

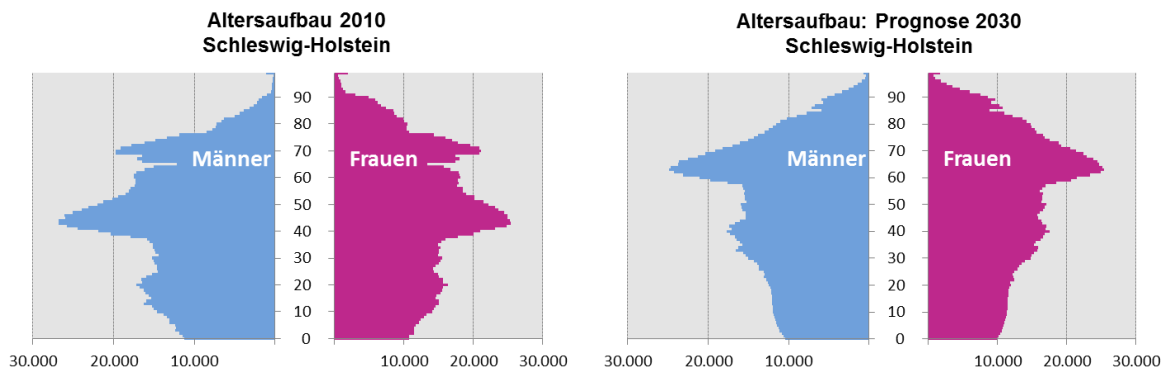
Arbeitskräfteprojektion 2030 in den Kreisen in Schleswig-Holstein

Kurzzusammenfassung durch das Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Technologie

Das betreffende Gutachten wurde beim Institut für quantitative Marktforschung & statistische Datenanalyse (analytix) im Rahmen der Fachkräfteinitiative in Auftrag gegeben. Es beinhaltet die Erfassung des Ist-Zustands und die Projektion der Auswirkungen durch die demografische Entwicklung. Die Arbeitskräftenachfrage wird dem Arbeitskräfteangebot gegenübergestellt und auf dieser Basis eine Projektion bis 2030 erarbeitet. Diese wird differenziert in 20 Wirtschaftsbereiche nach amtlicher Gliederung, Regionen bzw. Kreisen und Qualifikationsstufen. Dabei werden Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss als Hochqualifizierte angesehen, Personen mit Berufsabschluss als Mittelqualifizierte und Personen ohne oder mit veraltetem Berufsabschluss als Niedrigqualifizierte. Um potentielle Handlungsfelder bzw. Lösungswege aufzuzeigen wurden verschiedene Szenarien entwickelt.

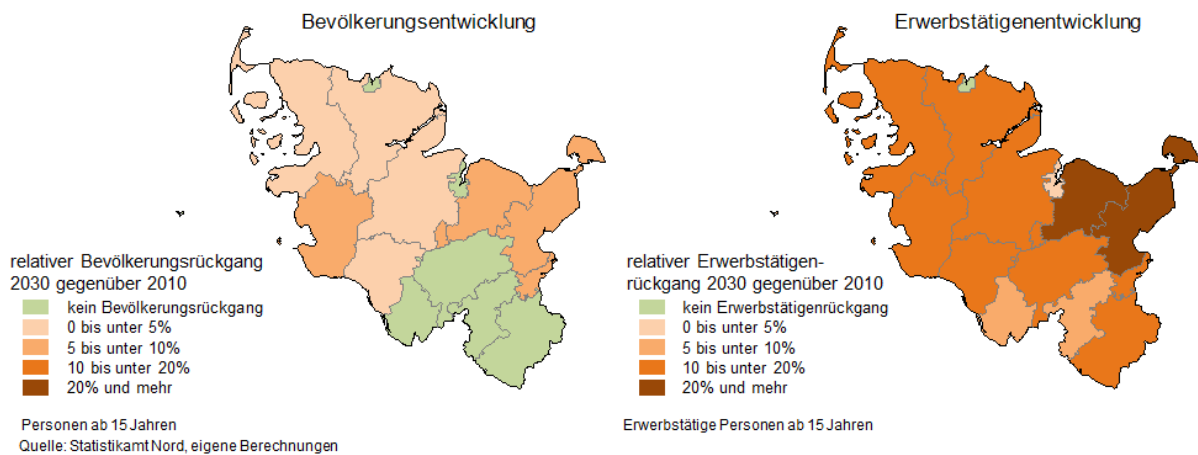
Hintergrund

Die Bevölkerungsentwicklung in Schleswig-Holstein entspricht im Wesentlichen dem (westdeutschen) Bundestrend. Die geburtenstarken Jahrgänge sind 2010 in einem mittleren Erwerbsalter, werden aber 2030 bereits zu einem hohen Anteil in den Ruhestand gegangen sein. Dies kann durch nachfolgende Jahrgänge nur unzureichend ausgeglichen werden, so dass die Bevölkerungszahl im Erwerbsalter zwischen 2010 und 2030 sinken wird. Insgesamt ist bis zum Jahr 2030 mit einem Bevölkerungsrückgang von 4 Prozent bei den Männern und 2 Prozent bei den Frauen auszugehen.



(Quelle: Statistikamt Nord, Darstellung analytix)

In den Kreisen Pinneberg, Herzogtum Lauenburg, Segeberg und Stormarn sowie in den Kreisfreien Städten Kiel und Flensburg ist von 2010 bis 2030 mit einer Bevölkerungszunahme für Personen ab einem Alter von 15 Jahren zu rechnen, in allen anderen Kreisen ist mit einem Bevölkerungsrückgang bis 10% zu rechnen. Der stärkste Bevölkerungsrückgang ist in den Kreisen Plön, Ostholstein und Dithmarschen sowie in der Kreisfreien Städten Neumünster und Lübeck zu erwarten.



(Quelle: Statistikamt Nord, Berechnung analytix)

Aufgrund der deutlichen Verschiebung der Alterspyramide in der Altersstruktur ist zu erwarten, dass die Anzahl erwerbstätiger Personen (ab 15 Jahren) in allen Kreisen – mit Ausnahme von Flensburg – zwischen 2010 und 2030 zurückgehen wird. Dabei wird der Rückgang lediglich in Kiel, Pinneberg und Stormarn mit unter 5% bzw. 5% bis 10% nur leicht ausfallen, ansonsten ist ein Rückgang von 10% bis 20% und in den Kreisen Plön und Ostholstein sogar um mehr als 20% zu erwarten.

Absolute Erwerbstätigenzahlen

	2010	2030
	absolut	absolut
Dithmarschen	65 595	52 991
Flensburg	46 908	47 784
Herzogtum Lauenburg	93 312	81 807
Kiel	130 844	124 682
Lübeck	105 568	93 974
Neumünster	38 008	32 085
Nordfriesland	81 981	70 007
Ostholstein	100 025	79 730
Pinneberg	153 561	140 788
Plön	67 435	52 743
Rendsburg-Eckernförde	134 538	111 704
Schleswig-Flensburg	97 894	80 501
Segeberg	131 863	116 357
Steinburg	67 004	54 134
Stormarn	114 326	108 221
Schleswig-Holstein	1 428 863	1 247 507

(Quelle: analytix)

In den vergangenen Jahren hat es einen deutlichen Trend zu höherer Qualifikation unter den Beschäftigten in Schleswig-Holstein gegeben. Insbesondere für Hochqualifizierte haben sich die Anteile an den Beschäftigten deutlich erhöht, wobei jedoch mit knapp 60 Prozent Personen mit mittlerer Qualifikation den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein am stärksten prägen.

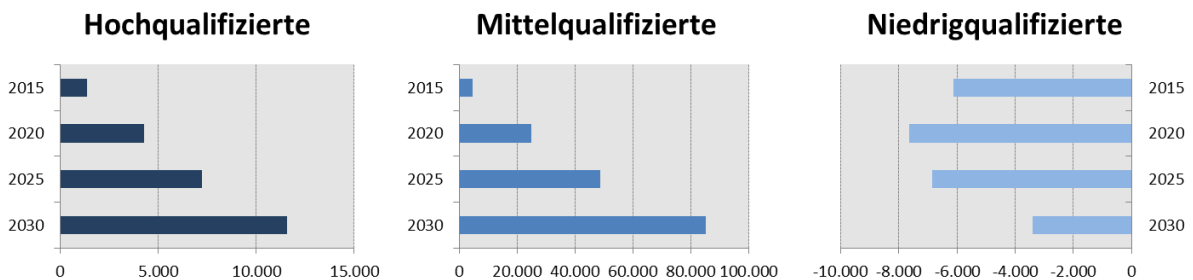


(Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Darstellung analytix)

Basisszenario

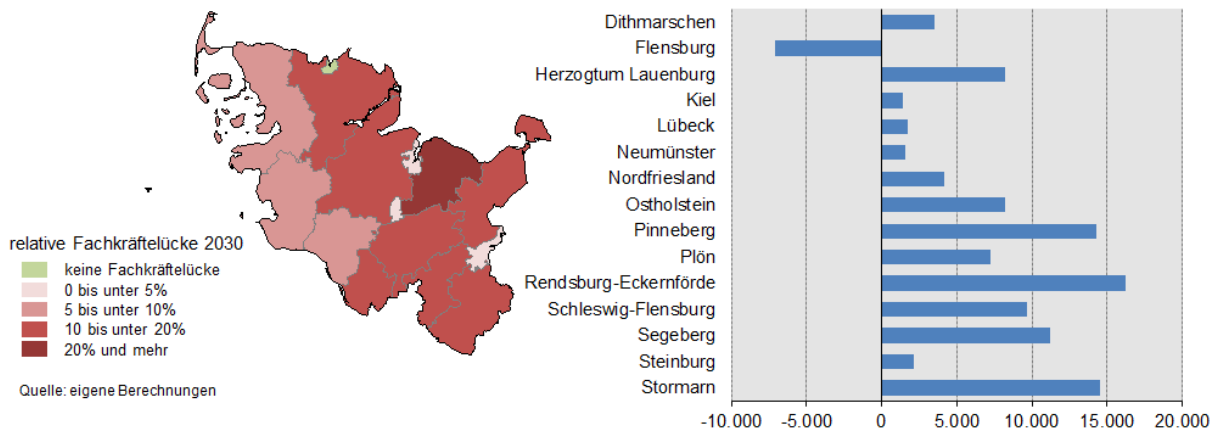
Die Prognoseberechnungen für Schleswig-Holstein im Basisszenario bis zum Jahr 2030 zeigen, dass lediglich für Personen mit geringer Qualifikation ein Arbeitskräfteüberhang besteht. Dieser wird sich zwischen 2015 mit gut 6.000 Personen auf etwa 3.500 Personen im Jahr 2030 reduzieren.

Hinsichtlich der Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation ist bis zum Jahr 2030 mit einer Fachkräftelücke zu rechnen, wobei diese für Personen mit hoher Qualifikation mit gut 12.000 Personen im Jahr 2030 deutlich geringer als für Personen mit mittlerer Qualifikation ausfallen dürfte. Für letztgenannte Personengruppe ist im Jahr 2030 mit einer Fachkräftelücke von etwa 85.000 Personen zu rechnen.



(Quelle: Berechnung analytix)

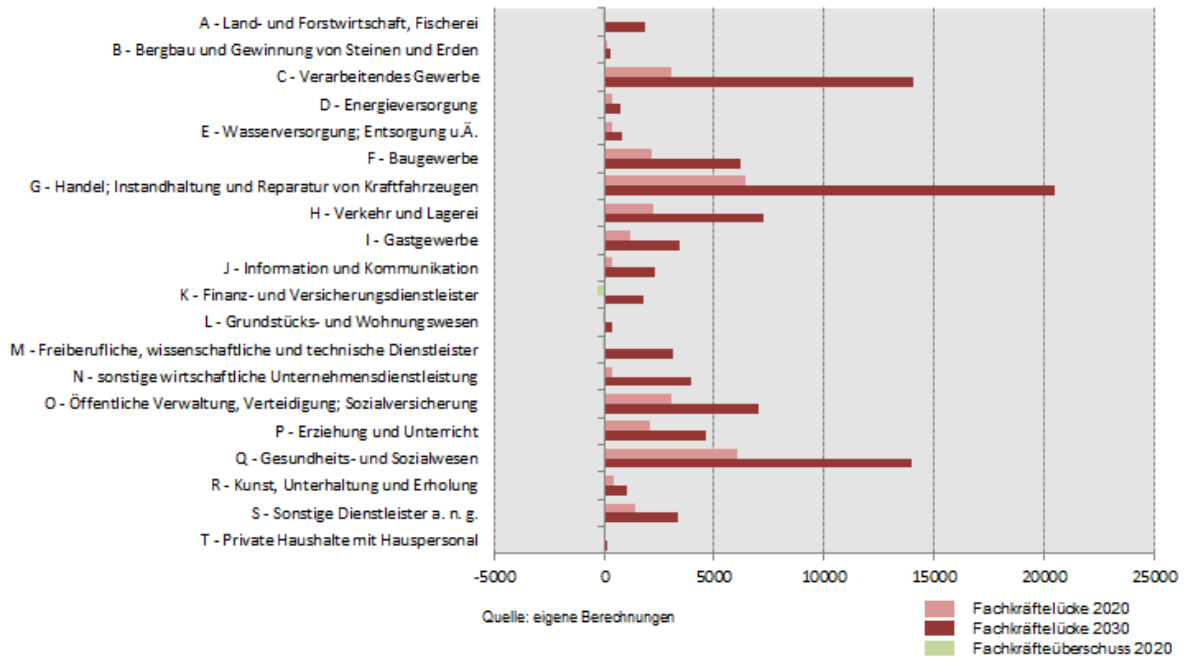
Beim Vergleich der relativen Fachkräftelücken je Kreis zeigen die Prognoseberechnungen für das Jahr 2030 lediglich für die Kreisfreie Stadt Flensburg einen Fachkräfteüberhang. In den Kreisfreien Städten Neumünster, Kiel und Lübeck ist mit einer geringen Fachkräftelücke bis 5% zu rechnen, während in den Kreisen Nordfriesland, Dithmarschen und Steinburg jeweils eine relative Fachkräftelücke von 5% bis 10% zu erwarten ist. In Pinneberg, Schleswig-Flensburg und Rendsburg-Eckernförde, Segeberg, Ostholstein, Herzogtum Lauenburg sowie Stormarn fällt nach den Berechnungen die relative Fachkräftelücke mit 10% bis 20% deutlich höher aus. Im Kreis Plön ist sogar mit einer relativen Fachkräftelücke von über 20% zu rechnen.



(Quelle: analytix)

Entsprechend auch der jeweiligen unterschiedlichen Kreisgrößen fällt die Fachkräftelücke im Kreis Rendsburg-Eckernförde mit gut 16.000 Personen am größten aus, gefolgt von gut 14.000 Personen im Kreis Pinneberg und Stormarn. In Segeberg und Schleswig-Flensburg ist mit einer Fachkräftelücke von etwa 10.000 Personen zu rechnen, gefolgt von Ostholstein mit etwa 8.000 und Kreis Plön mit etwa 7.000 Personen. Für Nordfriesland und Dithmarschen weisen die Ergebnisse eine Fachkräftelücke von grob 4.000 Personen aus, in Kiel, Lübeck, Neumünster und Steinburg muss mit einer Fachkräftelücke von jeweils etwa 2.000 Personen gerechnet werden. Lediglich in Flensburg ist mit einem deutlichen Fachkräfteüberhang von etwa 7.000 Personen zu rechnen.

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige weisen die Prognoseberechnungen für das Jahr 2030 in allen Wirtschaftszweigen eine Fachkräftelücke aus. Das Ausmaß der Lücke an Personen mit hoher und mittlerer Qualifikation wird im Jahr 2030 im Handel und der Instandhaltung und Reparatur von KFZ mit erwarteten gut 20.500 Personen am größten ausfallen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe mit gut 14.000 Personen und dem Gesundheits- und Sozialwesen mit ebenfalls 14.000 Personen. In den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei, dem Baugewerbe und der öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung und der Sozialversicherung ist jeweils eine Fachkräftelücke von knapp 6.000 bis 7.000 Personen zu erwarten. Im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht dürfte die Fachkräftelücke etwa 5.000 Personen umfassen, während das Gastgewerbe, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen sowie sonstige Dienstleister mit jeweils knapp 3.500 Personen folgen.

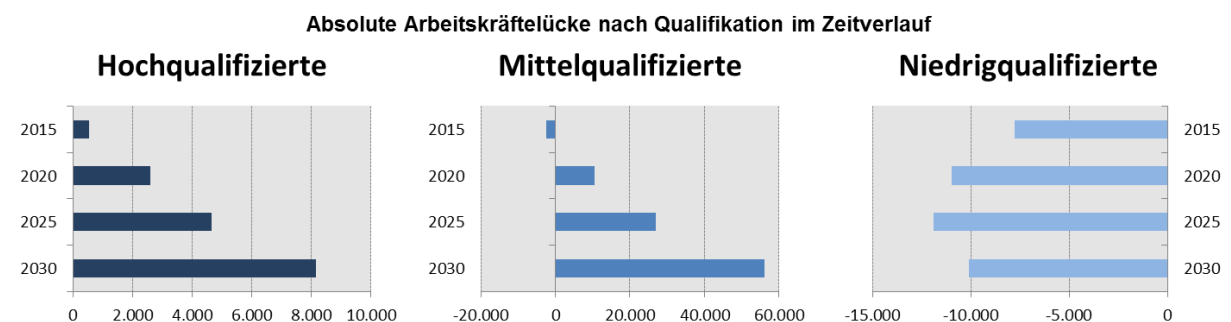


(Quelle: analytix)

Erhöhte Zuwanderung

Wird von einer Erhöhung der jährlichen Zuwanderung um 2.000 erwerbsfähige Personen bis zum Jahr 2030 ausgegangen, so kann von einer Reduktion der Fachkräftelücke bei Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation um etwa ein Drittel im Jahr 2030 ausgegangen werden. In absoluten Zahlen bedeutet dieses eine Verminderung der Fachkräftelücke bei Hochqualifizierten von grob 12.000 Personen auf etwa 8.000 Personen, bei Personen mit mittlerer Qualifikation von gut 85.000 Personen auf knapp 58.000 Personen. Gleichzeitig ergibt sich eine Zunahme des Arbeitskräfteüberhangs bei Geringqualifizierten von etwa 3.500 Personen auf etwa 10.000 Personen.

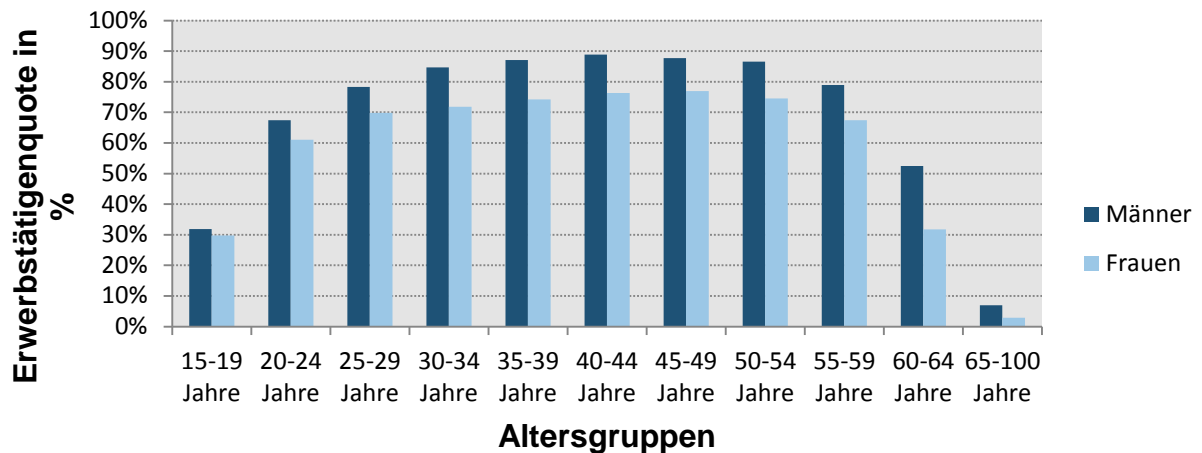
Es zeigt sich also, dass die Fachkräftelücke signifikant verringert werden kann, allein aber eine Erhöhung der Zuwanderung um 2.000 Personen im jungen erwerbsfähigen Alter pro Jahr für Schleswig-Holstein das Problem des Fachkräftemangels nicht vollständig beseitigen kann. Hierfür wären demnach deutlich stärkere Zunahmen der Zuwanderung notwendig. In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass die Szenarioberechnungen voraussetzen, dass die (zusätzlichen) Zuwanderer ein Qualifikationsniveau wie in der Schleswig-Holsteinischen Arbeitsbevölkerung aufweisen.



(Quelle: analytix)

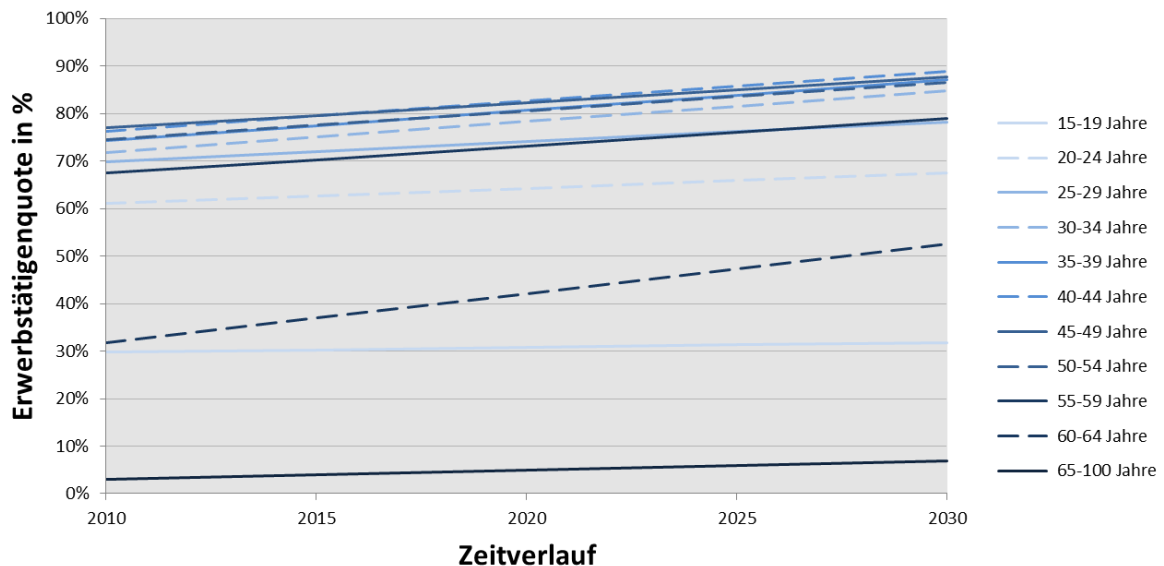
Erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen

Die Erwerbstätigkeitsquoten der Frauen sind, je nach betrachteter Altersgruppe, teilweise deutlich geringer als die Erwerbstätigkeitsquoten der männlichen Bevölkerung. Während der Unterschied in der Altersgruppe 15 bis unter 20 nur 2%-Punkte beträgt, ist insbesondere im mittleren Alter der Unterschied deutlich höher. Während die männliche Bevölkerung teilweise Erwerbstätigkeitsquoten von 89% (Alter 40 bis unter 45 Jahre) erreicht, liegt der höchste Wert für die weibliche Bevölkerung bei 77% (Alter 45 bis unter 50 Jahre). Dieses Arbeitskräftepotential kann durchaus gehoben werden, wie insbesondere skandinavische Länder (Schweden) zeigen.



(Quelle: Mikrozensus)

Um das maximale Potential zu verdeutlichen, wird in diesem Szenario die Erwerbstätigkeit der Frauen im Zeitverlauf der männlichen Erwerbstätigenquote linear angepasst. Somit sind 2030 die Erwerbstätigkeitsquoten beider Geschlechter identisch.



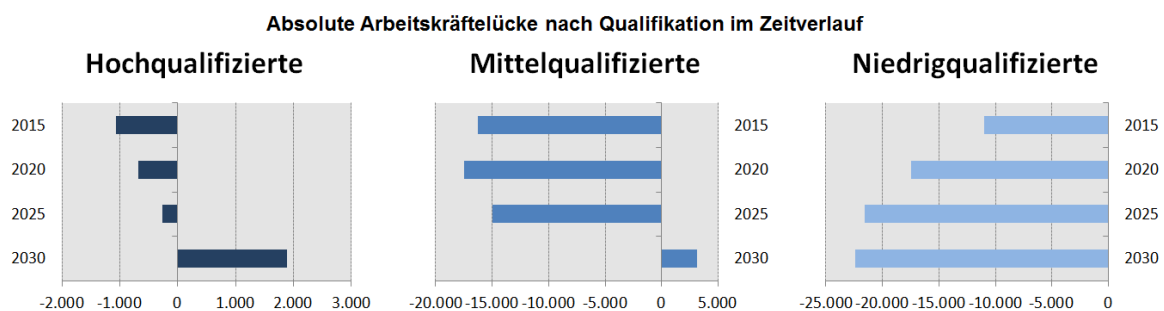
(Quelle: analytix)

Wird, wie im Szenario Erwerbstätigkeit Frauen, von einer linearen Erhöhung der Quote der Erwerbstätigkeit von Frauen bis zur Anpassung an die Erwerbstätigkeitsquoten von Männern bis ins Jahr 2030 ausgegangen, so lässt sich im Jahr 2030 eine Fachkräftelücke nahezu vollständig vermeiden. Bezüg-

lich der Hochqualifizierten ist im Jahr 2030 mit einer geringen Fachkräftelücke von knapp 2.000 Personen zu rechnen. Bei den Personen mit mittlerer Qualifikation wird im Jahr 2030 eine Lücke an Fachkräften von ca. 3.000 erwartet. Dies stellt allerdings eine Reduktion gegenüber dem Basisszenario in Höhe von gut 96% dar.

Der relativ starke Umschwung bei Fachkräften von einem Überschuss hin zu einer Lücke kann durch zwei gegenläufige Effekte erklärt werden: Der Erwerbstätigenrückgang wirkt sich steigernd auf die Lücke aus, während sich die lineare Anpassung der Erwerbstätigenquote bis 2030 gegenläufig auswirkt. Da der Erwerbstätigenrückgang von 2025 zu 2030 vergleichsweise stark ausfällt, kommt es in diesem Zeitabschnitt zu starken Anpassungen hin zu einer Fachkräftelücke.

Der Arbeitskräfteüberschuss wächst bei den Niedrigqualifizierten bis 2030 auf gut 22.000 an.

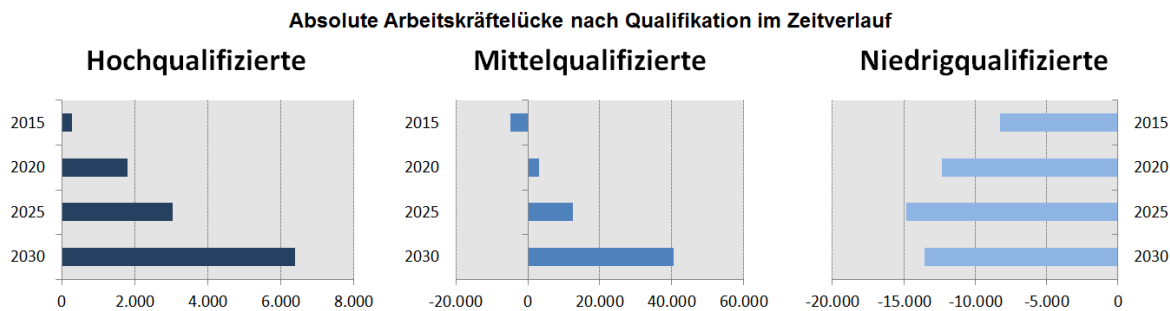


(Quelle: Berechnung analytix)

Gesteigerte Erwerbstätigkeit Älterer

Die Erwerbstätigkeitsquoten von Erwerbspersonen im höheren Erwerbsalter liegen deutlich niedriger als im mittleren Erwerbsalter. Die Erwerbsbeteiligung dieses Personenkreises hängt u.a. von Regelungen zur Verrentung (Rentenabschläge bei frühzeitigem Renteneintritt) ab. Im vorliegenden Szenario wird angenommen, dass die Erwerbstätigkeitsquoten der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre bis 2030 ein Niveau wie in der Altersgruppe 50 bis 54 Jahre (weibl.: Steigerung von 68% auf 75%; männl.: Steigerung von 79% auf 87%) erreicht. Darüber hinaus wird angenommen, dass die Erwerbstätigkeitsquote der 60 bis 64-Jährigen um 15%-Punkte (weibl.: Steigerung von 32% auf 47%; männl.: Steigerung von 53% auf 68%) gesteigert und ab 65 Jahren um 2%-Punkte erhöht werden kann.

Wird von einer Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer Erwerbstätiger wie im Szenario ausgegangen, so kann im Jahre 2030 von gut einer Halbierung der Fachkräftelücke gegenüber dem Basisszenario ausgegangen werden. Konkret beträgt die Fachkräftelücke in diesem Fall für Hochqualifizierte gut 6.000 Personen gegenüber etwa 12.000 Personen im Basisszenario. Für Personen mit mittlerer Qualifikation ließe sich die Fachkräftelücke von etwa 85.000 Personen auf etwa 40.000 Personen reduzieren.



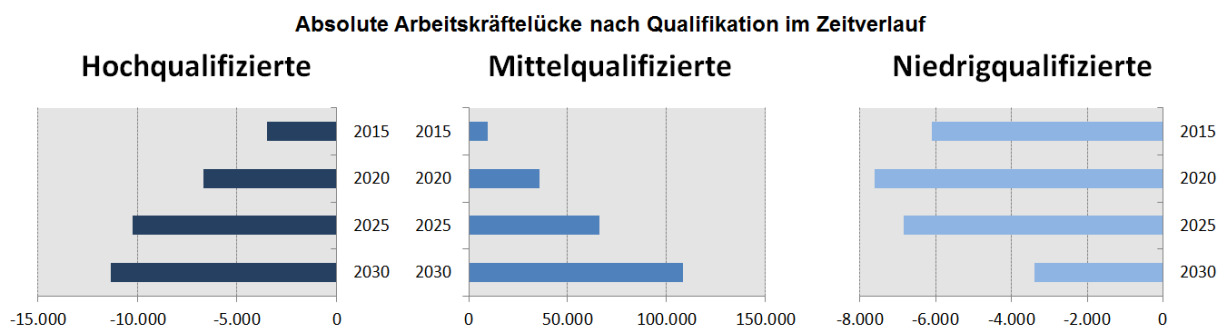
(Quelle: Berechnung analytix)

Bildungsszenario I

Aufgrund einer zunehmenden Akademisierung wird im vorliegenden Szenario angenommen, dass der Anteil Hochqualifizierter bis 2030 um ca. 2%-Punkte gesteigert werden kann, wobei entsprechend der Anteil der Personen mittlerer Qualifikation abnimmt. Dieses Szenario orientiert sich an den Annahmen vom Modell BIBB-FIT (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung), wobei – in Abweichung dazu – keine Zunahme des Anteils an Niedrigqualifizierten unterstellt wird.

Wird von einer Erhöhung der Quote der Hochqualifizierten zulasten der Quote der Personen mit mittlerer Qualifikation ausgegangen, so zeigt sich im Jahr 2030 ein vollständiger Abbau der Fachkräftelücke bei den Hochqualifizierten, wobei im Gegenzug die Fachkräftelücke bei den Personen mit mittlerer Qualifikation von etwa 85.000 Personen auf gut 110.000 Personen ansteigt.

Es findet, entsprechend den Annahmen des Szenarios, also lediglich eine Verschiebung der Fachkräftelücke weg von den Hochqualifizierten hin zu den Mittelqualifizierten statt.



(Quelle: Berechnung analytix)

Bildungsszenario II

Im zweiten Bildungsszenario wird die Auswirkung von erhöhten Qualifizierungsanstrengungen für Niedrigqualifizierte untersucht. Dies soll die Maßnahmen, wie sie beispielsweise im Zukunftskonzept „5000 Fachkräfte für Kiel“ umgesetzt werden, widerspiegeln.

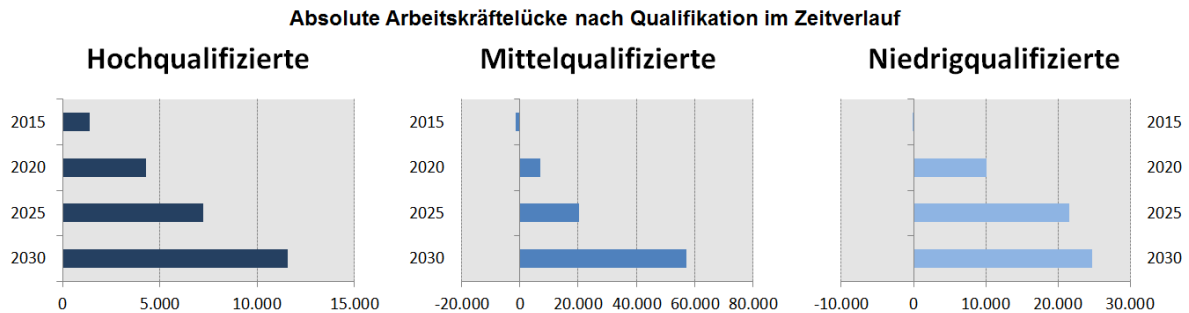
Folgende Annahmen wurden gegenüber der Basisprognose verändert:

Der Anteil der Hochqualifizierten bleibt stabil. Der Anteil der Niedrigqualifizierten sinkt um ca. 4-5%-Punkte von 2010 bis 2030. Dementsprechend wird der Anteil der Mittelqualifizierten erhöht.

Wird von einer Erhöhung der Quote der Personen mit mittlerer Qualifikation zulasten der Quote der Personen mit niedriger Qualifikation ausgegangen, so zeigt sich im Jahr 2030 ein Rückgang der Fachkräftelücke bei den Personen mit mittlerer Qualifikation von grob 85.000 auf knapp 60.000 Personen,

wobei im Gegenzug neu eine Arbeitskräftelücke bei den Personen mit niedriger Qualifikation auf knapp 25.000 Personen entsteht.

Es findet, entsprechend den Annahmen des Szenarios, also eine Verringerung der Fachkräftelücke statt, die allerdings mit einer Arbeitskräftelücke bei den Niedrigqualifizierten „erkauft“ wird.



(Quelle: Berechnung analytix)

Fazit

Die einzelnen Szenarien zeigen im Vergleich, dass lediglich die deutliche Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen das Auftreten einer hohen Fachkräftelücke im Jahr 2030 wirksam verhindern kann. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Personen im höheren Erwerbsalter kann die Fachkräftelücke im Jahr 2030 um gut die Hälfte reduzieren, während ähnliche Effekte nur bei einer deutlichen Steigerung der Zuwanderung zu erreichen wären. Eine Höherqualifikation der Erwerbspersonen kann in erster Linie das gleichzeitige Auftreten von geringen Arbeitskräfteüberhängen bei Geringqualifizierten und hohen Fachkräftelücken bei Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation zugunsten von Erwerbspersonen mit mindestens mittlerer Qualifikation verschieben.