

Halle, den 18. Oktober 2012

Mehrdimensionale Herausforderungen am Arbeitsmarkt: Regionale Fachkräfteengpässe in Deutschland

Sandra Hofmann

1. Einleitung
2. Methodische und konzeptionelle Überlegung zur Darstellung regionaler Arbeitsmarktentwicklungen
3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte
4. Fazit

1. Einleitung

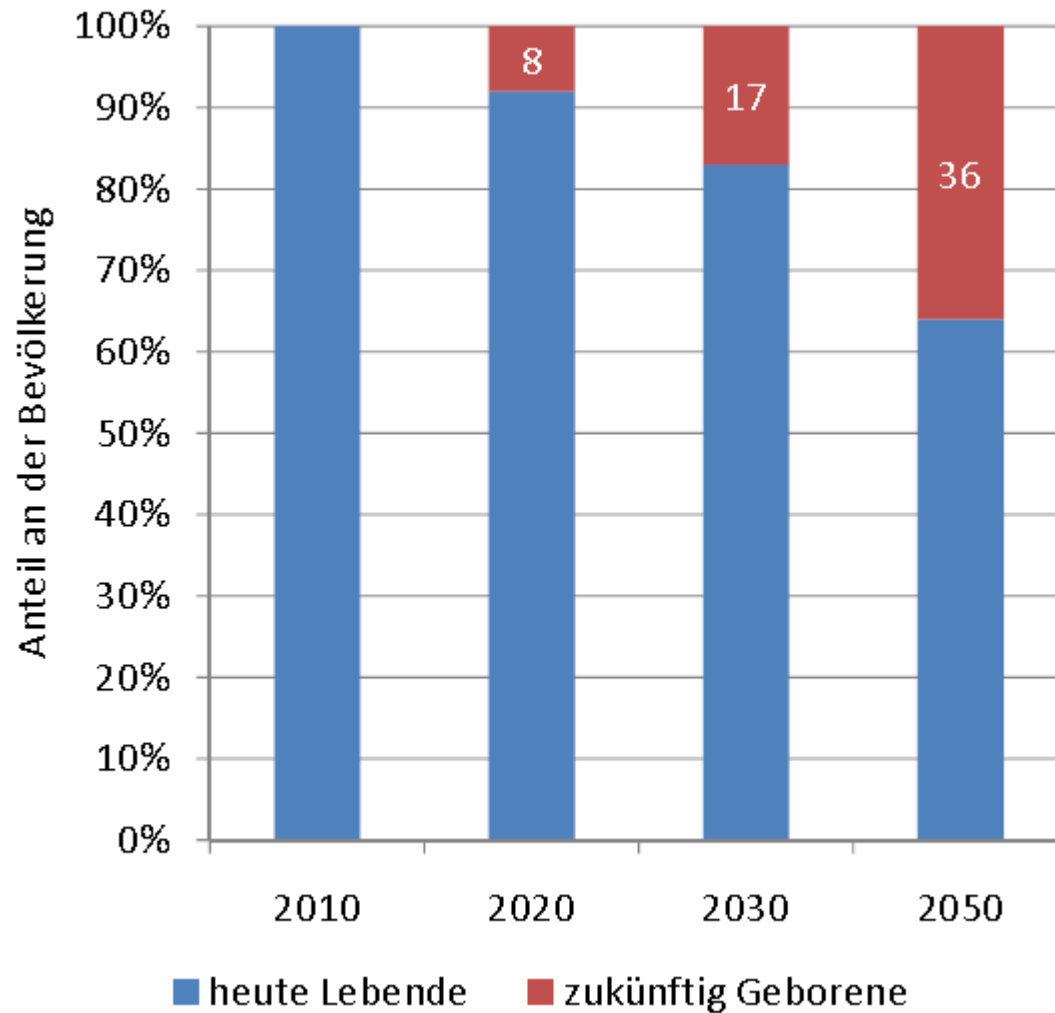
Fachkräftebetrachtungen benötigen eine valide Datenbasis

- » Zur Beantwortung der Frage, ob es Fachkräftenpässe gibt, müssen folgenden Dimensionen berücksichtigt werden:
 - Region
 - Betrachtungszeitraum
 - Branche
 - Beruf bzw. Qualifikation

- » Fachkräftemangel ist konjunkturunabhängig immer ein Thema insbesondere vor dem Hintergrund der Trends
 - Demografische Entwicklung
 - Wirtschaftlicher Strukturwandel
 - Technischer Fortschritt
 - Globalisierung

