Institut für Arbeitsmarktund Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit



Aktuelle Entwicklungen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt - Herausforderungen nicht nur für die Arbeitsmarktpolitik

Fachkräfte gesucht:

Ansatzpunkte, Akteure, Potenziale

Dr. Ulrich Walwei

Bad Boll, 21. November 2011



Ausgangspunkt

- Der Arbeitsmarkt befindet sich seit 2005 im Aufschwung
- Es kann immer weniger von Massenarbeitslosigkeit gesprochen werden
- Dennoch gibt es arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Herausforderungen (Fachkräfteengpässe, Qualität der Beschäftigung, Langzeitarbeitslosigkeit)



Gliederung

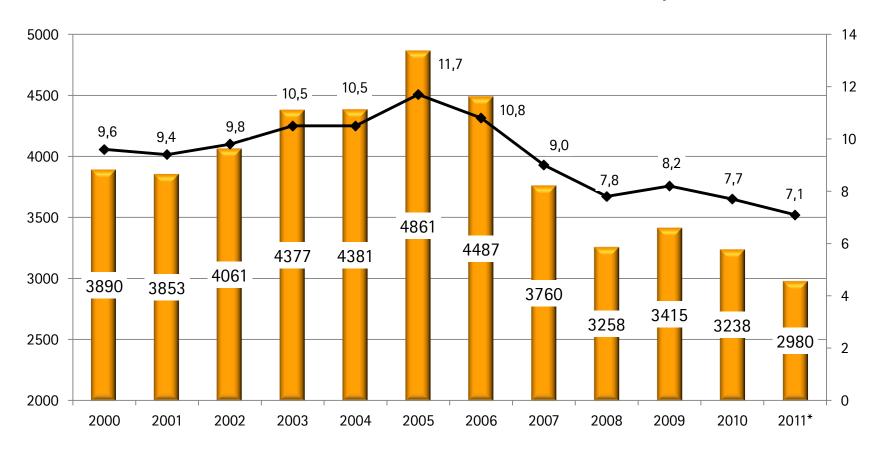
- Trendwende bei der Arbeitslosigkeit: Ist die Entwicklung nachhaltig?
- Polarisierung am Arbeitsmarkt: Verstärkt sich die Tendenz?
- Aktueller Fachkräftebedarf: Wo gibt es Probleme?
- Fachkräftemangel: Was ist gemeint und was kann vorbeugend getan werden?



Trendwende bei der Arbeitslosigkeit: Ist die Entwicklung nachhaltig?



Arbeitslose in Tsd. und in Prozent der Erwerbspersonen



*IAB-Prognose

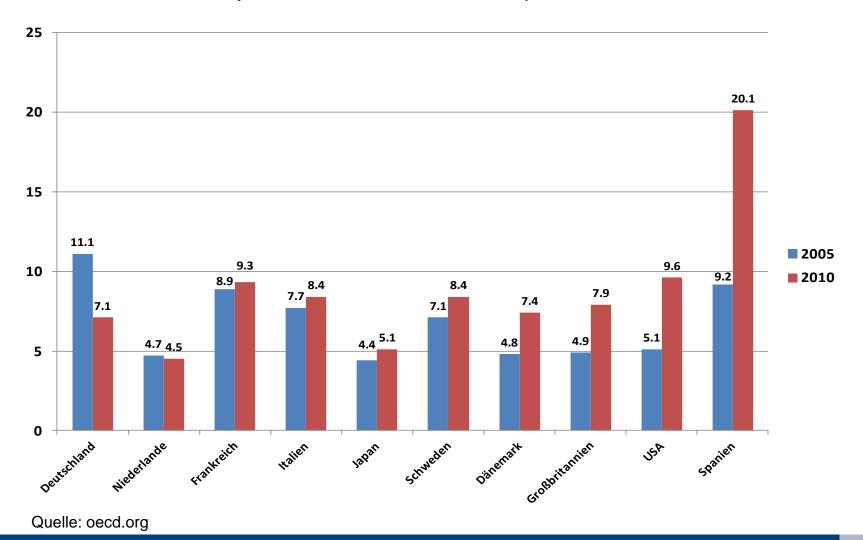
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB

Zahl der Arbeitslosen in Tsd. (jeweils Jahresdurchschnitt)

→ Arbeitslosenquote in % aller zivilen Erwerbspersonen



Arbeitslosenquoten in ausgewählten Ländern 2005 und 2010 - jeweils in Prozent der Erwerbspersonen -





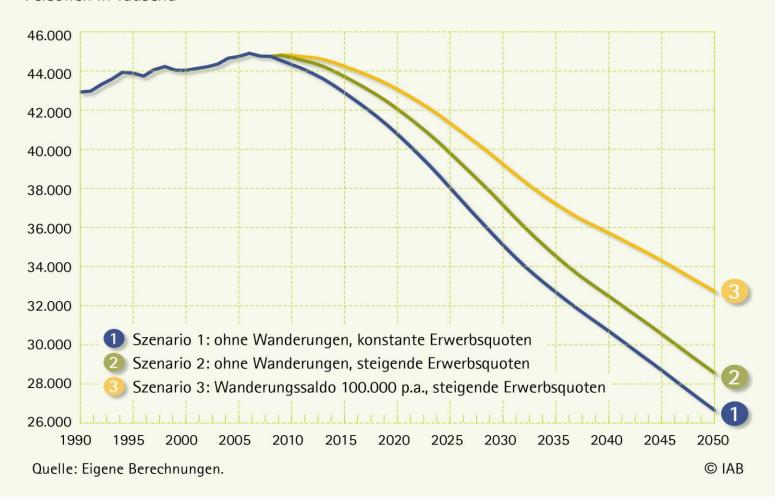
Trendwende: Begünstigende Faktoren

- Inzwischen rückläufiges Arbeitskräfteangebot
- Verbesserter Wachstumspfad seit 2005 trotz Krise
- Erfolgreiches Krisenmanagement als konzertierte Aktion
- Reformen und Lohnmoderation haben Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gestärkt
- Doch auch Risiken unverkennbar, v. a. Schuldenprobleme einiger EU-Länder und der USA



Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

Personen in Tausend

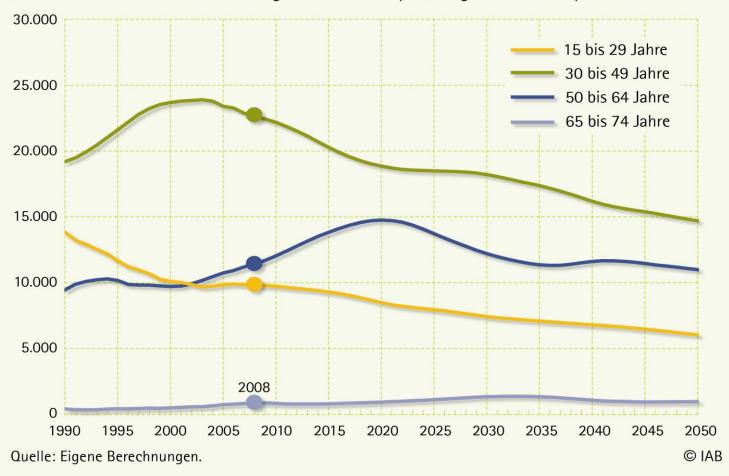




Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

Personen in Tausend

(Szenario 3; Annahmen: Wanderungssaldo 100.000 p.a., steigende Erwerbsquoten)





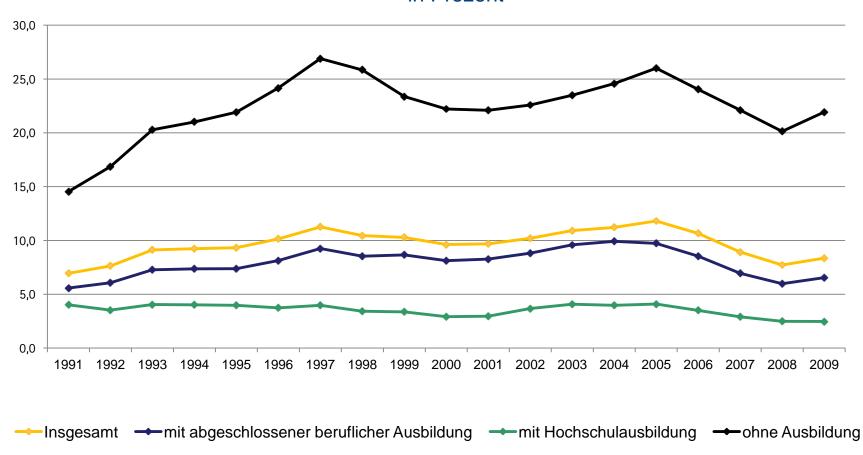
Demographie und Arbeitskräftebedarf

- Forschungsbasis für belastbare Aussagen eher "dünn"
- Rückläufiges Arbeitskräfteangebot muss künftig nicht unbedingt Mangel hervorrufen, weil
 - eine schrumpfende Bevölkerung Investitionen und Konsum bremsen kann und damit das Wirtschaftswachstum schwächen würde und
 - wachsende Personalengpässe in Teilbereichen des Arbeitsmarktes die Arbeitsproduktivität und die Entlohnung erhöhen dürften.
- Alterung der Bevölkerung und des Arbeitskräfteangebots
 - geht vermutlich mit einer Verschiebung der Nachfrage in Richtung Dienstleistungen einher und
 - könnte den Produktivitätsfortschritt verlangsamen.

Polarisierung am Arbeitsmarkt: Verstärkt sich die Tendenz?



Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten - in Prozent -

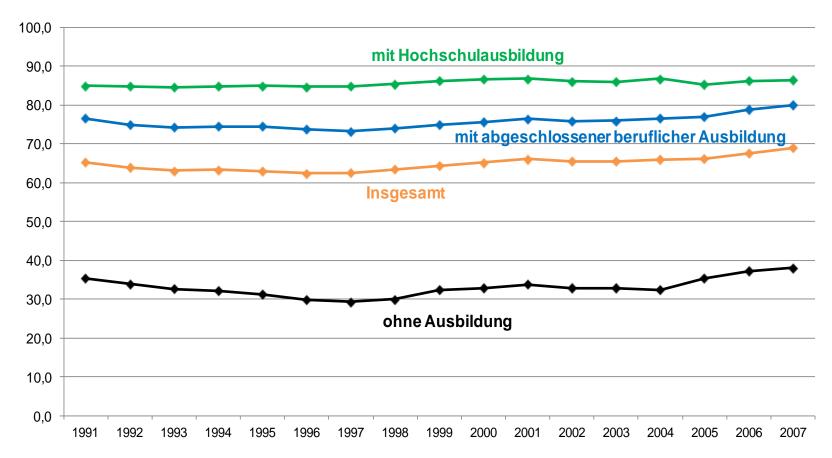


Quelle: BA-Statistik, Mikrozensus, eigene Berechnungen



Qualifikationsspezifische Erwerbstätigenquoten

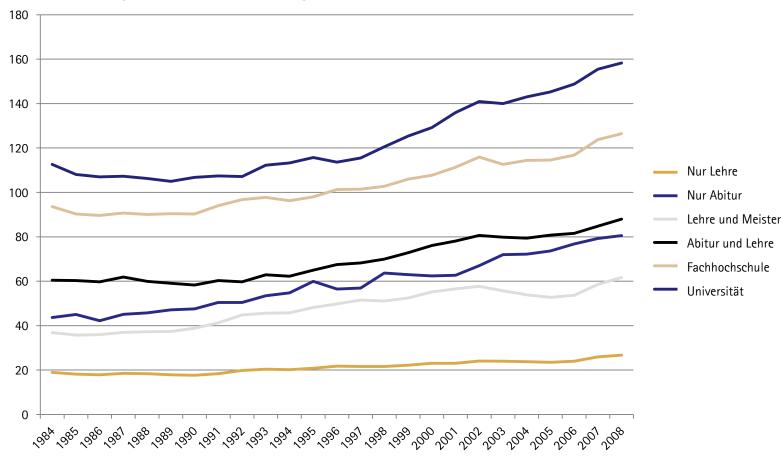
- 15-64-jährige in Prozent -



Quelle: IAB / Bildungsgesamtrechnung

Lohndifferentiale nach Qualifikation

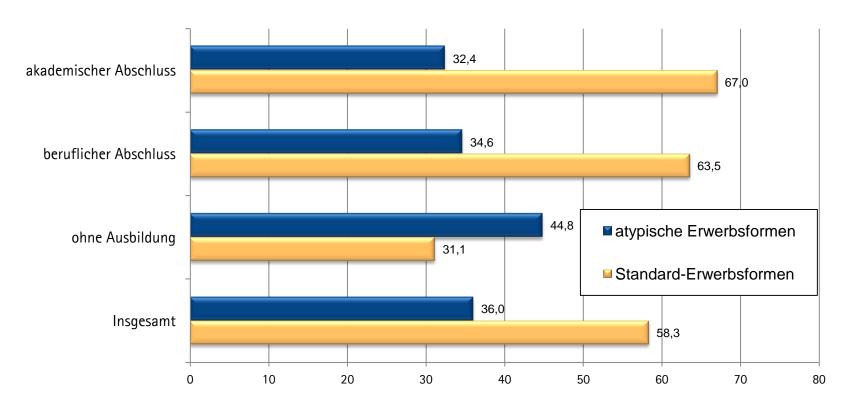
Aufschläge auf die Bruttoentgelte von Geringqualifizierten in Prozent (40-jährige vollzeitbeschäftigte Männer in Westdeutschland 1984 – 2008)



Quelle: IAB



Standarderwerbsformen¹⁾ und atypische Erwerbsformen²⁾ nach Qualifikation in 2009 – jeweils in Prozent –



- 1) Normal-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.
- 2) Atpische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitnehmer (mehr als 31 Stunden) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2011 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus)

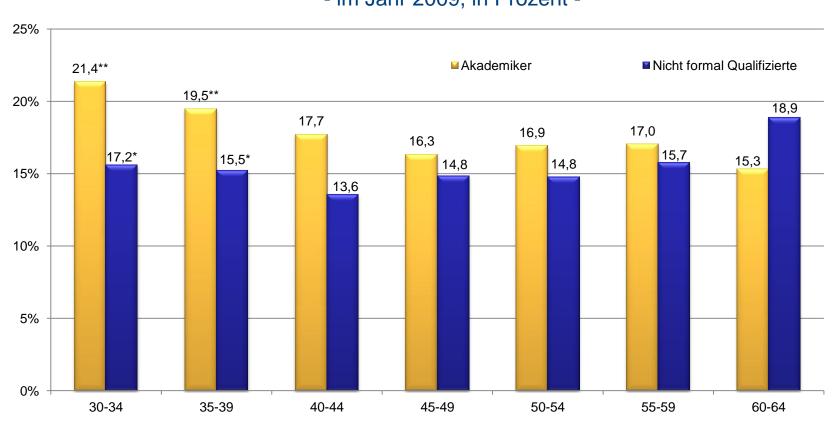


Zusammenspiel von Strukturwandel und Demographie

- Qualifikationsanforderungen der Betriebe steigen
- Hoher Ersatzbedarf an Qualifizierten aufgrund der demographischen Entwicklung
- Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung verbessert sich nur langsam
- Konsequenz: Wachsendes Risiko einer Dualität aus sich verstärkender Knappheit an Fachkräften und weiterhin verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit



Anteile der Hoch- und Fachhochschulabsolventen und Personen ohne formale Qualifikationen nach Altersgruppen - im Jahr 2009, in Prozent -



^{*} Hierin sind evtl. noch Personen enthalten, die ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben

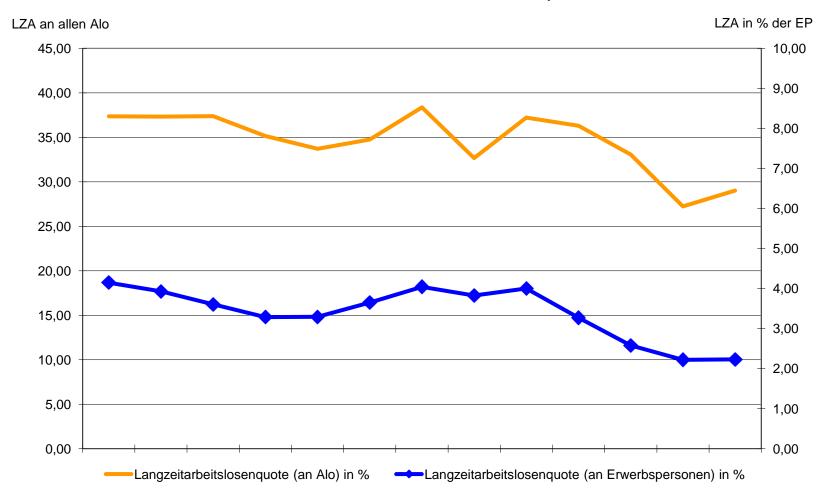
Quelle: Berechnungen des IAB mit dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes.

^{**} Hierin fehlen evt. noch Personen, die ihren Hochschulabschluss erst noch erwerben



Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

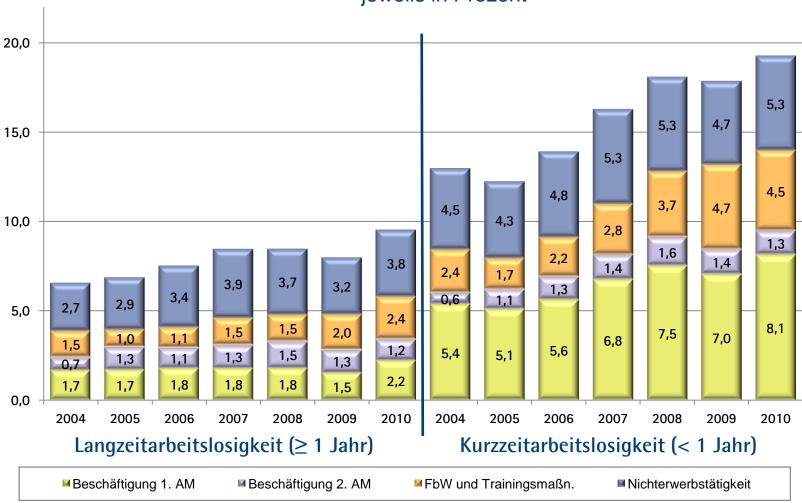
- in % der Arbeitslosen und der Erwerbspersonen -



Quelle: LZA-Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Jahresdurchschnitte; Statistisches Bundesamt



Durchschnittliche monatliche Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit nach Dauer - jeweils in Prozent -



Ohne die Ergebnisse der zugelassenen kommunalen Träger und ohne Abgänge wegen Arbeitsunfähigkeit.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB (FB A1).



Weitere Verfestigung der Arbeitslosigkeit?

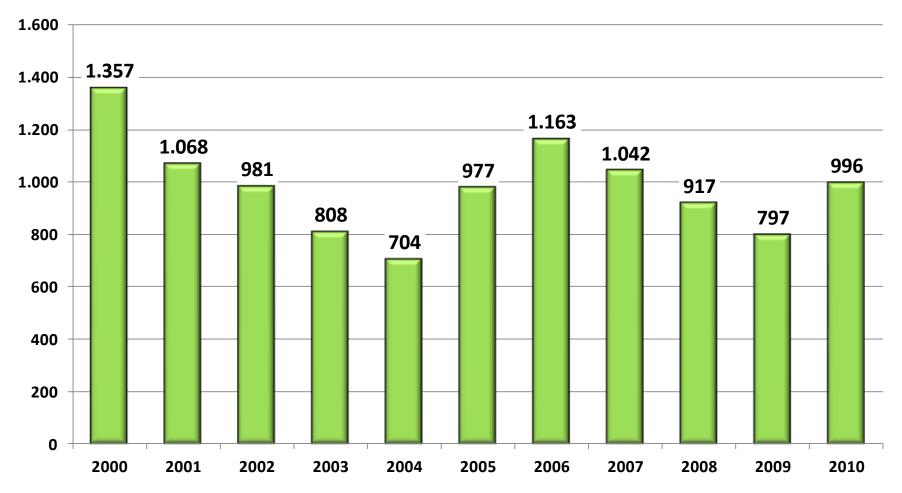
- Wachsende Qualifikationsanforderungen: geringere Nachfrage im Bereich einfacher Tätigkeiten (Wissensgesellschaft; technologischer Fortschritt; Globalisierung)
- Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit noch keinesfalls überwunden
- Stigmatisierung sowie wachsende soziale, psychische und gesundheitliche Probleme bei lang andauernder Arbeitslosigkeit

Aktueller Fachkräftebedarf: Wo gibt es Probleme?



Stellenangebot am 1. Arbeitsmarkt 2000 bis 2010

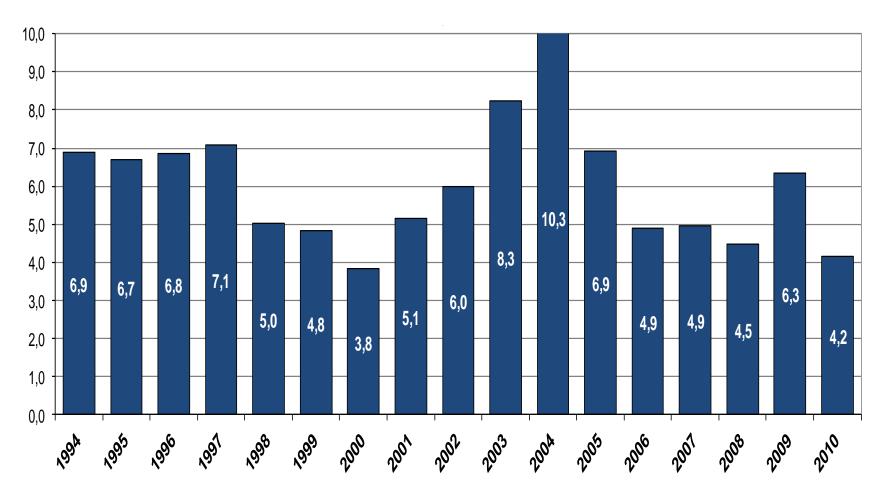
- Durchschnittsbestand an Vakanzen und später zu besetzenden Stellen in Tsd., jeweils im IV. Quartal -



Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 - 2010



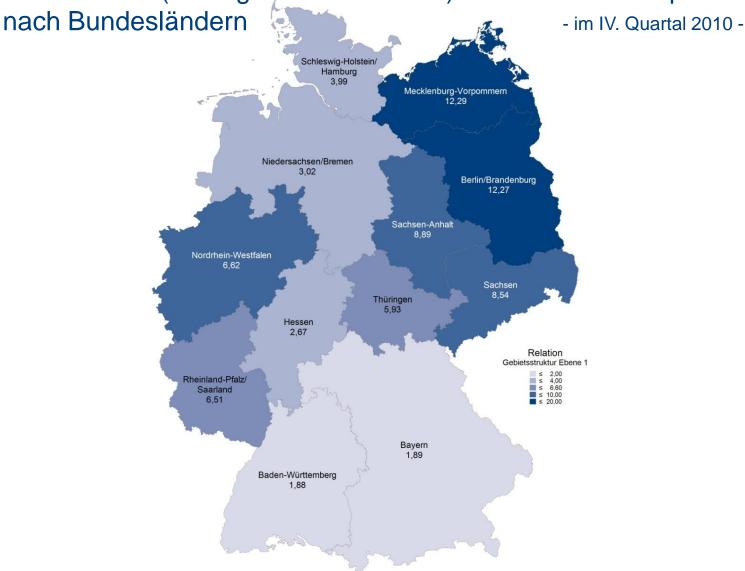
Relation von Arbeitslosen und Vakanzen am 1. Arbeitsmarkt 1994 bis 2010 -jeweils im IV. Quartal –



Achtung: Zeitreihenbruch im Jahr 2000 und 2010 aufgrund modifizierter Hochrechnung.

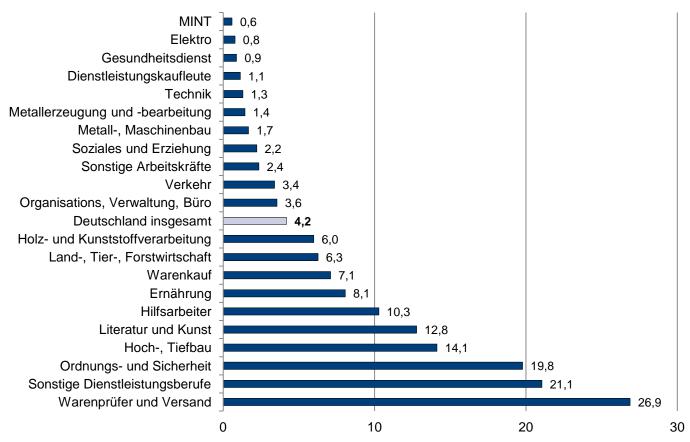
Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 1994 - 2010, Statistik der BA

Vakanzraten (ohne geförderte Stellen) und Arbeitslosenquoten





Verhältnis zwischen Zahl der Arbeitslosen und Zahl der offenen Stellen in ausgewählten Berufsfeldern^a im vierten Quartal 2010

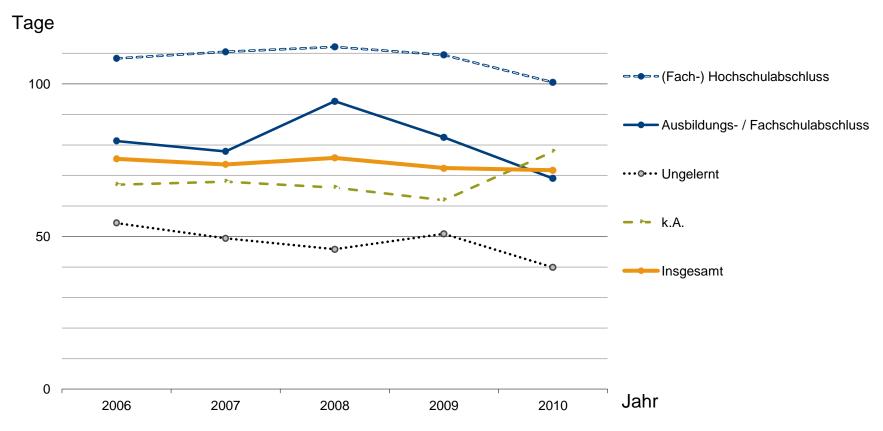


^a Aufgrund mangelnder Fallzahlen keine Relationen für folgende Berufsfelder ausgewiesen werden: Bergbau, Steinbearbeitung und Baustoffherstellung; Keramik, Glas, Chemie, Kunststoff, Metall, Papier und Druck, Holzbearbeitung, Holz- und Flechtwaren, Montage, Textil- und Bekleidung, Lederherstellung, Leder- und Fellverarbeitung, Ausbauberufe, Polsterer, Malen und Lackieren, Maschinisten.

Quelle: IAB - EGS, Statistik der BA.



Besetzungsdauer^a bei erfolgreicher Neueinstellung in Tagen nach Qualifikation der Stelle jeweils 4. Quartal 2006 bis 2010 in Tagen



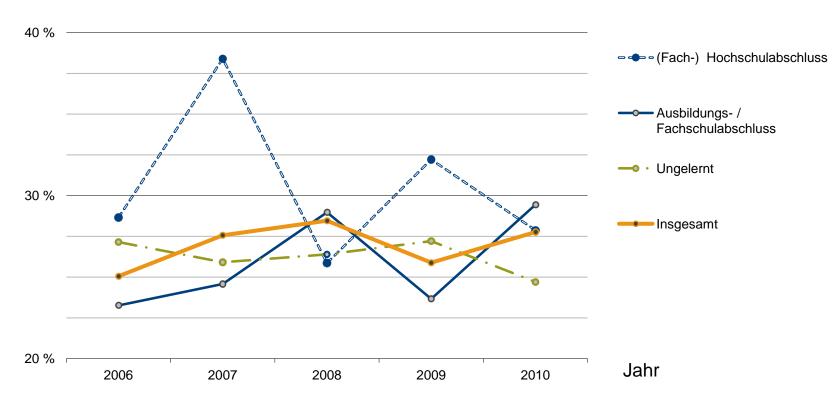
^a Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn.

Quelle: IAB - EGS.



Stellenbesetzungsschwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen nach formalem Qualifikationsniveau, jeweils 4. Quartal 2006 bis 2010 (in Prozent)

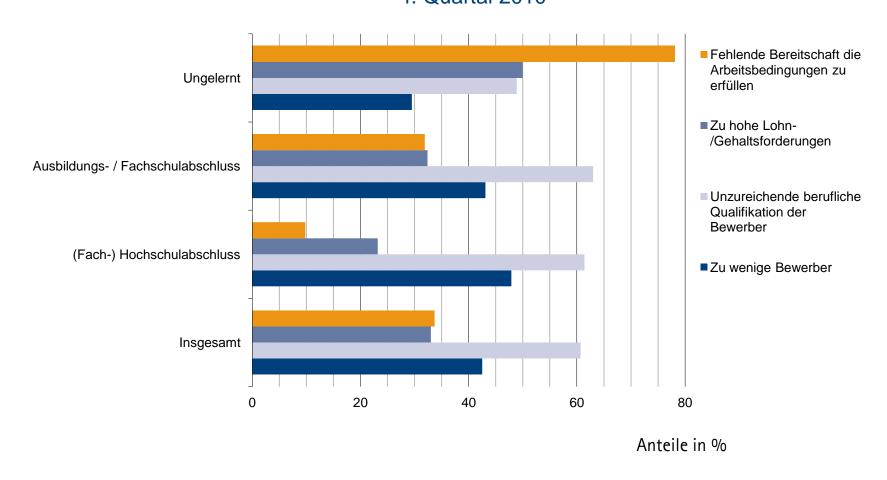




Quelle: IAB - EGS



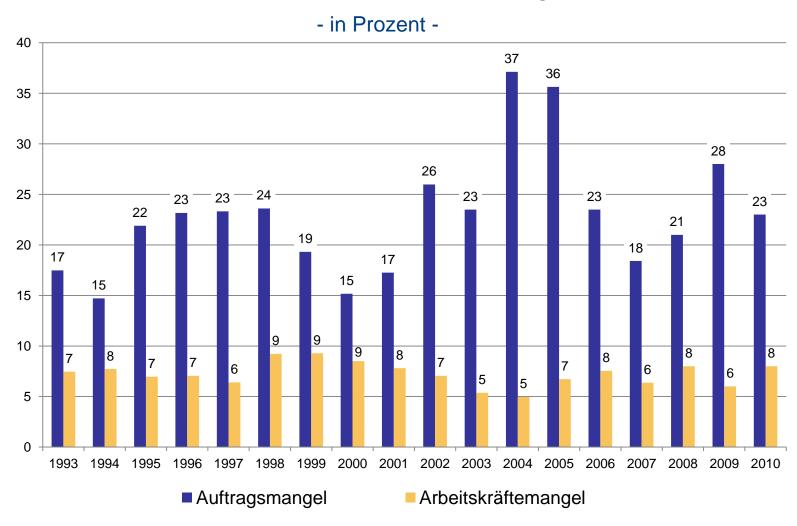
Gründe für Besetzungsschwierigkeiten nach Qualifikation in Prozent der Betriebe mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten (Mehrfachnennungen möglich) - 4. Quartal 2010 -



Quelle: IAB - EGS.



Aktivitätshemmnisse durch Arbeitskräftemangel 1993 bis 2010

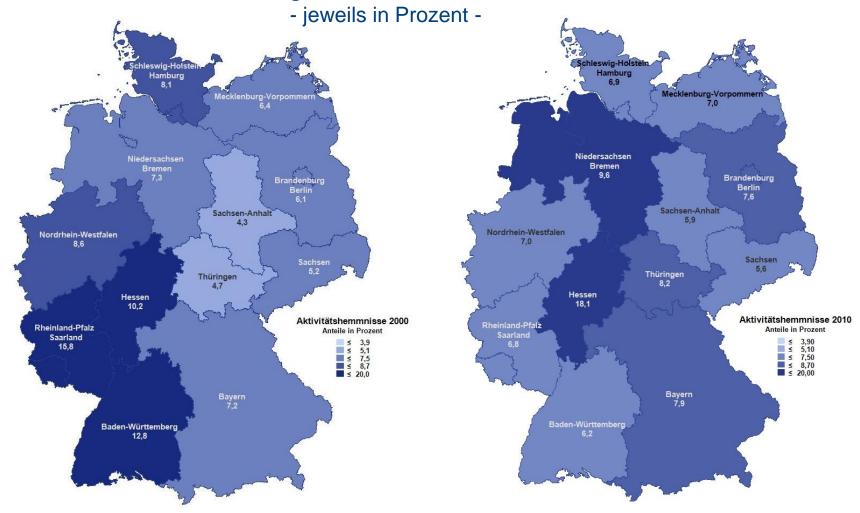


Achtung: Zeitreihenbruch im Jahr 2000 aufgrund modifizierter Hochrechnung ab 2000

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 1993 - 2010



Betriebliche Aktivitätshemmnisse aufgrund von Arbeitskräftemangel nach Regionen in 2000 und 2010

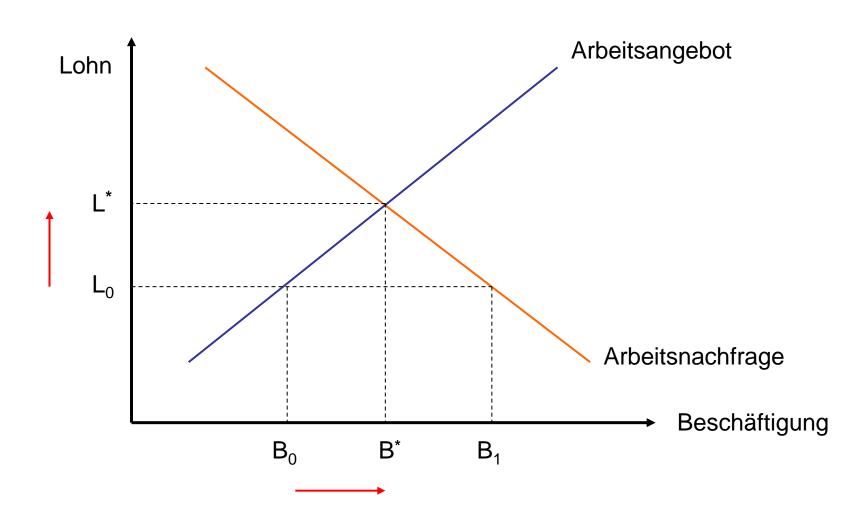


Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 und 2010

Fachkräftemangel: Was ist gemeint und was kann vorbeugend getan werden?



Nachfrageüberschuss im traditionellen Wettbewerbsmodell





Was kennzeichnet Fachkräftemangel?

- Es fehlt an Arbeitskräften mit passender Qualifikation und
- an Arbeitskräften, die hinreichend qualifizierbar sind, und
- an der Konzessionsbereitschaft von qualifizierten oder qualifizierbaren Arbeitskräften.
- Geringe Konzessionsbereitschaft bei Betrieben ist eher als "hausgemachter" Mangel zu interpretieren.



Arbeitskräfteangebot: Aktivieren, Verbessern und Gewinnen

- Arbeitskräftereserven: u.a. Arbeitslose, Familien, Ältere,
 Personen mit Migrationshintergrund, Teilzeitbeschäftigte
- Bildungsexpansion: u.a. bessere Angebote, stärkere Neigung, mehr Durchlässigkeit und Nachhaltigkeit
- Betriebliche Personalentwicklung: u.a.
 Aufstiegsmöglichkeiten, gesundes Altern, Vereinbarkeit
- Standort für Humankapital: u.a. gesteuerte Zuwanderung

Institut für Arbeitsmarktund Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit



Vielen Dank!

Für weitere Informationen: www.iab.de

Dr. Ulrich Walwei