

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER TRANSFORMATION

Dr. Toralf Pusch

Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland
Wirtschaftsdienst Tagung
Berlin, 7. Februar 2024

Agenda

1. Transformation und Fachkräftemangel
2. Fachkräftemangel aus Sicht der Betriebs- und Personalräte
3. Ansatzpunkte für Linderung des Fachkräftemangels

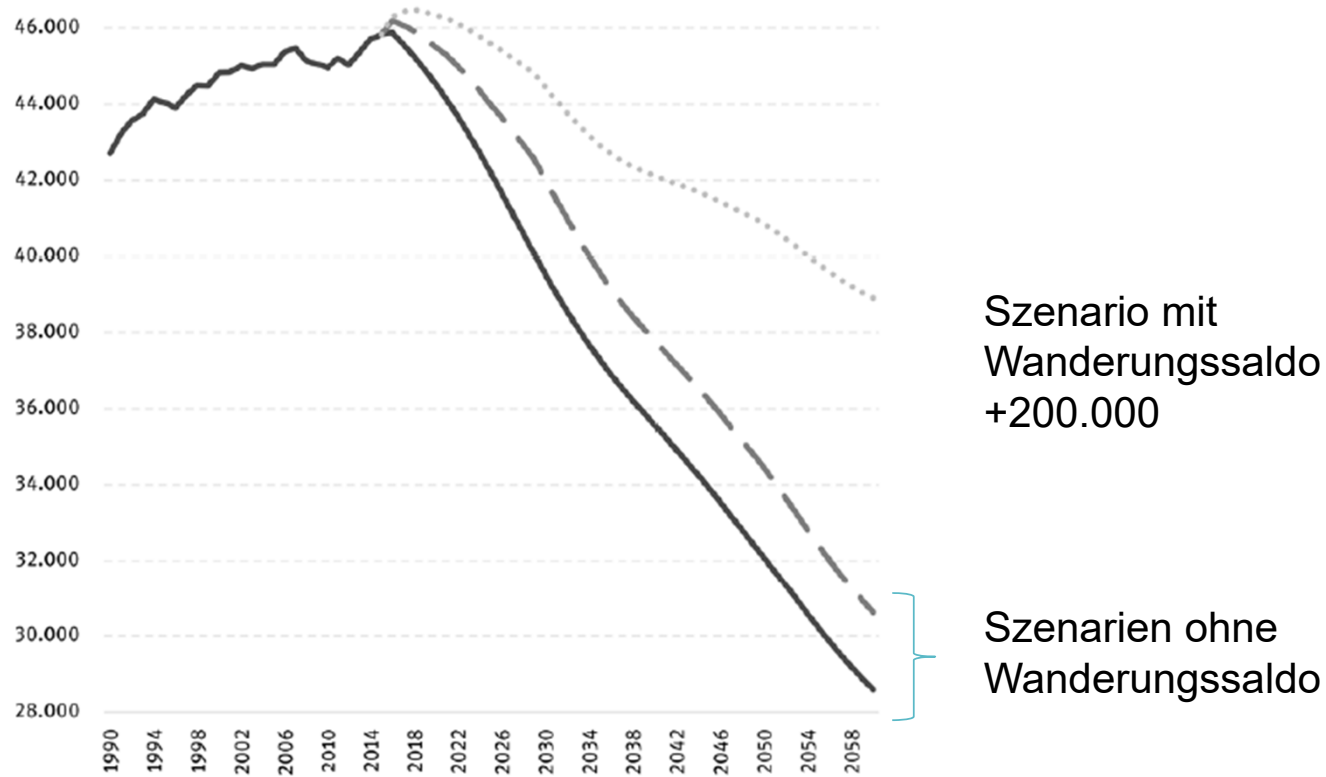
1. TRANSFORMATION UND FACHKRÄFTEMANGEL

Transformationsbegriff

Aspekte der Transformation:

