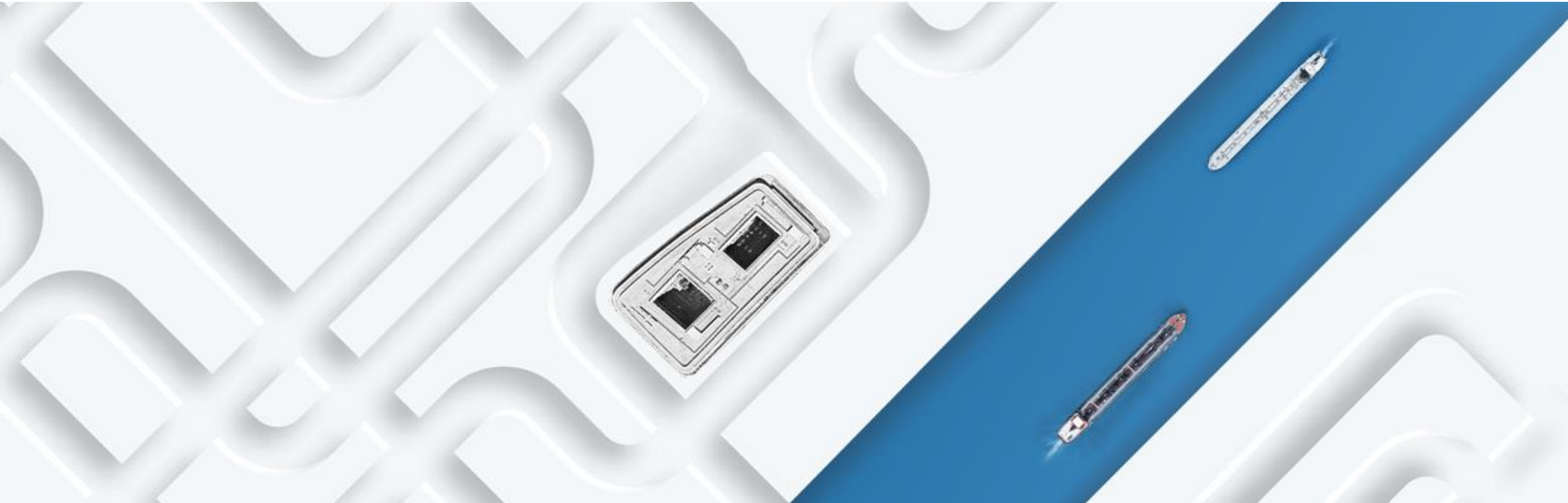


Fachkräftemangel in Hessen

Situation, Herausforderungen und Potenziale



Agenda

Megatrends und Disruptionen

1

Situation:

Zunehmender Fachkräftemangel in Hessen

2

Herausforderungen:

Sinkendes Fachkräftepotenzial, Alterung und regionale Unterschiede

3

Potenziale:

Fachkräfte finden, binden und qualifizieren

Beitrag der neuen kommunalen Bildungslandschaften?!

Disruptionen der Wirtschaft: gleichzeitig wirkende Trends

De-Globalisierung



Dekarbonisierung



Digitalisierung



Demografie



Bild-/Urhebernachweis: iStock: DKosig, Getty Images: Kilito Chan, iStock: kamisoka, Dmytro Varavin; Quelle: Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern - Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (iwkoeln.de)

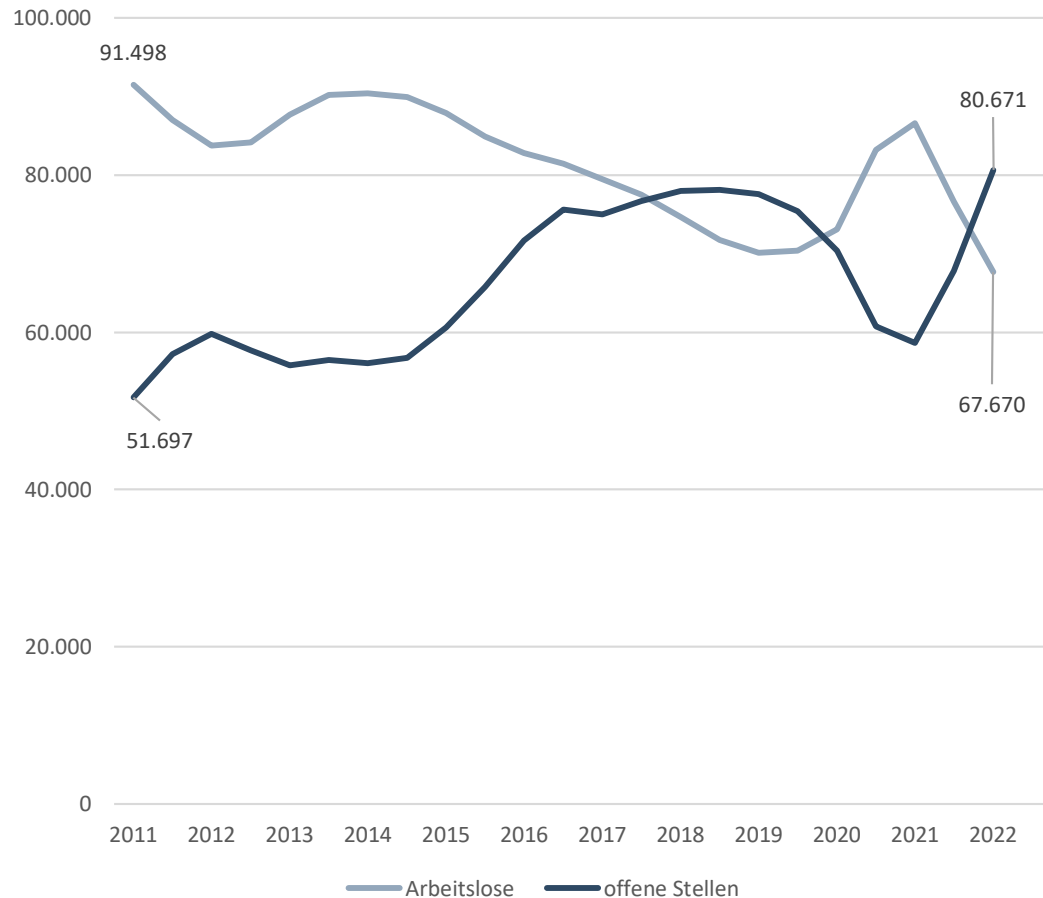
1

Situation:
Zunehmender
Fachkräftemangel in
Hessen



Mehr offene Stellen als Arbeitslose in Hessen

Hohe Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften (ohne Helfertätigkeiten)



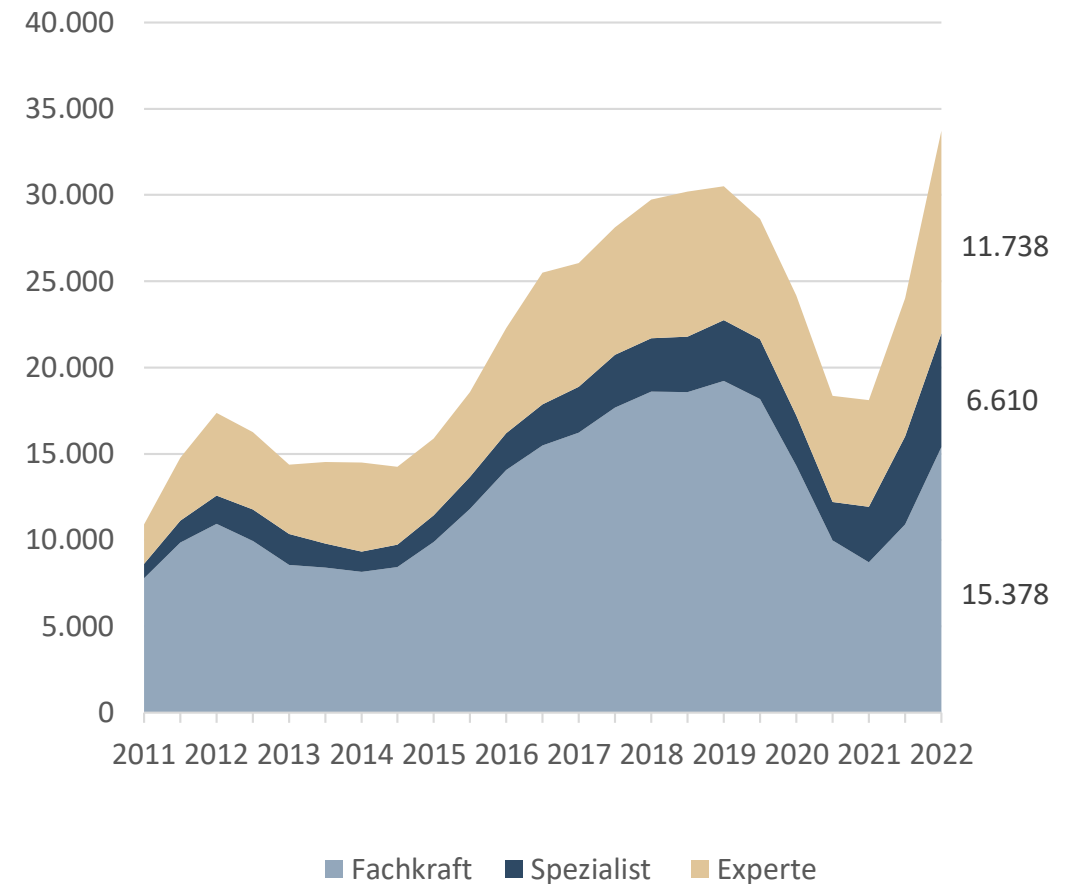
- Offene Stellen: deutlicher Anstieg für **qualifizierte Fachkräfte** in den letzten zehn Jahren
- **Arbeitslose Fachkräfte**: sehr starker Rückgang
- Aktuell mehr offene Stellen als qualifizierte Arbeitslose im Jahresdurchschnitt!
- Fachkräfte-“Paradox“, Mismatch oder beschleunigter Strukturwandel?

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022; gleitende Jahresdurchschnitte

Fachkräftelücke nach Corona-Pandemie auf Allzeithoch

33.700 Stellen können nicht besetzt werden, vor allem für beruflich Qualifizierte

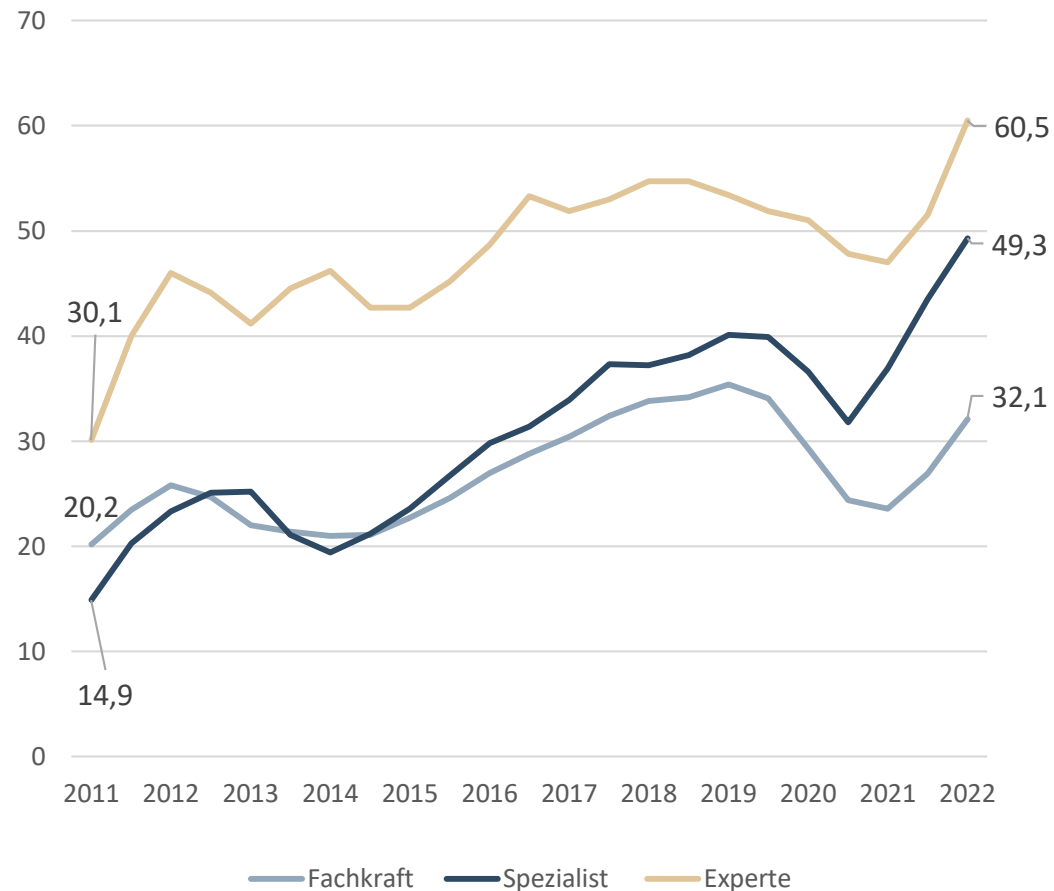
- **Fachkräftelücke stark vergrößert;**
Ausnahme: 2019/2020 deutlich kleiner
- Seit Anfang 2021 sehr dynamischer Anstieg der Fachkräfteengpässe
- **Fachkräftelücke mit knapp 33.700 offenen Stellen**, die rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden konnten
- In absoluten Zahlen fehlen am meisten **Fachkräfte mit Berufsausbildung**



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022; gleitende Jahresdurchschnitte, ohne Helfertätigkeiten

Stellen für Akademiker sind am schwersten zu besetzen

Stellenüberhangsquote nach Anforderungsniveau in Hessen



- Stellenüberhangsquote = Anteil der nicht besetzbaren offenen Stellen
- Maß für die Schwierigkeit der Stellenbesetzung unabhängig von der absoluten Größe der Engpässe
- Stellen für **akademisch qualifizierte Experten** sind am schwersten zu besetzen (gefolgt von Spezialisten und Fachkräften mit Berufsausbildung)

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022; gleitende Jahresdurchschnitte, ohne Helfertätigkeiten

Die Berufe mit den größten Fachkräftelücken

Informatik, soziale Berufe, Bau und Handwerk sind besonders gefragt

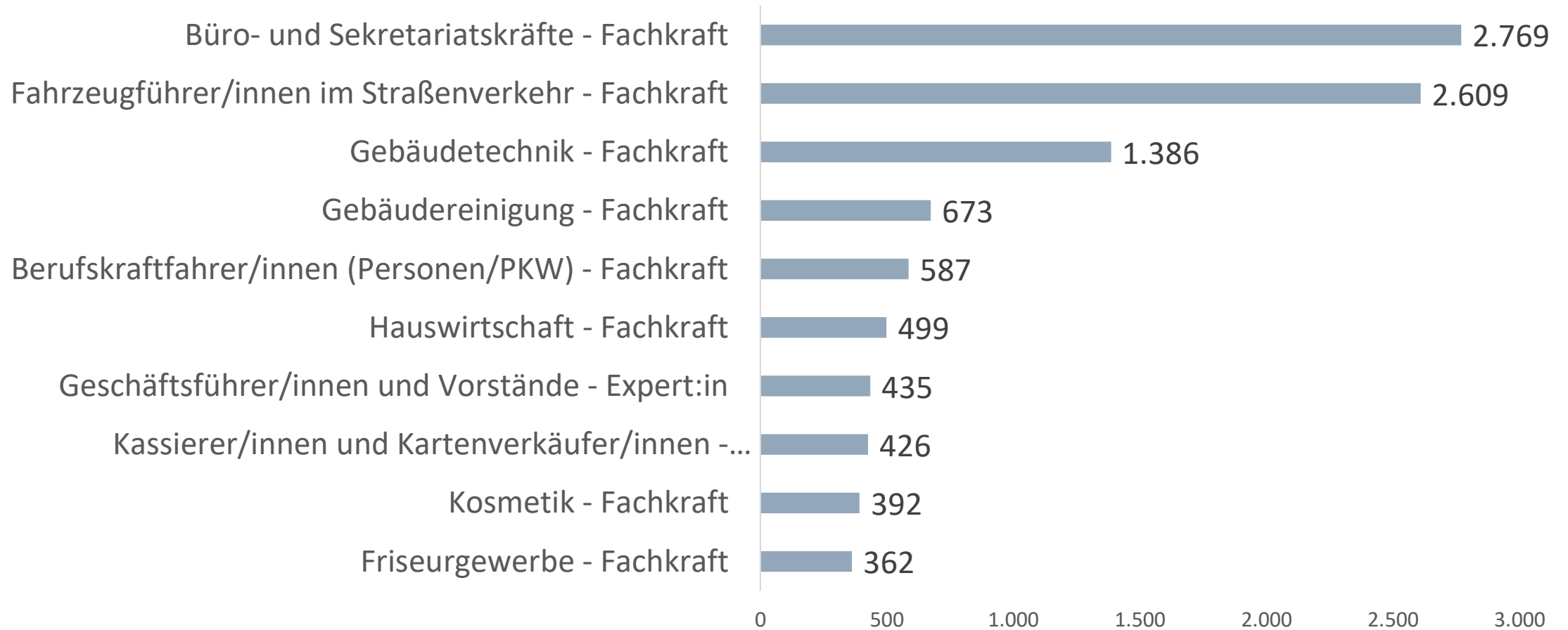
- Die meisten Fachkräfte fehlen in Informatik, Kinderbetreuung und der Sozialarbeit, aber auch in Bauberufen und Handwerk.
- Viele der Tätigkeiten sind essentiell für **Infrastruktur, Energiewende sowie Bildung und Pflege**.
- TOP 10 machen gut 1/3 des Fachkräftemangels aus und sind meist auch überregional stark gefragt (Informatik bundesweit aber „nur“ auf Platz 7).

Berufsgattung	Anforderungs-niveau	Fachkräfte-lücke
Informatik	Expert:in	1.987
Kinderbetreuung und -erziehung	Spezialist:in	1.941
Sozialarbeit und Sozialpädagogik	Expert:in	1.505
Altenpflege	Fachkraft	1.238
Bauelektrik	Fachkraft	971
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Fachkraft	878
Elektrotechnik	Expert:in	825
Bauplanung und -überwachung	Expert:in	803
Gesundheits- und Krankenpflege	Fachkraft	790
Physiotherapie	Spezialist:in	699

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022; gleitender Jahresdurchschnitt 01.07.2021 bis 30.06.2022

Top-10-Berufe nach Arbeitslosenüberhang in Hessen

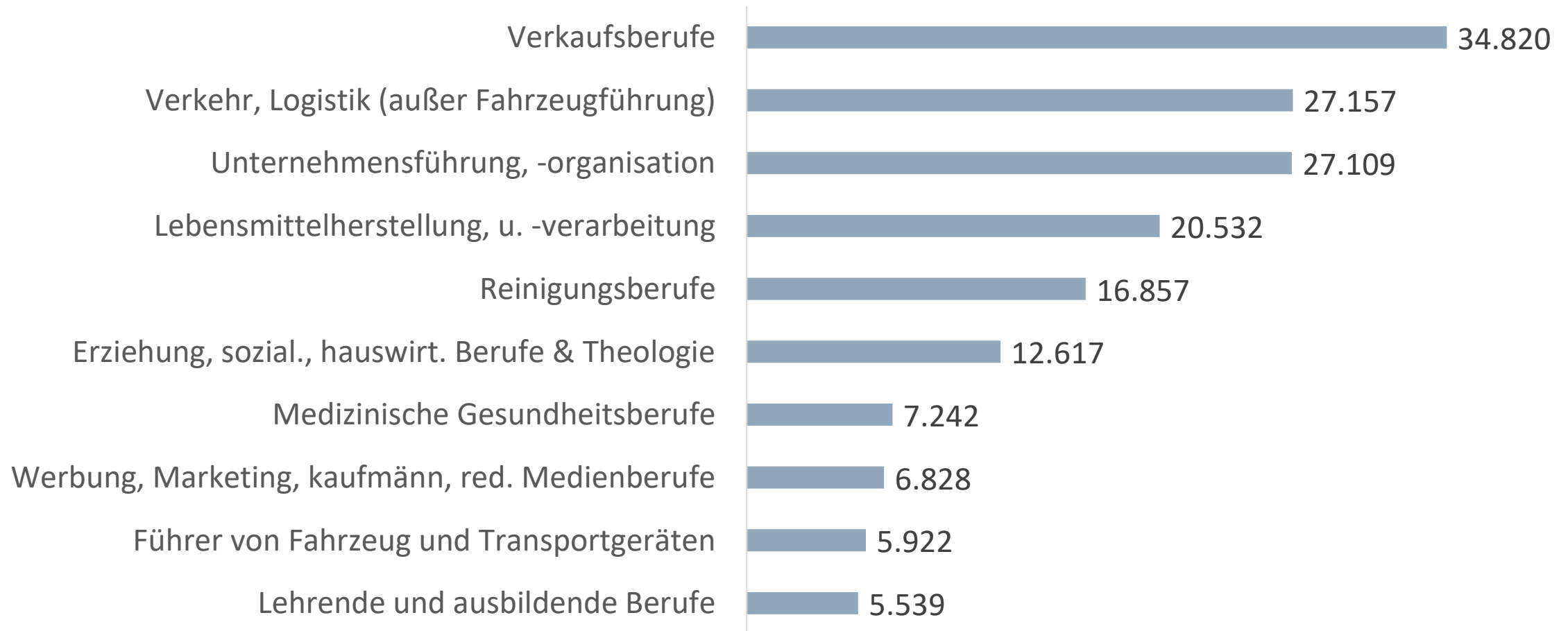
Für diese Arbeitslosen gibt es keine offene Stelle im gewünschten Zielberuf



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022; gleitender Jahresdurchschnitt 01.07.2021 bis 30.06.2022

Jobwechsel in der Corona-Krise am Beispiel von Hotel + Gastro

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, die im Jahr 2020 ihren Job gewechselt haben und zuvor in der Berufshauptgruppe Hotel und Gastronomie beschäftigt waren.



2

Herausforderungen:
Sinkendes
Fachkräftepotenzial,
Alterung und regionale
Unterschiede



Demografie: trouble ahead

- Die geburtenstarken Jahrgänge der **Babyboomer** gehen in Rente.
- In diesem Jahrzehnt stehen am Arbeitsmarkt **5 Mio. Personen weniger** zur Verfügung.
- Der **Fachkräftemangel** dürfte sich also **weiter verschärfen**, wenn wir nicht massiv gegensteuern.
- Hier erfolgt eine Betrachtung ohne **Nettozuwanderung**

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis Statistisches Bundesamt, 2022;
Annahme des Renteneintritts mit 65 Jahren, Erwerbseintritt mit 20 Jahren.

	in den Ruhestand		in den Arbeitsmarkt		Lücke (kumuliert)
	Jahrgang	Personen	Jahrgang	Personen	
2021	1956	1.076.072	2001	811.591	264.481
2022	1957	1.113.442	2002	779.039	598.884
2023	1958	1.146.667	2003	761.348	984.203
2024	1959	1.220.021	2004	760.578	1.443.646
2025	1960	1.261.935	2005	744.218	1.961.363
2026	1961	1.311.139	2006	735.170	2.537.332
2027	1962	1.336.643	2007	750.180	3.123.795
2028	1963	1.385.607	2008	755.570	3.753.832
2029	1964	1.402.572	2009	736.417	4.419.987
2030	1965	1.381.357	2010	747.757	5.053.587

Anteil Älterer (55+) nach Berufen

Berufe mit den größten Fachkräftelücken in Hessen

Berufsgattung	Anforderungs- niveau	Fachkräftelücke in Hessen	Anteil Älterer in Deutschland
Informatik	Expert:in	1.987	12,8
Kinderbetreuung und -erziehung	Spezialist:in	1.941	14,8
Sozialarbeit und Sozialpädagogik	Expert:in	1.505	24,6
Altenpflege	Fachkraft	1.238	21,1
Bauelektrik	Fachkraft	971	23,5
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Fachkraft	878	22,4
Elektrotechnik	Expert:in	825	28,1
Bauplanung und -überwachung	Expert:in	803	23,0
Gesundheits- und Krankenpflege	Fachkraft	790	22,9
Physiotherapie	Spezialist:in	699	16,0

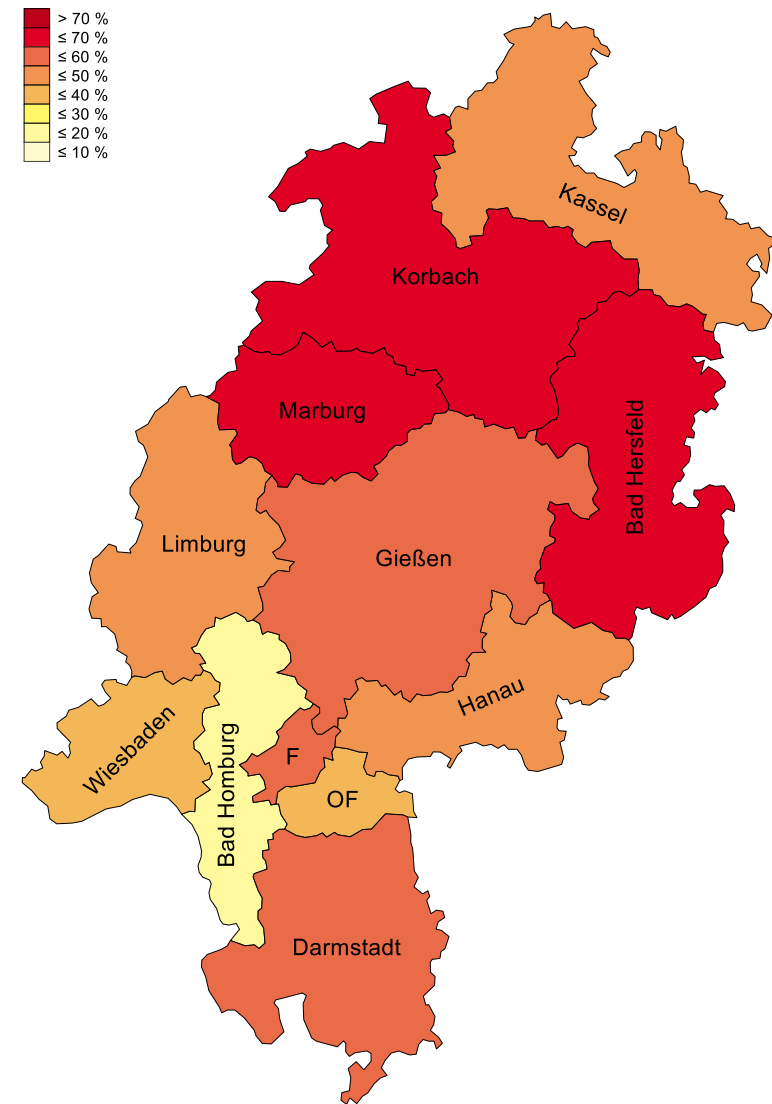
- Hohes Durchschnittsalter der Bevölkerung, Ausnahme: große Städte
- 2021 waren in Westdeutschland 23,2 % der Beschäftigten mindestens 55 Jahre alt.

Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2022; Fachkräftelücke aus dem Halbjahresdurchschnitt 2021/2022; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende aus dem Jahresdurchschnitt 2021

Starke Unterschiede zwischen den Regionen

Stellenüberhangsquote in Hessen

- In Korbach (67,3 %), Marburg (64,2 %) und Bad Hersfeld (66,0 %) sind offene Stellen am schwersten zu besetzen.
- Am geringsten ist die Stellenüberhangsquote in Bad Homburg (15,8 %).
- Die starke Fachkräftelücke im Bereich Informatik in Hessen geht vor allem auf Wiesbaden und Frankfurt zurück (dort auf Platz 1).



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022; gleitender Jahresdurchschnitt 01.07.2021 bis 30.06.2022

3

Potenziale:

Fachkräfte finden, binden
und qualifizieren



Instrumente zur Fachkräftesicherung für Unternehmen



Als Arbeitgeber positionieren

- Employer-Branding
- Diversity-Management
- Willkommenskultur
- Mitarbeiter als Botschafter

Mitarbeiter finden

- Zielgruppen: Frauen, Ältere, An-/Ungelernte
- Internationale Fachkräfte
- Karriereseite / Social Media
- Stellen-Ausschreibungen

Mitarbeiter binden

- Onboarding
- Personalführung
- Mitarbeiter-Gespräche
- Flexible Arbeitszeiten
- Beruf und Familie
- Vergütung
- Gesundheits-Management

Mitarbeiter weiterbilden

- Betriebliche Weiterbildung
- Berufsbezogene Sprachförderung
- Wissens- und Erfahrungstransfer
- Qualifizierung An- und Ungelernte
- E-Learning / Blended Learning

Nachwuchskräfte ausbilden

- Ausbildungs-Marketing
- Schulkooperation
- Praktika
- EQ – Einstiegsqualifikationen
- Duales Studium
- Ausbildungs-Abbrüche vermeiden

Rechnerische Potenziale zur Fachkräftesicherung

Heterogene Zielgruppen mit teilweise großen Schnittmengen und Voraussetzungen

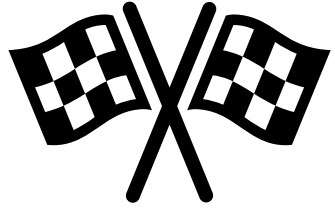


Erfolgsfaktoren von Regionen im Strukturwandel

Talente für die Region erschließen



Quelle: Regionalranking der IW Consult; Bildquelle: Freepik



Neue Perspektiven mit den kommunalen Bildungslandschaften für Hessen?!



Handlungsoptionen der Fachkräftesicherung für Kommunen

Kommunen als zentraler Kümmerer im Bildungsmanagement