1. Einleitung

83% der Bevölkerung von 2030 lebt bereits heute

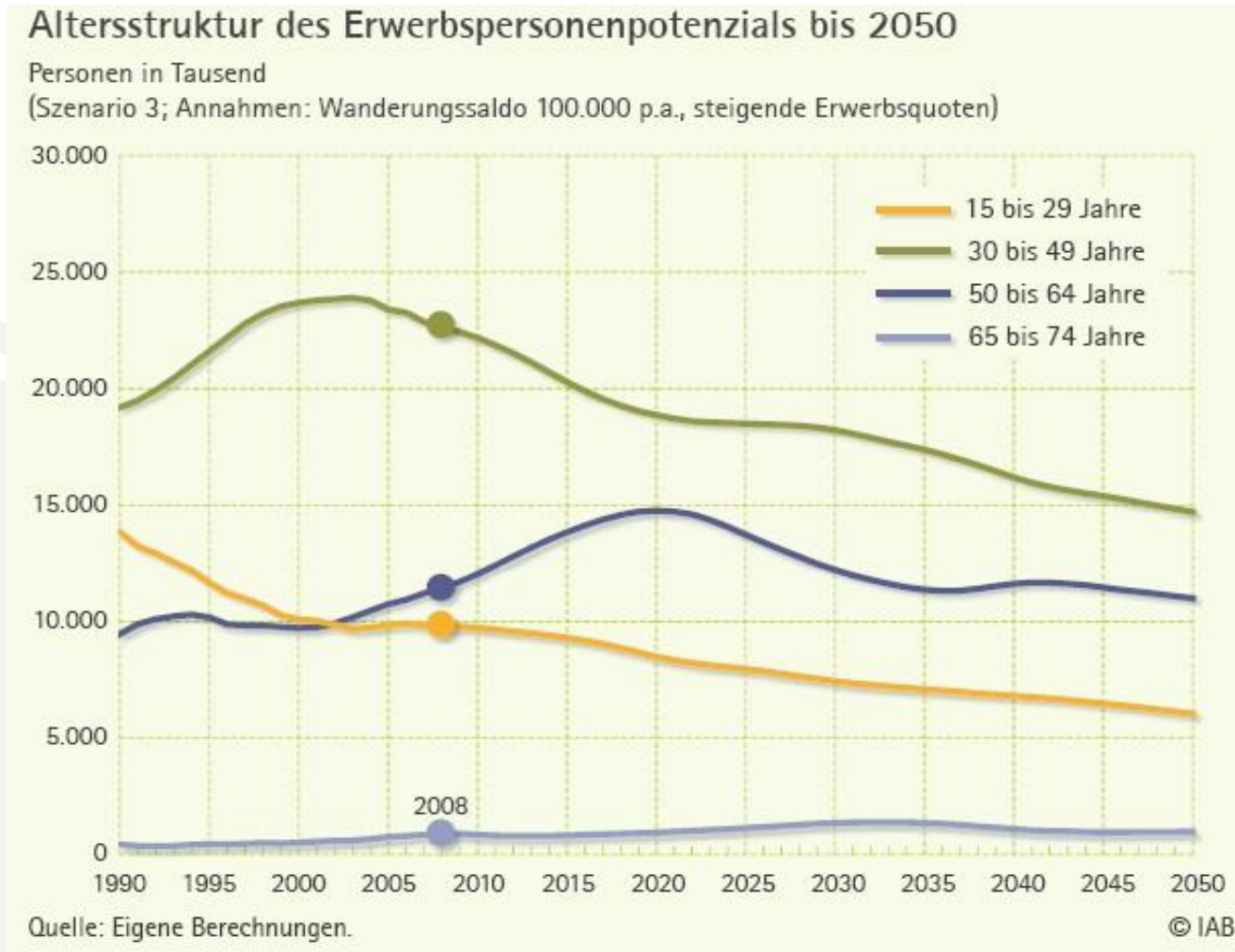


Quelle: Ulrich, 2011; Daten: 12. koordinierte BV, Destatis



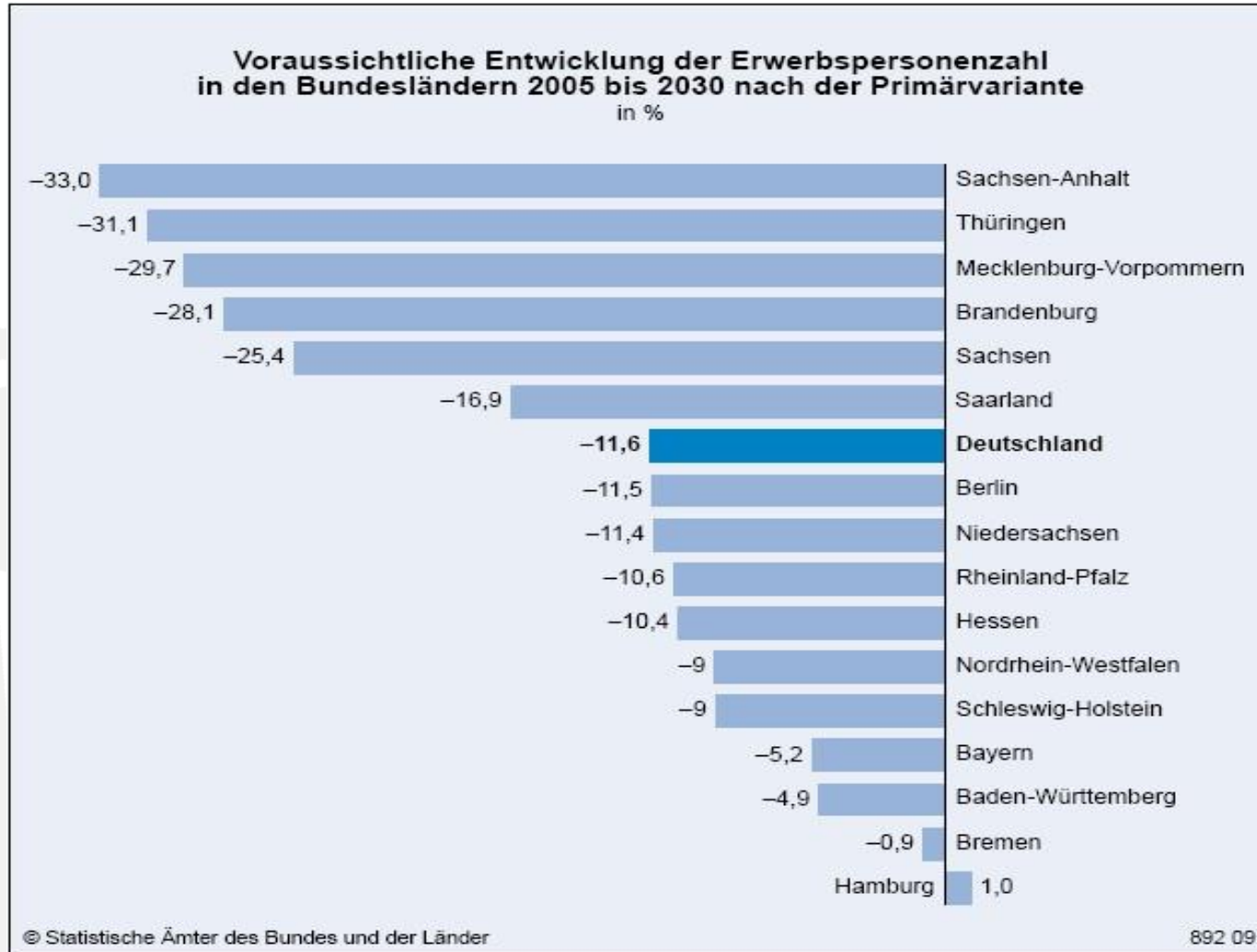
1. Einleitung

Entwicklung der Altersstruktur des Erwerbspotenzials



1. Einleitung

Entwicklung der Erwerbspersonenzahl



1. Einleitung
2. Methodische und konzeptionelle Überlegung zur Darstellung regionaler Arbeitsmarktentwicklungen
3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte
4. Fazit

2. Methodische und konzeptionelle Überlegungen

Zielsetzung und Herausforderungen

- » Simulation und Projektion der regionalen Fachkräftenachfrage und des regionalen Fachkräftepotenzials
- » Erfassen von regionalen, qualifikatorischen und wirtschaftszweigspezifischen Unterschieden
- » Ableiten der Fachkräftenachfrage aus Beschäftigungserwartungen der IHK-Mitgliedsunternehmen
- » Saldierung von Angebot und Nachfrage
- » Berücksichtigung von geänderten Rahmenbedingungen durch regelmäßige Aktualisierung

2. Methodische und konzeptionelle Überlegungen

Aktueller Abdeckungsgrad (44 von 80 IHKs)



Quelle: www.fk-monitoring.de

2. Methodische und konzeptionelle Überlegungen

Modellierung des Angebotspotenzials

- » Das Angebotspotenzial setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:
 - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvpB)
 - ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (aGeB)