1. Demografischer Wandel:
2. Dekarbonisierung
3. Digitalisierung

Demografischer Wandel: Erwerbspersonenpotenzial

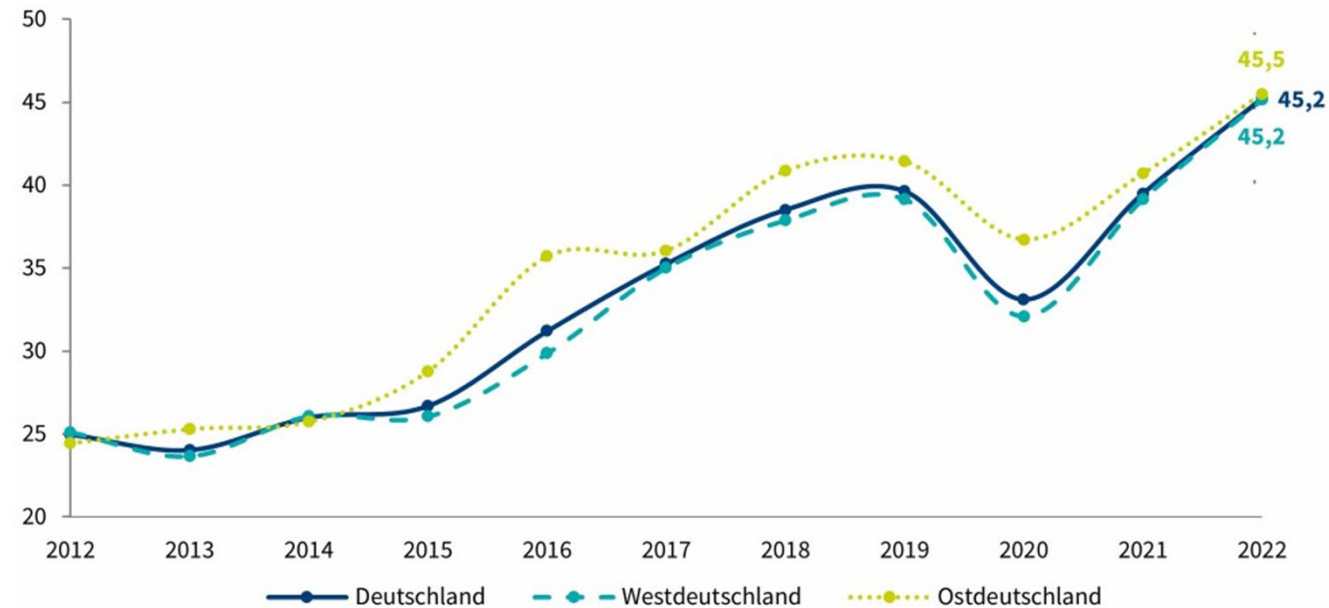


Quelle: Bellmann/Leber 2019

Steigender Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen

Abbildung 28: Nichtbesetzungsquote der für das jeweils 1. Halbjahr angebotenen Fachkräftestellen in Deutschland sowie in West- und Ostdeutschland von 2012 bis 2022

Angaben in Prozent



Die nicht ausgewiesenen Werte können der Tabelle 24 im Anhang entnommen werden. Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen auf Betriebsebene an allen angebotenen Fachkräftestellen
Basis: Alle Betriebe mit Fachkräftebedarf 2012 bis 2022

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 bis 2022

Transformation ist Strukturwandel

Verschiebungen bei der Nachfrage bei Gütern und Dienstleistungen:

1. Private Konsumnachfrage: Tourismus, Mobilität
2. Soziale Dienstleistungen: Gesundheit und Pflege
3. Investitionsnachfrage: Gebäude, Energieversorgung

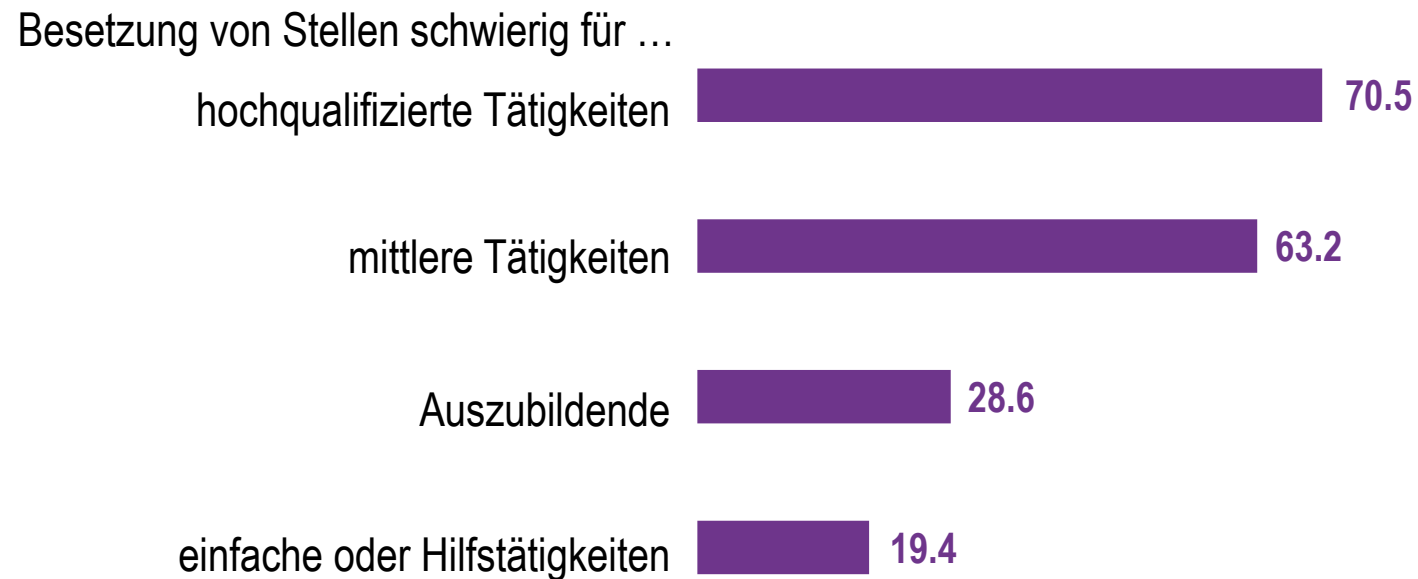
2. FACHKRÄFTEMANGEL: PROBLEME AUS SICHT DER BETRIEBS-UND PERSONALRÄTE

WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021

- Betriebe und Dienststellen aller Branchen ab 20 Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat (repräsentativ)
- 2.924 Betriebsrats- und 963 Personalratsinterviews

