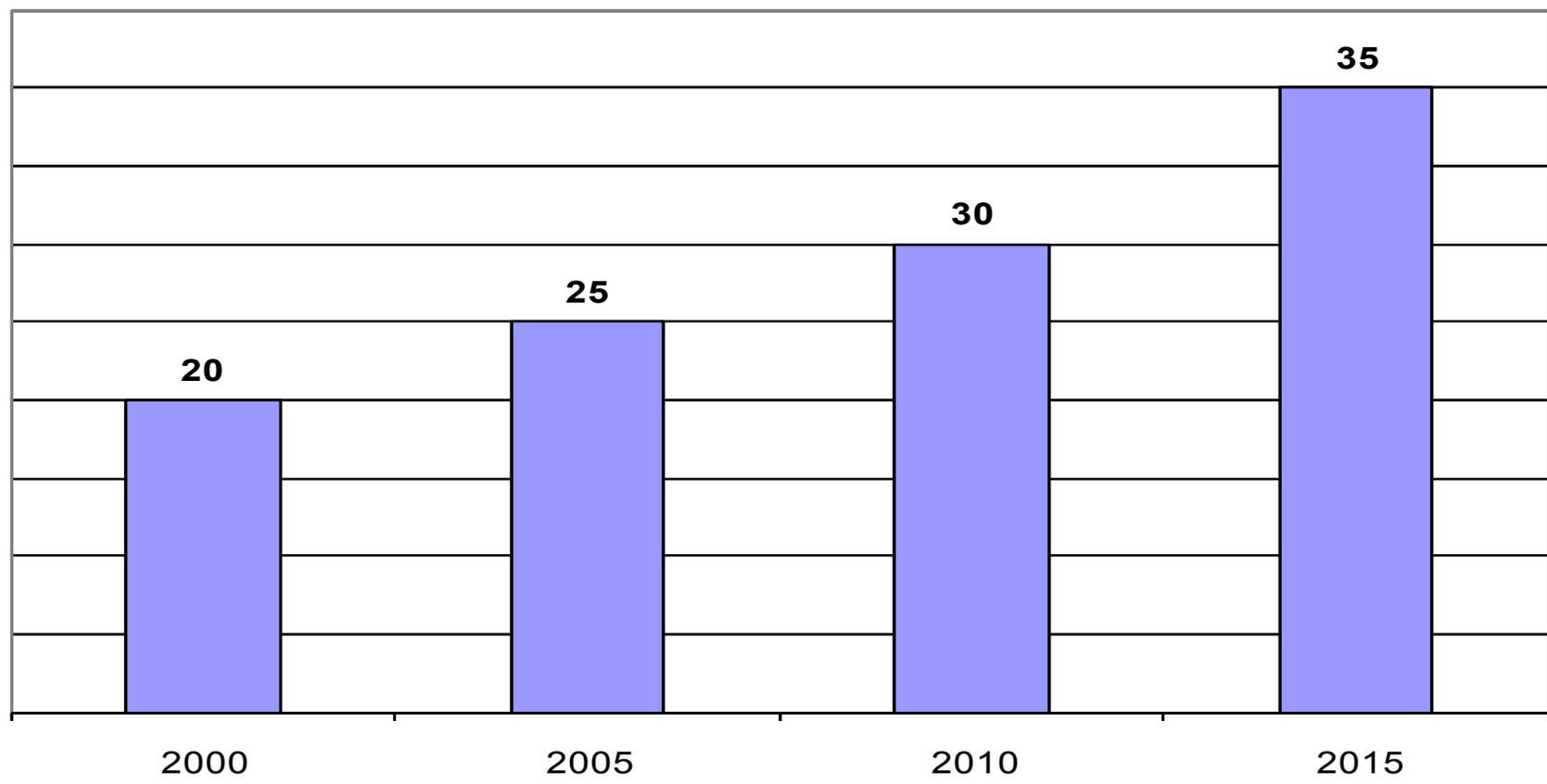


Entwicklung der Alterstruktur der Erwerbstätigen in Thüringen von 1996 bis 2006

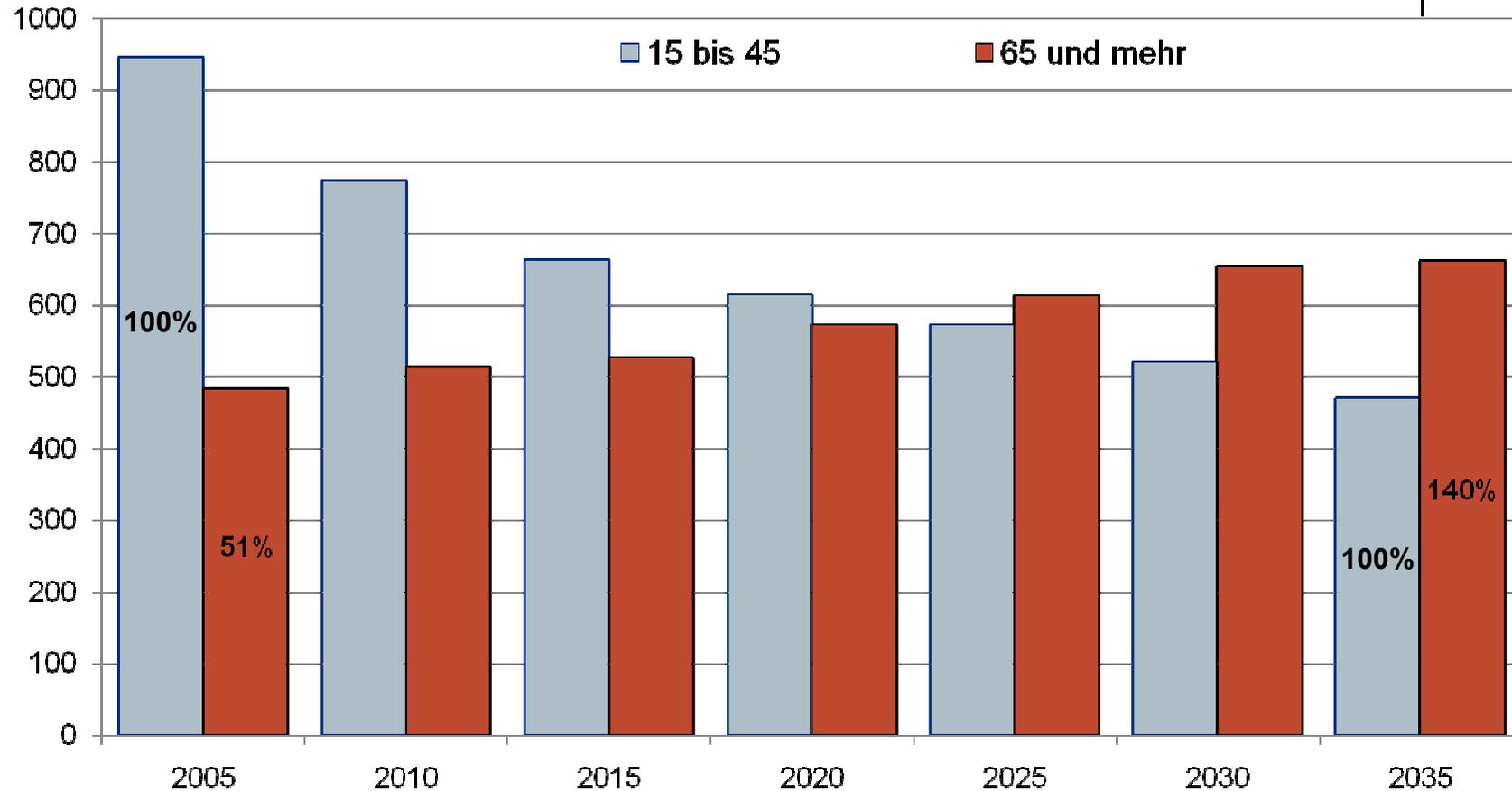
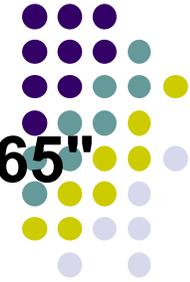




Entwicklung der Anteile der über 50 Jährigen an den Erwerbstätigen in Thüringen in Prozent

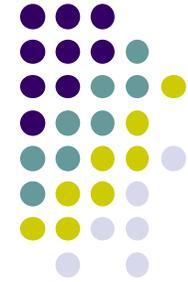


Entwicklung der Thüringer Bevölkerung Altersgruppen im Vergleich "15 bis 45" und "über 65"

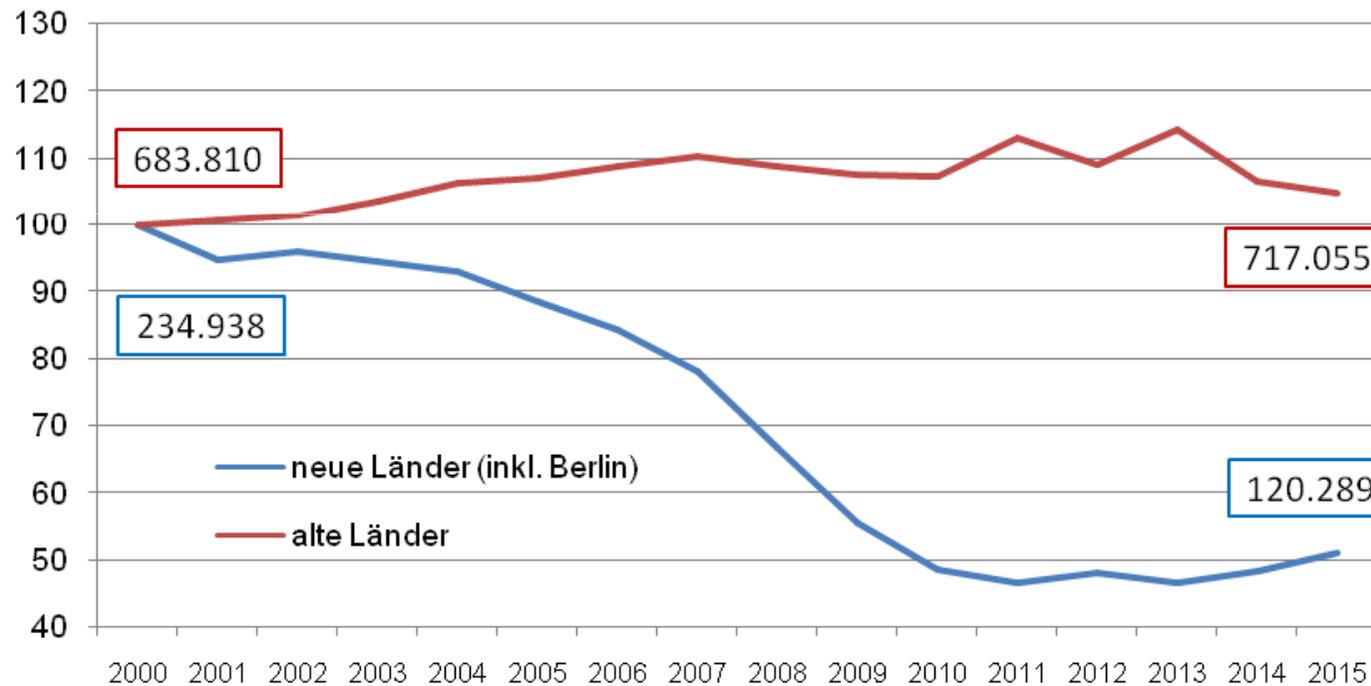


Quelle: Bevölkerungsvorausberechnung Thüringer Landesamt für Statistik

Demographischer Umbruch



Entwicklung der Schülerabgangszahlen bis 2015
Vergleich neue und alte Länder
(indizierte Entwicklung, Jahr 2000=100%)

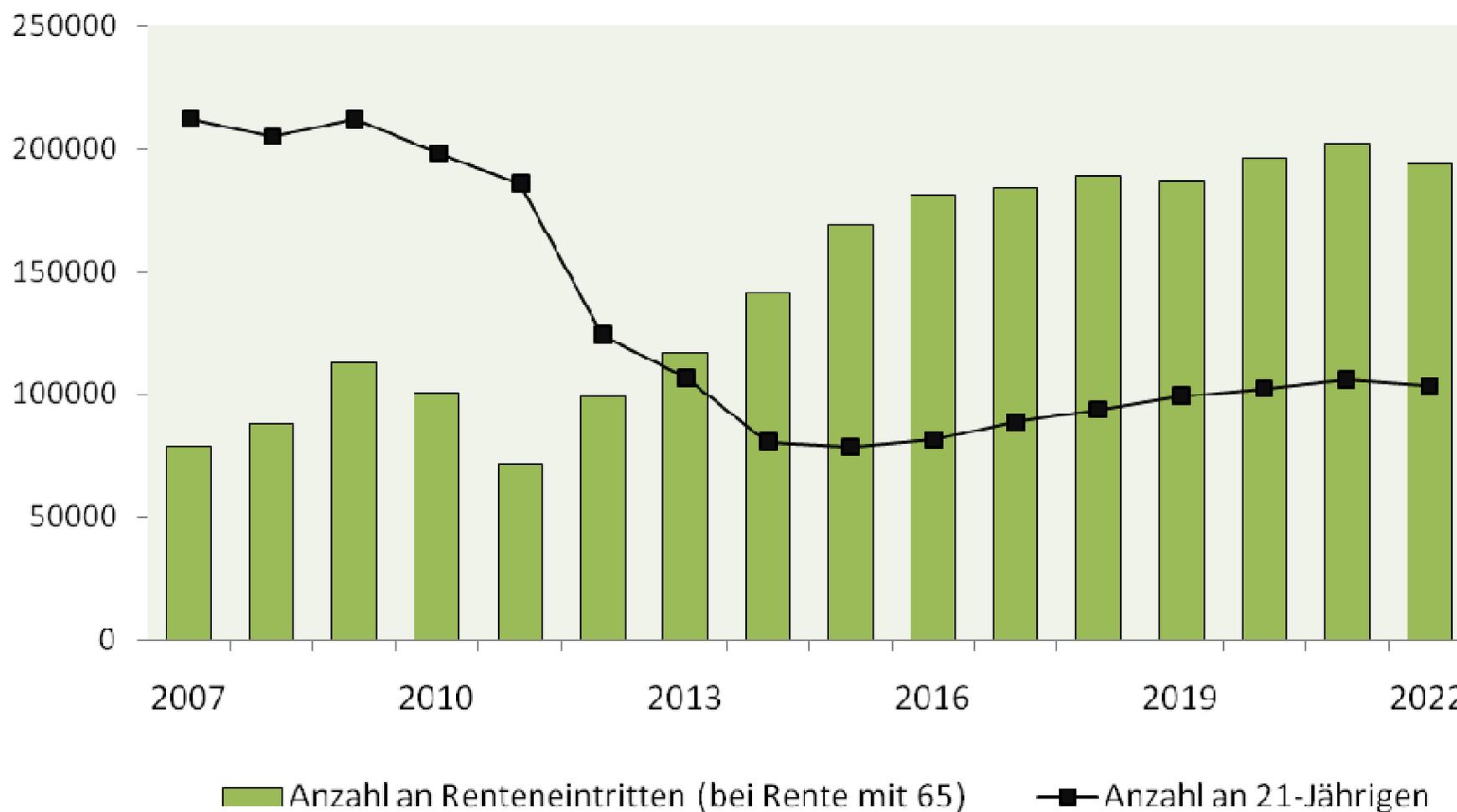


Quelle: BMBF, Stand 2007



Renteneintritte vs. Nachwuchsentwicklung 2007 - 2022

(Entwicklung für Ostdeutschland, Quelle: Zentrum für Sozialforschung Halle 2007)



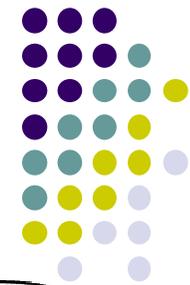


Übersicht: Hypothesen der ostdeutschen Überlebensgesellschaft

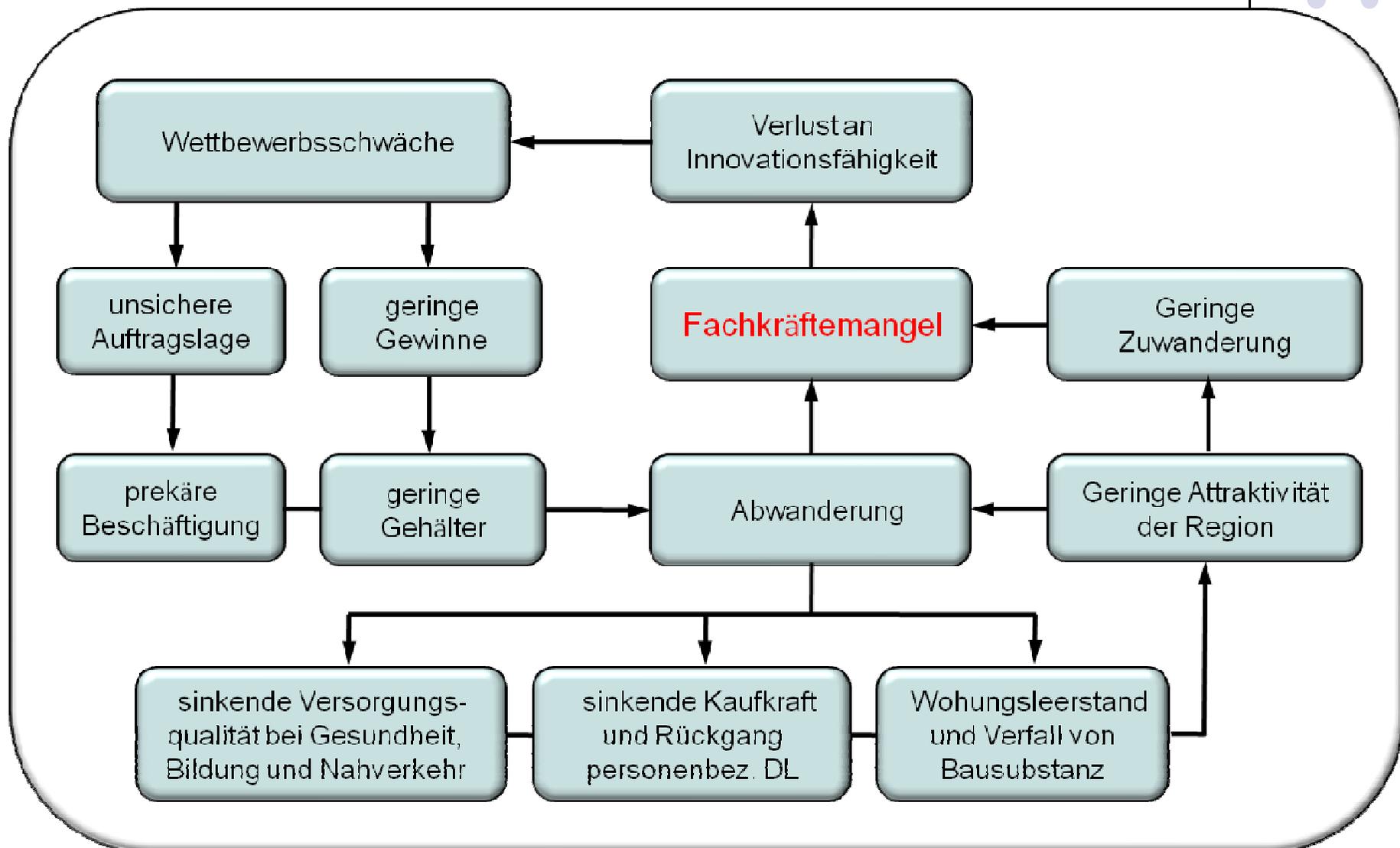
Prozesse	Kurzfristeffekte	Spätfolgen
Kinderverzicht	Erhalt der (weiblichen) Erwerbsfähigkeit	Demographische Lücke
Frühverrentung	Arbeitsmarktentlastung	Blockierter Generationenaustausch
Ausländerrücksendung	Arbeitsmarktentlastung	Ethnische Homogenität
Abwanderung	Arbeitsmarktentlastung	Nachwuchs- und Fachkräftemangel
Reduzierung F&E	Kosteneinsparung	Verlust der Innovations- und Kooperationsfähigkeit
Stärkung von Akzeptanztugenden in Überlebensgemeinschaften	Durchsetzungsstarke Geschäftsführer, loyale Mitarbeiter („Arbeitsspartaner“)	Demokratiedefizite im Unternehmen, blockierte Modernisierung



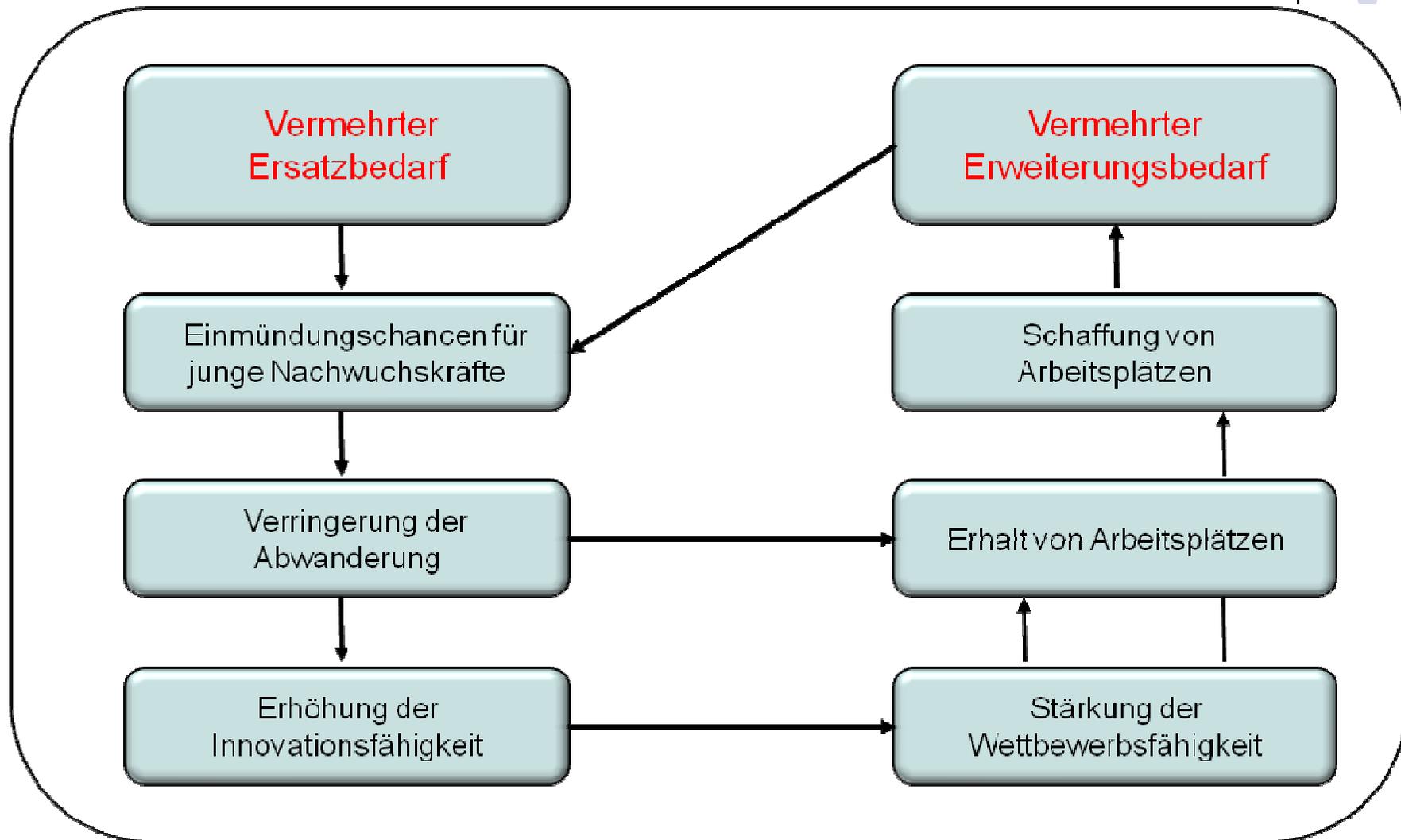
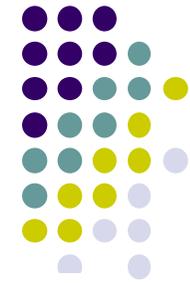
Risiken und Chancen für die Region



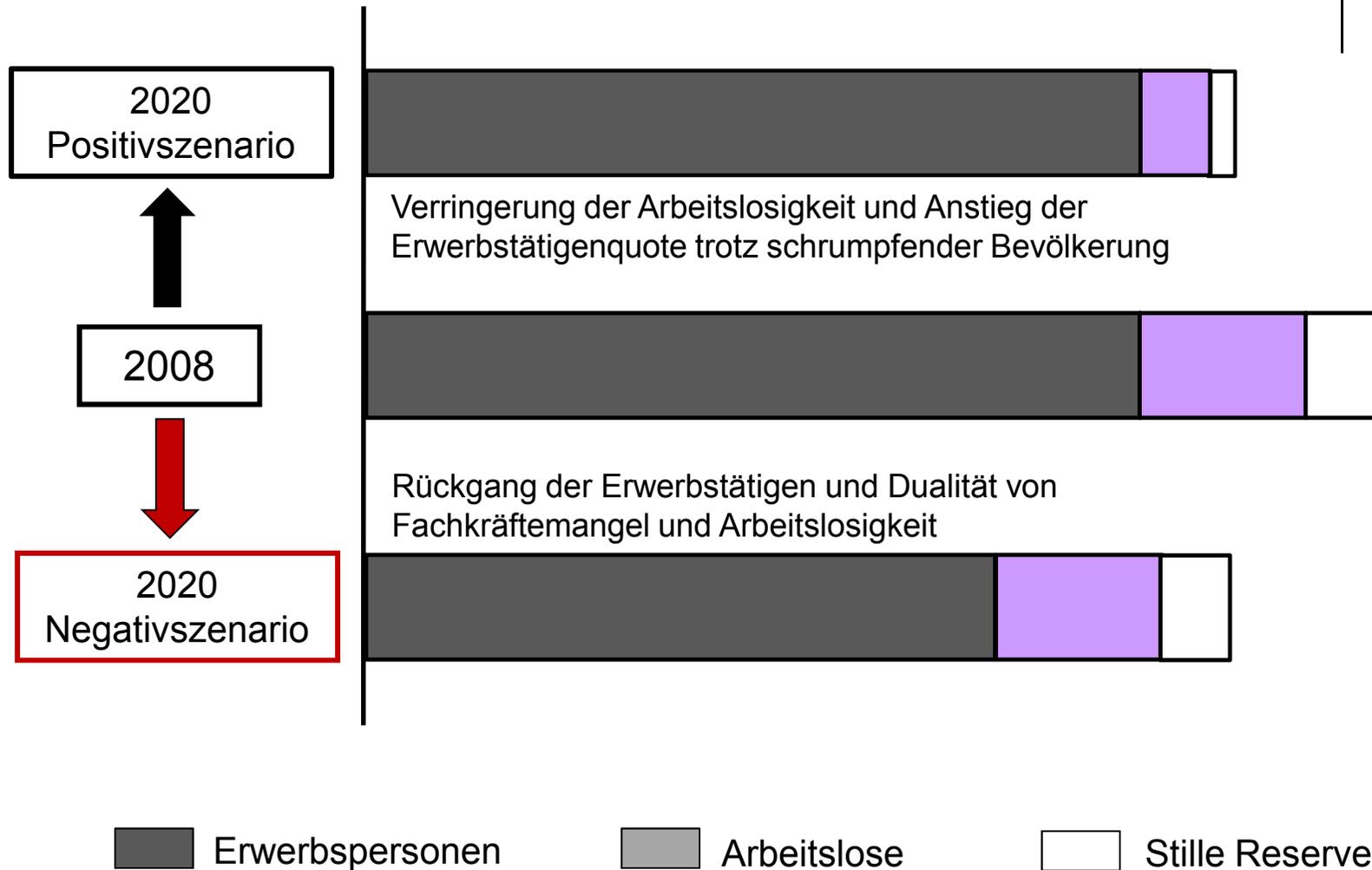
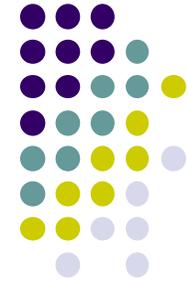
Ökonomisch – demografischer Teufelskreis



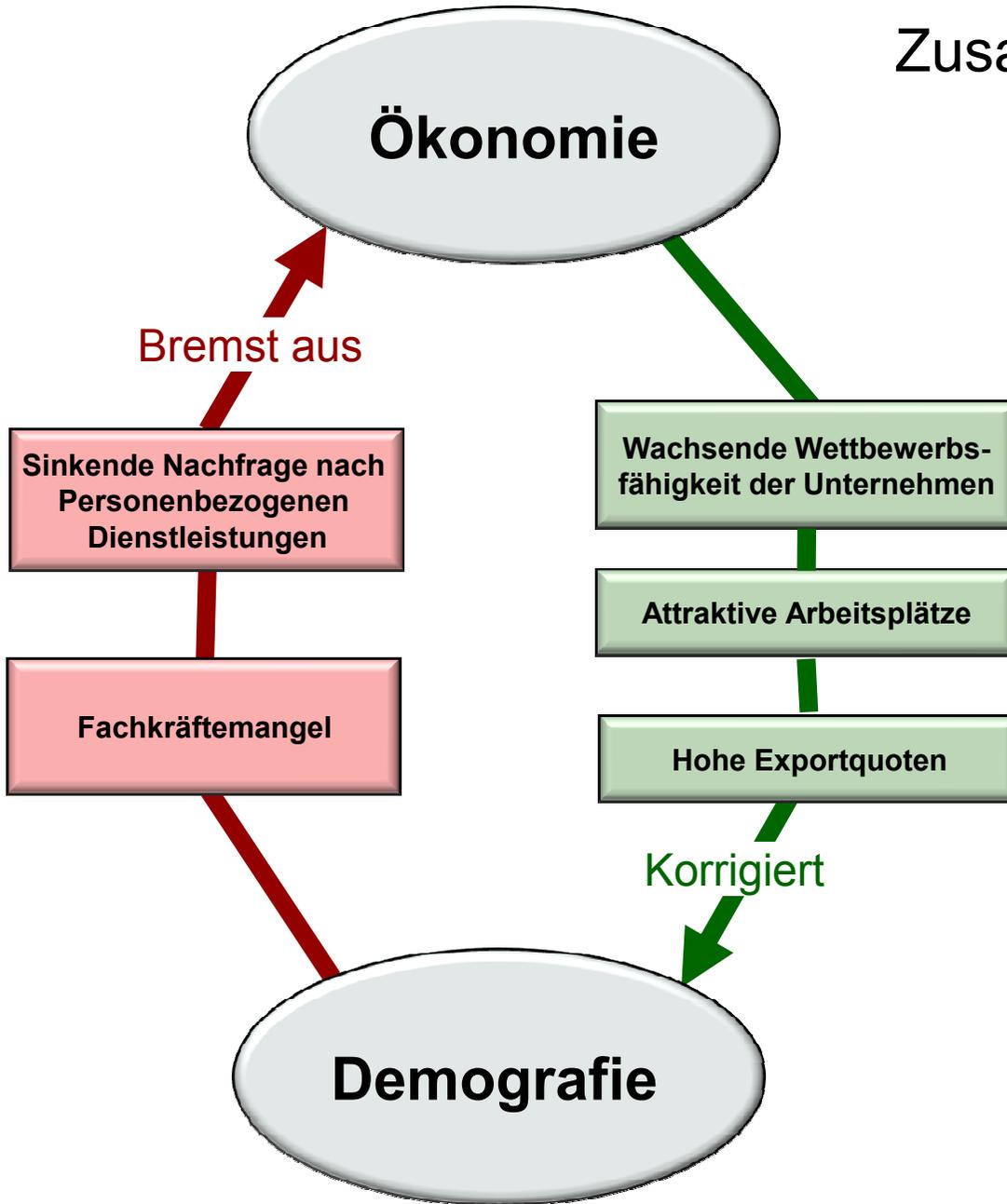
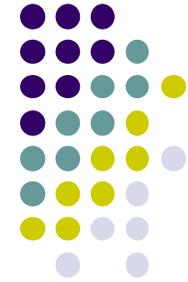
Demografische Chance statt Demografische Falle



Chancen und Risiken des demografischen Umbruchs

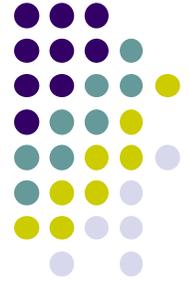


Zusammenfassung



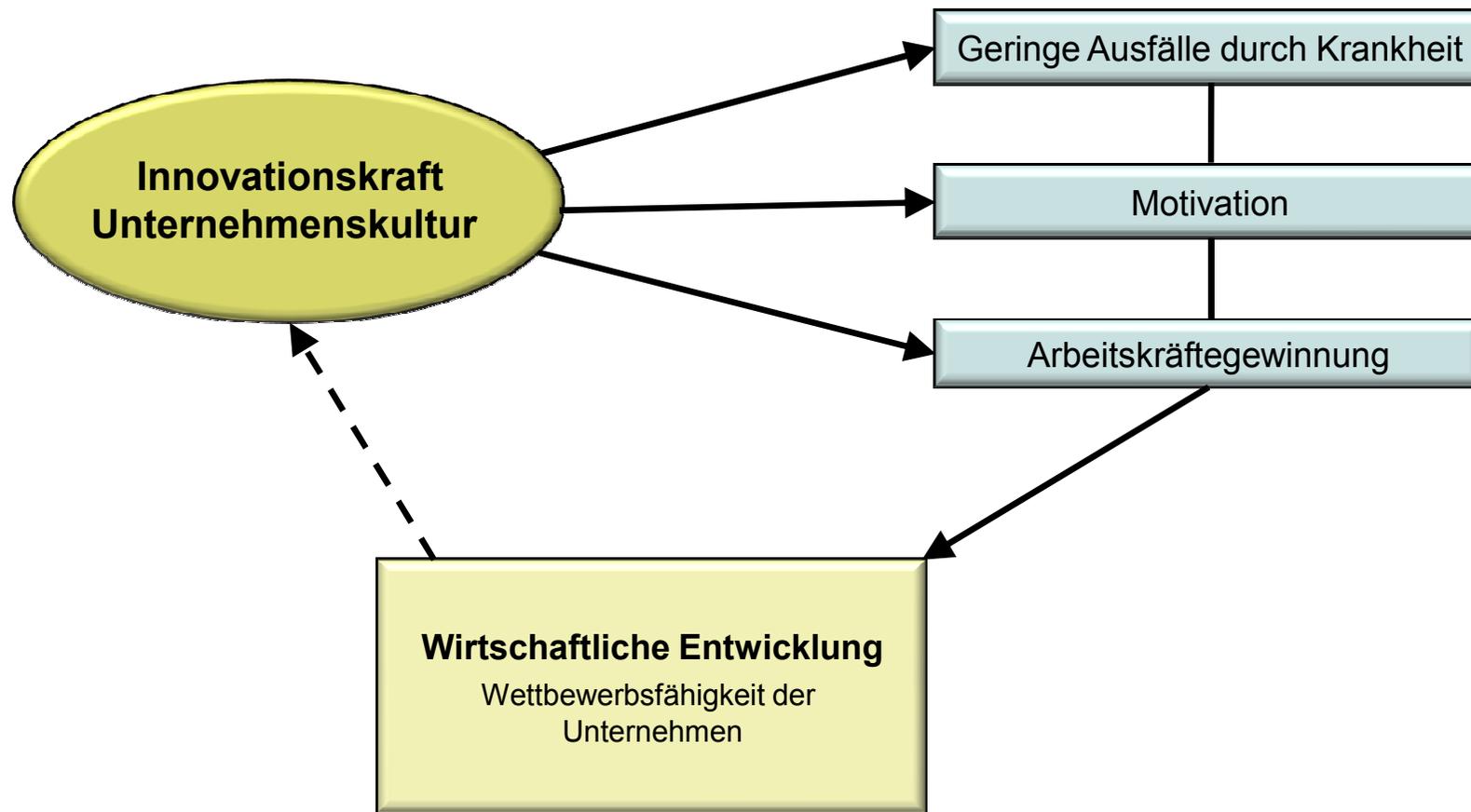
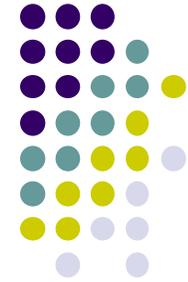
Stellschrauben

- Innovative Personalpolitik
- Attraktive Unternehmenskultur
- Innovations- und Kooperationspolitik
- Regionales Bildungs- und Innovationsmanagement

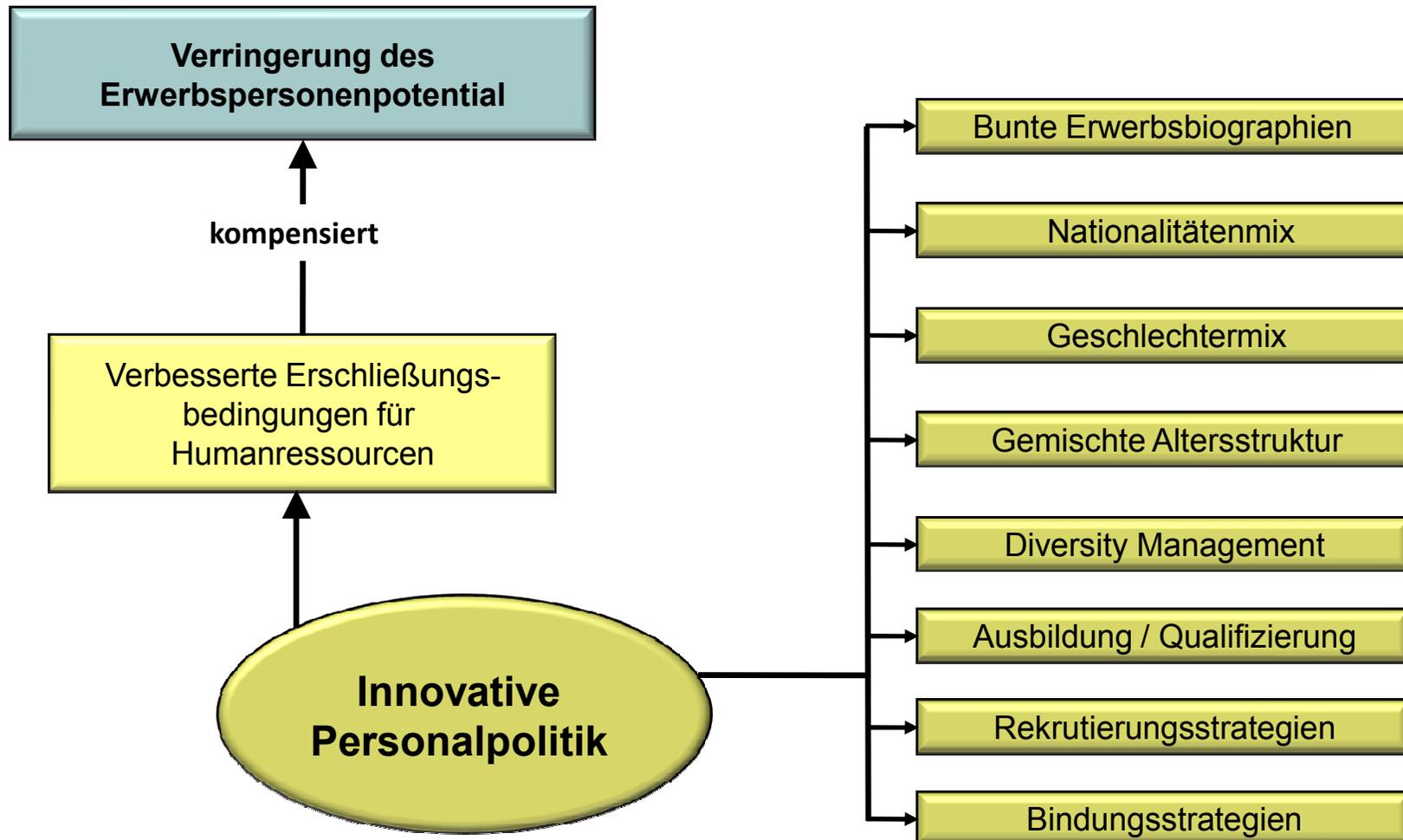


Strategische Ansätze

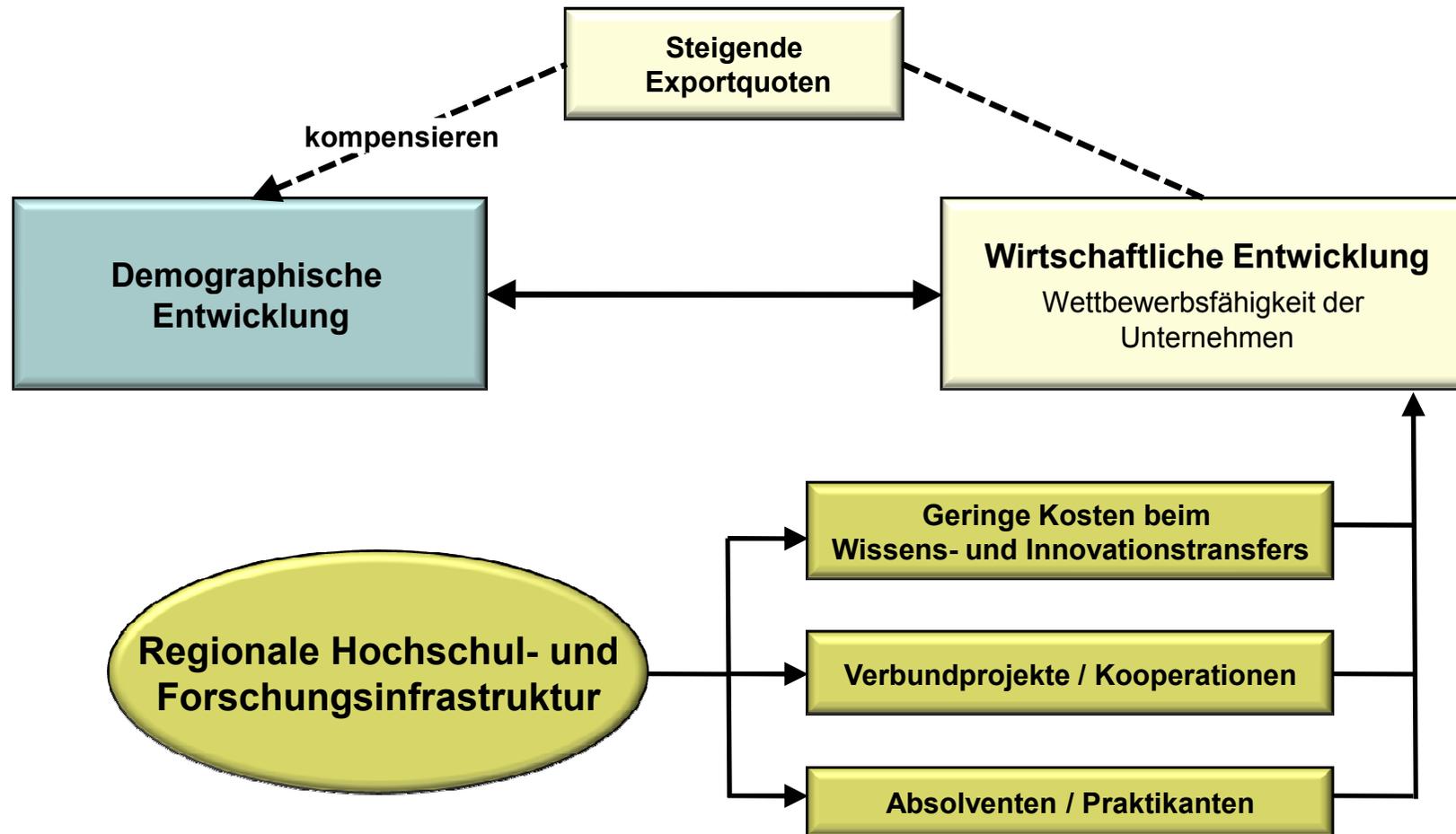
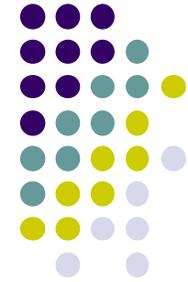
Produktive Leistungsgemeinschaften statt erzwungene Arrangements

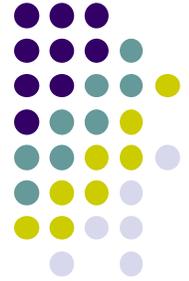


Produktivkraft Personalpolitik



Clusterdynamik





Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Nachfragen?

michael.behr@uni-jena.de