

Die Fachkräftesituation in Hessen

2. Fachtagung Trialog Chancengleichheit Hessen
Oberursel
2. Oktober 2013

Dr. Alfred Garloff

Institut für
Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung
(IAB)

- 1) **Demographische Entwicklungen in Hessen**
- 2) **Der hessische Arbeitsmarkt für Fachkräfte – aktuell**
- 3) **Der hessische Arbeitsmarkt für Fachkräfte in der Zukunft**
- 4) **Folgen von Fachkräfteverknappung**
- 5) **Fazit**

1) Arbeitsangebot und demographische Entwicklungen in Hessen

Warum ist demographischer Wandel für den Arbeitsmarkt relevant?



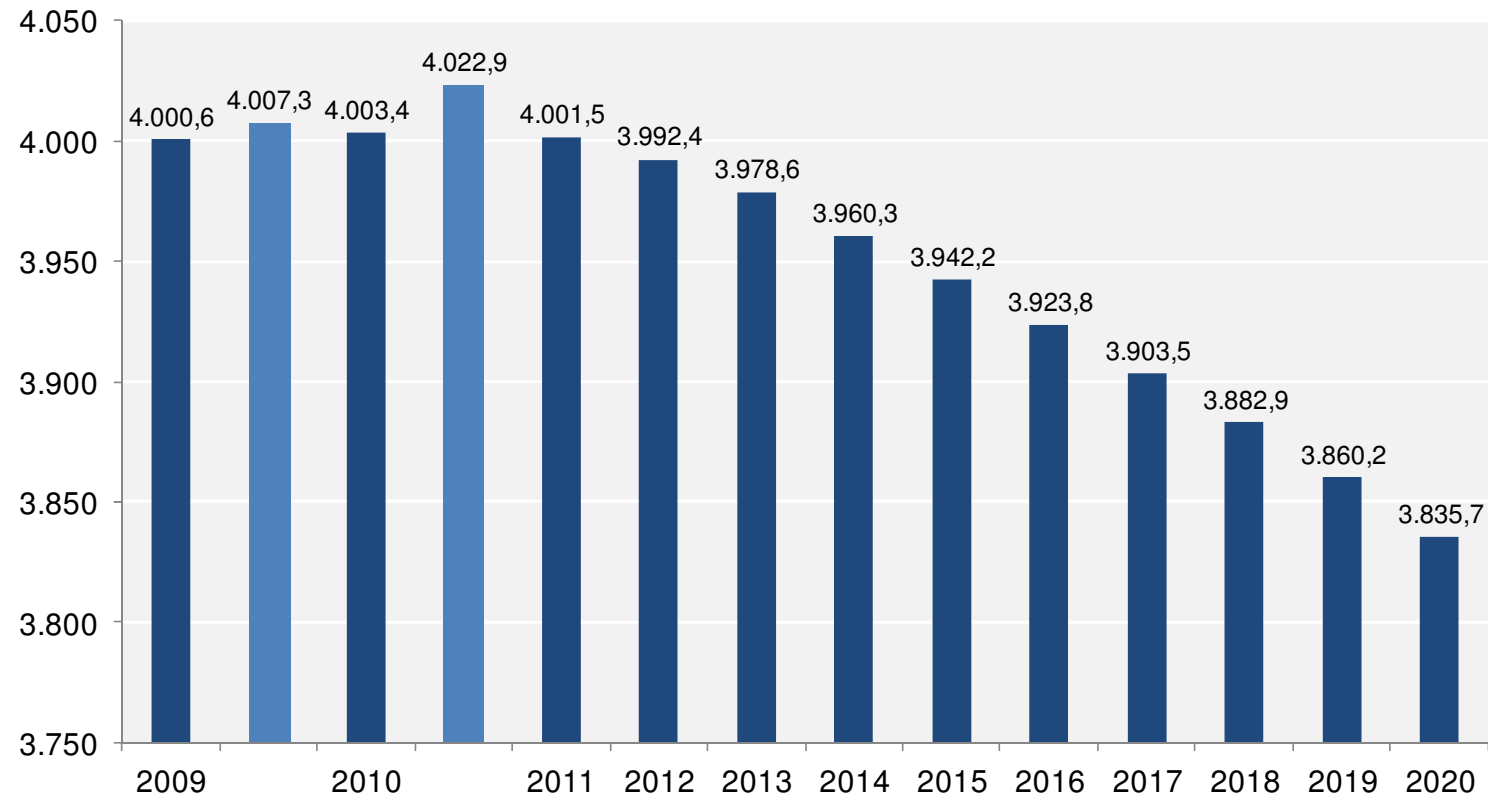
- n Demographische Veränderungen führen zu Änderungen beim aggregierten **Arbeitsangebot** (und der Arbeitsnachfrage)
- n Demographische Änderungen führen zu Veränderungen bei Ein- und Auszahlungen der **sozialen Sicherungssystemen** (Arbeitskosten)
- n Demographische Änderungen führen zu Änderungen der Bedürfnisse/**Güternachfrage** und damit der Wirtschaftsstruktur

- n **12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung** des Statistischen Bundesamtes (Regionalisierte Variante 1W1)
- n **Bevölkerungsvorausberechnung** der Hessenagentur

- n Demographische Entwicklung ergibt sich aus der Bevölkerungszusammensetzung im Ausgangsjahr und drei Faktoren:
 - altersspezifischen **Geburtenraten**
 - altersspezifischen **Sterberaten**
 - altersspezifischen **(Netto-)Migrationsraten**
- n Dabei sind die beiden erstgenannten Faktoren recht stabil, der letztgenannte recht instabil

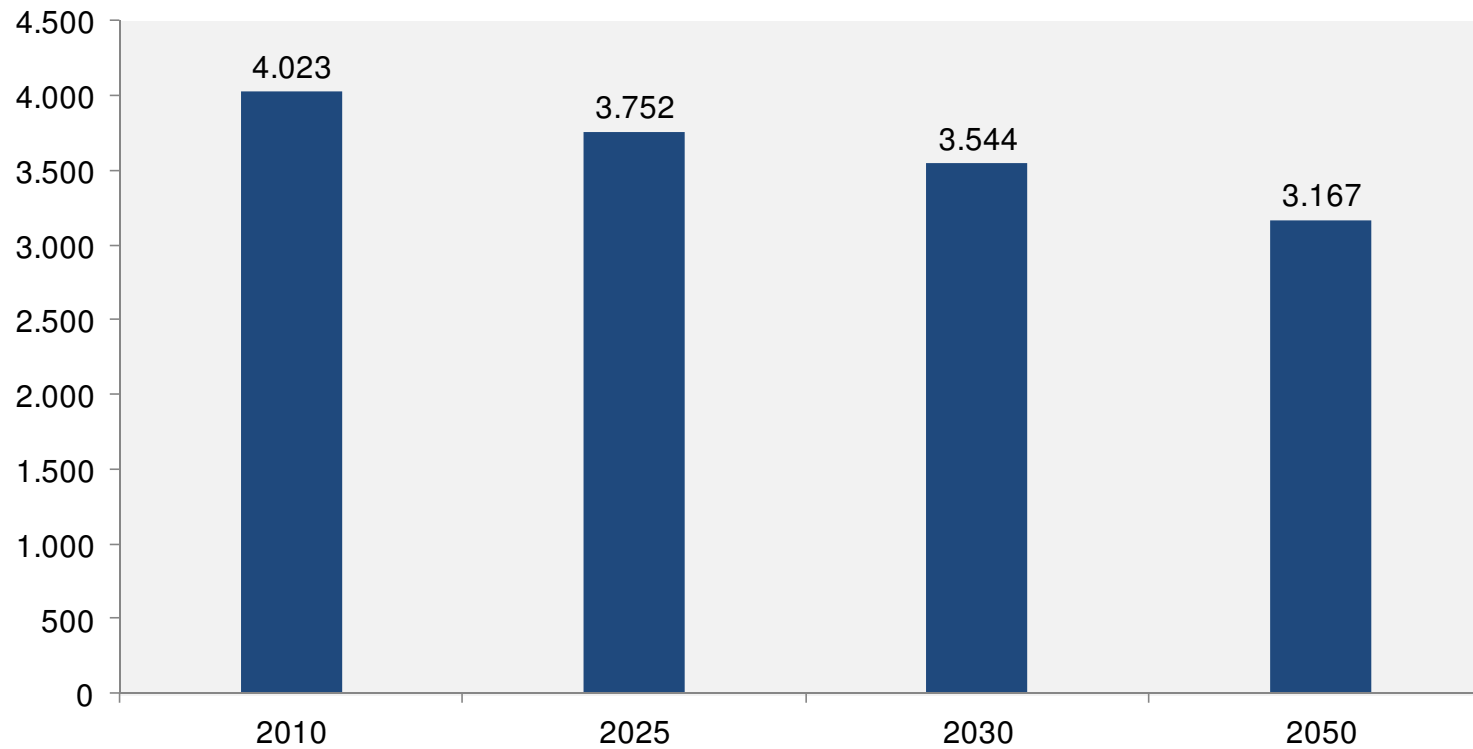


Vorausberechnete Bevölkerung 15 bis unter 65 Jahre, Hessen, 2009 bis 2020, in Tausend, HSL



Quelle: Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1 W1, regionalisierte Variante. Tatsächliche Bevölkerungszahlen Hessisches Statistisches Landesamt (HSL)

Vorausberechnete Bevölkerung 15 bis unter 65 Jahre, Hessen, 2010-2050, in Tausend, HessenAgentur



Quelle: Hessen Agentur

Regionale Unterschiede (vor allem Ergebnisse der Hessenagentur)



- n Regierungsbezirk (Rb) **Kassel** leidet am stärksten (-11% bis 2030) unter demografischen Rückgängen, wegen Abwanderungen Jüngerer (Rb Gießen: -7%), Rb Darmstadt wächst (+1%)
