

Ausgabe Nr. 21 / 11.10.2007

## *In aller Kürze*

- Unter Annahme mittlerer Varianten zur Entwicklung der Bevölkerung und des Erwerbsverhaltens ist mindestens bis zum Jahr 2020 die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials die zentrale Herausforderung, nicht deren Schrumpfung.
- In der Bevölkerung Deutschlands wird nämlich die Zahl der 55- bis 64-Jährigen bis 2020 um rund 40 Prozent zunehmen; in manchen Regionen sogar um zwei Drittel.
- Die politisch angestrebte Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer setzt die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppe voraus.
- Dazu müssten aber auch mehr Betriebe einen Beitrag leisten. Laut IAB-Betriebspanel besteht an dieser Stelle Nachholbedarf, denn:
  - nur knapp ein Fünftel aller Betriebe betreibt Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung,
  - die betriebliche Weiterbildung ist hoch selektiv bezüglich Alter und beruflichem Status,
  - nur zehn Prozent der im ersten Halbjahr 2006 eingestellten Personen waren älter als 50 Jahre.
- Schließlich zeigt sich, dass (spezielle) Maßnahmen für ältere Beschäftigte äußerst selten sind und ihre Verbreitung zwischen 2002 und 2006 sogar noch abgenommen hat.

*Autor/in*

**Lutz Bellmann  
Ernst Kistler  
Jürgen Wahse**

## *Demographischer Wandel*

# Betriebe müssen sich auf altern- de Belegschaften einstellen

*Zahl der älteren Erwerbspersonen in Deutschland steigt dramatisch – Betriebe könnten ihr Potenzial besser ausschöpfen, wenn sie mehr Maßnahmen für ein altersgerechtes Arbeiten anbieten*

**Realistische Szenarien der demographischen Entwicklung und Prognosen des Erwerbspersonenpotenzials zeigen, dass der deutsche Arbeitsmarkt in den nächsten 20 Jahren vor allem die Alterung und nicht so sehr die Schrumpfung des Arbeitsangebots bewältigen muss. Dabei wird allerdings eine deutliche Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer unterstellt, wie sie auch den politischen Zielvorgaben entspricht.**

**Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006 zeigen aber, dass über 50-Jährige bei Neueinstellungen nur schlecht vertreten sind. Schlimmer noch: Der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere praktizieren, nimmt ab statt zu.**

Niemand kann – vor allem langfristig – die tatsächliche Bevölkerungsentwicklung vorhersagen. Prognosen von möglichen Entwicklungen sind für die aktive Zukunftsgestaltung trotzdem unerlässlich. Es ist sinnvoll, dabei von mittleren Annahmekonstellationen auszugehen, die auf der Basis von langfristigen Trends errechnet werden.

Das Statistische Bundesamt hat Ende 2006 in Zusammenarbeit mit den Landesämtern eine neue Bevölkerungsvorausberechnung (Bvb) veröffentlicht. Dabei wird – neben anderen Annahmen – mit zwei „mittleren“ Varianten von 100.000 bzw. 200.000 Wanderungsüberschuss gearbeitet (vgl. **Infokasten auf Seite 5**). Einiges spricht aber dafür, dass (vor allem im Fall einer längerfristigen positiven Arbeitsmarktentwicklung) der Wanderungssaldo künftig wieder höher sein wird. In **Abbildung 1 (Seite 2)** wird für beide Varianten die Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland für 2006, 2020 und 2050 dargestellt.

## **Demographie und Erwerbspersonenpotenzial**

Bis 2020 wird weder die Bevölkerung insgesamt noch die im Erwerbsalter wesentlich schrumpfen, sehr wohl aber danach – und zwar bis 2050, mit einer deutlichen Beschleunigung ab 2030. **Abbildung 2 (Seite 2)** zeigt, wie sich bis 2015, 2020 und 2030 das Angebot an Arbeitskräften in Deutschland darstellt – unter zusätzlicher Verwendung der Basisannahmen des IAB zur Entwicklung der Erwerbsquoten (vgl. Fuchs/Dörfler 2005).

