

Demografie und Fachkräftesicherung – Längerfristige Perspektiven

Abschlusskonferenz der BMBF-Initiative
„Übergänge von der beruflichen in die
hochschulische Bildung“

Berlin, 24. Juni 2014

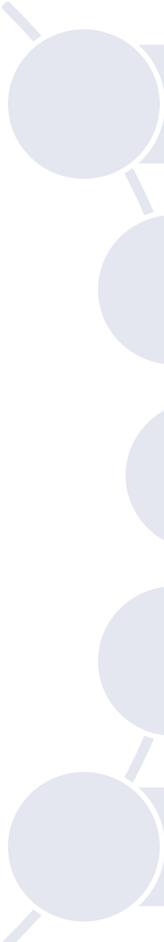
Dr. Ulrich Walwei

Stark verbesserter Arbeitsmarkttrend geht mit wachsenden Rekrutierungsproblemen einher.

Welche Qualifikationen sind davon besonders betroffen und worin liegen die Ursachen für Engpasssituationen?

Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Demografie für die Zahl und Struktur der verfügbaren Arbeitskräfte?

Wie stellt sich der zukünftige Arbeitskräftebedarf dar?

A vertical diagram structure consisting of five light blue circles connected by thin lines, positioned on the left side of the slide. Each circle is connected to a horizontal light blue bar containing text.

Qualität des Qualifikationsangebots: Entscheidend für individuellen Arbeitsmarkterfolg und Volkswirtschaft

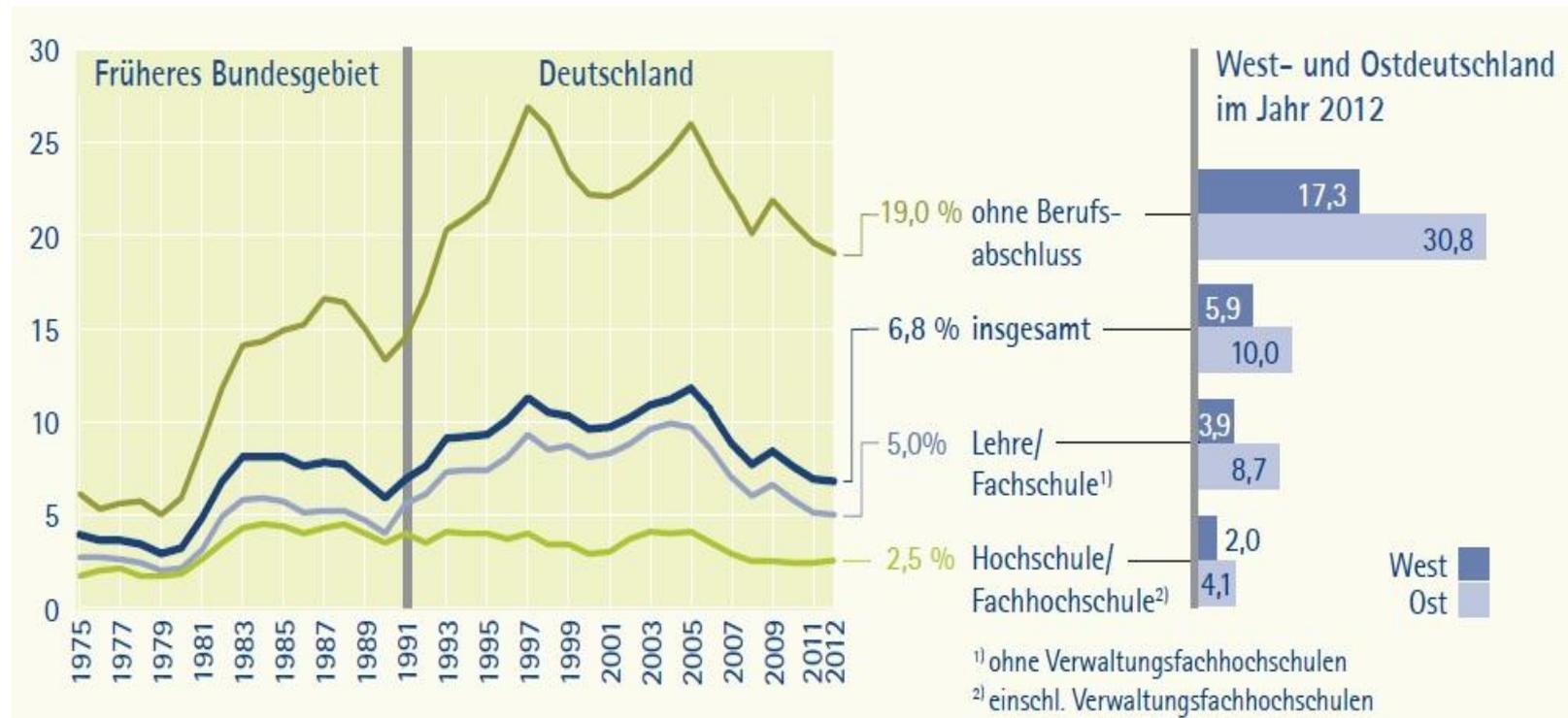
Fachkräftebedarf am aktuellen Rand: Hinweise auf Engpässe

Künftiges Arbeitskräfteangebot: weniger, weiblicher, älter und bunter

Künftiger Arbeitskräftebedarf: Nachhaltiger Mangel programmiert?

Fazit

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, in Deutschland 1975 bis 2012, Männer und Frauen, in Prozent

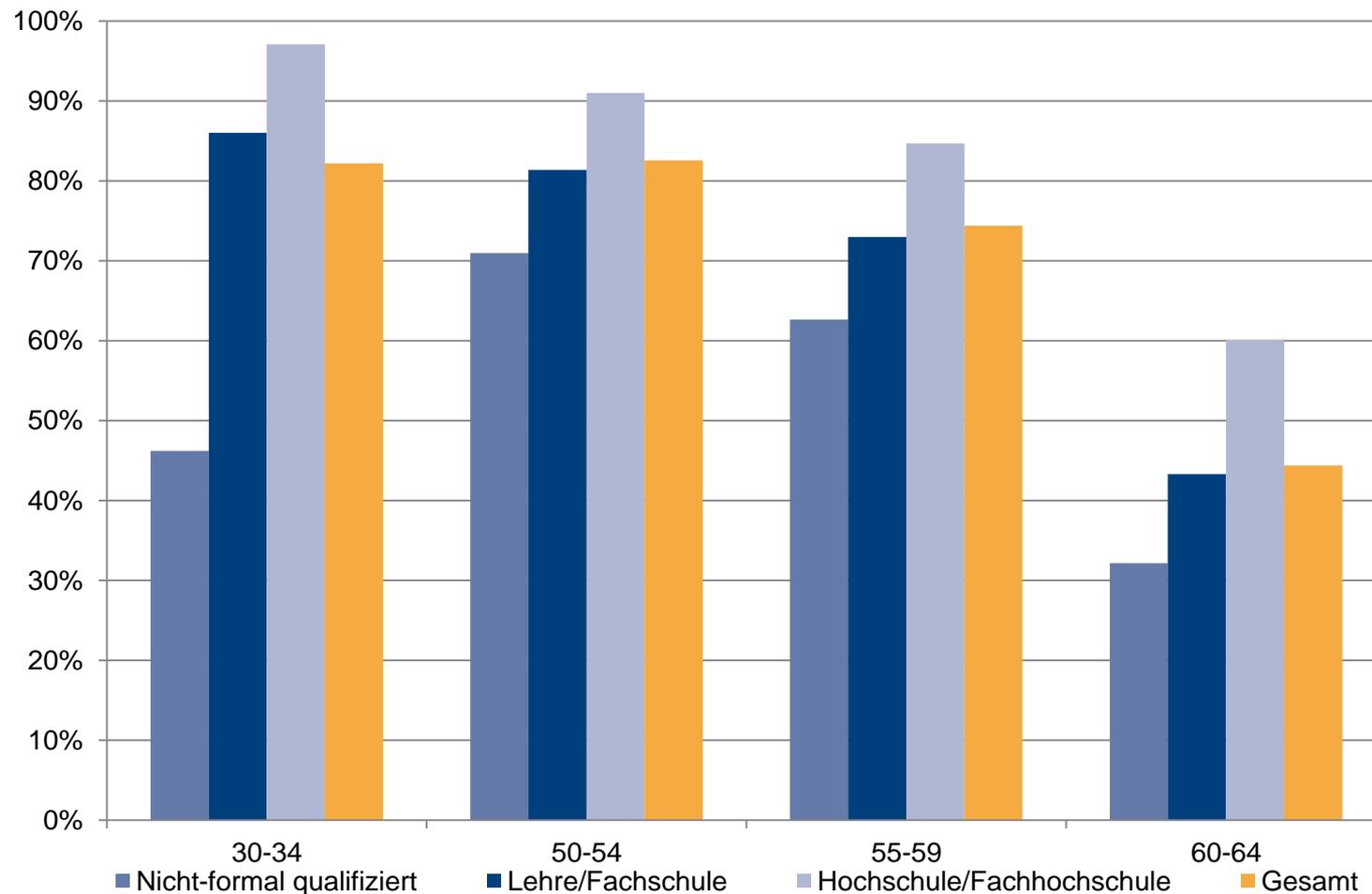


Anmerkung: Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt; bis 2004 Erwerbstätige im April; ab 2005 Erwerbstätige im Jahresdurchschnitt.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturserhebungen der BA.

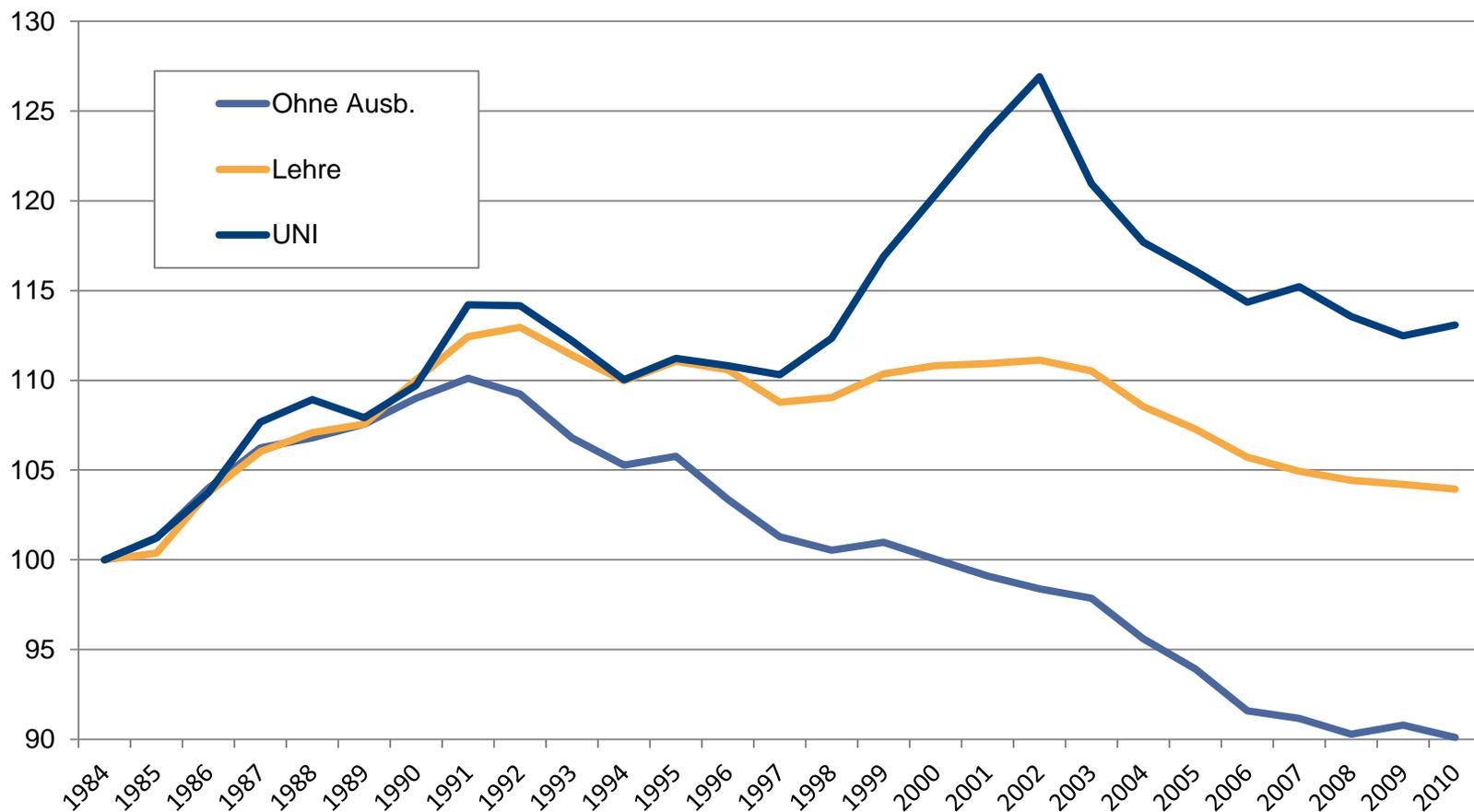
© IAB

Erwerbstätigenquoten nach Alter und Qualifikation (2011), in Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter



Quelle: Mikrozensus 2011, eigene Berechnungen

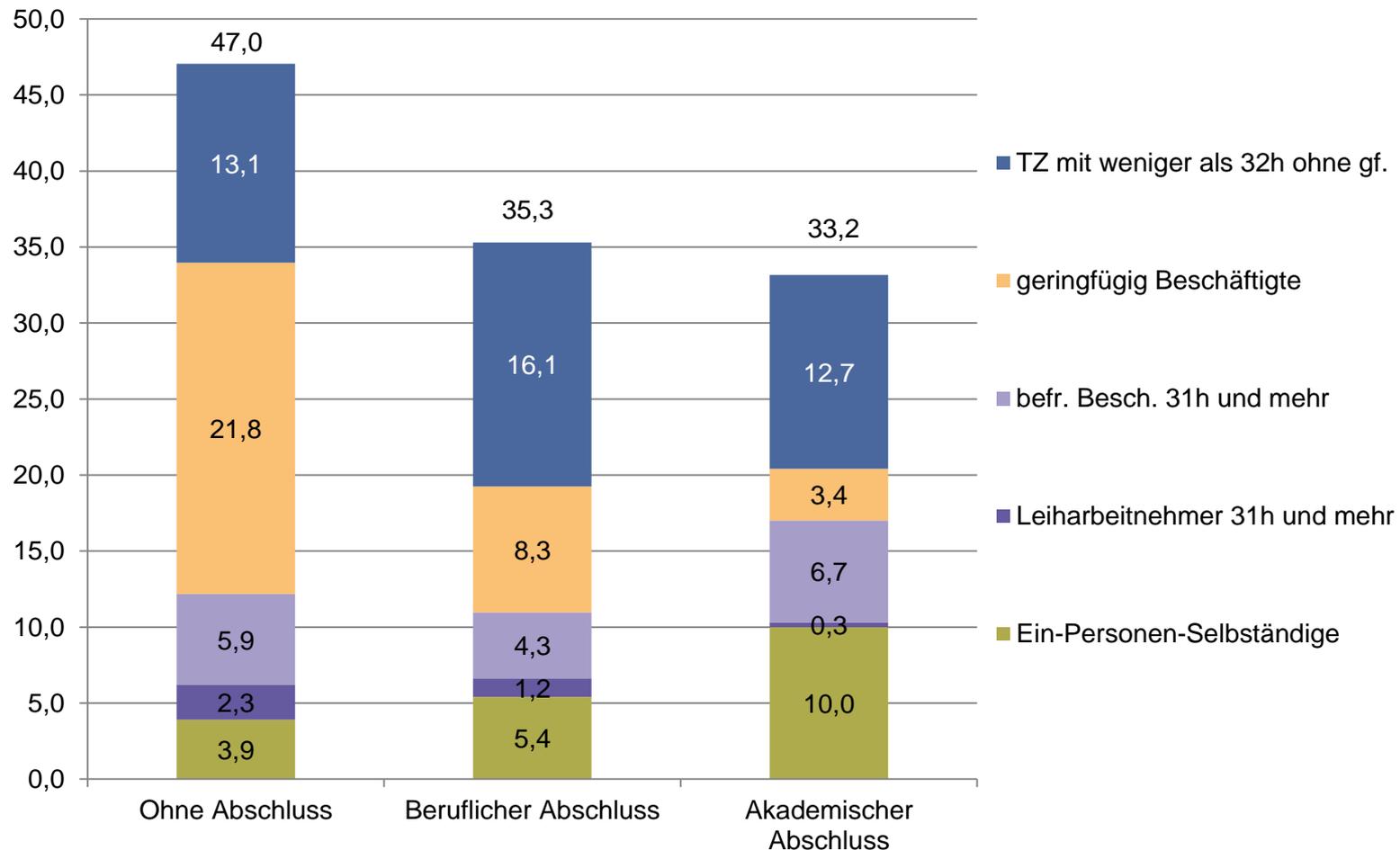
Lohndifferentiale nach Qualifikationsniveau, 1984 bis 2010*



*Index der realen Bruttotagesentgelte 1984 bis 2010 nach Qualifikation, 1984 = 100, 40-jährige männliche Vollzeitbeschäftigte, West

Quelle: Berechnungen von Joachim Möller auf der Grundlage einer ökonometrischen Schätzung einer logarithmischen Lohnfunktion ; erklärende Variablen: Konstante, sechs Dummy-Variablen für Qualifikation, Alter, Alter², alle Interaktionen; Datenbasis: S-IAB

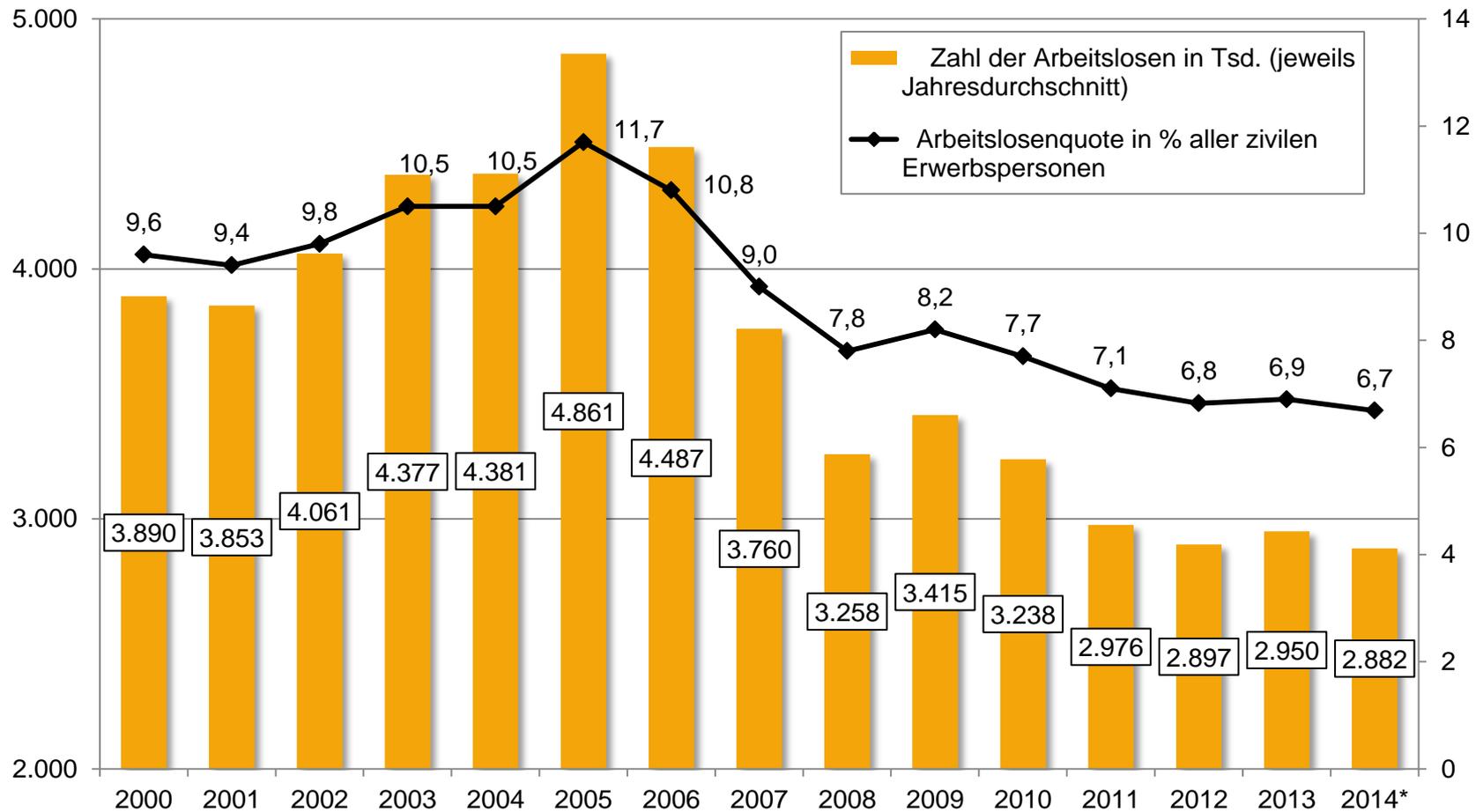
Atypische Beschäftigungsformen nach formaler Qualifikation, 2011, Anteile an den Erwerbstätigen in Prozentpunkten



Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus); eigene Berechnungen

- Höhere Qualifikation ermöglicht höhere Produktivität
- Unternehmen profitieren von produktiveren Beschäftigten
- Bildung/Qualifikation ist fundamentale Determinante des langfristigen Wachstums und damit des Beschäftigungsniveaus
- Höheres Bildungsniveau steigert Durchschnittseinkommen der Bevölkerung und begrenzt Einkommensspreizung
- Höheres Bildungsniveau stärkt durch höhere Löhne das Steueraufkommen und senkt Sozialausgaben
- Außerdem kommt es zu nicht-monetären Folgen wie geringerer Kriminalität und höherem Gesundheitsbewußtsein

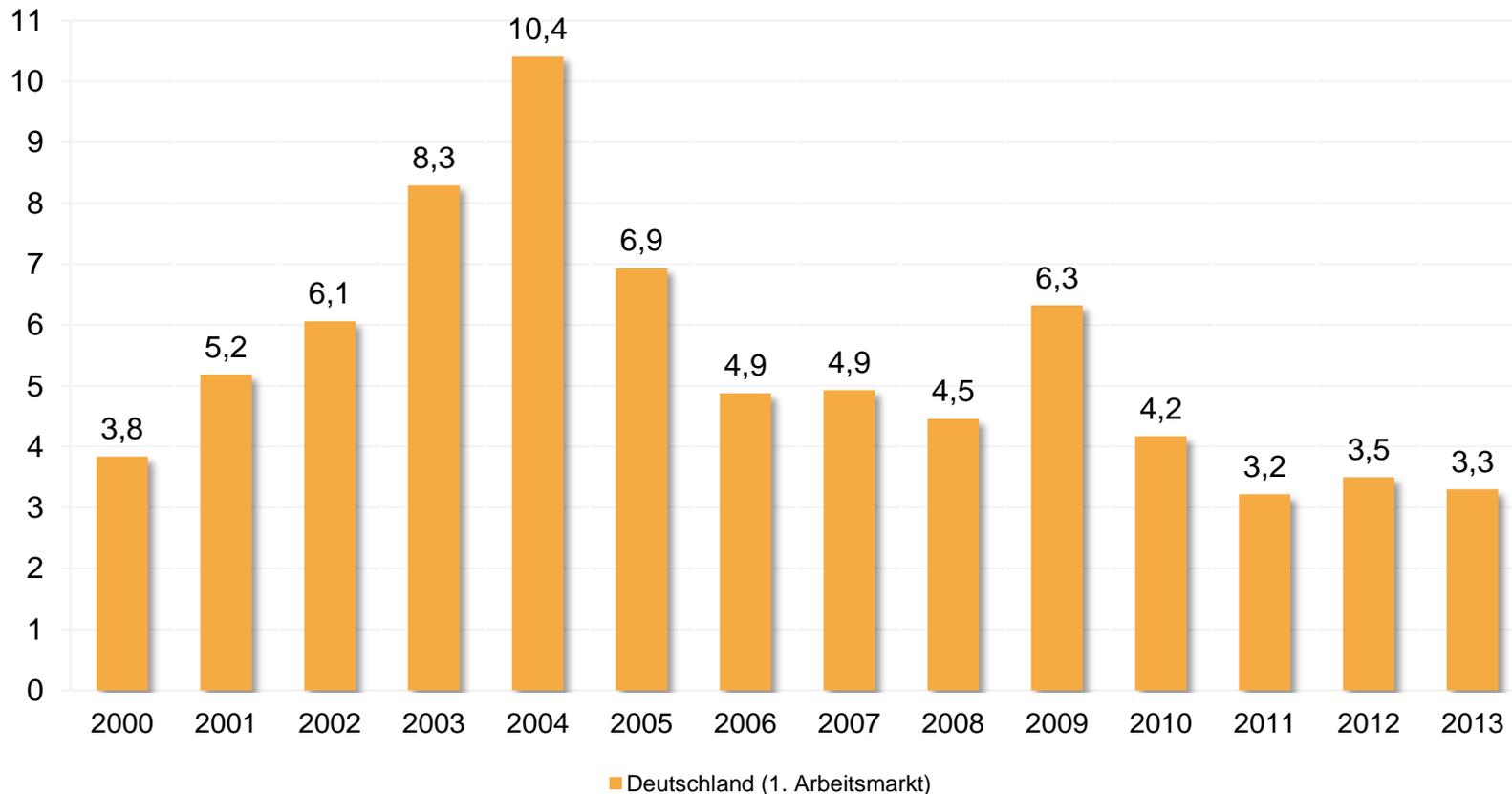
Entwicklung der Arbeitslosigkeit, 2000 bis 2014



* IAB-Prognose für 2014

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf; Berechnungen des IAB

Arbeitslosenquoten^a im Verhältnis zu Vakanzraten^b, 2000 bis 2013

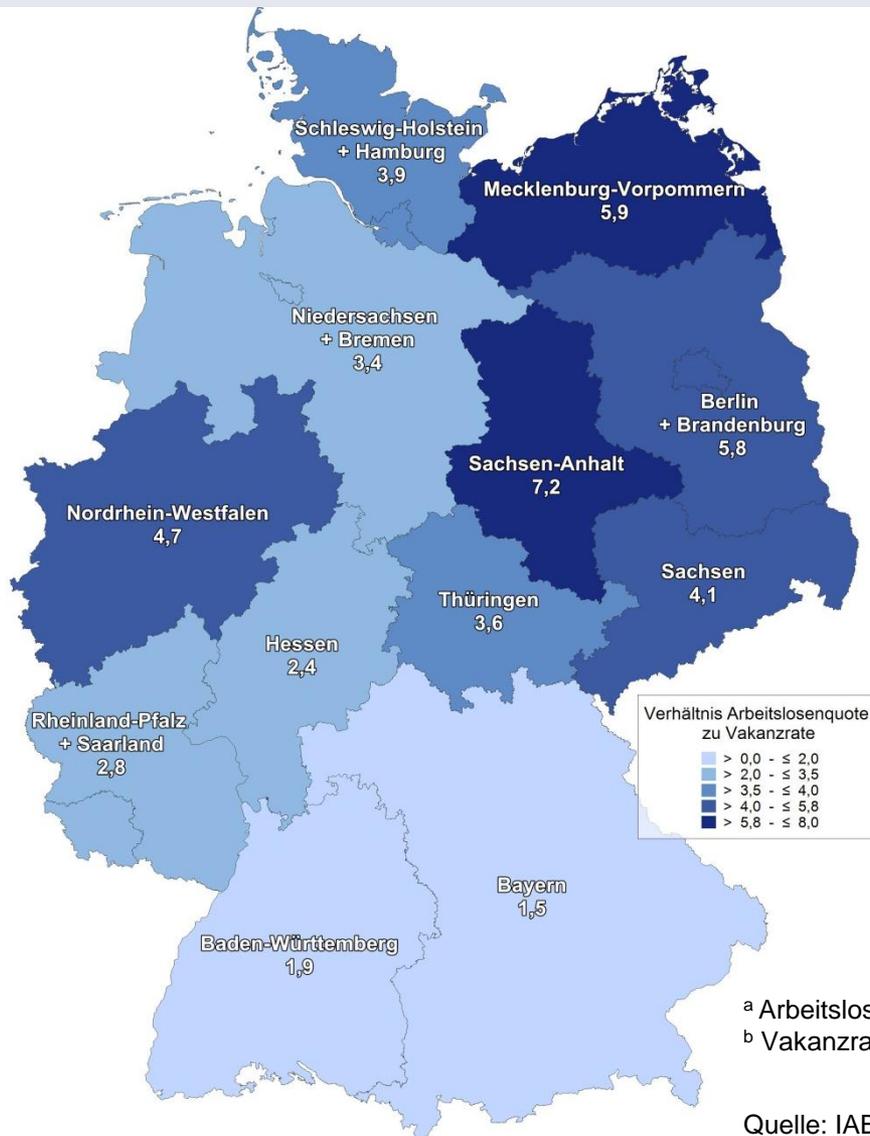


^a Arbeitslosenquote = Arbeitslose / zivile Erwerbspersonen * 100

^b Vakanzrate = sofort zu besetzende offene Stellen / zivile Erwerbspersonen * 100

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013, Statistik der BA

Arbeitslosenquoten^a im Verhältnis zu Vakanzraten^b nach Bundesländern im IV. Quartal 2013



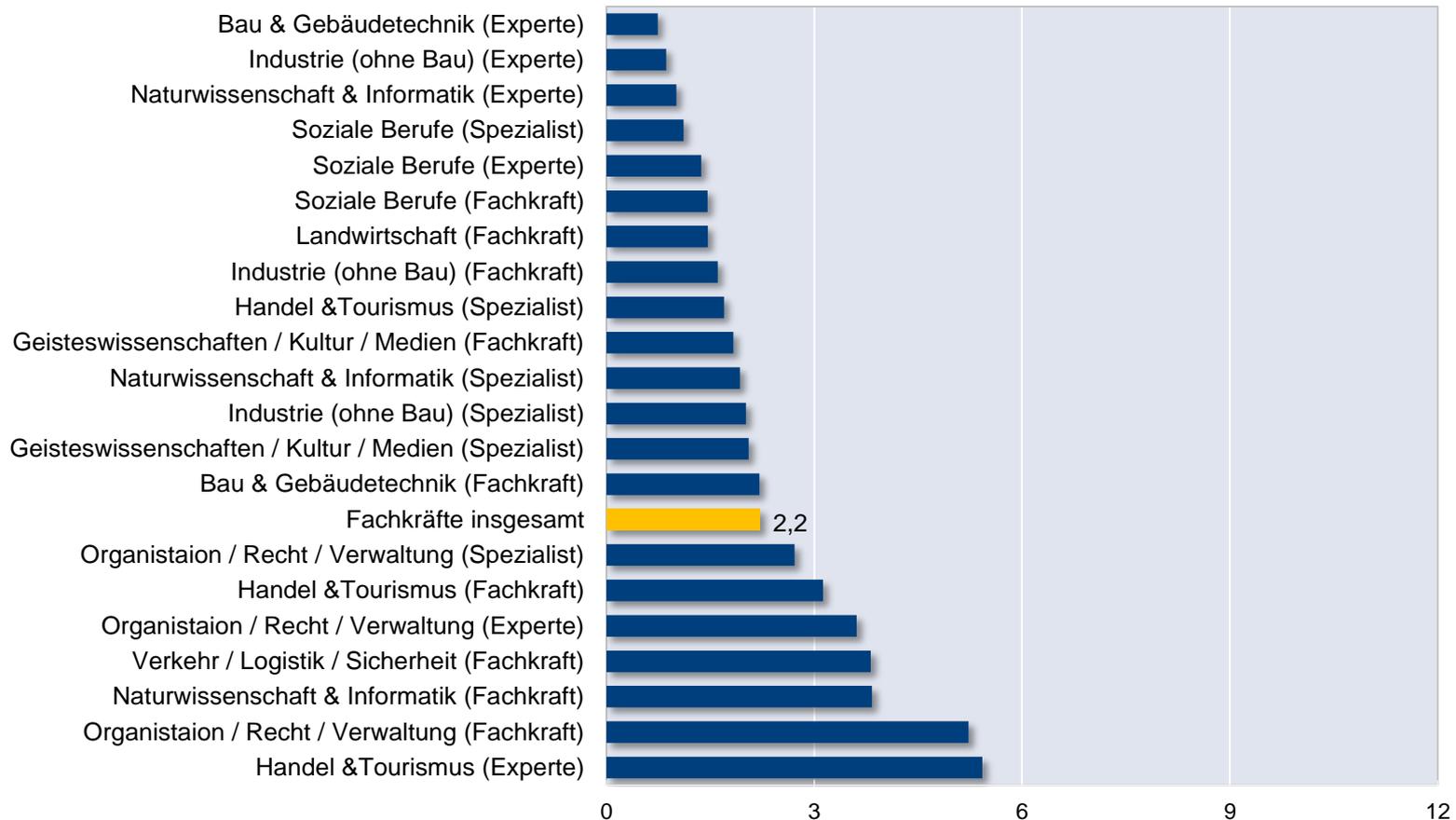
Deutschland 3,3
Westdeutschland 2,9
Ostdeutschland 5,1

^a Arbeitslosenquote = Arbeitslose / zivile Erwerbspersonen * 100

^b Vakanzrate = sofort zu besetzende offene Stellen / zivile Erwerbspersonen * 100

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013, Statistik der BA

Relation Arbeitslose je sofort zu besetzende offene Stelle nach Berufsbereichen und Anforderungsniveau (KIdB 2010) Deutschland, IV. Quartal 2013



Anmerkung: Nicht dargestellt sind Helfer, Experten und Spezialisten in den Bereichen „Verkehr/Logistik/ Sicherheit“ und „Landwirtschaft“, Spezialisten im Bereich „Bau & Gebäudetechnik“ und Experten im Bereich „Geisteswissenschaften/Kultur/Medien“.

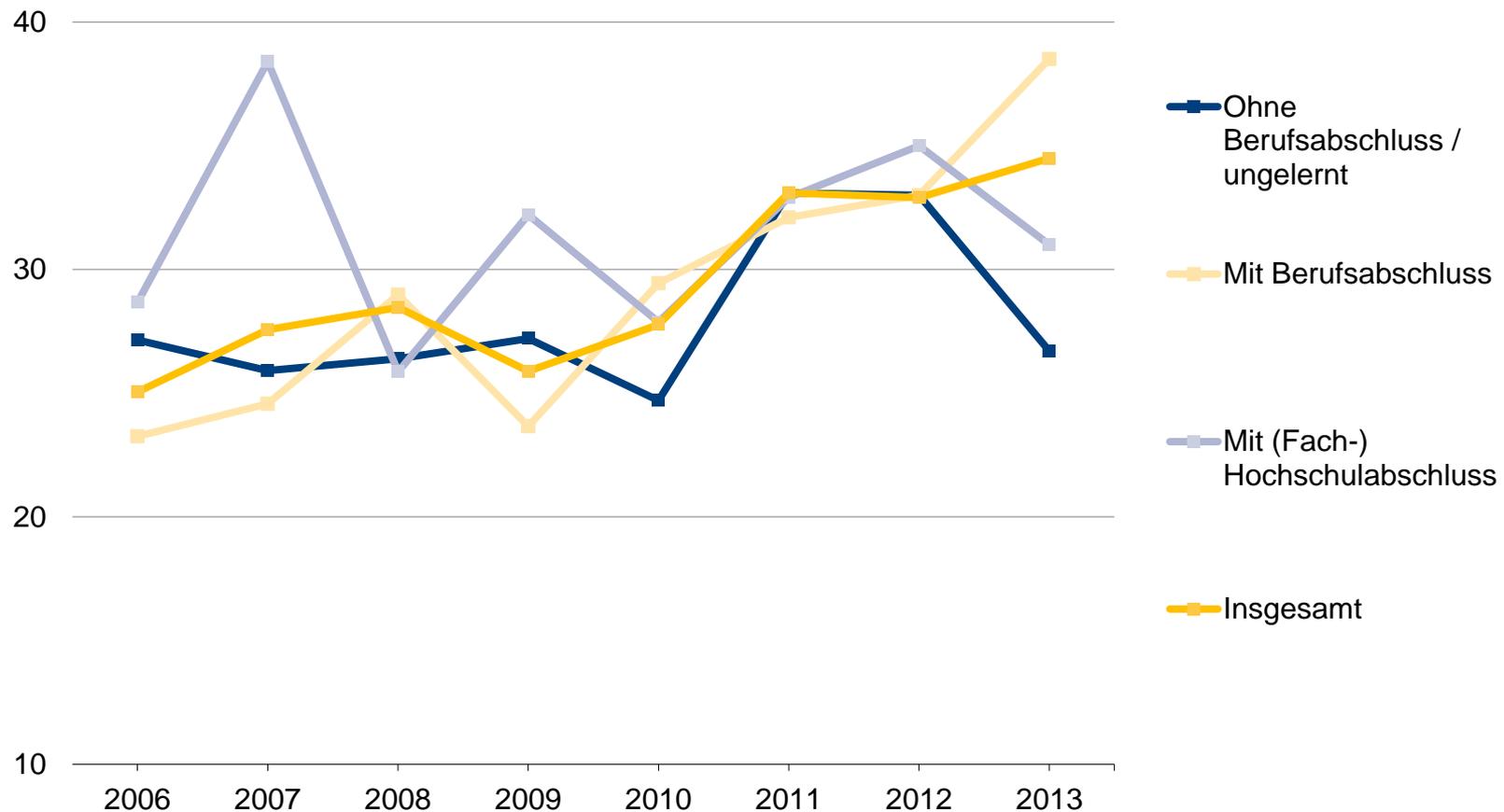
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013

Was kennzeichnet Fachkräftemangel?

- Es fehlt an betriebsexternen und -internen Arbeitskräften mit passender Qualifikation oder Qualifizierbarkeit.
- Die betrieblichen Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des betreffenden Tätigkeitsfelds sind ausgeschöpft.
- Diskutieren wir einen „echten“ Mangel an Fachkräften oder einen Mangel an betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit auf Arbeits- und Gütermärkten?

Stellenbesetzungsschwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen nach formalem Qualifikationsniveau

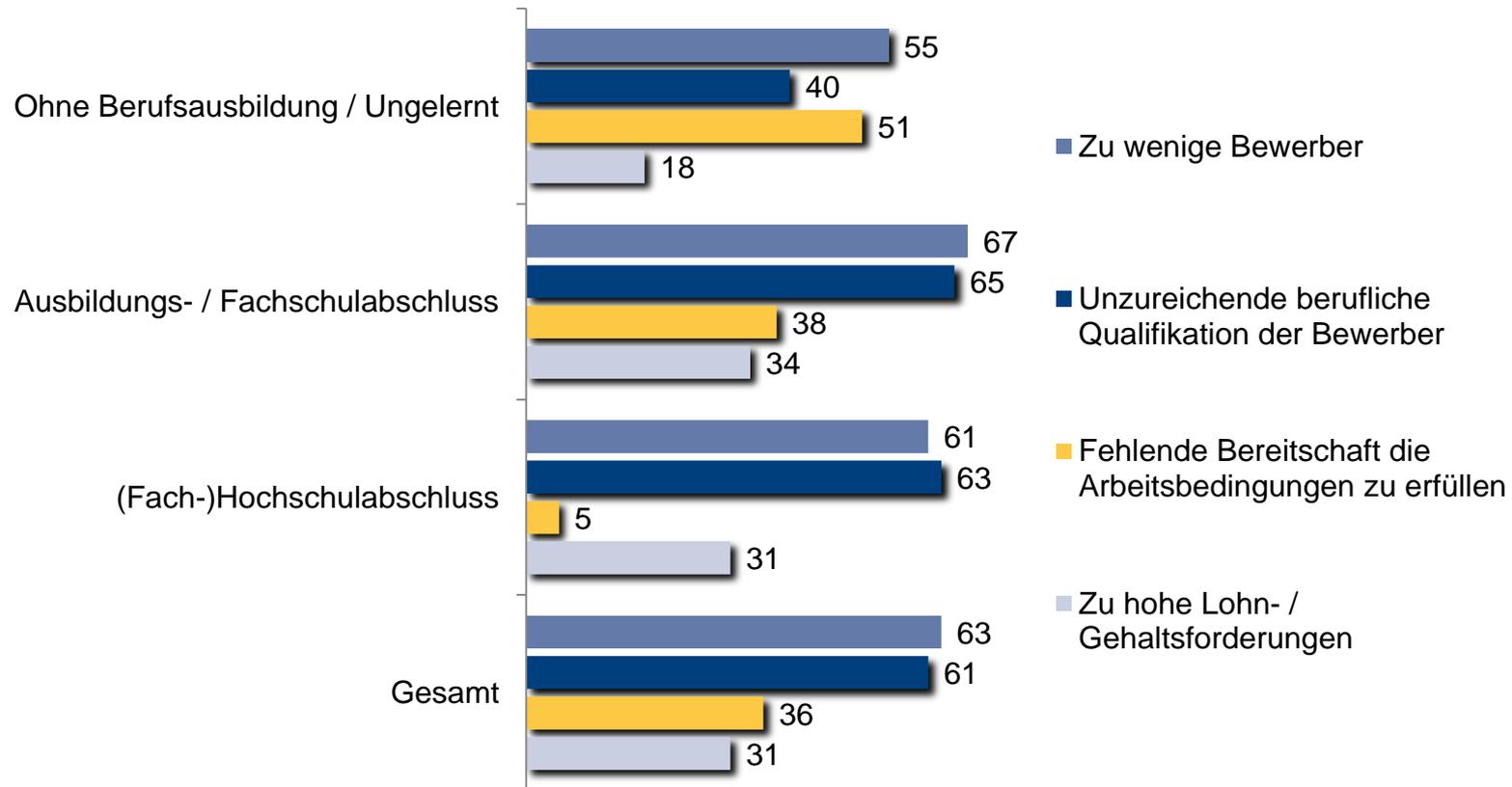
2005 bis 2013, jeweils IV. Quartal, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013

Gründe für Besetzungsschwierigkeiten nach Qualifikation in Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten*

2013, jeweils Anteil an erfolgreichen Neueinstellungen mit Besetzungsschwierigkeiten in %

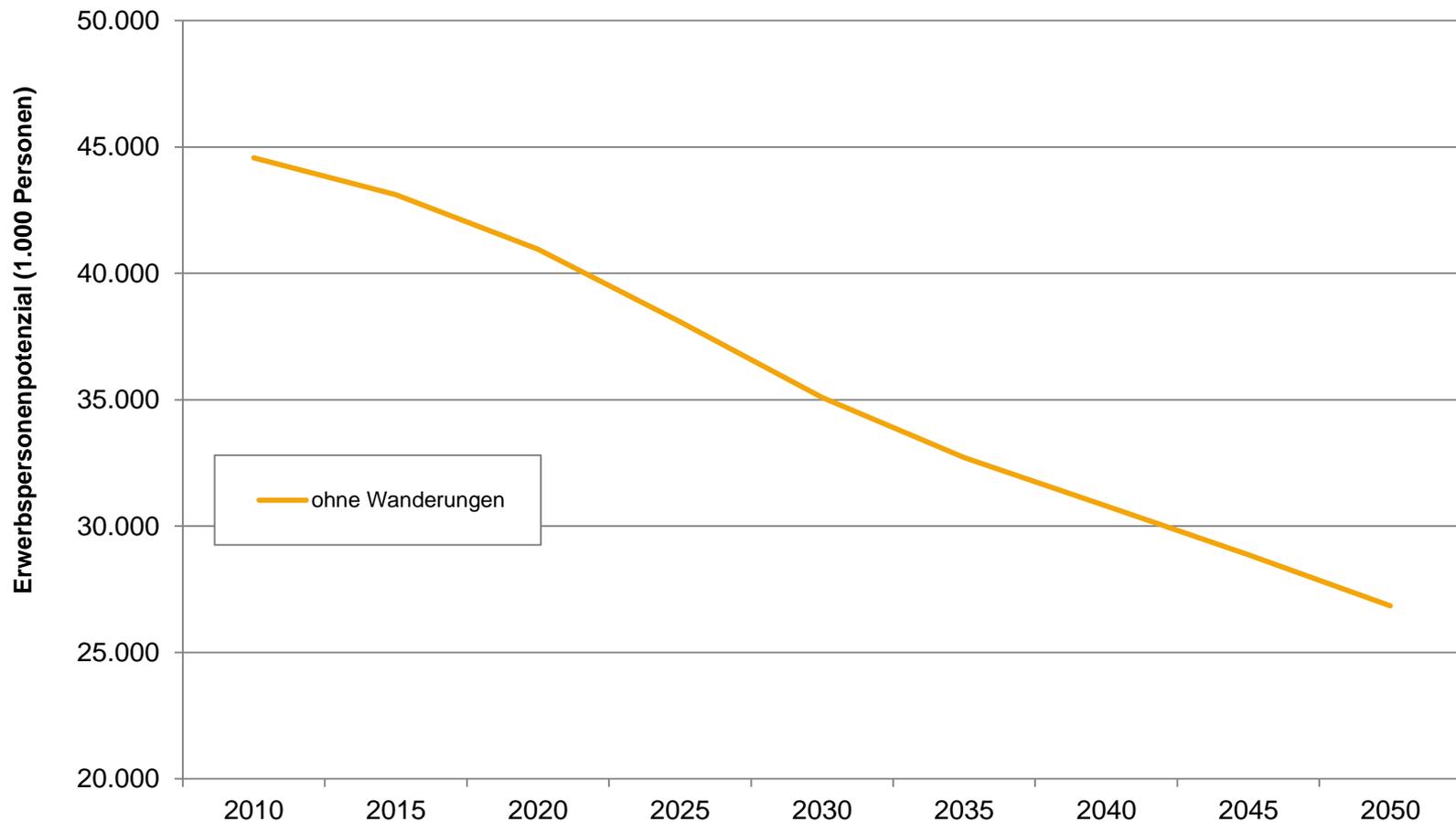


* Mehrfachnennungen möglich
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2013

- Zahl der Geburten je Frau liegt konstant zwischen 1,3 und 1,4
- Lebenserwartung steigt linear an
- Unbekannt ist Entwicklung der (Netto-)Migration
 - Konsequenzen für Zahl verfügbarer Arbeitskräfte

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

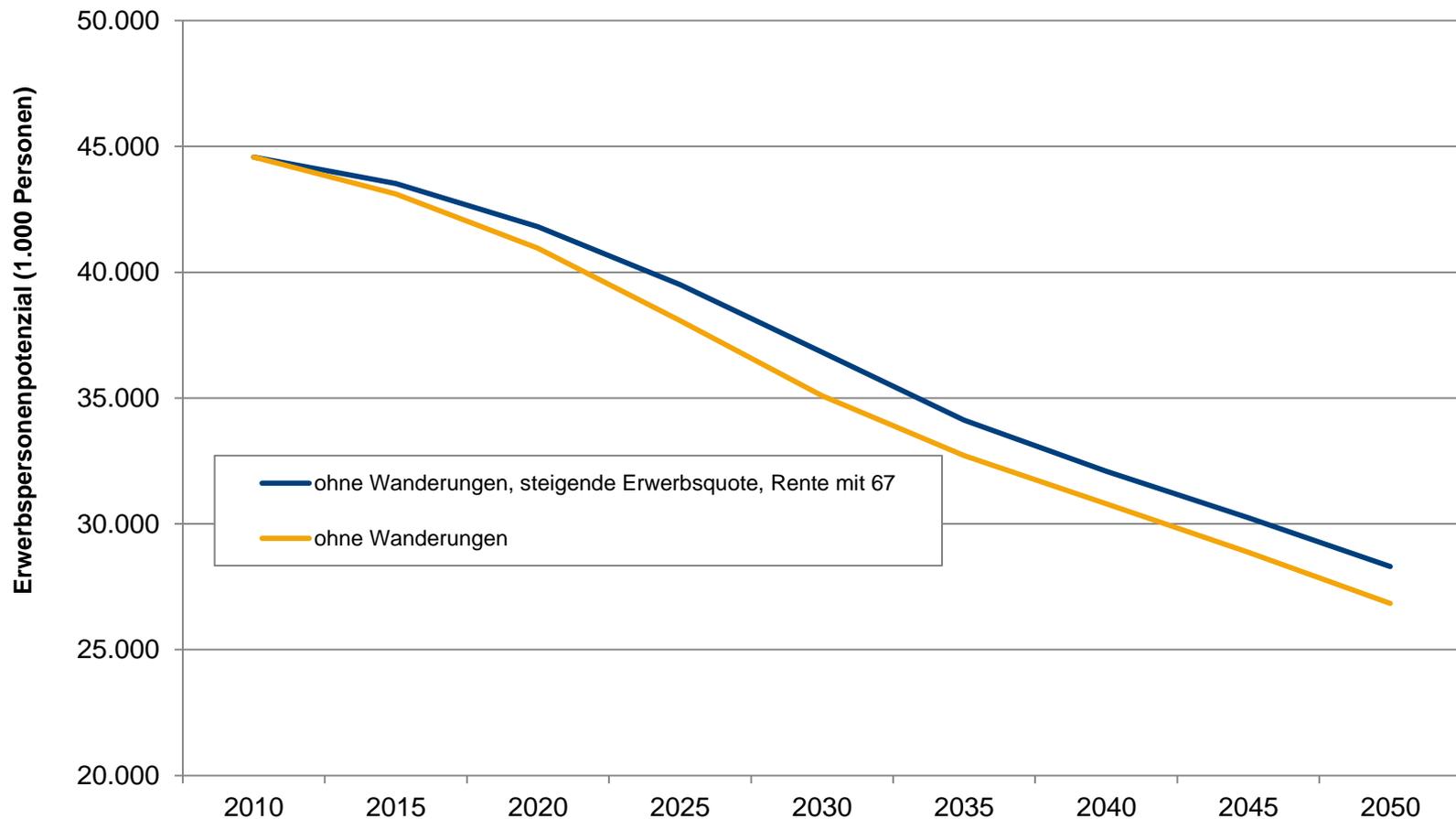
Natürliche Bevölkerungsbewegung, konstante Erwerbsbeteiligung



Quelle: Johann Fuchs, IAB 2010

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

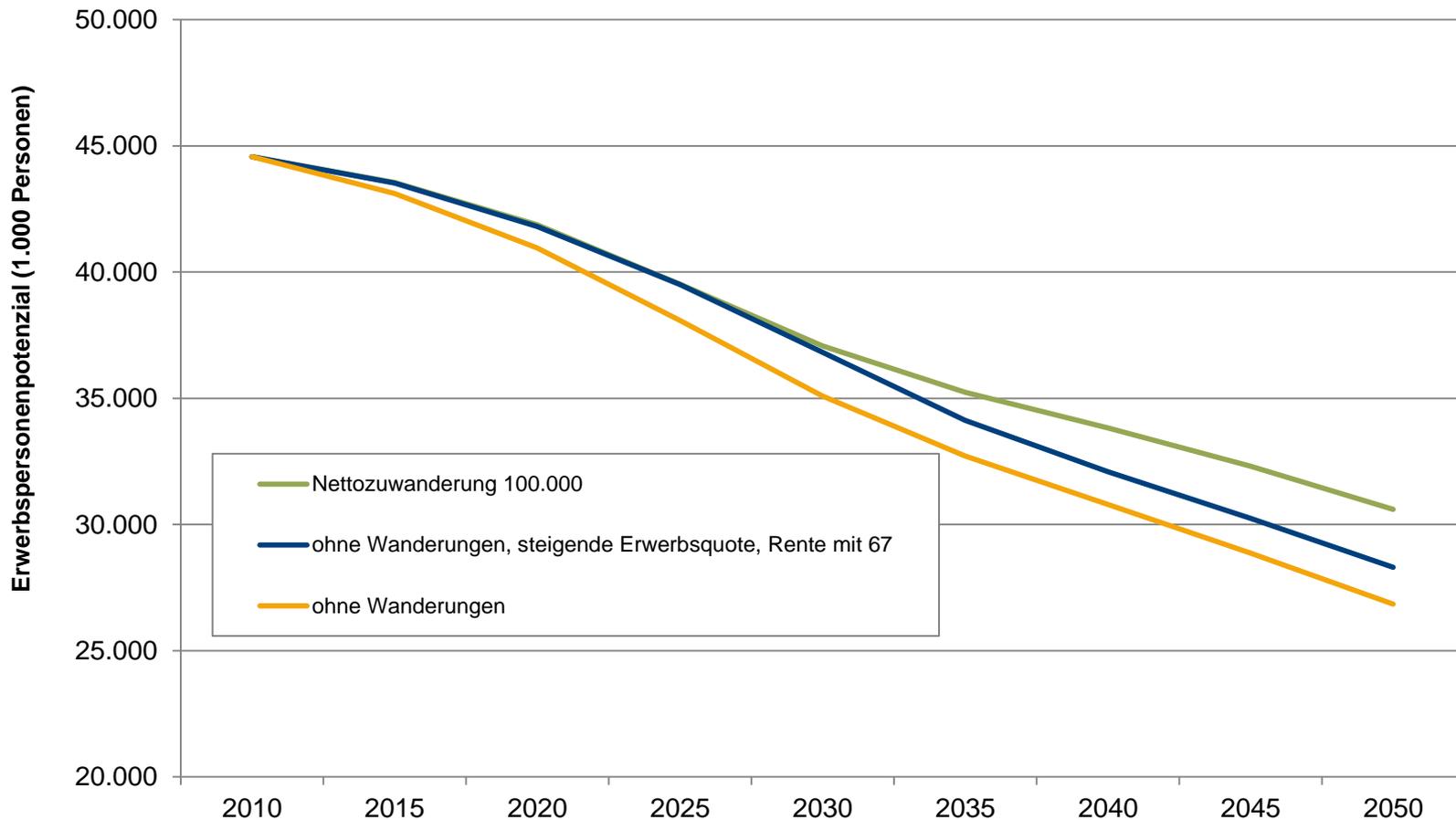
Steigende Erwerbsbeteiligung, Rente mit 67 (ohne Wanderungen)



Quelle: Johann Fuchs, IAB 2010

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

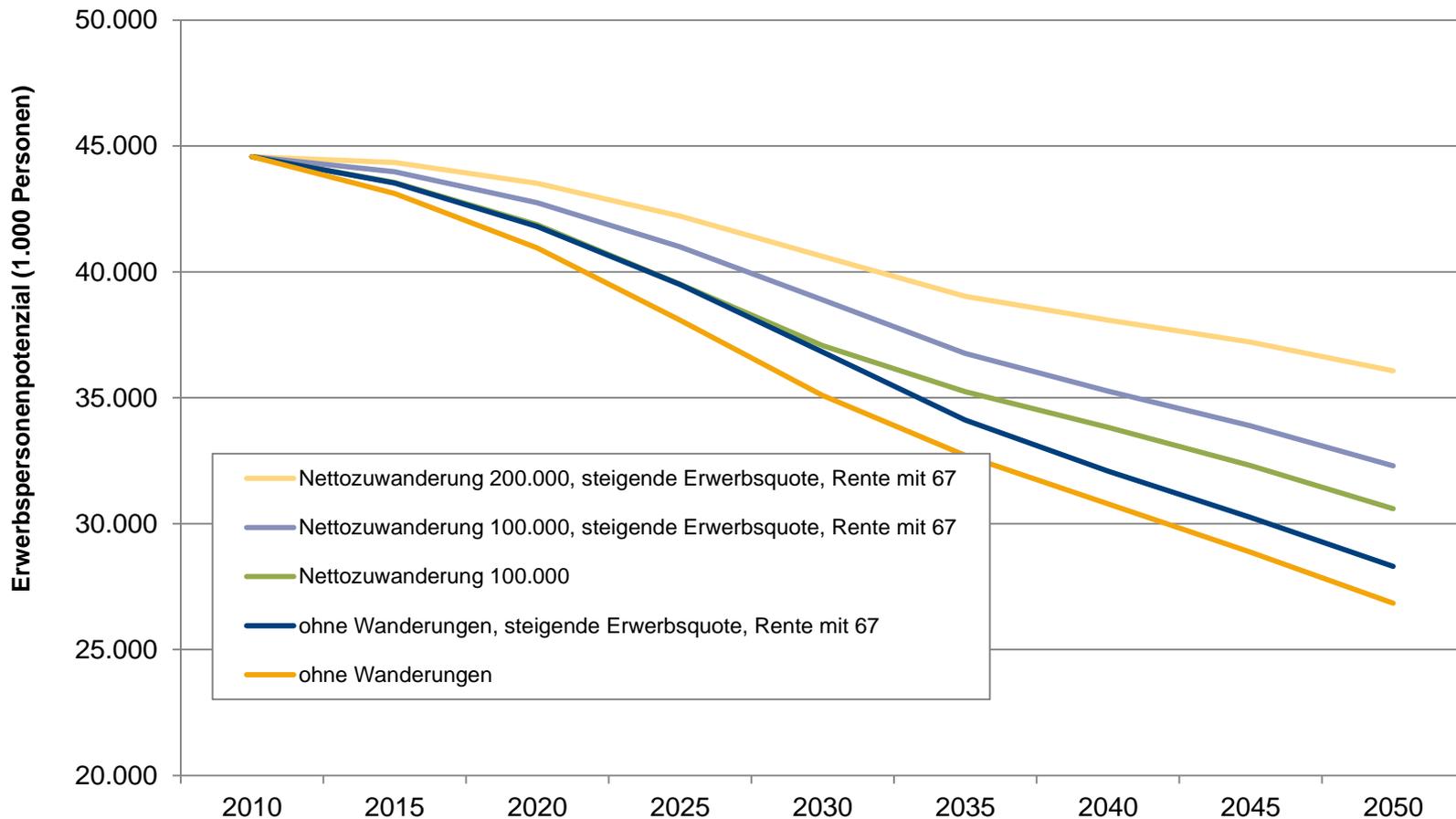
Wanderungssaldo 100 Tsd. Personen p.a., konstante Erwerbsbeteiligung



Quelle: Johann Fuchs, IAB 2010

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

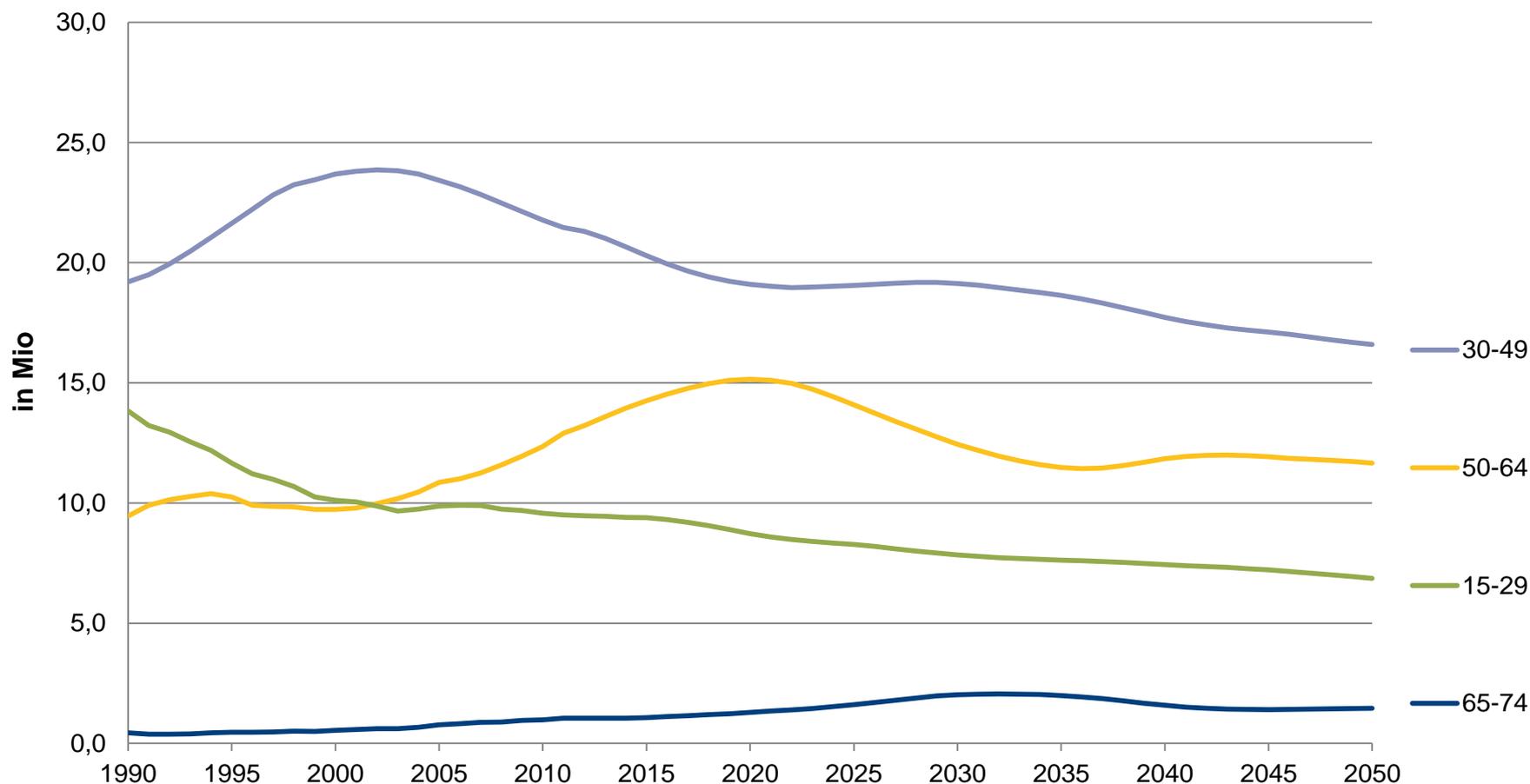
Wanderungssaldo 200 Tsd. Personen p.a., steigende Erwerbsbeteiligung, Rente mit 67



Quelle: Johann Fuchs, IAB 2010

Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

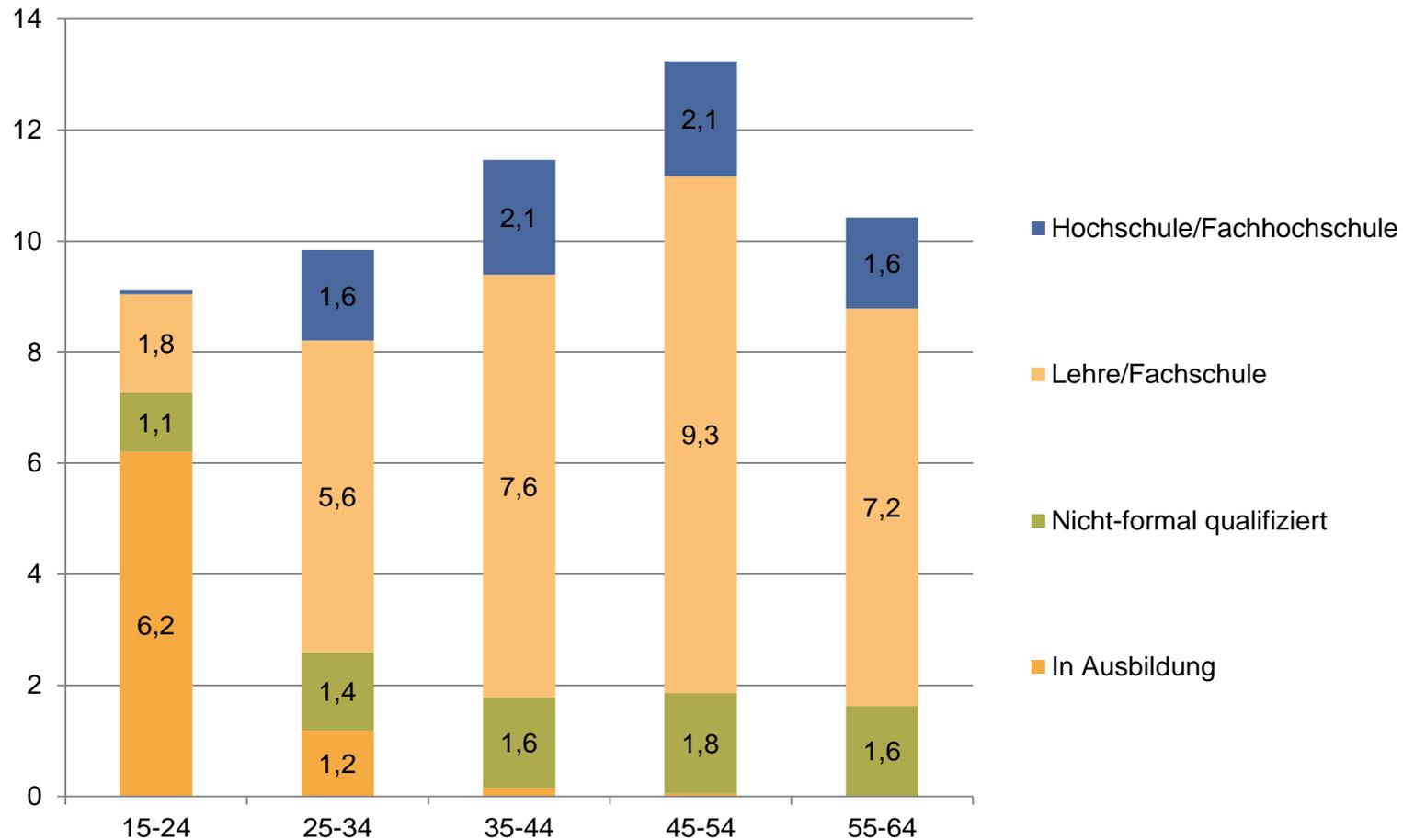
Wanderungssaldo 200 Tsd. Personen p.a., steigende Erwerbsbeteiligung, Rente mit 67



Quelle: Johann Fuchs, IAB 2010

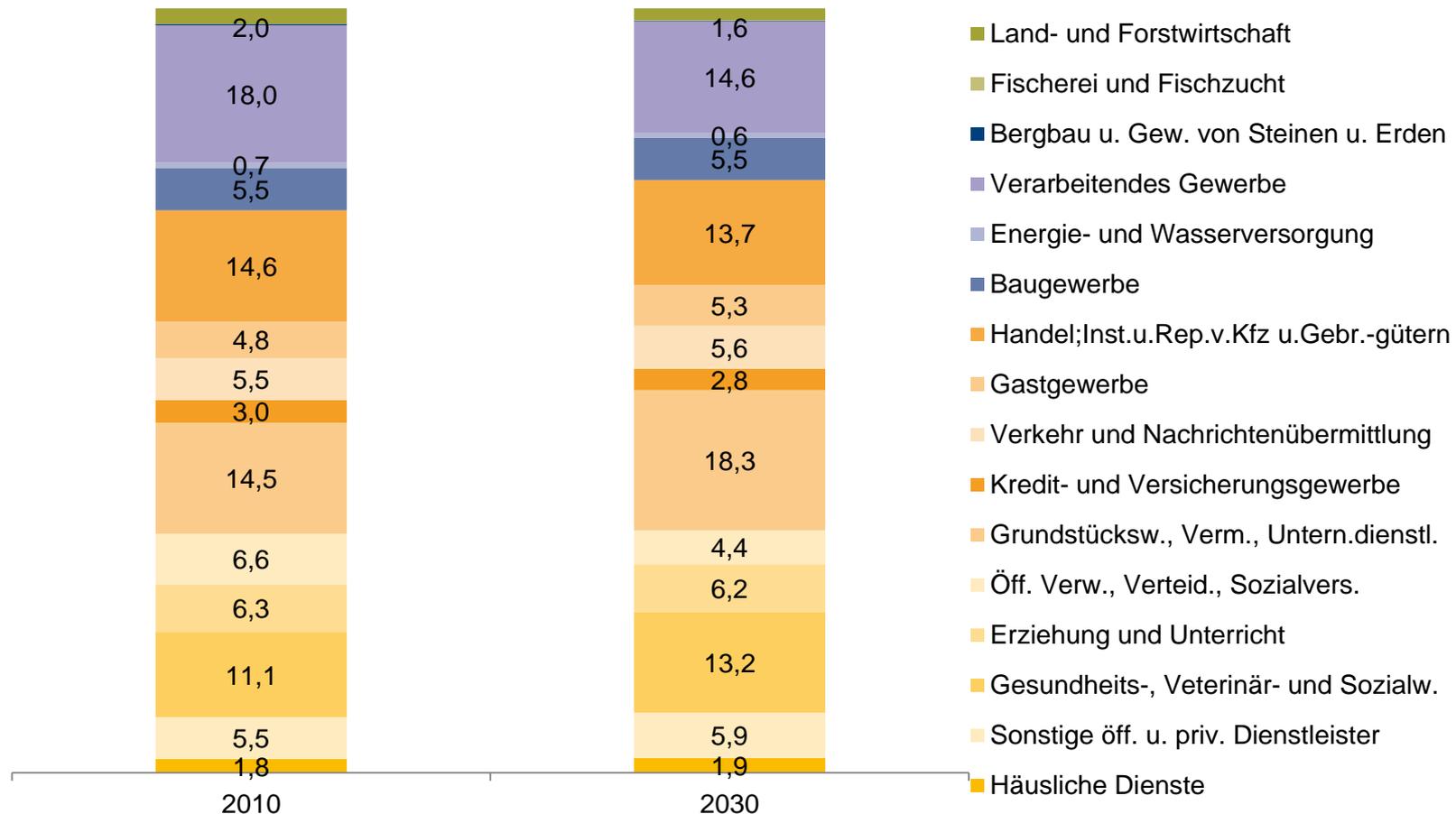
- Ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot nimmt Druck vom Arbeitsmarkt.
- Eine solche Situation muss aber künftig nicht unbedingt nachhaltigen Mangel hervorrufen, weil
 - sich das Wirtschaftswachstum abschwächen kann (schrumpfende Erwerbsbevölkerung, Alterung)
 - Engpässe Marktreaktionen hervorrufen (Mobilität von Betrieben und Beschäftigten, Arbeitsproduktivität, Arbeitsbedingungen)
- Es ist wahrscheinlich, dass sich die zu erwartenden Veränderungen des Angebots und des Bedarfs an Qualifikationen nicht symmetrisch entwickeln.

Bevölkerung nach Qualifikation und Alter 2011, in Mio.



Quelle: Berechnungen des IAB mit dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes

Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen 2010 und 2030, in Prozent

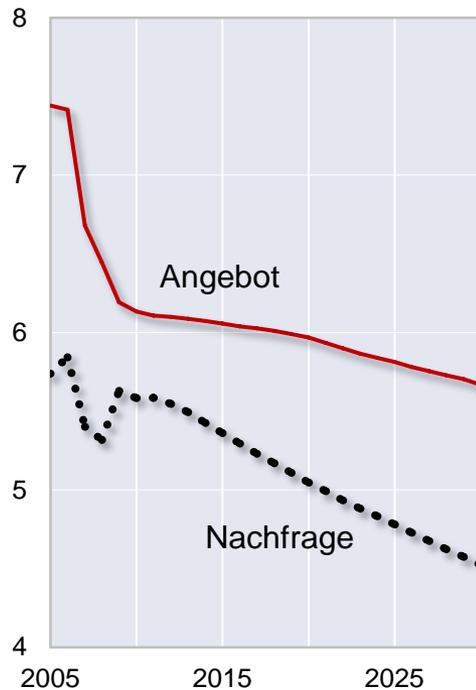


Quelle: QuBe-Projekt.

Qualifikationsspezifisches Angebot und Nachfrage 2005-2030, in Millionen

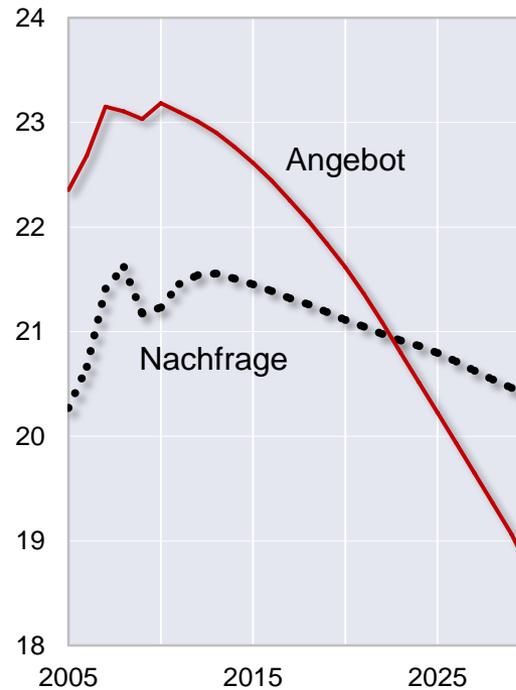
**ohne Berufsausbildung
ISCED 1,2 und 3a**

in Mio.



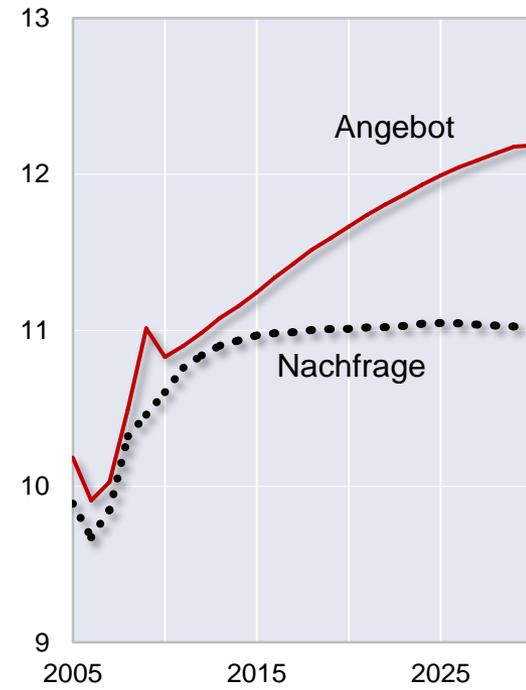
**mit Berufsausbildung
ISCED 3b und 4**

in Mio.



**Meister FH/UNI
ISCED 5 und 6**

in Mio.



Quelle: Helmrich et al. (2012), BiBB Report 18, S. 3

- Durch verbesserte Arbeitsmarktlage wächst Anspannung am Arbeitsmarkt
- Gestiegener Wettbewerb um junge und gut qualifizierte Arbeitskräfte
- Demografischer Wandel sorgt nicht allein für Mangel
- Erfolgreiche Strategien zur Fachkräftesicherung stärken wirtschaftliche Dynamik

- hohe Allgemein-, Aus- und Weiterbildung als Basis für gute Erwerbsbiografien (u.a. Durchlässigkeit des Bildungssystems)
- allgemein verbesserte Arbeitsanreize, z.B. im Steuer- und Transfersystem
- flexible und bezahlbare Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen
- gleitende Übergänge zwischen Arbeitsmarkt und Rente
- Zuwanderung als längerfristig stärkster Hebel

Fachkräftesicherung: Viele Hebel mit verschiedenen Aufgaben für alle Akteure

Betriebe

- Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterfokussierung werden noch wichtiger
- Aus- und Weiterbildung forcieren
- Vorteile von „Diversity“ generieren

Erwerbs- personen

- Pflege und Entwicklung der eigenen Beschäftigungs- und Erwerbsfähigkeit

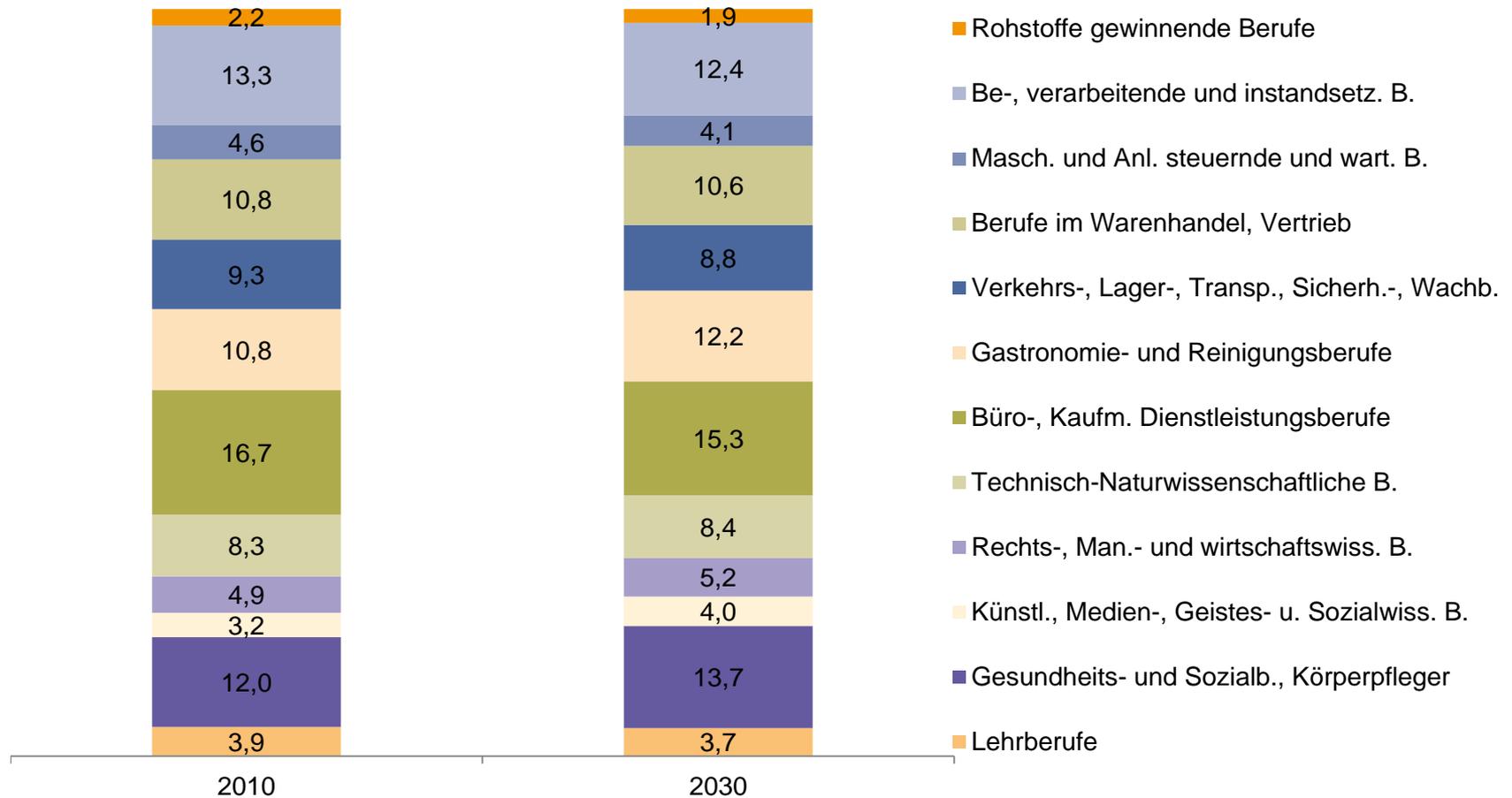
Staatliche Ebene

- Bildungsarmut vermeiden und Durchlässigkeit im Bildungssystem stärken
- Kultur des lebenslangen Lernens entwickeln
- Arbeitskräfteangebot mobilisieren
- Willkommenskultur gegenüber Migranten etablieren

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

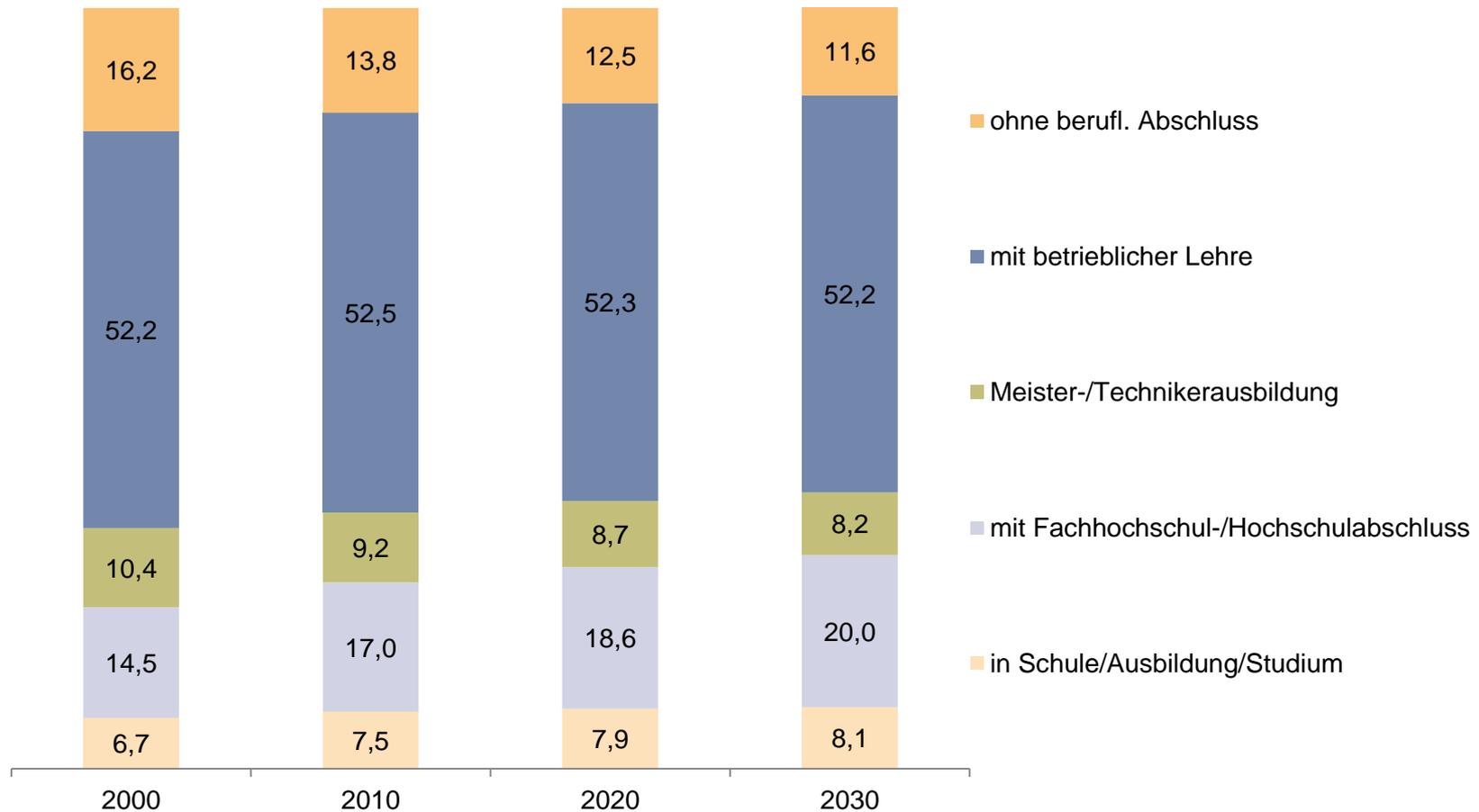
Dr. Ulrich Walwei
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
www.iab.de

Arbeitskräftebedarf nach Berufshauptfeldern, 2010 und 2030, in Prozent



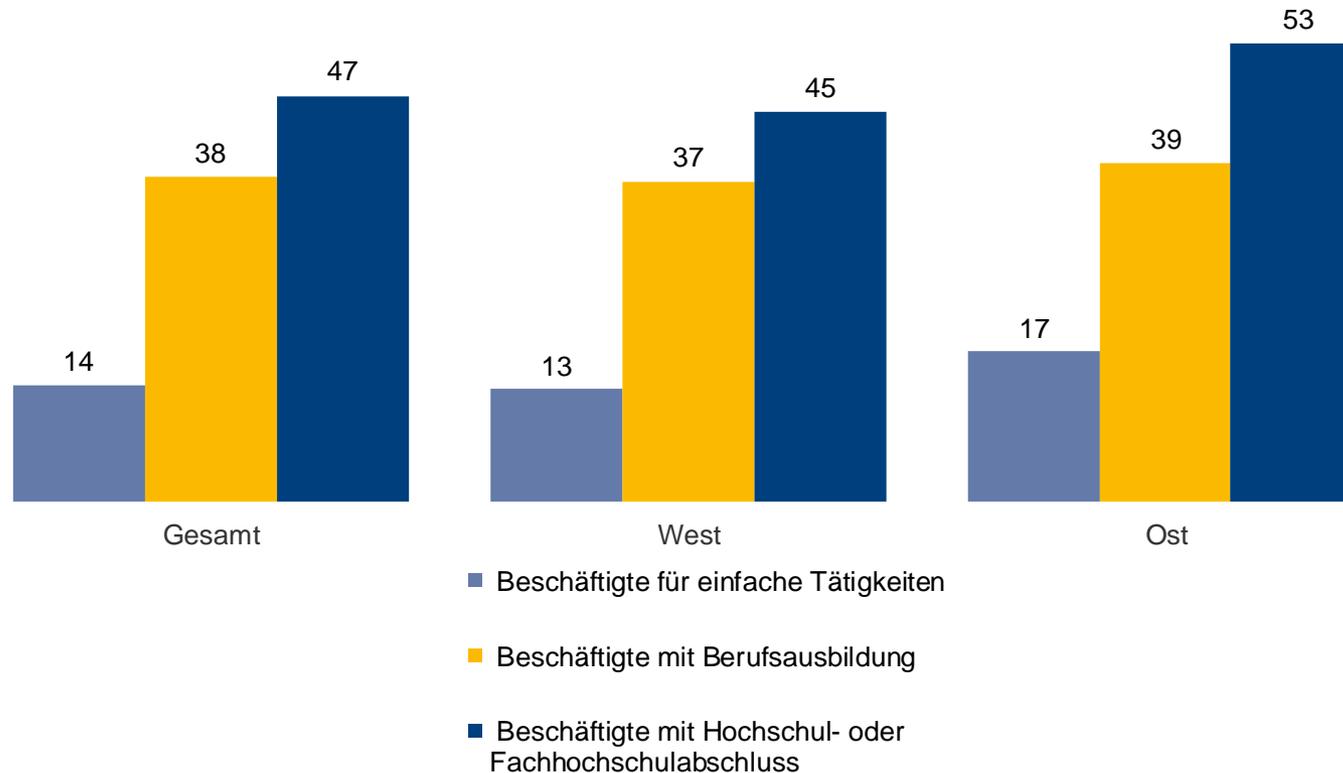
Quelle: QuBe-Projekt

Arbeitskräftebedarf nach Qualifikation, 2000 bis 2030, in Prozent



Quelle: Helmrich/Zika, Microzensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

Weiterbildungsquote nach Qualifikation*, 1. Halbjahr 2011



* Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsgruppe in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011.