



# Wo gibt es Fachkräfteengpässe und was kann man dagegen tun?

Anja Kettner

Fachkräftemonitoring: Bedarf erkennen, zukunftsorientiert handeln

IHK Würzburg-Schweinfurt  
14. März 2011

# Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe – Eine Abgrenzung

## ➤ **Fachkräftemangel:**

Auf einem regional abgegrenzten Arbeitsmarkt ist der Bedarf an fachspezifisch qualifizierten Arbeitskräften höher als die Zahl der verfügbaren und entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte,

- weil es nicht genügend Fachkräfte gibt und/oder
- weil ihre Qualifikation im Einzelnen nicht (mehr) den Anforderungen der Arbeitsplätze entspricht
- und offene Stellen können deshalb dauerhaft nicht besetzt werden.

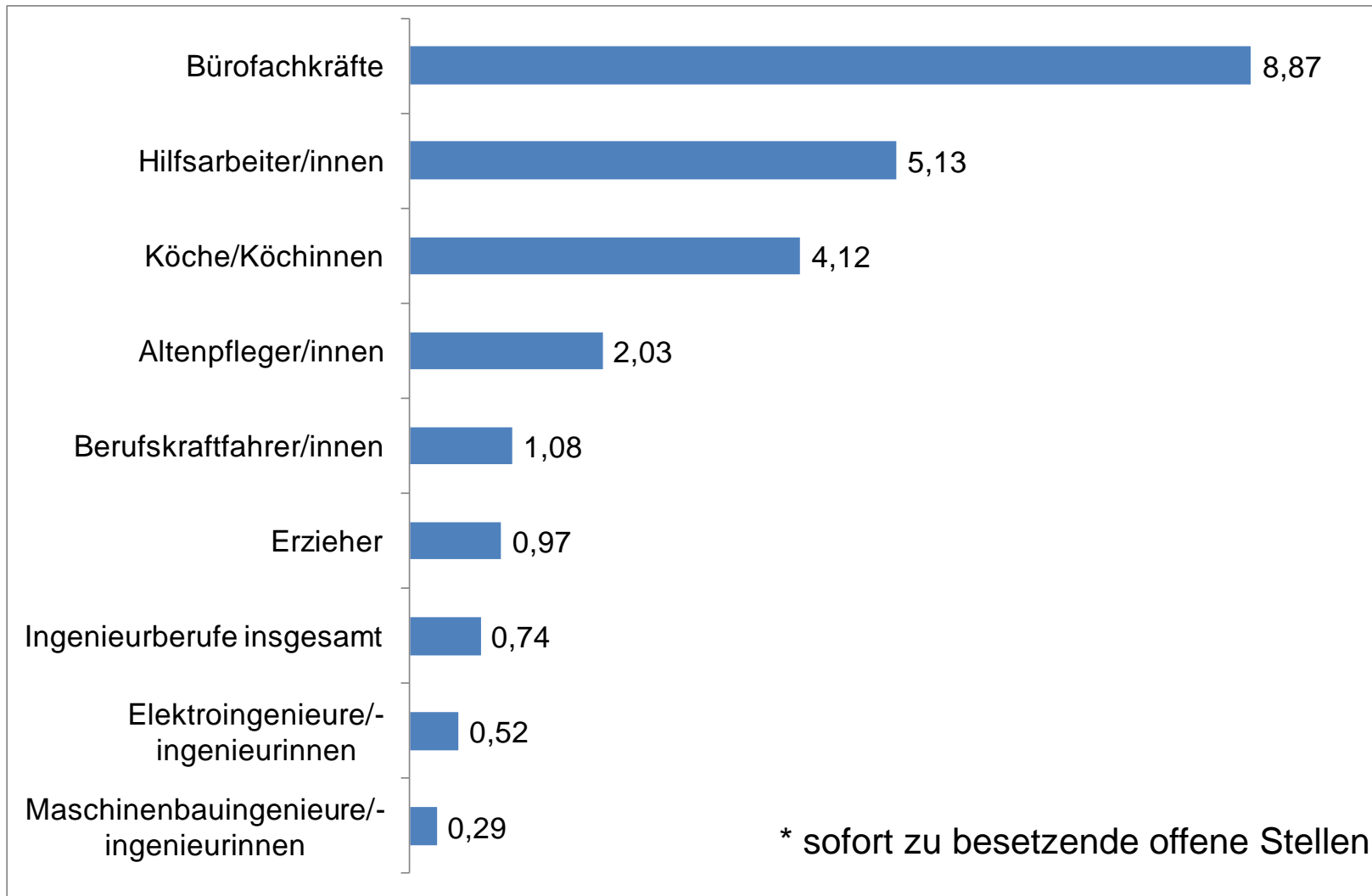
## ➤ **Fachkräfteengpässe:**

Stellenbesetzungen gestalten sich vorübergehend schwieriger als in der Vergangenheit.

# IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

- regelmäßige repräsentative Befragung von rund 15.000 Betrieben und Verwaltungen aller Wirtschaftsbereiche
- Informationen zum Arbeitskräftebedarf und zum Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen

## Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen\* in ausgewählten Berufen, drittes Quartal 2010



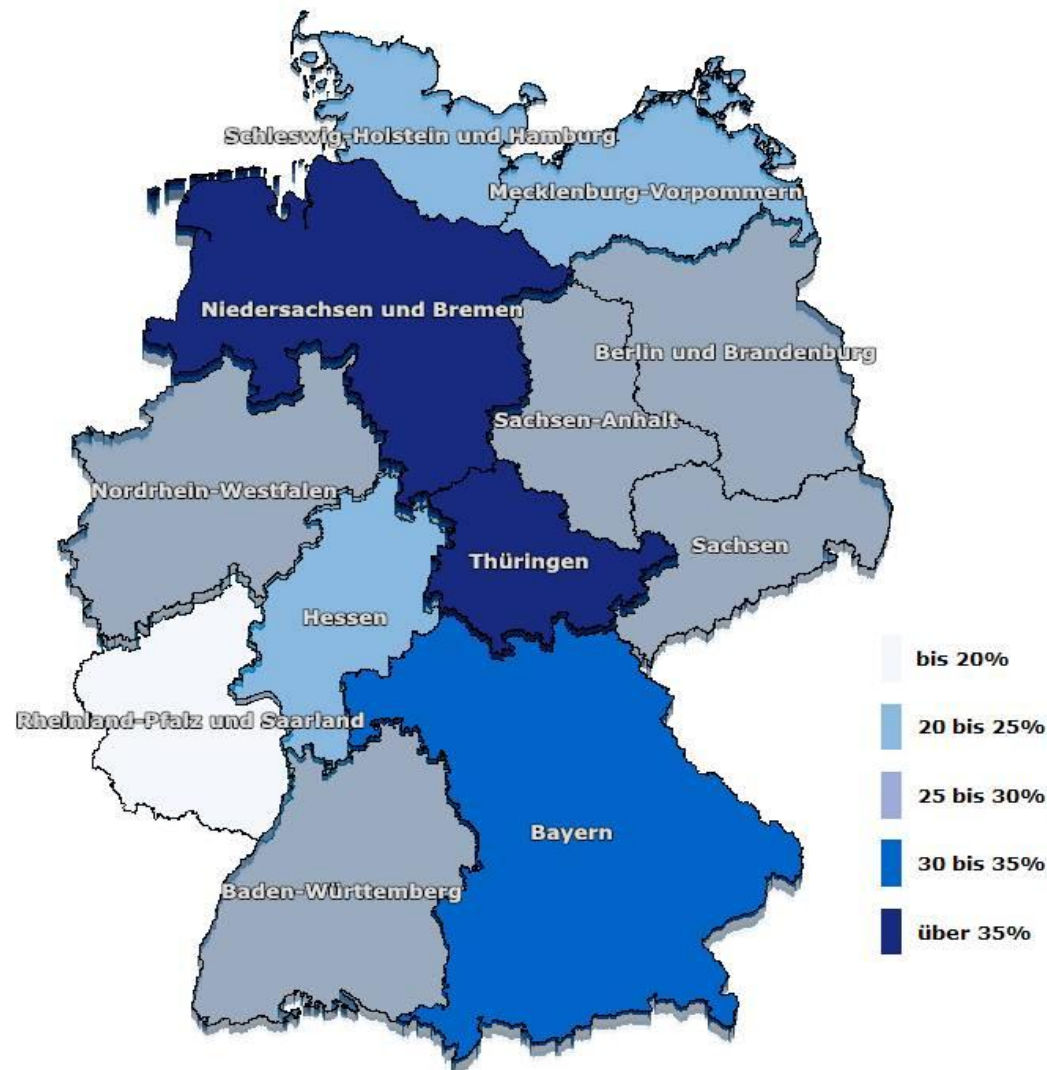
# Neueinstellungen mit Besetzungsschwierigkeiten

## Anteile an allen Neueinstellungen

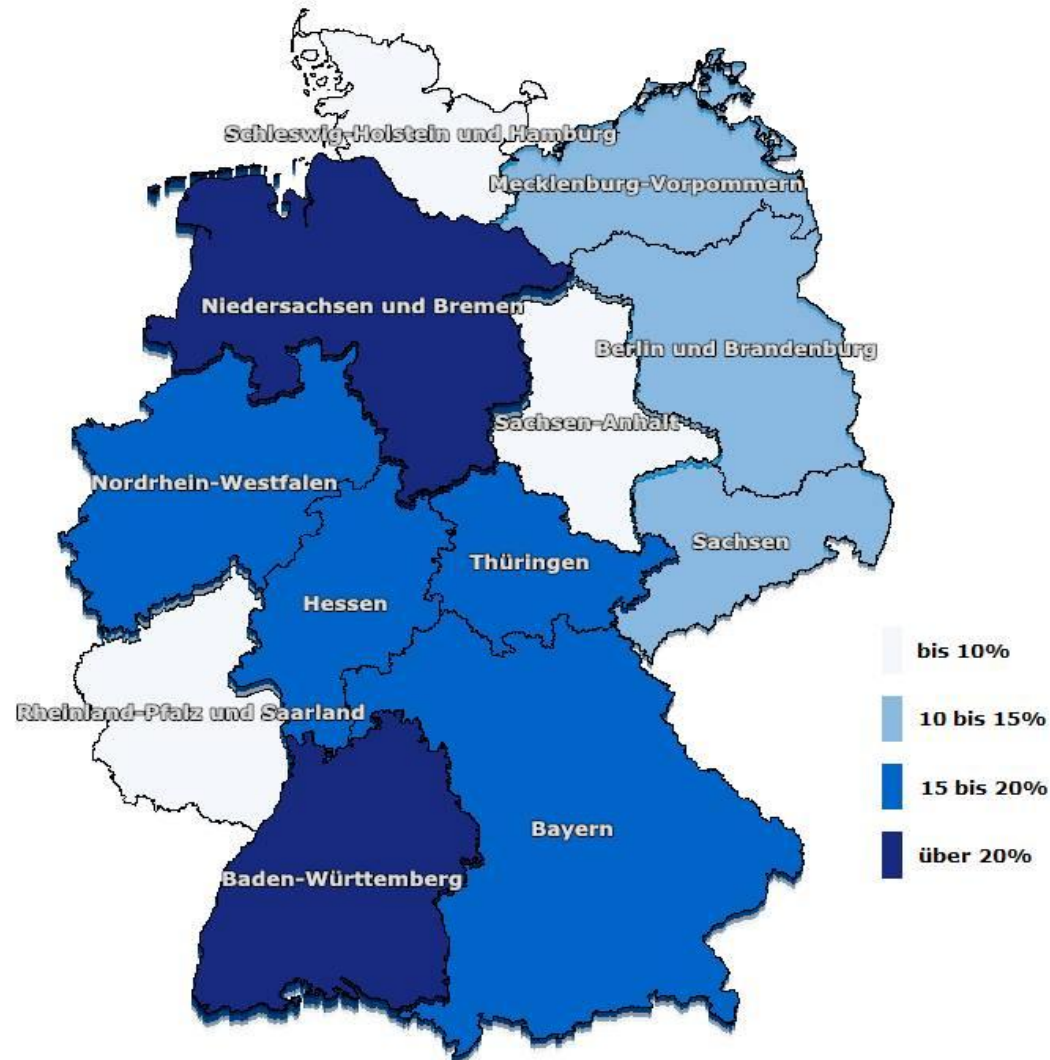
	2006	2007	2008	2009
Ingenieursberufe	43%	48%	44%	48%
IT-Berufe	6%	14%	29%	40%
Erzieher, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Sozialberater	15%	11%	37%	23%
Alten- und Krankenpflege einschl. Helfer	22%	19%	20%	29%
Durchschnitt aller Berufe	25%	28%	29%	26%

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006-2009

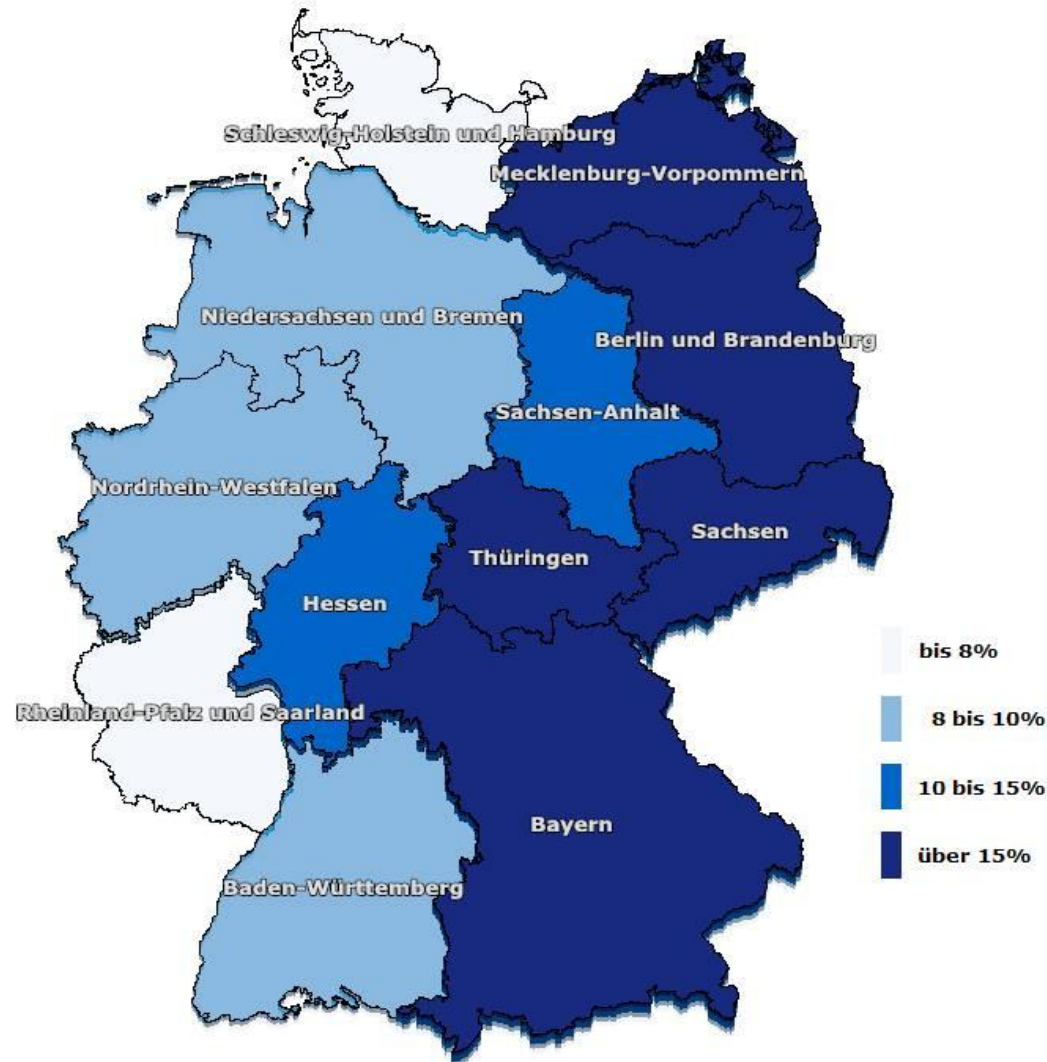
# Anteil der Stellenbesetzungen mit Schwierigkeiten



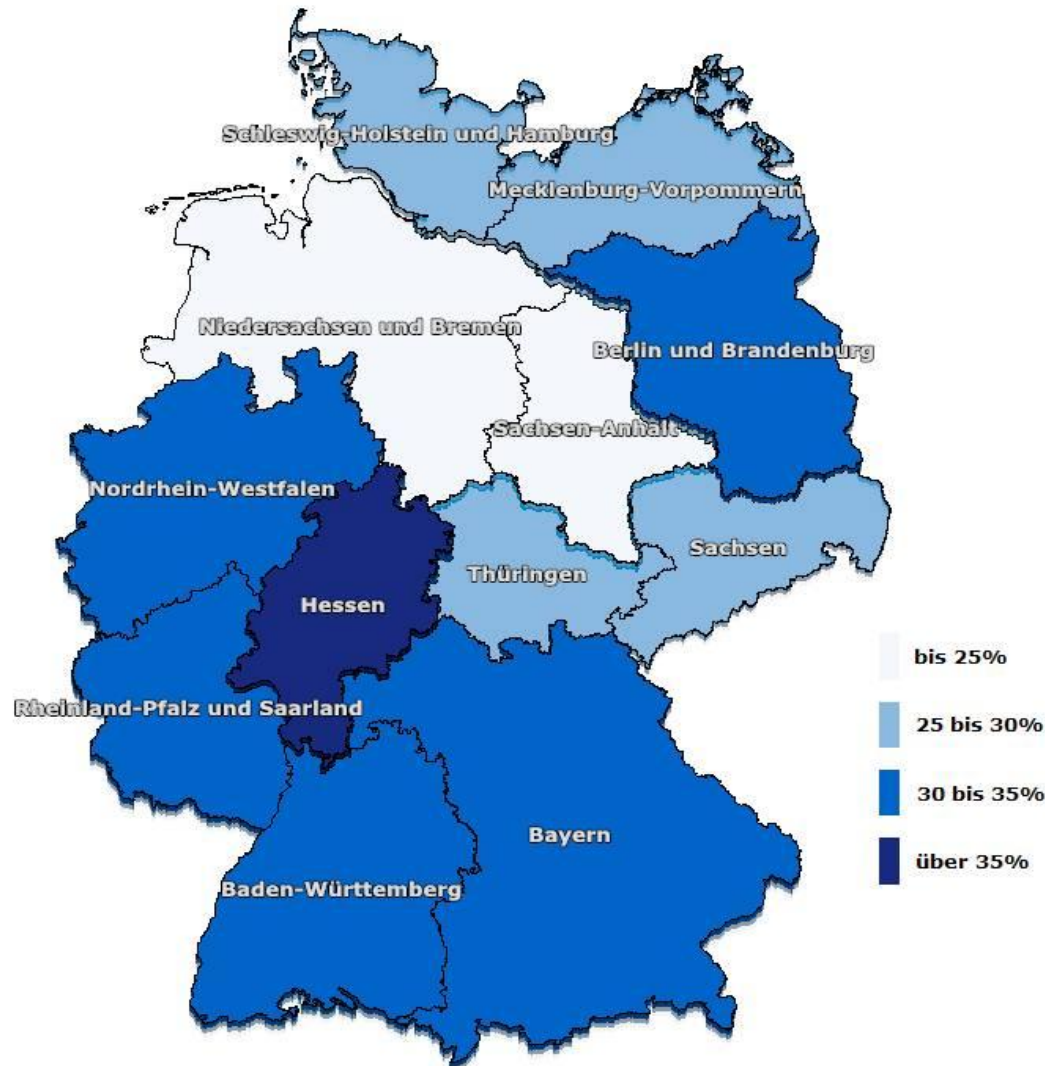
# Schwierigkeiten wegen mangelnder Qualifikation



# Schwierigkeiten wegen zu geringer Bewerberzahl



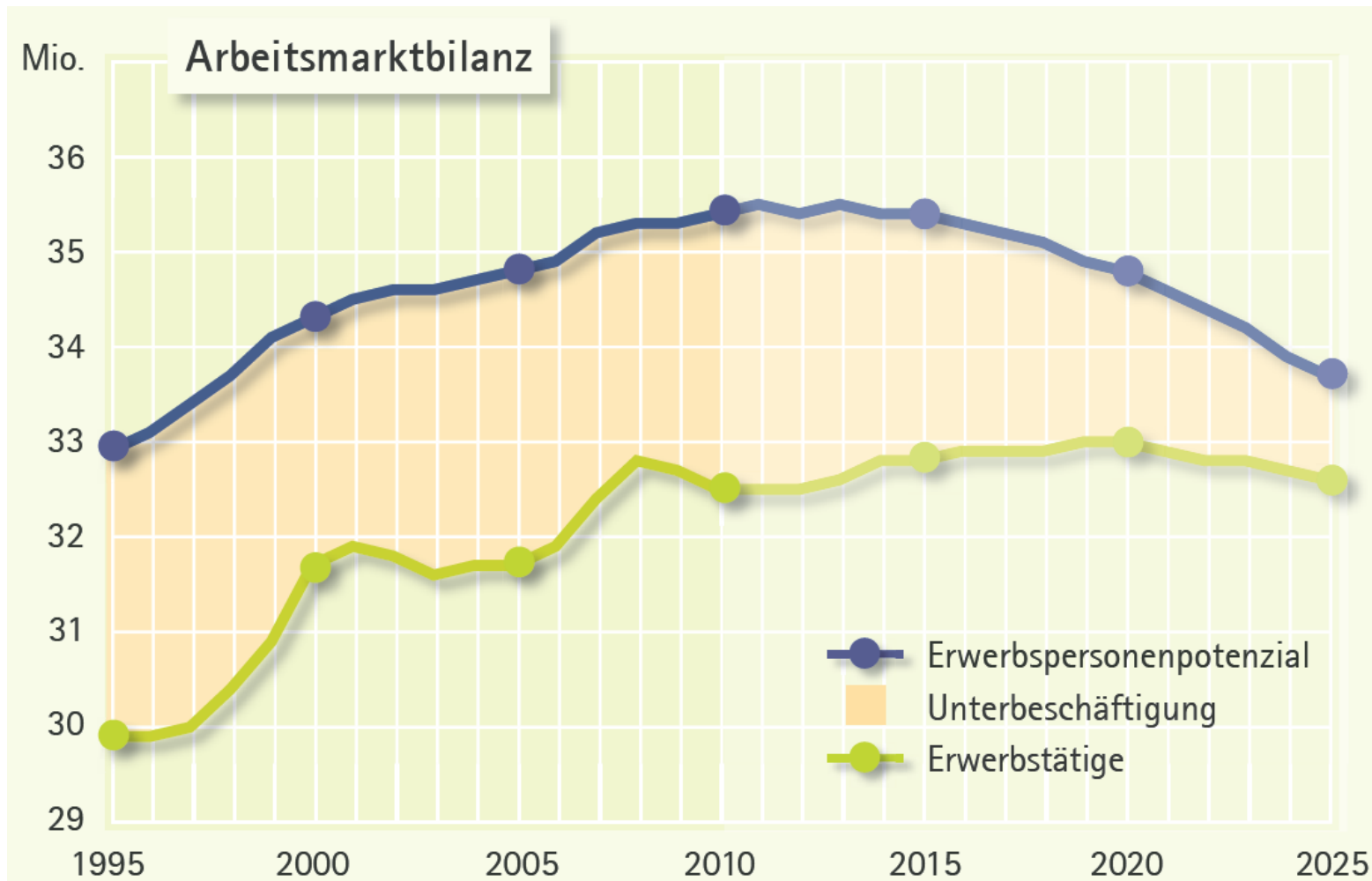
# Anteil der schwer besetzbaren Stellen\*



## Zwischenfazit:

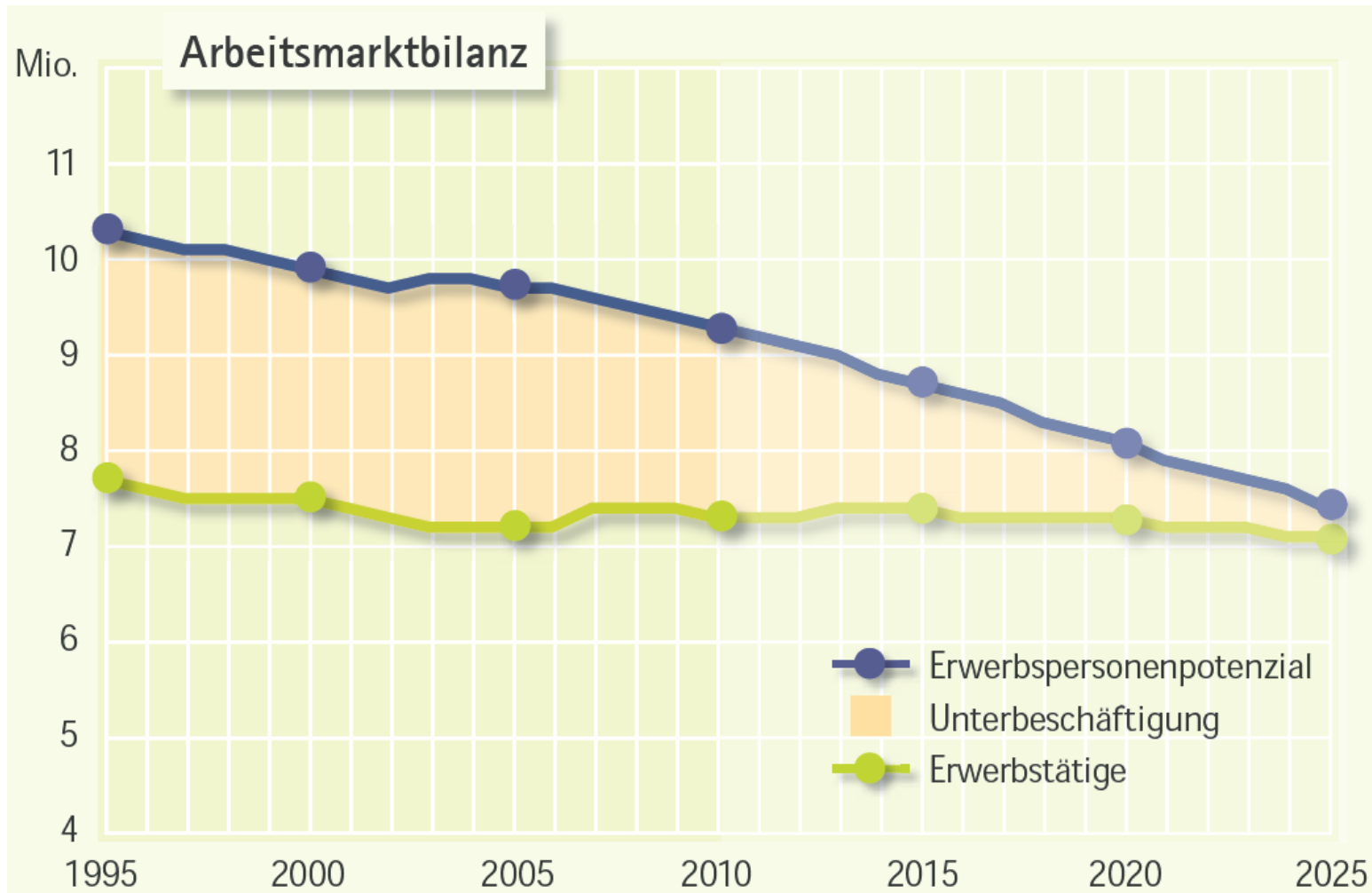
- **Fachkräftemangel gibt es bislang nur partiell, wir beobachten zunehmende Fachkräfteengpässe.**
- **Beide Phänomene werden sich in den kommenden Jahren massiv verstärken.**

# Mittelfrist-Entwicklung Westdeutschland



Quelle: IAB Kurzbericht Nr. 12/2010 (Zika/Fuchs)

# Mittelfrist-Entwicklung Ostdeutschland



Quelle: IAB Kurzbericht Nr. 12/2010 (Zika/Fuchs)

## Erwartungen der Betriebe zum Arbeitskräftebedarf

	Zahl der Betriebe, die von einem steigenden Bedarf im genannten Beruf ausgehen		Anteil der Betriebe, die im genannten Beruf von Engpässen bei der Personalbeschaffung ausgehen	
	2008	2009	2008	2009
Bürofachkräfte	45.100	47.500	14%	13%
Berufskraftfahrer	44.600	43.800	59%	62%
Verkäufer	39.700	35.100	40%	29%
Erzieher	26.200	34.100	42%	65%
Köche	35.200	31.500	62%	55%
Restaurantfachleute	24.300	29.200	44%	51%
Sprechstundenhelfer	18.700	28.500	37%	37%
Altenpfleger	14.700	26.000	77%	90%
Sozialarbeiter	14.100	23.500	46%	64%
Ingenieurberufe insgesamt	53.000	50.600	80%	78%

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2008 und 2009

## **Tendenz:**

- **Die Anforderungen an die Bewerber steigen.**
- **Gleichzeitig sinkt die Zahl der Bewerbungen je offener Stelle.**

# Zahl der Bewerber bei erfolgreichen Neueinstellungen 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Durchschnittliche Anzahl an Bewerbern	29	23	25	18	20
Durchschnittliche Anzahl der geeigneten Bewerber	7	6	5	4	5
Anteil der Neueinstellungen mit max. drei Bewerbungen	22	29	29	30	30
Anteil der Neueinstellungen mit max. einer Bewerbung	11	13	13	12	15

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009

# Notwendig: Längere Erfahrung in diesem Berufsfeld

## Anteile an allen Neueinstellungen

	2006	2007	2008	2009
Ingenieursberufe	36%	67%	50%	61%
IT-Berufe	26%	33%	52%	52%
Erzieher, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Sozialberater	39%	41%	44%	44%
Alten- und Krankenpflege einschl. Helfer	35%	52%	42%	55%
Durchschnitt aller Berufe	40%	48%	45%	47%

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006-2009

# Notwendig: Kenntnisse, die erst nach der Ausbildung in Lehrgängen/Kursen vermittelt werden

Anteile an allen Neueinstellungen

	2006	2007	2008	2009
Ingenieursberufe	14%	28%	35%	36%
IT-Berufe	48%	17%	10%	39%
Erzieher, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Sozialberater	12%	13%	20%	13%
Alten- und Krankenpflege einschl. Helfer	18%	19%	16%	27%
Durchschnitt aller Berufe	18%	16%	19%	17%

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006-2009

## Weitere Forschungsergebnisse:

- Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe sind dynamische Phänomene mit betriebsexternen und betriebsinternen Ursachen.
- Ingenieur- und IT-Berufe sind seit 2006 partiell von Fachkräftemangel betroffen, aktuell auch Soziale Berufen (insb. Erzieher, Gesundheitsberufe) und den Metallberufe.
- Die Attraktivität eines Betriebes beeinflusst Fachkräftemangellagen und Personalengpässe.
- Betriebe suchen unterschiedlich intensiv nach Personal. Kleinere Betriebe sind kompromissbereiter bei der Auswahl.
- Frauen mit Kindern, Ältere, Arbeitslose und Personen mit Migrationshintergrund sind beim Arbeitsmarktzugang diskriminiert.

## Ansatzpunkte für Betriebe:

### Image eines attraktiven Arbeitgebers aufbauen/erhalten

- Aus- und Weiterbildung der Belegschaft
- Kompromissbereitschaft und Chancengleichheit praktizieren
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen
- Attraktive „zielgruppenspezifische“ Arbeitsplatzangebote schaffen
- Nutzung der Vermittlungsdienste der Arbeitsagenturen
- mittelfristige, wertschätzende und motivierende Personalpolitik

# Arbeitslose Bewerber werden bei der Personalsuche berücksichtigt, wenn...

(Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen 2009)

... sie nur wenige Monate arbeitslos waren.	18%
... wenn sie nicht länger als ein Jahr arbeitslos waren.	14%
... auch wenn sie länger als ein Jahr arbeitslos waren.	56%
Arbeitslose Bewerber werden nicht berücksichtigt.	12%
Gesamt	100%

Quelle: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2009

## Was Politik tun muss:

- Höhere Bildungsinvestitionen in allen Bildungsstufen
- Schaffung von Chancengleichheit beim Bildungserwerb
- Qualifizierung der Erwerbslosen mittels arbeitsmarktrelevanter und durch die Arbeitgeber anerkannte Maßnahmen
- Entwicklung verbindlicher und attraktiver Zuwanderungsregelungen unter Berücksichtigung der mittelfristigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Aber: Selbst eine positive jährliche Nettozuwanderung von 300.000 Personen kann die negativen Effekte der demografischen Entwicklung bis 2025 nicht ausgleichen.

**[www.iab.de/stellenerhebung](http://www.iab.de/stellenerhebung)**

**[anja.kettner@iab.de](mailto:anja.kettner@iab.de)**  
**[anja.kettner@web.de](mailto:anja.kettner@web.de)**