Bis 2015 wird das Erwerbspersonenpotenzial bei der Variante mit der höheren Zuwanderung sogar noch steigen. Auch 2020 wird es nur um 1 bis 2 Mio. Personen niedriger sein als 2005. Die unterschiedlichen Berechnungsvarianten spielen dabei bis 2020 noch keine große Rolle. Erst ab 2030 differenziert sich das Ergebnis je nach Variante stärker aus. Damit weicht die aktuelle Bevölkerungsvorausberechnung nur gering von

der vorherigen ab (vgl. Kistler 2007: 21) bzw. von Berechnungen anderer Institute (z.B. Prognos AG 2006).

Die wesentlichen Schlussfolgerungen aus diesen Entwicklungen lauten:

➤ Durch höhere Erwerbsquoten wird in den nächsten Jahren das Angebot an Arbeitskräften noch weiter steigen; dies sogar dann noch, wenn die Bevölkerungszahl leicht zurückgeht. Etwas Ähnliches beobachten wir auch am aktuellen Rand: Obwohl die (Zu-)Wanderungseffekte momentan extrem gering und die demographischen Effekte negativ sind, sinkt das Erwerbspersonenpotenzial nur marginal (vgl. Bach u. a. 2007: 7).

➤ Die Zahl der älteren Erwerbspersonen wird in jedem Falle stark zunehmen: Die „Babyboomer“ werden bald zu „Älteren“ am Arbeitsmarkt. Die 1964 Geborenen – das ist der stärkste Jahrgang – sind jetzt 43 Jahre alt, aber auch die Jahrgänge ab etwa 1957 sind schon sehr stark besetzt.

Dieser demographische Effekt wird noch verstärkt durch den geplanten Anstieg des Renteneintrittsalters: Ältere werden dann länger im Erwerbsleben bleiben. Zudem wird die „Rente mit 67“ voraussichtlich auch zu einem weiteren Anstieg der Erwerbsquote Älterer führen. Dadurch könnte es bis zum Jahr 2030 zusätzlich 1,2 bis über 3 Millionen ältere Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt geben (vgl. Fuchs, J. 2006).

Abb. 1: Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland in den Jahren 2006, 2020 und 2050

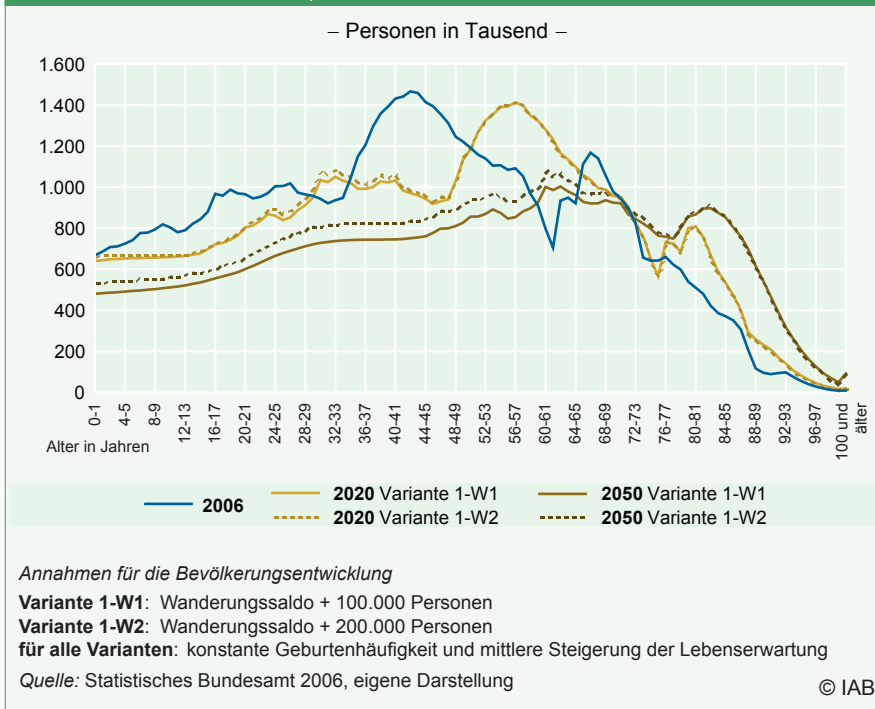
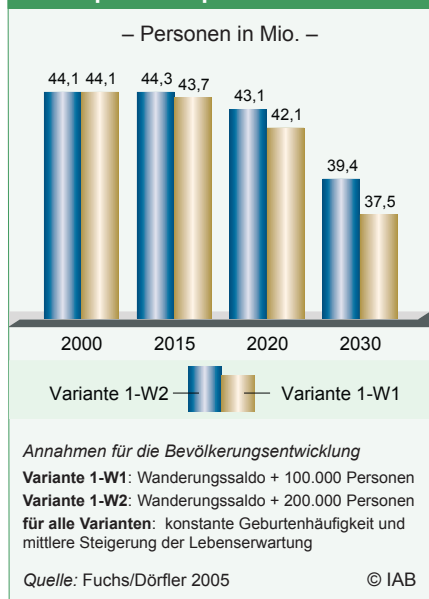


Abb. 2: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2030



Die Erwerbsquote der Älteren wird aber auch aus anderen Gründen steigen: Durch die geplante und zum Teil schon realisierte Abschaffung der Vorruhestandsinstrumente, die Beschränkung von Möglichkeiten des vorgezogenen Rentenzugangs und die künftig geringer ausfallenden Renten entsteht ein enormer Arbeitsangebotsdruck. Die durchschnittliche Höhe der neuen Versichertenrenten ist bereits in Folge der Rentenreformen des letzten Jahrzehnts zwischen 1996 und 2005 um rund zehn Prozent gesunken (und das nominal, noch ohne Berücksichtigung der Preissteigerungsraten!) – obwohl im gleichen Zeitraum das durchschnittliche Renteneintrittsalter um etwa ein Jahr gestiegen ist (vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007).

Damit wird die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials zur entscheidenden Herausforderung am Arbeitsmarkt der nächsten Jahre.

Dabei wird es im Hinblick auf die zusätzliche Beschäftigung Älterer nicht ausreichen, sich auf einen bald bevorstehenden bzw. schon bestehenden Fachkräftemangel oder gar Arbeitskräftemangel auf breiter Front zu verlassen. Ein solcher Fachkräftemangel in relevantem Ausmaß konnte auch im IAB-Betriebspanel 2005 und 2006 nicht nachgewiesen werden

(vgl. Bellmann u.a. 2006, Fischer u.a. 2007 sowie – mit anderer Datenquelle – Kettner und Spitznagel 2007).

### Unabdingbare Voraussetzungen

Diese Entwicklungen und aktuelle politische Vorgaben – von der Lissabon-Strategie der EU bis zur Rente mit 67 – rücken die Beschäftigung Älterer in den Fokus: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit die wachsende Zahl Älterer auch einen entsprechenden Arbeitsplatz findet bzw. damit Ältere länger in Beschäftigung bleiben können, auch über das 65. Lebensjahr hinaus? In der inzwischen umfangreichen Literatur zum alters- und altersgerechten Arbeiten werden die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer einhellig als zentrale Voraussetzungen für ein längeres Arbeiten dargestellt (vgl. Abb. 3).

Zunächst müssen die Beschäftigten – ebenso wie Arbeitslose und Personen aus der Stillen Reserve – bis ins fortgeschrittene Alter arbeitsfähig bleiben: Mit den Stichworten Gesundheit, Kompetenz und Motivation<sup>1</sup> sind notwendige, aber noch lange nicht hinreichende Voraussetzungen benannt. Sie zeigen den Beschäftigten und den Betrieben gleichermaßen

die wichtigsten Handlungsfelder alters- und altersgerechten Arbeitens.

Beschäftigungsfähigkeit ist jedoch mehr. Dafür müssen zusätzlich die Arbeitsmärkte (auch für Ältere) aufnahmefähig und die Betriebe bereit sein, Ältere in Beschäftigung zu halten bzw. auch vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren.

Diese Darstellung entspricht durchaus den Elementen des finnischen Ansatzes (vgl. Ilmarinen 2006), der als beispielhaft gilt. In der deutschen Debatte zu diesem Thema werden die Argumente Ilmarinens aber allzu schnell auf die Arbeitsfähigkeit, und hier schwerpunktmäßig auf die alleinige Verantwortung der Beschäftigten verkürzt.

### Betriebliche Maßnahmen für Ältere

Zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer müssen sich mehr Betriebe in wichtigen personalpolitischen Bereichen engagieren. Die neuen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels liefern dazu auf repräsentativer Basis aktuelle Informationen, die auch mit früheren Angaben vergleichbar sind.

In den Befragungen der Jahre 2002 und 2004 wurde beispielsweise festgestellt, dass nur knapp ein Fünftel (2002: 19 %; 2004: 20 %) der Betriebe Maßnahmen der Gesundheitsprävention jenseits der gesetzlichen Mindestnormen praktiziert – wobei auch noch Krankenstandsanalysen und Mitarbeitergespräche im Vordergrund stehen.<sup>2</sup>

Der Anteil der Betriebe, der in der Weiterbildungsförderung aktiv ist – durch zumindest teilweise Übernahme der

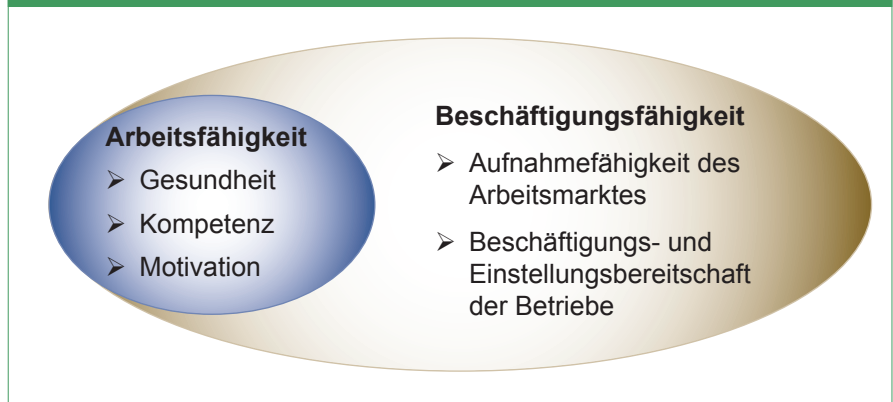
<sup>1</sup> Dies weist auf Aspekte wie Führung, Arbeitsorganisation und nicht zuletzt auch Entlohnung hin.

<sup>2</sup> Da diese Maßnahmen in Großbetrieben häufiger sind, korrespondiert dieser Befund in der Größenordnung z.B. mit dem aus der BIBB/BAuA-Erhebung 2005/2006. Dort geben 35 Prozent aller Beschäftigten an, in ihrem Betrieb seien in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt worden.

<sup>3</sup> Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen 2005: 275.

<sup>4</sup> Bei detaillierter Analyse zeigt sich, dass in den Klein- und Mittelbetrieben der Anteil der Betriebe mit Altersteilzeit weiter sinkt, während er in den Großbetrieben zwischen 2002 und 2006 sogar weiter steigt.

Abb. 3: Voraussetzungen für eine längere Erwerbstätigkeit von Älteren



Kosten von und/oder Freistellungen für Maßnahmen –, ist laut IAB-Betriebspanel zwischen 1997 und 2005 von 37 auf 43 Prozent gestiegen. Allerdings hat der Anteil der geförderten Personen nur bis 2003 zugenommen und stagnierte dann 2005 bei 26 Prozent aller Beschäftigten.

Die Panel-Ergebnisse zeigen auch, dass Beschäftigte mit geringerem beruflichen Status weit unterdurchschnittlich an der betrieblichen Weiterbildungsförderung partizipieren.

### Weniger Betriebe mit Maßnahmen für Ältere

Eigentlich müsste mit der Alterung der Erwerbsbevölkerung die berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnen. Die Erstausbildung allein wird den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt in aller Regel nicht mehr gerecht – insbesondere, wenn Ältere immer länger erwerbstätig sein sollen.

Bei einer längeren Erwerbstätigkeit steigt aber auch die Rendite von Humankapitalinvestitionen für Betriebe und Beschäftigte, da der Amortisationszeitraum länger wird. Ähnliches lässt sich über die betriebliche Gesundheitsförderung sagen.<sup>3</sup>

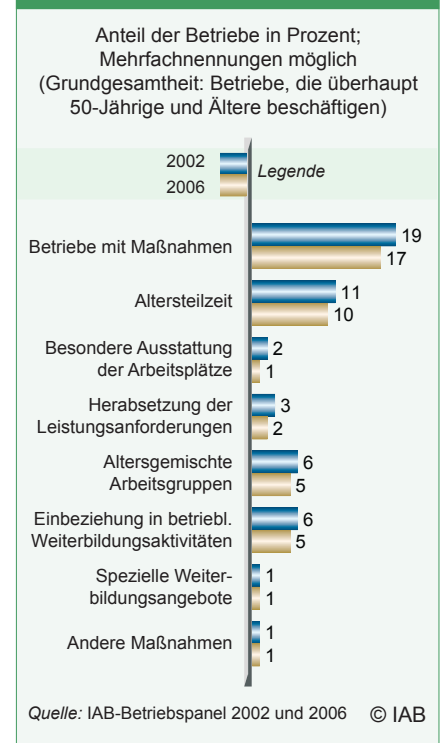
Insofern ist es besonders problematisch, dass die sowieso geringe Verbreitung von personalpolitischen Maßnahmen für ältere Beschäftigte (Bellmann/Hilpert/Kistler/Wahse 2003: 146) weiter leicht abgenommen hat: Der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für Ältere an allen Betrieben mit über 50-jährigen Beschäftigten ist zwischen 2002 und 2006 von 19 auf 17 Prozent zurückgegangen (vgl. Abb. 4). Dabei ist zu beachten,

dass die meistgenannten Maßnahmen auch noch die Altersteilzeitregelungen<sup>4</sup> sind, die in der Regel eher das frühere Ausscheiden denn das längere Arbeiten Älterer unterstützen.

Erschwerend ist zudem, dass nur wenige Betriebe Ältere in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen oder spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere fördern – und ihr Anteil sinkt.

Im Westen sind solche Maßnahmen etwas häufiger als im Osten. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Verbreitung erwartungsgemäß deutlich an. Dennoch sind – sieht man einmal von der Altersteilzeit ab – auch in den Groß-

Abb. 4: Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer





betrieben die Anteile nicht berauschend: Nur 34 Prozent der Betriebe ab 500 Beschäftigten praktizieren altersgemischte Arbeitsgruppen und nur 42 Prozent beziehen Ältere in ihre Weiterbildungsaktivitäten ein. Die anderen Maßnahmen sind auch in den Großbetrieben weit seltener (vgl. **Tab. 1**).

Am besten schneidet noch die Öffentliche Verwaltung auf diesem Feld ab. Aber auch hier besteht kein Grund zu einem positiven Urteil angesichts des deutlich höheren Anteils Älterer unter den Beschäftigten. Am wenigsten verbreitet sind altersgerechte Maßnahmen im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie bei Handel und Reparatur.

### Selektives Rekrutierungsverhalten

Laut Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit lag im September 2006 der Anteil der 50-Jährigen und Älteren an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 22,8 Prozent (Amtliche Nachrichten der BA, Juni 2007, S. 72 f.). Im Vergleich dazu waren Ältere bei den Neueinstellungen – nach den Angaben der Betriebe – im ersten Halbjahr 2006 deutlich unterrepräsentiert:

In Westdeutschland waren gerade mal 8 Prozent, in Ostdeutschland immerhin 18 Prozent der neu Eingestellten 50-Jährige und Ältere. In Ostdeutschland konzentriert sich der höhere Anteil vor allem auf Branchen, in denen relativ häufig Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu finden sind. Im Jahr davor waren die entsprechenden Werte mit 7 und 14 Prozent noch niedriger.

**Tab 1: Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer nach Branchen und Betriebsgrößen 2006 – in Betrieben, die überhaupt 50-Jährige und Ältere beschäftigen**

	Betriebe mit Maßnahmen	darunter:						
		Altersteilzeit	Ausstattung der Arbeitsplätze	Herabsetzung der Leistungsanforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Spezielle Weiterbildung	Andere Maßnahmen
Anteile der Betriebe in Prozent; Mehrfachnennungen möglich								
Handel und Reparatur	13	6	1	2	4	5	1	1
Produzierendes Gewerbe	16	8	1	3	7	5	1	1
Dienstleistungen	16	8	1	2	4	7	1	1
dar.: unternehmensnahe	13	6	1	1	2	6	1	1
sonstige	18	10	1	2	6	8	1	1
Öffentliche Verwaltung	64	59	9	4	11	15	3	2
Betriebe mit ...								
1 bis 4 Beschäftigten	7	3	1	1	2	2	0	1
5 bis 19 Beschäftigten	12	5	1	2	3	5	1	1
20 bis 99 Beschäftigten	36	23	3	4	11	11	1	2
100 bis 499 Beschäftigten	71	60	8	5	23	24	2	3
ab 500 Beschäftigten	92	85	19	12	34	42	7	7
Alte Bundesländer	18	10	2	2	5	6	1	1
Neue Bundesländer	16	8	1	2	6	6	1	1
Deutschland insgesamt	17	10	1	2	5	6	1	1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

Zum Teil liegt dies aber auch daran, dass den Betrieben gar keine Bewerbungen Älterer vorliegen. Diese rechnen sich entweder keine Chancen aus oder sie haben sich bereits vom Arbeitsleben verabschiedet (vgl. Bellmann u.a. 2006).

Gerade diesbezüglich ist aber nochmals auf ein Ergebnis aus den Bevölkerungsvorausberechnungen hinzuweisen, das an sich banal ist, aber in der Debatte oft übersehen wird: Die Babyboomer werden in den nächsten rund 20 Jahren zu „Älteren“ am Arbeitsmarkt. Wie eine Bugwelle wird ihre Zahl bis etwa 2025 um rund 40 Prozent steigen (vgl. **Abb. 5**).

Diese demographischen Veränderungen werden sich regional sehr unterschiedlich darstellen. In manchen Landkreisen in Deutschland wird die Zahl der Älteren sogar um zwei Drittel und mehr steigen.

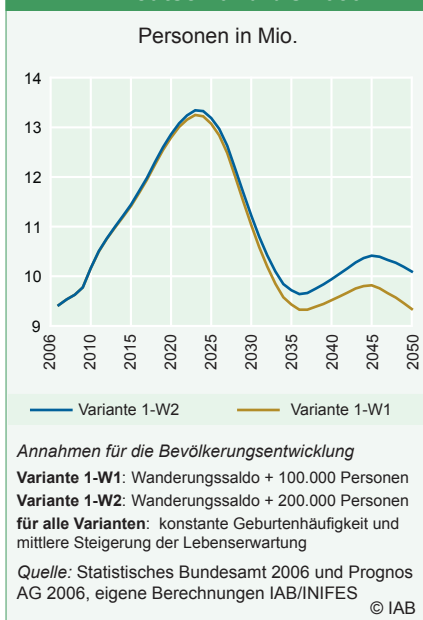
Es stellt sich die Frage, ob die bisher dominierende Methode der Aufklärungskampagnen wirklich erfolgreich war. Sie beruht primär auf der Vorbildfunktion von Best Practice-Betrieben und der Bereitstellung von immer mehr „Demographie-Tools“, also Maßnahmen der betrieblichen Personalpolitik. Allenfalls die Annahme, dass die Verbreitung von Maßnahmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten ansonsten noch stärker zu-

### Fazit

Die Befunde zeigen, dass sich die meisten Betriebe noch zu wenig auf die demographischen Herausforderungen einstellen – entgegen der Hoffnungen und Verlautbarungen in Politik und Verbänden. Ohne wesentliche Veränderungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung, Weiterbildung und Arbeitsorganisation ist eine deutliche und nachhaltige Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer aber reichlich unrealistisch.

Es stellt sich die Frage, ob die bisher dominierende Methode der Aufklärungskampagnen wirklich erfolgreich war. Sie beruht primär auf der Vorbildfunktion von Best Practice-Betrieben und der Bereitstellung von immer mehr „Demographie-Tools“, also Maßnahmen der betrieblichen Personalpolitik. Allenfalls die Annahme, dass die Verbreitung von Maßnahmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten ansonsten noch stärker zu-

**Abb. 5: Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bis 2050**



rückgegangen wäre, würde diese Sicht gestatten.

Die Ergebnisse werfen also eine Reihe von Fragen auf, die nahelegen, diesem Thema auch in künftigen Befragungen des IAB-Betriebspanels nachzugehen – gerade in Verbindung mit anderen Schwerpunktthemen wie dem betrieblichen Fachkräftebedarf, die aus demographischer Perspektive zusammen diskutiert werden. Auch weitere, bisher nicht angesprochene Aspekte wie die Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen oder von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören hierher.

Schließlich ist zu fragen, und darauf weisen verschiedene Arbeiten der Verfasser hin, ob wir wirklich schon – wie öfters in der Wissenschaft behauptet wird – genug Grundlagenwissen über das betriebliche (und individuelle) Verhalten gegenüber den demographischen Veränderungen haben. Es spricht einiges dafür, dass z.B. die Daten der Arbeitsmarktpolitik und der Rentenversicherung mit Umfragedaten bei Betrieben und Beschäftigten noch viel genauer angesehen und zusammengebracht werden müssen. Dazu gehört auch, diese Befunde dann stärker mit Ergebnissen der qualitativen Forschung und kontrollierten Feldexperimenten zu integrieren.

## Literatur

- Bach, H.-U. u. a.* (2007): Arbeitsmarkt 2007/2008 – Ein robuster Aufschwung mit freundlichem Gesicht, IAB-Kurzbericht Nr. 15, Nürnberg.
- Bellmann, L. u. a.* (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E., Wahse, J.* (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36 (2), 133-149.
- Ebert, A.; Kistler, E.* (2007): Demographie und Demagogie. Mythen und Fakten zur „demographischen Katastrophe“, in: Prokla, Heft 146, S. 39 ff.
- Ebert, A.; Kistler, E.; Stecker, Ch.* (2007): Steigende Beschäftigung Älterer – Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg?, erscheint in Kürze.
- Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F.* (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf.
- Fischer, G. u. a.* (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, IAB-Forschungsbericht Nr. 5, Nürnberg.
- Fuchs, J.* (2006): Rente mit 67 – Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Fuchs, J.; Dörfler, K.* (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050 – Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Fuchs, J.; Schnur, P.; Zika, G.* (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020 – Besserung langfristig möglich, IAB-Kurzbericht Nr. 24, Nürnberg.
- Fuchs, T.* (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, INQA-Schriften Bd. 19, Berlin.
- Ilmarinen, J.* (2006): Towards a longer worklife. Ageing and the quality of work-life in the European Union, Helsinki.
- Kettner, A.; Spitznagel, E.* (2007): Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot – Kräftige Konjunktur stärkt die Arbeitsnachfrage, IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Kistler, E.* (2007): Demographische Herausforderungen am Arbeitsmarkt, in: Huber, A.; Kräußlich, B.; Staudinger, Th. (Hrsg.): Erwerbschancen für Ältere?, Augsburg, S. 10-26.
- Prognos AG* (2006): Deutschland Report 2030, Basel u. a. O.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen* (2005): Koordination und Qualität im Gesundheitswesen, Gutachten. Bonn.
- Statistisches Bundesamt* (2006): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden.

### Die Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes

Ende 2006 hat das Statistische Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Landesämtern die 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Bvb) veröffentlicht. Im Kern unterscheiden sich die 12 Varianten und zusätzlichen drei Modellrechnungen von der 10. Bvb aus dem Jahr 2003 durch eine Anpassung an die am aktuellen Rand geringer gewordene Nettozuwanderung in Deutschland. Lag der mittlere angenommene Wanderungssaldo in der 10. Bvb bei plus 200.000 Personen bis zum Jahr 2050, so wird in der neuen Bvb mit zwei „mittleren“ Annahmen von 100.000 bzw. 200.000 Wanderungsüberschuss gearbeitet.

In den letzten 5 bzw. auch 10 Jahren vor 2005 lag der durchschnittliche Wanderungsüberschuss jeweils bei 159.000. Hier wird mit diesen beiden mittleren Annahmen zum Wanderungsgeschehen und den „Basisannahmen“ einer konstanten Geburtenhäufigkeit bzw. mittleren Steigerung der Lebenserwartung gearbeitet, die dem langfristigen Trend entsprechen (so genannte Varianten 1-W1 und 1-W2; vgl. Statistisches Bundesamt 2006, zur Diskussion Ebert, Kistler 2007).

**Impressum**

**IABKurzbericht**  
Nr. 21 / 11.10.2007

**Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

**Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

**Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur  
mit Genehmigung des IAB gestattet

**Technische Herstellung**

pms Offsetdruck GmbH,  
Wendelstein

**Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Lutz Bellmann Tel. 0911/179-3046  
oder e-Mail: lutz.bellmann@iab.de

**ISSN** 0942-167X

**IAB im Internet:** <http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen  
Kurzbericht im Volltext zum Download

**Bezugsmöglichkeit**

IAB-Bestellservice  
c/o IBRo Versandservice GmbH  
Kastanienweg 1  
18184 Roggentin  
Fax: 0180 5 00 38 66  
e-Mail: [iab@ibro.de](mailto:iab@ibro.de)