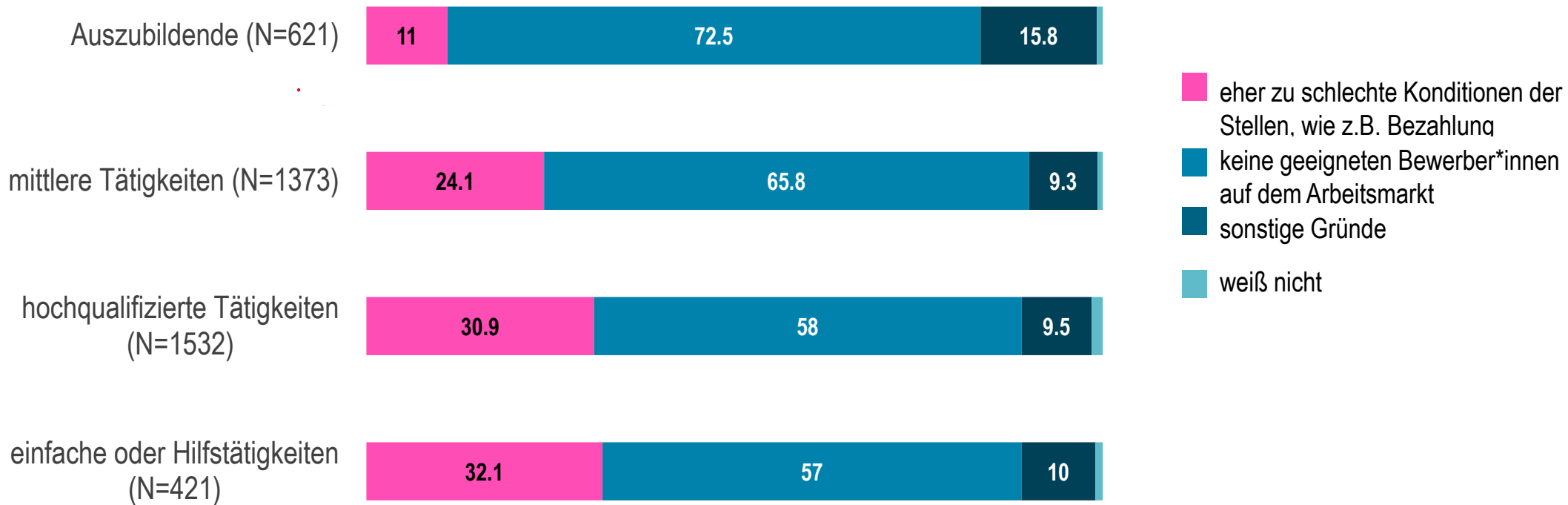


Schwer zu besetzende vakante Stellen nach Qualifikationsniveau



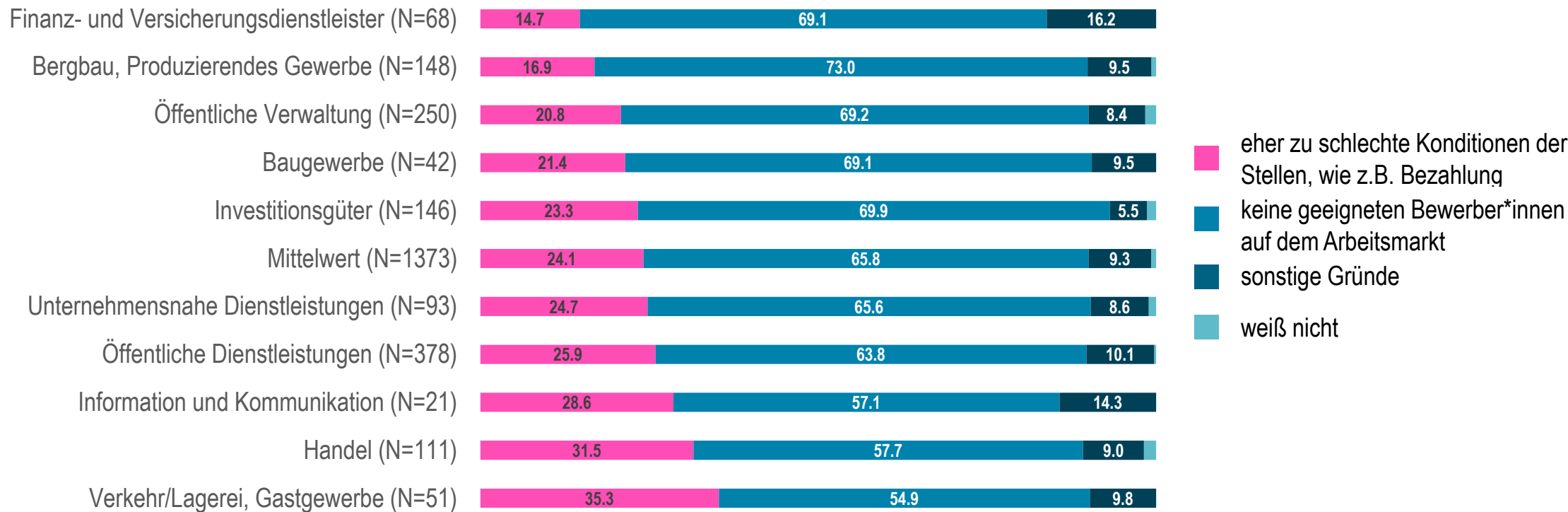
Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, N=2.173

Gründe für die Stellenbesetzungsprobleme (branchenübergreifend)



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, N=2.173

Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme : Mittlere Tätigkeiten



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, N=2.173

3. HANDLUNGSFELDER ZUR LINDERUNG DES FACHKRÄFTEMANGELS

Überblick von Handlungsfeldern Potenzial bis 2030

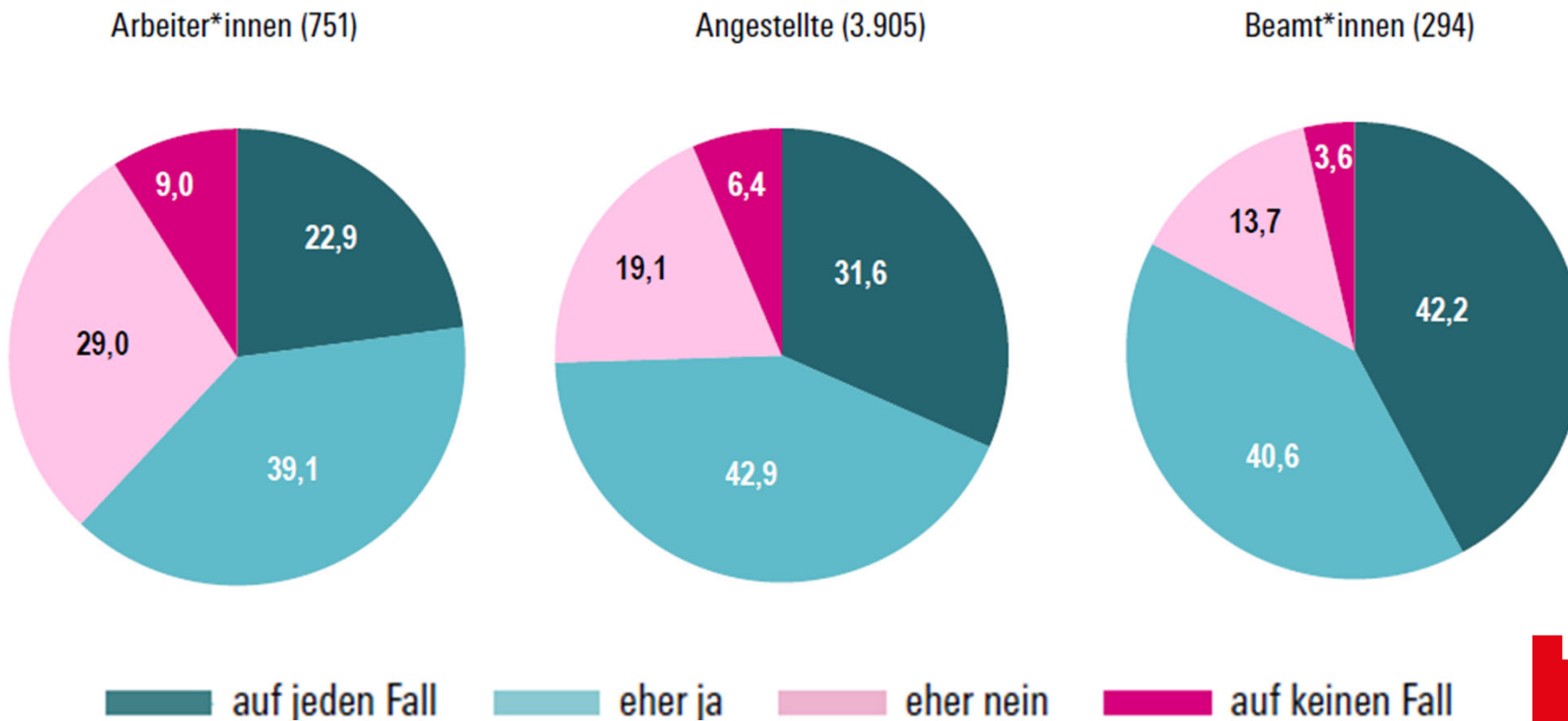
Handlungsfeld 1: Schulabgänge ohne Abschluss reduzieren	Handlungsfeld 2: Ausbildungsab- brüche reduzieren	Handlungsfeld 3: Studienabbrüche reduzieren	Handlungsfeld 4: Erwerbsbeteiligung Älterer (55+) erhöhen	Handlungsfeld 5: Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen
75–150	70–140	80–160	285–570	255–510
Handlungsfeld 6: Einwanderung von Fachkräften steuern	Handlungsfeld 7: Arbeitszeitvolumen Vollzeit erhöhen	Handlungsfeld 8: Aus- und Weiterbildung vorantreiben	Handlungsfeld 9: Arbeitsmarkt- transparenz erhöhen	Handlungsfeld 10: Steuer- und Transfersysteme weiterentwickeln
450–900	300–600	320–640	–	–

Quelle: Bellmann/Leber 2019

Auswahl von Handlungsfeldern

1. Arbeitszeiten von Frauen, Zuwanderung (andere Vorträge)
2. Erwerbsbeteiligung Älterer, z.T. auch Engpassberufe
3. Strukturwandel: Weiterbildung
4. Digitalisierung: Produktivität (?) Arbeitsplatzqualität (?)

Sicht der Beschäftigten: Können Sie sich vorstellen, aktuelle Tätigkeit bis zum ges. Rentenalter auszuüben?



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, nur abhängig Beschäftigte (4.950), Angaben gewichtet

REPORT

Nr. 85, Juni 2023

DURCHHALTEN BIS ZUR RENTE?

Einschätzungen von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten

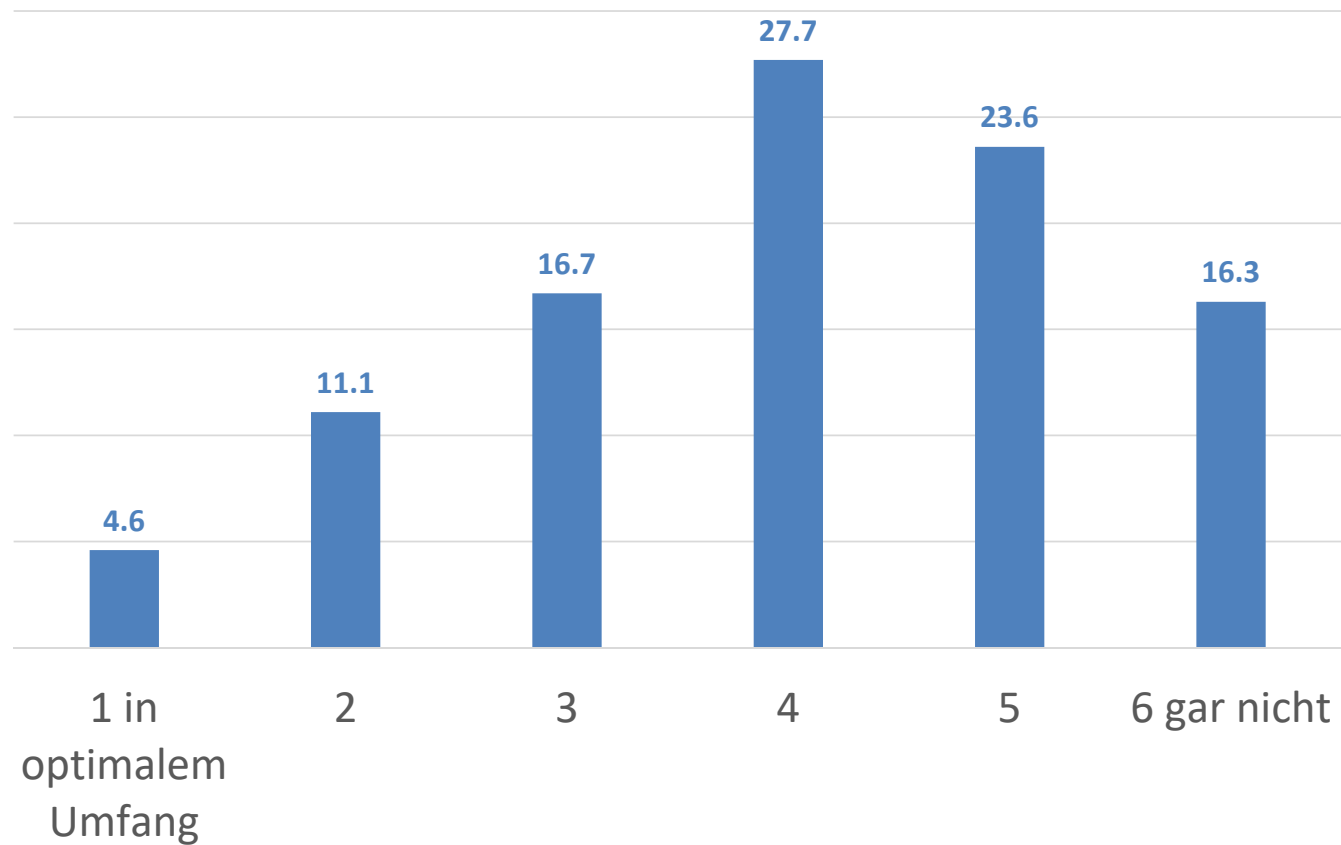
Florian Blank, Wolfram Brehmer

WSI

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

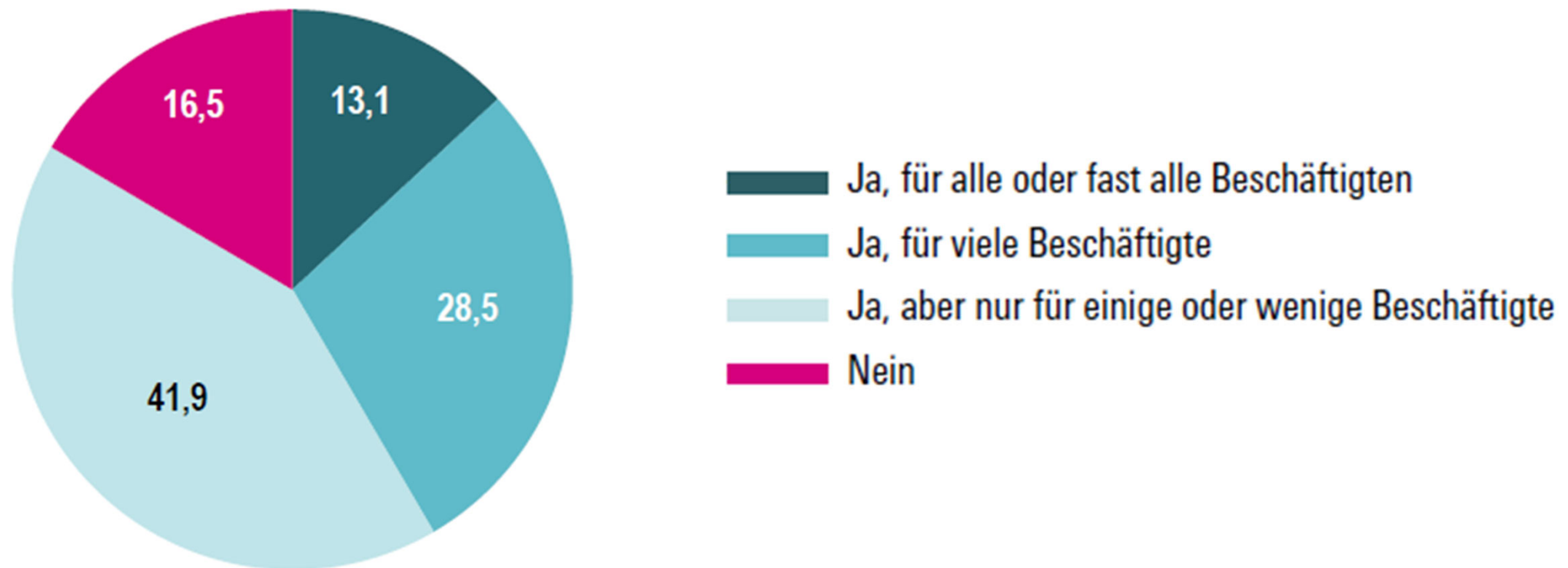
Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Einschätzung der Betriebs- und Personalräte: Aktivitäten der Betriebe, um Beschäftigte bis zur Rente zu halten



