



Landesverband der Freien Berufe
Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Besonderheiten der Nachwuchsgewinnung bei Freien Berufen im demographischen Kontext





Schwerpunkte

1. Der demographische Kontext
2. Entwicklung der Arbeitskräfte
3. Arbeitskräftepotentiale
4. Freie Berufe sind regional
Regionale Analyse
5. Lösungsansätze für Kollegen und Kammern





1. Der demographische Kontext

Demographie behandelt unterschiedliche Blickwinkel

Tragfähigkeit der Sozialsysteme
Gestaltung künftiger sozialer Infrastruktur
Veränderungen der Marktnachfrage
Veränderungen der Unternehmensdichte

Heute: Arbeitskräftesituation

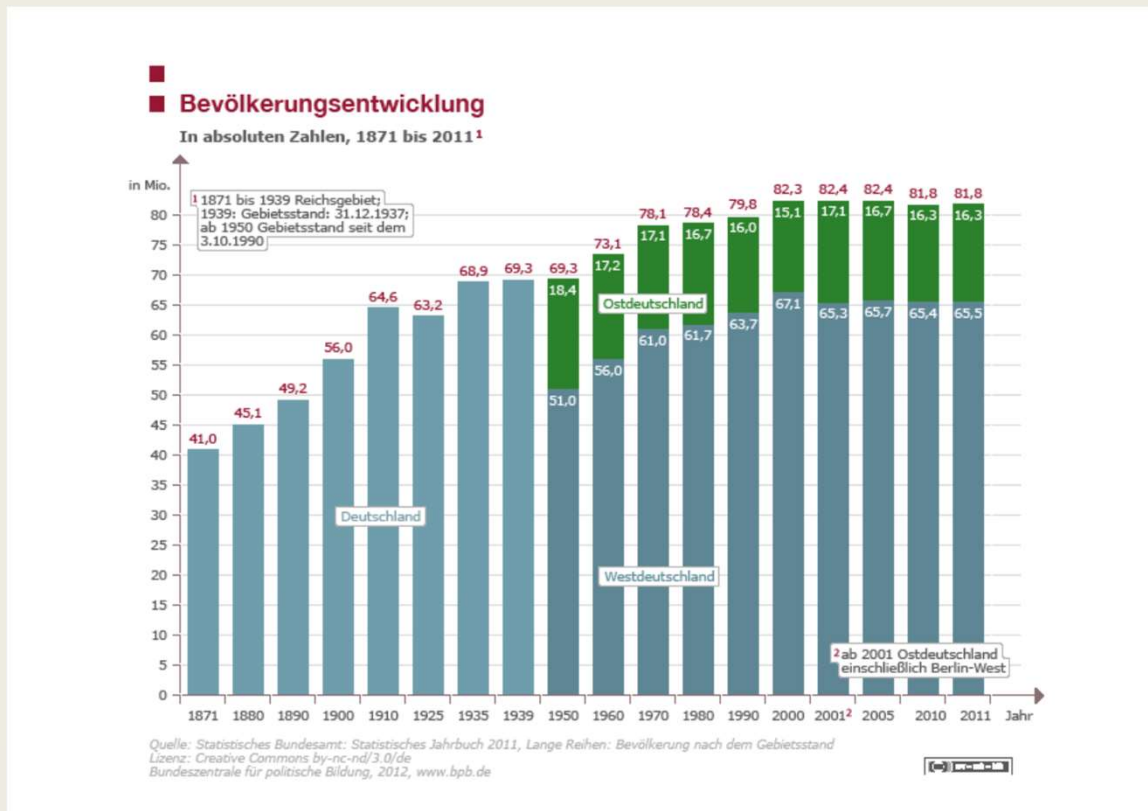




Ausgangspunkt Bevölkerungsentwicklung

seit 1970 nur geringer Zuwachs

das Problem ist altbekannt



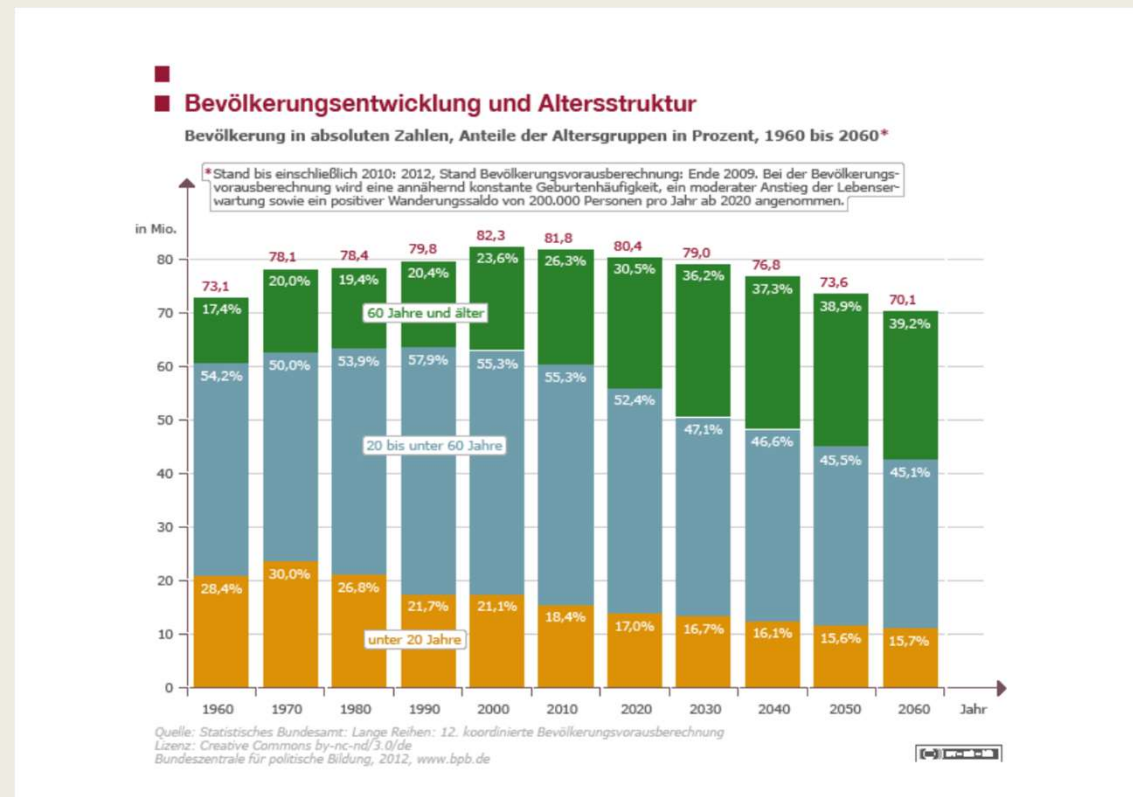


Ausgangspunkt Bevölkerungsentwicklung

seit 1970 nur geringer Zuwachs

Seit 2000 sinkt die Bevölkerungszahl

Im Jahr 2060 hat Deutschland der Anzahl nach die Nachkriegsbevölkerung



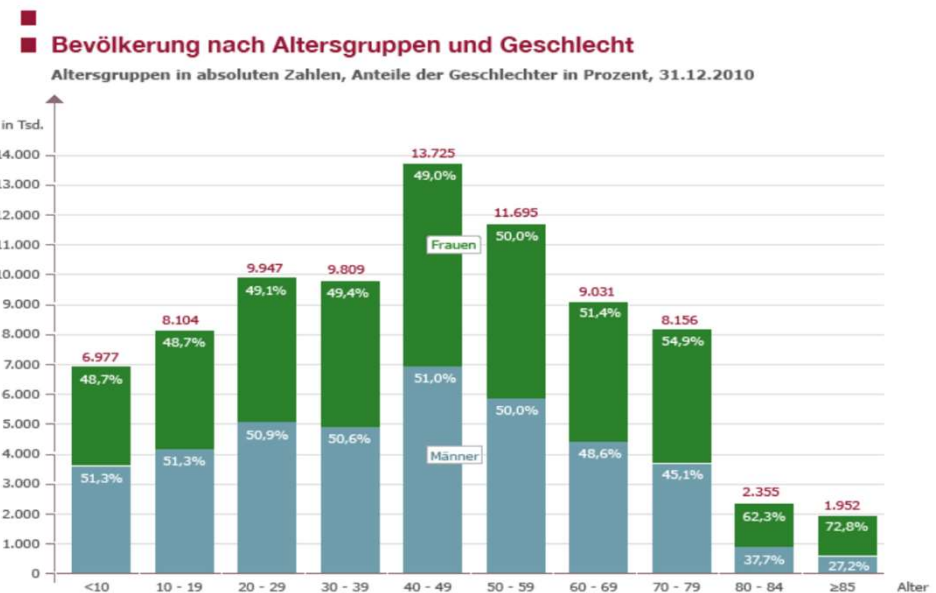


Ausgangspunkt Bevölkerungsentwicklung

Für die Arbeitskräftebetrachtung:

Wer kann von der vorhandenen
Bevölkerung arbeiten

2010 gesamt: ca. 50 Mio. Menschen



Quelle: Statistisches Bundesamt: Online-Datenbank: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (Stand: 31.05.2012)
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de
Bundeszentrale für politische Bildung, 2012, www.bpb.de



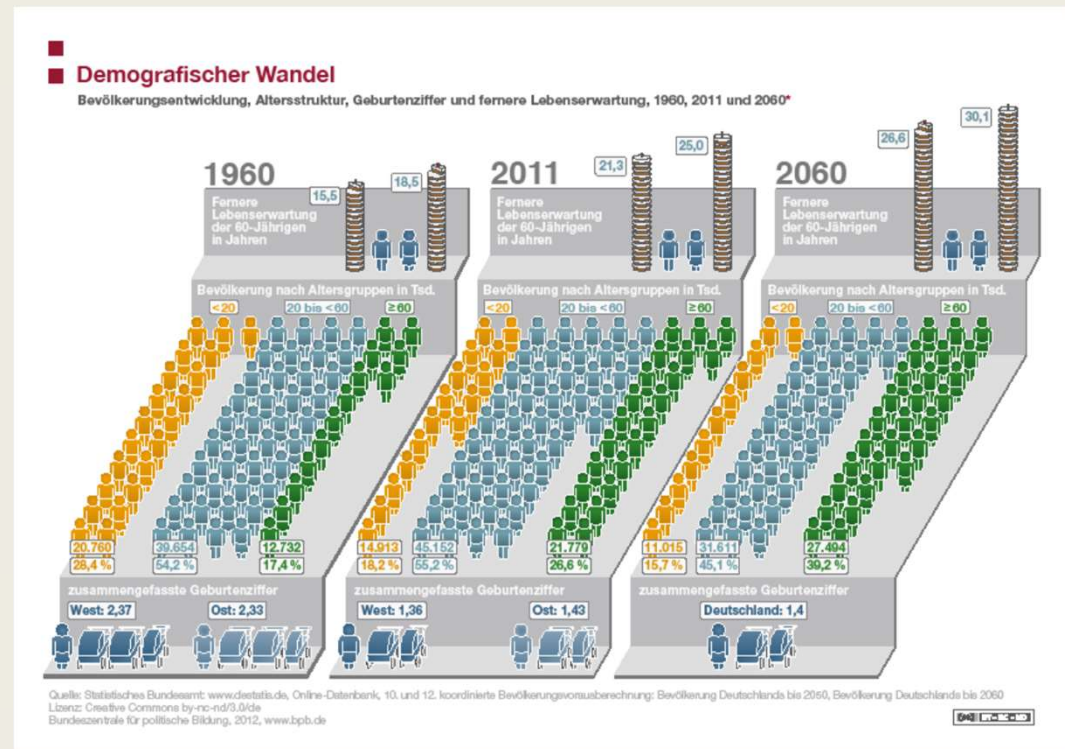


2. Entwicklung der Arbeitskräfte

Wer kann von der vorhandenen
Bevölkerung arbeiten

2010 gesamt: ca. 53 Mio. Menschen

2060 gesamt ca. 36 Mio. Menschen





2. Entwicklung der Arbeitskräfte

Wer kann von der vorhandenen
Bevölkerung arbeiten

2010 gesamt: ca. 53 Mio. Menschen

2060 gesamt ca. 36 Mio. Menschen

	20-65	65-70	gesamt
2010	49 727	3380	53 107
2020	47 635	3880	51 515
2030	42 142	5095	47 237
2040	38 298	3672	41 970
2050	35 698	3688	39 386
2060	32 556	3601	36 157





2. Entwicklung der Arbeitskräfte

Wer kann von der vorhandenen
Bevölkerung arbeiten ?

2010 gesamt: ca. 50 Mio. Menschen

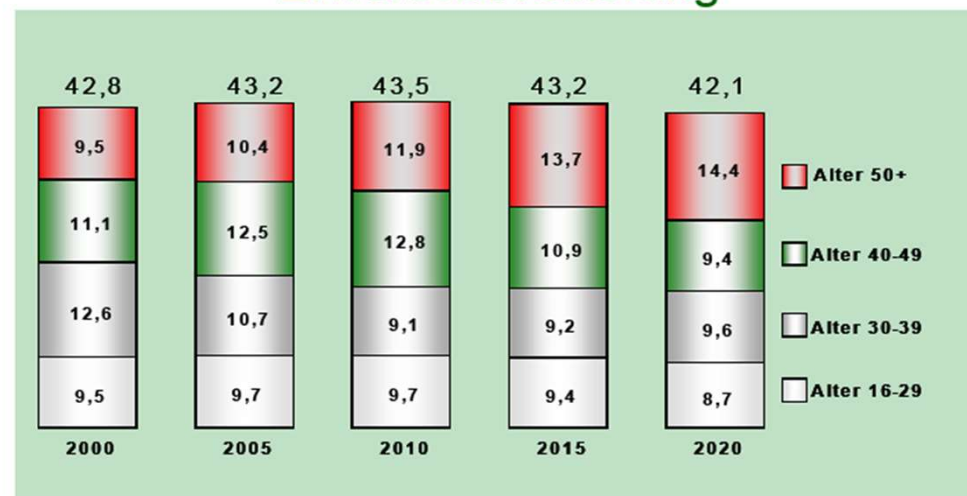
Wer arbeitet tatsächlich

2010 gesamt: ca. 43,5 Mio. Menschen

Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund



Altersstruktur der deutschen Erwerbsbevölkerung



Quelle: Prognos 2002: 62

www.ffg.uni-dortmund.de





3. Arbeitskräftepotentiale

Wer arbeitet tatsächlich

2010 gesamt: ca. 43,5 Mio. Menschen

Westdeutschland: 74,7 %

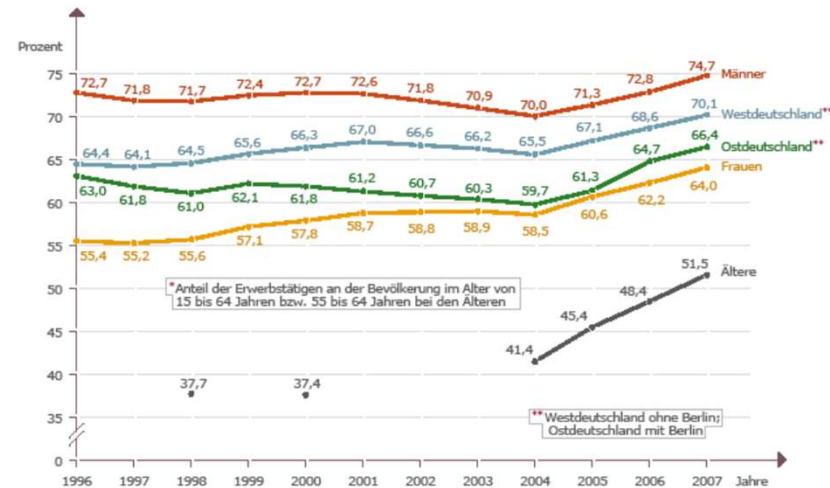
Ostdeutschland: 66,4 %

Ältere ab 55: 51,5 %

Fazit: regionale Besonderheiten recht groß

■ Ausgewählte Erwerbstätigenquoten*

In Prozent, 1996 bis 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt; Arbeitskräfteerhebung der EU
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de
Bundeszentrale für politische Bildung, 2008

Seite 5





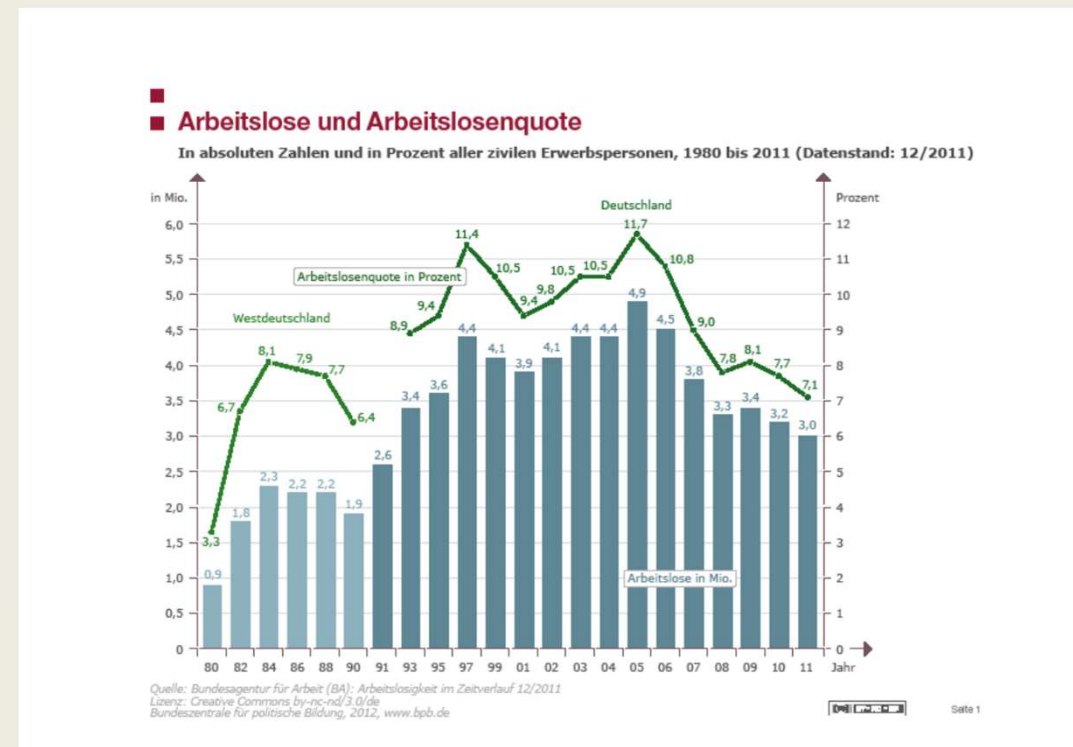
3. Arbeitskräftepotentiale

Wer arbeitet tatsächlich

2010 gesamt: ca. 43,5 Mio. Menschen
von ca. 50 Mio.

Arbeitslosenzahlen nur eingeschränkt
aussagefähig, da von den gesetzlichen
Regelungen der Arbeitslosenversicherung
abhängig

Zeigt diejenigen, die im Arbeitskräftesystem
schon tätig waren und dies vielleicht auch
wieder könnten





3. Arbeitskräftepotentiale

Wer arbeitet tatsächlich

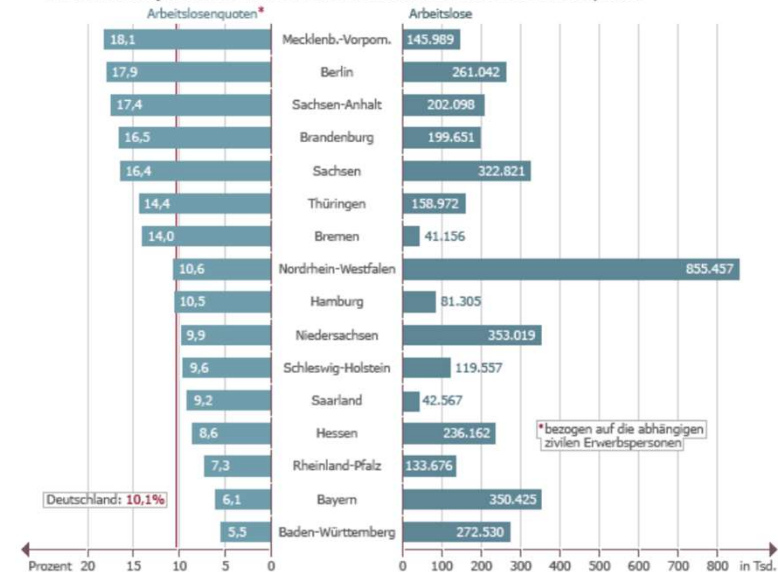
2010 gesamt: ca. 43,5 Mio. Menschen
von ca. 50 Mio.

Zeigt diejenigen, die im Arbeitskräftesystem
schon tätig waren und dies vielleicht auch
wieder könnten

Deutliche regionale Differenzierung der
Bundesländer

■ Arbeitslosigkeit nach Ländern

Arbeitslosenquoten in Prozent und Arbeitslose in absoluten Zahlen, 2007



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslose nach Ländern
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de
Bundeszentrale für politische Bildung, 2008

Seite 7



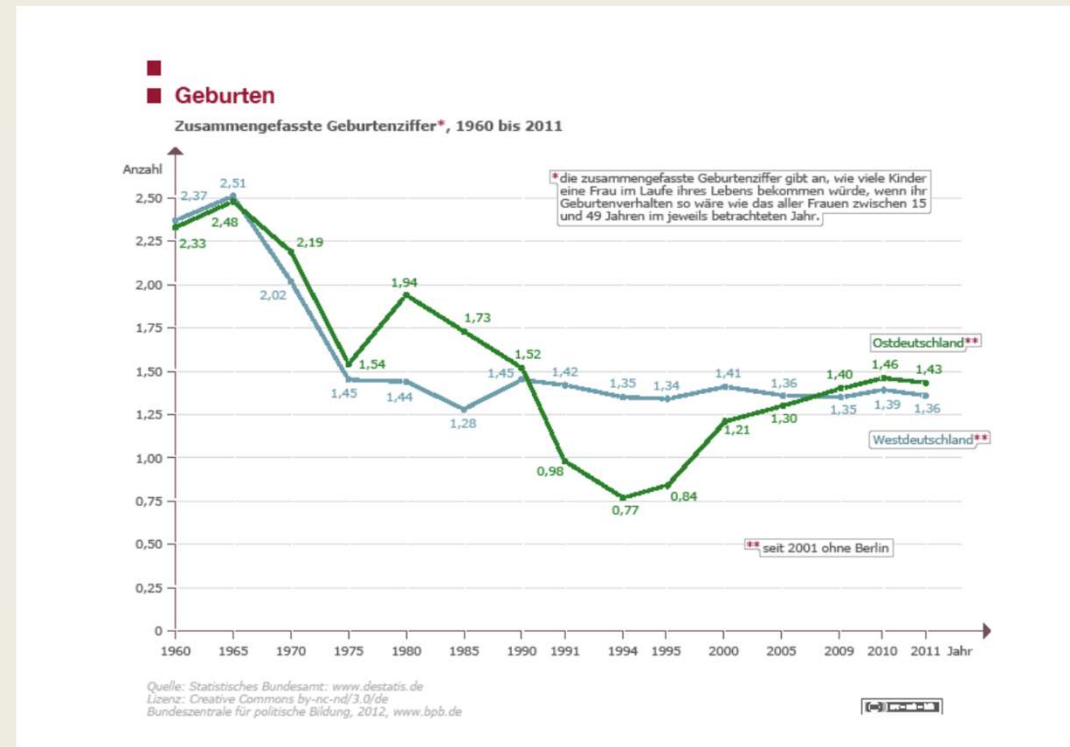


3. Arbeitskräftepotentiale

Deutliche regionale Differenzierung der
Bundesländer

Künftige krasse Unterschiede Ost – West
auch durch speziellen Verlauf der
Geburtenkurve

Wirkt bis 2025





4. Regionale Analyse

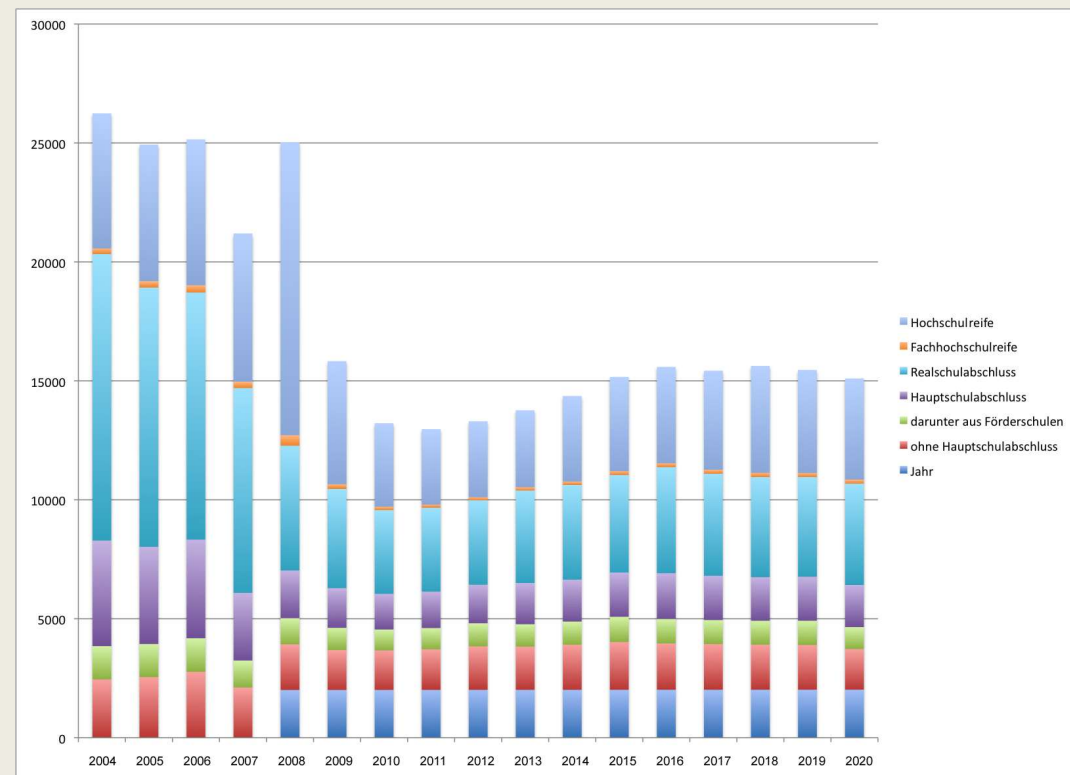
Deutliche regionale Differenzierung der
Bundesländer

Künftige krasse Unterschiede Ost – West
auch durch speziellen Verlauf der
Geburtenkurve

Wirkt bis 2025

Schulabgängerzahlen in MV

Wanderungsbewegungen sind zu
berücksichtigen





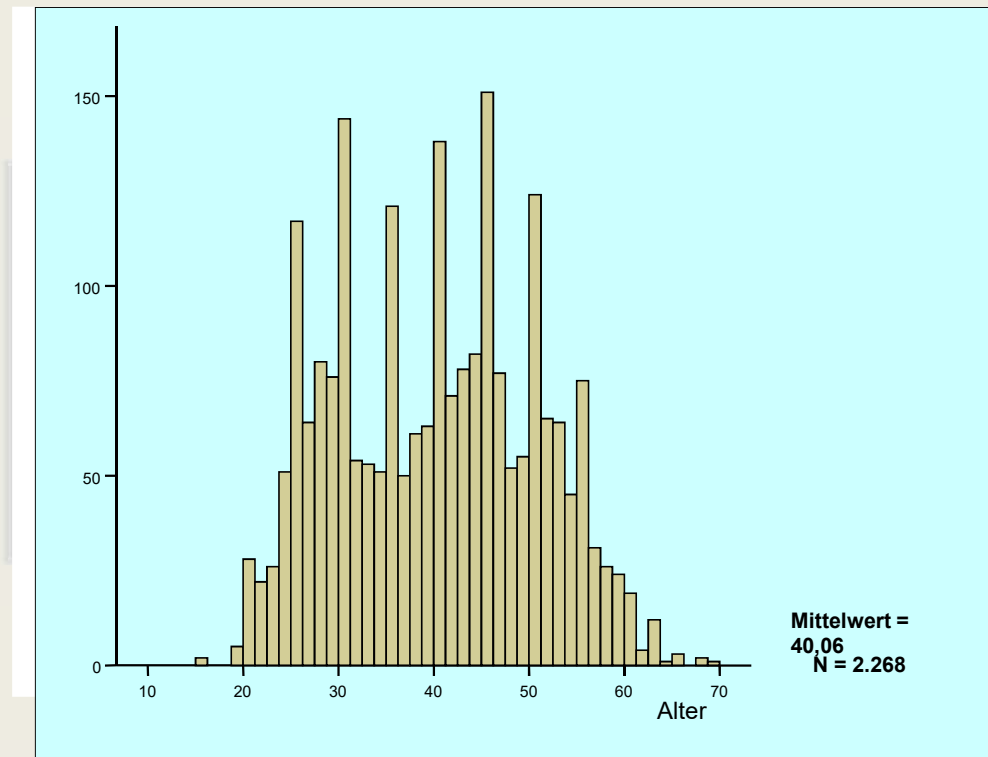
4. Regionale Analyse

Mitarbeiterzahlen **und** Qualifikationsstruktur
ermitteln

Hieraus sind deutliche Signale abzuleiten

Äußerlich keine erkennbaren
Handlungsanforderungen durch
zahlenmäßige Ausgewogenheit

Aber: die Hälfte aller Mitarbeiter ab 50
haben einen Hochschulabschluss und
müssen durch höher qualifizierte Mitarbeiter
ersetzt werden – Mitarbeiterbedarf steigt





5. Lösungsansätze für Kollegen

Mitarbeiterzahlen **und** Qualifikationsstruktur
ermitteln

Personalbedarfsplanung durchführen

Aufstiegsfortbildungen überlegen

Keine Ausbildungswerbung sondern
Ausbildungsakquise

Vorverlagerung der Aktivitäten in das 9te
Schuljahr

(Berufsfindungsphase besonders durch
Praktika beeinflusst)

Neue Personengruppen ansprechen

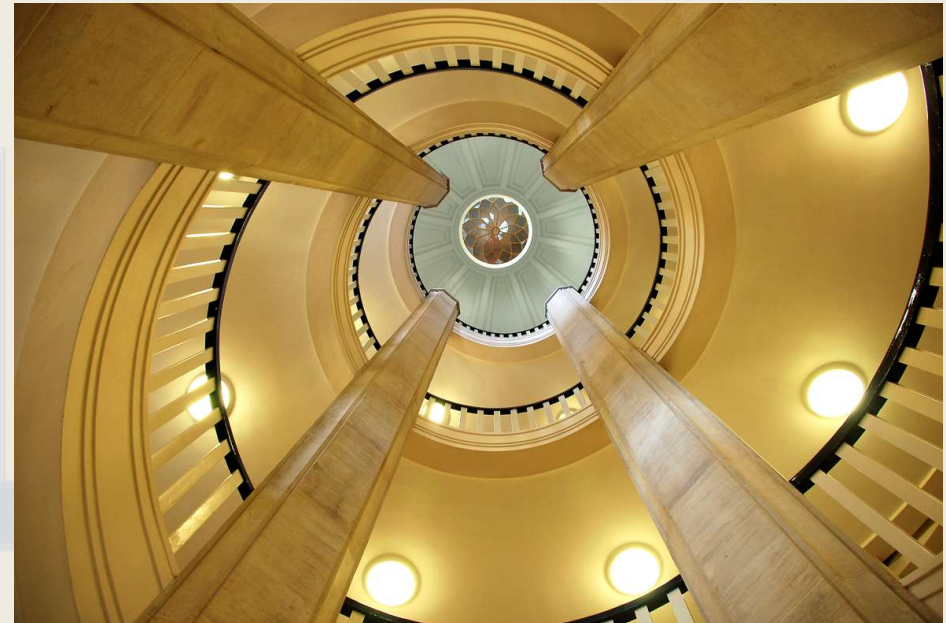
Ältere Mitarbeiter länger halten





5. Lösungsansätze für Kammern

- Konkurrenz durch Großarbeitgeber wie öffentl. Dienst, Großunternehmen der Industrie, Großunternehmen im Dienstleistungssektor einschätzen
- Kräfteverhältnis real beurteilen (die Chancen gegen Großunternehmen sind aussichtslos)
- Ausbildungswerbung verändern
- Kollegen anleiten bei der Ausbildungsakquise
- Ausbildung neuer Personengruppen organisieren (Ältere neu in den Arbeitsprozess integrieren
Frührentner mit neuen Berufen interessieren)





5. Lösungsansätze für Kammern

- attraktive neue Ausbildungsangebote erarbeiten (Berufsausbildung und Abitur verbinden – frühe regionale Bindung an das Unternehmen)
- Erstausbildung selbst qualifizierter machen (Berufskolleg statt Berufsschule)
- Staat einbeziehen, da die Freien Berufe in gesellschaftlicher Daseinsvorsorge unabdingbar sind (Mitnutzung der exklusiven Bildungseinrichtungen des Staates)

LFB





LfB Landesverband der Freien Berufe
Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

LfB

