FACHKRÄFTE

Zahlen und Fakten zur Fachkräfteentwicklung

Fachkräfteentwicklung in den nächsten fünf und den nächsten zwanzig Jahren

NACH OBEN

- Überblick und Datenlage
- Mittelfrist- und Langfristprognose
- Schlussfolgerungen der Mittelfristprognose bis 2027
- Schlussfolgerungen der Langfristprognose
- Zukünftige Herausforderungen

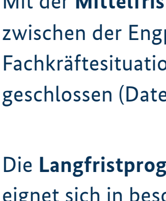
10 MINUTEN LESEZEIT

Kurzüberblick:

- Die Mittelfristprognose des Fachkräftemonitorings nimmt die Arbeitsmarktströme von Arbeitskräfteangebot und -bedarf für 2023 bis 2027 detailliert in den Blick.
- Die Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland blickt mindestens 15 bis 20 Jahre in die Zukunft.

Überblick und Datenlage

Das Fachkräftemonitoring für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) schätzt plausible mittel- und langfristige Fachkräftebedarfe sowie wahrscheinliche Fachkräfteengpässe und Fachkräfteüberschüsse in kritischen Berufsgruppen ab, auf Grundlage der aktuellen Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen (Qube-Projekt). Das wissenschaftlich unabhängige Projekt "Qualifikation und Beruf in der Zukunft" erstellt diese Projektionen bereits seit 2007 unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS). Das Fachkräftemonitoring für das BMAS berücksichtigt zusätzliche Annahmen – zu einer beschleunigten Digitalisierung, zum Klimawandel, zu den Folgen der Covid-19-Pandemie sowie aktuell zum Angriffskrieg der russischen Föderation auf die Ukraine. Diese gesetzten Annahmen werden regelmäßig mit einem wissenschaftlichen Beirat diskutiert.



Expertenbeirat für das Fachkräftemonitoring

Der Expertenbeirat für das Fachkräftemonitoring berät bei der Weiterentwicklung des Analyseinstruments und bringt interdisziplinäre Sichtweisen ein.

ZUM ARTIKEL

Das Fachkräftemonitoring ist eine zentrale empirische Referenz in der fachkräftepolitischen Diskussion in Deutschland und zugleich Grundlage für die Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Es zeigt auf, in welchen Berufsgruppen künftig Arbeitsplätze wegfallen oder neu entstehen können und wie sich Neuzugänge aus dem Bildungs- und Ausbildungssystem, Übergänge in den Ruhestand und die berufliche Mobilität entwickeln.

Mittelfrist- und Langfristprognose

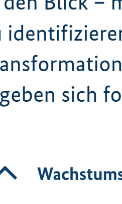
Mit der **Mittelfristprognose** wird für den Zeitraum von fünf Jahren die Lücke zwischen der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (aktuelle Fachkräftesituation) und den bisherigen **Langfristprognosen** (10-20 Jahre) geschlossen (Datenstand September 2020; FB 526/3).

Die **Langfristprognose** blickt mindestens 15 bis 20 Jahre in die Zukunft. Sie eignet sich in besonderer Weise, um den Strukturwandel, z.B. ausgelöst durch die Digitalisierung, zu verdeutlichen. Die Mittelfristprognose nimmt hingegen die Arbeitsmarktströme für die jeweils kommenden fünf Jahre (hier: 2023 bis 2027) in den Blick.

Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027

Das BMAS hat das QuBe-Kooperationsprojekt mit einem Fachkräftemonitoring beauftragt, welches aus einer jährlichen Mittelfristprognose und einer regelmäßigen Langfristprognose besteht. Mit der Mittelfristprognose wird die Lücke zwischen der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den bisherigen Langfristprognosen des Fachkräftemonitorings geschlossen.

ZUR PUBLIKATION



Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021 - 2040

Das BMAS hat das QuBe-Kooperationsprojekt mit einem Fachkräftemonitoring beauftragt, das aus einer jährlichen Mittelfristprognose und einer regelmäßigen Langfristprojektion besteht. Für die "Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021 bis 2040" wurde das Szenario "Fortschrittliche Arbeitswelt" entwickelt.

ZUR PUBLIKATION

Schlussfolgerungen der Mittelfristprognose bis 2027

Die in diesem Bericht beschriebene Mittelfristprognose im Rahmen des Fachkräftemonitorings für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nimmt die Arbeitsmarktströme für die kommenden fünf Jahre (2023 bis 2027) in den Blick – mit dem Ziel, mögliche berufliche Passungsprobleme frühzeitig zu identifizieren. Die Bundesrepublik steht mit der sozialökologischen Transformation in einem großen wirtschaftlichen Umbruch. Aus der Analyse ergeben sich folgende Kernaussagen.

Wachstumsbremse Demografie

In den kommenden fünf Jahren wächst die Bevölkerung in Deutschland nur noch leicht von 84,41 Millionen im Jahr 2022 auf 84,82 Millionen Personen im Jahr 2027 – ein Höhepunkt seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland. Die Zahl der Erwerbspersonen und der Erwerbstätigen stagniert dagegen nahezu. Die damit weiterhin geringe Verfügbarkeit von Arbeitskräften begrenzt die wirtschaftliche Dynamik.

Demografische Zange

Die künftige demografische Entwicklung verursacht zusätzlich Engpässe in bestimmten Berufsgruppen. Im Bereich der Gesundheit und der Pflege werden wegen einer steigenden Zahl von Älteren mehr Arbeitskräfte benötigt, gleichzeitig sinkt wegen der Verrentung des bislang aktiven Personals und fehlendem Nachwuchs die Zahl der möglichen Arbeitskräfte weiter.

Berufe als „Flaschenhals“ der Transformation

Die Zeiten-, Zins- und Energiewende ist auf das zeitlich gestaffelte Zusammenwirken von Arbeitskräften angewiesen. Fehlt ein Glied in der Kette, verlangsamt sich der nachfolgende Prozess oder kommt gar zum Stillstand. Das gilt insbesondere für Arbeitsplätze, auf denen geplant und genehmigt wird. Selbst wenn hier nur wenige Stellen nicht besetzt werden können, ist das im zeitlichen Prozess dahinterliegende Delta an Folgen, unter anderem für den Arbeitsmarkt, groß und reduziert die Zahl entstehender Stellen z.B. in der Industrie erheblich.

Bauberufe in einer möglichen Krise

Die Bauberufe tragen wesentlich zum Gelingen der Transformation bei. Aufgrund der aktuell schwierigen Situation in der Bauwirtschaft – ausgelöst durch hohe Preise, steigende Zinsen und eingeschränkte Finanzierungsmöglichkeiten der privaten Haushalte und der öffentlichen Hand – sind einige Bauberufe aus der Gruppe der Fokusberufe herausgefallen. Gelingt es jedoch, die Genehmigungsverfahren zu beschleunigen und neue Finanzierungsmöglichkeiten zu erschließen, kann sich dies schnell wieder ändern. Der altersbedingte Ersatzbedarf ist in den Bauberufen wie auch in den technischen Berufen nach wie vor besonders hoch.

Geändertes Arbeitsverhalten

In der Pandemie ist die Zahl der gearbeiteten Stunden pro Kopf gezwungenermaßen deutlich zurückgegangen. Der anschließende „Aufholprozess“ ist allerdings weniger stark ausgefallen als erwartet: Die Arbeitszeiten liegen weiter unter dem Niveau von 2019. Momentan ist es noch zu früh, von einer bleibenden Neuausrichtung der Verhaltensweisen zu sprechen; sicher ist aber, dass bei einer anhaltenden geringeren Arbeitszeit von 1300 Stunden pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer und Jahr (ca. 30 Stunden pro Woche bei 44 Arbeitswochen) die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt noch viel deutlicher zu Tage treten werden. Denn rein rechnerisch steht eine Stunde mehr an Arbeitszeit pro Jahr und Person für ein Äquivalent von 35 000 Arbeitskräften. Der Arbeitskräfteengpass wird in den kommenden Jahren gerade in den Berufen, in denen dringend Arbeitskräfte benötigt werden auch stark von den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geprägt.

Schlussfolgerungen der Langfristprognose

Das Szenario der Langfristprognose "Fortschrittliche Arbeitswelt" basiert auf der Annahme einer umfänglichen Umsetzung der Ziele des Koalitionsvertrages von 2021 unter dem Leitspruch "Mehr Fortschritt wagen". Sie widmet sich damit einer beschleunigten Transformation in den Bereichen Energie und Mobilität, um die Dekarbonisierung der Wirtschaft und Gesellschaft voranzutreiben sowie weiteren Maßnahmen, welche diese Transformation begleiten und/oder unterstützen (Erhöhung des Ökolandbaus, Stärkung der Kreislaufwirtschaft, Digitalisierung der Verwaltung und Steigerung des Arbeitskräfteangebots).

Anders als im Koalitionsvertrag beabsichtigt, wird jedoch nicht davon ausgegangen, dass die angestrebte Netto-Treibhausgasneutralität im Jahr 2045 erreicht wird. Hierzu wären weitere Verhaltensänderungen und Maßnahmen nötig. Weitere wesentliche Schlussfolgerungen der Langfristprognose sind u.a. folgende Punkte:

Bevölkerungsentwicklung

Die Ergebnisse zeigen, dass eine schnellere Integration nichtdeutscher Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, z.B. durch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und einer Reform des Staatsbürgerschaftsrechts, die Zahl der aus Deutschland fortziehenden Personen um rund 50.000 Personen im Jahr verringern könnte. Dies würde eine Schrumpfung der Bevölkerung in Deutschland verlangsamen.

Dennoch wäre die Bevölkerung im Jahr 2040 mit rund 83,20 Millionen um 200.000 Personen geringer als im Jahr 2021. Bis zum Jahr 2026 ist – auch aufgrund der Zuzüge im Rahmen des UkraineKonflikts – noch mit einem Bevölkerungswachstum von 83,20 Millionen im Jahr 2021 auf 84,40 Millionen Personen im Jahr 2026 zu rechnen. Auch wenn die **Bevölkerung** in der langen Frist nur leicht sinkt, die **Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter** (15-75 Jahre) geht von 62,36 Millionen Personen in 2021 um rund 2,90 Millionen Personen auf 59,46 Millionen Personen in 2040 zurück. Die Zahl der **Erwerbspersonen** sinkt von 46,31 Millionen in 2021 auf 45,97 Millionen Personen in 2040.

Entwicklung der Zahlen von Erwerbstätigen

Bis 2026 steigt die Zahl an **Erwerbstätigen** auf 45,70 Millionen Personen. Nach 2036 wird die Zahl der Erwerbstätigen stagnieren bzw. leicht wachsen, so dass im Jahr 2040 insgesamt 44,78 Millionen Personen erwerbstätig sein werden, was im Vergleich zu 2021 (44,92 Millionen Personen) ein Rückgang von 140.000 Personen bedeutet. Dies bedeutet, dass langfristig eine niedrige Zahl an Erwerbslosen bestehen wird und sich damit weiterhin gute Chancen für Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt ergeben.

Strukturwandel

Der wirtschaftliche und berufliche **Strukturwandel** führt dazu, dass sich die Arbeitswelt in 2040 stark von der Arbeitswelt in 2021 unterscheidet. Von heute ab werden bis 2040 auf der Bundesebene zwar fast 4,13 Millionen Arbeitsplätze entstehen, gleichzeitig werden aber auch 4,27 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, die heute noch von Erwerbstätigen besetzt sind.

Die stärksten Treiber für diesen Strukturwandel sind die bereits in der Vergangenheit zu beobachtenden Strukturverschiebungen hin zum Dienstleistungssektor, welche sich aufgrund von Digitalisierung und demografischem Wandel ergeben. So nimmt die Erwerbstätigkeit im "Verarbeitenden Gewerbe" zwischen 2021 und 2040 um rund 900.000 Personen ab, wovon mit einem erwarteten Rückgang von 170.000 Personen die Automobilindustrie am stärksten betroffen ist. Hier spielt der Umstieg zur Elektromobilität ebenso eine Rolle, wie das Übergehen der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand. So werden rund 1,13 Millionen Arbeitsplätze, die im Jahr 2040 im Vergleich zu 2021 nicht mehr zur Verfügung stehen auch aufgrund des fehlenden Arbeitskräfteangebots nicht mehr besetzt werden können.

Hingegen steigt aufgrund der zunehmenden Zahl älterer Personen die Erwerbstätigkeit im "Gesundheits- und Sozialwesen" um rund 1 Million von 6,30 Millionen in 2021 auf 7,30 Millionen in 2040 an. Unter den Dienstleistungsbranchen verliert vor allem der Wirtschaftsbereich "Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung" sowie der Groß- und Einzelhandel.

Weitere Details zum wirtschaftlichen und beruflichen Strukturwandel finden Sie ab Seite 20 in der Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021 - 2040: Szenario "Fortschrittliche Arbeitswelt" (Annahmensetzung nach dem Koalitionsvertrag von 2021) [PDF, 2MB].

Entwicklung der Arbeitsmarktregionen (AMR)

Mit Blick auf die Arbeitsmarktregionen zeigt sich, dass der größte relative Anstieg der Bevölkerung in den AMR Berlin, München, und Konstanz zu erwarten ist. Besonders stark geht die Einwohnerzahl bis zum Jahr 2040 in den fünf östlichen AMR (Chemnitz, Neubrandenburg, Magdeburg, Erfurt, Greifswald/Stralsund) zurück. Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Bund schlägt sich in fast allen AMR nieder. Relativ betrachtet entstehen, bezogen auf die Zahl der Erwerbstätigen, im Jahr 2021, bis 2040 die meisten Arbeitsplätze im Saldo in den süddeutschen AMR Freiburg, Ulm und Konstanz. Die größten relativen Verluste im Saldo ergeben sich in den AMR im Osten des Landes. Bis auf Berlin kann keine ostdeutsche AMR im Saldo Arbeitsplätze gewinnen. Absolut betrachtet gewinnen die bevölkerungsreichen AMR München, Frankfurt a. M. und Stuttgart die meisten Arbeitsplätze. Die größten Verluste im Salo wieder bei den Regionen im Osten zu erwarten.

Lediglich in 12 der 34 AMR erwarten wir sowohl für die Zahl der Erwerbstätigen als auch der Erwerbspersonen einen Anstieg. Insbesondere in den östlichen AMR kommt es zu einem teilweise starken Rückgang auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes. Die höchsten Rückgänge von allen AMR sind in Chemnitz, Erfurt und Magdeburg zu beobachten. In den westlichen AMRs sinken Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit im Saarbrücken und Kassel am stärksten.

Zukünftige Herausforderungen

Passungsprobleme in einigen Berufsgruppen

Grundsätzliche Hauptherausforderungen sind **Passungsprobleme am Arbeitsmarkt**, bedingt durch die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Berufsgruppen und Regionen und Arbeitsplatzabbau in anderen **Berufsgruppen und Regionen** ("wachsendes Fachkräfteparadox").

Passungsprobleme verursachen in der Regel **volkswirtschaftliche Kosten**: Arbeitsuchende müssen ihren Wohnort wechseln, ihre Qualifikation anpassen, Zugeständnisse bei den Arbeitsbedingungen machen oder länger erwerbslos bleiben. Betriebe müssen auf Aufträge verzichten, ihre Produktion umstellen oder ihre Arbeitsbedingungen verändern.

Strukturwandel

Berufliche Engpässe werden sich aufgrund des "3-D" des Strukturwandels (**Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung**) sowie der Nachholeffekte der Covid-19 Pandemie bereits in den kommenden fünf Jahren verstärken.

- Hierbei wirkt der doppelte Effekt des **demografischen Wandels**: die durch Übergang in den Ruhestand frei werdende Arbeitsplätze können nicht mehr ausreichend mit Nachwuchs besetzt werden und es werden noch mehr Fachkräfte in Berufsgruppen mit steigender Nachfrage und hohem Ersatzbedarf benötigt, von informationstechnischen Berufen über Fachberufe rund um Neubauten und Gebäudesanierung bis hin zu **Gesundheit** und **Pflege**. Vielfach bestehen hier bereits heute gravierende Engpässe.
  Zusätzlich wirkt der demografische Wandel auch **regional unterschiedlich**: So wird die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen insbesondere strukturschwache Arbeitsmarktregionen treffen und dort zu verstärkten Fachkräfteengpässen führen, insbesondere in Ostdeutschland.
- Die Digitalisierung führt einerseits über **Automatisierung** zu Arbeitsplatzabbau, z.B. im Einzelhandel und bei Banken und Versicherungen. **Neue Technologien** erweitern andererseits die Kompetenzbedarfe in vielen Berufen, die IT-Wissen erfordern.
- Als zusätzlicher Effekt wirkt die **Dekarbonisierung** und damit verbundene Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt: Berufe für **Energie- und Gebäudetechnik sowie am Bau** werden zur Erreichung der Klimaziele in den kommenden Jahren personell vor besonderen Herausforderung stehen.

Weitere Publikationen zum Thema

Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials
Forschungsbericht

Die Auswirkungen der Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft
Forschungsbericht

Aktualisierte Langfristprognose: "Digitalisierte Arbeitswelt"
Forschungsbericht

Methodische Erläuterungen zur aktualisierten BMAS-Prognose "Digitalisierte Arbeitswelt"
Forschungsbericht

Weitere Informationen

- Fachkräftestrategie der Bundesregierung
- BA-Engpassanalyse
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Zurück zur Übersicht

- Fachkräftesicherung

FACHKRÄFTE

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales