

Fachkräfteprojektionen 2035 für Schleswig-Holstein

Zusammenfassung



Prof. Dr. Björn Christensen

Frauke Steglich, Sebastian Humberg, Malte Koch, Nils Passau

Auftraggeber:

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes SH,
IHK zu Flensburg,
IHK zu Kiel,
IHK zu Lübeck,
Handwerkskammer Flensburg,
Handwerkskammer Lübeck,
UV Nord

4. September 2018

Aktualisierung der Fachkräfteprojektionen 2030 für Schleswig-Holstein

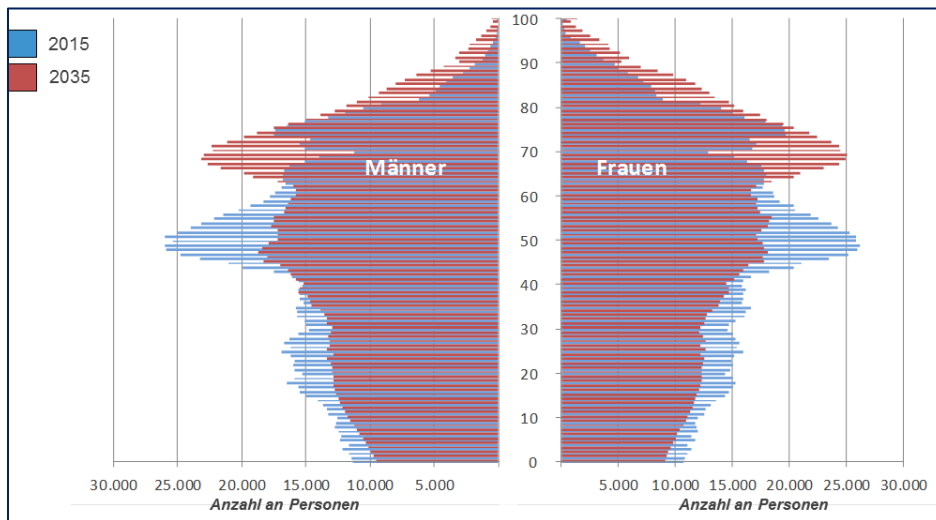
Im Jahre 2013 hat die analytix GmbH eine Studie zur Fachkräfteprojektion 2030 erstellt. Nicht nur durch die verstärkte Zuwanderung im Rahmen des Flüchtlingszustroms im Jahr 2015, sondern auch durch die Veränderung von Berufsbildern und Anforderungsniveaus hat sich die Ausgangslage in den letzten Jahren stark verändert. Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, die damalige Untersuchung mit leicht veränderten Inhalten erneut aufzulegen. Im Rahmen der Studie werden für das Land Schleswig-Holstein Projektionen zum Fachkräftemangel bis zum Jahr 2035 erstellt.

Dabei werden – vergleichbar zur Studie aus dem Jahr 2013 – auf Basis von 20 Wirtschaftsabschnitten für das gesamte Bundesland Arbeitskräftedifferenzen nach Qualifikationsniveaus berechnet und dargestellt. Im Gegensatz zu den Arbeitskräfteprojektionen 2030 aus dem Jahre 2013 wird in den aktuellen Arbeitskräfteprojektionen 2035 nicht mehr nach drei, sondern nach vier Qualifikationsniveaus basierend auf den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgewiesenen Anforderungsniveaus unterschieden: Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten. Diese vier Qualifikationsniveaus werden aus Gründen der Vergleichbarkeit verwendet, da amtliche Statistiken wie beispielsweise die der Bundesagentur für Arbeit aktuell diese Unterscheidung treffen. Eine direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse der beiden Fachkräfteprojektionen für die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ist aus den genannten Gründen somit allerdings nicht möglich. Weiterhin wird eine Unterscheidung nach Berufsgruppen nach der Berufsklassifikation der BA (KldB 2010) vorgenommen und es werden Arbeitskräftedifferenzen für einzelne Berufsgruppen ausgewiesen. Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass kurzfristige ökonomische oder politische Effekte nicht berücksichtigt werden können, sondern ausschließlich langfristige Trends aufgezeigt werden.

Ziele der Fachkräfteprojektionen 2035 für Schleswig-Holstein

Abbildung 1 stellt die erwartete Entwicklung der Altersstruktur in Schleswig-Holstein bis 2035 dar und macht deutlich, dass alleine durch die demografische Entwicklung im Jahr 2035 deutlich weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden, da die Jahrgänge der sogenannten Babyboomer-Generation aus dem aktiven Erwerbsleben nahezu vollständig ausgeschieden sein werden. Ziel dieser Studie ist es, darzustellen, welche Maßnahmen die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels drohenden Fachkräfteengpässe abmildern könnten. Hauptaufgabe der Arbeitskräfteprojektionen 2035 für Schleswig-Holstein ist es daher nicht, eine zukünftig zu erwartende Arbeitskräftelücke aufzuzeigen, sondern durch Simulationen verschiedener Szenarien aufzuzeigen, wie auf die künftig zu erwartenden Engpässe reagiert werden könnte.

Abbildung 1: Erwartete Entwicklung der Altersstruktur in Schleswig-Holstein bis 2035



Quelle: Statistikamt Nord (2018), 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1, eigene Darstellung

Datengrundlage und Modell

Die Datengrundlage für die Bestimmung des Arbeitskräfteangebotes bildet die 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistikamtes Nord bis 2035 für Schleswig-Holstein. Basierend auf Angaben sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftsabschnitten und Qualifikation erfolgt die Differenzierung nach Qualifikationen. In der vorliegenden Studie wird basierend auf den Anforderungsniveaus der KldB 2010 nach vier Qualifikationsniveaus unterschieden¹: 1) Helfer, Helfer- und Anlernertätigkeiten (z.B. AltenpflegehelferIn, KindergartenhelferIn), 2) Fachkräfte, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (z.B. BäckerIn, ErzieherIn), 3) Spezialisten, komplexe Spezialistentätigkeiten (z.B. BetriebswirtIn [Bachelor], UhrmachermeisterIn) und 4) Experten, hoch komplexe Tätigkeiten (z.B. VerwaltungswissenschaftlerIn). Die Nachfrage nach Arbeitskräften pro Wirtschaftsabschnitt und Qualifikationsniveau ergibt sich aus der mittleren jährlichen Bruttowertschöpfung (BWS) und Produktivität (Bruttowertschöpfung pro Erwerbstätigen) des Gesamtzeitraums der Jahre 2008 bis 2016. Neben den Arbeitskräftelücken nach Qualifikation werden diese in der vorliegenden Studie auch nach Berufsgruppen ausgewiesen. Die Berechnungen bezüglich der Berufsgruppen wurden hierbei auf Basis einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen.²

Die Arbeitskräftelücke bzw. der Arbeitskräfteüberschuss bis 2035 ergibt sich aus der Differenz der jeweiligen Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitsangebots 2035 im Vergleich zu selbigem im Basisjahr 2018. Die Arbeitskräftedifferenz wird ausgewiesen nach Wirtschaftsabschnitten und Qualifikationsniveaus sowie nach Wirtschaftsabschnitten und Berufsgruppen. Weiterhin wird die Fachkräftedifferenz im Folgenden nach Nachfrage- und Angebotsbestandteilen getrennt ausgewiesen: 1) Demografie: Die demografiebedingte Fachkräftelücke weist die Änderung aus, die lediglich durch ein verändertes Angebot (Demografie) an Arbeitskräften in den jeweiligen Szenarien gegenüber dem Status Quo entsteht. 2) Wachstum: Die Nachfrageseite wird durch wirtschaftliche

¹ vgl. BA (2010): Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis, Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

² vgl. BA (2018): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Klassifikation der Berufe 2010 und der Wirtschaftsabschnitte 2008 (Sonderauswertung für Schleswig-Holstein)

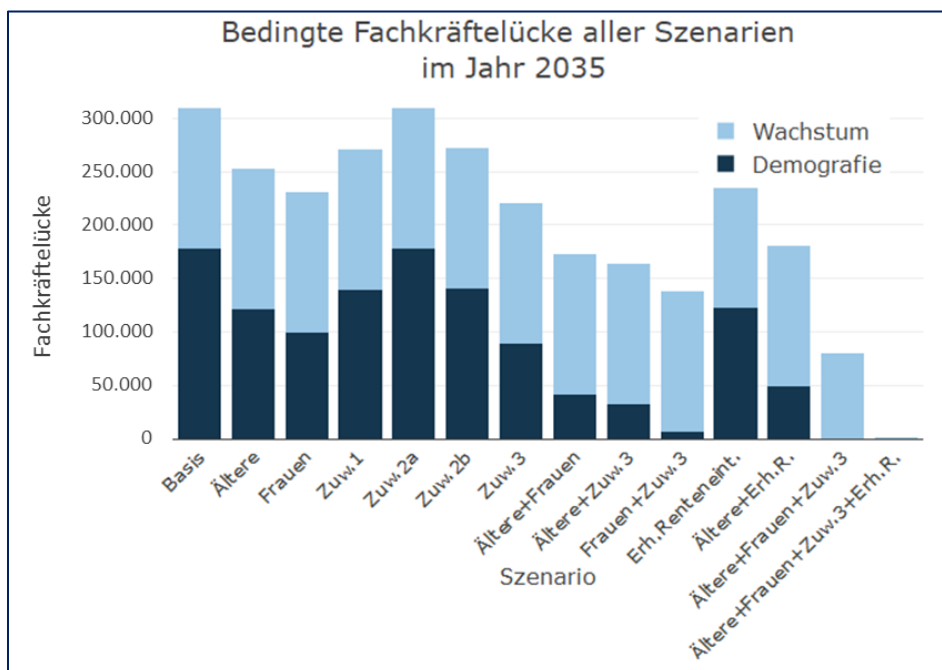
und technologische Entwicklungen bestimmt. Eine Vorausberechnung ist daher mit großer Unsicherheit behaftet. Die hier ausgewiesenen wachstumsbedingten Fachkräftelücken können als maximale Werte interpretiert werden, da Veränderungen von Löhnen etc. nicht berücksichtigt sind. Da politische Handlungen am ehesten das Angebot an Fachkräften beeinflussen können, wird nachfolgend ein Fokus auf den ersten Aspekt (demografiebasierte Fachkräftelücke) gelegt und in diversen Szenarien aufgezeigt, wie die angebotsseitige Arbeitskräftelücke (und ggf. auch die gesamte Arbeitskräftelücke) reduziert werden könnte.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Projektionen

Für Schleswig-Holstein ist bis zum Jahr 2035 insgesamt von einem leichten Bevölkerungsrückgang auszugehen, der mit einer Altersverschiebung einhergehen wird, die – unter den Annahmen heutiger Erwerbstätigkeitsquoten – zu einer deutlichen Abnahme der Erwerbspersonenzahl führen dürfte.

Ausgehend von den heutigen Rahmenbedingungen weisen die Projektionen eine demografiebedingte Fachkräftelücke im Jahre 2035 in Höhe von rund 180.000 Arbeitskräften aus (vgl. Szenario „Basis“ in Abbildung 2). Dies würde bedeuten, dass knapp 13% der Stellen in 2035 gegenüber dem Basisjahr 2018 nicht mehr besetzt werden könnten. Da sich die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren kaum verändern dürfte, kann diese Fachkräftelücke als ein Minimum interpretiert werden.

Abbildung 2: Übersicht der Ergebnisse der einzelnen Szenarien



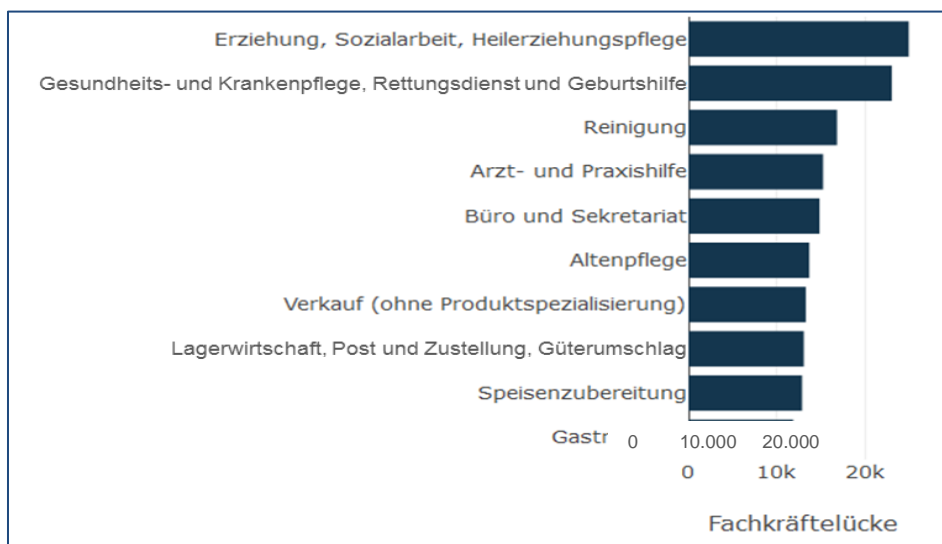
Quelle: eigene Darstellung

Zusätzlich tritt bei Annahme konstanten Wachstums eine **wachstumsbedingte Fachkräftelücke** in Höhe von ca. 132.000 Arbeitskräften auf. Diese Fachkräftelücke kann (zusammen mit der demografiebedingten Lücke) als **Maximum** interpretiert werden. Je nach wirtschaftlicher Entwicklung kann die wachstumsbedingte Fachkräftelücke in den nächsten Jahren variieren. **Insgesamt** kann demnach maximal von gut 300.000 fehlenden Fachkräften ausgegangen werden.

Im Vergleich zur Fachkräfteprojektion 2030 mit einer ausgewiesenen Fachkräftelücke von knapp 100.000 Personen muss für das Jahr 2035 von einer deutlich größeren Fachkräftelücke in Schleswig-Holstein ausgegangen werden. Der Hauptgrund hierfür liegt in der sogenannten Babyboomer-Generation: Während sich im Jahr 2030 erst etwa die Hälfte dieser Generation im Rentenalter befinden dürfte, wird im Jahr 2035 diese Generation nahezu vollständig das typische Erwerbsalter verlassen haben.

Die Ergebnisse für 2035 zeigen dabei, dass in nahezu allen **Wirtschaftsabschnitten** Arbeitskräfte fehlen werden, welches auch Studien für das gesamte Bundesgebiet zeigen³. Den größten Anteil unter den fehlenden Arbeitskräften machen Personen des **Qualifikationsniveaus Fachkräfte** aus, welches den Ergebnissen deutschlandweiter Studien entspricht⁴. Neben einer Fachkräftelücke bei *Spezialisten* und *Experten* kann unter Annahme der heutigen Rahmenbedingungen davon ausgegangen werden, dass auch bei Helfern ein Arbeitskräftemangel auftreten dürfte. Hierzu sei allerdings angemerkt, dass bei schwächerer konjunktureller Entwicklung diese ggf. niedriger ausfallen dürfte. Zu den **Berufsgruppen**, für die die größten demografiebedingten Fachkräftelücken im Jahr 2035 ausgewiesen werden, zählen Berufe in den Bereichen „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“, „Reinigung“, „Arzt- und Praxishilfe“, „Büro und Sekretariat“, sowie „Altenpflege“ (vgl. Abbildung 3). Auch die Berufsgruppen „Gastronomie“ und „Speisezubereitung“ weisen große Fachkräftelücken im Jahr 2035 aus. Zu diesen Berufsgruppen zählen Berufe im Gastronomieservice, im Veranstaltungsservice und -management sowie Köche und Köchinnen.

Abbildung 3: Die 10 Berufsgruppen mit der größten demografiebedingten Fachkräftelücke im Jahr 2035



Quelle: eigene Darstellung

Die für 2035 berechnete Fachkräftelücke kann mit geeigneten Maßnahmen verringert werden, allerdings sind unter den getroffenen Annahmen einzelne Maßnahmen nicht ausreichend, um die

³ vgl. Prognos AG (2015): Arbeitslandschaft 2040, Studie der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw) erstellt von der Prognos AG

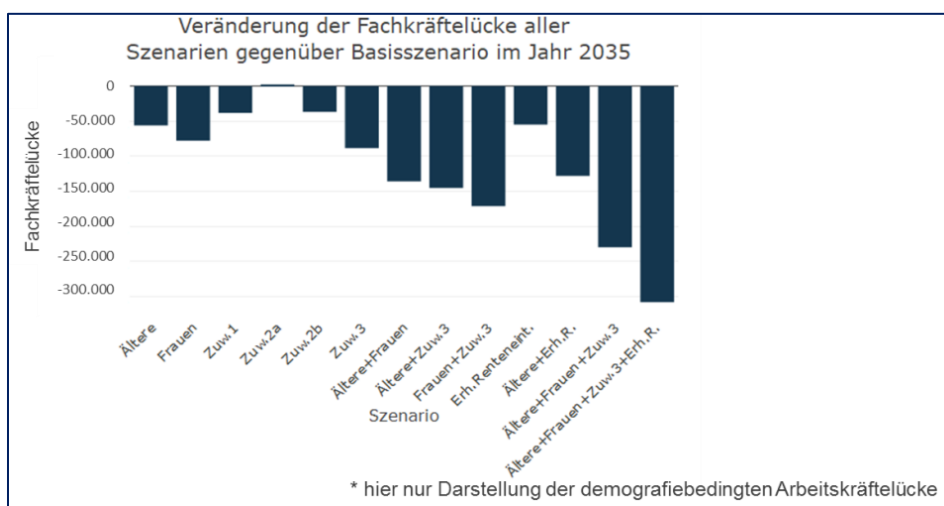
⁴ vgl. PwC AG (2016): Demografischer Wandel: In Deutschland werden Arbeitskräfte rar

demografiebedingte Arbeitskräftelücke in einem relevanten Ausmaß zu verringern. Vielmehr sind hierfür Maßnahmenkombinationen notwendig. Abbildung 2 weiter oben zeigt die zu erwartenden Fachkräftelücken in diversen Szenarioberechnungen auf⁵.

Das Szenario „Ältere“ unterstellt beispielsweise eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen. Dabei wird angenommen, dass sich die Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55 bis unter 60 Jahre bis 2035 an die der Altersgruppe 50 bis unter 55 Jahre angepasst haben werden, die Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 60 bis unter 67 Jahre um 15%-Punkte gesteigert werden (für Frauen: von 51% auf 66%; für Männer von 62% auf 77%), sowie die Erwerbstätigenquoten für die Altersgruppe ab 67 bis 70 Jahre um 2%-Punkte gesteigert werden. Die Ergebnisse zeigen, dass sich durch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen die Fachkräftelücke über den Projektionszeitraum verkleinert. Die Fachkräftelücke bezogen auf die demografiebedingte Fachkräftelücke würde so im Jahr 2035 im Vergleich zum Basisszenario um gut 56.000 Personen und damit um ca. 32% geringer ausfallen. Wird zusätzlich eine Erhöhung des Renteneintrittsalters von 67 auf 70 Jahre angenommen (Szenario „Ältere + Erhöhung Renteneintrittsalter“) verringert sich die demografiebedingte Fachkräftelücke im Vergleich zum Basisszenario um 71%.

Abbildung 4 zeigt die Veränderungen der Fachkräftelücke in den unterschiedlichen angenommenen Szenarien. Die Ergebnisse zeigen, dass lediglich eine Kombination (Szenario „Ältere + Frauen + Zuwanderung 3 + Erhöhung Renteneintrittsalter“) aus einer Ausweitung der Lebensarbeitszeit, einer Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung, einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote bei älteren Erwerbspersonen sowie einer gezielten Zuwanderung (Szenario „Zuwanderung 3“) die sich abzeichnende Fachkräftelücke in Gänze zu schließen vermag⁶.

Abbildung 4: Übersicht der Ergebnisse der Szenarien: Absolute Veränderungen der demografiebedingten Fachkräftelücken



Quelle: eigene Darstellung

⁵ Vgl. Tabelle 1 im Anhang für detaillierte Angaben bezüglich der Annahmen der einzelnen Szenarien.

⁶ Die Ergebnisse weisen in eine ähnliche Richtung wie Untersuchungen für Deutschland, vgl. Brenke, K.; Clemens, M. (2017): Steigende Erwerbsbeteiligung wird künftig kaum ausreichen, um den demografischen Wandel in Deutschland zu meistern, in: DIW Wochenbericht Nr. 35.2017, S. 675-685

Anhang

Tabelle 1: Übersicht der Annahmen der verschiedenen Szenarien

Szenario	Interne Bezeichnung/ Variation	Annahmen
Basisszenario	Basis	Keine Veränderung der Erwerbstätigkeitsquoten (Stand: 2016). Keine Veränderung der Qualifikationsniveaus (Helfer, Fachkräfte, Experten und Spezialisten) auf Seiten des Arbeitskräfteangebots. Die Verteilung der Berufe auf die einzelnen Wirtschaftsabschnitte (Stand: 2017) gilt auch für die zukünftigen Jahre. Zuwanderung entspricht der Prognose vom Statistikamt Nord (Variante W1). Die Zugewanderten haben eine für Schleswig-Holstein typische Qualifikation. Arbeitslosigkeit wird nicht berücksichtigt.
Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen	Ältere 1	Die Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55 bis unter 60 Jahre passen sich bis 2035 an die der Altersgruppe 50 bis unter 55 Jahre an. Die Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 60 bis unter 67 Jahre werden um 15%-Punkte gesteigert (für Frauen: von 51% auf 66%; für Männer von 62% auf 77%). Die Erwerbstätigenquoten für die Altersgruppe 67 bis 70 Jahre werden um 2%-Punkte gesteigert.
	Ältere 2/ Renteneintrittsalter	Das Renteneintrittsalter erhöht sich von 67 auf 70 Jahre.
Erwerbstätigkeit Frauen	Frauen	Die Erwerbstätigenquoten von Frauen in der jeweiligen Altersgruppe gleichen sich im Zeitverlauf den Erwerbstätigenquoten von Männern linear an bis sich diese in 2035 in jeder Altersgruppe gleichen.
Bildungsniveau	Bildung 1	Die Anteile der Helfer und Fachkräfte sinken bis 2035 um jeweils 1%-Punkt. Die Anteile der Spezialisten und Experten nehmen entsprechend bis 2035 insgesamt um 2%-Punkte zu. Dieses Bildungsszenario orientiert sich an den Annahmen der Prognose aus dem Modell BIBB-QuBe1.
	Bildung 2	Der Anteil der Niedrigqualifizierten sinkt um 50%. Der Anteil der Mittelqualifizierten steigt entsprechend.

Fortsetzung Tabelle 1: Übersicht der Annahmen der verschiedenen Szenarien

Szenario	Interne Bezeichnung/ Variation	Annahmen
Zuwanderung	Zuwanderung 1	<p>Variante W2 der Bevölkerungsvorausberechnung: Wanderungssaldo Deutschlands sinkt von 500.000 in 2015 auf 200.000 in 2021 (zum Vergleich W1 in 2021: 100.000) und verbleibt konstant auf diesem Niveau.</p> <p>Die Qualifikation der zugewanderten Personen entspricht der Qualifikation der allgemeinen Bevölkerung.</p>
	Zuwanderung 2a/2b	<p>Variante W1 (2a) bzw. W2 (2b) der Bevölkerungsvorausberechnung</p> <p>Die Erwerbstätigkeitsquote der zugewanderten Personen entspricht nicht der der allgemeinen Bevölkerung, sondern nach 5 Jahren werden 50% der Geflüchteten im Arbeitsmarkt integriert sein, nach 15 Jahren insgesamt 70%. * Für den Entwicklungspfad wird linear interpoliert.</p> <p>* <i>In Anlehnung an Brücker, Hauptmann, Sirries (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017, IAB-Bericht 4/2017</i></p> <p>Die Qualifikation der zugewanderten Personen entspricht nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit der der allgemeinen Bevölkerung.</p>
	Zuwanderung 3/ "Zuwanderungsgesetz"	<p>Basiswanderung im Umfang der Zuwanderung nach Variante W2 der Bevölkerungsvorausberechnung.</p> <p>Die Qualifikation der zugewanderten Personen entspricht nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit der der allgemeinen Bevölkerung.</p> <p>Gesteuerte Zuwanderung: weitere 100.000 pro Jahr</p> <p>Gesteuerte Zuwanderung: Alter der Zuwanderer 20 bis 45 Jahre (gleichverteilt)</p> <p>Gesteuerte Zuwanderung: Qualifikation der Zuwanderer entsprechend den drei Qualifikationsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten; Aufteilung der Qualifikationsniveaus entsprechend der aktuellen Aufteilung in Schleswig-Holstein</p>