 - gemeldete Arbeitssuchende (AL)
 - Ausbildungsabsolventen
 - Studienabsolventen

2. Methodische und konzeptionelle Überlegungen

Modellierung des Angebotspotenzials

- » Modellierung SvpB und ageB:
 - Ist-Daten bis 2011:
 - Abgrenzung nach Arbeitsortprinzip
 - Verknüpfung verschiedener Merkmalsausprägungen
 - Projektion 2012-2025:
 - Fortschreibung der Daten entlang der Wirtschaftszweig- und Berufsstruktur
 - Berücksichtigung der demografischen Entwicklung
 - Korrektur der Daten um Renteneintritte
- » Modellierung der Renteneintritte:
 - Erfassung der Renteneintritte der einzelnen Angebotskomponenten nach Berufen
 - Gesetzliches Renteneintrittsalter

2. Methodische und konzeptionelle Überlegungen

Angebot

- » Modellierung der Ausbildungs- und Studienabsolventen:
 - Datengrundlage: Statistische Bundes- und Landesämter, Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), IHK Aus- und Weiterbildungsdaten sowie der Kultusministerkonferenz (KMK)
 - Projektion 2012-2025:
 - Berufsspezifische Fortschreibung
 - Simulation von Teilnahmequoten der Absolventen
 - Top-Down Verteilung der Absolventen nach aktueller Wirtschaftsstruktur
 - Studienabsolventen: Disaggregation der KMK-Prognose entlang Region, Studienrichtung und Geschlecht
 - Ausbildungsabsolventen: Disaggregation der Ist-Daten und Fortschreibung gemäß BBR-Prognose
 - Annahme: eingeschränkte Mobilität der Ausbildungsabsolventen und vollkommene Mobilität der Studienabsolventen

2. Methodische und konzeptionelle Überlegungen

Modellierung der Nachfrage

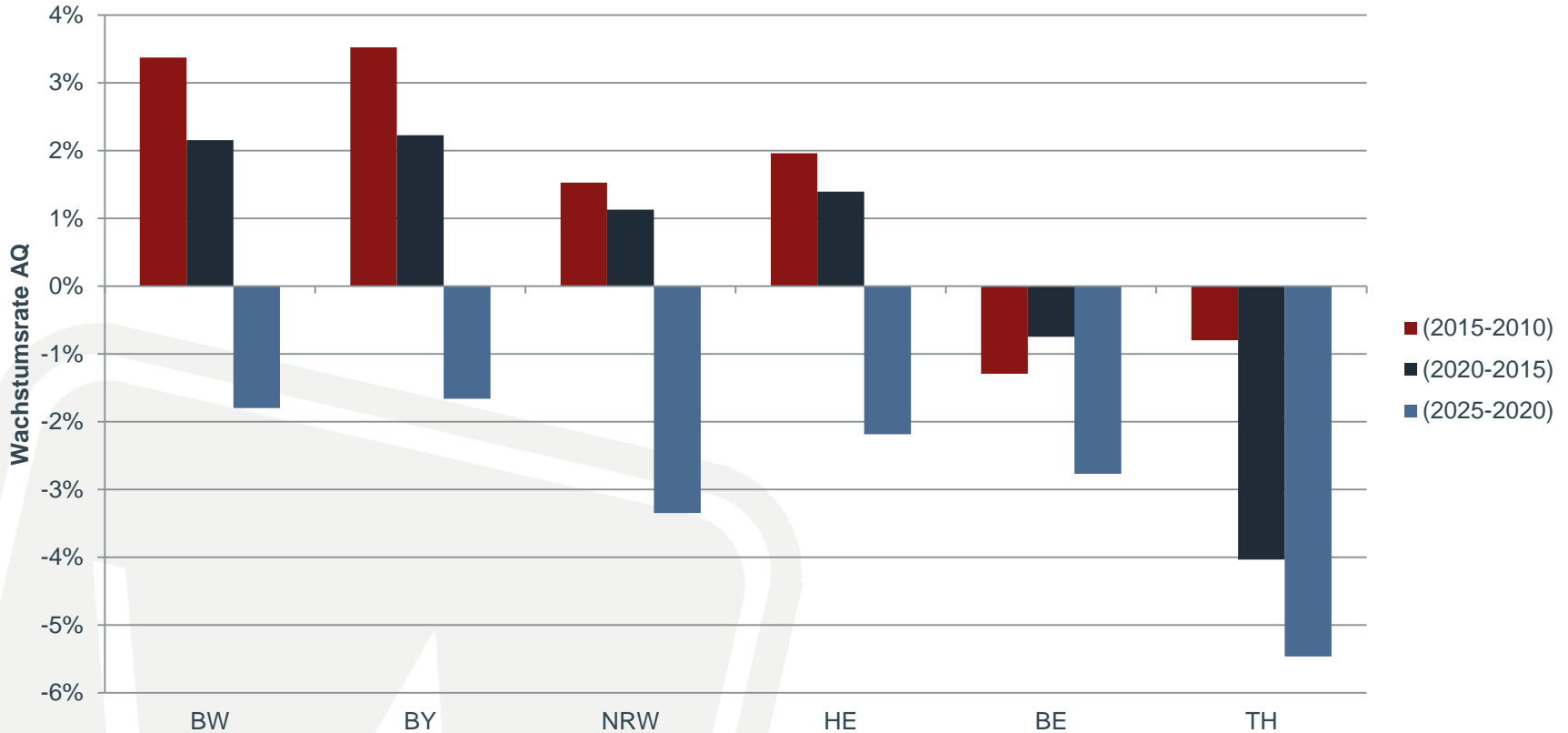
- » Datengrundlage: IHK-Konjunkturumfragen, Statistische Bundes- und Landesämter, BA

- » Modellierung:
 - Analyse der aktuellen und erwarteten Geschäftslage sowie der erwarteten Beschäftigungsentwicklung
 - Matchen mit der wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungsstruktur
 - Fortschreibung anhand der IHK-Konjunkturdaten in Verbindung mit weiteren Wachstumsprognosen

1. Einleitung
2. Methodische und konzeptionelle Überlegung zur Darstellung regionaler Arbeitsmarktentwicklungen
3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte
4. Fazit

3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte

Wachstumsraten Akademisch Qualifizierter



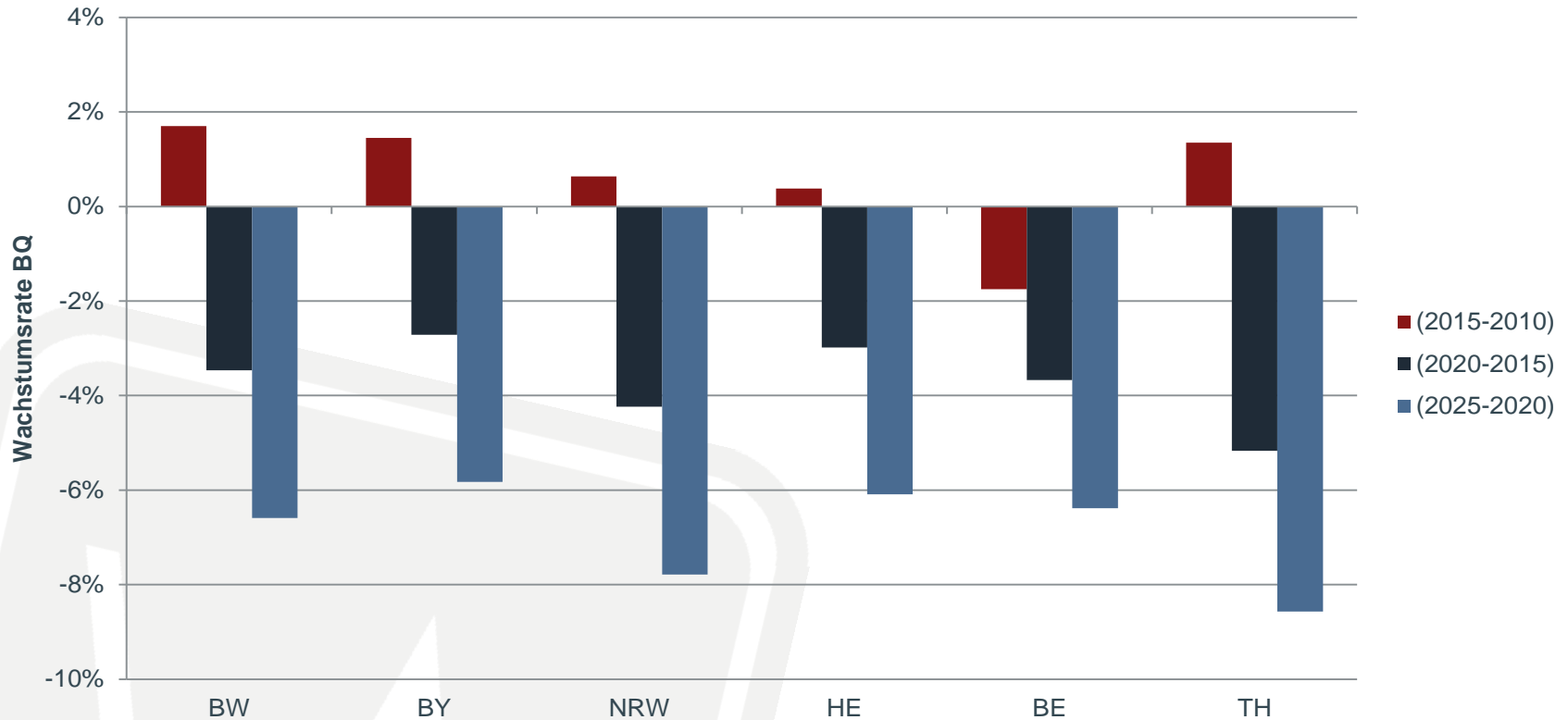
Quelle: IHK-Fachkräftemonitor, 2012.



Steigendes Akademikerpotenzial in den westdeutschen Flächenländern.
Demografischer Einfluss in Ostdeutschland zeichnet sich früher ab.

3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte

Wachstumsraten Beruflich Qualifizierter



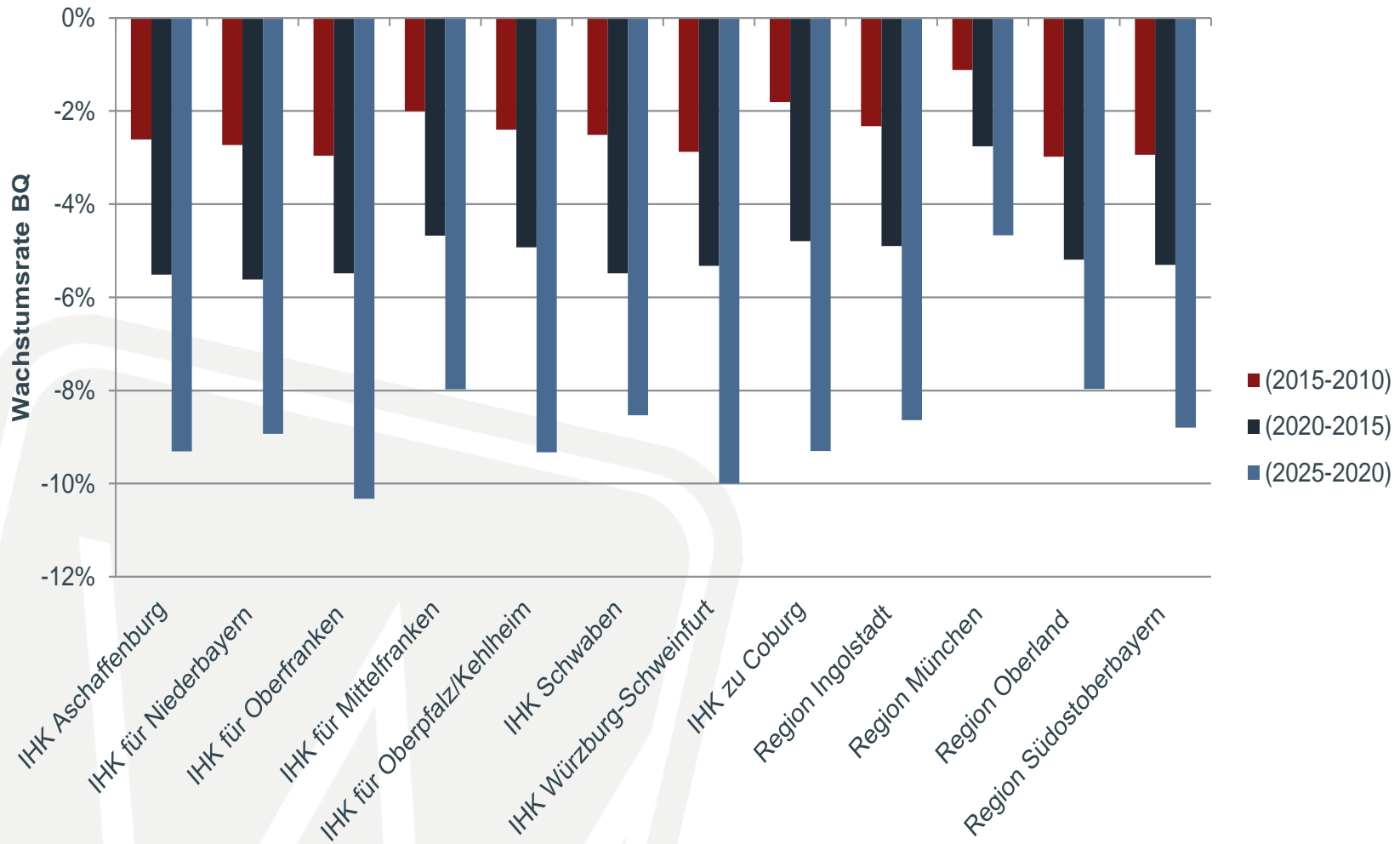
Quelle: IHK-Fachkräftemonitor, 2012.



Demografiebedingter Rückgang des Angebotspotenzials beruflich Qualifizierter bereits ab 2015 spürbar.

3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte

Wachstumsraten BQ (kaufmännische Ausrichtung) in Bayern

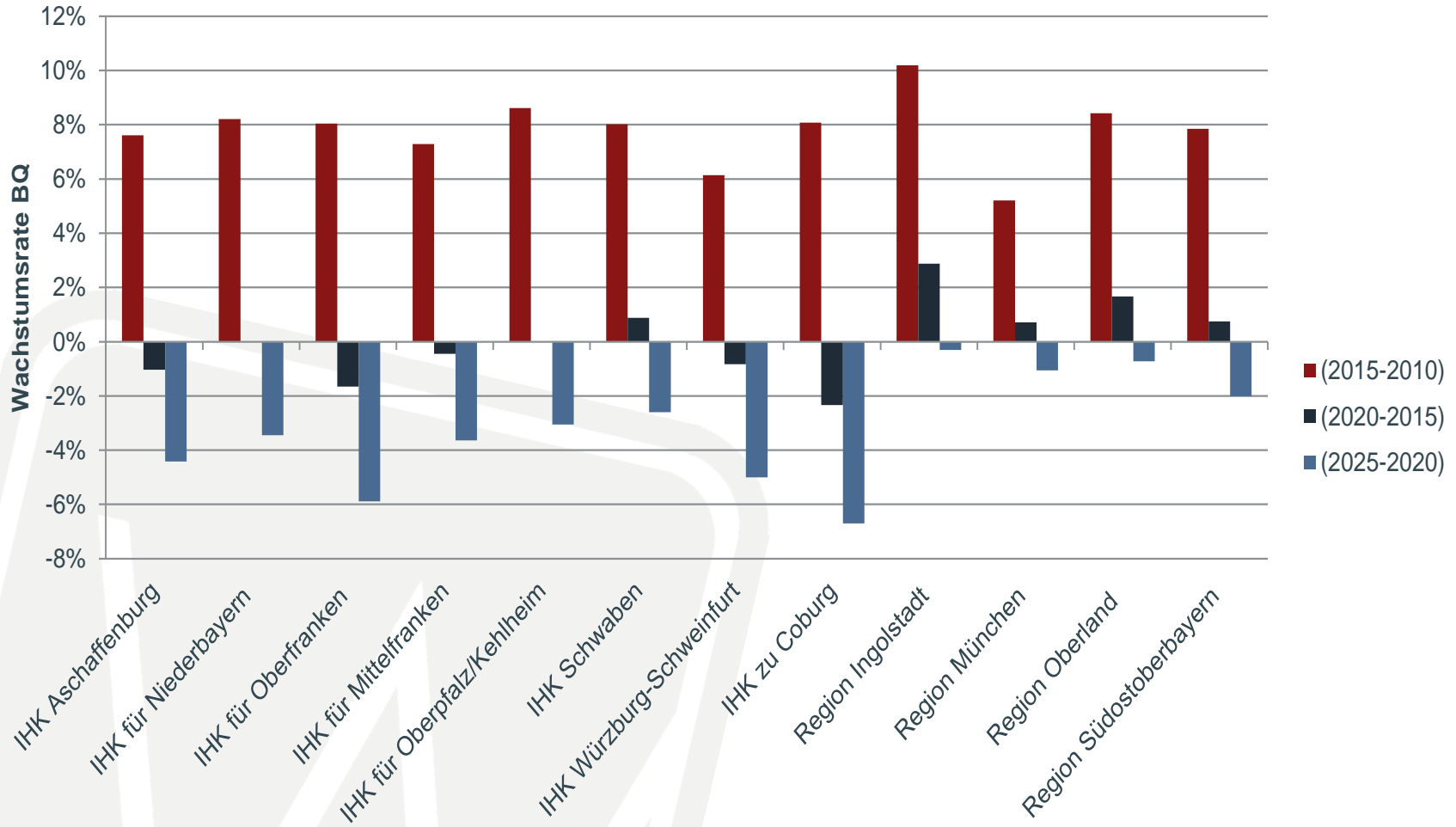


Quelle: IHK-Fachkräftemonitor, 2012.



3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte

Wachstumsraten BQ (technische Ausrichtung) in Bayern



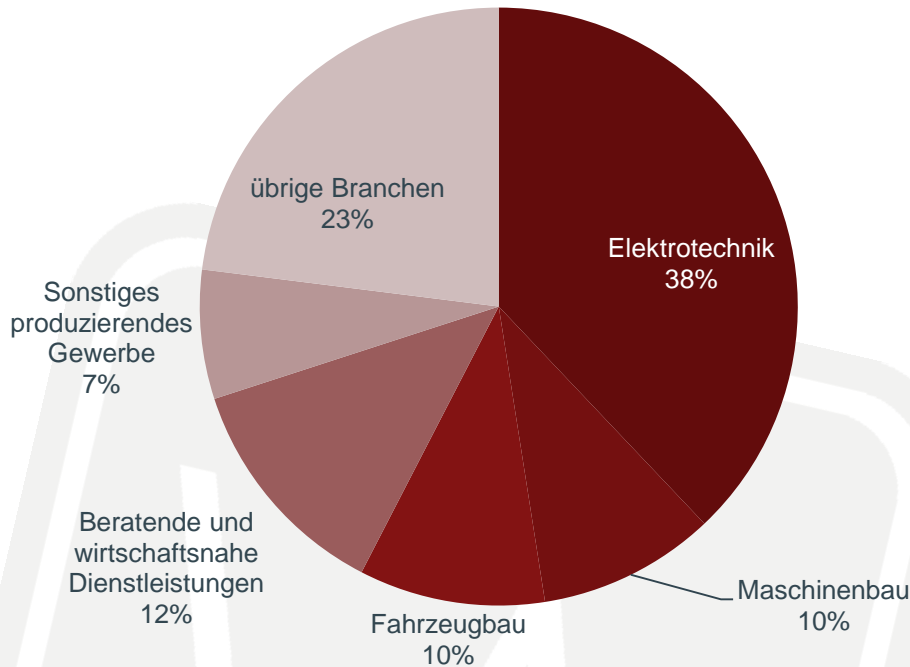
Quelle: IHK-Fachkräftemonitor, 2012.



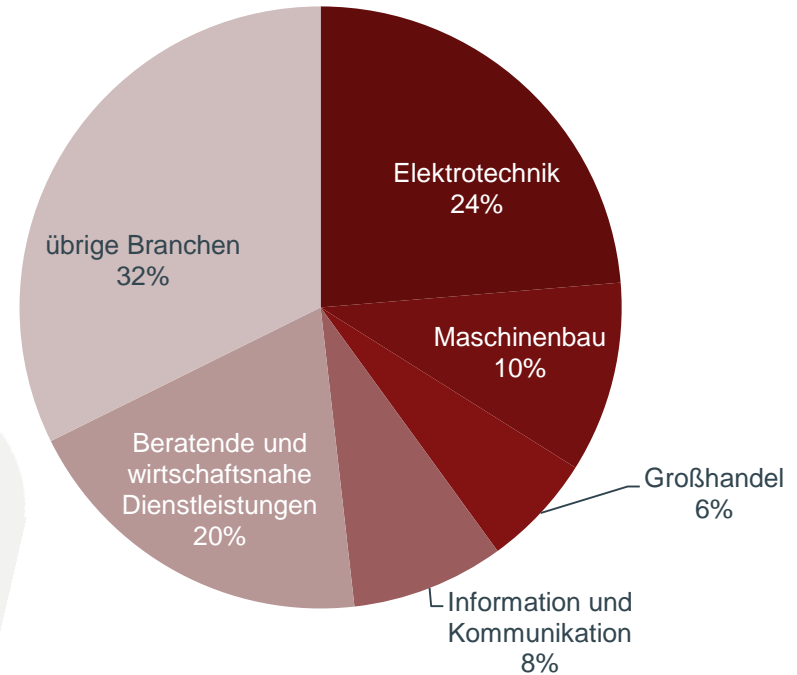
4. Analyse regionaler Arbeitsmärkte

Wirtschaftszweigspezifische Nachfrage (Bundeslandspezifisch)

Elektroingenieure (BY)



Elektroingenieure (NRW)



Quelle: IHK-Fachkräftemonitor, 2012.

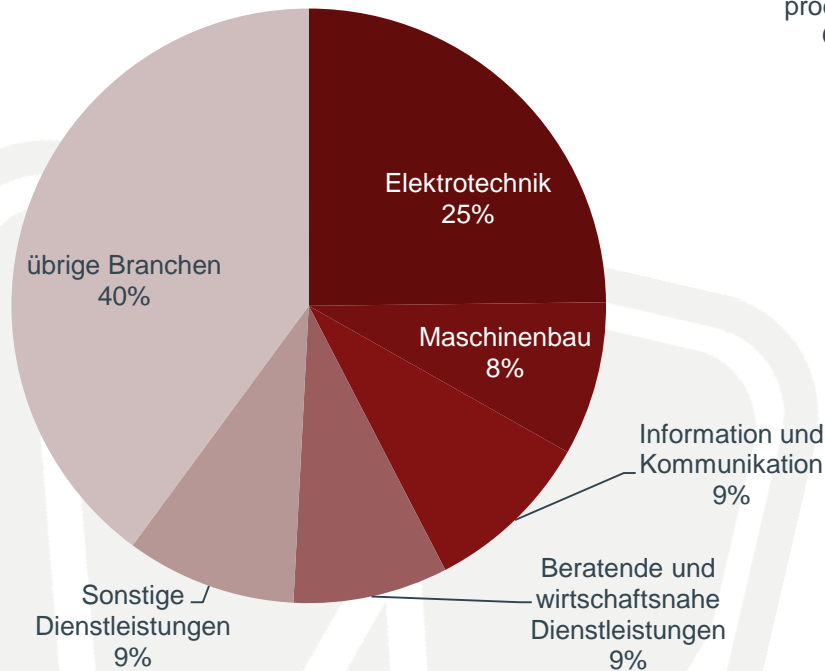


Nachfragestruktur nach Elektroingenieuren variiert zwischen den Bundesländern und ist abhängig von der Wirtschaftszweigstruktur.

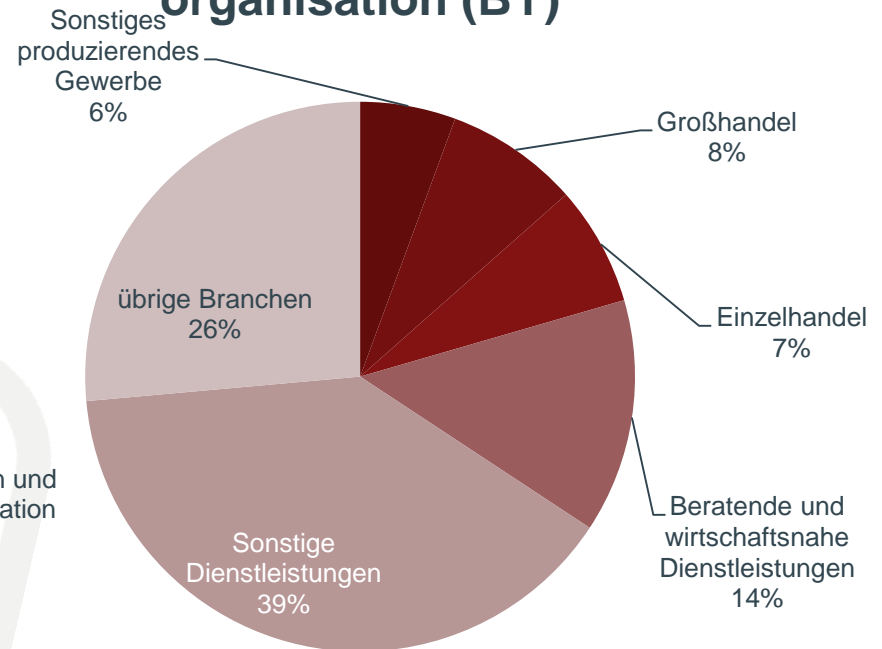
4. Analyse regionaler Arbeitsmärkte

Wirtschaftszweigspezifische Nachfrage (Berufsgruppenspezifisch)

Elektrotechnik (BY)



Berufe in Unternehmensführung und -organisation (BY)



Quelle: IHK-Fachkräftemonitor, 2012.

4. Analyse regionaler Arbeitsmärkte

Durchschnittlicher Fachkräftebedarfe (2012-2015) in Bayern

Wirtschaftszweige	AQ	BQ (technisch)	BQ (kaufmännisch)	Elektroingenieure	Elektrotechnik	Unternehmensführung	Verkehrs- und Logistikberufe
Elektrotechnik	-1.600	-4.000	400	-1.350	-700	-550	800
Maschinenbau	-2.150	-7.500	-450	-900	-450	-800	700
Fahrzeugbau	-2.450	-4.000	300	-1.000	-350	-450	700
Sonstiges produzierendes Gewerbe	-1.950	-10.250	2.000	-650	-650	-2.250	900
Großhandel	-1.350	-5.300	-5.000	-250	-500	-3.250	2.400
Einzelhandel	-1.400	-8.750	2.750	-200	-750	-4.500	1.000
Information und Kommunikation	-1.800	-5.600	-450	-250	-1.100	-800	300
Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen	-6.300	-12.750	-10.000	-1.200	-850	-5.650	1.150
Sonstige Dienstleistungen	-7.200	-10.750	-55.750	-500	-1050	-19.500	-850
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	100	200	-3.250	-50	0	450	100

Quelle: IHK-Fachkräftemonitor, 2012.



Je nach Beruf oder Qualifikation entstehen in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedliche Fachkräfteengpässe bzw. –überschüsse.

1. Einleitung
2. Methodische und konzeptionelle Überlegung zur Darstellung regionaler Arbeitsmarktentwicklungen
3. Analyse regionaler Arbeitsmärkte
4. Fazit

- » Intention des methodischen Vorgehens:
 - Aufzeigen von Entwicklungstendenzen in verschiedenen Regionen, Branchen und Berufsgruppen/ Qualifikationen
 - Separate und konsolidierte Analyse von Angebotspotenzial und Nachfrage im Zeitverlauf
 - Aufzeigen von branchenspezifischen Strukturen
 - Regelmäßige Datenaktualisierungen
 - Verwendung von öffentlichen Datenbasen und regelmäßigen Unternehmensbefragungen
 - Visuelle Aufbereitung der Daten

▶ Mit Hilfe einer interaktiven Webapplikation sollen die stilisierten Zusammenhänge auf den regionalen Arbeitsmärkten und die Ergebnisse im Zeitverlauf vergleichbar dargestellt werden.

4. Fazit

Grenzen und Weiterentwicklungspotenziale

- » Keine Berücksichtigung der stillen Reserve, von künftigen Migrationsbewegungen, von regionalen und qualifikatorischen Mismatch
 - Erforderliche Strukturdaten liegen nicht vor
 - Binnenmigration über Bevölkerungsvorausberechnung und Verteilung der Studienabsolventen
 - Nur quantitative, aber keine qualitativen Aussagen möglich
- » Restriktive Annahmen zur Berufsstruktur bzw. beruflichen Flexibilität
- » Angebots- und nachfrageseitige Projektion der Daten mit den differenzierten Merkmalsausprägungen mit Unsicherheiten behaftet



Dipl.-Volkswirtin

Sandra Hofmann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

WifOR Darmstadt

Elisabethenstraße 35

64283 Darmstadt

Telefon +49 6151 136349-3

Telefax +49 6151 9516086

E-Mail sandra.hofmann@wifor.de

Web www.wifor.de

