

Vertrauen in die Arbeitswelt von morgen: Zukunft der Beschäftigung – Beschäftigung der Zukunft

Michael Böhmer / Anna-Marleen Plume

	Seite
1 Einleitung	61
2 Arbeitskräftenachfrage der Zukunft	61
2.1 Gesamtwirtschaftliche Entwicklungen	62
2.2 Entwicklungen auf der Unternehmensebene	64
3 Arbeitskräfteangebot der Zukunft	68
3.1 Bevölkerungsentwicklung	68
3.2 Präferenzveränderungen	68
4 Die Arbeitswelt von morgen	72
4.1 Gegenüberstellung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage	72
4.2 Der Lohn als regulierende Größe	74
4.3 Chancen des Einzelnen in der Arbeitswelt von morgen	76
Literatur	78

1 Einleitung

Möchte man ein Bild von der Arbeitswelt von morgen zeichnen, sind zwei Aspekte der Beschäftigung zentral: erstens das zukünftige Beschäftigungsniveau und zweitens die zukünftige Beschäftigungsstruktur. Gemeinsam schaffen sie den Rahmen für die Beschäftigungsmöglichkeiten des Einzelnen und bilden damit die Grundlage für eine Einschätzung darüber, ob mit Zuversicht oder mit Vorsicht in die Zukunft der Arbeitswelt geblickt werden kann. Dabei werden sowohl das Niveau als auch die Struktur der Beschäftigung von zahlreichen Determinanten auf der Angebots- und auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes bestimmt.

Zu Beginn des Jahres 2012 waren in Deutschland 41,1 Millionen Menschen erwerbstätig. Werden dabei lediglich die Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) berücksichtigt, entspricht dies einer Erwerbsquote von 76 Prozent. Die Erwerbslosenquote lag jüngst bei 5,9 Prozent (März 2012). 73,5 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland sind im Dienstleistungsbereich (tertiärer Sektor) beschäftigt, 24,4 Prozent im Produzierenden Gewerbe (sekundärer Sektor) und 2,1 Prozent in der Landwirtschaft (primärer Sektor). Die Tertiarisierung der Beschäftigungsstruktur ist in Deutschland damit augenscheinlich sehr weit fortgeschritten. Gleichwohl ist das Gewicht des Dienstleistungssektors in der Bundesrepublik im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften gering. Ursächlich hierfür ist unter anderem die ausgeprägte Exportorientierung. Der weltweite Außenhandel wird trotz zunehmender Bedeutung grenzüberschreitender Dienstleistungen nach wie vor vom internationalen Austausch von Waren dominiert. Zudem offenbart ein tieferer Blick in die Sektoren, dass zahlreiche der expandierenden Dienstleistungsbranchen in Deutschland eng mit dem sekundären Sektor verbunden sind (unter anderem Kfz-Handel, Luftfahrt, Forschung und Entwicklung, unternehmensnahe Dienstleistungen) und als wichtige Vorleister für die Industrie fungieren. Das Produzierende Gewerbe ist in Deutschland damit nach wie vor ein zentraler Treiber der Volkswirtschaft, weshalb Deutschland häufig als industrielle Dienstleistungsgesellschaft bezeichnet wird.

Im Folgenden wird der Blick in die Zukunft gerichtet und die Arbeitswelt von morgen dargestellt. Dazu werden zunächst die zentralen Entwicklungen aufseiten der Arbeitskräftenachfrage und aufseiten des Arbeitskräfteangebots analysiert. Anschließend werden beide Seiten zusammengeführt. Die Gegenüberstellung legt die Beschäftigungsmöglichkeiten der Menschen in der zukünftigen Arbeitswelt offen.

2 Arbeitskräftenachfrage der Zukunft

Wie viele und welche Arbeitskräfte in Deutschland künftig nachgefragt werden, wird zunächst davon bestimmt, was in welchem Umfang in Zukunft aus Sicht der Unternehmen produziert werden soll. Damit stellen die gesamtwirtschaftlichen Trends hinsichtlich des Wachstums und der Wirtschaftsstruktur in Deutschland eine zentrale Determinante der Arbeitskräftenachfrage dar. Vor allem die Produktionsstruktur gibt den Rahmen vor, in dem

sich die Beschäftigung entfalten kann. Innerhalb dieses – dezentral entstehenden – Rahmens entscheiden die Unternehmen über die Ausgestaltung der Beschäftigung, das heißt über die konkreten Arbeitsinhalte. Während ein wirtschaftlicher Strukturwandel auf der Sektoren- und Branchenebene ansetzt, wird die Art der Leistungserstellung auf der betrieblichen Ebene festgelegt. Die gesamtwirtschaftlichen und die unternehmerischen Trends bestimmen damit gemeinsam die Richtung, in die sich die Arbeitskräftenachfrage künftig entwickeln wird.

2.1 Gesamtwirtschaftliche Entwicklungen

Wie stark eine Volkswirtschaft wächst, hängt von drei Faktoren ab: zusätzlicher Einsatz von Kapital, Erhöhung des Arbeitsvolumens und Produktivitätssteigerungen. Dabei wird das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen maßgeblich von der Bevölkerungsentwicklung beeinflusst. Der demografische Wandel, der in Deutschland zu einer Alterung und einem Rückgang der Bevölkerung führt, bedingt, dass sich der Arbeitsinput hierzulande langfristig rückläufig entwickeln wird. Maßnahmen wie Arbeitszeitverlängerungen oder eine stärkere Erwerbsbeteiligung können die demografische Entwicklung nur vorübergehend kompensieren. Nach dem Jahr 2020 wird der demografische Effekt dominieren, sodass das Arbeitsvolumen – gewissermaßen unumkehrbar – zurückgehen wird. Die Entwicklung des Kapitaleinsatzes und die Höhe des Produktivitätsfortschritts werden maßgeblich durch die Struktur der Wirtschaft bestimmt. Während sich das Produzierende Gewerbe durch hohen Kapitaleinsatz und hohe Produktivitätszuwächse auszeichnet, ist der größte Teil des Dienstleistungssektors relativ arbeitsintensiv und weist zudem geringere Produktivitätssteigerungen auf.

Die Struktur der deutschen Volkswirtschaft verändert sich fortlaufend. Auch in Zukunft wird sich die Produktionsstruktur und mit ihr die Beschäftigungsstruktur wandeln. Der wirtschaftliche Strukturwandel in Deutschland ist dabei weiterhin geprägt von einem kontinuierlichen Beschäftigungsaufbau im Dienstleistungssektor. Ursächlich für diese Entwicklung sind:

- die unterschiedlichen Produktivitätsfortschritte in den Sektoren,
- die Tatsache, dass mit wachsendem Wohlstand die Nachfrage nach Dienstleistungen stärker steigt als jene nach produzierten Waren,
- die verbesserte internationale Handelbarkeit von Dienstleistungen und
- das zunehmende Outsourcing von Dienstleistungen aus den Industrieunternehmen.