Quelle: Blank/Brehmer (2023); Befunde der WSI-Betriebsrätebefragung 2021, Antworten der Betriebsräte in %

„Wäre es für ... Beschäftigten eher möglich, ihre Tätigkeit bis zum 67. Lebensjahr auszuüben, wenn das durch entsprechende betriebliche Maßnahmen stärker als bisher unterstützt würde?“

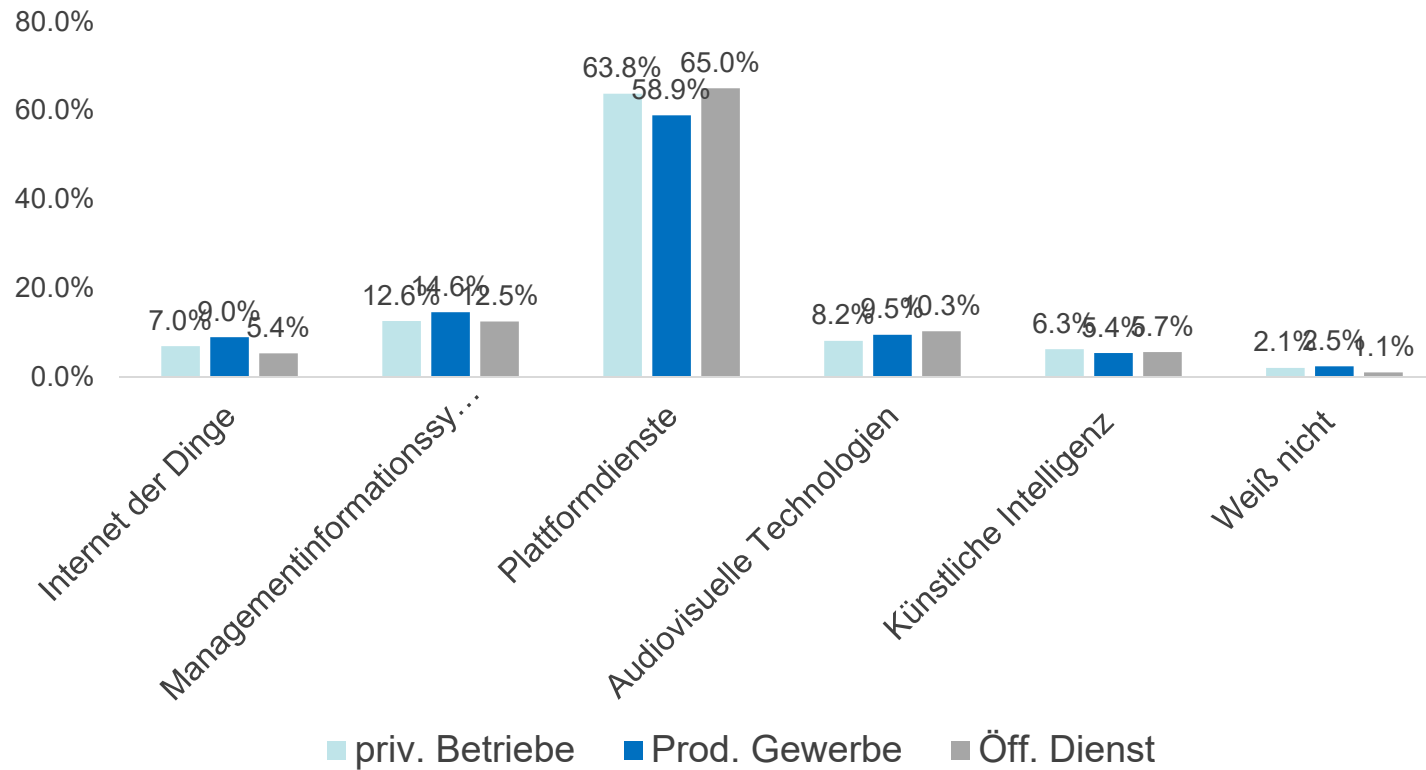


Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 (3.178 Betriebe), Angaben gewichtet. Nur Betriebe und Dienststellen mit Beschäftigten, die nach Einschätzung der BR/PR nicht bis zum 67. Lebensjahr ohne Einschränkung arbeiten können.

Handlungsmöglichkeiten Weiterbildung

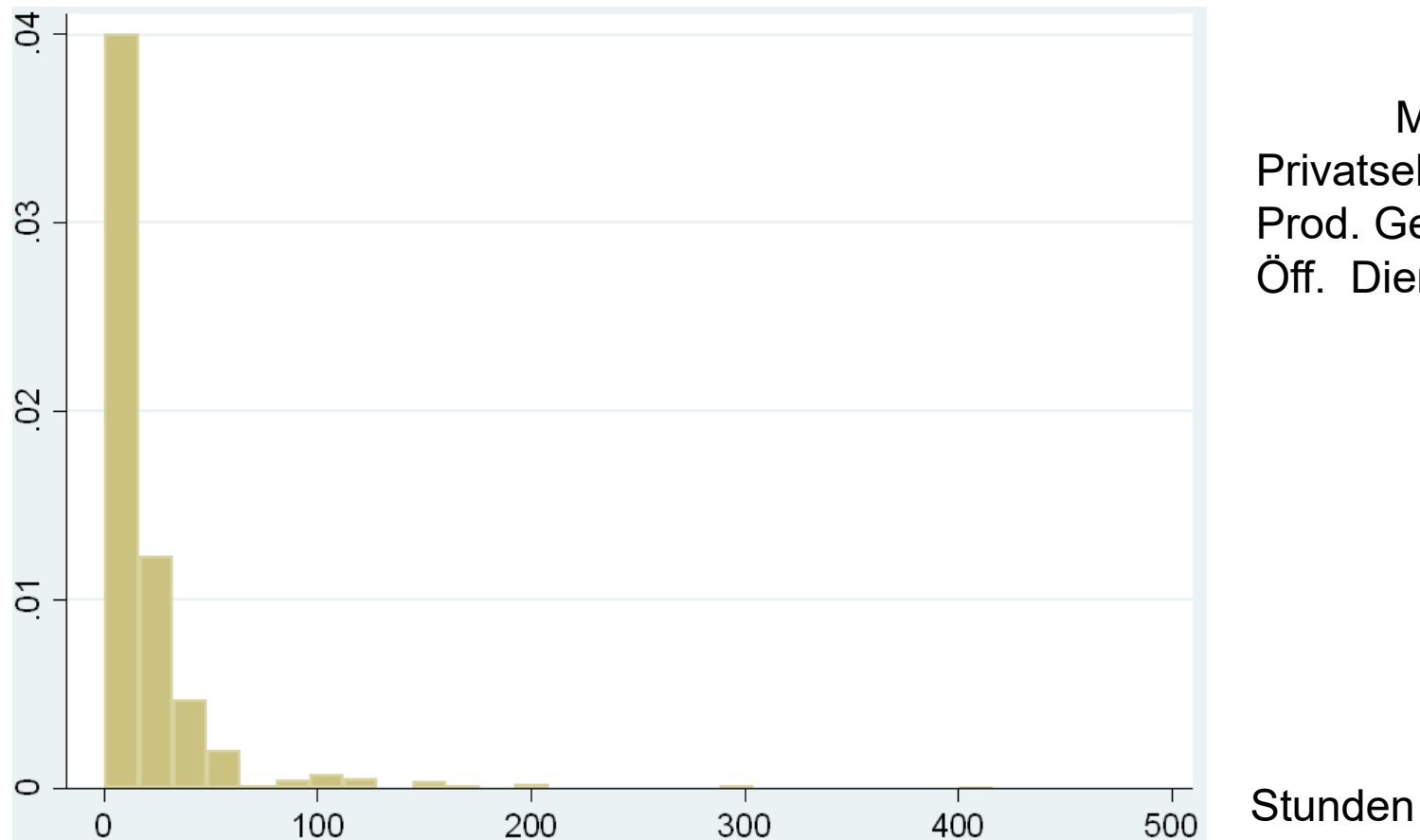
1. Kompliziertes System öff. Weiterbildungsförderung vereinfachen (?)
2. Problem: schwerer Zugang von bestimmten Gruppen
3. Weiterbildungsmentoren in mittelgroßen bis großen Betrieben:
 - a. Vertrauen
 - b. Modellprojekt wird ausgeweitet

Bsp. Für Einführung neuester digitaler Technologien 2023



Quelle: WSI BR-Befragung 2023

Wie umfangreich waren die Qualifizierungsmaßnahmen?



Fazit

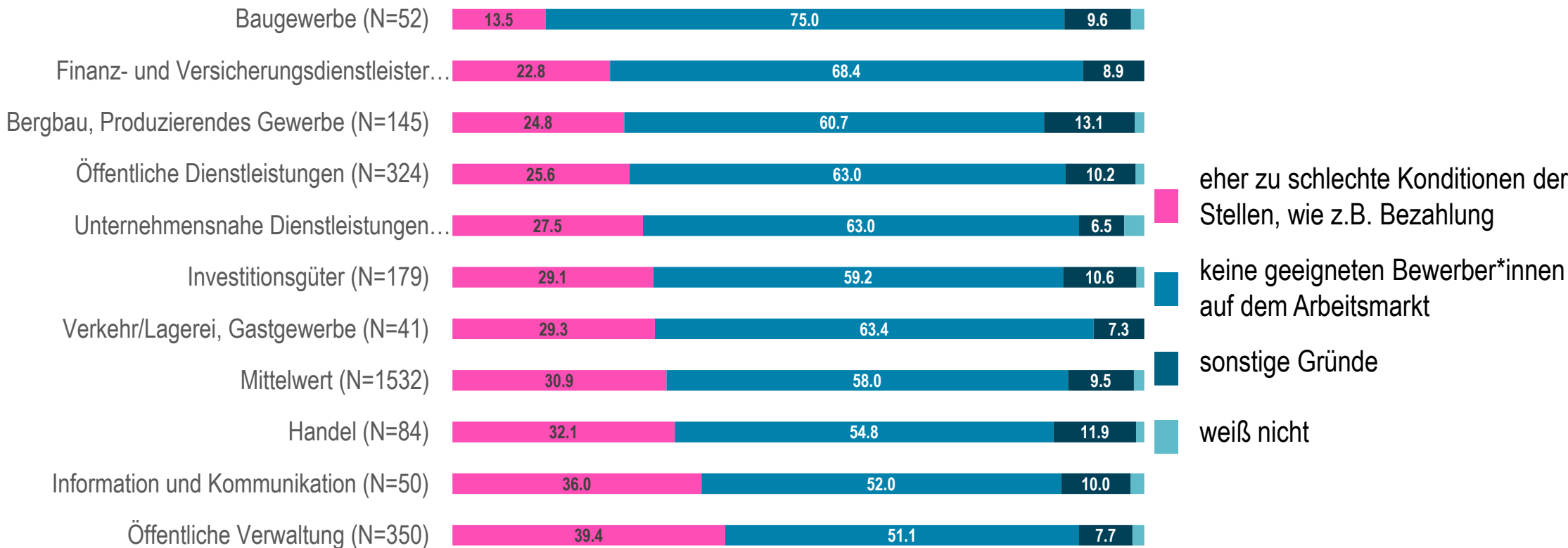
- Fach- und Arbeitskräftemangel ist in vielen Betrieben spürbar.
- Anteil älterer Beschäftigter ist und bleibt hoch.
- Längerer Verbleib im Arbeitsleben birgt hohes Potenzial.
- Strukturwandel: wie kann Weiterbildung zu einer besseren Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials beitragen?

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER TRANSFORMATION

Dr. Toralf Pusch

Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland
Wirtschaftsdienst Tagung
Berlin, 7. Februar 2024

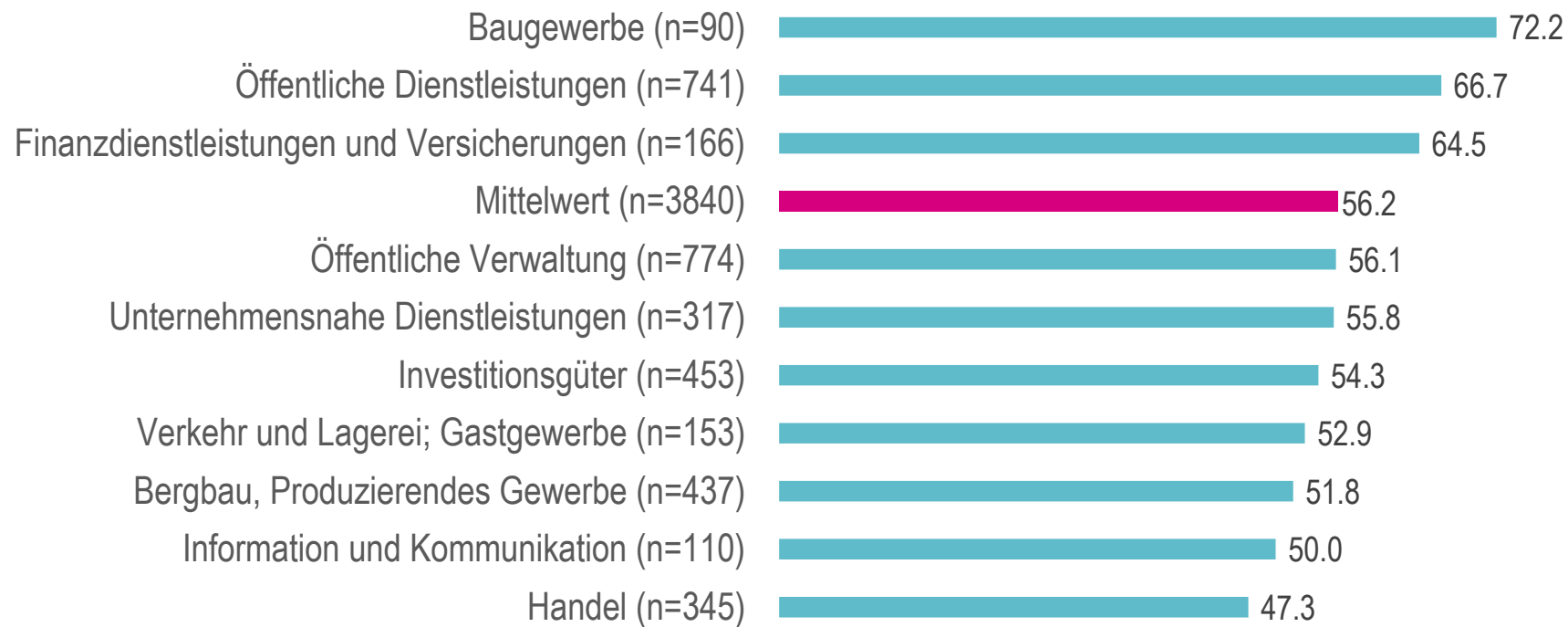
Ursachen für die Stellenbesetzungsprobleme, Hochqualifizierte Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, N=2.173

In welchen Branchen konnten in den letzten 24 Monaten nicht alle offenen Stellen besetzt werden?

Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, N=3.840