- n **Peripher ländlich** gelegene Regionen verlieren stark (Werra-Meißner Kreis, Odenwaldkreis, Vogelsbergkreis, Lahn-Dill Kreis), Trend zur **Urbanisierung**
- n „Natürliche Bevölkerungsentwicklung“ bis 2050 in Frankfurt, Offenbach und Darmstadt **positiv**

2) Der hessische Arbeitsmarkt für Fachkräfte – aktuell

- n Statistische Engpassanalyse nach Berufen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

- n Regionaler Arbeitsmarktmonitor (samt Fachkräfte radar) der Bundesagentur für Arbeit

- n Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

- n Beschäftigungsentwicklung nach Berufen in den letzten 3/5/10 Jahren
- n Arbeitslose, offene Stellen und das Verhältnis zwischen beiden nach Berufen
- n (Abgeschlossene) Vakanzenzeiten (Zeit zwischen gewünschtem Besetzungszeitpunkt und Abgang der Stelle) nach Berufen
- n Anteil von Stellen mit Besetzungsschwierigkeiten, Abbrüche von Stellenbesetzungsprozessen (EGS)



August/September 2013 mit Veränderungen gegenüber Vorjahr, Statistik der BA

- n Offene Stellen, Bestand -6%, Zugänge + 10 % (Sept.)

- n Arbeitslose je offener Stelle von 5 auf (fast) 6 gestiegen (Aug.)

- n Abgeschlossene Vakanzzeit 82Tage (+ 5 Tage), gleitender Jahresdurchschnitt

- n Arbeitslosenquote Hessen, leichte Zunahme September 2013 (2012): 5,7% (5,5%), leichter Rückgang für 2014 erwartet
 - Landkreis Fulda: 3,4%, Stadt Offenbach: 11,0%

- n Auffällig sind insbesondere **soziale, sozialpflegerische und Gesundheitsberufe** (ca. 300.000 Personen):
 - hohes Beschäftigungswachstum, wenig Arbeitslose/Offene Stelle und lange abgeschlossene Vakanzdauern

- n Auffällige **technische Berufe** sind **Elektroinstallateure und – monteure** (ca. 30.000, umfasst alle Elektronikerberufe, Rückgang 10% ggü. vor 10 Jahren), **Medizin, Orthopädie- und Rehathechnik** sowie **Energietechnik** (jeweils hohe Vakanzzeiten und wenig Arbeitslose/Offene Stelle),
Achtung: Offene Stellen -Statistik bei Ingenieursberufen wenig aussagekräftig



- n Auffälligkeiten bei einigen **Ingenieurs-, Elektro- und IT Berufen** sowie bei **Gesundheitsberufen**
- n **Große Betriebe** haben hohes Problembewusstsein, kleine Betriebe sind von **Besetzungsschwierigkeiten** häufiger betroffen
- n Bisher sind Besetzungsschwierigkeiten nur selten **Aktivitätshemmnis** (unter 10% der Betriebe mit Aktivitätshemmnissen)
- n Erkennbare **Flexibilität** der Betriebe bei Besetzungsschwierigkeiten (z.B. Überstunden, Leiharbeit und technische Änderungen)

3) Der hessische Arbeitsmarkt für Fachkräfte in der Zukunft

Was können Prognosen?



- n **Statistisch zuverlässige** Aussagen nur auf **kurze Frist** (max. 1-2 Jahre) möglich
- n **Längerfristige** Aussagen haben **Szenariencharakter**, wenn – dann Aussagen (Projektionen)
- n **Arbeitsangebot** besser vorherzusagen als Nachfrage, aber beide **bedingen sich** gegenseitig und es gibt zahlreiche unberücksichtigte **Ausgleichsmechanismen**:
 - Löhne, Berufswechsel (33%-45%), regionale Mobilität
- n Können sich selbst zerstören

Was sollte man bei der Interpretation der Ergebnisse beachten?



- n Lücke zwischen projiziertem Angebot und –Nachfrage als Maß für **Anpassungsdruck** oder **Verknappung** interpretieren, nicht als Mangel
- n Je **kleinteiliger** die Projektionen, je weiter in die Zukunft, desto **unzuverlässiger** sind sie („Science fiction“)
- n Öffentliche Bildungsplanung sollte sich aufgrund der Unzuverlässigkeit **nicht** an den errechneten Lücken orientieren

Vorgestellte Resultate sollten **sehr vorsichtig** interpretiert werden, Interpretation als „**Ampel**“

- n **Pflegemonitor** des Institutes für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Universität Frankfurt (IWAK)

- n **IHK Fachkräftemonitoring** für Hessen, WifOR GmbH

- n **regio pro** des Institutes für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Universität Frankfurt (IWAK)

n Ergebnisse:

- In vielen Pflegeberufen übersteigt die Zahl der offenen Stellen die der Arbeitslosen, insbes. im Rhein-Main Gebiet
- In vielen Pflegeberufen werden hohe Erweiterungsbedarfe bis 2025 prognostiziert (z.B. Kranken-/Altenpfleger +1/3)

n Bewertung:

- Vorteil: Menge an zu pflegenden Personen lässt sich abschätzen
- Nachteil: Pflegernachfrage abhängig von technischem Fortschritt und Pflege durch Angehörige
- Nachteil: Hohe regionale Kleinteiligkeit führt zu großer Fehleranfälligkeit

n Ergebnisse:

- **Flächendeckende Fachkräftedefizite** in den Berufsgruppen Bürofach- und Bürohilfskräfte(*), Berufe des Land, -Wasser und Luftverkehrs, Maschinisten und Techniker, Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleute(*), Elektriker sowie Bank- und Versicherungskaufleute

n Bewertung:

- Vorteil: Nutzung der Einschätzung der IHK Betriebe (große Datenbasis)
- Nachteil: Annahmen intransparent
- Nachteil: Vorhergesagter Konjunkturzyklus als zus. Fehlerquelle
- Nachteil: Hohe Kleinteiligkeit führt zu hoher Ungenauigkeit

n Ergebnisse:

- **Flächendeckende Fachkräftedefizite** bei Bürofach- und Bürohilfskräfte(*) , Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleute(*), sozialpflegerischen Berufen, übrigen Gesundheitsberufen sowie der Berufsordnung sonstige Ingenieure

n Bewertung:

- Vorteil: Nutzung von Expertenwissen, Aber: exakte Methodik der Einbindung unklar
- Vorteil: Annahmen transparent
- Nachteil: Hohe Kleinteiligkeit führt zu hoher Ungenauigkeit

- n Ansteigende Defizite bei Märkten für Fachkräfte (Fachkräfteverknappung) im Zeitablauf deuten auf **hohe Aufnahmefähigkeit** für zusätzliche Fachkräfte hin (grüne Ampel)

- n **Genaue Vorhersage** selbst auf einen sehr kurzen Zeithorizont schwierig und uneinheitlich, aber:
 - Wachstum und Knappheit im Bereich **Gesundheit und Pflege** sprechen für eine hohe Aufnahmefähigkeit

 - **MINT-Berufe** könnten vorteilhaft sein, falls „semipermeable Membran“, aber **Ingenieursschweinzeyklus**

4) Folgen von Fachkräfteverknappung

- n Zunehmend ungünstigeres Verhältnis von Ein- und Auszahlungen belastet **soziale Sicherung** und damit **Lohnnebenkosten**, ansteigende Arbeitslosigkeit möglich
- n Rückläufiges Angebot an Fachkräften als **negativer Standortfaktor: Wertschöpfungsverluste** und **Abwanderung von Firmen** möglich

Welche **Gegenmaßnahmen** sind möglich (und nötig):

- n Maßnahmen, die zu einer **Steigerung des Fachkräfteangebotes** (in Personen) führen
- n Maßnahmen, die zu einer Steigerung der geleisteten **Arbeitszeit pro Person** führen
- n Maßnahmen, die zu einer **höheren Qualifikation** und **Produktivität** führen

5) Fazit

- 1) Der demographische Wandel bringt mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit einen **markanten Rückgang der Bevölkerung** (im erwerbsfähigen Alter) mit sich. Die Größenordnung könnte in den nächsten 50 Jahren bei **einem Drittel** liegen.
- 2) Mit der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation geht eine **Verschlechterung der Besetzung offener Stellen** einher. Einzelne Berufsgruppen weisen auffällige Veränderungen der Indikatoren auf.

- 3) Der Rückgang des Arbeitsangebotes und die (vermutete weitere) Zunahme der Nachfrage nach Hochqualifizierten wird voraussichtlich zu einer **deutlichen Verknappung in vielen (hoch-) qualifizierten Bereichen** führen.

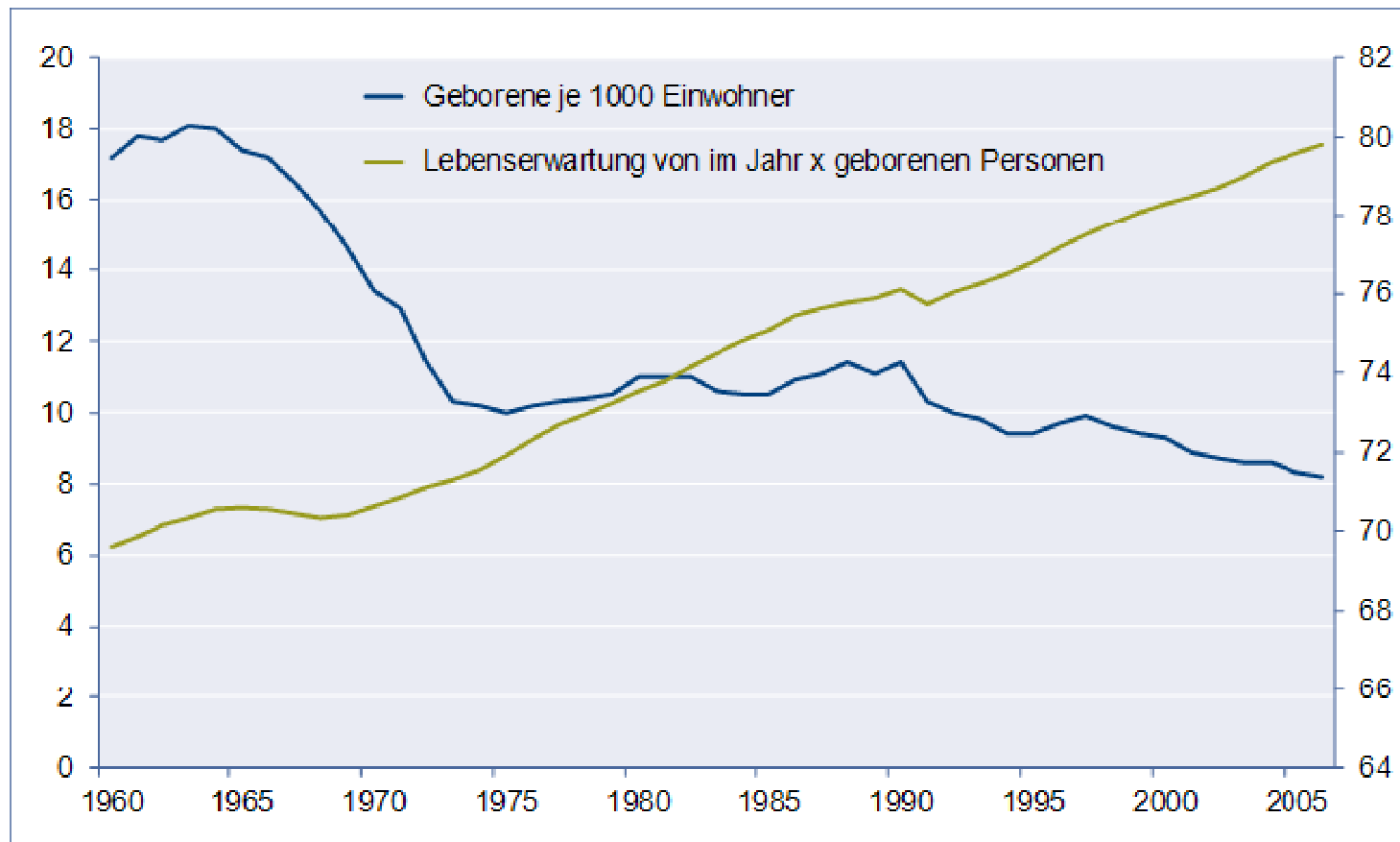
- 4) Politische Maßnahmen, die auf eine **Steigerung des Arbeitsangebotes** (insbes. Fachkräfte) abzielen sind zu begrüßen. Andernfalls drohen Arbeitslosigkeit und Wertschöpfungsverluste.

Appendix

Entwicklung der Geburtenrate und Lebenserwartung der Bevölkerung in Hessen, 1960 bis 2005



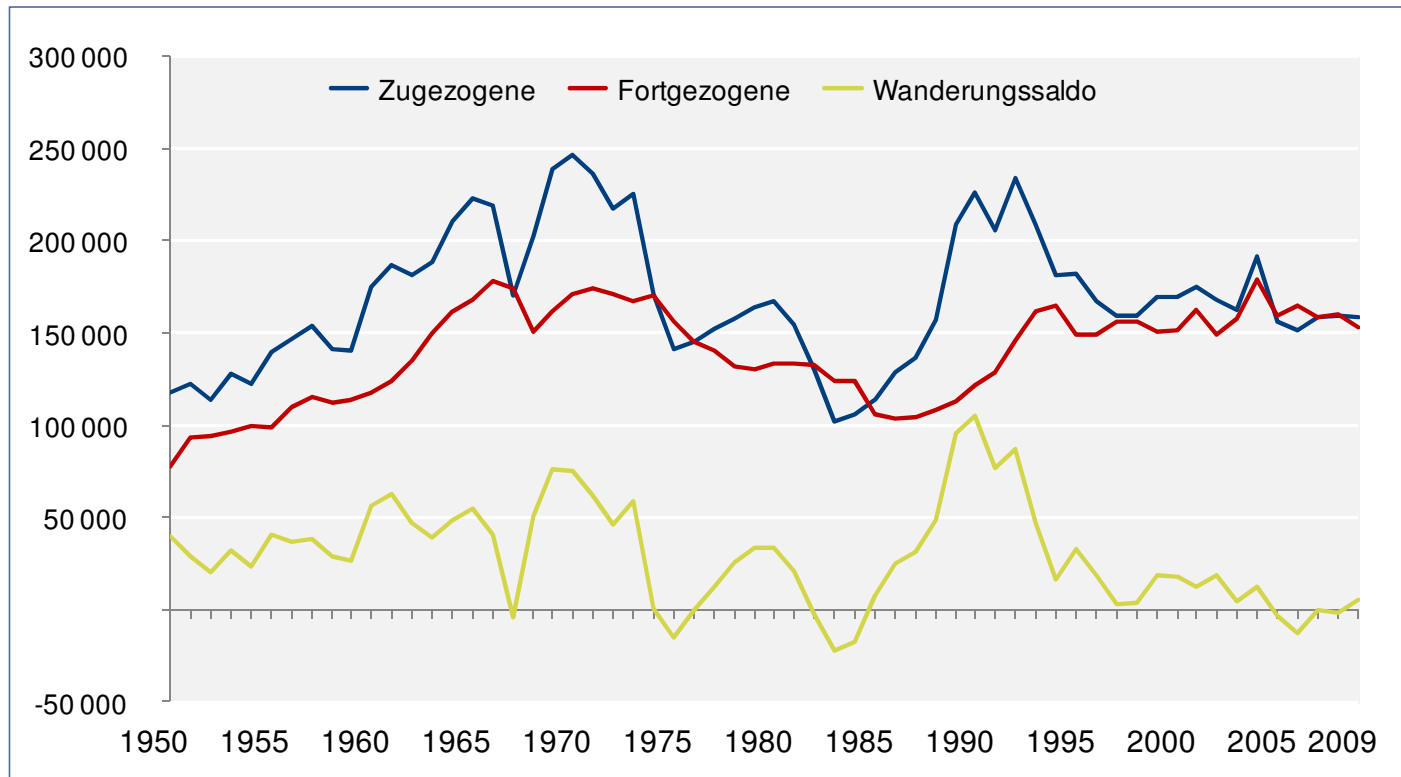
Lebenserwartung in Altersjahren



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Statistisches Bundesamt



Wanderungen schwer vorherzusagen: Zu- und Fortzüge über die Landesgrenze Hessens, 1950-2009



2005-2007 Einschl. "ohne Angabe"; ohne nachträgliche Korrekturmeldungen der Einwohnermeldeämter.
2008-2009 Einschl. der Korrekturen, die durch Vergabe der persönlichen Steuer - Identifikationsnummer entstanden sind.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt



n **Fehlender Indikator Lohn**

n **Problematische Indikatoren:**

- Abgeschlossene Vakanzzeit (a) ungleich tatsächliche Vakanzzeit (b):
- Zeit zwischen gewünschtem Besetzungszeitpunkt und Abgang der Stelle für (a) alle zu einem Zeitpunkt abgegangenen Stellen bzw. (b) für eine Zufallsstichprobe aller offenen Stellen

n Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen vom Einschaltungsgrad und von Berufswechseln abhängig

n Beschäftigungsentwicklung in Köpfen versus Vollzeitäquivalente



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Alfred Garloff
alfred.garloff@iab.de