Mit Blick auf den Bedeutungsgewinn des Dienstleistungssektors gegenüber dem primären und dem sekundären Sektor ist hervorzuheben, dass es sich dabei keinesfalls um eine Deindustrialisierung handelt. Absolut betrachtet wird die Bruttowertschöpfung im sekundären Sektor weiter zunehmen. Zudem ist eine strikte Trennung zwischen den Sektoren entlang der amtlichen Statistik angesichts erheblicher Verflechtungen nicht mehr zeitge-

mäß (Prognos/Management Engineers, 2011). Gerade in Deutschland, dessen Wirtschaftsstruktur sich durch eine starke industrielle Basis und die Konzentration auf reife Industrien auszeichnet, ist die Stärke des Produzierenden Gewerbes eine Voraussetzung für die Expansion zahlreicher Dienstleistungsbranchen. Konkret befassen sich heute rund 15 Prozent der Erwerbstätigen des tertiären Sektors mit Dienstleistungen, die direkt von der Nachfrage aus der Industrie abhängen (Prognos/vbw, 2011b).

Auch unter Berücksichtigung dieser Verflechtungen wird sich der sektorale Strukturwandel in Deutschland künftig fortsetzen. Während wir in der Industrie jährliche Produktivitätszuwächse von durchschnittlich 2 Prozent erwarten, kommen die Dienstleistungen nur auf eine jährliche Steigerungsrate der Produktivität von 1,2 Prozent (Prognos, 2012). In der Folge ist der Strukturwandel selbst ein Bestimmungsfaktor für eine sich abschwächende gesamtwirtschaftliche Dynamik.

Wirtschaftliches Wachstum korrespondiert erst dann mit einer höheren Arbeitskräftenachfrage, wenn es den Produktivitätsfortschritt übersteigt. Die Beschäftigungsschwelle, das heißt die Wachstumsrate, bei der zusätzliche Beschäftigung generiert wird, ist damit kein fester Wert, sondern maßgeblich von der Struktur der Wirtschaft abhängig. Sinkt infolge des sektoralen Strukturwandels die gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung, sinkt auch die Beschäftigungsschwelle. Dieser Zusammenhang ist in Deutschland in der Vergangenheit bereits deutlich zu beobachten gewesen (Prognos, 2010). Mit fortschreitender Tertiarisierung ist davon auszugehen, dass sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzt. Anders gewendet hat der Strukturwandel in Deutschland zur Folge, dass es künftig auch mit niedrigeren Wachstumsraten gelingen kann, die Arbeitskräftenachfrage konstant zu halten oder gar auszubauen.

Die fortschreitende Tertiarisierung stellt allerdings nur einen Aspekt des strukturellen Wandels in Deutschland dar. Neben den Ursachen für die Verlagerung der Beschäftigung in Richtung des Dienstleistungssektors wirken weitere Entwicklungen auf die Nachfrage nach Arbeitskräften – positiv oder negativ:

- Der Abbau von Handelshemmnissen beeinflusst die Absatzmöglichkeiten in zweierlei Hinsicht: Einerseits beschränkt die zunehmende Liberalisierung die Nachfrage durch den abnehmenden Schutz einzelner Branchen und die damit einhergehende Erhöhung der Wettbewerbsintensität. Andererseits schafft die Liberalisierung den Rahmen, um neue Nachfrage im Ausland zu erschließen.
- Der Bevölkerungsrückgang führt zu einer Reduktion der Konsum- und der Investitionsnachfrage im Inland.
- Mit der Alterung der Bevölkerung wandelt sich die Struktur der Konsumnachfrage (Produktpalette und Vermarktungsstrategien).
- Präferenzverschiebungen der Konsumenten über die Zeit wirken sich auf die nachgefragten Produkte aus.

- Schließlich haben Veränderungen der politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen (vor allem Steuer-, Arbeits-, Sozial- und Umweltrecht) Rückwirkungen auf die Nachfrage nach Arbeitskräften.

Die Einflussfaktoren sind vielseitig. Die Richtung, in die sich die Arbeitskräftenachfrage per saldo entwickeln wird, ist nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Jedoch ist klar, dass die Globalisierung auch in Zukunft ein wichtiger Treiber in Deutschland sein wird. Zusätzlich werden vor allem die Folgen des demografischen Wandels (Bevölkerungsrückgang und Alterung) die Struktur der deutschen Wirtschaft beeinflussen.

Durch den spürbaren Bevölkerungsrückgang wird die Binnennachfrage in Deutschland belastet. Aufgrund der Kombination gedämpfter Binnennachfrage und steigender Produktivität wird die Zahl der nachgefragten Beschäftigten insgesamt leicht sinken. Dabei wäre der Rückgang der Arbeitskräftenachfrage zum einen deutlich ausgeprägter, wenn Deutschland weniger exportorientiert wäre. Bereits heute ist die Inlandsnachfrage vergleichsweise schwach und der Export von überdurchschnittlicher Bedeutung für das deutsche Bruttoinlandsprodukt. Zum anderen fiele der Rückgang der Arbeitskräftenachfrage gravierender aus, wenn es nicht zeitgleich zur demografischen Entwicklung zu einer relativen Verschiebung der Nachfrage von Waren hin zu Dienstleistungen kommen würde.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass sich der Strukturwandel in den einzelnen Branchen durchaus sehr unterschiedlich vollzieht. Nicht alle Branchen des Produzierenden Gewerbes werden unterdurchschnittlich wachsen. Und nicht alle Dienstleistungsbranchen werden eine überdurchschnittliche Wertschöpfungsentwicklung und eine wachsende Arbeitskräftenachfrage aufweisen. Innerhalb des Produzierenden Gewerbes wird zukünftig jedoch keine Branche an Beschäftigung gewinnen. Besonders ausgeprägt ist der sinkende Bedarf an Arbeitskräften im Bergbau, im Textil- und Bekleidungsgewerbe und im Fahrzeugbau. Beschäftigungsaufbau findet damit künftig allein im Dienstleistungssektor statt. Dabei steigt der Arbeitskräftebedarf zahlenmäßig besonders im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, der Datenverarbeitung und Datenbanken sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen an. Zu den unternehmensnahen Dienstleistungen zählen dabei unter anderem Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen, Architektur- und Ingenieurbüros, Stellenvermittlung, Reinigung und Werbung. Eine hohe Dynamik weisen zudem die häuslichen Dienste auf. Aufgrund ihrer geringen absoluten Größe fällt der Effekt auf die Arbeitskräftenachfrage jedoch vergleichsweise gering aus. Ein rückläufiger Arbeitskräftebedarf innerhalb der Dienstleistungen zeigt sich hingegen im Bereich der öffentlichen Verwaltung sowie im Groß- und Einzelhandel. Ursächlich sind hier die anhaltende Haushaltskonsolidierung und der überdurchschnittliche Produktivitätsfortschritt im Handel (Prognos/vbw, 2011a).

2.2 Entwicklungen auf der Unternehmensebene

Zur Abschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten von morgen ist nicht allein von Interesse, in welchem Sektor oder in welchen Branchen Arbeitskräfte künftig nachgefragt werden.

Vielmehr ist ebenso von Relevanz, um welche Art von Beschäftigung es sich handelt. Die Trends in den Arbeitsinhalten werden jedoch nicht auf gesamtwirtschaftlicher Ebene, sondern von den Unternehmen entschieden.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften innerhalb der Unternehmen wird zunächst durch unternehmensexterne Bedingungen und Entwicklungen in ihrem Volumen bestimmt. Wichtige Impulsgeber sind hier auf der Absatzseite die Entwicklungen des Marktes, des Kundenkreises (Alterung und zunehmende Bedeutung ausländischer Nachfrager), des Kundenverhaltens und der nationalen sowie der internationalen Konkurrenz. Angebotsseitig spielt vor allem die Kostenbelastung durch Löhne sowie durch Material- und Kapitalkosten eine wichtige Rolle.

Erst auf der betrieblichen Ebene wird es jedoch möglich, die Arbeitskräftenachfrage zu spezifizieren und den zukünftigen Personalbedarf der Unternehmen fachlich und qualifikatorisch zu konkretisieren. Die spezifischen Bedarfe können dabei zwischen den Branchen oder sogar zwischen den einzelnen Betrieben sehr unterschiedlich ausfallen. Ein geeigneter Indikator zur Abbildung spezifischer Arbeitsinhalte bietet das Tätigkeitsmerkmal. Über die gesamte Wirtschaft und alle Branchen hinweg addieren sich die einzelnen Bedarfe, das heißt die betriebliche Nachfrage nach bestimmten Tätigkeiten, zur Arbeitskräftenachfrage mit spezifischen Anforderungsprofilen und ergeben eine gesamtwirtschaftliche Tätigkeitsstruktur.

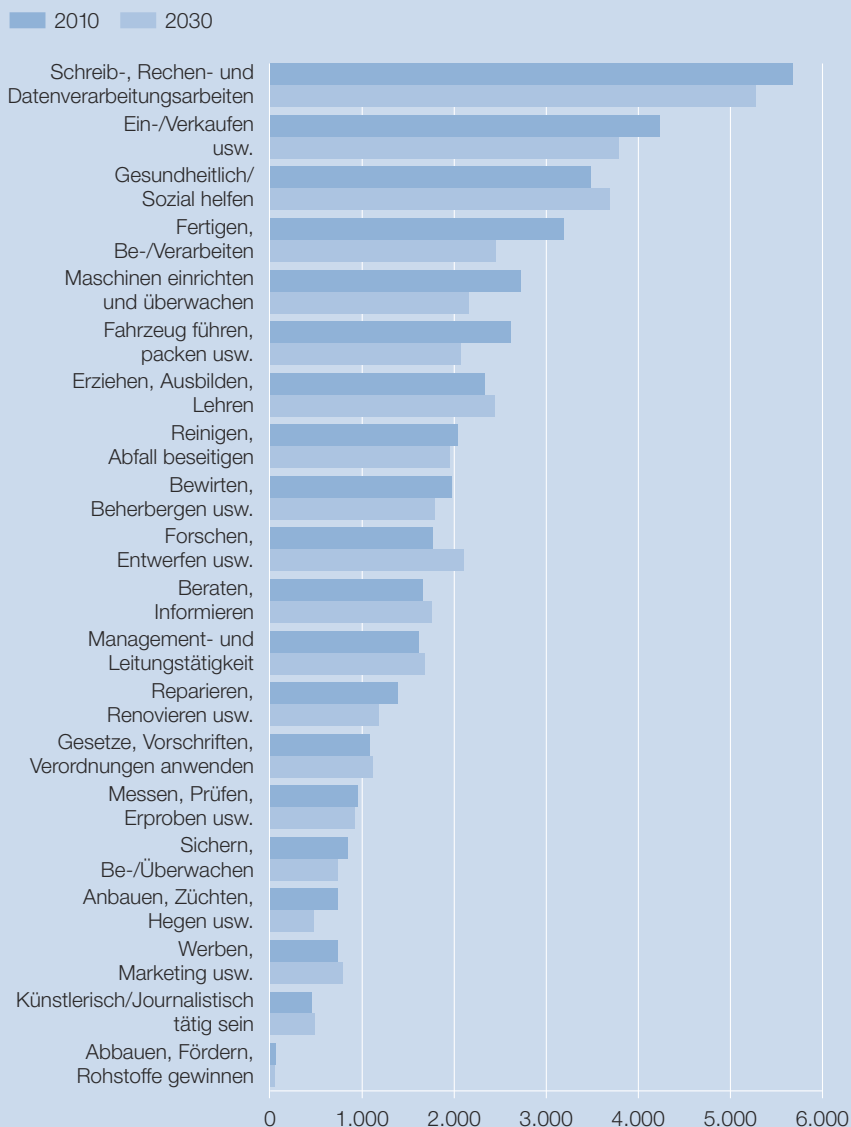
Zentrale Trends, die auf die betriebliche Tätigkeitsnachfrage wirken, sind die Weiterentwicklung der Produktionstechniken und eine zunehmende Automatisierung der Leistungserstellung (auch im Dienstleistungsbereich) als Folge eines dauerhaft bestehenden Kosten- und Wettbewerbsdrucks. Dahinter verbergen sich neben dem Einsatz neuer Fertigungs- und Bearbeitungstechniken auch weitere Trends wie der Einsatz neuer und recycelter Werkstoffe, der Versuch der Energieeinsparung und die Erschließung neuer Energiequellen. Die dadurch bedingte steigende Komplexität in der Wirtschaft erhöht den Bedarf an Standards, Normen und Regeln zur Definition von Schnittstellen, zur Qualitätssicherung und zum Schutz von Sicherheit, Gesundheit und Umwelt. Darum kommen als ein weiteres Trendspektrum Test- und Qualitätskontrollen, Diagnosesysteme und öffentliche Auflagen hinzu. Der sich verstärkende internationale Wettbewerb zieht zudem mehr Flexibilisierung, Rationalisierung, Optimierung und Outsourcing nach sich. Die wachsende internationale Verflechtung erfordert neue Organisationsstrukturen. Somit werden Produktionsplanung, Logistikdienstleistungen und Informationstechnik sowie Informationsdienstleistungen wichtiger. Letztlich haben auch Veränderungen der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie zunehmende internationale Wanderungsbewegungen, die Lage der Sozialversicherungssysteme, wohlstandsbedingt höhere Ausbildungsgrade und die Medialisierung der Gesellschaft spezifische Rückwirkungen auf die Tätigkeitsnachfrage (Prognos/vbw, 2008).

Infolge dieser Entwicklungen ändert sich die Tätigkeitsstruktur im Zeitablauf spürbar. Auf aggregierter Ebene verlieren die produktionsnahen Tätigkeiten und primären Dienstleistun-

Von Arbeitgebern nachgefragte Tätigkeiten

Abbildung 3.1

in den Jahren 2010 und 2030, in 1.000 Personen



Datenbasis: Mikrozensus.

Quellen: Prognos/vbw, 2011b; Berechnungen Prognos

gen an Bedeutung, während verwaltende und organisatorische sowie wissensbasierte Tätigkeiten an Relevanz gewinnen. Diese Verlagerung beweist, dass sich Deutschland weiterhin auf dem Weg in eine Wissensgesellschaft befindet.

Ein differenzierterer Blick zeigt, dass infolge der aufgeführten Trends der Bedarf an gesundheitlichen und sozialen Tätigkeiten sowie an Beratungs- und Ausbildungsleistungen spürbar zunehmen wird (Abbildung 3.1). Dabei bedingt die Alterung der deutschen Bevölkerung den Anstieg gesundheitlich und sozial helfender Tätigkeiten, während eine zunehmende Wissensbasierung über alle Tätigkeitsbereiche hinweg die Nachfrage nach einer Wissensübermittlung in Form von „Erziehen, Ausbilden, Lehren“ sowie „Beraten, Informieren“ stärkt. Die Optimierung der Produktionstechnik und vor allem die Erschließung neuer Energiequellen sowie der Einsatz neuer Werkstoffe führen zudem zu einem spürbaren Bedeutungsgewinn von Forschung und Entwicklung (FuE) und lassen neue Beschäftigungsfelder im Bereich der Qualitätssicherung („Gesetze, Vorschriften, Verordnungen anwenden“) entstehen. Im Zuge der zunehmenden Internationalisierung gewinnen Kommunikationsleistungen („Journalistisch tätig sein“, „Beraten, Informieren“) an Bedeutung. Die politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen lassen der eigentlichen Leistungserstellung vorgelagerte Tätigkeiten – unter anderem „Forschen, Entwerfen usw.“, „Werben, Marketing usw.“ und „Management- und Leitungstätigkeit“ – ins Zentrum rücken. Insgesamt steigt die Nachfrage nach wissensbasierten und anspruchsvollen Tätigkeiten. Eine rückläufige Nachfrage ist bei einfachen produktionsnahen Tätigkeiten wie „Fertigen, Be-/Verarbeiten“ und „Maschinen einrichten und überwachen“ zu erwarten, die mit der zunehmenden internationalen Arbeitsteilung vermehrt ausgelagert werden. Dies betrifft von der Tendenz her auch die primären Dienstleistungen wie „Schreib-, Rechen- und Datenverarbeitungsarbeiten“, die gleichwohl auch in Zukunft vom Niveau her deutlich dominieren werden. Aufgrund des im Vergleich zu anderen Industrieländern hohen Beitrags des Produzierenden Gewerbes zur Bruttowertschöpfung Deutschlands werden trotz deutlich abnehmender Anteile auch im Jahr 2030 noch etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit produktionsnahen Tätigkeiten befasst sein (Prognos/vbw, 2011b).

Veränderungen wird es auch innerhalb der Tätigkeitsbereiche geben. So ergeben sich in sämtlichen Tätigkeitsbereichen höhere Anforderungen an das Fachwissen sowie an die soziale und persönliche Lernkompetenz der Arbeitskräfte. Die Tätigkeit des Erziehens entwickelt sich beispielsweise von einem Betreuen und Pflegen hin zu einem Fördern und Lehren. Im technischen Bereich ist es besonders wichtig, zu einem stetigen Lernen bereit und fähig zu sein. Man denke nur an Ingenieure, Architekten, Automechaniker: Ihren Tätigkeiten ist gemein, dass sich Aufgabenfelder und Arbeitsweisen in der Vergangenheit dramatisch gewandelt haben und sich auch künftig fortlaufend weiterentwickeln werden.

In der Summe führt eine steigende Wissensbasierung der Tätigkeiten zu einer spürbaren Verschiebung der Nachfrage hin zu höher qualifizierten Arbeitskräften. Über sämtliche Tätigkeitsbereiche hinweg wächst allein die Nachfrage nach Arbeitskräften mit einem Hochschulabschluss, während die Nachfrage nach Arbeitskräften mit einer Berufsausbildung konstant bleibt und die nach ungelernten Arbeitskräften abnimmt. Zwar werden nach wie vor die beruflichen Abschlüsse über alle Tätigkeiten und Branchen hinweg dominieren.

Gleichwohl weisen gerade Dienstleistungsbranchen wie FuE oder unternehmensnahe Dienstleistungen besonders starke Anteile an nachgefragten Hochschulabsolventen auf. Das Gleiche gilt auf Tätigkeitsebene für die Tätigkeiten „Management- und Leitungstätigkeit“ oder „Beraten, Informieren“.

3 Arbeitskräfteangebot der Zukunft

Zentrale Determinanten des Arbeitskräfteangebots einer Volkswirtschaft sind die Demografie und das Verhalten der erwerbsfähigen Personen. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter stellt die natürliche Grenze dar, in deren Rahmen die Präferenzen und das Verhalten der potenziellen Arbeitskräfte darüber entscheiden, wie hoch das Arbeitskräfteangebot letztlich tatsächlich ist und wie es sich konkret zusammensetzt.

3.1 Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung Deutschlands ist geprägt vom demografischen Wandel. Eine im internationalen Vergleich geringe Geburtenhäufigkeit von 1,4 Kindern je Frau beeinflusst sowohl das Volumen als auch die Struktur des zukünftigen Arbeitskräfteangebots. Bereits heute sind die Veränderungen in der Größe und Zusammensetzung der deutschen Bevölkerung sichtbar. Jedoch wird sich die Geschwindigkeit der demografischen Entwicklung ab dem Jahr 2020 noch einmal spürbar beschleunigen. Für die Zuwanderung, die neben Fertilität und Mortalität die Bevölkerungsentwicklung bestimmt, ist hingegen von einem positiven Trend auszugehen. Vor allem die wirtschaftliche Situation vieler (süd-)europäischer Länder lässt in den kommenden Jahren eine zunehmende Zuwanderung nach Deutschland erwarten. Dieser Effekt ist gleichwohl nicht zu überschätzen. Für die kommenden Jahre nehmen wir eine jährliche Nettozuwanderung von durchschnittlich 200.000 Personen an (Statistisches Bundesamt, 2009). Zu einer vollständigen Kompensation der demografischen Effekte wird es dadurch nicht kommen. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland trotz positiver Nettozuwanderung um 6,4 Millionen Personen zurückgehen. Zudem werden im Jahr 2030 nur noch 59,8 Prozent der deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sein; 2010 waren es noch 65,9 Prozent. Damit schrumpft und altert das Arbeitskräfteangebot ebenso wie die gesamte Bevölkerung in Deutschland (Abbildung 3.2).

