

IHK-Fachkräftemonitoring

Die Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage
bis 2030 in Baden-Württemberg

Stand 2016



Die Industrie- und Handelskammern
in Baden-Württemberg

Herausgeber Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag
Federführung Volkswirtschaft
c/o IHK Region Stuttgart
Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart
Postfach 10 24 44, 70020 Stuttgart
Telefon 0711 2005-0
Telefax 0711 2005-1354
www.stuttgart.ihk.de
info@stuttgart.ihk.de

Konzeption Federführung Volkswirtschaft
der Industrie- und Handelskammern in
Baden-Württemberg

Redaktion Philip Reimers

Stand April 2016

© 2016 Industrie- und Handelskammer
Region Stuttgart
Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier
und elektronischen Datenträgern sowie
Einspeisungen in Datennetze nur mit
Genehmigung des Herausgebers.
Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt
erarbeitet und zusammengestellt. Für die
Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts
sowie für zwischenzeitliche Änderungen
übernimmt die Industrie- und Handels-
kammer Region Stuttgart keine Gewähr.



*Zertifizierte Qualität bei Service,
Beratung und Interessenvertretung*

1.	Das IHK-Fachkräftemonitoring	5
2.	In aller Kürze	6
3.	Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen	7
3.1	Flüchtlinge können bestenfalls die Fachkräftelücken schmälern	9
3.2	Meister, Fach- und Betriebswirte sind besonders begehrt	11
3.2.1	Akademikerangebot steigt, bleibt aber stets hinter dem Bedarf zurück	12
3.2.2	Meister, Techniker, Betriebswirte und Fachkaufleute zunehmend knapper	13
3.2.3	Auch Gesellen bleiben künftig sehr gefragt	14
3.2.4	Hilfskräfte	15
3.3	Fachkräftelücken nach Branchen	15
3.3	Fachkräfte bleiben in allen Regionen Baden-Württembergs knapp	16
4.	Betriebliche Strategien gegen den Fachkräftemangel	18
5.	Zur Methodik des Fachkräftemonitorings	20
5.1	Modellierung der Angebotsseite	21
5.2	Modellierung der Nachfrageseite	23
	Anschriften und Ansprechpersonen	25

IHK-Fachkräftemonitor:

Der IHK-Fachkräftemonitor für Baden-Württemberg ist eine jährlich aktualisierte, interaktive Webanwendung (www.fachkraeftemonitor-bw.de), die die Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Fachkräftearbeitsmarkt, den zeitlichen Verlauf des Fachkräftemangels sowie die Berufe mit dem höchsten Mangel bzw. dem größten Überschuss an Fachkräften bis zum Jahr 2030 anschaulich visualisiert. Bei der Darstellung kann zwischen 105 Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus in 18 Branchen bzw. in den zwölf IHK-Regionen Baden-Württembergs gewählt werden. Der Fachkräftemonitor basiert wie dieser Bericht auf einem Berechnungs- und Prognosemodell, das die WifOR Wirtschaftsforschung GmbH, Darmstadt, im Auftrag der Industrie- und Handelskammer in Baden-Württemberg entwickelt und zuletzt im April 2016 aktualisiert hat.

Ergänzt wird der IHK-Fachkräftemonitor dem ebenfalls jährlich aktualisierten IHK-Demografierechner (www.demografierechner-bw.de), der auf dem gleichen Prognosemodell beruht und Unternehmen die Analyse ihrer betrieblichen Altersstruktur und ihres künftigen Bedarfs an Fachkräften ermöglicht.

1. Das IHK-Fachkräftemonitoring

Hohe Gehälter, zukunftssichere Arbeitsplätze, Tüfteln an den Ideen und Technologien von morgen - die hohe Attraktivität der baden-württembergischen Arbeitgeber hat bislang stets ausgereicht, genügend Fachkräfte in den Südwesten zu locken. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird das in Zukunft jedoch immer schwerer. Vier von zehn Unternehmen treibt bereits heute die Sorge um, dass eine zu geringe Verfügbarkeit von Fachkräften die Perspektiven des eigenen Betriebes beeinträchtigen könnte. Das zeigen regelmäßig die IHK-Konjunkturumfragen.

Ist diese Sorge berechtigt? Kommt es zu einem flächendeckenden Fachkräftemangel, oder sind nur in einzelne Branchen, Regionen oder Berufsgruppen betroffen? Oder ist die Sorge gar unberechtigt, da zu viel in den Betrieben und Hochschulen ausgebildet wird und es deshalb künftig zu einem Überschuss an Fachkräften kommen wird?

Was bedeutet diese Entwicklung für das einzelne Unternehmen? Wann hat es welchen Fachkräftebedarf und werden diese dann auch auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein? Wie entwickelt sich die Altersstruktur im Unternehmen und wie steht das Unternehmen im Vergleich zur eigenen Branche oder Region?

Um eine seriöse Antwort auf diese Fragen geben zu können, haben die IHKs in Baden-Württemberg zwei interaktive Webanwendungen durch das Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR aus Darmstadt entwickeln lassen. Sie basieren auf einem wissenschaftlichen, empirisch fundierten Prognosemodell, werden einmal pro Jahr auf den aktuellsten Stand gebracht und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Der IHK-Fachkräftemonitor (www.fachkraeftemonitor-bw.de) stellt die Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Fachkräftearbeitsmarkt bis zum Jahr 2030 dar. Er beschränkt sich dabei nicht auf eine globale Betrachtung des Arbeitsmarktes, sondern lässt sich für die Analyse des Fachkräftebedarfs in 105 Berufsgruppen in 19 Wirtschaftszweigen bzw. den zwölf Regionen Baden-Württembergs nutzen.

Der IHK-Demografierechner (www.demografierechner-bw.de) ergänzt das IHK-Angebot für eine demographiefeste betriebliche Personalpolitik. Mit ihm können Unternehmen die Entwicklung der Altersstruktur ihrer gesamten Belegschaft, einzelner Teams oder auch einer beliebigen Anzahl von Berufsgruppen analysieren. Der Demografierechner ermittelt zudem ihren jährlichen Fachkräfte-Ersatzbedarf. Auch ein Vergleich zur eigenen Region oder Branche wird geboten.

Die aktuellen Zahlen belegen, dass die eingangs erwähnten betrieblichen Sorgen mehr als berechtigt sind: In den kommenden Jahren (2016-2030) werden im Südwesten im Schnitt rund 240.000 Fachkräfte fehlen. Sowohl die Unternehmen als auch die Politik sind somit gefordert, neue Fachkräftepotentiale zu erschließen.

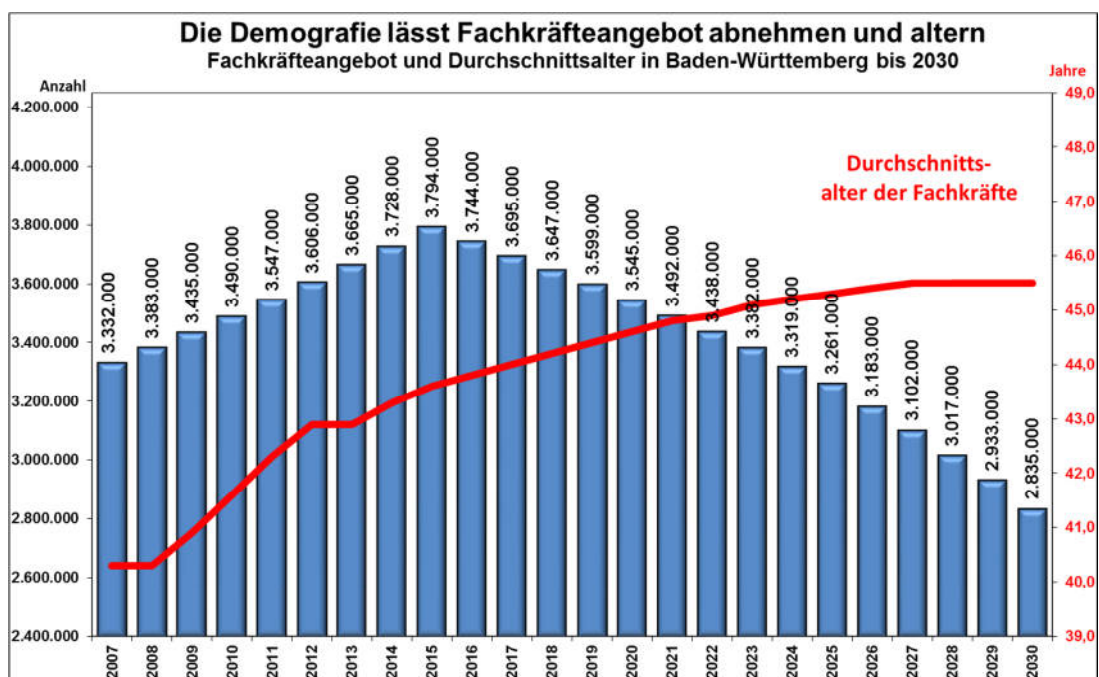
2. In aller Kürze

- Schon jetzt ist der Mangel an Fachkräften beträchtlich: In diesem und im kommenden Jahr fehlen 17.000 Akademiker, 13.000 ausgebildete Fachkräfte („Gesellen“) sowie 43.000 betrieblich weitergebildete Fachleute (Meister, Techniker, Fachkaufleute).
- Zwar wird vor allem die Fachkräftenachfrage auch künftig mit dem konjunkturellen auf und ab schwanken. Jedoch wird es künftig selbst in wirtschaftlichen Schwächephasen nicht mehr zu Fachkräfteüberschüssen kommen. Zwischen 2016 und 2030 werden der Wirtschaft durchschnittlich pro Jahr 240.000 Fachkräfte fehlen.
- Erfreulich ist, dass der Ausbau der Universitäten Früchte getragen hat. Das Akademikerangebot ist von 2007 bis 2015 um knapp dreißig Prozent gestiegen. Trotzdem reicht das Akademikerangebot nicht aus, um die Nachfrage zu befriedigen.
- Das Angebot an beruflich qualifizierten Fachkräften befindet sich seit 2015 auf Schrumpfkurs: Zwischen 2015 und 2030 wird es um 959.000 Fachleute bzw. gut 25 Prozent abnehmen.
- Werden nicht alsbald die Weichen für die Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale gestellt, wird die demografische Keule unerbittlich zuschlagen: Der Fachkräftengap wird in der Spitze bis auf 431.000 Personen (2029) ansteigen.
- Insbesondere das Angebot an Meistern, Fachwirten, Technikern, Betriebswirten und Fachkaufleuten (nichtakademisch ausgebildete Fachkräfte mit hoher Qualifikation) wird deutlich hinter der Nachfrage zurückbleiben (um bis zu 21 Prozent).
- Die Politik ist somit gefordert, die Rahmenbedingungen für die Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale zu optimieren. Dazu zählt die Verbesserung der schulischen Bildung, ein bedarfsgerechter Ausbau universitärer Kapazitäten, die Erhöhung und Flexibilisierung des Renteneintrittsalters sowie der bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuung. Trotz der großen Zahl von Flüchtlingen, von denen die meisten erst noch qualifiziert werden müssen, bleibt ein Wechsel in der Einwanderungspolitik hin zu einer Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte unverzichtbar.
- Geschieht hingegen nicht genug, so wird der heimischen Wirtschaft nichts anderes übrig bleiben, als ihre Rationalisierungsanstrengungen noch weiter zu erhöhen, einen Teil ihrer Aktivitäten in Länder mit ausreichendem Fachkräfteangebot zu verlagern oder im internationalen Wettbewerb kürzer zu treten.
- Hinzu kommt, dass die Fachkräfte nicht nur zunehmend knapper, sondern auch immer älter werden. Das Durchschnittsalter wird von 43,8 Jahren (2016) auf 45,5 Jahre (2030) steigen. Die hiesigen Betriebe stehen daher vor der großen Herausforderung, auch mit alternden Belegschaften innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben.

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

Ihre hervorragend qualifizierten und hoch innovativen Fachkräfte sind der entscheidende Trumpf, mit dem die hiesigen Unternehmen im globalen Wettbewerb ihre internationale Konkurrenz ausstechen können. Diese Erfolgsbasis ist jedoch bedroht: Die Zuwanderung nach Baden-Württemberg aus dem In- und Ausland wird ab dem kommenden Jahr nicht mehr ausreichen, den Rückgang der bereits ansässigen Fachkräfte zu kompensieren. Daran ändert auch nichts die stark gestiegene Zahl von Flüchtlingen, die in den Südwesten kommt. Dass die Zahl qualifizierter Arbeitskräfte nach Jahrzehnten stetigen Wachstums auf einen Schrumpfkurs umschwenkt, stellt neben der anhaltenden Alterung der Belegschaften die Südwestwirtschaft vor große Herausforderungen.

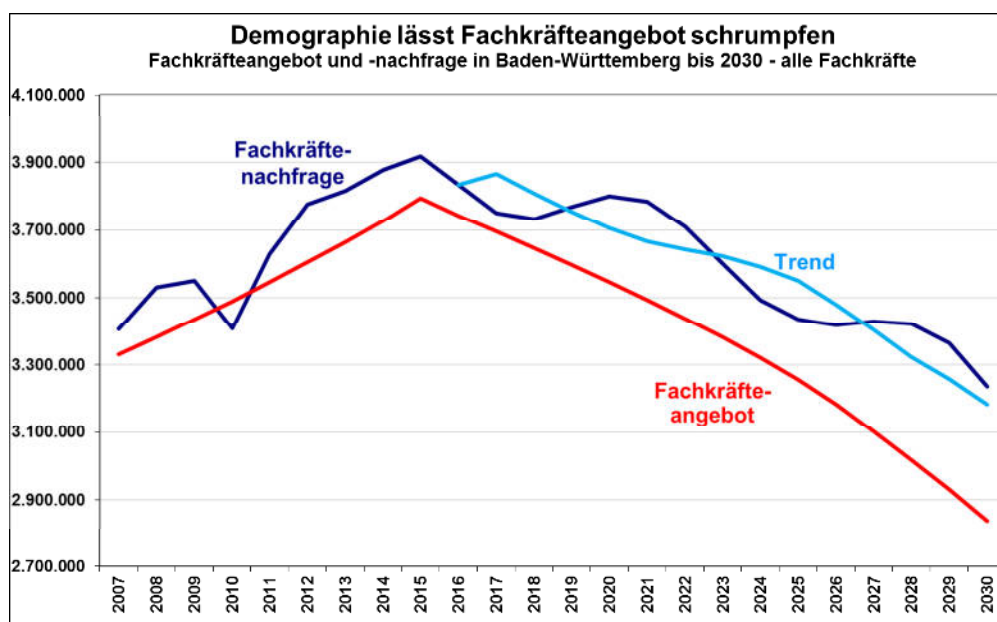
Nach Jahrzehnten eines stetigen Wachstums hat die Zahl verfügbarer Fachkräfte in Baden-Württemberg im vergangenen Jahr (2015) laut dem IHK-Fachkräftemonitoring mit knapp 3,8 Millionen beruflich und akademisch ausgebildeten Arbeitskräften einen Höchststand erreicht. Ab diesem Jahr reichen die Zuwanderung (inklusive der Flüchtlinge), die Zugänge aus der stillen Reserve sowie der ausgebildete Nachwuchs nicht mehr aus, die altersbedingten Abgänge auszugleichen. Die Zahl der verfügbaren Fachkräfte beginnt abzunehmen. Damit setzt ein negativer Trend ein, der sich künftig noch erheblich beschleunigen wird. Schon in 14 Jahren, im Jahr 2030, werden über 959.000 qualifizierte Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als heute. Das entspricht einem Verlust von gut 25 Prozent der heute verfügbaren Fachkräfte. Zusätzlich stellt die zunehmende Alterung der Belegschaften die Betriebe vor die Herausforderung, auch mit im Durchschnitt immer älteren Beschäftigten innovativ und kreativ zu bleiben. Das Durchschnittsalter aller Fachkräfte wird von 43,9 Jahren in diesem Jahr auf knapp über 45,5 Jahre im Jahr 2030 ansteigen.



3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

Diese Entwicklung lässt sich nicht mehr umkehren, die niedrigen Geburtenraten der vergangenen Jahrzehnte führen unausweichlich zu schrumpfenden Nachwuchszahlen. Denn die potenziellen Fachkräfte, die innerhalb des Prognosehorizontes auf den Arbeitsmarkt treten werden, sind bereits geboren. Auch eine verstärkte Zuwanderungen von Fachkräften könnte bestenfalls den negativen Trend lediglich abschwächen, jedoch weder aufhalten noch umkehren. Das gilt selbst, wenn es gelänge, die extrem gestiegene Zahl von Flüchtlingen, die in jüngster Zeit nach Deutschland gekommen sind, erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren (siehe Kapitel 3.1). Es gilt somit das abnehmende Arbeitskräftepotenzial noch optimaler auszuschöpfen: u. a. durch eine Minimierung des Anteils der Jugendlichen ohne Schul- und/oder beruflichen Abschluss, durch eine verstärkte Aktivierung der stillen Reserve sowie durch eine noch näher am betrieblichen Bedarf orientierte berufliche und akademische Ausbildung.

Im Gegensatz zum Angebot unterliegt die Fachkräftenachfrage ausgeprägten konjunkturellen Schwankungen. In den Hochphasen schnellt die Fachkräftenachfrage rasch nach oben, in den drauf folgenden Schwächeperioden geht der Personalbedarf wieder schnell zurück. Jedoch wird das Fachkräfteangebot nicht einmal in künftigen konjunkturellen Schwächephasen ausreichen, um die Nachfrage befriedigen zu können. Fachkräfteüberschüsse gehören, mit der Ausnahme von extremen konjunkturellen Einbrüchen wie die globale Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009, der Vergangenheit an. Zwar wird in den kommenden Jahren nicht nur das Fachkräfteangebot sondern auch die Fachkräftenachfrage abnehmen, letzteres jedoch nicht so schnell wie das Angebot. Schließlich werden die Unternehmen versuchen, ihren Fachkräftebedarf durch Rationalisierung, Innovation oder eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland zu senken, um sich an die zu erwartende beschleunigte Abnahme der Zahl der verfügbaren qualifizierten Arbeitskräfte anzupassen.



3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

Der Fachkräftemangel ist gekommen um zu bleiben, Fachkräfteüberschüsse gehören der Vergangenheit an. Etwas nachgelagert zum konjunkturellen Auf- und Ab des gesamtwirtschaftlichen Outputs wird der Engpass zwischen 55.000 im Jahr 2017 auf bis zu 431.000 (2029) angewachsen. Im Durchschnitt fehlen in den kommenden 14 Jahren knapp 240.000 Fachleute. Damit wird rund jede fünfzehnte Stelle unbesetzt bleiben.

Hinzu kommt, dass die tatsächliche Mangelsituation in vielen Branchen, in vielen Berufen bzw. Berufsgruppen sowie in einigen Regionen Baden-Württembergs um einiges kräftiger ausfällt, als es der landesweit als Durchschnittswert ermittelte Mangel von knapp fünf Prozent suggeriert. Werden alle 58 Berufsgruppen, in denen im Schnitt der Jahre 2016 bis 2030 ein Fachkräftemangel herrscht, getrennt betrachtet so ergibt sich ein Mangel von über 286.000 Fachkräften oder über zehn Prozent, d.h. jede zehnte Stelle bleibt unbesetzt. Dagegen stehen in den 22 Überschussberufsgruppen sechs Prozent mehr Fachleute zur Verfügung, als benötigt werden. Eine einfache Aufrechnung beider Salden ist dabei natürlich zumindest kurzfristig wenig sinnvoll: So werden aus Land-, Tier- und Forstwirten, Gartenbauern und Floristen über Nacht keine Maschinenbauer und Betriebstechniker bzw. aus Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschaftswissenschaftlern keine Ingenieure.

3.1 Flüchtlinge können bestenfalls die Fachkräftelücken schmälern

Die Zahl der nach Deutschland kommenden Flüchtlinge hat sich in jüngster Zeit vervielfältigt. Die meisten von Ihnen sind in der Hoffnung gekommen, dauerhaft hier bleiben zu dürfen, um sich ein neues Leben aufzubauen. Die meisten von Ihnen werden früher oder später dem hiesigen Arbeitsmarkt als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Trotzdem ist es nach derzeitigem Kenntnisstand der Wissenschaft nicht möglich, die künftig zusätzlich zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte seriös in das IHK-Fachkräftemonitoring einzubauen: Denn weder ist bekannt, wie viele der Flüchtlinge anerkannt werden und bleiben dürfen, noch gibt es ausreichende Informationen über den Ausbildungsstand geschweige denn berufliche Qualifikationen.

Trotzdem lohnt es sich, die rein quantitative Dimension des Fachkräftezustroms und deren potenzieller Einfluss auf den Arbeitsmarkt abzuschätzen: Im vergangenen Jahr sind rund 1,1 Millionen Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Nach dem Königsteiner Schlüssel sind 142.700 Personen (knapp 13 Prozent) in Baden-Württemberg untergebracht worden. 72 Prozent dieser Flüchtlinge (103.000) sind im erwerbsfähigen Alter, also zwischen 16 und 64 Jahre alt. Im Jahr 2015 haben jedoch erst knapp

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

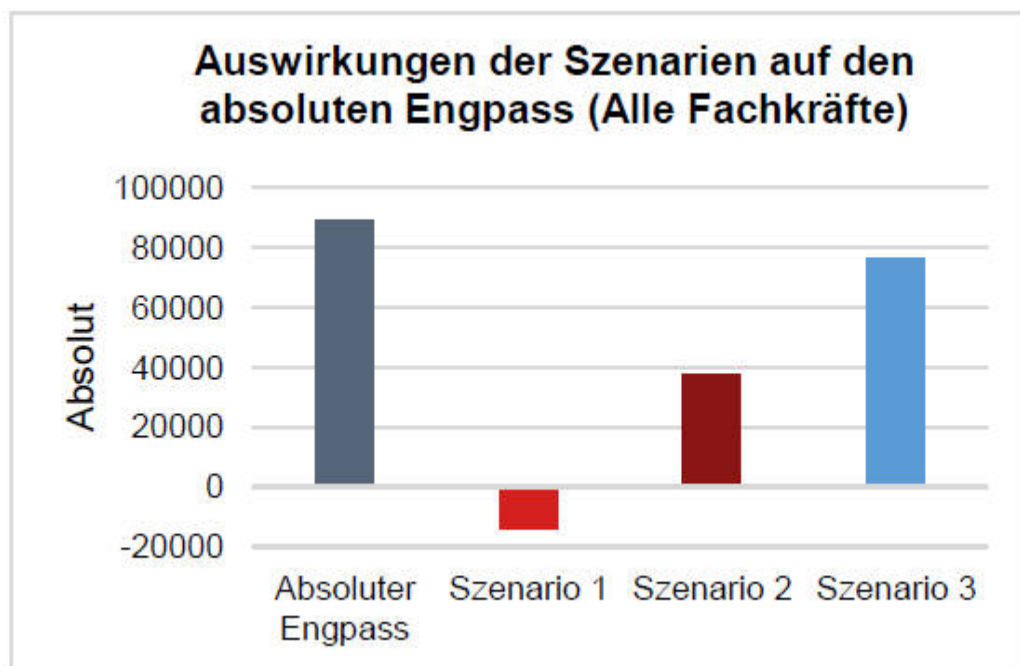
die Hälfte dieser Flüchtlinge Asylanträge gestellt. Sofern diese Anträge aus dem letzten Jahr in diesem Jahr anerkannt werden, würden 51.500 Flüchtlinge potenziell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Jedoch verfügen die meisten Flüchtlinge weder über Deutschkenntnisse noch über eine Berufsausbildung.

Im folgenden Schaubild stellen wir den in diesem Jahr fehlenden 90.000 Fachkräften (ohne die Berücksichtigung von Flüchtlingen) der Zahl der auf den Arbeitsmarkt treffenden Flüchtlinge in drei Szenarien gegenüber:

Szenario 1: Alle relevanten Personen im erwerbsfähigen Alter können 2016 in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Szenario 2: Alle relevanten Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem anerkannten Asylantrag können in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Szenario 3: 25 Prozent der relevanten Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem anerkannten Asylantrag können 2016 in den Arbeitsmarkt integriert werden.



Daraus ergibt sich, dass die Dimension des Flüchtlingszustroms durchaus geeignet ist, den Fachkräftemangel in den kommenden Jahren abzufedern. Jedoch nur, wenn es gelingt, eine möglichst große Zahl erwerbsfähiger Flüchtlinge im Arbeitsmarkt unter zu bringen. Dazu sind erhebliche Anstrengungen zu unternehmen. Denn es fehlen nicht einfach irgendwelche 90.000 Arbeitskräfte, sondern Fachkräfte mit ganz bestimmten Qualifikationen und Fertigkeiten. Insofern ist es zumindest kurzfristig sehr unwahrscheinlich, alle arbeitsfähigen Flüchtlinge in Jobs unterbringen zu können. Die Realität dürfte sich vermutlich in der Nähe des dritten Szenarios befinden.

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

Der IHK-Fachkräftemonitor beleuchtet jedoch nicht nur den Fachkräftearbeitsmarkt, sondern auch den Arbeitsmarkt der Hilfskräfte. Auf dem Arbeitsmarkt für Hilfskräfte besteht im Jahr 2016 jedoch bereits ein Überschuss von 72.000 Kräften, der durch alle auf den Arbeitsmarkt drängenden anerkannten Flüchtlinge ohne beruflich-fachliche Qualifikationen weiter ansteigen wird. Erst ab dem Jahr 2020 schlägt die demographische Keule auch in diesem Segment des Arbeitsmarktes stark genug zu, um den langjährigen Überschuss abzubauen. Ab 2026 wird es dann schließlich auch zu Engpässen bei den Hilfskräften kommen.

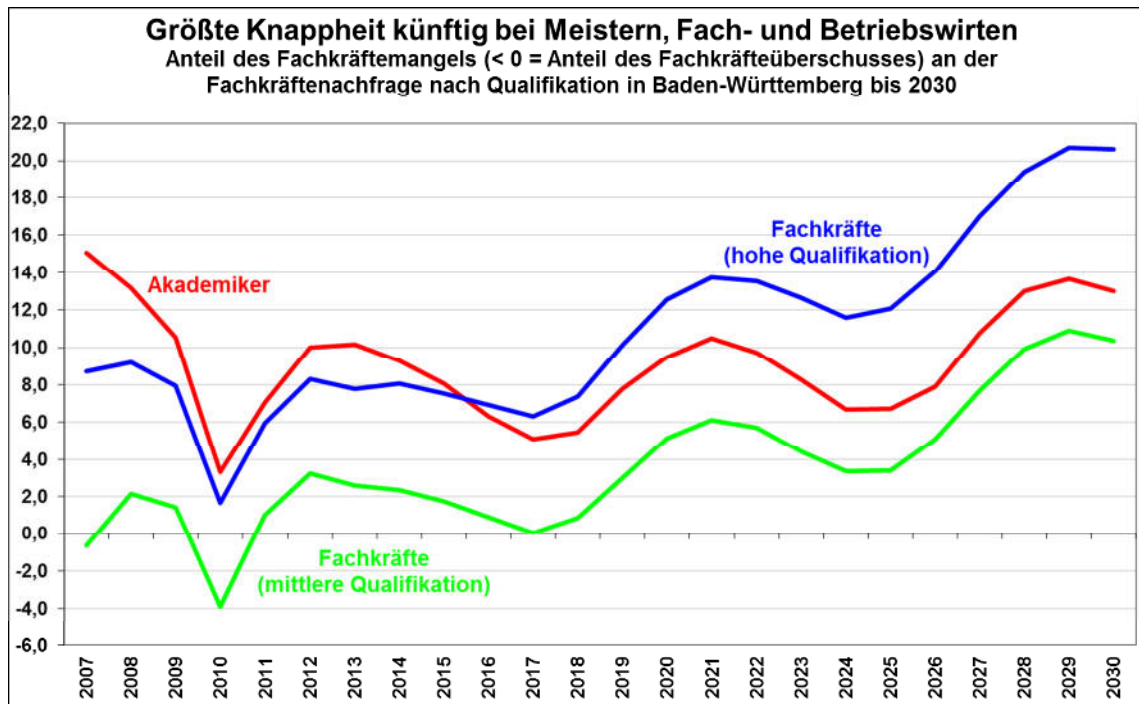
Somit sollten alle erdenkbaren Anstrengungen unternommen werden, um die Flüchtlingen so fit wie möglich für den hiesigen Arbeitsmarkt zu machen. Begünstigt wird das sicherlich durch den Umstand, dass rund 70 Prozent der Flüchtlinge jünger als 30 Jahre alt sind - jung genug um so gut wie möglich schulisch und beruflich aus- bzw. weitergebildet zu werden. Dann wäre nicht nur ein großer Beitrag für eine erfolgreiche Integration unserer neuen Mitbürger geleistet worden, sondern auch den Betrieben geholfen, die bislang zum Teil vergeblich auf der Suche nach Fachkräften waren.

3.2 Meister, Fach- und Betriebswirte sind besonders begehrt

In der öffentlichen Debatte erhalten meist die so genannten High-Potentials, die Akademikerinnen und Akademiker die größte Aufmerksamkeit. Sie sind zwar ein essentieller Baustein in der Personalstruktur vieler Unternehmen und für die Wettbewerbsfähigkeit der Südwestwirtschaft von immenser Bedeutung. Der größte Mangel herrscht jedoch bei den beruflich ausgebildeten Fachkräften: 92 Prozent aller vom Fachkräftemonitor erfassten Fachkräfte hatten im Jahr 2015 eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, knapp acht Prozent eine akademische Ausbildung.

In Relation zur Nachfrage haben bislang stets die Akademiker die Nase vorn gehabt. Schon ab dem Jahr 2017 werden die Unternehmen Baden-Württembergs sich noch größere Sorgen um die Verfügbarkeit von Meistern, Fachwirten und Fachkaufleuten machen müssen. Im Jahr 2029 werden knapp 21 Prozent aller Stellen für diese Fachleute mit hoher beruflicher Qualifikation nicht zu besetzen sein. Bei den Stellen für Akademiker und Fachkräfte mit Berufsausbildung (mittlere Qualifikation) werden dagegen „nur“ rund elf bzw. nicht ganz 14 Prozent frei bleiben.

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen



3.2.1 Akademikerangebot steigt, bleibt aber stets hinter dem Bedarf zurück

Der Ausbau der Universitäten in den letzten Jahren trägt Früchte: Sowohl die Zahl der Studienanfänger als auch die der Absolventen sind kräftig gestiegen. Das gilt insbesondere auch für Ingenieur- und andere technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge. Die Zahl der akademisch ausgebildeten Fachkräfte in Baden-Württemberg stieg zwischen 2007 und 2015 von 220.000 auf 285.000 Personen, ein Zuwachs um fast 30 Prozent. Trotzdem hat auch das höhere Angebot in dieser Zeit nie ausgereicht, um den Akademikerbedarf der Unternehmen zu decken.

Daran wird sich auch in den kommenden Jahren nichts ändern. Denn trotz weiterhin steigender Absolventenzahlen befindet sich das akademisch ausgebildete Fachkräfteangebot seit diesem Jahr erstmals wieder auf dem Rückzug. Demographisch bedingt werden mehr Akademikerinnen und Akademiker aus dem Arbeitsleben ausscheiden, als neue hinzukommen. Bis 2030 wird sich das Angebot an High-Potentials um rund 22 Prozent reduzieren und sich damit in etwa wieder auf dem Niveau des Jahres 2007 einpendeln.

Zwischen 2016 und 2030 werden den Unternehmen Baden-Württembergs durchschnittlich 25.000 akademische Fachkräfte fehlen (knapp neun Prozent der Nachfrage wird unbefriedigt bleiben). Sowohl in absoluten Zahlen als auch relativ zu Nachfrage wird der Engpass bei Wirtschaftswissenschaftlern, Managern und Unternehmenslenkern mit 15.000 Fachleuten bzw. 14 Prozent am größten sein. Auch bei Ingenieuren verschiedener Fachrichtungen wird der Schuh weiterhin drücken. Das An-

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

gebot wird im Schnitt um 9.250 Ingenieure bzw. sieben Prozent zu kurz ausfallen. Zudem fehlen über 1.200 Informatiker (drei Prozent). Allein bei den Fachkräften mit sprach-, literatur-, geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Abschlüssen, den Juristen und Verwaltungsfachleuten sowie bei Naturwissenschaftlern wird es zu leichten Angebotsüberschüssen kommen. 4,4 Prozent der Fachleute mit diesen Qualifikationen werden sich folglich fachfremde Tätigkeiten suchen müssen.



3.2.2 Meister, Techniker, Betriebswirte und Fachkaufleute zunehmend knapper

Die Entwicklung des Angebots an weitergebildeten Fachleuten bzw. beruflich ausgebildete Fachkräften mit hohem Qualifikationsniveau - hierzu zählen u. a. Meister, Fachwirte, Techniker Fachkaufleute und Betriebswirte - bereitet den Unternehmen aus dem Südwesten künftig noch viel größere Sorgen als die Verknappung bei den High-Potentials. Mit einem durchschnittlichen unversorgten Bedarf von rund 83.500 beruflichen Fachkräften mit hoher Qualifikation fällt hier der Mangel deutlich höher aus als bei Akademikern. Auch relativ zur Nachfrage drückt der Schuh in diesem Qualifikationsbereich am stärksten: In diesem Jahr wird jede 14. Stelle offen bleiben. Im Jahr 2029 werden die Unternehmen für jede fünfte Stelle keine Meister, Techniker oder Betriebswirte finden. Bei den Fachkräften mit Berufsausbildung und den Akademikern wird in vierzehn Jahren dagegen „nur“ jede elfte bzw. zwölfte Stelle vakant bleiben. Zwar schwankt auch der Bedarf an weitergebildeten Fachleuten im konjunkturellen Auf und Ab, jedoch wird es künftig nicht einmal in einer wirtschaftlichen Durststrecke zu einem Überschuss in diesem Bereich kommen.

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

Überdurchschnittlich knapp werden Meister und Techniker aus den Berufsgruppen „Mechatronik und Automatisierungstechnik“, „Technische Forschung, Entwicklung, Konstruktion und Produktion“, „Rohstoffgewinnung/-aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung“ sowie „Maschinenbau und Betriebstechnik“ sein: Weniger als 75 Prozent des Bedarfs an diesen hoch qualifizierten Fachleuten wird in den kommenden 15 Jahren gedeckt werden können. Das trifft den Industrie- und Innovationsstandort Baden-Württemberg an einer ganz entscheidenden Stelle. Zu den kaufmännischen Berufsgruppen mit hoher Qualifikation, in denen die Engpässe besonders hoch sind, gehören die Bereiche „Einkauf, Vertrieb und Handel“, „Unternehmensführung und -organisation“, „Maschinenbau- und Betriebstechnik“ sowie „Gesundheit, Körperpflege, Wellness, Medizintechnik“. Relativ zur Nachfrage drückt der Schuh im kaufmännischen Bereich im „Veranstaltungsservice, -management, Tourismus, Sport“.

In lediglich sieben der 35 Berufsgruppen mit hoher Qualifikation wird es im Schnitt der kommenden 15 Jahre ein leichtes Überangebot an Fachleuten im Vergleich zur Nachfrage geben: Insbesondere bei Meistern und Technikern im Reinigungsgewerbe sowie Fachwirten in der Gastronomie oder Chefkellnern.

3.2.3 Auch Gesellen bleiben künftig sehr gefragt

In der bevorstehenden relativen konjunkturellen Schwächephase wird es im Südwesten voraussichtlich noch ein letztes Mal zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (mittlere Qualifikation = Gesellen) kommen. Im Anschluss daran klaffen Angebot und Nachfrage jedoch zunehmend auseinander. Auf der einen Seite puscht die nächste Belebung der wirtschaftlichen Aktivität den Bedarf an Facharbeitern und Sachbearbeitern wieder rasch nach oben. Auf der anderen Seite wird der demographisch bedingte Nachwuchsschwund die Verfügbarkeit beruflich ausgebildeter Fachkräfte von Jahr zu Jahr stärker reduzieren. So kommt es im gesamten Prognosezeitraum (2016 bis 2030) zu einem durchschnittlichen Mangel von gut 133.000 beruflich ausgebildeten Fachkräften. In Relation zur Nachfrage wird dieser Mangel von Null Prozent im Jahr 2017 bis auf elf Prozent im Jahr 2029 anschwellen.

Überdurchschnittlich begehrt werden in den kommenden fünfzehn Jahren Fachkräfte mit einer Ausbildung in den Bereichen „Bauplanung, Architektur- und Vermessung“, „Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung“, „Mathematik, Biologie, Chemie, Physik, Geologie, Geografie und Um-

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

weltschutz“, „Veranstaltungsservice und -management, Tourismus und Sport“ sowie „Erziehung, Soziales, Hauswirtschaft, Theologie, Lehre, Ausbildung“.

Es gibt jedoch auch einige Berufsgruppen, in denen dauerhaft mehr ausgebildete Arbeitskräfte vorhanden sein werden, als künftig von der Wirtschaft gebraucht werden. Im Schnitt der kommenden Jahre wird es in der Gastronomie, in der Energietechnik, in Land-, Tier- und Forstwirtschaft, Gartenbau und Floristik sowie im Bereich „Werbung, Medien, Geistes- und Wirtschaftswissenschaften relativ zur Nachfrage zu merklichen Überschüssen kommen.

3.2.4 Hilfskräfte

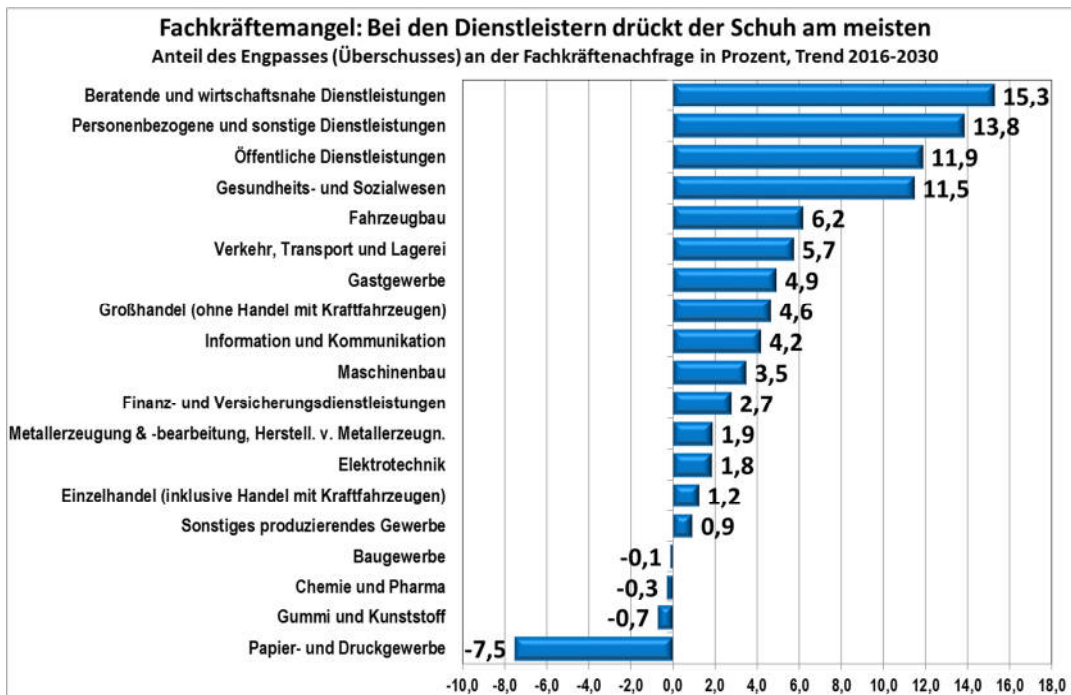
Zwar zählen die Hilfskräfte - Arbeitskräfte mit einer maximal einjährigen Ausbildung bzw. an- und ungelernte Arbeitskräfte - nicht zu den (qualifizierten) Fachkräften, trotzdem kann der Vollständigkeit halber auch die Entwicklung von Hilfskräftenachfrage und -angebot mit dem Fachkräftemonitor betrachtet werden.

Im Gegensatz zum Mangel bei den Fachkräften, herrschte bislang bei den Hilfskräften stets ein Überschuss. Selbst in wirtschaftlichen Boomphasen ist die Zahl der verfügbaren Hilfskräfte stets merklich höher gewesen als der betriebliche Bedarf. Das wird auch in der näheren Zukunft noch so bleiben, jedoch mit rückläufiger Tendenz. Denn auch das Hilfskräfteangebot hat im Jahr 2014 seinen Zenit durchschritten. Bis 2030 wird die Zahl der Hilfskräfte um fast ein Drittel zurückgehen. Dadurch wird es ab dem Jahr 2025 zum ersten Mal seit Jahrzehnten zu einem ausgeglichenen Hilfskräftearbeitsmarkt kommen. Im Anschluss daran werden auch die gering qualifizierten Arbeits- bzw. Hilfskräfte zunehmend knapper.

3.3 Fachkräftelücken nach Branchen

Zwischen den 19 im Fachkräftemonitor betrachteten Wirtschaftszweigen treten ebenfalls beträchtliche Unterschiede hervor. In Relation zur Fachkräftenachfrage drückt der Schuh am stärksten im Service, insbesondere bei den Anbietern beratender und wirtschaftsnaher Dienste und bei den personen- und unternehmensbezogenen Diensten, im Öffentlichen Dienst sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesen Branchen werden schon in diesem Jahr vier bis acht Prozent der benötigten Fachkräfte nicht zur Verfügung stehen. Bis zum Jahr 2030 werden die Engpässe im Trend weiter stark zunehmen. Fast jeder fünfte Arbeitsplatz wird in diesen Branchen im Jahr 2030 aufgrund des zu geringen Fachkräfteangebots nicht zu besetzen sein.

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen



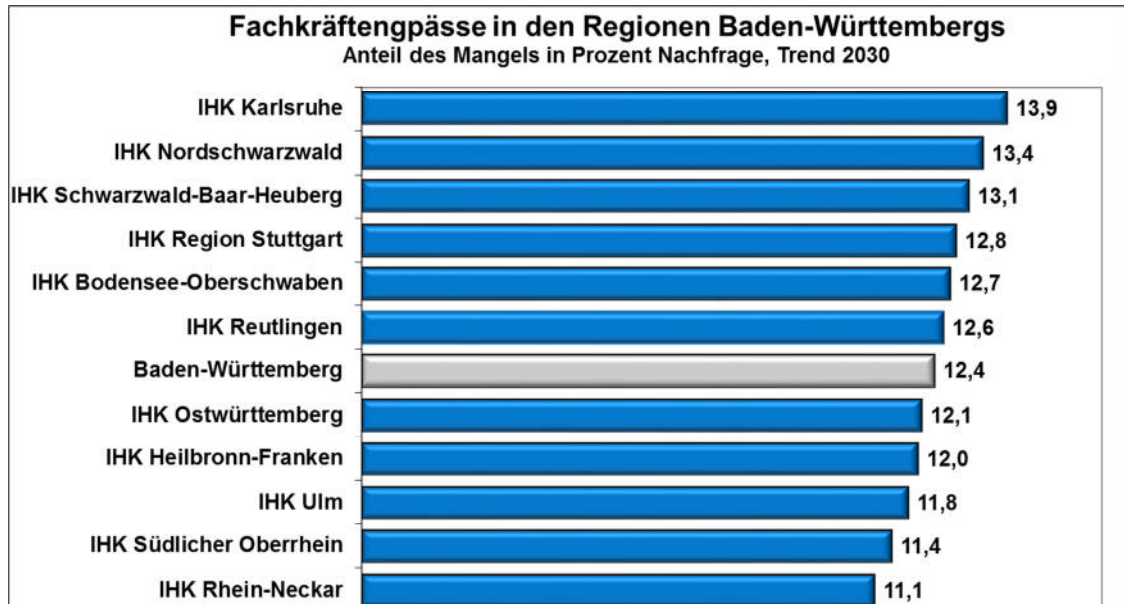
Am anderen Ende der Skala befinden sich Wirtschaftszweige, bei denen es in den kommenden Jahren in konjunkturellen Schwächephasen immer wieder zu Fachkräfteuüberschüssen kommen wird. Lediglich im Papier und Druckgewerbe werden auch im Schnitt des gesamten Prognosezeitraumes voraussichtlich mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen als benötigt werden. In den Branchen Gummi und Kunststoff, Chemie und Pharma sowie im Baugewerbe wird das Angebot im Schnitt der nächsten 15 Jahre fast an die Nachfrage der Betriebe heranreichen. Im sonstigen produzierenden Gewerbe wird der Fachkräftebedarf knapp befriedigt werden können. Das schließt jedoch nicht aus, dass auch in dieser Branche Engpässe in einzelnen Berufsgruppen auftreten, die von Überschüssen bei anderen Gruppen überdeckt werden. So ist die Nachfrage im Papier- und Druckgewerbe nach Meistern der Maschinenbau- und Betriebstechnik um bis zu 29 Prozent höher als die Zahl der sich Ihnen anbietenden Fachleute - obwohl die Papier- und Druckindustrie insgesamt auf über sieben Prozent ihrer Belegschaft verzichten kann.

3.3 Fachkräfte bleiben in allen Regionen Baden-Württembergs knapp

Die generelle Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage verläuft in den zwölf Regionen Baden-Württembergs ähnlich. In allen Regionen herrscht bereits heute ein merklicher Mangel an Fachkräften, der sich künftig weiter verschärfen wird. Trotzdem gibt es Unterschiede: So führen voneinander abweichende Wirtschaftsstrukturen zu unterschiedlichen Entwicklungen auf den Fachkräftearbeitsmärkten.

3. Sinkendes Fachkräfteangebot führt zu steigenden Engpässen

Die Südwestwirtschaft wird im Jahr 2030 über zwölf Prozent¹ ihrer Stellen nicht besetzen können. Die Spanne reicht dabei von elf Prozent in der Region Hochrhein-Bodensee bis zu 14 Prozent in der Region Karlsruhe.



Besonders begehrt werden beruflich weitergebildete Fachkräfte sein. In sechs der zwölf Regionen Baden-Württembergs wird 2021 der Engpass an Meistern der Mechanik und Automatisierungstechnik am größten sein: Rhein-Neckar (46,4 Prozent), Südlicher Oberrhein (43,5 Prozent), Karlsruhe (43,3 Prozent), Heilbronn-Franken (42,3 Prozent), Stuttgart (42,1 Prozent) und Bodensee-Oberschwaben (41,2 Prozent). In den anderen sechs Regionen wird dagegen am häufigsten vergeblich nach Meistern und Technikern aus dem Bereich „Technische Forschung, Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung“ gesucht werden: Ostwürttemberg (40,1 Prozent), Reutlingen (39,5 Prozent), Schwarzwald-Baar-Heuberg (39,3 Prozent), Nordschwarzwald (38,3 Prozent), Hochrhein-Bodensee (38,2 Prozent), und Ulm (36,4 Prozent),

¹ Aufgrund der Größenunterschiede zwischen den Regionen - in der kleinsten Region (Ostwürttemberg) gibt es 165.106 Beschäftigte, in der größten (Region Stuttgart) 1.145.521 - werden im Folgenden nur relative Fachkräftengpässe betrachtet (Anteil des Engpasses bzw. Überschusses an der Fachkräftenachfrage in Prozent).

ERROR: ioerror
OFFENDING COMMAND: image

STACK: