

PERSPEKTIVE 2025: FACHKRÄFTE FÜR SACHSEN

MAI 2011- REGIONALDIREKTION SACHSEN



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Sachsen

FACHKRÄFTE FÜR SACHSEN

DIE HERAUSFORDERUNGEN GEMEINSAM MEISTERN

VORWORT

Wie der deutsche ist auch der sächsische Arbeitsmarkt im Umbruch! Die vergangenen 20 Jahre waren in Sachsen vom Strukturwandel und hoher Arbeitslosigkeit geprägt. Im zweiten Halbjahr 2008 hat die Wirtschaftskrise zu weiteren Einschnitten auf dem Arbeitsmarkt geführt. In der Folge war das Jahr 2009 von Kurzarbeit beeinflusst. Seit 2010 profitiert die sächsische Wirtschaft aufgrund der positiven Entwicklung der Binnennachfrage von der Konjunkturerholung. Auch der Export weist wieder einen positiven Trend aus.

Die sächsische Wirtschaft gewinnt weiter an Fahrt, Beschäftigung wird aufgebaut und die Arbeitslosigkeit sinkt. Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte 2010 den zweithöchsten Stand innerhalb der letzten zehn Jahre, die Arbeitslosigkeit sogar den niedrigsten Wert seit 1991.

Die Bevölkerung geht aufgrund der demographischen Entwicklung zurück. In der Folge sinkt die Zahl der Personen, die theoretisch in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen, das sogenannte Erwerbspersonenpotential.

In Sachsen bedeutet dies, dass das Erwerbspersonenpotenzial von aktuell 2,6 Millionen bis zum Jahr 2025 um rund 500.000 weiter sinken wird. Damit wird zwangsläufig auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften zurück gehen, die bereits heute in einigen Branchen und Regionen Deutschlands dringend gesucht werden.



In der Broschüre „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“, stellt die Bundesagentur für Arbeit für das Bundesgebiet dar, welche Möglichkeiten bestehen, eine nachhaltige und sichere Versorgung der deutschen Wirtschaft mit Fachkräften zu erreichen.

In der vorliegenden Broschüre „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen“ finden Sie eine Faktenbasis für den Freistaat Sachsen. Die Broschüre soll alle Akteure des Arbeitsmarktes dabei unterstützen, die Debatte rund um das Thema Fachkräfte auf einer gemeinsamen Datengrundlage zu führen und gemeinsame Handlungsfelder zu identifizieren.

Jutta Cordt

EINFÜHRUNG

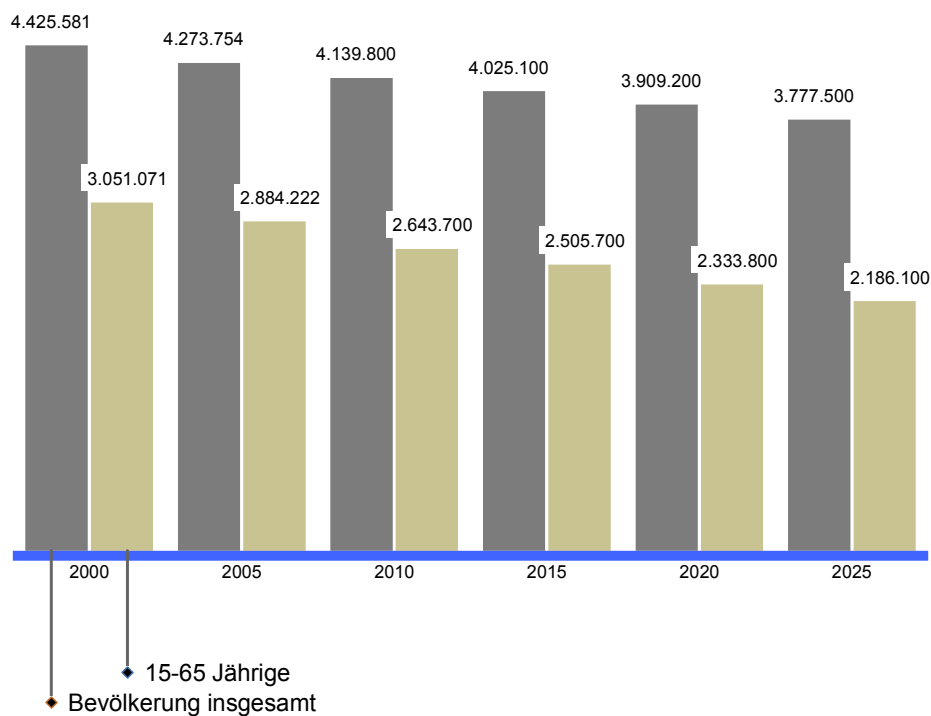
Perspektivisch wird es in Sachsen einen wachsenden Bedarf an Fachkräften geben. Der Grund liegt insbesondere im demografischen Wandel. Die ersten Auswirkungen spüren wir schon heute. Jahr für Jahr sinkt die Zahl der Schulabgänger und folglich nimmt auch die Zahl der Berufseinsteiger deutlich ab. Die Zahl der Menschen, die in den Ruhestand gehen, wird voraussichtlich im Jahr 2014 deutlich höher sein als die Zahl derjenigen, die ihren Platz einnehmen können. Diese gegensätzliche Entwicklung wird die nächsten Jahre anhalten.

Im Gegenzug bleiben die Bedarfe der Wirtschaft nach gut qualifizierten Arbeitskräften auf einem hohen Niveau. Schon heute ist es in verschiedenen Berufen nicht leicht qualifiziertes Personal zu akquirieren.

Entwicklung und Prognose der Bevölkerung¹ und des Erwerbspersonenpotenzials² in Sachsen:

Veränderung 2009 zu 2025 bei Bevölkerung insgesamt -9,4 %

Veränderung 2009 zu 2025 bei 15-65 Jährigen insgesamt -18,3 %

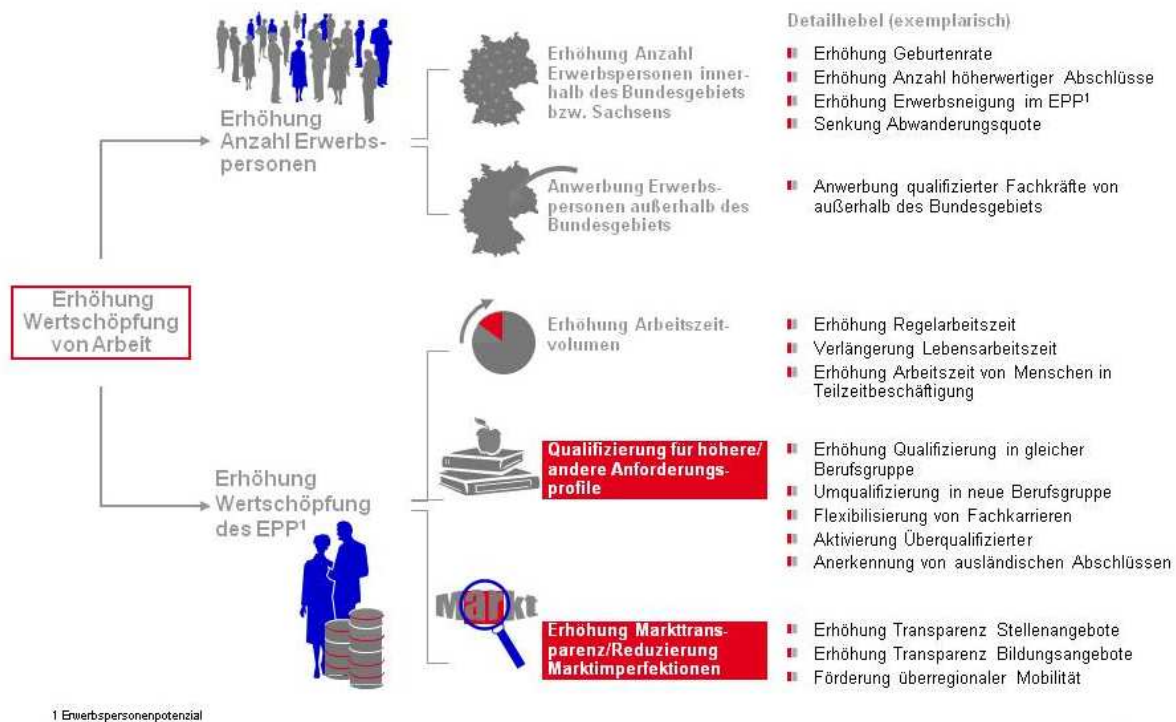


¹Die Bevölkerung umfasst alle Personen, die im ausgewiesenen Gebiet ihre alleinige oder Hauptwohnung haben.

²Das Erwerbspersonenpotenzial nach dem (ILO-Konzept) umfasst die als Erwerbstätige oder arbeitssuchende Erwerbslose aktiv am Erwerbsleben beteiligte Bevölkerung eines Wirtschaftsgebietes.

WEGE FÜR MEHR FACHKRÄFTE – DER HEBELBAUM

Deutschland hat alle Möglichkeiten, um ein ausreichendes Fachkräfteangebot sicherzustellen. Das kann jedoch nur gelingen, wenn über eine Vielzahl der verfügbaren Hebel das gesamte Fachkräftepotenzial angesprochen und aktiviert wird. Der nachstehende „Hebelbaum“ veranschaulicht beispielhaft Lösungsansätze um das Fachkräfteangebot zu steigern.



Das Fachkräfteangebot lässt sich grundsätzlich auf zwei Wegen steigern:

Erstens:

Die Anzahl der Erwerbspersonen (unabhängig von deren Qualifikationsgrad) wird erhöht, so dass echte „zusätzliche Köpfe“ dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das kann durch die *Erhöhung der Anzahl Fachkräfte* oder durch die *Zuwanderung von Fachkräften* erfolgen.

Zweitens:

Die von den Beschäftigten erwirtschaftete Wertschöpfung wird erhöht – dies vermehrt zwar nicht die „Kopfzahl“, entspricht aber im Effekt zusätzlichen Arbeitskräften (sogenannte Vollzeitäquivalente). Das Output der Arbeit des Erwerbspersonenpotenzials kann durch die *Erhöhung des Arbeitszeitvolumens* und durch *Qualifizierung für höhere Anforderungsprofile* erfolgen. Die *Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarktes* unterstützt diese Ansätze.¹

¹Quelle: Perspektive 2025 - Fachkräfte für Deutschland; Seite 10,11

ZEHN HANDLUNGSFELEDER

Aus der Vielzahl der Analysen zu Potenzialen und gegenseitigen Abhängigkeiten lassen sich zehn Handlungsfelder ableiten, die sich zur Erhöhung der Zahl qualifizierter Erwerbspersonen eignen und Teil eines Gesamtmix zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels sein könnten.

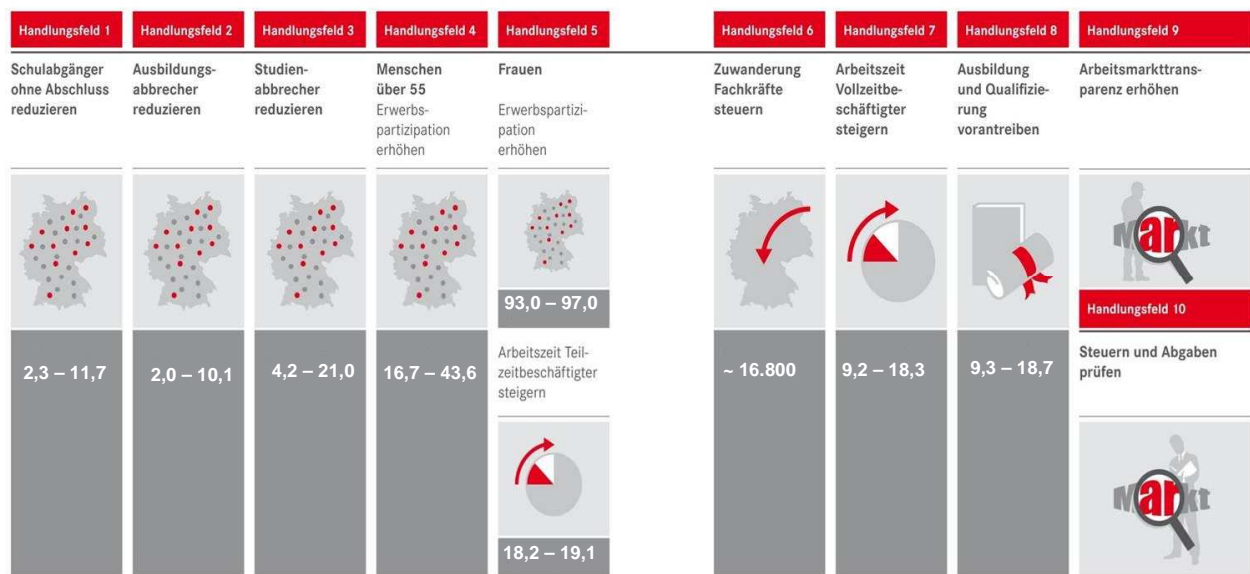
Sie eröffnen eine greifbare Chance, dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 zusätzliche Fachkräfte zur Verfügung zu stellen.

Die Bundesagentur hat in einer umfassenden Analyse eine Vielzahl von Maßnahmen zu jedem der genannten Hebel betrachtet und auf ihr Potenzial zur mittelfristigen Steigerung des Fachkräfteangebots bewertet – Referenzzeitpunkt ist hierfür das Jahr 2025. Dabei wurden bewusst auch solche Maßnahmenbündel berücksichtigt, deren Umsetzung einen breiten Konsens verschiedener Akteure erfordern würde. Die jeweiligen Potenziale wurden anhand von Szenarien abgeschätzt, die auf getroffenen Annahmen beruhen. Es handelt sich hierbei nicht um wissenschaftlich basierte Prognosen, sondern um Schätzungen, die einen ersten Überblick darüber geben sollen, wo der deutsche Arbeitsmarkt noch ungenutzte Reserven besitzt – und wie groß diese Reserven sind. Dementsprechend werden jeweils Spannbreiten angegeben, die die Größenordnung des jeweiligen Potenzials andeuten.¹

Für Sachsen bedeutet dies folgendes:

Im Mittelpunkt der Anstrengungen zur Steigerung des Fachkräfteangebots stehen 10 Handlungsfelder

Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen – Angaben in Tausend Personen / Vollzeitäquivalente



¹Quelle: Perspektive 2025 - Fachkräfte für Deutschland; Seite 11

Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern:

Die Quote der Schüler, die ohne Abschluss die Schule verlassen liegt aktuell bei 9,8 Prozent. Wenn es gelänge die Schulabgänger ohne Abschluss, um 10 bis 50 Prozent zu senken, wäre mit einem zusätzlichen Fachkräfteangebot von 2.300 bis 11.700 Personen zu rechnen.

Ausbildungsabbrecher reduzieren:

Die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge liegt heute bei 18,4 % – etwa die Hälfte der Abbrecher beginnt auch keine neue Ausbildung mehr. Gelänge eine Rückführung der Abbrecherquote um 10 bis 50 Prozent, entspräche dies 2.000 bis 10.100 zusätzlichen Fachkräften bis 2025.

Studienabbrecher reduzieren:

Die Nachfrage nach hochqualifizierten Akademikern wird weiter steigen. Eine Reduzierung der Studienabbrecherquote, die aktuell bei rund 20 Prozent liegt, um 10 bis 50 Prozent, brächte 4.200 bis 21.000 zusätzliche Akademiker.

Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen:

Durch den demografischen Wandel verändert sich der Aufbau der Alterspyramide. Eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen würde 16.700 bis 43.600 zusätzliche Vollzeitäquivalente für den Arbeitsmarkt aktivieren.

Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern:

Im nationalen Vergleich bestehen in Sachsen noch Potenziale bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen insgesamt und vor allem beim Arbeitszeitvolumen von teilzeitbeschäftigten Frauen. Gelänge es diese Potenziale zu erschließen, entspräche dies 93.000 bis 97.000 Fachkräften bei der Erwerbspartizipation und 18.200 bis 19.100 Vollzeitäquivalenten durch die Steigerung des Arbeitszeitvolumens von Frauen.

Zuwanderung von Fachkräften steuern:

Durch eine gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften erscheint die Gewinnung von jährlich 1.400 zusätzlichen Fachkräften aus dem Ausland realisierbar, sofern die Attraktivität Sachsens durch die Etablierung einer umfassenden Willkommenskultur erhöht wird.

Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern:

Zusätzlich geleistete Arbeitsstunden entsprechen im Effekt zusätzlichen Vollzeitäquivalenten. Gelänge hier eine auf Freiwilligkeit beruhende Verlängerung von Teilzeit auf Vollzeit in Höhe von 10 bis 20 Prozent - beispielsweise durch entsprechende Anreize - würde dies 9.100 bis 18.300 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten für den Arbeitsmarkt entsprechen.

Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben:

Durch eine Reduzierung des Anteils der Geringqualifizierten um 10 bis 20 Prozent könnten 9.300 bis 18.700 zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden.

Arbeitsmarkttransparenz erhöhen:

Hier ist kein unmittelbarer Effekt zu erwarten, der sich in Kopffzahlen messen ließe. Doch eine verbesserte Arbeitsmarkttransparenz könnte zu kürzeren Vakanzzeiten und stärker potenzialadäquater Beschäftigung von Arbeitnehmern beitragen.

F flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich prüfen:

Schließlich wäre zu prüfen, inwieweit Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich realisierbar sind, um die Aufnahme von Arbeit oder die Leistung zusätzlicher Arbeitsstunden für die Beschäftigten noch attraktiver zu machen.

ROLLENVERTEILUNG

Ebenso wenig wie eine einzelne Maßnahme, kann ein einzelner Akteur auf dem Arbeitsmarkt allein den Fachkräftemangel abwenden. Dazu ist die Zusammenarbeit verschiedener Arbeitsmarktakteure und Politikbereiche nötig.

Die Steigerung des Fachkräfteangebots erfordert eine gemeinschaftliche Aktion verschiedener Akteure¹:



¹Quelle: Perspektive 2025 - Fachkräfte für Deutschland; Seite 50, 51

SCHLUSSBEMERKUNG

Das Erwerbspersonenpotenzial mit seiner Qualifikation und Motivation entscheidet maßgeblich über die Entwicklung und den Erfolg der sächsischen Wirtschaft. Im nationalen und internationalen Wettbewerb haben sich die sächsischen Unternehmen trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise bewährt. Auch durch die Kurzarbeitergeldregelungen konnten viele Betriebe ihr Personal und damit eingespielte Teams und Fachkräfte halten. Aktuell investieren Unternehmen weiter in Sachsen und verlagern die Betriebsstätten nicht ins Ausland – das kann zusätzliche Arbeitsplätze für Fachkräfte bringen. Hierauf gilt es sich – insbesondere vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials in Sachsen – einzustellen. Dies ist eine besondere Herausforderung, die es gemeinsam zu meistern gilt.

Als Grundlage soll die Broschüre „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen“ dienen. Sie stellt in Ergänzung der Broschüre für Deutschland für verschiedene Hebel das sächsische Potenzial zur Steigerung des Fachkräfteangebots dar, um den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auszugleichen – ohne eine Empfehlung zu sein. Alle Beteiligten am Arbeitsmarkt werden über die verschiedenen Handlungsansätze informiert. Die Weiterführung bereits eingeleiteter Maßnahmen und die Umsetzung weiterer Vorhaben sind nächste Schritte.

Das Thema Fachkräfte geht alle an: Dazu müssen alle Beteiligten an einem Strang ziehen.

Jutta Cordt

***Vorsitzende der Geschäftsführung
der Regionaldirektion Sachsen
der Bundesagentur für Arbeit***



Impressum

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Sachsen
Presse/Marketing

Mai 2011

www.arbeitsagentur.de