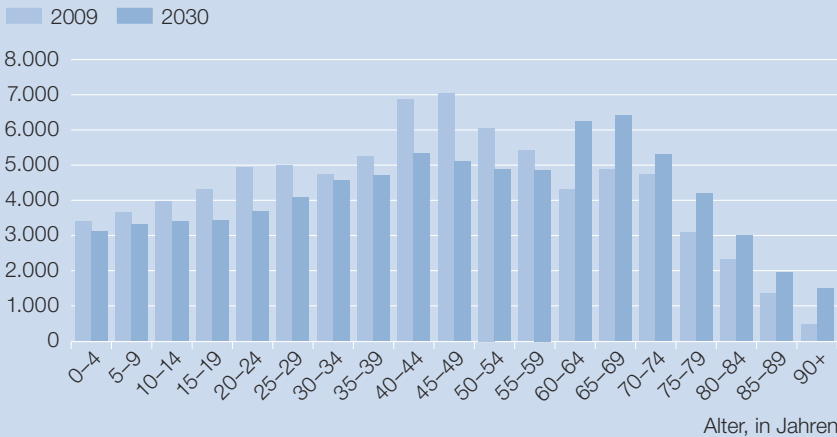
3.2 Präferenzveränderungen

Eine alternde und schrumpfende Bevölkerung stellt den Rahmen für die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots. Wie viele Personen und wer künftig beschäftigt ist, wird jedoch nicht allein von der Bevölkerungsentwicklung bestimmt, sondern von zahlreichen Entscheidungen der potenziellen Arbeitskräfte beeinflusst. Die Präferenzen bezüglich der individuellen Ausbildung, der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitsumfangs wirken sich ebenso wie die Bevölkerungsentwicklung sowohl auf das Volumen als auch auf die Zusammensetzung des Arbeitskräfteangebots von morgen aus.

Altersaufbau der Bevölkerung

Abbildung 3.2

in den Jahren 2009 und 2030, in 1.000 Personen



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2009

Veränderungen der Präferenzen lassen sich im Gegensatz zur Bevölkerungsentwicklung jedoch schwer voraussagen. Die Vorlieben und Entscheidungen der Menschen hängen maßgeblich von institutionellen, gesellschaftlichen, politischen und persönlichen Rahmenbedingungen ab. Den Löhnen kommt innerhalb der Einflussfaktoren eine besondere Bedeutung zu. Wandelt sich der Rahmen, in dem die potenziellen Arbeitskräfte ihre Präferenzen bilden und Entscheidungen fällen, ist auch eine Anpassung des Verhaltens der potenziellen Arbeitskräfte wahrscheinlich. Diese Feststellung ist jedoch nicht in der Weise zu interpretieren, dass sich Präferenzen nur dann umstellen, wenn es offensichtliche Änderungen des Umfelds gibt. In der Vergangenheit gab es bereits wichtige Verhaltensänderungen, die Schlüsse über die Richtung künftiger Präferenzverschiebungen zulassen. Zentrale Tendenzen sind hierbei die Entwicklung der Ausbildungspräferenzen sowie die der Erwerbsbeteiligung und des Erwerbsumfangs.

Ausbildungspräferenzen

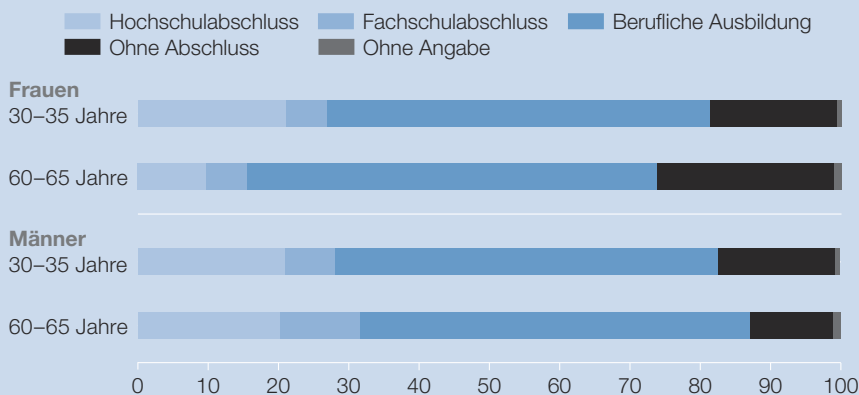
Eine Analyse des Ausbildungsstands der Bevölkerung zeigt eindrücklich, dass es zu einer spürbaren Höherqualifizierung in Deutschland gekommen ist (Abbildung 3.3). Die Bildungsexpansion der vergangenen 40 Jahre ist dabei primär auf die gestiegene Bildungsbeteiligung der Frauen zurückzuführen. Differenziert nach Alter und Qualifikationsniveau offenbart der Status quo, dass jüngere Personen tendenziell besser ausgebildet sind als ältere und dass ein Geschlechterunterschied unter den Jüngeren nicht mehr zu erkennen ist.

Aufgeschlüsselt nach Fachrichtungen wird neben einer Höherqualifizierung auch eine fächerspezifische Verschiebung erkennbar. Unter den Hochschulabgängern haben im Zeit-

Qualifikationsniveau nach Altersgruppen und Geschlecht

Abbildung 3.3

im Jahr 2008, in Prozent



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010

ablauf vor allem die Fachrichtungen Erziehungswissenschaften und Lehramt an Bedeutung verloren. Eingeschränkt gilt dies in der Vergangenheit auch für die Ingenieurwissenschaften, wobei die aktuellen Studierendenzahlen und Studienanfängerzahlen einen Wandel ankündigen. Einen deutlichen Bedeutungsgewinn können die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften verzeichnen. Unter den Berufsabschlüssen haben die Fachrichtungen Textil- und Bekleidungsgewerbe, die häuslichen Dienste sowie Pflanzenbau und Tierzucht an Bedeutung eingebüßt. In den Ausbildungspräferenzen gestiegen sind hingegen die Fachrichtungen medizinische Dienste, Gastgewerbe und Catering, Elektronik und Automation sowie Kommunikation. Handel und Lager (Logistiker, Groß- und Einzelhandelskaufleute) bleibt anteilmäßig der wichtigste Ausbildungsbereich. Insgesamt zeichnet sich das Ausbildungsprofil der deutschen Bevölkerung trotz der aufgezeigten Verschiebungen durch eine relativ hohe Konstanz aus. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich die Ausbildungsinhalte deutlich stärker verändert haben dürften. Konstanz in der Ausbildungsstruktur ist damit keinesfalls mit einer Stagnation im Wissensstand gleichzusetzen.

Erwerbsbeteiligung und Erwerbsumfang

Während die Ausbildungspräferenzen die Struktur des Arbeitskräfteangebots mit beeinflussen, sind die Präferenzen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung und der Arbeitszeit ausschlaggebend für das angebotene Arbeitsvolumen. Sowohl die Entscheidung über die Erwerbsbeteiligung als auch jene über den Erwerbsumfang werden stark durch institutionelle Rahmenbedingungen wie die Ausgestaltung von Lohnersatz- und Fürsorgeleistungen sowie von den persönlichen familiären Umständen bestimmt.

In einem ersten Schritt befinden die potenziellen Arbeitskräfte darüber, ob sie ihre Arbeitskraft überhaupt am Arbeitsmarkt anbieten. Ist die Entscheidung zugunsten der Erwerbsarbeit getroffen, bestimmen sie in einem zweiten Schritt den Umfang des individuellen Arbeitsangebots. Neben den institutionellen Rahmenbedingungen liegen zentrale Determinanten des individuellen Arbeitsangebots bei den Menschen selbst. So steigt für sich genommen die Wahrscheinlichkeit einer umfassenden Erwerbsbeteiligung mit der Höhe des potenziell erzielbaren Lohnsatzes. Folgt man der Humankapitaltheorie, so ist der erzielbare Lohnsatz maßgeblich vom Qualifikationsniveau determiniert, sodass sich mit zunehmendem Ausbildungsstand einer Person die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsmarktpartizipation spürbar erhöht. Geschlechtsspezifische Lohn Differenzen haben – verstärkt im Fall eines in der Gesellschaft verankerten traditionellen Familienbilds – zur Folge, dass Frauen nach wie vor seltener und vor allem in geringerem Umfang am Arbeitsmarkt partizipieren. Neben dem Qualifikationsniveau und dem Geschlecht ist auch das Alter einer Person für die Festlegung des Arbeitsangebots relevant. In jüngeren Jahren wird die Zeitallokationsentscheidung vielfach zugunsten der Ausbildungszeit getroffen, während sie in der Familienphase sowie im Alter häufiger zugunsten der Hausarbeitszeit ausfällt. Zudem korrelieren hohe materielle und immaterielle Kosten (Zeitaufwand) der Ausbildung positiv mit dem individuellen Arbeitsangebot im weiteren Lebensverlauf.

Neben einem spürbaren Anstieg der weiblichen Erwerbsbeteiligung ist in Deutschland eine deutliche Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse (stundenreduzierte, geringfügige, befristete Beschäftigung und Zeitarbeit) zu beobachten. Beide Entwicklungen sind zwar durchaus miteinander verbunden, gleichwohl ist der anteilmäßige Rückgang des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses nicht allein mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erklären. Während Frauen primär stundenreduziert beschäftigt sind, hat unter den Männern die Zeitarbeit den größten Anteil an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Waren Mitte der 1980er Jahre lediglich rund 50 Prozent der Frauen erwerbstätig, waren es im Jahr 2010 bereits 70,8 Prozent. Die Bildungsexpansion der Frauen spiegelt sich damit deutlich in einer höheren weiblichen Erwerbsbeteiligung wider. Hinsichtlich des Erwerbsumfangs bestehen hingegen nach wie vor massive Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Fast 40 Prozent der Frauen sind heute in Teilzeit beschäftigt. Sie stellen damit mehr als 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland (OECD, 2010). Im Zeitablauf gibt es zwar beim Arbeitsvolumen eine Annäherung. Diese resultiert jedoch auch aus einer höheren Bedeutung von Teilzeiterwerbstätigkeit unter Männern. Hierin wird eine mit dem Wandel gesellschaftlicher Familienbilder verbundene Individualisierung der Lebensentwürfe deutlich.

Wagt man auf Grundlage dieser Trends einen Blick in die Zukunft, erscheint besonders eine Fortführung des Abbaus geschlechtsspezifischer Unterschiede wahrscheinlich. Darüber hinaus dürfte es im Zuge einer weiteren Verlängerung der Lebenserwartung zu einem Anstieg des Arbeitsangebots älterer Personen kommen. Bereits heute ist die Erwerbsbeteiligung unter den Älteren (55 bis 65 Jahre) mit einer Quote von 59,8 Prozent unter den Frauen und 75,2 Prozent unter den Männern deutlich höher als noch im Jahr 2000, als lediglich 41,5 Prozent der Frauen und 59,7 Prozent der Männer dieser Altersgruppe erwerbstätig waren (Prognos, 2012).

4 Die Arbeitswelt von morgen

Ein vollständiges Bild der Arbeitswelt von morgen entsteht erst durch eine Zusammenführung der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage mit dem zukünftigen Arbeitskräfteangebot. Dabei bilden die Veränderungen der Wirtschaftsstruktur in Deutschland und eine demografische Entwicklung, die schneller voranschreitet als in den meisten anderen Industrieländern, die wichtigsten Rahmenbedingungen. Durch die Zusammenführung werden Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage ebenso deutlich wie möglicher Handlungsbedarf. Schließlich ermöglicht die Gegenüberstellung eine Aussage darüber, wie es um die Chancen des Einzelnen in der zukünftigen Arbeitswelt steht und ob Zuversicht oder Vorsicht angebracht sind.

4.1 Gegenüberstellung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage

Werden die Nachfrage nach Arbeitskräften und das Angebot an Arbeitskräften einander gegenübergestellt, zeigen sich einerseits Arbeitsplätze, die nicht besetzt werden können, und andererseits Arbeitskräfte, denen kein adäquater Arbeitsplatz angeboten werden kann. Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sind in der Zukunft damit ebenso wie heute nicht deckungsgleich. Dabei wird es jedoch zu einem grundlegenden Wandel kommen. Gab es in der Vergangenheit vor allem einen Mangel an Arbeitsplätzen, dominiert in Zukunft der Mangel an Arbeitskräften. Verstärkt wird die Knappheit in einigen Segmenten dadurch, dass sich die Ausbildungspräferenzen nur geringfügig verschieben, während sich die Branchenstruktur und die nachgefragten Tätigkeiten in Deutschland im Zuge des Strukturwandels weiter verändern werden. Es wird demnach in Zukunft keine Vollbeschäftigung, jedoch einen spürbaren Rückgang der Erwerbslosigkeit geben. Unter der Annahme konstanter Präferenzen der potenziellen Arbeitskräfte legt ein rein rechnerischer Vergleich von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot offen, in welcher Branche oder in welchem Tätigkeitsbereich wie viele und welche Arbeitskräfte fehlen werden und an welcher Stelle mehr Personen ihre Arbeit anbieten, als nachgefragt werden (Tabelle 3.1). Dabei werden gleich mehrere Dinge deutlich:

- Es gibt mehr Tätigkeitsbereiche, in denen ein Mangel herrscht, als solche, in denen es einen Überschuss gibt.
- Je höher das erforderliche Qualifikationsniveau, desto mehr Stellen bleiben unbesetzt.
- Am größten fällt die Diskrepanz in den Tätigkeitsbereichen „Gesundheitlich/Sozial helfen“, „Forschen, Entwerfen usw.“, „Erziehen, Ausbilden, Lehren“ sowie „Werben, Marketing usw.“ aus.

Eine Gegenüberstellung auf Branchenebene ergibt, dass im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen im Jahr 2030 mit 840.000 Arbeitskräften die mit Abstand größte Arbeitskräftelücke entstehen wird. In keiner anderen Branche weichen Angebot und Nachfrage in

Saldo von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsniveau

Tabelle 3.1

Veränderungen von 2010 bis 2030, in Prozent

Tätigkeit	Ohne Berufsabschluss	Mit Berufsabschluss	Mit Hochschulabschluss
Gesundheitlich/Sozial helfen	-15	-16	-38
Forschen, Entwerfen usw.	-17	-19	-34
Werben, Marketing usw.	-15	-15	-30
Erziehen, Ausbilden, Lehren	-4	-16	-30
Beraten, Informieren	-15	-13	-29
Reinigen, Abfall beseitigen	-14	-18	-29
Künstlerisch/Journalistisch tätig sein	-12	-16	-28
Messen, Prüfen, Erproben usw.	-4	-8	-24
Bewirten, Beherbergen usw.	-8	-9	-23
Schreib-, Rechen- und Datenverarbeitungsarbeiten	-6	-6	-22
Management- und Leitungstätigkeit	-6	-11	-21
Reparieren, Renovieren usw.	4	-1	-21
Ein-/Verkaufen usw.	-2	-5	-19
Fahrzeug führen, packen usw.	6	0	-17
Gesetze, Vorschriften, Verordnungen anwenden	-7	-9	-14
Maschinen einrichten und überwachen	14	8	-13
Sichern, Be-/Überwachen	-4	-2	-13
Fertigen, Be-/Verarbeiten	22	16	-6
Abbauen, Fördern, Rohstoffe gewinnen	28	24	2
Anbauen, Züchten, Hegen usw.	59	21	12

Positiver Wert: Arbeitskräfteüberschuss; negativer Wert: Arbeitskräftemangel;

Datenbasis: Mikrozensus.

Quellen: Prognos/vbw, 2011b; Berechnungen Prognos

einem derartigen Ausmaß voneinander ab. Dieser Mangel spiegelt sich zudem bei der Betrachtung auf Ebene der Berufsgruppen. Es wird deutlich, dass neben Personen in Büroberufen und kaufmännischen Angestellten vor allem in den Gesundheitsberufen und den sozialen Berufen Arbeitskräfte fehlen werden. Darüber hinaus gehört das Berufsbild des Lehrers zu den Berufsbildern, die sich durch eine Nachfrage auszeichnen, die das Angebot deutlich übersteigen wird. Bevor diese Erkenntnisse jedoch dahingehend interpretiert werden, dass sich hier diejenigen Tätigkeitsbereiche offenbaren, in denen die Chancen des Einzelnen in Zukunft besonders gut sein werden, gilt es zu fragen, worin die Ursache für diese markanten Ungleichgewichte liegt. Die demografische Entwicklung allein reicht hier zur Erklärung nicht aus.

4.2 Der Lohn als regulierende Größe

Eine wichtige Größe in den Überlegungen der Menschen und der Unternehmen ist der Lohnsatz. Die Höhe des Lohns entscheidet auf der einen Seite darüber, ob die Partizipation am Arbeitsmarkt für den Einzelnen lohnenswert ist, und bestimmt auf der anderen Seite, ob und in welchem Umfang die Unternehmen Arbeitskräfte nachfragen. Bereits bei der individuellen Ausbildungswahl spielt der potenzielle Lohnsatz eine wichtige Rolle. Präferenzen für eine bestimmte Ausbildung (Niveau und Fachrichtung) werden unter anderem von den Beschäftigungsaussichten, aber ebenso von der Attraktivität der Berufsbilder (Lohn, Arbeitszeiten) beeinflusst. Dem Lohnsatz kommt demnach eine zentrale Bedeutung bei der Gleichgewichtsfindung auf dem Arbeitsmarkt zu. Angesichts der dargestellten Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage stellt sich die Frage, inwieweit die Lohnfindungsprozesse und die gegenwärtige Lohnstruktur geeignet sind, Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Einklang zu bringen.

Ein Vergleich der Löhne in den Sektoren und verschiedenen Wirtschaftszweigen legt teilweise massive Unterschiede offen. So werden gerade personenbezogene Dienstleistungen deutlich geringer entlohnt als vergleichbare Tätigkeiten im sekundären Sektor. Diese Lohn-differenzen dürften damit – neben dem infolge des demografischen Wandels spürbar steigenden Bedarf – im Wesentlichen die Ursache für den zu erwartenden Mangel an Arbeitskräften im Bereich „Gesundheitlich/Sozial helfen“ sein. Vor dem Hintergrund des drohenden Arbeitskräftemangels im Dienstleistungssektor wäre es hilfreich, diese Lohndiskrepanzen abzubauen. Bevor allerdings über Lösungen diskutiert werden kann, müssen die Ursachen genauer benannt werden.

Branchenspezifische Lohndifferenzen können überhaupt nur Bestand haben, weil der Arbeitsmarkt aufgrund bestehender Rigiditäten kein normaler Wettbewerbsmarkt ist. Ohne die existierenden (qualifikatorischen, branchenspezifischen und regionalen) Mobilitätshemmnisse würde sich ein gesamtwirtschaftlicher Gleichgewichtslohn einstellen und dafür sorgen, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Einklang sind. Lohndifferenzen dürften sich dann allein aus den Humankapitalbeständen der Arbeitnehmer ergeben (Schettkat, 2011).

In einem vollkommenen Markt mit gewinnmaximierenden Unternehmen bestimmt sich der Lohnsatz aus dem Wertgrenzprodukt der Arbeit und ist damit maßgeblich von der Arbeitsproduktivität und den Preisen abhängig. In der Realität sind jedoch Abweichungen von diesen strikten Annahmen die Regel. In vielen Fällen ist die (individuelle) Produktivität nicht direkt messbar. Dies gilt besonders im Bereich von Dienstleistungen. Eine andere Ursache für das Abweichen der Entlohnung vom Grenzprodukt liegt in der Unvollkommenheit von Märkten. So können staatliche Eingriffe wie im Gesundheitswesen dazu führen, dass es nicht zu einer freien Lohnfindung zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern kommt.

Ist der ökonomische Wert einer Tätigkeit nicht direkt messbar, muss ihr ein Wert zugewiesen werden. Gerade bei denjenigen Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich, die niedrig entlohnt sind, bildet nicht zuletzt die gesellschaftliche Zahlungsbereitschaft die Grundlage für die Preissetzung und damit mittelbar für die Entlohnung. Entsprechend drückt der zugewiesene Lohnsatz letztlich die gesellschaftliche Wertschätzung für die Produktion oder die Tätigkeit aus. Die unterdurchschnittlichen Löhne im Gesundheitswesen könnten demnach Folge einer systematischen Unterbewertung sein. Es ist denkbar, dass gesundheitsbezogene Dienstleistungen in der Präferenzordnung der Bürger in Deutschland weiter unten angesiedelt sind als viele andere Güter.

Darüber hinaus kann die Ursache der geringen Entlohnung in Teilen des Gesundheitsbereichs Resultat von Regulierungen sein. Durch die Existenz der Sozialversicherungen, konkret von Krankenversicherung und Pflegeversicherung, sind die Preise für Gesundheits- und Pflegeleistungen und damit mittelbar die Löhne administriert. Diese können allenfalls einen vermeintlichen – im besten Fall demokratisch entschiedenen – Nutzen der Leistungen widerspiegeln. Die Zahlungsbereitschaft der Sozialversicherungen reflektiert jedoch nicht den individuellen Nutzen. Dies kann zu einer systematischen Unterentlohnung in einzelnen Bereichen führen, die zudem administrativ zementiert ist. Darüber hinaus sind den Nachfragern der Leistungen aufgrund der mit dem Versicherungsprinzip verbundenen Intransparenz die tatsächlichen Kosten nicht bekannt, was ebenfalls eine adäquate Nutzenbewertung behindert. Anderenfalls wäre nicht zu erklären, dass Versicherte Beitragserhöhungen grundsätzlich negativ gegenüberstehen.

Den Präferenzen der Bürger kommt folglich eine zentrale Rolle bei branchenspezifischen Lohndifferenzen zu. Daneben sind jedoch auch eine individuell teilweise unzureichende Zahlungsfähigkeit sowie eine fehlende Transparenz und die Unvollkommenheit des Gesundheitsmarktes von Bedeutung. Eine Lohnerhöhung könnte die Attraktivität einer Tätigkeit im Bereich „Gesundheitlich/Sozial helfen“ spürbar steigern und dadurch die drohende Arbeitskräftelücke teilweise schließen. Vor diesem Hintergrund ist ein gesellschaftlicher Diskurs über den Wert personenbezogener Dienstleistungen und die allgemeine Zahlungsbereitschaft angezeigt. Besteht gesellschaftlicher Konsens darüber, dass im Krankheits- oder Pflegefall eine wie auch immer geartete Versorgung gesichert sein muss, wird auch die Zahlungsbereitschaft vorhanden sein. Um einen Wandel zu erreichen, gilt es, für die Diskrepanzen in der Wertschätzung verschiedener Produkte zu sensibilisieren. Eine Entspannung der Situation wird zudem dadurch möglich, dass infolge der vergleichsweise

hohen Produktivitätszuwächse im Produzierenden Gewerbe die Preise für Waren im Zeitablauf relativ sinken. Damit werden zusätzliche finanzielle Ressourcen für den Dienstleistungsbereich frei.

4.3 Chancen des Einzelnen in der Arbeitswelt von morgen

Die Zusammenführung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots zeigt nicht nur, wo die Beschäftigungsaussichten in Zukunft am besten sein werden, sondern auch, wie groß die Konkurrenz für künftige Beschäftigte in den einzelnen Branchen und Tätigkeiten sein wird. Damit wird geklärt, ob die Jobs der Zukunft auch Chancen für den Einzelnen bieten.

Die wichtigste Erkenntnis der Analyse ist, dass die Beschäftigungschancen für jeden Einzelnen in Zukunft besser sein werden als in der Vergangenheit und in der Gegenwart. Mit dem Fortschreiten der Tertiarisierung wird künftig weniger Wachstum notwendig sein, um von der Arbeitsnachfrageseite her das Beschäftigungsniveau stabil zu halten. Zusammen mit dem demografischen Wandel, der einen Rückgang des Arbeitskräfteangebots zur Folge hat, wird der Bedeutungszuwachs des Dienstleistungssektors die Beschäftigungschancen für den Einzelnen trotz einer geringeren wirtschaftlichen Dynamik spürbar verbessern. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit weiter abnehmen wird und dass es zu einer zunehmenden Verknappung auf dem deutschen Arbeitsmarkt kommt. In der Arbeitswelt von morgen müssen sich die Unternehmen verstärkt um ihre Arbeitskräfte bemühen und attraktive Arbeitsbedingungen anbieten, möchten sie ihre Produktionsmöglichkeiten weiterhin in vollem Umfang ausschöpfen. Demnach wird den Wünschen der Arbeitnehmer infolge eines drohenden Fachkräftemangels künftig vermehrt Rechnung zu tragen sein. Dies umfasst neben der Entlohnung auch nicht monetäre Bestandteile wie eine Verbesserung der Work-Life-Balance mit Aspekten wie familienfreundlichen Arbeitszeiten oder der Möglichkeit, ein Arbeitszeitmodell entsprechend der individuellen Vorstellungen zu finden. Künftig wird die Notwendigkeit für Arbeitnehmer, mobil zu sein, um sich an die Unternehmensnachfrage anzupassen, sicherlich nicht irrelevant werden, jedoch an Gewicht und damit an gesellschaftlicher Brisanz einbüßen.

Der Einzelne kann seine Chancen in der Arbeitswelt von morgen noch einmal selbst spürbar verbessern, indem er vermehrt in sein individuelles Humankapital investiert und zu lebenslangem Lernen bereit ist. Die zunehmende internationale Wissensbasierung, technischer Fortschritt und wirtschaftlicher Strukturwandel machen eine hohe Flexibilität in der fachlichen Ausrichtung zu einem Wettbewerbsvorteil. Hinsichtlich der Wahl des Beschäftigungsfelds gilt in Zukunft zwar eine gewisse Entspannung. Gleichwohl können die individuellen Erfolgsaussichten mit der Wahl des Berufsbilds noch einmal optimiert werden. Gute Ausgangsvoraussetzungen finden sich neben dem heute noch unterdurchschnittlich bezahlten Bereich der gesundheitlichen und sozialen Berufe bei Tätigkeiten in der FuE und der Beratung.

Zusammenfassend gilt festzuhalten, dass die Arbeitnehmer durchaus mit Vertrauen und Optimismus in die Arbeitswelt von morgen schauen können, während auf den Unterneh-

men ein erhöhter Anpassungsdruck lastet. Sie müssen frühzeitig auf die veränderten Rahmenbedingungen reagieren. Gesellschaftlich ist es angezeigt, die derzeitige Lohnstruktur zu diskutieren und eine Neubewertung bestimmter Tätigkeiten vor allem im Bereich personenbezogener Dienstleistungen in Betracht zu ziehen. In Kombination mit Anpassungen im Ausbildungssystem könnte ein solcher Diskurs als Impulsgeber für das Arbeitskräfteangebot fungieren und dazu beitragen, dass sich Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft annähern und nicht weiter voneinander entfernen.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010, Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010, Moving Beyond the Jobs Crisis, OECD Employment Outlook, Paris

Prognos, 2010, Deutschland Report 2035, Basel

Prognos, 2012, Welt Report 2012, Basel

Prognos / Management Engineers, 2011, Die Industrielle Strukturrevolution – Networking der Zukunft. Eine Studie zur wirtschaftlichen Entwicklung bis zum Jahr 2020, Basel

Prognos / vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., 2008, Arbeitslandschaft 2030. Projektion von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsniveaus, Basel

Prognos / vbw, 2011a, Arbeitslandschaft Dienstleistungen, München

Prognos / vbw, 2011b, Konsolidierte Arbeitslandschaft 2030, München

Schettkat, Ronald, 2011, Des Wachstums verschlungene Wurzeln. Produktivität und Beschäftigung, WISO Diskurs der Friedrich-Ebert-Stiftung, Juli 2011, Bonn

Statistisches Bundesamt, 2009, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden