

Fachkräfte-Engpass
2018: 365.000
2030: 738.000



Fachkräftereport 2018

der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen



IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen

Inhalt

Vorwort	3
Fachkräfte-Engpässe in Nordrhein-Westfalen	4
nach Qualifikationen	5
nach Branchen	7
nach Berufsgruppen	11
Ein 7-Punkte-Plan zur Fachkräftesicherung	15
Fachkräftesituation in der Region	17
IHK Lippe zu Detmold	17
IHK-Fachkräftemonitor	19

Vorwort

Alljährlich fragen die deutschen Industrie- und Handelskammern die Unternehmer, worin sie ihre größten Geschäftsrisiken sehen. Mit inzwischen 61 Prozent steht der Fachkräftemangel unangefochten an der Spitze. Die Sorge kommt nicht von ungefähr. Der Fachkräftemonitor der IHKs in NRW prognostiziert allein für unser Bundesland für das Jahr 2030 einen Engpass von etwa 740.000 Fachkräften.

Ein Hauptgrund für diese Entwicklung ist der demografische Wandel. Nach vielen Jahren rückläufiger Geburtenzahlen schrumpft die Zahl derer, die die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Im Jahr 2008 erreichten 223.000 junge Menschen in NRW einen Schulabschluss oder brachen die Schule ab. Im Jahr 2017 waren es nur noch 197.000 - ein Rückgang von knapp 12 Prozent. Während also immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten, wächst die Zahl derjenigen, die den Arbeitsmarkt am anderen Ende verlassen, also in die Rente gehen. Die geburtenstärksten Jahrgänge, die sogenannten Baby-Boomer, werden sich ab Mitte der 2020er Jahre in Richtung Ruhestand verabschieden.

Der Fachkräftereport 2018 beleuchtet die Auswirkungen dieses Wandels auf die Fachkräftesituation in Nordrhein-Westfalen. Wir möchten mit ihm sowohl eine umfassende Datengrundlage vorstellen, als auch Anregungen zur Diskussion über Lösungsansätze anbieten.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.



Dr. Ralf Mittelstädt
Hauptgeschäftsführer IHK NRW

A handwritten signature in blue ink that reads "Ralf Mittelstädt". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Ralf Mittelstädt

Fachkräfte-Engpässe in Nordrhein-Westfalen

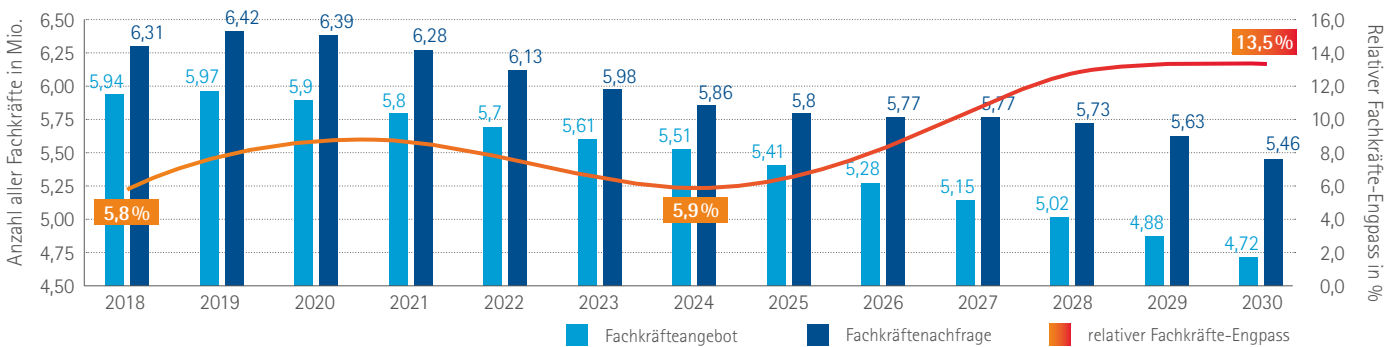
Die Suche nach geeigneten Fachkräften wird immer schwieriger

Der Wirtschaft in NRW stehen im Jahr 2018 etwa 5.940.000 qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung ("Fachkräfteangebot"). Demgegenüber stehen 6.305.000 Jobs für Fachkräfte ("Fachkräftenachfrage"). Unter dem Strich ergibt das einen Engpass von 365.000 Personen. Das sind 5,8 % in Relation zur gesamten Nachfrage an Fachkräften in NRW.

Im Jahr 2030 werden der Wirtschaft in NRW 738.000 Fachkräfte fehlen. Sowohl das Angebot (also die Fachkräfte) als auch die Nachfrage (also die Jobs) werden zurückgehen – das Angebot jedoch spürbar stärker.

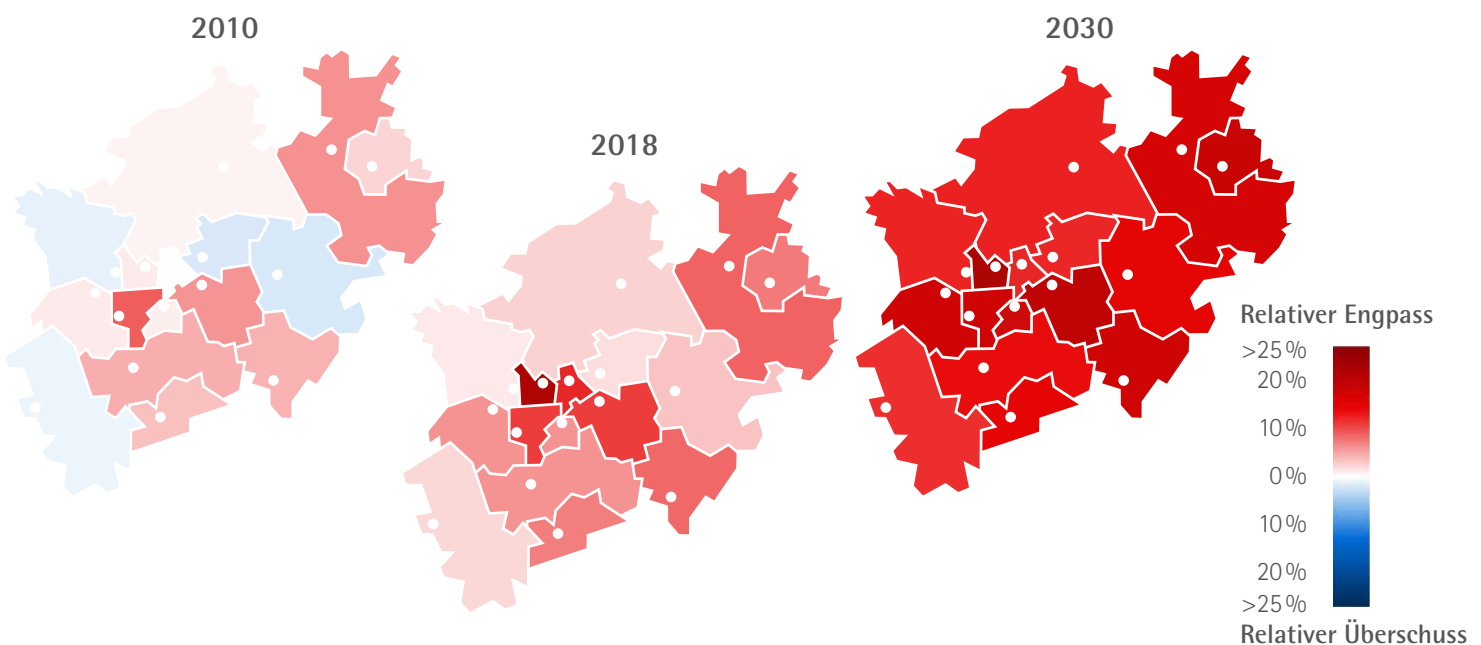
Die treibende Kraft für den Rückgang des Fachkräfteangebots ist der demografische Wandel: Immer kleinere Jahrgänge wachsen in den Arbeitsmarkt nach, während immer größere Kohorten ihn in Richtung Ruhestand verlassen. Der Rückgang in der Nachfrage ist in erster Linie eine Reaktion der Unternehmen hierauf: Sie versuchen, ihre Fachkräftenachfrage an den Wandel anzupassen, beispielsweise durch Automatisierung, Prozessoptimierung und Innovationen.

Fachkräfte-Engpass - 2018-2030



Der Fachkräfte-Engpass betrifft alle Regionen

2010 gab es in NRW noch große regionale Unterschiede in dem Angebot und der Nachfrage von Fachkräften. Inzwischen hat sich die Engpass-Situation flächendeckend verschärft. Bis 2030 werden alle Regionen von einem deutlichen Fachkräfte-Engpass betroffen sein.

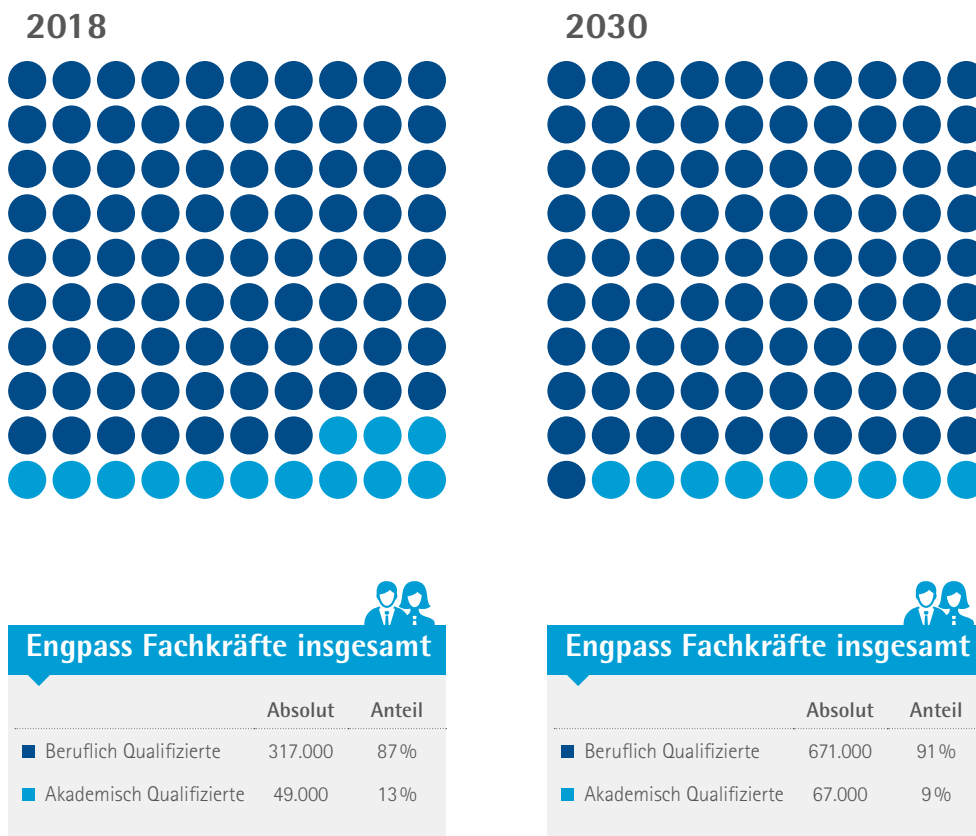


Fachkräfte-Engpass nach Qualifikationen

Es fehlen vor allem beruflich Qualifizierte

Insbesondere beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlen. Im Jahr 2018 sind es 317.000 bzw. 87 Prozent aller fehlenden Fachkräfte. Bis zum Jahr 2030 steigt die Zahl auf 671.000 bzw. 91 Prozent.

Anteil der Qualifikationen am gesamten Fachkräfte-Engpass

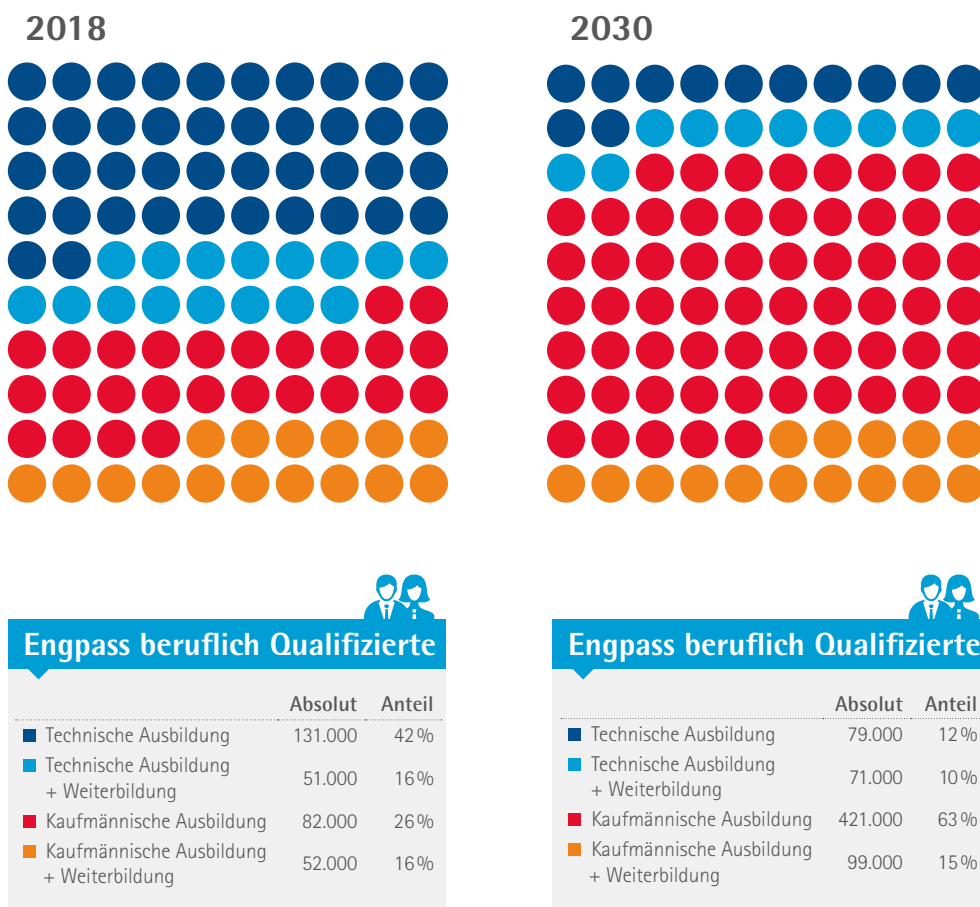


In Zukunft werden besonders kaufmännische Fachkräfte gesucht

Sind es in 2018 noch besonders viele technisch Qualifizierte mit Ausbildungsabschluss, die fehlen (131.000 bzw. 42 % der fehlenden beruflich qualifizierten Fachkräfte), verschiebt sich der Engpass bis 2030 stark hin zu kaufmännisch Qualifizierten mit Ausbildungsabschluss (421.000 bzw. 63 %). Die treibenden Kräfte sind der anhaltende Strukturwandel hin zu Berufen des Dienstleistungssektors und der technische Fortschritt in den Produktionsprozessen.

Insgesamt 170.000 Absolventen der Höheren Berufsbildung (also zum Beispiel Industriemeister, Betriebs- und Fachwirte) werden dem Arbeitsmarkt 2030 fehlen. Sie machen damit zusammen ein Viertel (25 %) des gesamten Engpasses bei beruflich Qualifizierten aus.

Anteil am Engpass der beruflich Qualifizierten

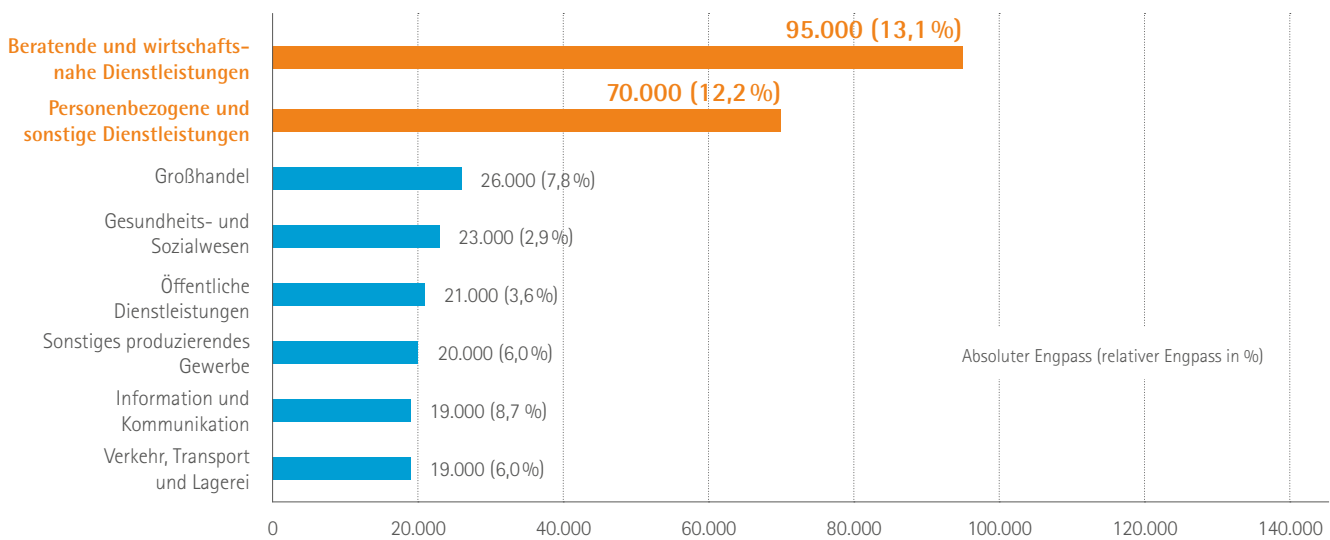


Fachkräfte-Engpass nach Branchen

Dienstleistungsbranchen weisen 2018 den größten Fachkräfte-Engpass aus

Die größten Engpässe hat die Dienstleistungsbranche zu beklagen. Es fehlen derzeit 95.000 Fachkräfte (13,1 % des Fachkräfte-Bedarfs) im Bereich der beratenden und wirtschaftsnahen Dienstleistungen (zum Beispiel in Unternehmensberatungen oder Werbeagenturen) und weitere 70.000 Fachkräfte (12,2 %) bei personenbezogenen und sonstigen Dienstleistungen (zum Beispiel bei Reiseveranstaltern oder im Garten- und Landschaftsbau).

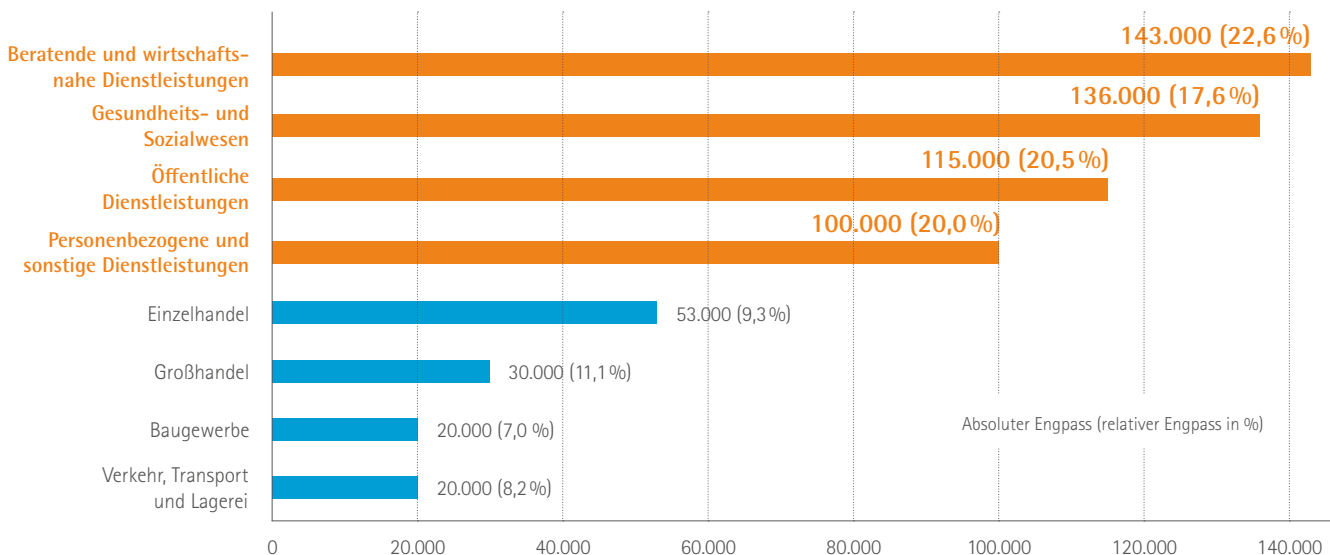
Fachkräfte-Engpassranking nach Branchen 2018



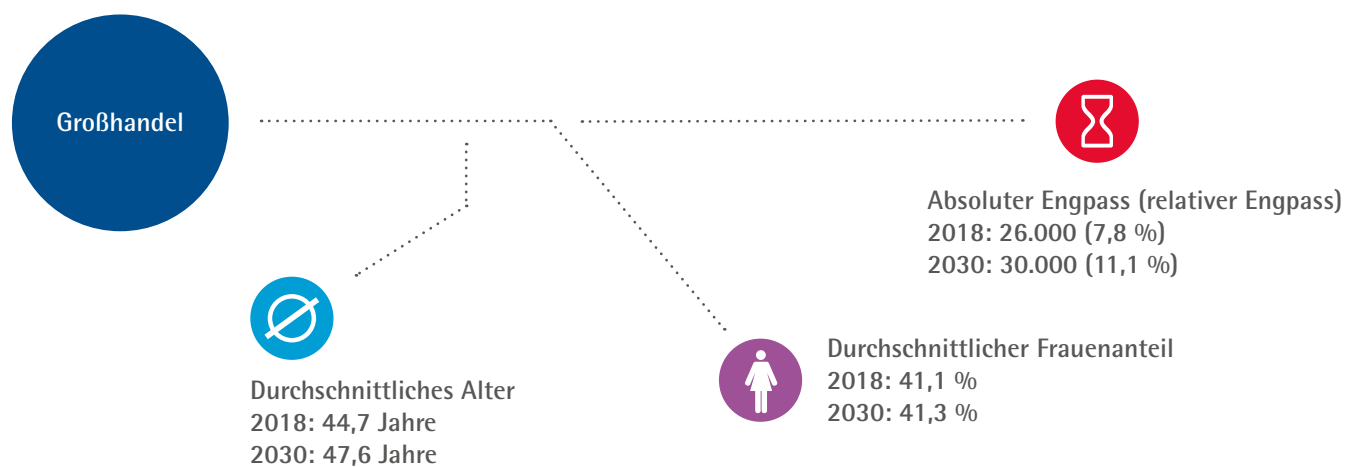
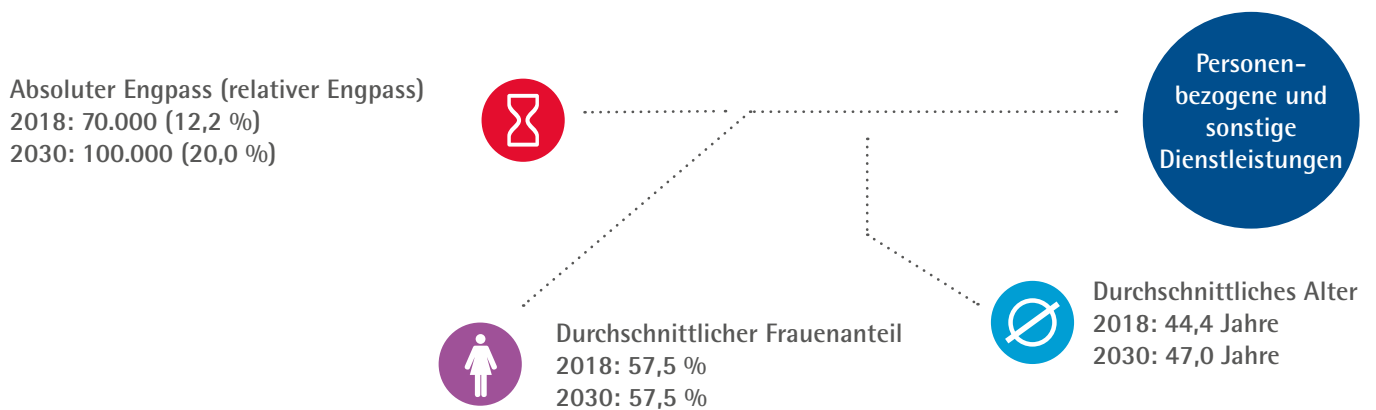
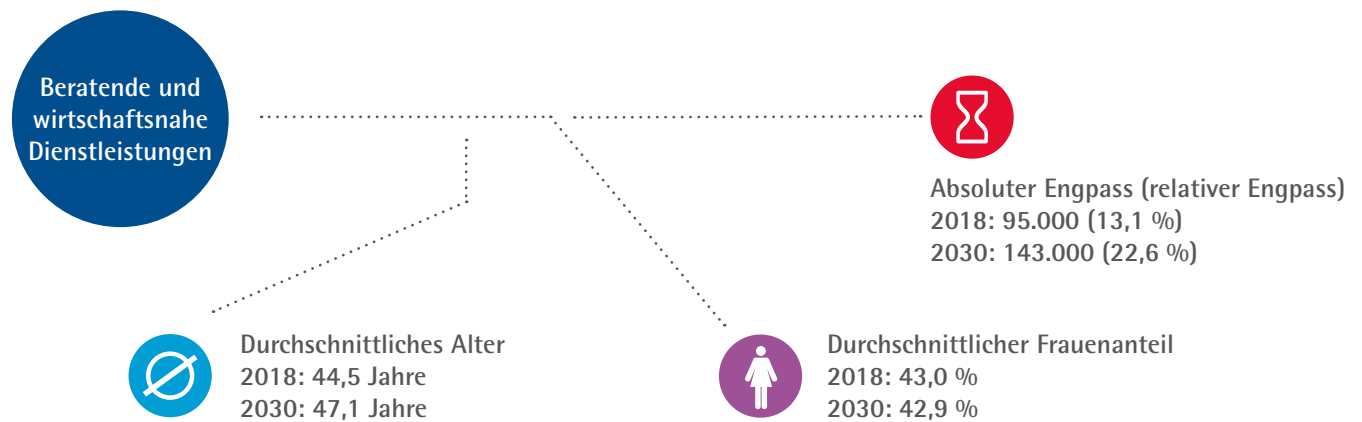
Bis 2030 schlägt der Engpass im Gesundheits- und Sozialwesen besonders durch

