



Fachkräftemangel: Mythos oder Realität?

Wissenschafts- und Praxiskolloquium
Arbeits- und Organisationspsychologie
an der Goethe-Universität Frankfurt

Frankfurt am Main, 22. Januar 2013

Dr. Ulrich Walwei

Ausgangspunkt

- Zuletzt stark verbesserter Arbeitsmarkttrend
- Im Zuge dessen verändert sich Rekrutierungsposition von Unternehmen
- Kann am aktuellen Rand von Mangelsituationen die Rede sein?
- Könnten sich Stellenbesetzungsprobleme noch verschärfen?

Gliederung

Fachkräftebedarf am aktuellen Rand:
Hinweise auf Engpässe?

Rekrutierungsprobleme: Mögliche Ursachen?

Demografie und Arbeitsmarkt:
Nachhaltiger Mangel programmiert?

Fazit

Gliederung

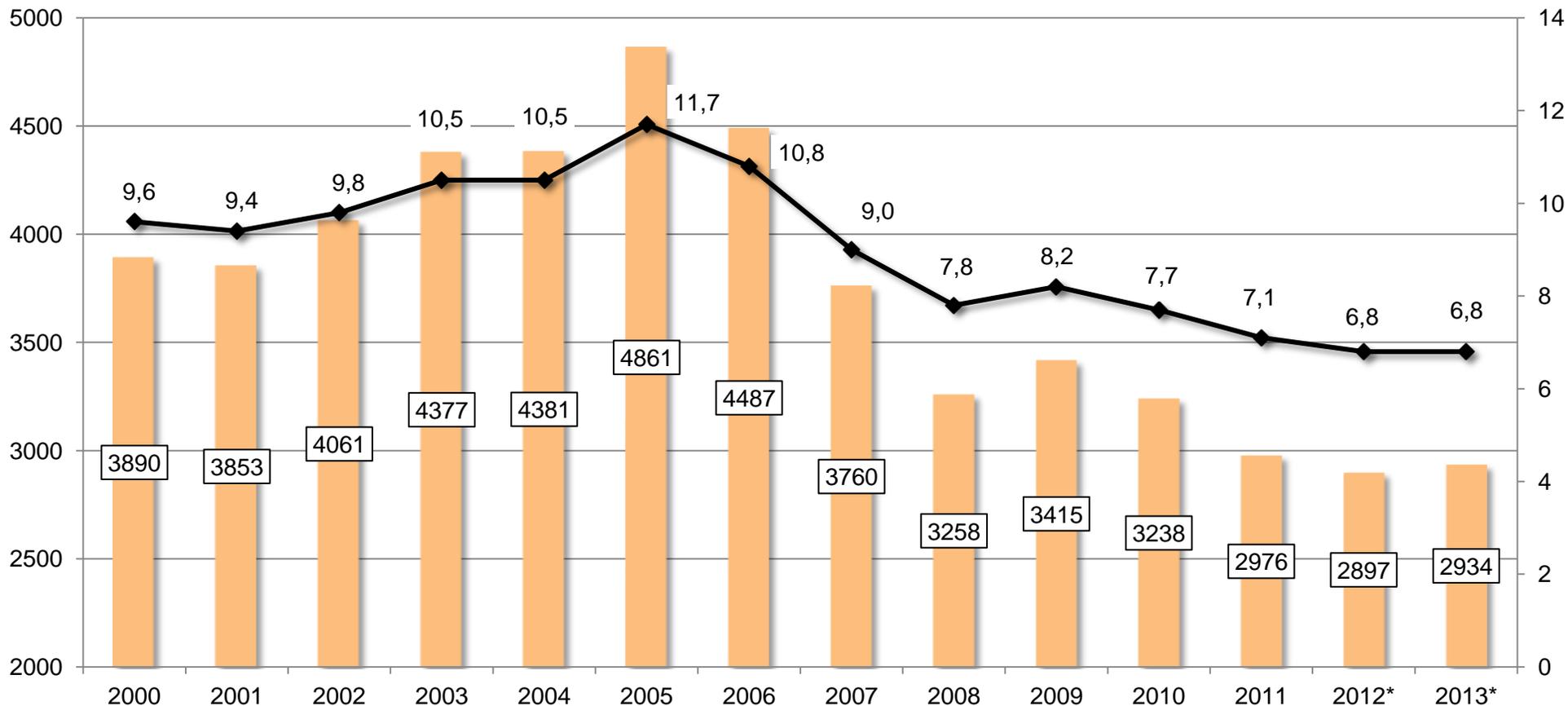
Fachkräftebedarf am aktuellen Rand:
Hinweise auf Engpässe?

Rekrutierungsprobleme: Mögliche Ursachen?

Demografie und Arbeitsmarkt:
Nachhaltiger Mangel programmiert?

Fazit

Arbeitslose in Tsd. und in Prozent der Erwerbspersonen, 2000 - 2013



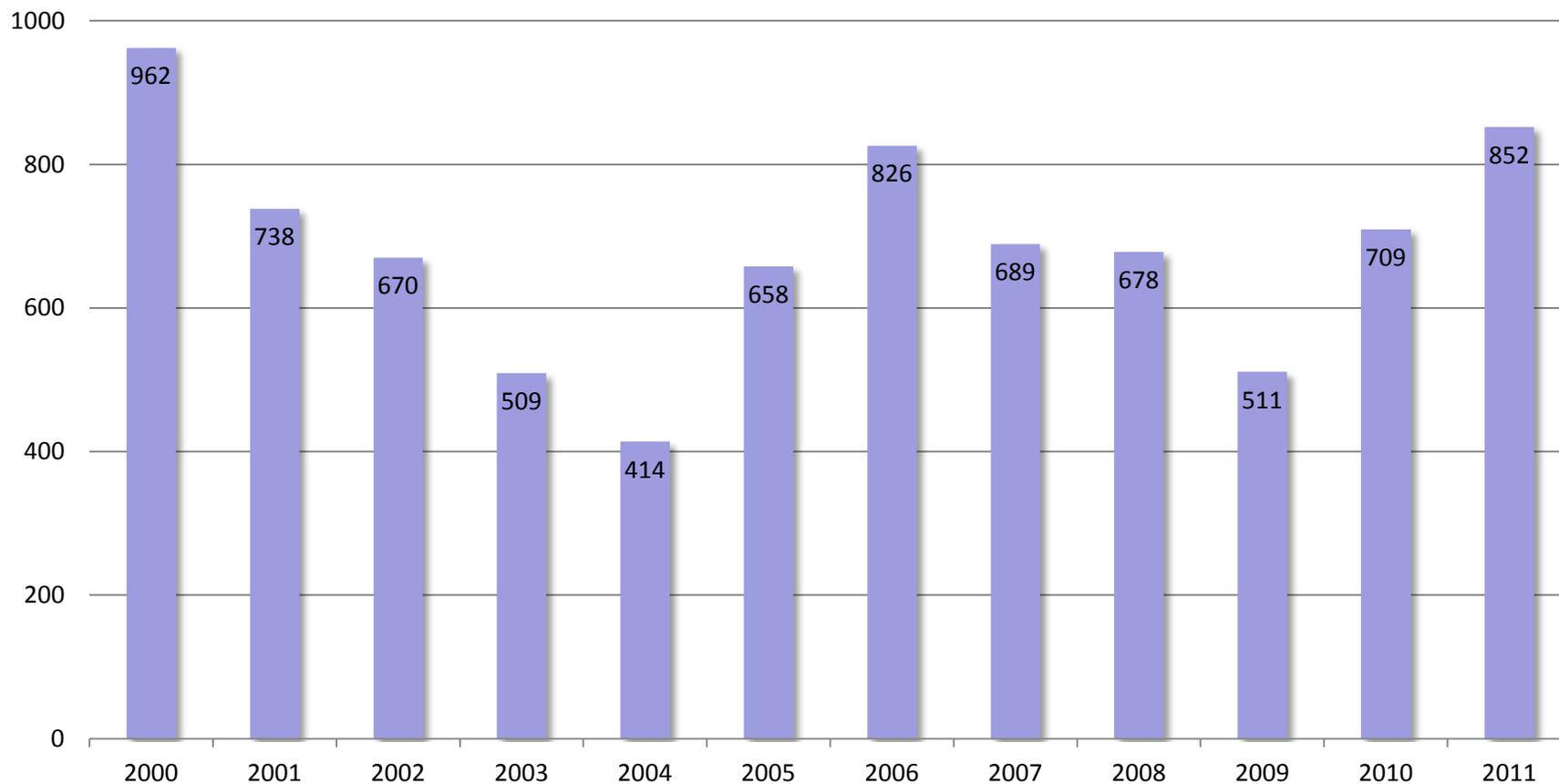
— Zahl der Arbeitslosen in Tsd. (jeweils Jahresdurchschnitt)

◆ Arbeitslosenquote in % aller zivilen Erwerbspersonen

*IAB-Prognose: mittlere Variante

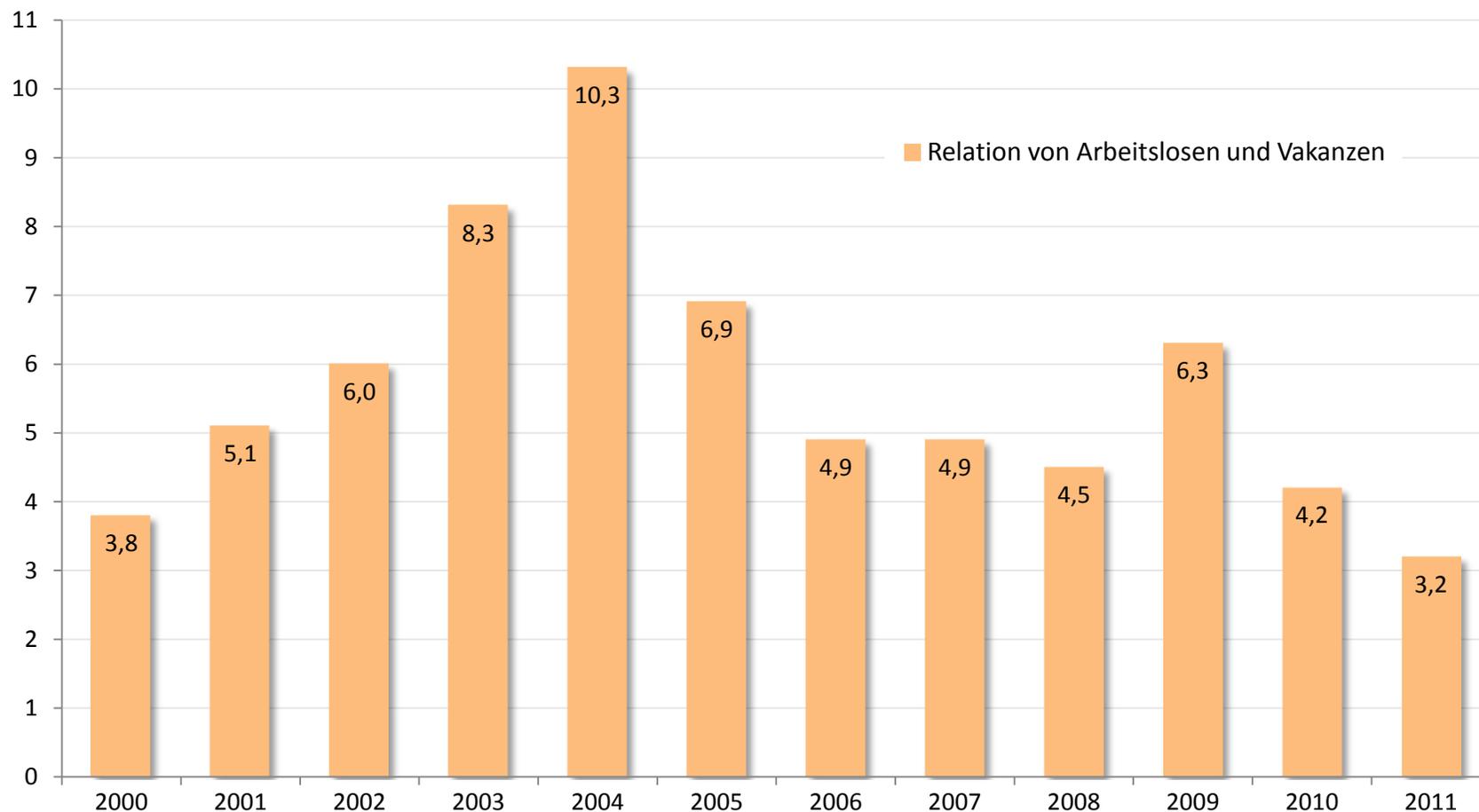
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB

Sofort zu besetzende Stellen am 1. Arbeitsmarkt, in Tsd., 2000 bis 2011, jeweils im IV. Quartal



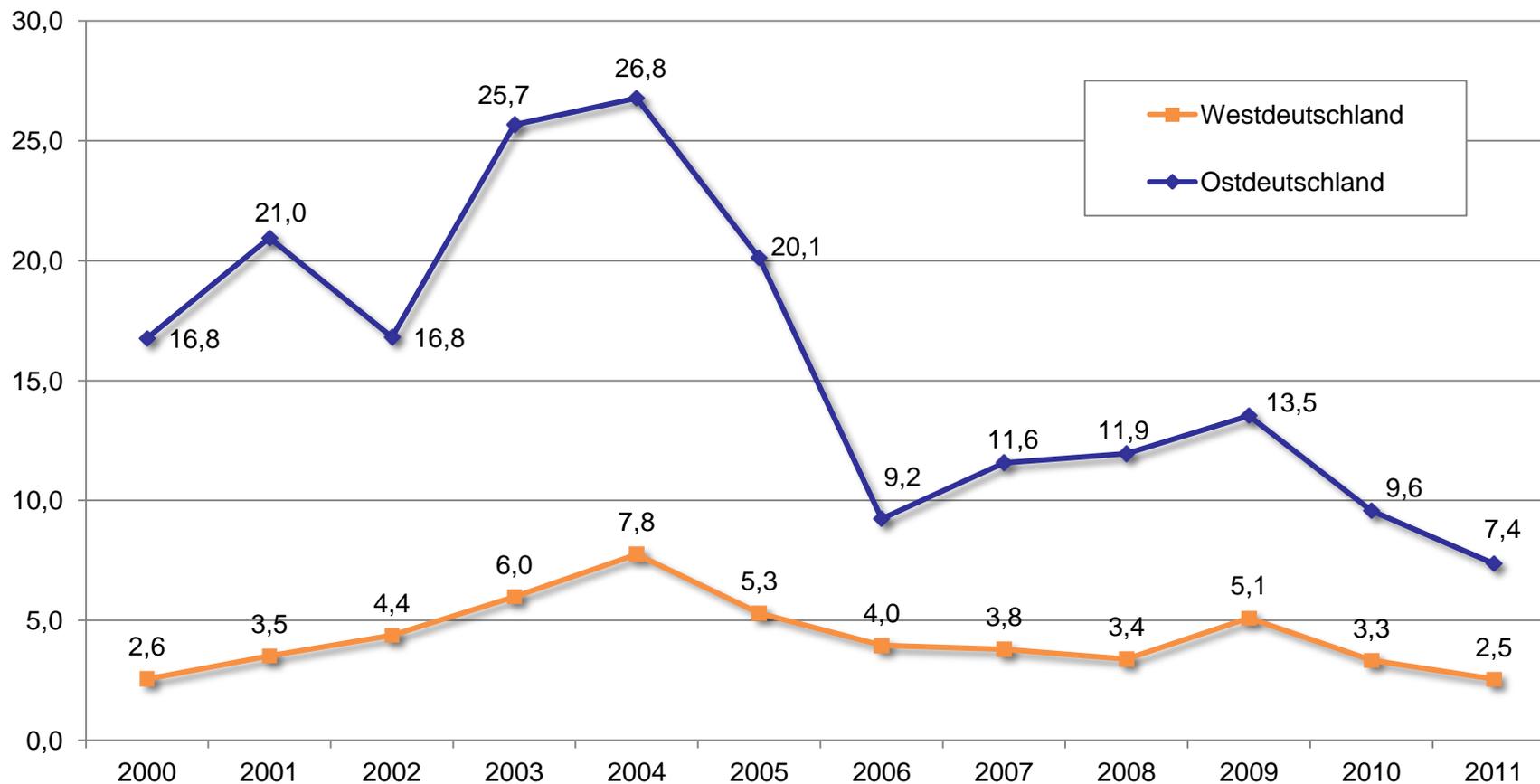
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Relation von Arbeitslosen zu sofort zu besetzenden Stellen, 2000 bis 2011 jeweils im IV. Quartal



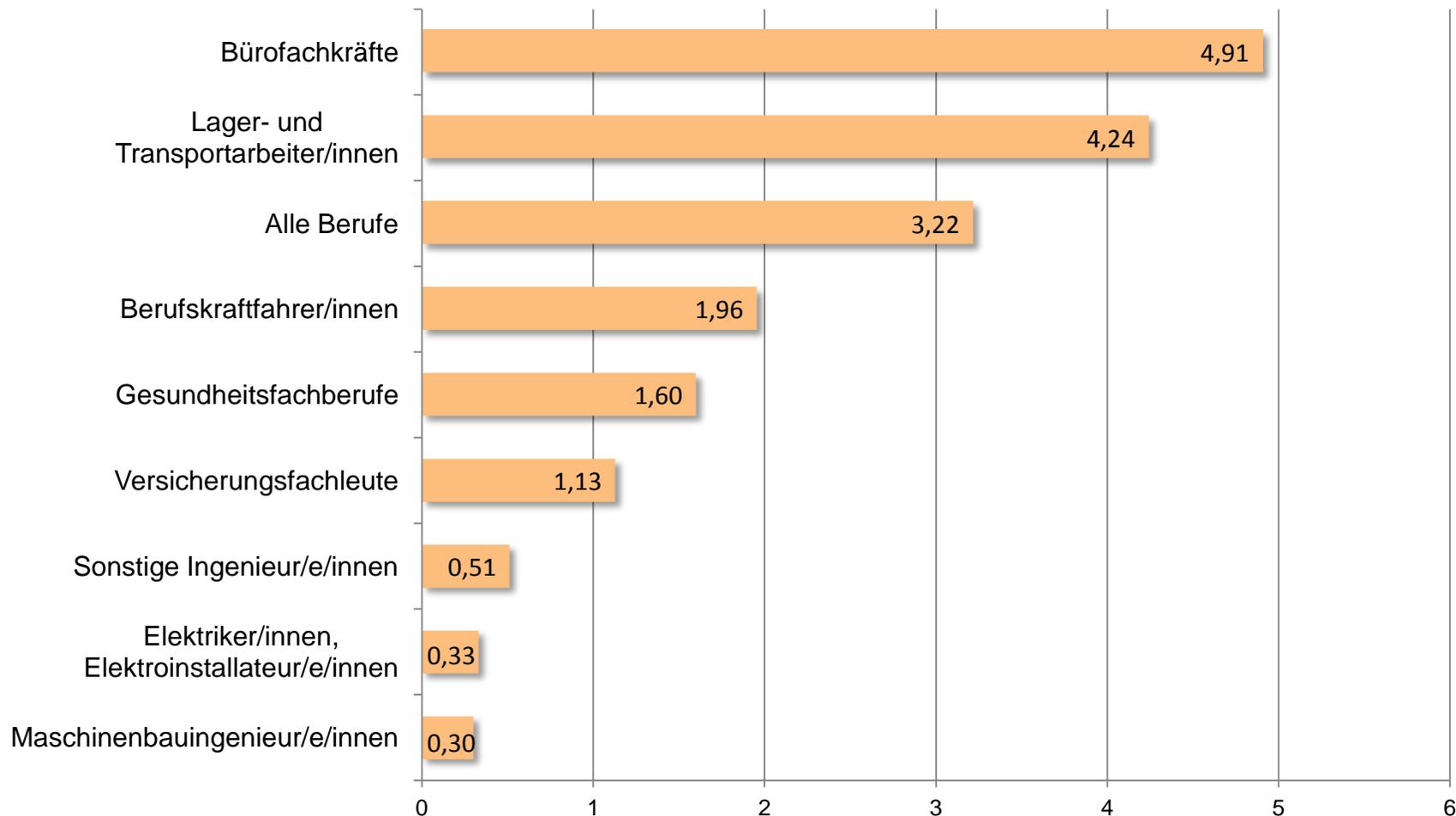
Quelle: IAB – Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, Statistik der BA, Destatis – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen.

Relation von Arbeitslosen zu sofort zu besetzenden Stellen in West- und Ostdeutschland, 2000 - 2011 jeweils im IV. Quartal



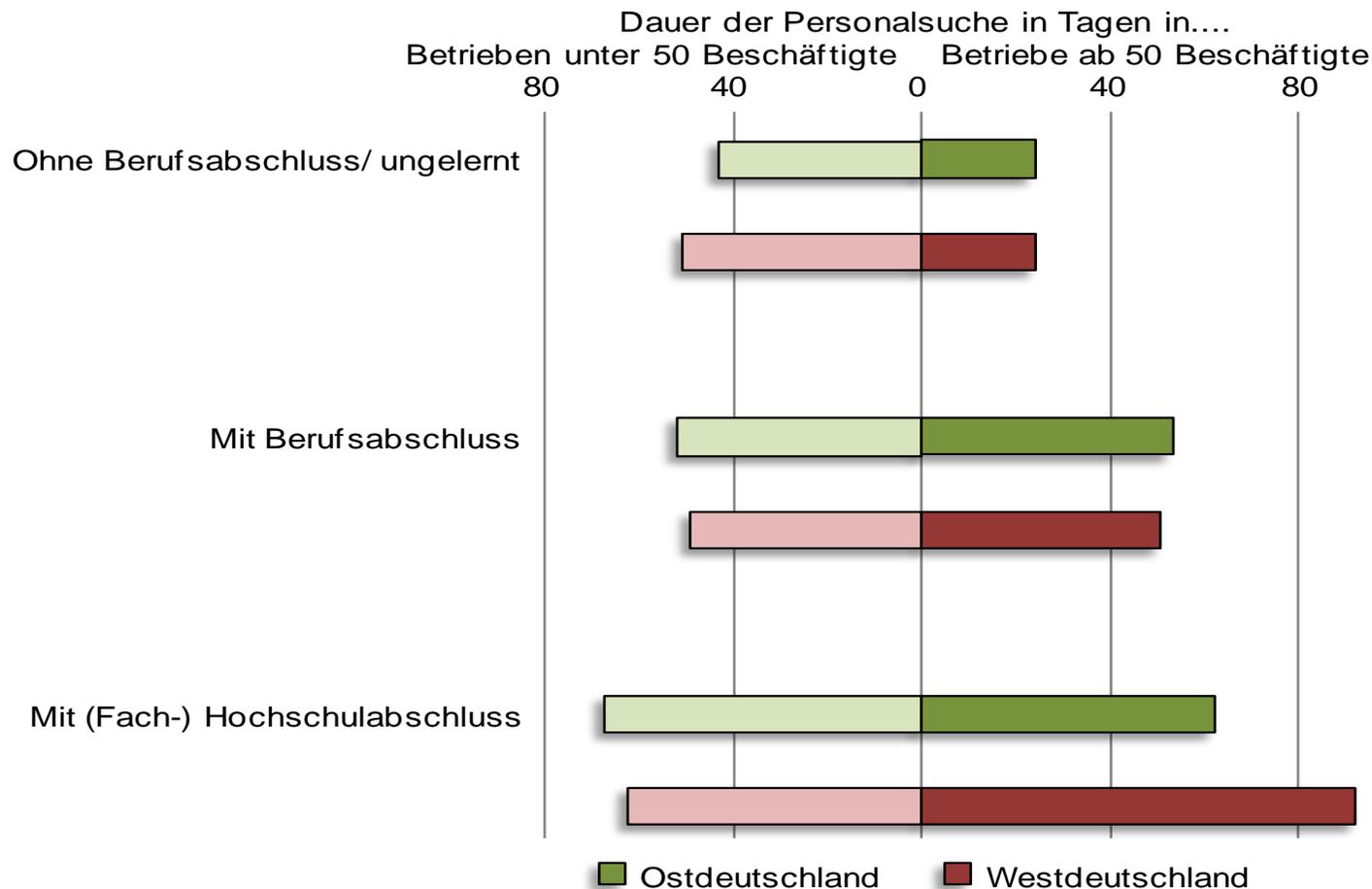
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Relation von Arbeitslosen zu sofort zu besetzenden Stellen in ausgewählten Berufen - im IV. Quartal 2011 -



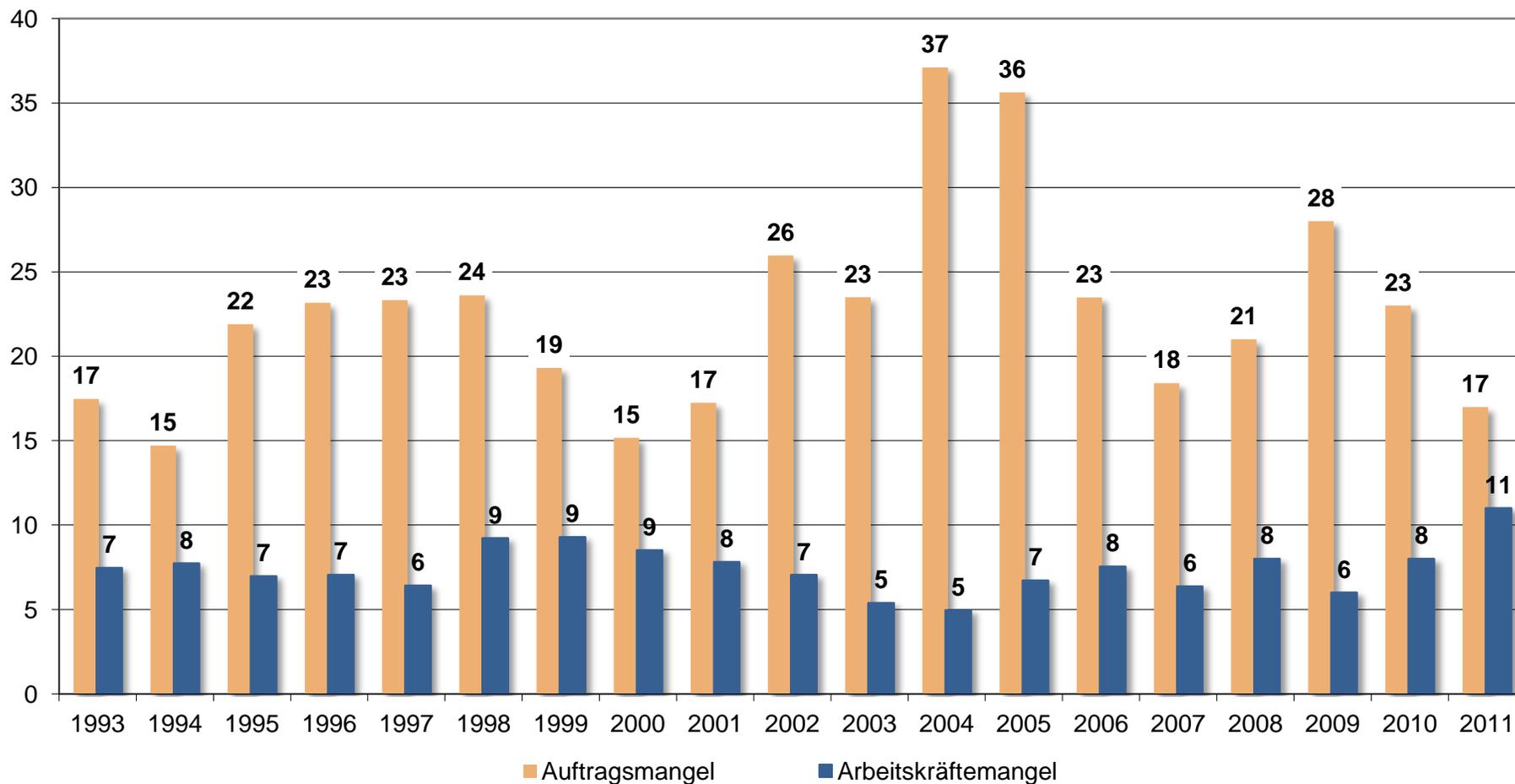
Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV.2011, Bundesagentur für Arbeit, Data Warehouse

Dauer der Personalsuche differenziert nach formaler Qualifikation und Betriebsgröße in Tagen, Ost- und Westdeutschland - im IV. Quartal 2011 -



Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Gründe für betriebliche Aktivitätshemmnisse 1993 – 2011 - in Prozent -



Achtung: Zeitreihenbruch im Jahr 2000 aufgrund modifizierter Hochrechnung ab 2000

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 1993 - 2011

Gliederung

Fachkräftebedarf am aktuellen Rand: Hinweise auf Engpässe?

Rekrutierungsprobleme: Mögliche Ursachen?

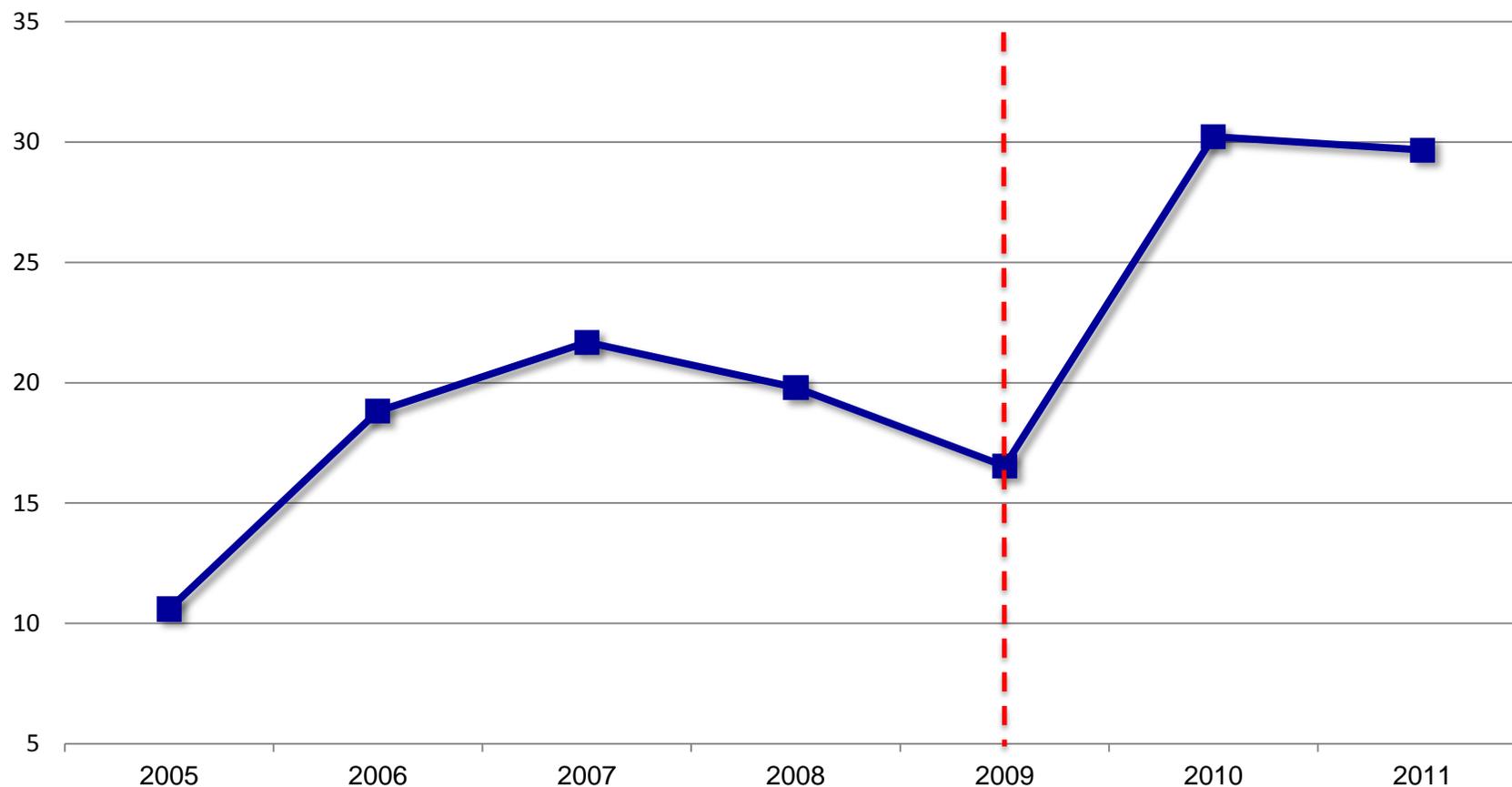
Demografie und Arbeitsmarkt:
Nachhaltiger Mangel programmiert?

Fazit

Was kennzeichnet Fachkräftemangel?

- Es fehlt an Arbeitskräften mit passender Qualifikation und an betriebsexternen und -internen Arbeitskräften, die hinreichend qualifizierbar sind.
 - Zudem sind die betrieblichen Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des betreffenden Tätigkeitsfelds aus Wettbewerbsgründen ausgeschöpft.
- ➔ Diskutieren wir einen „echten“ Mangel an Fachkräften oder einen Mangel an betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit auf Arbeits- und Gütermärkten?

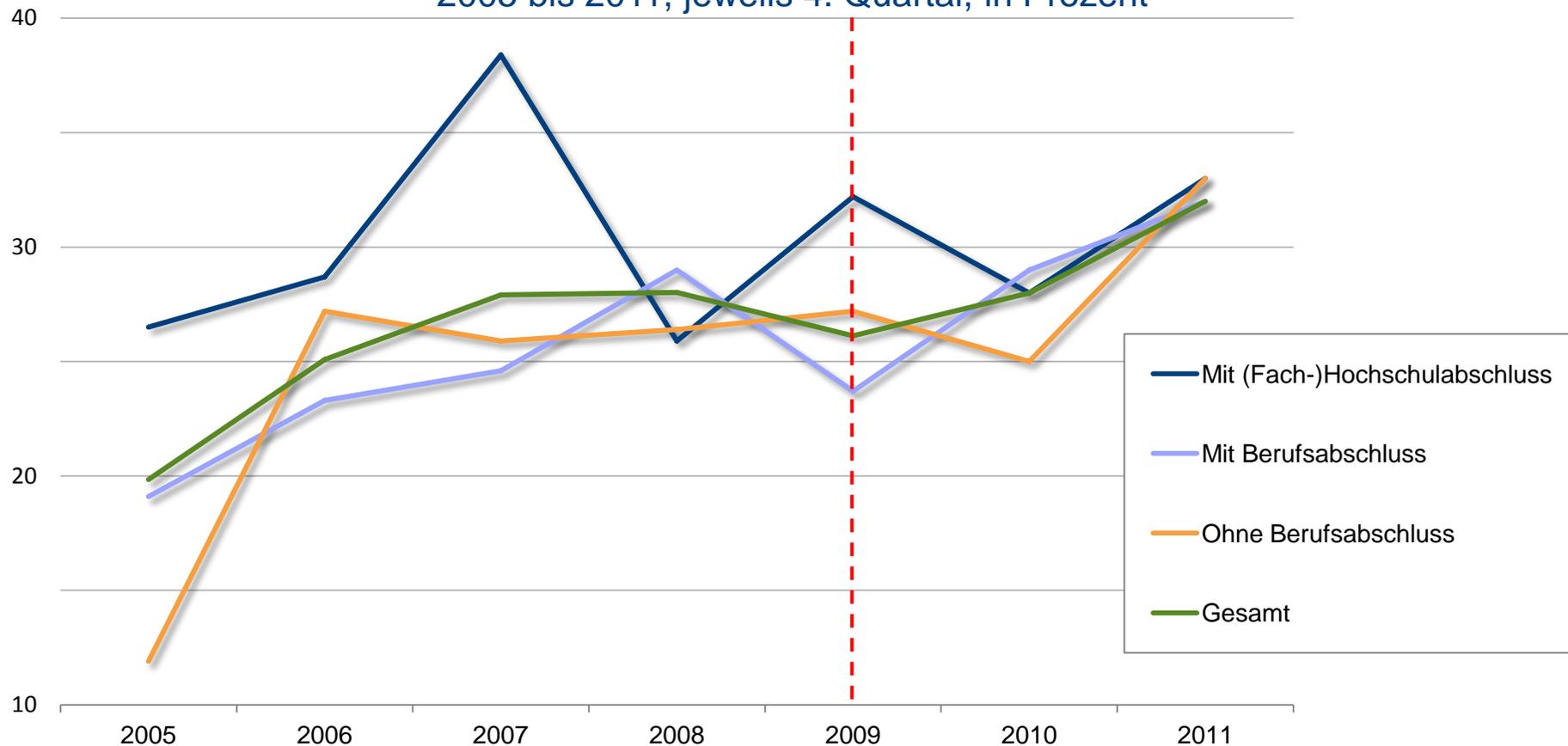
Anteil schwer zu besetzender Stellen an allen sofort zu besetzenden Stellen, - 2005 bis 2011, jeweils 4. Quartal, in Prozent -



Anmerkung: 2005-2009 sind nicht oder nur sehr eingeschränkt vergleichbar, da ab 2010 nur noch die Stellen am 1. Arbeitsmarkt erfasst werden. In den Vorjahren flossen die geförderten Stellen in die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen mit ein. - - -

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

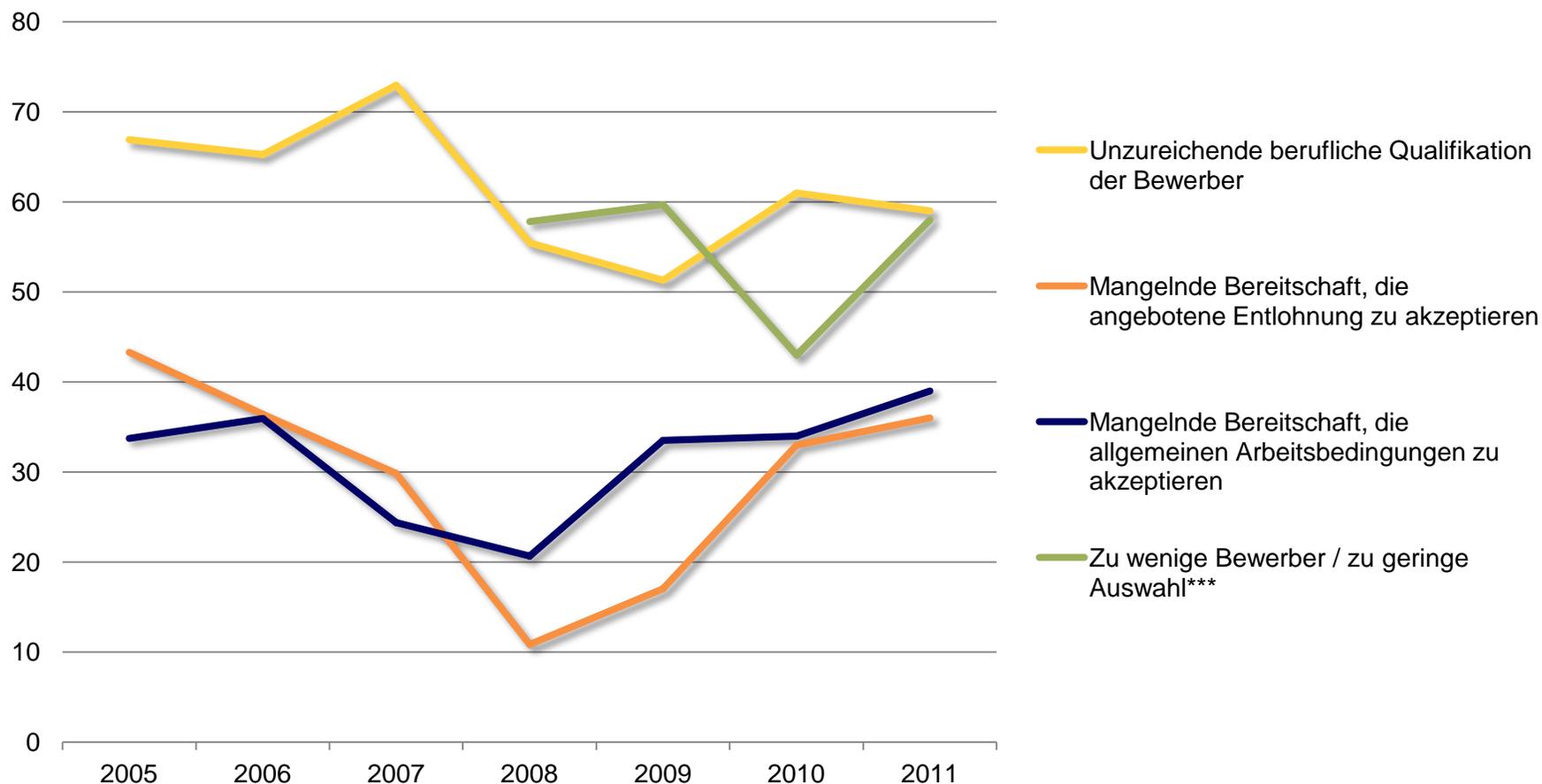
Stellenbesetzungsschwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen nach formalem Qualifikationsniveau, - 2005 bis 2011, jeweils 4. Quartal, in Prozent –



Anmerkung: 2005-2009 sind nicht oder nur sehr eingeschränkt vergleichbar, da ab 2010 nur noch die Stellen am 1. Arbeitsmarkt erfasst werden. In den Vorjahren flossen die geförderten Stellen in die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen mit ein. - - -

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

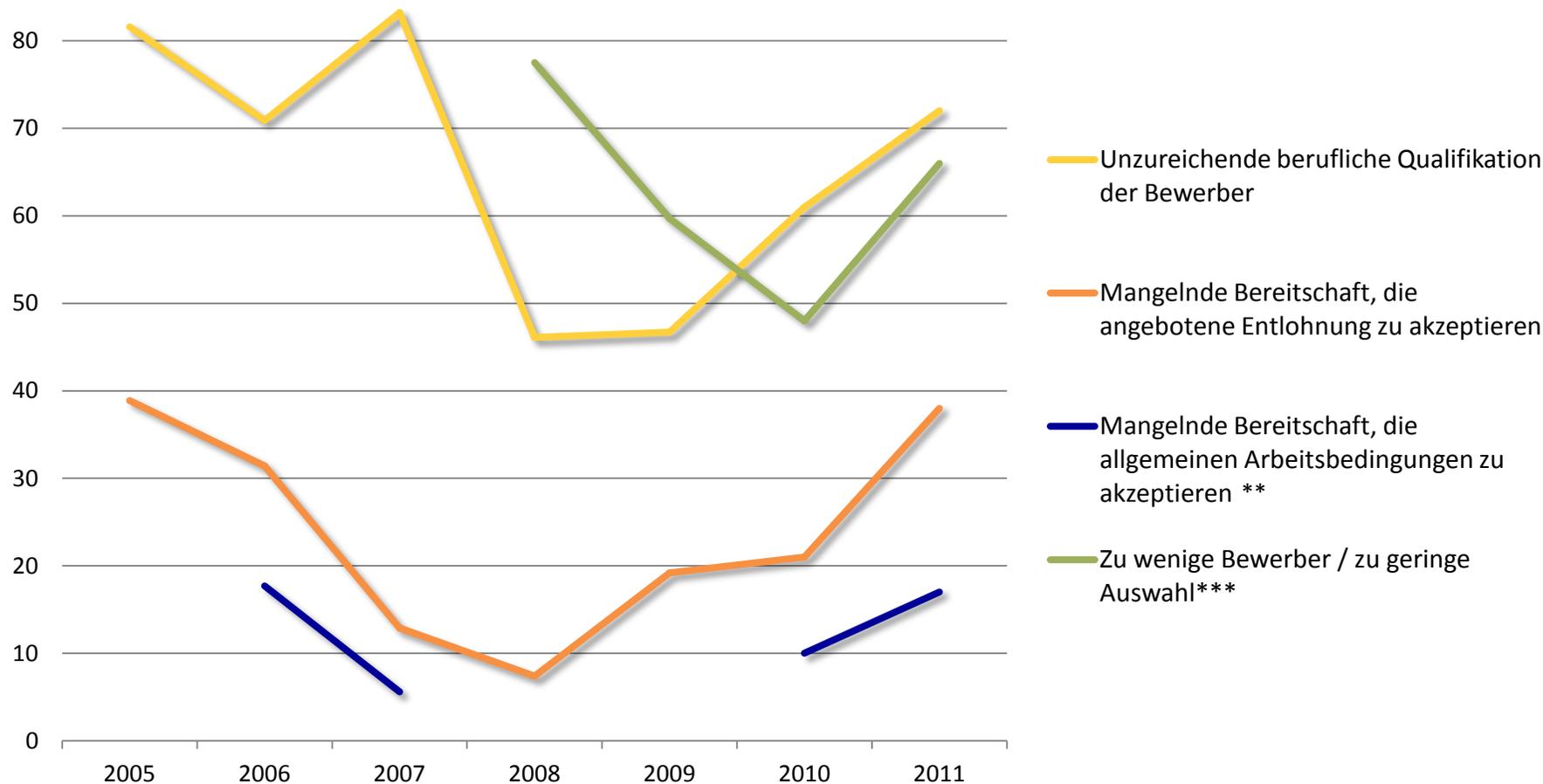
Gründe für Besetzungsschwierigkeiten, insgesamt - 2005 bis 2011, in Prozent -



*** im Jahr 2009 Änderung der Fragestellung in „zu wenige Bewerber“

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Gründe für Besetzungsschwierigkeiten, mit Fach- oder Hochschulabschluss - 2005 bis 2011, in Prozent -

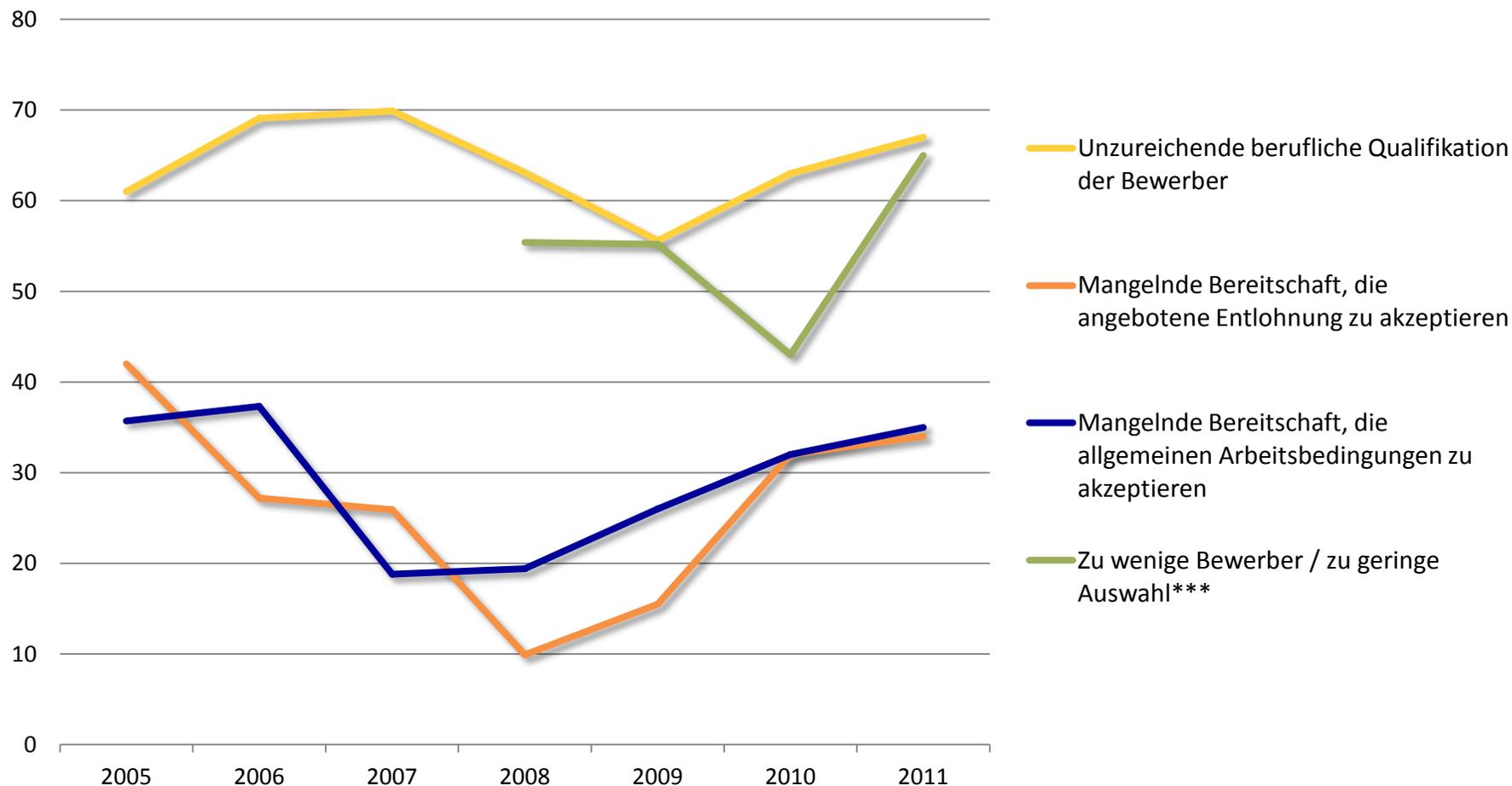


** 2005, 2008 und 2009 zu geringe Fallzahl

*** im Jahr 2009 Änderung der Fragestellung in „zu wenige Bewerber“

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

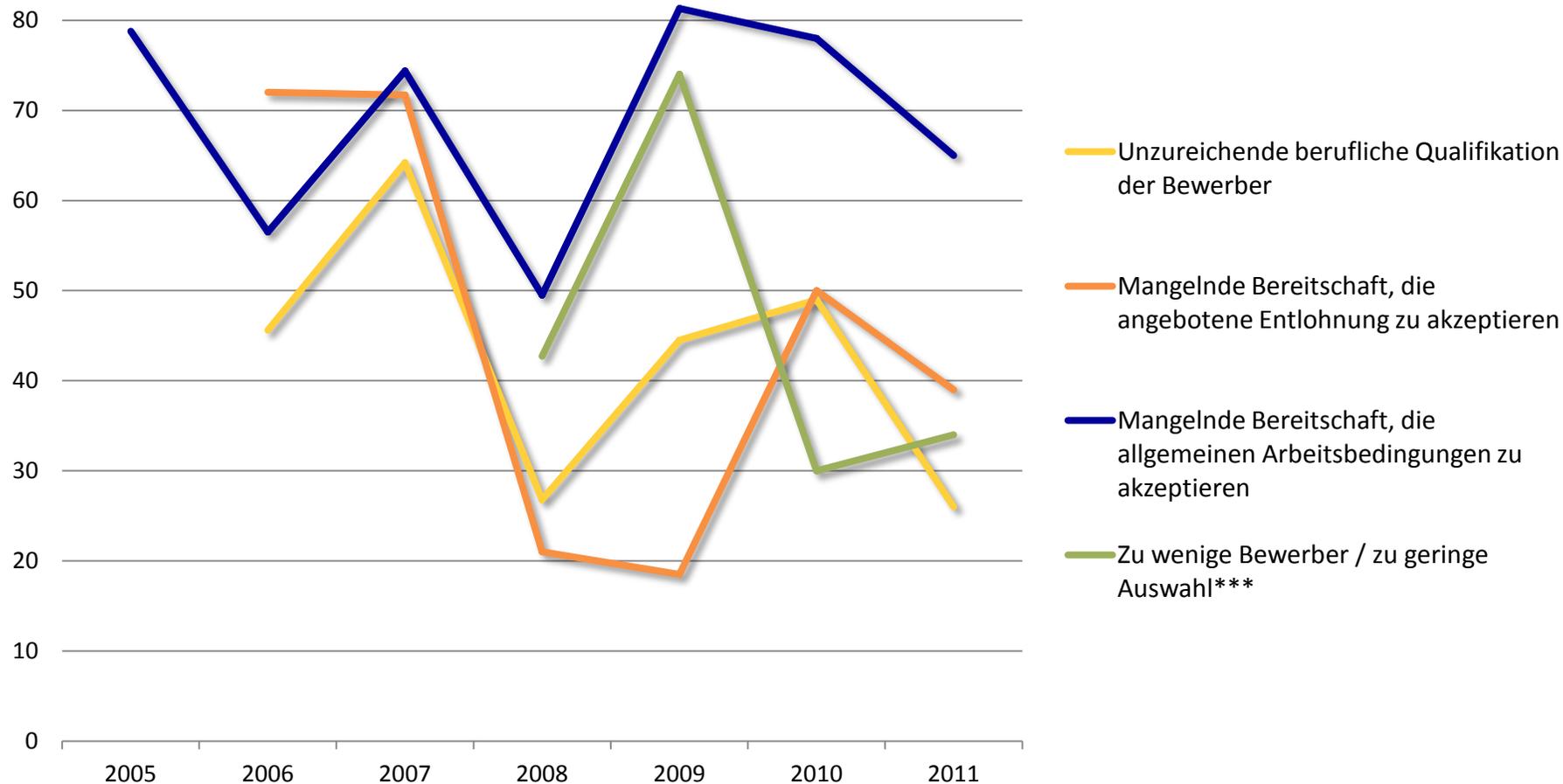
Gründe für Besetzungsschwierigkeiten, mit Berufsabschluss - 2005 bis 2011, in Prozent -



*** im Jahr 2009 Änderung der Fragestellung in „zu wenige Bewerber“

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Gründe für Besetzungsschwierigkeiten, ohne Berufsabschluss - 2005 bis 2011, in Prozent -



*** im Jahr 2009 Änderung der Fragestellung in „zu wenige Bewerber“

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Gliederung

Fachkräftebedarf am aktuellen Rand:
Hinweise auf Engpässe?

Rekrutierungsprobleme: Mögliche Ursachen?

**Demografie und Arbeitsmarkt:
Nachhaltiger Mangel programmiert?**

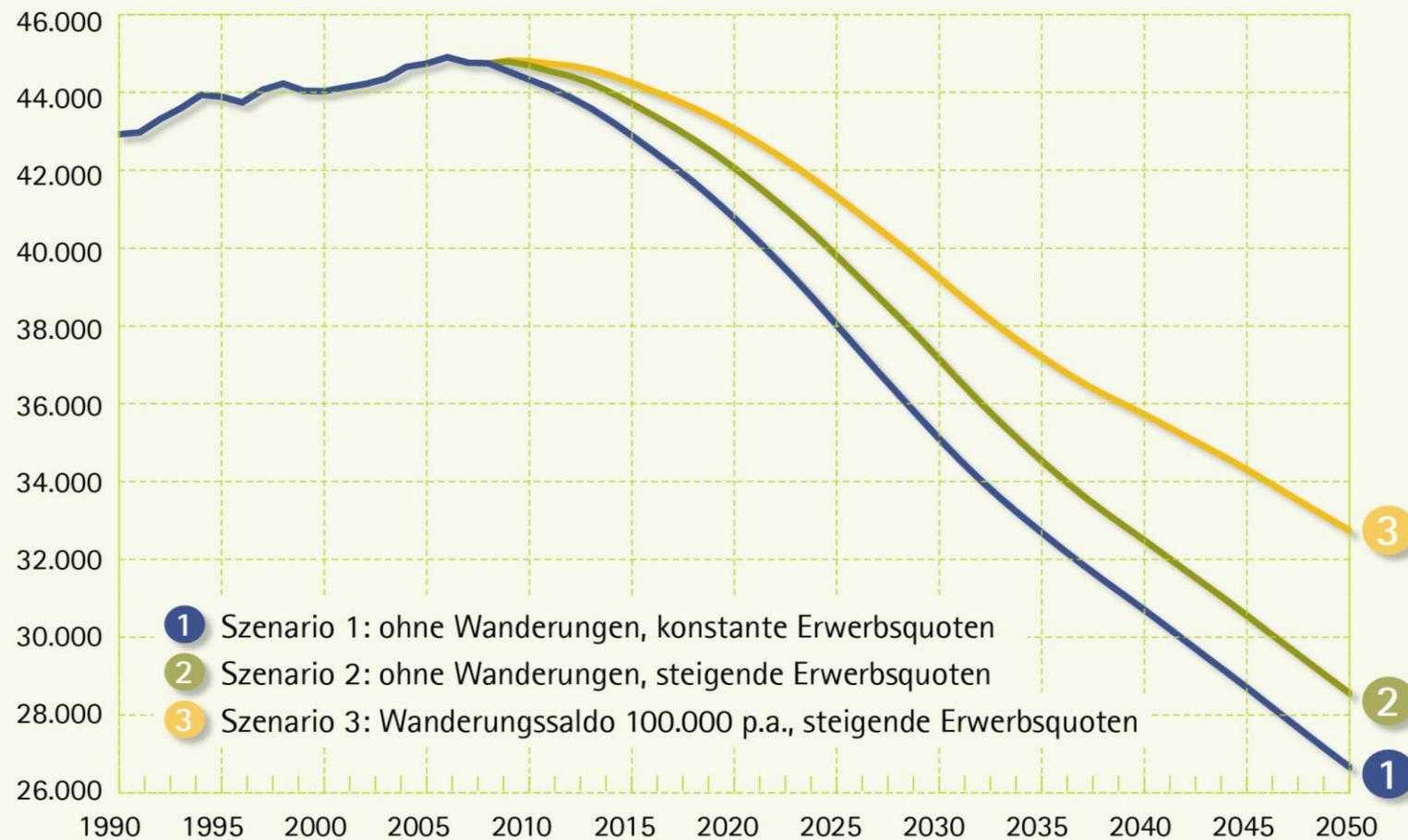
Fazit

Demographischer Wandel: wichtige Trends

- Zahl der Geburten je Frau konstant bei 1,3 bis 1,4
- Lebenserwartung steigt linear an
- Künftiges Niveau der Nettozuwanderung offen
- Bevölkerung wird abnehmen
- Weniger Junge, mehr Ältere

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

Personen in Tausend



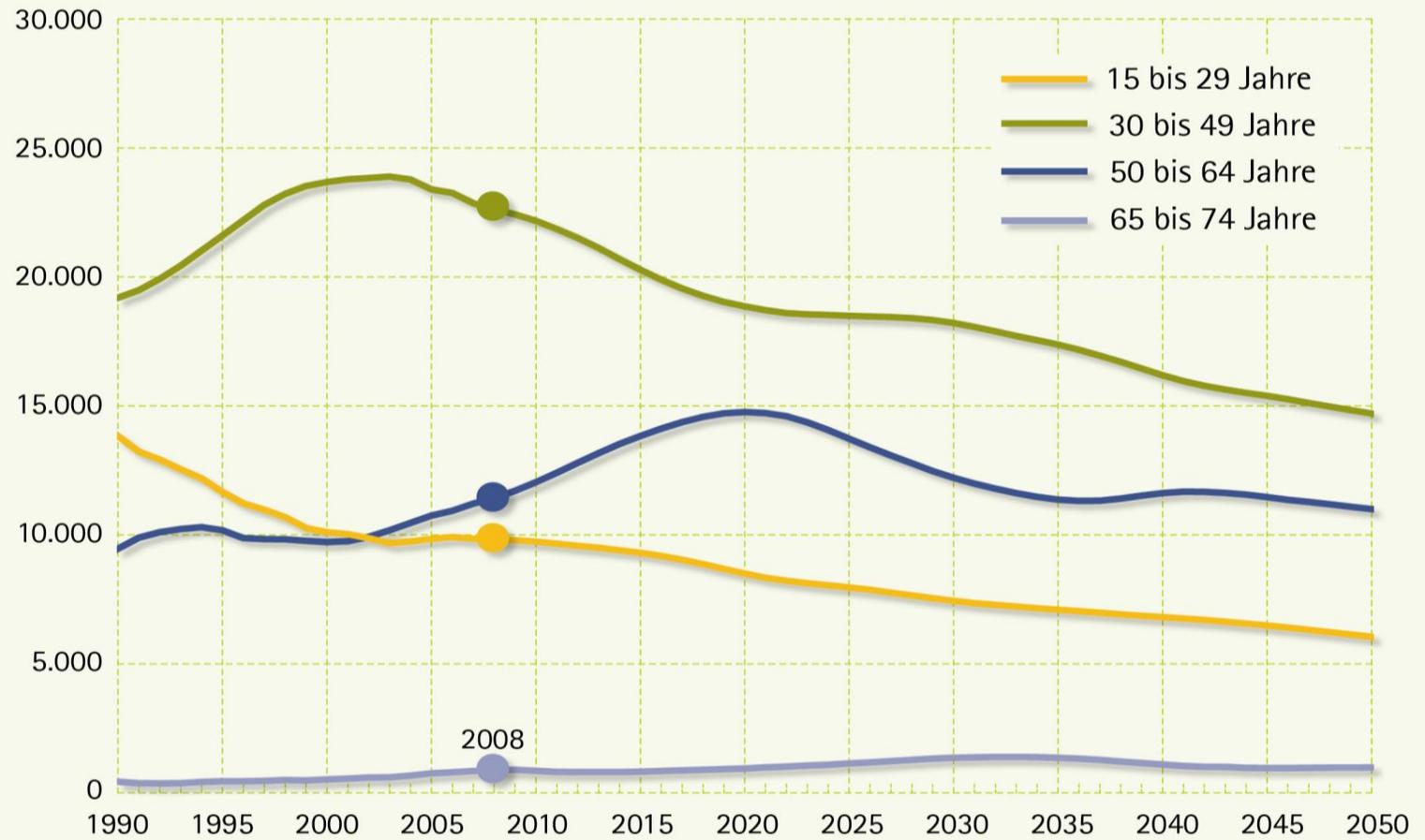
Quelle: Eigene Berechnungen.

© IAB

Altersstruktur des Erwerbspotenzials bis 2050

Personen in Tausend

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



Quelle: Eigene Berechnungen.

© IAB

Demografie und Arbeitskräftebedarf

- 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 gesamtwirtschaftliche Nachfrage, rückläufiger Kapitalstock)
 - Marktreaktionen zu erwarten sind (Mobilität von Betrieben und Beschäftigten; technischer Fortschritt und Arbeitsproduktivität; Arbeitsbedingungen und Löhne)

Gliederung

Fachkräftebedarf am aktuellen Rand:
Hinweise auf Engpässe?

Rekrutierungsprobleme: Mögliche Ursachen?

Demografie und Arbeitsmarkt:
Nachhaltiger Mangel programmiert?

Fazit

Fachkräftemangel: Mythos oder Realität?

- Durch verbesserte Arbeitsmarktlage wächst Anspannung am Arbeitsmarkt
- Wettbewerb um junge und qualifizierte Arbeitskräfte wird weiter steigen
- Arbeitgeberattraktivität wird wichtiger: Aber Rekrutierungserfolge und Personalentwicklung bedingen sich
- Demografischer Wandel sorgt nicht allein für Mangel
- Fachkräftesicherung dennoch vonnöten: stärkt wirtschaftliche Dynamik und damit Arbeitskräftenachfrage

Ansatzpunkte für erfolgreiche Fachkräftesicherung

- Arbeitslose
 - Aktivierung und Aufwärtsmobilität
- Bildung
 - Vermeidung von Bildungsarmut und lebenslanges Lernen (Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit)
- Erwerbsbeteiligung von Älteren, Müttern und Migranten
 - Nutzbarmachung von Erfahrungswissen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Anerkennung von Qualifikationen
- Migration
 - Standort für „hochwertiges“ Humankapital

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Ulrich Walwei

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit

Regensburger Str. 104

90478 Nürnberg

ulrich.walwei@iab.de

www.iab.de