

# IAB-Kurzbericht

18/2012

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

■ Mit der Neuauflage der Qualifikations- und Berufsfeldprojektion von BIBB und IAB wird erstmals eine auf Arbeitsstunden bezogene Rechnung für Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt präsentiert.

■ In der Gesamtschau liefert diese Analyse des Arbeitsvolumens ein etwas entspannteres Bild als die Personenbetrachtung. Die beiden Arbeitsmarktseiten nähern sich bis 2030 zwar an, trotzdem liegt das Arbeitsvolumenpotenzial noch über der benötigten Arbeitsmenge.

■ Differenziert nach Qualifikationen und Berufshauptfeldern werden aber auch bei der Volumenbetrachtung Engpässe deutlich. Auf der qualifikatorischen Ebene betrifft dies vor allem den Bereich der mittleren Ausbildungsabschlüsse.

■ Bei den Berufen sieht die Situation im Gesundheitsbereich aus der Stundenperspektive noch dramatischer aus als bei der Personenbetrachtung. In der Gastronomie zeigt sich dagegen eine deutliche Entspannung.

■ Tatsächlich müssen Arbeitskräfteengpässe wie auch -überhänge allerdings nicht wie projiziert eintreten. Anpassungsreaktionen der Unternehmen, sich wandelnde Ausbildungs- und Berufsoptionen der Jugendlichen und politische Interventionen können die Situation am künftigen Arbeitsmarkt entschärfen.

## Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030

# In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial

von Gerd Zika, Robert Helmrich, Michael Kalinowski, Marc Ingo Wolter, Markus Hummel, Tobias Maier, Carsten Hänisch und Thomas Drosdowski

Wie sich Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2030 entwickeln könnten, haben das IAB und das BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) in einer gemeinsamen Projektion modelliert. Sie zeigt, wie viele Personen mit unterschiedlicher Qualifikation und in zwölf Berufshauptfeldern voraussichtlich ihre Arbeit anbieten bzw. nachgefragt werden. Um ein noch differenzierteres Zukunftsbild zu erhalten, werden diese „Kopf“-Zahlen hier erstmals aus der „Stunden“-Perspektive analysiert. Das führt zu einem etwas entspannteren Szenario für den künftigen Arbeitsmarkt, weil die Arbeitszeitbetrachtung weitere ungenutzte Potenziale erkennen lässt.

Die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen wird in den kommenden Jahren zurückgehen und die Bevölkerung wird zudem älter (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009). Bereits jetzt gibt es mehr über 65-Jährige als Kinder und Jugendliche unter 15 Jahren. Wenn in der nächsten Zeit

die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter sukzessive näher kommen, verschiebt sich auch das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Vor dem Hintergrund dieser demografischen Entwicklung kommen die bisherigen Modellrechnungen von BIBB und IAB kurz gefasst zu folgenden Ergebnissen (Helmrich et al. 2012):

■ In Verbindung mit einer sinkenden Zahl von jüngeren Arbeitskräften und einer nur im akademischen Bereich wirksamen neuen Bildungsexpansion entsteht rein rechnerisch ein Mangel an qualifizierten Fachkräften. Die Unternehmen müssen sich langfristig darauf einstellen, dass der Wettbewerb um Fachkräfte zunehmen wird und dass es schwerer werden dürfte, den jeweiligen Bedarf zu decken.

■ Zu Beginn der nächsten Dekade kann es vor allem im mittleren Qualifikationsbereich zu spürbaren Engpässen kommen. Grund ist neben der demografischen Entwicklung die Bildungsexpansion mit einem Trend hin zu mehr akademischen Abschlüssen.

■ Während in vielen Berufshauptfeldern (vgl. Infokasten „Das QuBe-Projekt“) auch bis 2030 noch keine Engpässe erkennbar sind, ist beispielsweise bei „Be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen“, „Berufen im Warenhandel und Vertrieb“ sowie bei „Gesundheits- und Sozialberufen, Körperpflegern“ ein Nachfrageüberhang zu erwarten.

Bislang stellten alle veröffentlichten Ergebnisse der Projektionen lediglich auf eine Personenbetrachtung ab. Dies kann in Berufsfeldern, die durch einen relativ hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten gekennzeichnet sind, zu falschen Interpretationen führen: Jeder Beschäftigte, der mindestens eine Stunde in der Woche arbeitet, wird als eine Person gezählt, sodass der Bedarf bzw. die Engpass-Situation überzeichnet wird.

Mit der hier vorgestellten Neuauflage der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen wurden die Modellrechnungen um eine Stundenbetrachtung

für beide Arbeitsmarktseiten erweitert. Auf der Bedarfsseite war diese Umstellung unproblematisch: In dem dafür verwendeten IAB-INFORGE-Modell wurde das Arbeitsvolumen bereits bestimmt, das für die projizierte Güter- bzw. Dienstleistungsproduktion benötigt wird. Diese Arbeitszeit-Größe wurde erst im Nachhinein in Köpfe umgerechnet (vgl. Infokasten „Das IAB-INFORGE-Modell“ auf Seite 9). Für die Arbeitsangebotsseite musste jedoch zunächst ein entsprechendes Merkmal, das sogenannte Arbeitsvolumenpotenzial, entwickelt werden. Dieses Potenzial ist eine neu konstruierte Arbeitsmarktgröße, die – ähnlich wie das Erwerbspersonenpotenzial – angeben soll, wie groß das gesamte Arbeitsangebot, gemessen in Stunden, tatsächlich ist (vgl. Infokasten „Das Arbeitsvolumenpotenzial“ auf Seite 8).

## ■ Die Projektion der Arbeitsnachfrage

### Gesamtwirtschaftliche Entwicklungen und Annahmen im Modell

Die hier vorgelegte Projektion bezieht sich auf den Zeitraum bis 2030. Dabei wurde unterstellt, dass das Erwerbspersonenpotenzial gegenüber dem Jahr 2010 um rund 3,7 Mio. Personen zurückgehen wird, das entspricht einem Rückgang von gut 8 Prozent. Hierbei wurden ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung und ein positiver Wanderungssaldo von 100.000 Personen jährlich (Netto-Zuzüge) angenommen. Ferner wurden im Modell ein Anstieg der Jahresarbeitszeiten, ein moderates Lohnwachstum und ein Anstieg der Aus- und Einfuhren im Zuge einer Erholung der Weltwirtschaft unterstellt.

Ein solches Szenario ergibt sich aus den Annahmen und den im Modell enthaltenen empirisch geschätzten Verhaltensparametern. Danach wächst das deutsche Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Projektionszeitraum real um 1,0 Prozent pro Jahr, das BIP pro Kopf real um 1,3 Prozent jährlich. Das Modell unterstellt, dass der private Verbrauch und der Staatsverbrauch (aufgrund der „Schuldenbremse“) unterdurchschnittlich wachsen werden, sodass sich das Sparen und die Investitionen auf einem anhaltend hohen Niveau bewegen. Unter diesen – aus der Sicht des Arbeitsmarktes – verhalten optimistischen Annahmen ergäbe sich eine leicht sinkende Arbeitsnachfrage der Unternehmen. Das benötigte Arbeitsvolumen würde unter den Annahmen des Modells bis 2030 nur moderat auf 46,6 Mrd. Stunden, die Zahl der Erwerbstätigen auf 39 Mio. Personen sinken.

## i Das QuBe-Projekt

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen (Helmrich/Zika 2010) sind koordinierte Angebots- und Bedarfsprojektionen auf der Grundlage gemeinsam definierter Berufsfelder und Datengenerierungen. Hierzu wurde zunächst seitens des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine einheitliche Berufsfeldsystematik entwickelt (Tiemann et al. 2008). Das IAB hat mit dem IAB-INFORGE-Modell (vgl. Infokasten auf Seite 9) eine Projektion des realisierten Arbeitskräftebedarfs (also ohne Berücksichtigung offener Stellen) nach 59 Wirtschaftssektoren erstellt und diese anhand der Berufsfeldsystematik und den entsprechenden vom BIBB aufbereiteten Daten aus dem Mikrozensus\* nach vier Qualifikationsstufen und 54 Berufsfeldern disaggregiert. Letztere werden anschließend zu zwölf Berufshauptfeldern bzw. drei Berufsoberfeldern zusammengefasst (Hummel et al. 2010). Auf der anderen Seite wurden sowohl mit dem BIBB-FIT-Modell des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) (Kalinowski/Quinke 2010) als auch mit dem BIBB-DEMOS-Modell (Drosowski et al. 2010) – das von der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) entwickelt worden ist und Verbindungsstellen zum IAB-INFORGE-Modell aufweist – Projektionen für das Arbeitskräfteangebot erstellt, die ebenfalls vier Qualifikationsstufen und 54 Berufsfelder unterscheiden. Die Projektionen basieren auf dem Jahr 2010 und reichen bis zum Jahr 2030. In der Gegenüberstellung werden auf der Angebotsseite sowohl der jeweils erlernte Beruf als auch die berufsspezifische berufliche Flexibilität betrachtet.

Auf der Angebotsseite wurden zwei unterschiedliche Projektionssysteme genutzt, um aufzeigen zu können, wie Modelle auf die Veränderungen von Einflussfaktoren reagieren können. Im Sinne der Modellvielfalt wird zum einen mit einem Übergangsmodell und zum anderen mit einem Kohortenmodell projiziert. Damit können die methodischen Unsicherheiten dargestellt und zugleich Ansätze für eine Validierung der Ergebnisse geboten werden.

Weitere Informationen zu diesem Projekt finden Sie unter [www.qube-projekt.de](http://www.qube-projekt.de).

\* Der Mikrozensus ist die amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamtes über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, an der jährlich ein Prozent aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist (Bott et al. 2010).

Die Unterbeschäftigung würde dennoch weiter spürbar abnehmen, weil das Arbeitsangebot im gleichen Zeitraum deutlich zurückgehen würde, von 43,4 Mio. auf 40,0 Mio. Personen (vgl. Tabelle 1).

Kurzfristig wird der Arbeitskräftebedarf stark durch den Konjunkturzyklus bestimmt, wobei sich die konjunkturelle Entwicklung durchaus unterschiedlich auf die Nachfrage nach einzelnen Qualifikationen und Berufen auswirken kann. Langfristig hängt die Arbeitsnachfrage vom sektoralen Strukturwandel und innerhalb der Sektoren vom Wandel der Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen ab. Auf Grundlage der Projektion des sektoralen Strukturwandels durch das IAB-INFORGE-Modell und der Fortschreibung von langfristigen Trends in der Entwicklung der Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen innerhalb der Sektoren lässt sich eine Projektion der Arbeitsnachfrage nach Qualifikationen und Berufen in Deutschland bis 2030 ableiten (Hummel et al. 2010).

### Bedarf nach Sektoren

Für die sektorale Entwicklung der Arbeitsnachfrage in Stunden bestätigt die Projektion die bereits früher ermittelten Grundtendenzen einer anhaltenden Tertiarisierung: Die Bedeutung des Dienstleistungssektors insgesamt nimmt weiter zu (Hummel et al. 2010, vgl. Abbildung 1).

Allerdings werden voraussichtlich nicht alle Dienstleistungsbranchen gleichermaßen zulegen. So wird etwa in den produktivitätsstarken Branchen des Dienstleistungsgewerbes wie „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ immer weniger Arbeitsvolumen benötigt. Aber auch im Bereich der „Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ wird künftig weitaus weniger Arbeit eingesetzt. Dagegen nimmt die Zahl der benötigten Stunden in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen besonders stark zu, unter anderem weil man davon ausgehen muss, dass die Arbeitnehmerüberlassung auch in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird. Ebenso dürfte der anhaltende Prozess der Ausgliederung von Unternehmensteilen und Betriebsfunktionen („Outsourcing“) trotz abnehmender Tendenz weiter eine Rolle spielen. Sehr gute Beschäftigungsperspektiven zeichnen sich auch im Gesundheits- und Sozialwesen ab. Hauptgrund hierfür ist neben der wachsenden Bedeutung der Kinderbetreuung die Alterung der Gesellschaft. Dadurch wird zum einen die Nach-

frage nach Gesundheitsleistungen massiv steigen und zum anderen die Beschäftigung in Senioreneinrichtungen und bei ambulanten Pflegediensten expandieren (Afentakis/Maier 2010).

Tabelle 1

### Entwicklung ausgewählter Arbeitsmarktgrößen in Deutschland 2010 bis 2030

	2010	2020	2030
Bevölkerung in Mio. Personen	81,5	79,9	77,3
erwerbsfähige Bevölkerung <sup>1)</sup> in Mio. Personen	53,9	51,3	45,5
Erwerbspersonen in Mio. Personen	43,4	42,8	40,0
Erwerbstätige in Mio. Personen	40,5	40,3	39,0
Arbeitnehmer in Mio. Personen	36,0	35,8	34,4
Erwerbstätigenquote <sup>2)</sup> in %	75,1	78,7	85,8
Arbeitsvolumen der Arbeitnehmer in Mrd. Std.	48,1	48,0	46,6
Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer in Std.	1.335	1.343	1.354

<sup>1)</sup> Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

<sup>2)</sup> Erwerbstätige bezogen auf die erwerbsfähige Bevölkerung

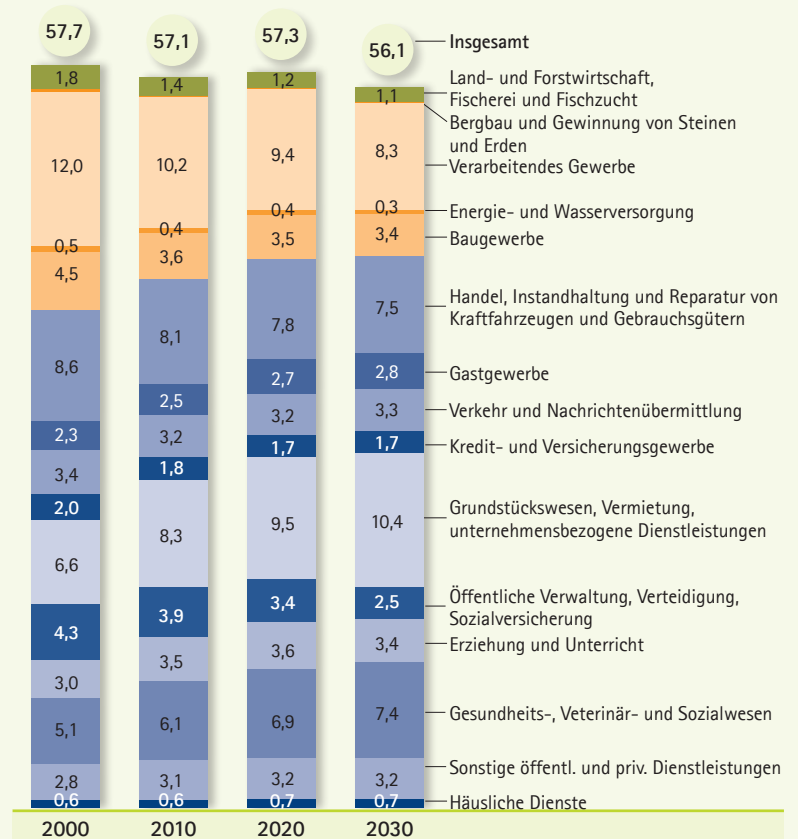
Quelle: IAB-INFORGE-Modell, eigene Berechnungen.

© IAB

Abbildung 1

### Benötigtes Arbeitsvolumen nach Sektoren 2000 bis 2030

in Mrd. Stunden



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

© IAB

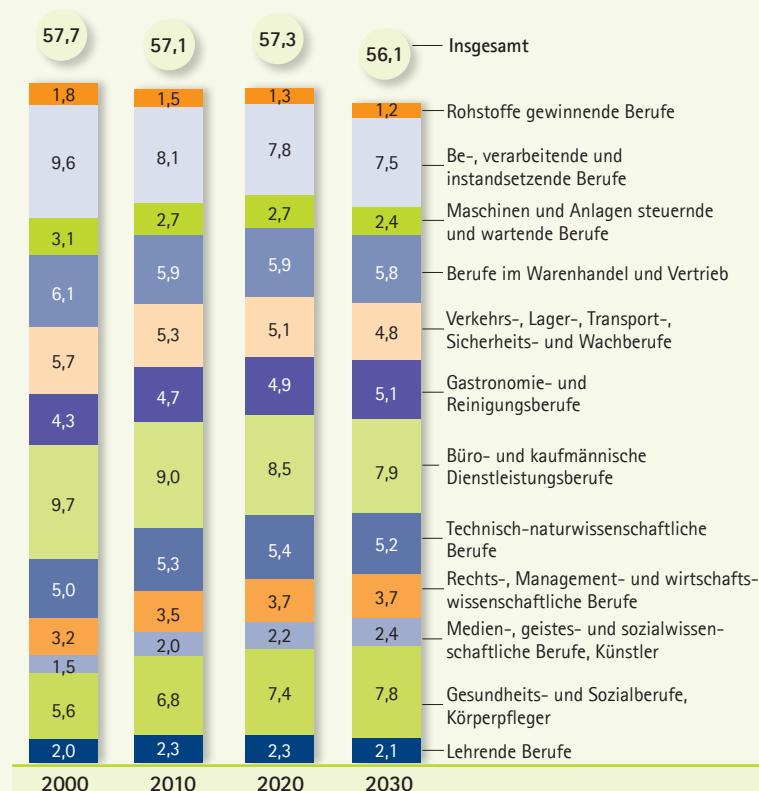
## Bedarf nach Berufshauptfeldern

Die Projektion des Arbeitskräftebedarfs nach Berufshauptfeldern liefert eine Fortsetzung der seit Langem zu beobachtenden Entwicklungen (vgl. Abbil-

Abbildung 2

### Benötigtes Arbeitsvolumen nach Berufshauptfeldern 2000 bis 2030

in Mrd. Stunden



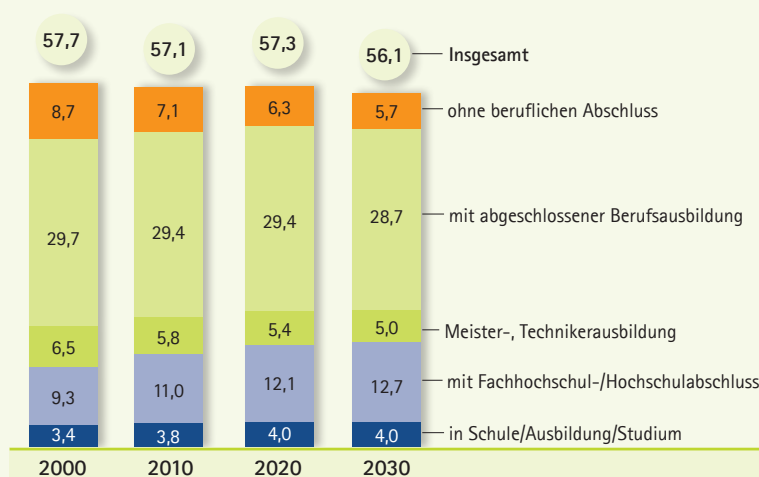
Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

© IAB

Abbildung 3

### Benötigtes Arbeitsvolumen nach Qualifikationen 2000 bis 2030

in Mrd. Stunden



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

© IAB

2). Es ist anzunehmen, dass die Nachfrage nach produktionsbezogenen Berufen deutlich zurückgeht. Ebenso sinkt der Bedarf in den primären Dienstleistungsberufen, namentlich bei „Berufen im Warenhandel und Vertrieb“, „Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen“, und „Büro- und kaufmännischen Dienstleistungsberufen“. Lediglich bei den „Gastronomie- und Reinigungsberufen“ wird ein konstanter Anstieg erwartet.

Innerhalb der sekundären Dienstleistungsberufe verzeichnen vor allem die „Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger“ Zuwächse. Dass bei den „Lehrenden Berufen“ das benötigte Arbeitsvolumen sinkt, steht in Zusammenhang mit dem Rückgang der Schülerzahlen.

Grundsätzlich ist aber bei dieser Betrachtung der künftigen Entwicklung zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um hochaggregierte Berufshauptfelder handelt. Darunter zusammengefasste Berufe können abweichende Entwicklungen aufweisen. So werden z. B. im Berufshauptfeld „Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe“ insgesamt 247 Berufe zusammengefasst (Tiemann et al. 2008).

## Bedarf nach Qualifikationen

Die in der Öffentlichkeit weit verbreitete Hypothese eines Trends hin zur Höherqualifizierung wird von der Projektion des Arbeitskräftebedarfs nach höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss gestützt (vgl. Abbildung 3). So kann man davon ausgehen, dass das benötigte Arbeitsvolumen im tertiären Bereich weiter steigt. Dieser Zuwachs beruht auf der sektoralen Entwicklung, auf dem Trend hin zu anspruchsvolleren Berufen innerhalb der Wirtschaftszweige und darauf, dass auch das formale Qualifikationsniveau innerhalb der Berufsfelder weiter zunimmt.

Der Bedarf an Arbeit, die von Personen mit Abschluss einer betrieblichen Lehre bzw. Berufsfachschule ausgeübt wird, bleibt bis 2020 konstant und sinkt danach etwas. Damit bleiben die duale Berufsausbildung bzw. die entsprechenden schulischen Alternativen die dominierende Ausbildungsform in Deutschland.

Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung dürften immer weniger benötigt werden, da auch das entsprechende Arbeitsvolumen stark zurückgeht. Weitergehende Analysen zeigen, dass der Rückgang an gering qualifizierter Arbeit fast gänzlich auf die Entwicklung innerhalb der Berufsfelder hin zu anspruchsvolleren Tätigkeiten zurückzuführen ist. Dies bedeutet, dass nicht der wirtschaft-

liche Strukturwandel die treibende Kraft für den sinkenden Bedarf an gering qualifizierter Arbeit ist, sondern vielmehr der technologische und organisatorische Wandel.

Einen Hoffnungsschimmer gibt es doch noch für die Geringqualifizierten: Die Modellrechnungen zeigen einen steigenden Bedarf an Arbeit, die typischerweise von Schülern und Studenten neben Schule oder Studium ausgeführt wird. Da die Zahl der Personen im Bildungssystem aufgrund der demografischen Entwicklung rückläufig ist, wird dieser Bedarf in Zukunft anders gedeckt werden müssen. Hier könnten sich eventuell Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte eröffnen.

### ■ Projektion des Arbeitsangebots: Das Arbeitsvolumenpotenzial

Im Gegensatz zur Projektion der Arbeitsnachfrage wird das Arbeitskräfteangebot mit zwei Modellen projiziert: mit einem Übergangmodell (BIBB-FIT) und mit einem Kohortenmodell (BIBB-Demos). In beiden Modellen wird zunächst die Anzahl der Personen bestimmt, die dem Arbeitsmarkt künftig zur Verfügung stehen werden. Erst daran anschließend kann das sogenannte Arbeitsvolumenpotenzial bestimmt werden, indem es mit der gewünschten durchschnittlichen Jahresarbeitszeit multipliziert wird (vgl. Infokasten „Das Arbeitsvolumenpotenzial“ auf Seite 8).

Da die Ergebnisse der Angebotsprojektionen auf der Personenebene bereits im BIBB-Report 18/12 (Helmrich et al. 2012, vgl. auch Anzeige auf Seite 11) ausführlich dargestellt wurden, soll hier nicht weiter darauf eingegangen werden. Vielmehr werden in den nächsten Abschnitten die beiden Arbeitsmarktseiten auf Stundenbasis direkt gegenübergestellt.

## ■ Die Arbeitsmarktbilanz: Benötigtes Arbeitsvolumen und Arbeitsvolumenpotenzial

### Arbeitsmarktbilanz insgesamt

In der Gegenüberstellung des gesamtwirtschaftlich verfügbaren Arbeitsvolumenpotenzials und des insgesamt nachgefragten, also benötigten Arbeitsvolumens wird deutlich, dass das Angebot – bedingt durch die demografische Entwicklung – stärker zurückgehen wird als der Bedarf (vgl. Abbildung 4).

Dennoch liegen Angebot und Nachfrage bei der Volumenbetrachtung – im Gegensatz zur Personenbetrachtung – auch zum Ende des Projektionszeitraums noch deutlich auseinander. Das zeigt, dass über eine Ausweitung der Arbeitszeit der Beschäftigten noch zusätzliche Potenziale auf dem deutschen Arbeitsmarkt aktivierbar sind. Allerdings werden bei weiterer Differenzierung nach Qualifikationsstufen und Berufshauptfeldern auch hier bereits Engpässe deutlich.

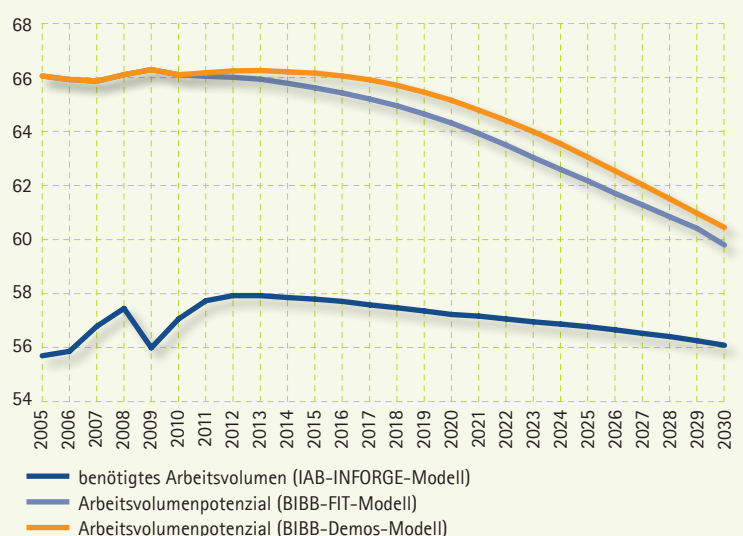
### Arbeitsmarktbilanz nach Qualifikationen

Der Bedarf an Tätigkeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, wird weiter sinken. Das entsprechende Angebot wird in beiden Projektionen etwas langsamer zurückgehen, sodass sich das bestehende Überangebot leicht vergrößern wird. In Zu-

Abbildung 4

#### Arbeitsmarktbilanz auf Stundenbasis 2005 bis 2030

Arbeitsvolumenpotenzial (Angebot) und benötigtes Arbeitsvolumen (Nachfrage) in Mrd. Stunden



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

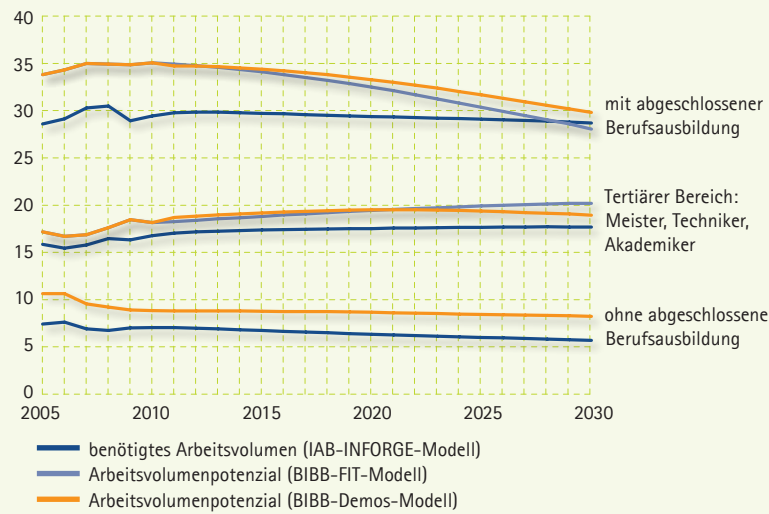
© IAB



Abbildung 5

### Arbeitsmarktbilanz auf Stundenbasis nach Qualifikationen 2005 bis 2030

Arbeitsvolumenpotenzial (Angebot) und benötigtes Arbeitsvolumen (Nachfrage) in Mrd. Stunden



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

© IAB

kunft wird es also noch schwieriger, ohne Abschluss einer beruflichen Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden (vgl. Abbildung 5).

Das Arbeitsvolumenpotenzial von Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, wird insbesondere demografisch bedingt sinken. Ein unverändertes Verhalten auf der Nachfrageseite vorausgesetzt, wäre damit der Bedarf gegen Ende des Projektionszeitraums nicht mehr (BIBB-FIT) bzw. nur noch knapp (BIBB-DEMOS) gedeckt. Verschärfend kommt hinzu, dass schon vor diesem Zeitpunkt das Angebot hinsichtlich der fachlichen Ausrichtung dem Bedarf zunehmend nicht mehr entsprechen wird.

Im tertiären Bereich steigt der Bedarf weiter an. In der BIBB-Demos-Projektion treffen Angebot und Nachfrage gegen Ende des Betrachtungszeitraums beinahe aufeinander. Das BIBB-FIT-Modell berücksichtigt die gegenwärtige Tendenz zu mehr akademischen Abschlüssen stärker und kommt deshalb analog zum Bedarf zu einem weiteren Anstieg des Angebots. Bis zum Jahr 2030 wäre die Lage nach diesem Modell sogar etwas entspannter als im Basisjahr.

Insbesondere für künftige Bachelorabsolventen ist aufgrund des höheren Praxisbezugs ihres Studiums zu erwarten, dass es Anpassungs- und Ausgleichsprozesse mit dem mittleren Qualifikationsbereich geben wird.

### Arbeitsmarktbilanz nach Berufshauptfeldern

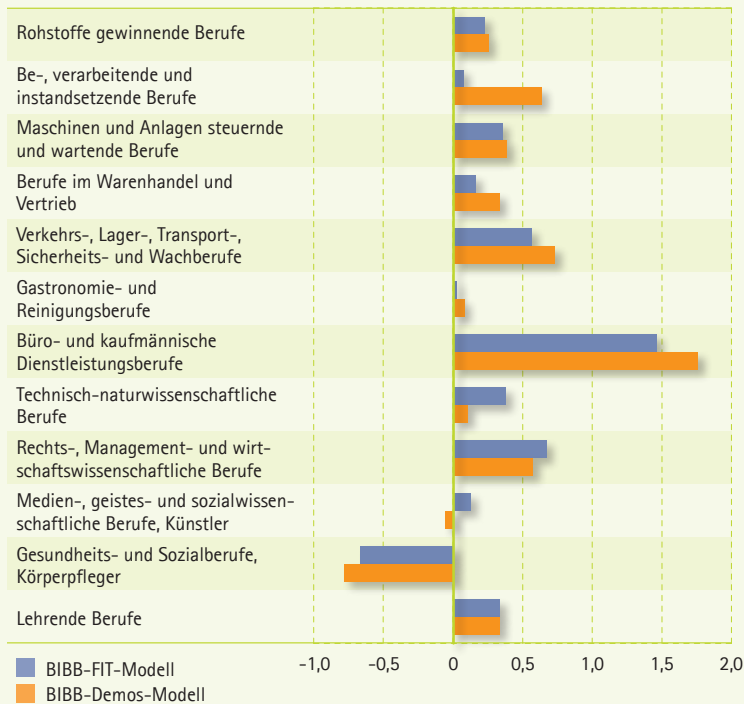
Bei der Gegenüberstellung von Angebot und Bedarf nach Berufshauptfeldern wird in den folgenden Ausführungen auch die berufliche Flexibilität berücksichtigt. Denn viele Erwerbstätige bleiben nicht in ihrem erlernten Beruf, sondern wechseln in ein anderes Berufshauptfeld. Die Gründe hierfür sind mannigfaltig. Anreiz für einen Wechsel können zum Beispiel bessere Beschäftigungs- oder Einkommenschancen, Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw. sein. Den Grad der beruflichen Flexibilität beschreibt die sogenannte Flexibilitätsmatrix des BIBB (Maier et al. 2010). Sie zeigt für die 54 BIBB-Berufsfelder, wer mit welchem erlernten Beruf in welchem ausgeübten Beruf arbeitet, wer also in seinem erlernten Berufsfeld bleibt und wer dieses wechselt (Helmrich et al. 2012).

Nach den Modellrechnungen könnte es bis zum Jahr 2030 zu einem deutlichen Angebotsüberhang

Abbildung 6

### Differenz von Arbeitsvolumenpotenzial und benötigtem Arbeitsvolumen nach Berufshauptfeldern im Jahr 2030

Zwei Modellrechnungen jeweils unter Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität in Mrd. Stunden



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

© IAB

in den folgenden Berufshauptfeldern kommen (vgl. Abbildung 6):

- Verkehrs-, Lager-, Transport, Sicherheits- und Wachberufe,
  - Büro- und kaufmännische Dienstleistungsberufe,
  - Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe sowie
  - Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe.
- Ein geringerer Angebotsüberhang würde im Jahr 2030 bei diesen Berufshauptfeldern vorherrschen:
- Rohstoffe gewinnende Berufe,
  - Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe,
  - Berufe im Warenhandel und Vertrieb,
  - Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe und
  - Lehrende Berufe.

Rechnerisch nahezu ausgeglichen wären Arbeitsangebot und -nachfrage bei

- Gastronomie- und Reinigungsberufen sowie
- Medien-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufen, Künstlern.

Ein deutlicher Nachfrageüberschuss würde sich lediglich in einem Berufshauptfeld ergeben:

- Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger.

Insgesamt führt die Stundenbetrachtung bei der großen Mehrheit der Berufshauptfelder zu einer entspannteren Situation als die Personenbetrachtung (Helmrich et al. 2012). In Abbildung 7 wird auf der x-Achse die relative Differenz zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in der Personenbetrachtung und auf der y-Achse dieselbe auf Stundenbasis abgebildet. Dabei wird deutlich, dass sich im Detail zwischen Personen- und Stundenbetrachtung einige kleinere, aber trotzdem bedeutende Unterschiede ergeben.

So zeigt die reine Personenbetrachtung für die „Gastronomie- und Reinigungsberufe“ einen großen Nachfrageüberschuss, während auf Stundenbasis nun ein geringer Angebotsüberhang festzustellen ist. Hier arbeiten viele Personen in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung, die sich eine Verlängerung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit vorstellen könnten.

Bezogen auf die Ergebnisse der BIBB-FIT-Projektion ergibt sich nach der Stundenbetrachtung bei den „Be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen“ sowie den „Berufen im Warenhandel und Vertrieb“ kein Engpass mehr. Bei den „Gesundheits- und Sozialberufen, Körperpflegern“ scheinen die Potenziale auch nach der Stundenbetrachtung bei beiden Modellen vollkommen ausgeschöpft zu sein.

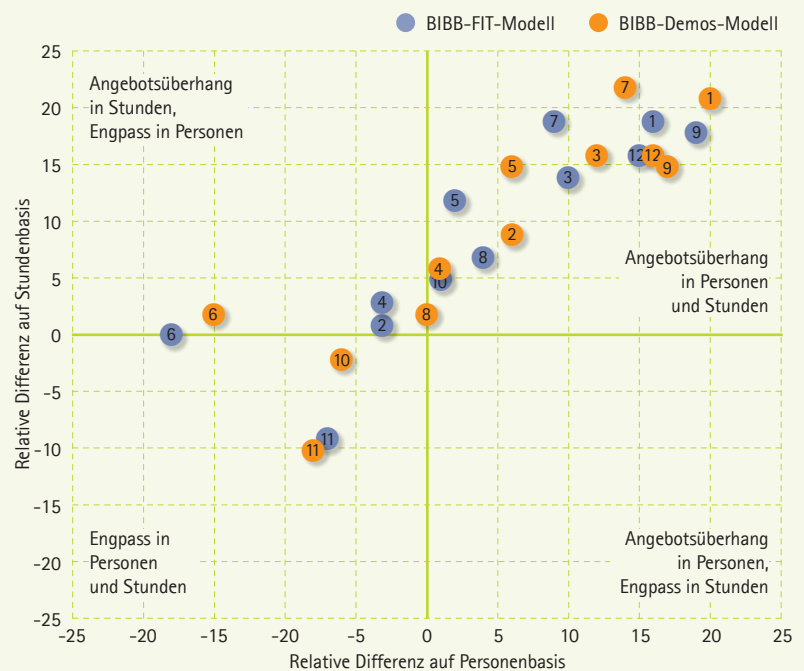
Demnach ist davon auszugehen, dass unter den gegebenen Bedingungen in diesem Bereich die Beschäftigten ihre Arbeitszeit nicht ausweiten können.

Hier sei nochmals darauf hingewiesen, dass es sich bei dieser Betrachtung um hochaggregierte Berufshauptfelder handelt. Bei hochspezialisierten Einzelberufen können sehr wohl Engpässe auftreten, obwohl das Berufshauptfeld als Aggregat auf einen Überhang hindeutet (Bundesagentur für Arbeit 2012). Das könnte vor allem dann der Fall sein, wenn es aus Sicht der Betriebe keine alternativen Berufe hinsichtlich der gestellten Anforderungen gibt, hier also nicht auf die berufliche Flexibilität zurückgegriffen werden kann.

Abbildung 7

### Vergleich der Modellergebnisse für Personen- und Stundenbetrachtung nach Berufshauptfeldern im Jahr 2030

Relative Differenz zwischen Arbeitsangebot und Arbeitskräftenachfrage auf Stunden- und Personenbasis, zwei Modellrechnungen, in Prozent



#### Berufshauptfelder

1	Rohstoffe gewinnende Berufe	7	Büro- und kaufmännische Dienstleistungsberufe
2	Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe	8	Technisch-naturwissenschaftliche Berufe
3	Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	9	Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
4	Berufe im Warenhandel und Vertrieb	10	Medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe, Künstler
5	Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe	11	Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger
6	Gastronomie- und Reinigungsberufe	12	Lehrende Berufe

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

© IAB

## Das Arbeitsvolumenpotenzial

Das Arbeitsvolumenpotenzial ist ein hypothetisches Konstrukt, das – ähnlich wie das Erwerbspersonenpotenzial – angibt, wie groß das Arbeitsangebot, gemessen in Stunden, tatsächlich ist. Bislang kann die offizielle Statistik nur das realisierte Arbeitsvolumen beobachten. Das tatsächlich angebotene Arbeitsvolumen dürfte jedoch um einiges höher sein. Die einfachste Methode einen solchen Wert zu bestimmen, wäre die Annahme, dass jede Erwerbsperson inklusive der Personen aus der Stillen Reserve Vollzeit arbeiten könnte. Das wäre jedoch kein realistisches Arbeitsvolumenpotenzial, sondern vielmehr das theoretisch verfügbare Arbeitsvolumen. Im Unterschied dazu berücksichtigt das Arbeitsvolumenpotenzial, dass nicht jede Erwerbsperson Vollzeit arbeiten möchte bzw. kann. Vergleichbar ist dies mit der Unterscheidung zwischen erwerbsfähiger Bevölkerung und Erwerbspersonenpotenzial. Die erwerbsfähige Bevölkerung umfasst alle Personen im Alter zwischen 15 und 65 (67) Jahren, das Erwerbspersonenpotenzial dagegen nur die Personen im erwerbsfähigen Alter, die unter der Annahme, dass Vollbeschäftigung herrschen würde, ihre Arbeitskraft anbieten.

Im Mikrozensus, der für die Bestimmung des Arbeitsvolumenpotenzials dient, wird neben der regelmäßig geleisteten wöchentlichen Zahl der Arbeitsstunden auch die Zahl der gewünschten wöchentlichen Arbeitsstunden erfragt. Aufgrund dieser Auskunft der Befragten lässt sich das Arbeitsvolumenpotenzial bestimmen, das sich aus dem realisierten Arbeitsvolumen und dem nicht realisierten potenziellen Arbeitsvolumen zusammensetzt. Dabei wird wie folgt verfahren:

### ■ Mikroebene (Einzelpersonen im Mikrozensus)

Liegt die Zahl der individuell gewünschten wöchentlichen Arbeitsstunden über den tatsächlich regelmäßig geleisteten Wochenstunden, wird dies als ein nicht ausgeschöpftes Arbeitsangebot interpretiert. Die für das Jahr hochgerechnete Differenz der beiden Werte beziffert hierbei das nicht ausgeschöpfte individuelle Arbeitsvolumenpotenzial. Bei einem umgekehrten oder ausgeglichenen Verhältnis der gewünschten zur realisierten Wochenarbeitszeit (kleiner oder gleich) wird die Wunscharbeitszeit nicht berücksichtigt, weil aufgrund der höher liegenden, tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ersichtlich wird, dass das Potenzial größer als die Wunscharbeitszeit ist.

### ■ Aggregation

Die individuell realisierten Arbeitsvolumina und die individuellen Arbeitsvolumenpotenziale werden nach Geschlecht, Altersgruppen, Qualifikationsstufen und Berufsfeldern getrennt aggregiert, sodass für jede resultierende Teilgruppe ein gewichteter und für die Bevölkerung hochgerechneter Durchschnitt der realisierten Arbeitsvolumina und der Arbeitsvolumenpotenziale errechnet wird. Dieses Verfahren kann in der hier beschriebenen Weise nur für erwerbstätige Personen angewendet werden. Daher wird für Erwerbslose angenommen, dass sie sich genauso verhalten wie Erwerbstätige.

### ■ Berechnung der Jahresarbeitszeit

1. Die Arbeitsvolumina aus der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) nach Wirtschaftsabschnitten  $AV_{WZabs}$  mit  $abs = 1, 2, \dots, 11$  werden den Mikrozensusdaten zugespielt ('Geleistete Arbeitsstunden der Erwerbstätigen' aus Fachserie 18 Reihe 1.4 Tabellenblatt 2.2.8).
2. Anhand der durchschnittlichen geleisteten Arbeitsstunden pro Woche und Erwerbstätigen (im Mikrozensus) nach Wirtschaftsabschnitten  $h_{et\_ist_{WZabs}}$  mit  $abs = 1, 2, \dots, 11$  werden für jeden Wirtschaftsabschnitt Jahresarbeitswochen  $ET\_Wo_{WZabs}^{pa}$  berechnet:

$$ET\_Wo_{WZabs}^{pa} = \frac{AV_{WZabs}}{ET_{WZabs} * h_{et\_ist_{WZabs}}}$$

3. Anhand der in Arbeitsschritt 2. berechneten Jahresarbeitswochen können für jedes einzelne Aggregat die Jahresarbeitszeiten berechnet werden:

$$h_{et\_ist\_Jahr} = h_{et\_ist} * ET\_Wo^{pa}$$

und analog:

$$h_{et\_max\_Jahr} = h_{et\_max} * ET\_Wo^{pa}$$

Für den Projektionszeitraum wurde das höchste Arbeitsvolumenpotenzial nach Geschlecht, Altersgruppen, Qualifikationsstufen und Berufsfeldern innerhalb des Zeitraums 2005 bis 2008 fortgeschrieben. Dabei wird unterstellt, dass das einmal höchste realisierte Arbeitsvolumen bzw. gewünschte Arbeitsvolumenpotenzial auch in Zukunft abrufbar bleibt.



## ■ Fazit

In der Gesamtschau liefert die Volumenbetrachtung in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen ein etwas entspannteres Bild als die Personenbetrachtung. Angebot und Nachfrage nähern sich bis 2030 zwar immer stärker an, trotzdem liegt das Arbeitsvolumenpotenzial noch über dem benötigten Arbeitsvolumen.

Differenziert nach Qualifikationen und Berufshauptfeldern werden aber auch bei der Stundenbetrachtung Engpässe deutlich. Bei den Qualifikationsebenen gilt dies vor allem im Bereich der mittleren Ausbildungsabschlüsse. Bei den Berufen zeigt sich die Situation im Gesundheitsbereich noch dramatischer, in der Gastronomie führt die Arbeitszeitperspektive zu einer deutlichen Entspannung, aber immer noch zu einer angespannten Situation.

Arbeitskräftelücken wie auch -überhänge müssen in der Realität allerdings nicht wie projiziert eintreten. Sowohl regional als auch innerhalb der hier dargestellten Berufshauptfelder kann es zu Engpässen kommen, die auf den höheren Aggregatebenen nicht sichtbar werden. So dürfte sich beispielsweise eine eventuell angespannte Situation bei den „Gastronomie- und Reinigungsberufen“ in der Realität auflösen, handelt es sich hierbei doch um einen sogenannten „Jedermann-Arbeitsmarkt“. Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass die Marktkräfte eine solche Situation relativ schnell durch berufliche Mobilität entschärfen.

Zudem können vorausschauende Anpassungsreaktionen Arbeitskräftelücken und -überhänge entschärfen: Auf der Nachfrageseite könnten Unternehmen beispielsweise kurzfristig durch eine Ausweitung der Arbeitszeit, aber auch in der mittel- und langfristigen Perspektive mit einer Umstellung der Produktionsprozesse reagieren. Auf der Angebotsseite könnten sich Ausbildungs- und Berufsoptionen der Jugendlichen wandeln, was ebenfalls erst in der mittleren und längeren Frist Wirkung zeigen würde. Ebenso sind politische Interventionen denkbar.

Aufgrund der zum Teil langen Wirkungsfristen ist es dennoch sinnvoll, auf die bereits heute existierenden und für die Zukunft drohenden Arbeitsmarktungleichgewichte aufmerksam zu machen, also genau diejenigen Felder zu benennen, in denen solche Anpassungsreaktionen aufgrund der sich abzeichnenden Entwicklungen auftreten werden. Das Nichteintreten der projizierten Ergebnisse muss also nicht unerwünscht sein.

Wenn es um Maßnahmen gegen drohende Fachkräftengpässe geht, werden in der Regel zwei Aspekte genannt: Zuwanderung und Ausbildungs- bzw. Erwerbsverhalten.

Eine höhere Zuwanderung alleine kann den Rückgang beim Arbeitskräfteangebot jedoch nicht stoppen, sondern allenfalls verzögern (Fuchs et al. 2011). Aber auch eine noch höhere Erwerbsbeteiligung als die in der Projektion bereits angenommene könnte den demografisch bedingten Rückgang nicht kompensieren.

Potenziale in qualifikatorischer Hinsicht bestehen bei der Ausbildungsbeteiligung, insbesondere bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Hier bieten sich vor allem in den Berufen Möglichkeiten, in denen bislang wenig oder nur in geringem Umfang ausgebildet wird (Krekel/Helmrich 2010). So liegt die Nachwuchsquote (Anteil der Auszubildenden je 100 Fachkräfte mit einer Berufsausbildung) z. B. in den Verkehrsberufen mit 0,9 Prozent, im Personen- und Wachschutz mit 2,8 Prozent oder in den Verkaufsberufen mit 5,2 Prozent erkennbar unter dem Durchschnitt in allen 54 Berufsfeldern mit 8,7 Prozent.

### i

#### Das IAB-INFORGE-Modell

Das IAB-INFORGE-Modell ist ein nach Produktionsbereichen und Gütergruppen tief disaggregiertes ökonomisches Prognose- und Simulationsmodell für Deutschland, das von der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) entwickelt worden ist und seit 1996 durchgehend betrieben und aktualisiert wird (Schnur/Zika 2009). Das Modell beruht auf den Konstruktionsprinzipien „bottom-up“ und „vollständige Integration“. „Bottom-up“ besagt, dass die einzelnen Sektoren der Volkswirtschaft sehr detailliert modelliert und die gesamtwirtschaftlichen Variablen durch Aggregation im Modellzusammenhang gebildet werden. Damit gelingt sowohl eine lückenlose Darstellung der einzelnen Sektoren im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang und in der intersektoralen Verflechtung als auch eine Erklärung gesamtwirtschaftlicher Zusammenhänge, die die Volkswirtschaft als Summe ihrer Branchen begreift. „Vollständige Integration“ meint eine Modellstruktur mit der Abbildung der interindustriellen Verflechtung und einer Erklärung der Einkommensverwendung der privaten Haushalte aus der Einkommensentstehung in den einzelnen Sektoren. Die Exportnachfrage wird über die Außenhandelsverflechtung Deutschlands mit dem Rest der Welt bestimmt. Die prognostizierte Importnachfrage von 54 Ländern und zwei Regionen bestimmen über bilaterale Handelsmatrizen die güterspezifischen Exporte aus Deutschland.

Das IAB-INFORGE-Modell weist zwar einen sehr hohen Endogenisierungsgrad auf, kommt aber auch nicht ohne exogene Voreinstellung aus: Neben Instrumentvariablen der Fiskalpolitik wie die Steuersätze zählen dazu die Zentralbankzinsen der Europäischen Zentralbank, der Wechselkurs sowie die Preisentwicklung von Rohstoffen. Der Welthandel stellt für die Bestimmung der deutschen Exporte ebenso wie das Erwerbspersonenpotenzial für das Arbeitsangebot eine exogene Größe dar.

Auch wenn gerade für den tertiären Bereich die Jahresarbeitszeit und die Erwerbsquoten insgesamt – darunter auch die für Frauen – auf dem jeweils höchsten Niveau liegen, sollten die Rahmenbedingungen dahingehend verbessert werden, dass die vorhandenen Arbeitszeitpotenziale leichter aktiviert werden können. Insbesondere im mittleren Qualifikationssegment könnte so den drohenden Fachkräftengpässen entgegengewirkt werden. Hier dürfte es vor allem bei den Frauen sowohl bei der Erwerbsbeteiligung als auch bei der Arbeitszeit noch Spielraum nach oben geben. Ein Verzicht auf vorhandene und nicht ausgeschöpfte Potenziale verbietet sich schon allein aufgrund der demografischen Rahmenbedingungen.

## Literatur

- Afentakis, Anja; Maier, Tobias (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: *Wirtschaft und Statistik* 11/2010.
- Bott, Peter; Helmrich, Robert; Schade, Hans-Joachim; Weller, Sabrina Inez (2010): Datengrundlagen und Systematiken für die BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.): [Beruf und Qualifikation in der Zukunft](#), Bonn.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): *Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland – Naturwissenschaften/Informatik*. Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.
- Drosdowski, Thomas; Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Maier, Tobias (2010): Entwicklung der Erwerbspersonen nach Berufen und Qualifikationen bis 2025: Modellrechnung mit dem BIBB-DEMOS-Modell. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.): [Beruf und Qualifikation in der Zukunft](#), Bonn.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. [IAB-Kurzbericht Nr. 16](#), Nürnberg.
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd (2010): Beruf und Arbeit in der Zukunft – BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in den Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.): [Beruf und Qualifikation in der Zukunft](#), Bonn.
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc-Ingo (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. In: [BIBB-Report 18/12](#).
- Hummel, Markus; Thein, Angela; Zika, Gerd (2010): Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.): [Beruf und Qualifikation in der Zukunft](#), Bonn.
- Kalinowski, Michael; Quinke, Hermann (2010): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2025 nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.): [Beruf und Qualifikation in der Zukunft](#), Bonn.
- Krekel, Elisabeth; Helmrich, Robert (2010): Jugendliche ohne Berufsabschluss – eine tickende Zeitbombe. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): *Jugendliche mit mangelnder Ausbildungsreife*.
- Maier, Tobias; Schandock, Manuel; Zopf, Susanne (2010): Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.): [Beruf und Qualifikation in der Zukunft](#), Bonn.
- Schnur, Peter; Zika, Gerd (Hrsg.) (2009): [Das IAB/INFORGE-Modell](#). Ein sektorales makroökonomisches Projektions- und Simulationsmodell zur Vorausschätzung des längerfristigen Arbeitskräftebedarfs, Nürnberg.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009): 12. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung, Wiesbaden.
- Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter (2008): Berufsfeldprojektionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. *Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung*, Heft 105. Bonn.



Dr. Gerd Zika  
Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung (IAB)  
gerd.zika@iab.de



Dr. Robert Helmrich  
Bundesinstitut für  
Berufsbildung (BIBB)  
helmrich@bibb.de



Tobias Maier  
Bundesinstitut für  
Berufsbildung (BIBB)  
tobias.maier@bibb.de



Markus Hummel  
Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung (IAB)  
markus.hummel@iab.de

# BIBB REPORT

Ausgabe 18/12

ANZEIGE



## Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel

Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030

von Helmrich, Robert; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc-Ingo (Hg.); weitere Autoren: Peter Bott, Felix Bremser, Thomas Drosdowski, Carsten Hänisch, Markus Hummel, Tobias Maier, Manuel Schandock

Aussagen über einen drohenden Fachkräfte- oder gar generellen Arbeitskräftemangel sind zum festen Bestandteil in der politischen Diskussion um die Zukunft des deutschen Arbeitsmarktes geworden. Neue Modellrechnungen der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen im Rahmen des vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) gemeinsam durchgeführten QuBe-Projekts zeigen, dass bis zum Jahr 2030 trotz gestiegenem Erwerbsverhalten, insbesondere von Frauen und Älteren, Engpässe in einigen Berufsbereichen auf der mittleren Qualifikationsebene erkennbar sind.

kostenloser PDF-download:

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2012\\_18.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf)

## BIBB REPORT

6. Jahrgang, Heft 18, Mai 2012

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Interne)

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0521 911 01-11

Telefax: 0521 911 01-19

www.wbv.de

service@wbv.de



Michael Kalinowski

Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT)

Michael.Kalinowski@fit.fraunhofer.de



Carsten Hänisch

Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT)

Carsten.Haenisch@fit.fraunhofer.de



Dr. Marc Ingo Wolter

Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS)

wolter@gws-os.de



Thomas Drosdowski

Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS)

drosdowski@gws-os.de

# IAB-Bibliothek

Band 337

ANZEIGE



## Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion?

Empirische Analysen zum betrieblichen Fachkräftebedarf in Deutschland

von Anja Kettner

Droht Deutschland ein genereller und dauerhafter Mangel an Fachkräften? Oder gibt es eher temporäre Engpässe in einzelnen Sektoren und Berufen? Inwieweit sind die Rekrutierungsprobleme von Unternehmen „hausgemacht“? Anja Kettner liefert eine differenzierte Analyse der möglichen Ursachen von Fachkräfteengpässen und -mangellagen. Auf der Basis repräsentativer Betriebsbefragungen zeichnet die Autorin ein umfassendes Bild des Stellenbesetzungsgeschehens in deutschen Unternehmen und liefert statistisch gesicherte Aussagen zu den Bestimmungsfaktoren qualifikationsbedingter Fachkräfteengpässe und unbesetzter Stellen. Kettners Analyse macht deutlich: Sowohl für die Betriebe als auch für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik besteht dringender Handlungsbedarf.

Bei diesem Band handelt es sich um den ersten Teil der Dissertationsschrift von Anja Kettner. Teil II ihrer Dissertation erscheint in Band 338 der IAB-Bibliothek. Er enthält Analysen zum Zusammenhang zwischen frühkindlicher Betreuung und Fachkräftepotenzialen.

### IAB-Bibliothek 337

ISBN: 978-3-7639-4061-5 (Print)

ISBN: 978-3-7639-4062-2 (E-Book)

ISSN 1865-4096

Best.-Nr.: 300785

24,90 Euro

171 Seiten

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0521 911 01-11

Telefax: 0521 911 01-19

www.wbv.de

service@wbv.de

Impressum ■ IAB-Kurzbericht Nr. 18, Oktober 2012 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg ■ Redaktion: Elfriede Sonntag, Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Druck: Vormal's Manzsche Buchdruckerei und Verlag, Regensburg ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0180-100-2707 (im deutschen Festnetz 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min); Fax: 0180-100-2708; E-Mail: [iab-bestellservice@wbv.de](mailto:iab-bestellservice@wbv.de) ■ IAB im Internet: [www.iab.de](http://www.iab.de). Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: [iab.anfragen@iab.de](mailto:iab.anfragen@iab.de) oder Tel. 0911/179-5942 ■ ISSN 0942-167X