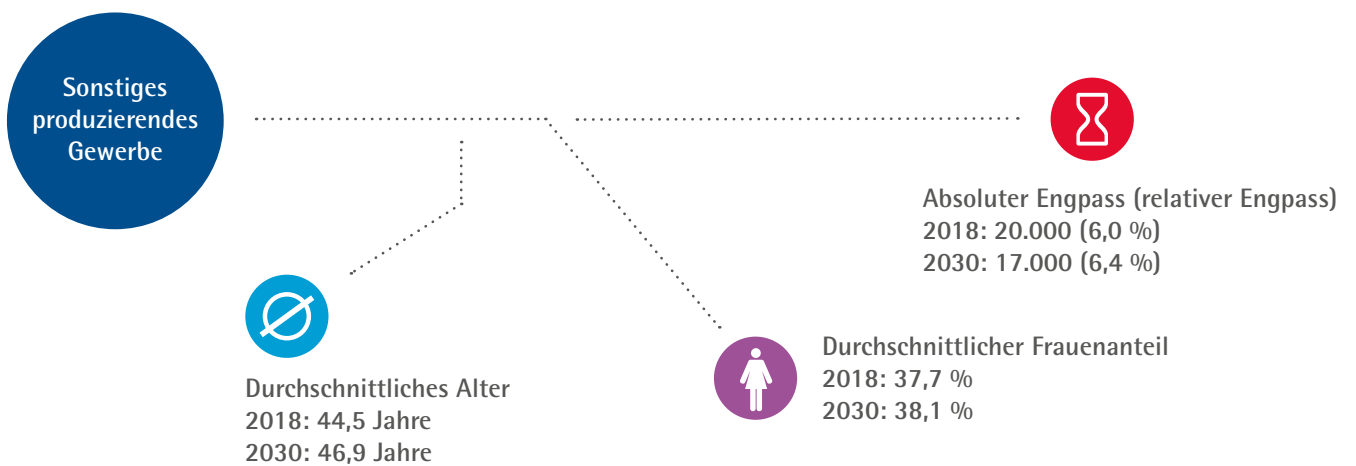
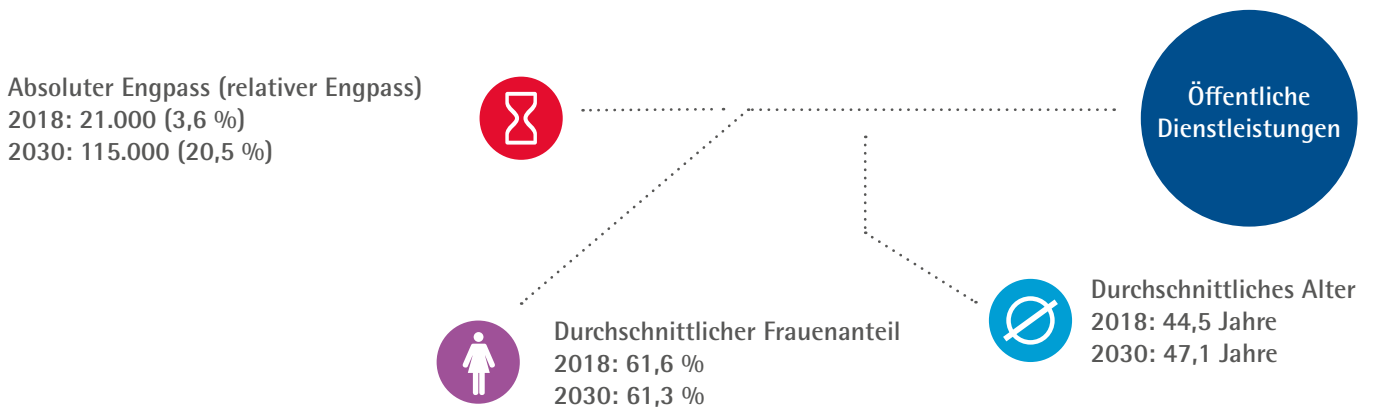
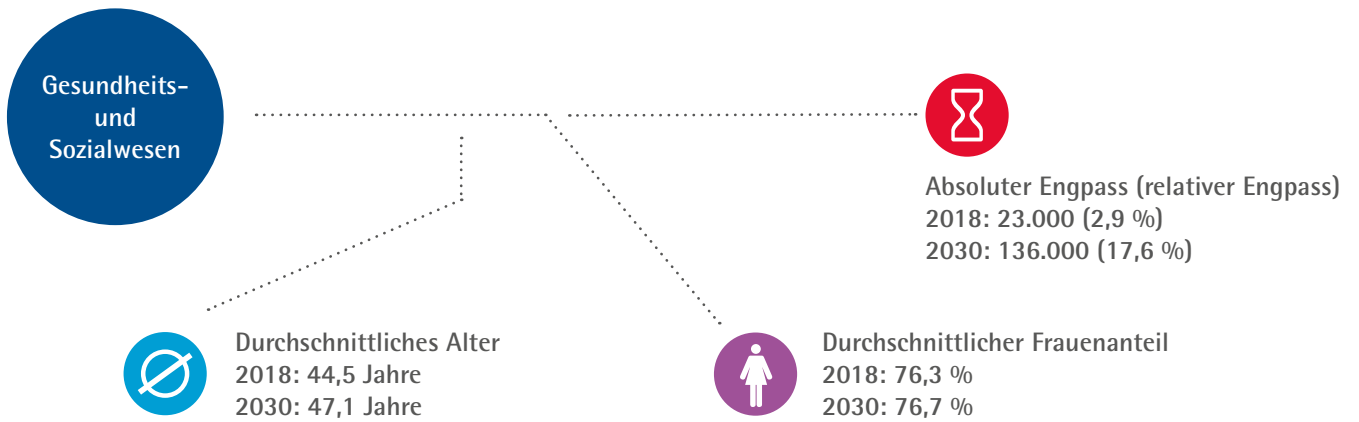
Bis zum Jahr 2030 kristallisieren sich vier Branchen heraus, die besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Neben den wirtschaftsnahen, öffentlichen und personenbezogenen Dienstleistungen trifft dies das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Engpass von 136.000 Fachkräften (17,6 %) besonders.

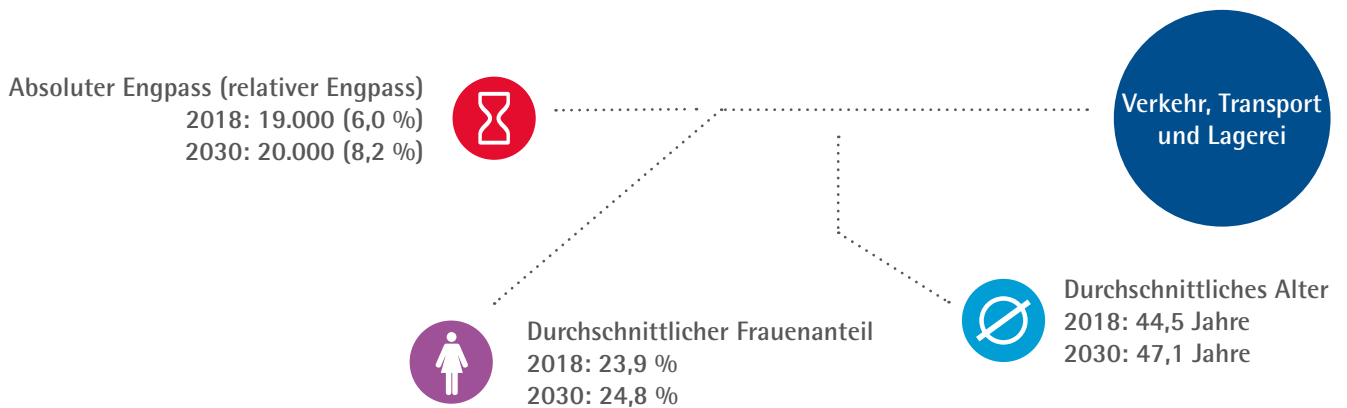
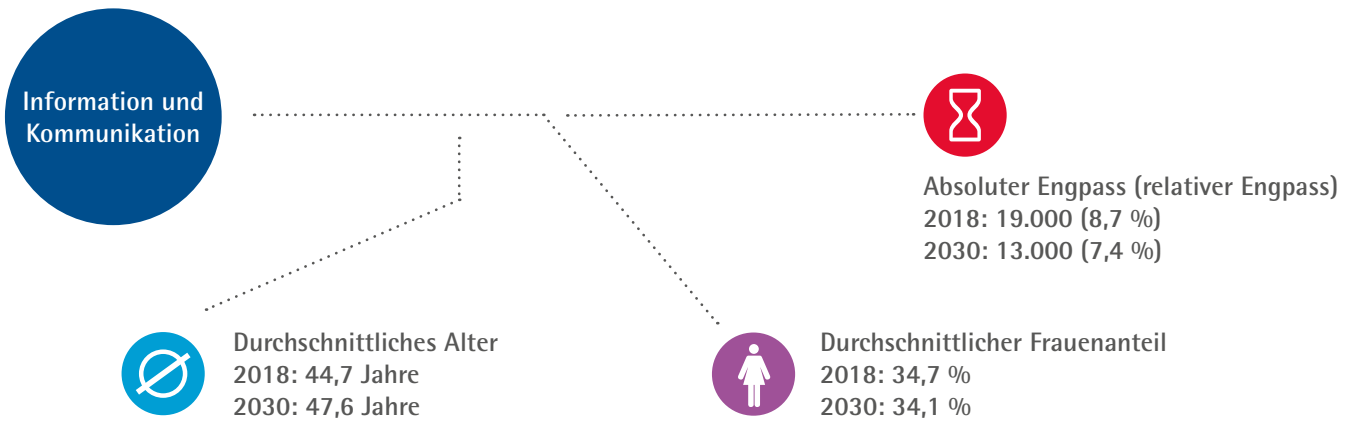
Fachkräfte-Engpassranking nach Branchen 2030



Branchen auf einen Blick





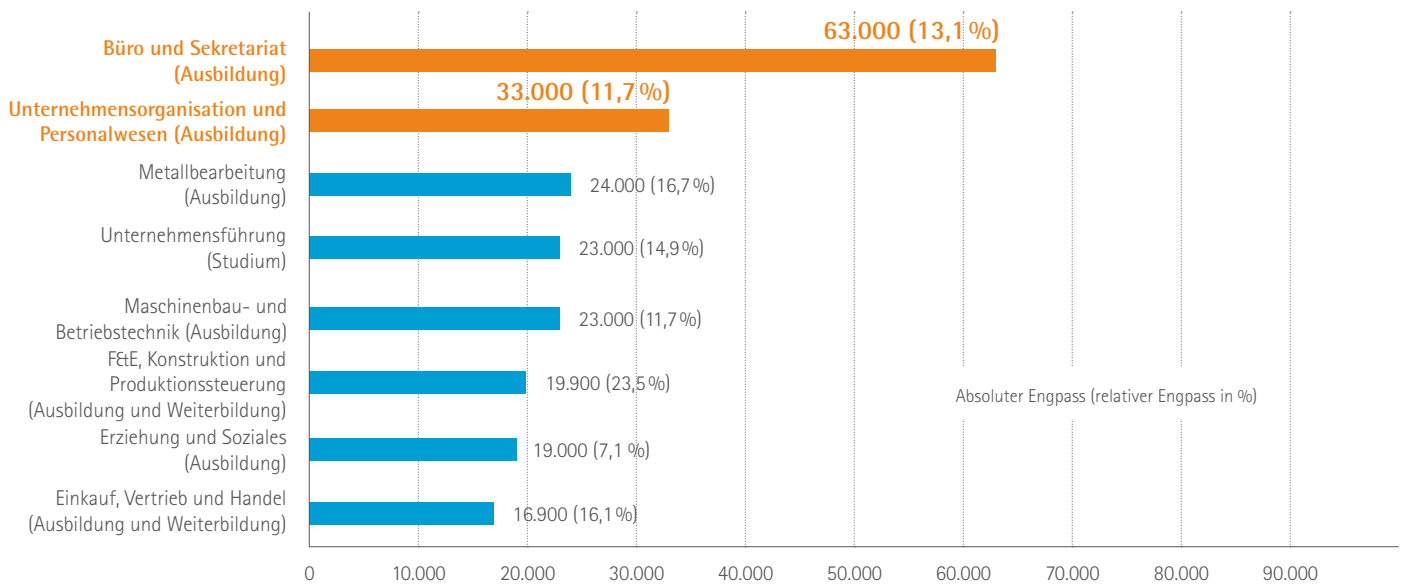


Fachkräfte-Engpass nach Berufsgruppen

Der größte Engpass ist in der Berufsgruppe "Büro/Sekretariat" zu finden

Die Berufsgruppe mit dem größten absoluten Fachkräfte-Engpass 2018 sind Büro- und Sekretariatsberufe sowie Berufe in der Unternehmensorganisation und im Personalwesen (jeweils mit Ausbildungsabschluss). Dort fehlen 63.000 bzw. 33.000 Fachkräfte.

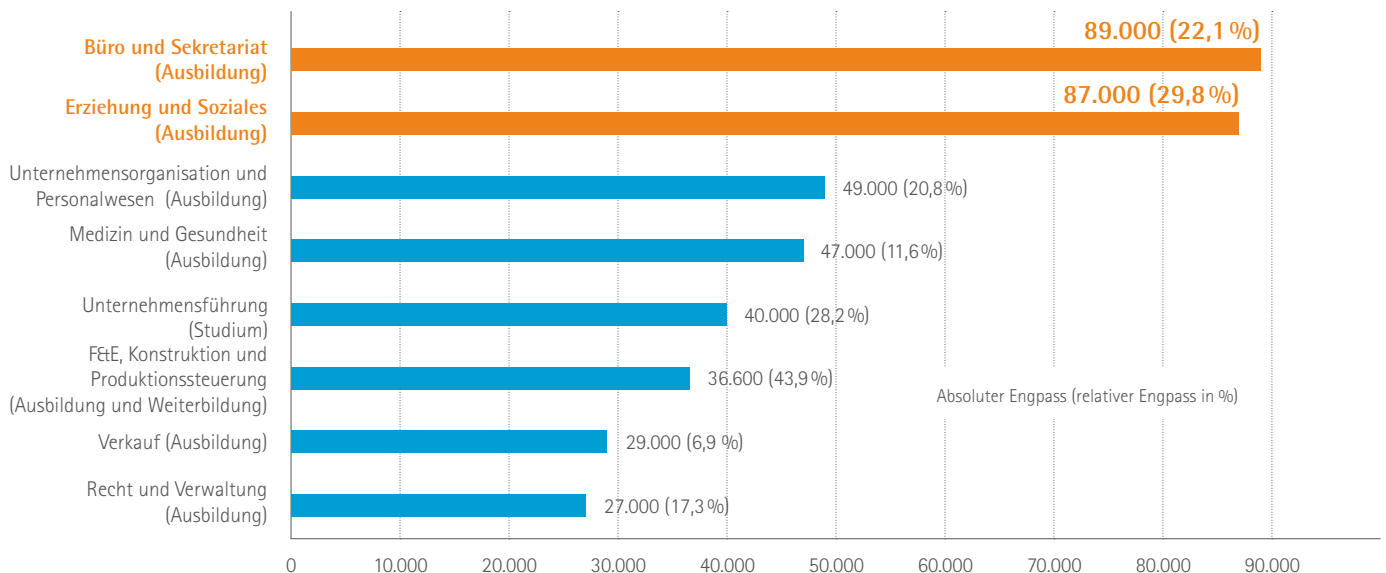
Fachkräfte-Engpassranking nach Berufsgruppen 2018



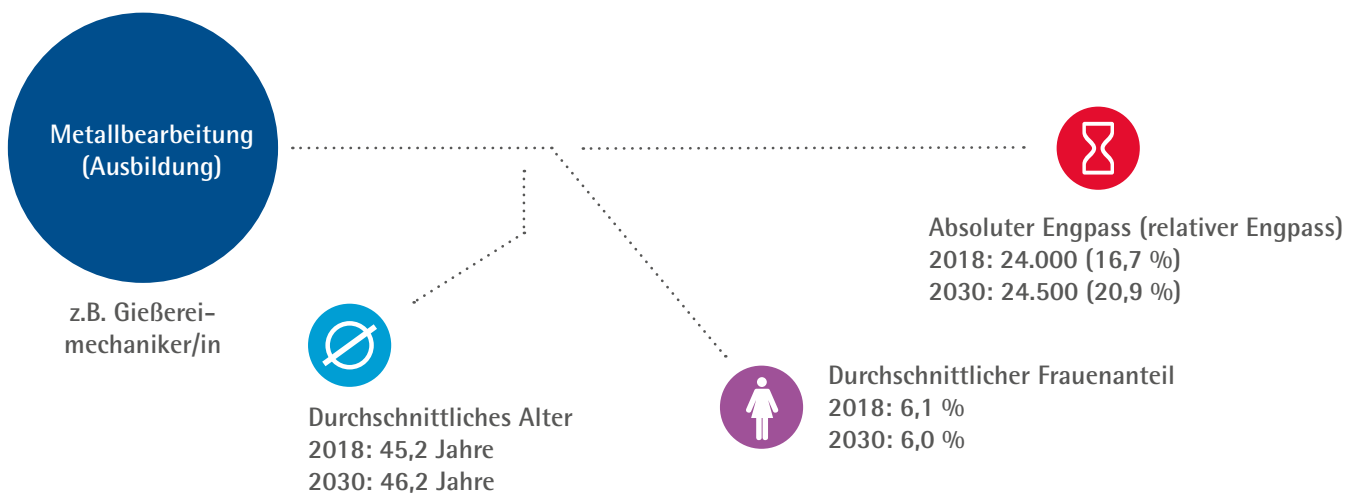
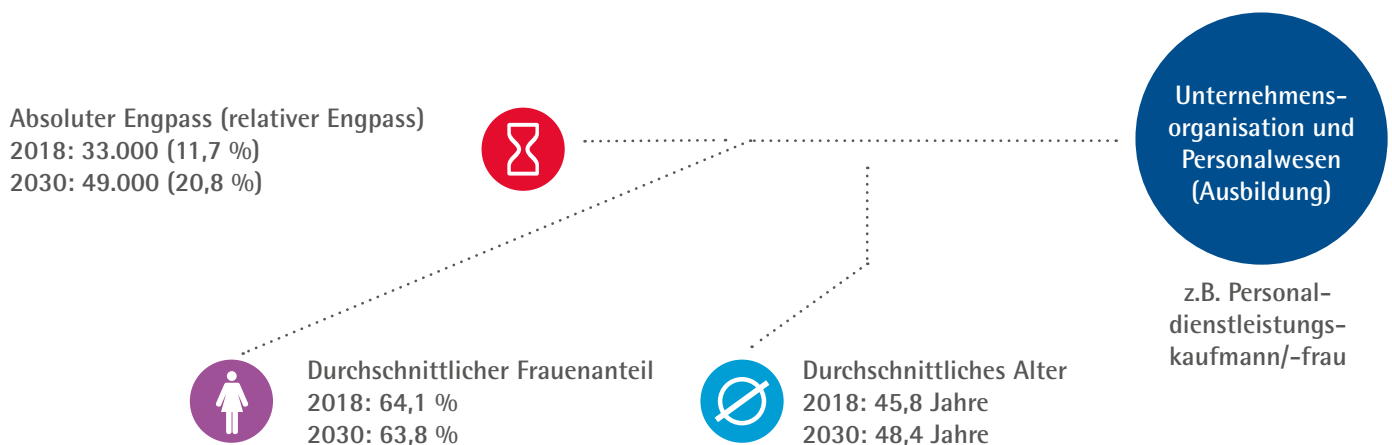
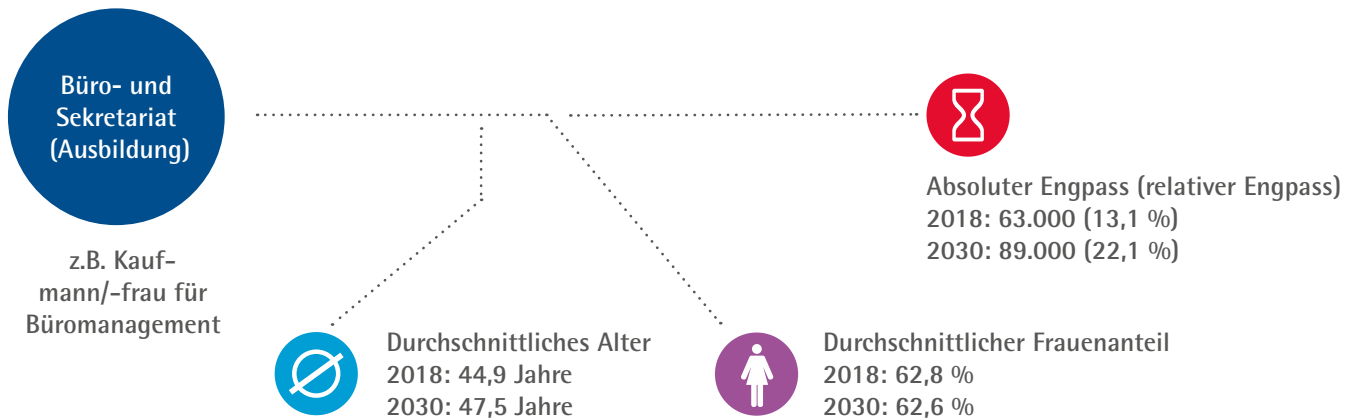
Berufsgruppe „Erziehung und Soziales“ ist 2030 besonders stark vom Fachkräfte-Engpass betroffen

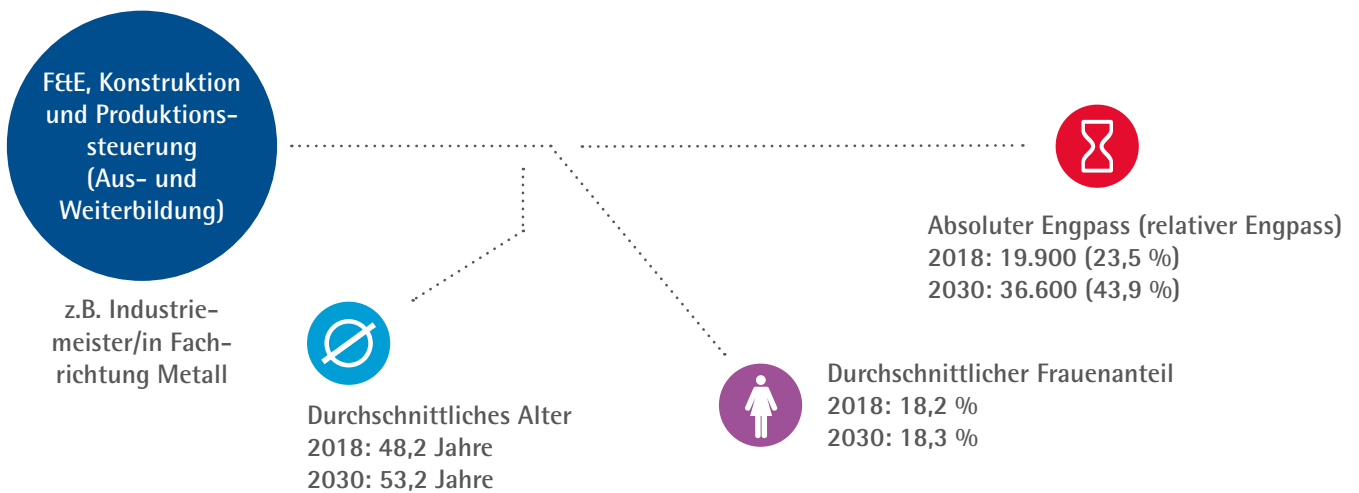
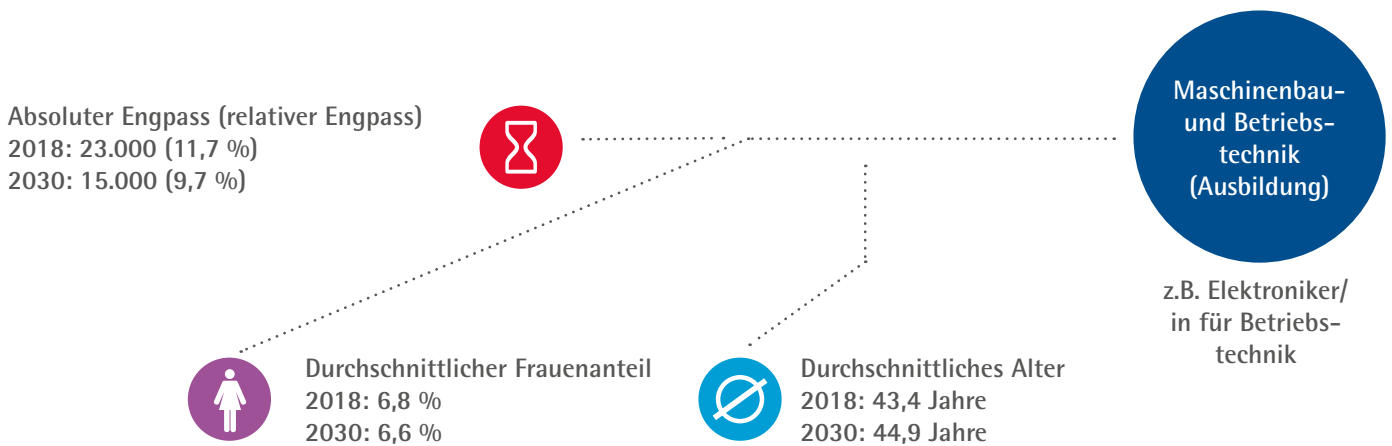
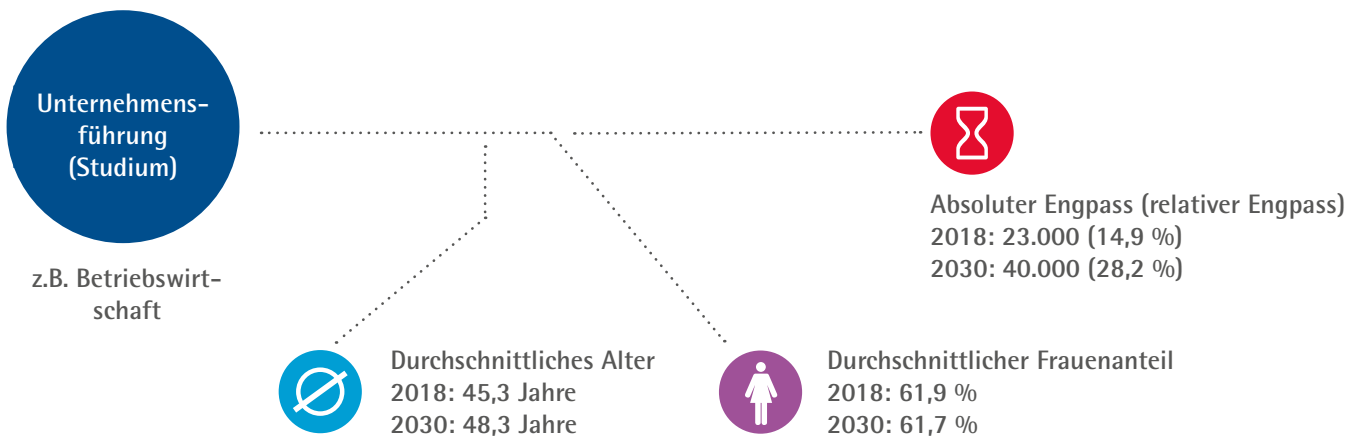
Im Jahr 2030 schlägt zusätzlich der Fachkräfte-Engpass in den Sozialberufen mit 87.000 fehlenden Fachkräften besonders stark durch.

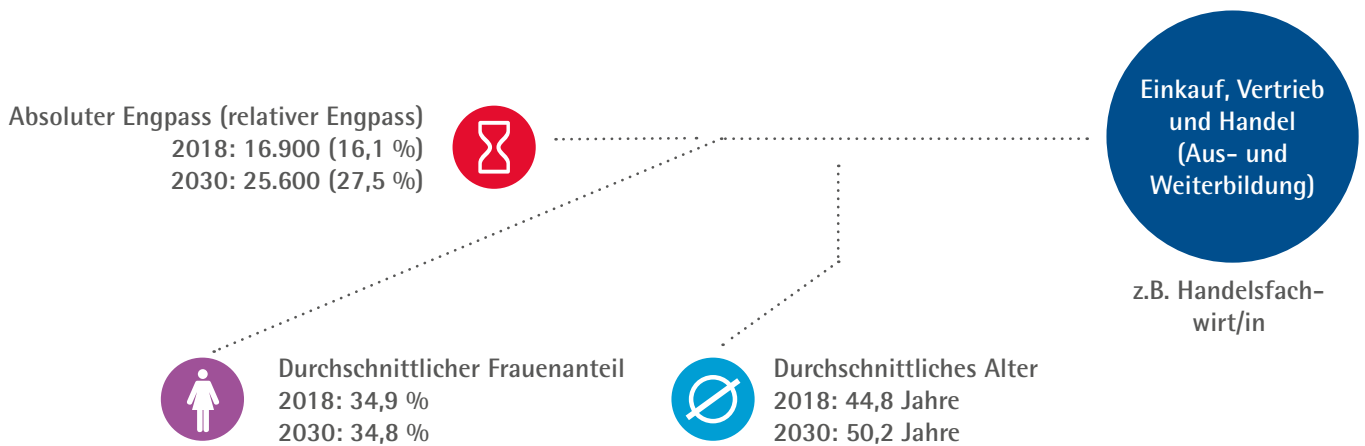
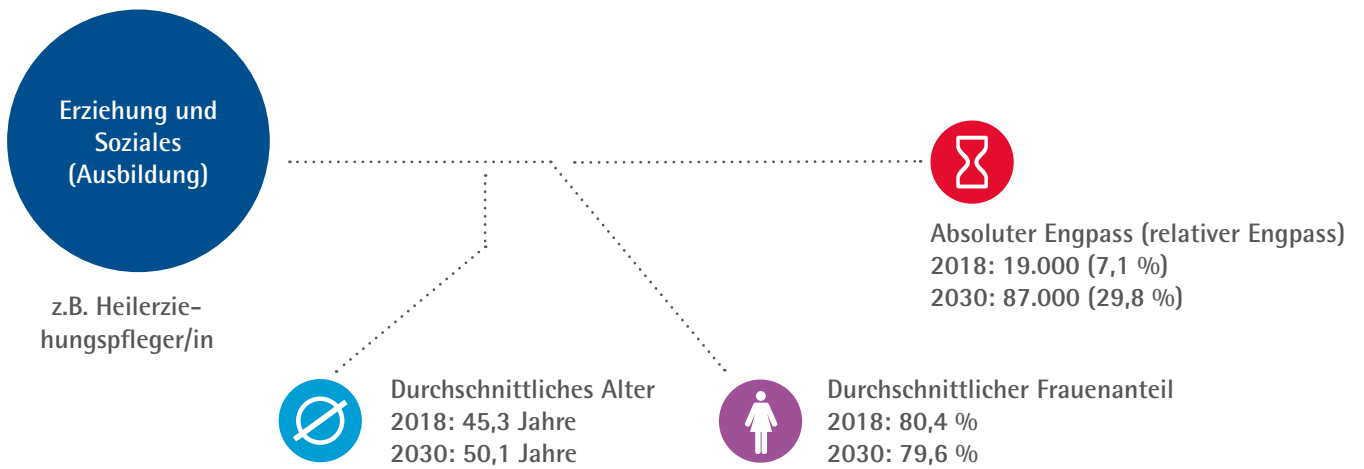
Fachkräfte-Engpassranking nach Berufsgruppen 2030



Berufsgruppen auf einen Blick







Ein 7-Punkte-Plan zur Fachkräftesicherung

Die Daten des Fachkräftereports machen eines deutlich: Das Ausmaß des Fachkräftemangels ist bereits 2018 so groß, dass es nicht genügt, sich auf einzelne Zielgruppen zu beschränken. Daher sind unterschiedliche Maßnahmen notwendig, um die verschiedenen Personenkreise bestmöglich zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

1

Berufliche Bildung stärken:

Der größte Anteil am Fachkräftemangel betrifft nicht Akademiker, sondern die beruflich Qualifizierten. Die duale Ausbildung, insbesondere in Verbindung mit einem darauf aufbauenden Abschluss der höheren Berufsbildung, etwa zum/zur Industriemeister/in, sollte deshalb mehr als bisher als gleichwertige Alternative zum Studium positioniert werden. Ansatzpunkte hierfür sind: die berufliche Orientierung an Gymnasien, die Durchlässigkeit zwischen dem akademischen und dem beruflichen Bildungsweg sowie Modelle, die eine Berufsausbildung mit dem Erwerb der Fachhochschulreife kombinieren.

2

Ausbildungsreife von Jugendlichen fördern:

Auf der anderen Seite stehen diejenigen, die Unterstützung benötigen, um nach der Schule den Anschluss zu finden. Einstiegsqualifizierungen (EQs) sind besonders für (noch) nicht ausbildungsreife Jugendliche der beste Weg zur Vorbereitung auf eine Ausbildung. In betrieblichen Praxisphasen mit begleitendem Berufsschulunterricht erfahren sie einen geförderten Einstieg in das Berufsleben und können anschließend in Ausbildung übernommen werden.

3

Berufliche Teilhabe für Geflüchtete ermöglichen:

Spezielle Unterstützungsleistungen sind bei Geflüchteten gefragt. Sinnvoll ist eine gezielte Hinführung zur Ausbildung. Diese Zeit sollte genutzt werden, um Deutsch zu lernen, gegebenenfalls einen Schulabschluss nachzuholen und Praxiserfahrungen zu erlangen. Auch die Rechtssicherheit für die Geflüchteten und das Unternehmen sowie die gleichwertige Behandlung in der Ausbildungsförderung spielen hier eine wichtige Rolle.

4

Flexibilität und Mobilität erhöhen:

Um unversorgte Jugendliche mit unbesetzten Stellen zusammenzubringen, ist mehr Flexibilität auf beiden Seiten gefragt. Ausbildungsplatzsuchende sollten motiviert werden, auch weniger bekannte Berufe in den Blick zu nehmen. EQs und ausbildungsbegleitende Hilfen können dazu beitragen, dass vermeintlich schwächere Bewerber/innen die duale Ausbildung in den Unternehmen erfolgreich absolvieren. Auch Maßnahmen zur Steigerung der Mobilität von Auszubildenden sind gefragt. Ein günstiges und verbundübergreifendes Azubiticket wäre ein wichtiger Anfang.

5

Geringqualifizierte Ü25 zum Berufsabschluss führen:

Für viele Arbeitnehmer/innen und Arbeitsuchende ist das Absolvieren einer vollständigen Ausbildung ab einem gewissen Alter und damit verbundenen familiären Umständen keine gangbare Alternative mehr. Sofern sie das 25. Lebensjahr erreicht haben, sollte ihnen die Möglichkeit gegeben werden, sich modular in sogenannten Teilqualifikationen schrittweise nachzuqualifizieren. Ziel sollte dabei jedoch stets sein, dass am Ende über eine Externenprüfung der vollwertige Berufsabschluss erreicht wird.

6

Erwerbsquoten steigern:

Es sollte auch unser Ziel sein, die Erwerbsquote von Fachkräften zu erhöhen. Bei jungen Eltern sind zum Beispiel noch Potenziale zu heben. Die wirksamsten Stellschrauben hier könnten flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Teilzeitausbildungen und ein flächendeckendes Ganztagsangebot in der Kinderbetreuung sein. Für ältere Fachkräfte und Menschen mit Behinderungen bieten unterstützende Maschinen und Roboter vielversprechende Chancen, um körperliche Hemmnisse auszugleichen. Auch die betriebliche Gesundheitsförderung leistet einen Beitrag zu höheren Erwerbsquoten im Alter.

7

Fachkräfte-Zuwanderung erleichtern:

Schließlich ist das Vorhaben der Bundesregierung, die Einreise beruflich qualifizierter ausländischer Fachkräfte zu erleichtern, ein weiterer wichtiger Schritt zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Menschen mit Berufsabschluss sollten, wie Hochschulabsolventen und -absolventinnen aus dem Ausland, schon zur Anerkennung des Berufsabschlusses sowie zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland kommen können.

Die Handlungsfelder sind vielfältig und erfordern eine enge Zusammenarbeit der beteiligten Akteure. Hierfür wird IHK NRW sich einsetzen.



Thomas Meyer



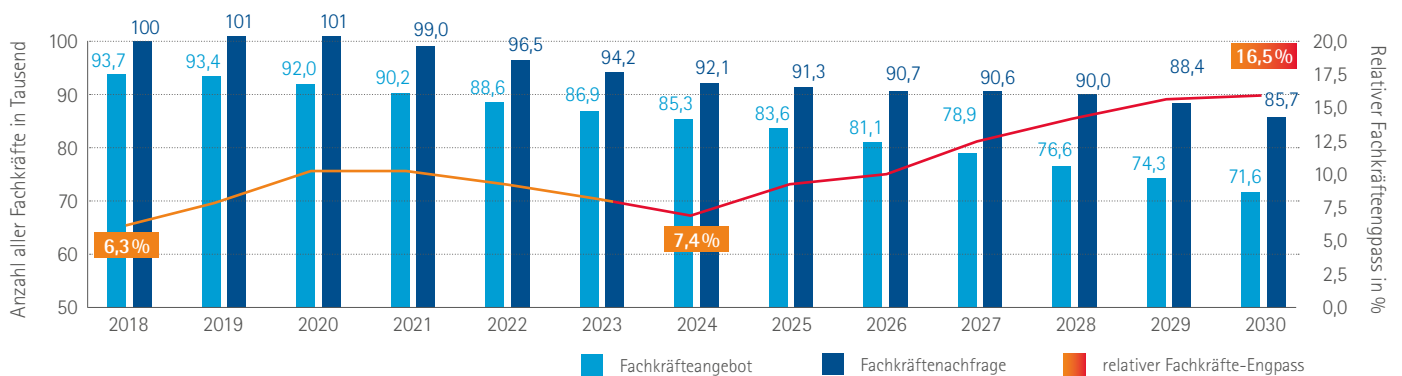
Thomas Meyer
Präsident IHK NRW



IHK Lippe zu Detmold

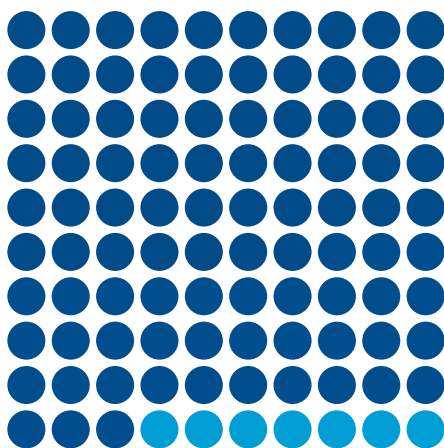
Fachkräftesituation in der Region

Fachkräfte-Engpass 2018 - 2030



Anteil der Qualifikationen am Fachkräfte-Engpass

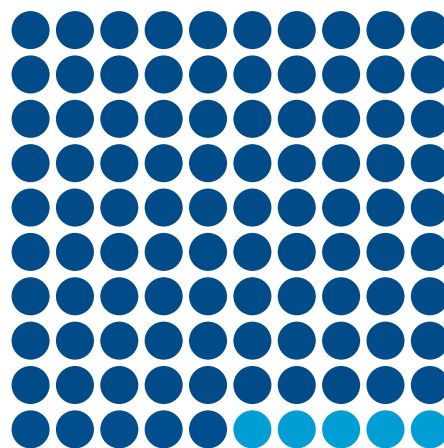
2018



Engpass Fachkräfte insgesamt

	Absolut	Anteil
■ Beruflich Qualifizierte	5.900	93 %
■ Akademisch Qualifizierte	450	7 %

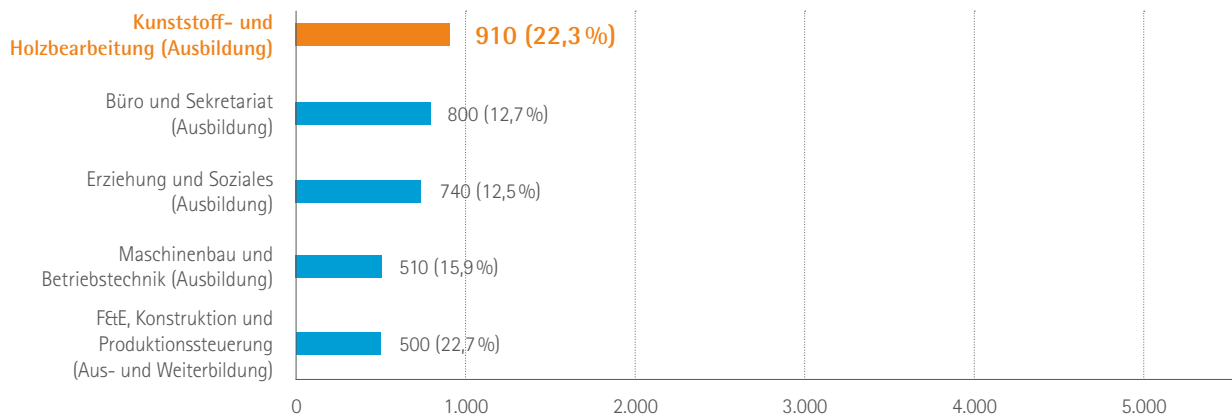
2030



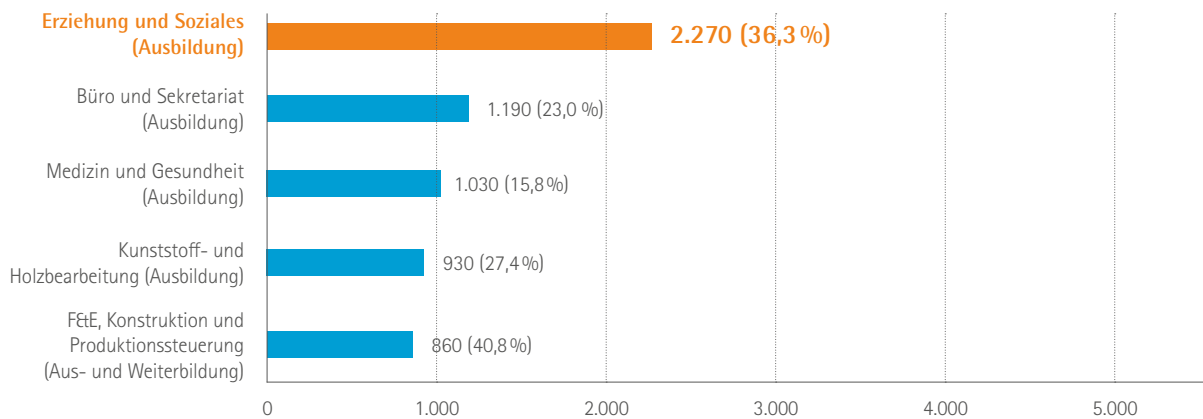
Engpass Fachkräfte insgesamt

	Absolut	Anteil
■ Beruflich Qualifizierte	13.300	95 %
■ Akademisch Qualifizierte	710	5 %

Fachkräfte-Engpassranking nach Berufsgruppen 2018



Fachkräfte-Engpassranking nach Berufsgruppen 2030



Weitere Kennzahlen auf einen Blick



Absoluter Engpass (relativer Engpass)
2018: 6.300 (6,3 %)
2030: 14.100 (16,5 %)



Durchschnittliches Alter
2018: 44,8 Jahre
2030: 47,3 Jahre



Durchschnittlicher Frauenanteil
2018: 47,2 %
2030: 47,1 %

Ihr Ansprechpartner

IHK Lippe zu Detmold
Martin Raithel
+49 5231 7601-37
raithel@detmold.ihk.de

IHK-Fachkräftemonitor

Die Daten dieses Fachkräftereports basieren auf dem IHK-Fachkräftemonitor, der von dem unabhängigen Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR entwickelt und umgesetzt wurde. Das innovative Online-Tool unterstützt Politik, Unternehmen und Öffentlichkeit bei der Analyse von Arbeitsangebot und -nachfrage.

Das Online-Tool ist frei zugänglich. Zur Berechnungsmethodik und den zugrundeliegenden Annahmen beachten Sie bitte die Hinweise unter

ihk-fachkraefte-nrw.de/methodik.html

Der IHK-Fachkräftemonitor ...

- weist das Fachkräfteangebot in Nordrhein-Westfalen bis in das Jahr 2030 aus, einschließlich Frauenanteil und Durchschnittsalter.
- stellt Angebot und Nachfrage von Fachkräften gegenüber und ermittelt so Fachkräfte-Engpässe und -Überschüsse
- weist die zehn Branchen mit dem höchsten Fachkräfte-Engpass oder -überschuss in einzelnen Jahren aus.
- wertet die Arbeitsmarktsituation von beruflich Qualifizierten und Akademikern, aber auch einzelner Berufsgruppen aus.
- ermöglicht ein Filtern nach Wirtschaftszweigen oder Regionen.





IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen

Impressum

Herausgeber:

IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen e. V.

Berliner Allee 12, 40212 Düsseldorf

Postfach 24 01 20, 40090 Düsseldorf

☎ +49 211 - 36 70 2 - 0

☎ +49 211 - 36 70 2 - 21

@ info@ihk-nrw.de

🌐 ihk-nrw.de

Präsident: Thomas Meyer

Hauptgeschäftsführer: Dr. Ralf Mittelstädt

VR 7738 · Amtsgericht Düsseldorf

Steuernummer: 133/5910/0390

Redaktion:

Klaus Bourdick - IHK Arnsberg

Andreas Lux - IHK zu Hagen

Andre Habrock - IHK NRW

Robert Schweizog - IHK NRW

Gestaltung:

Ideenmühle, Eckental

Bilder:

Titelbild fotolia © Kirill

Stand: November 2018

Alle Rechte liegen beim Herausgeber.