



Fachkräftebericht 2017

für Nordrhein-Westfalen

Die Fachkräftelücke wird immer größer!

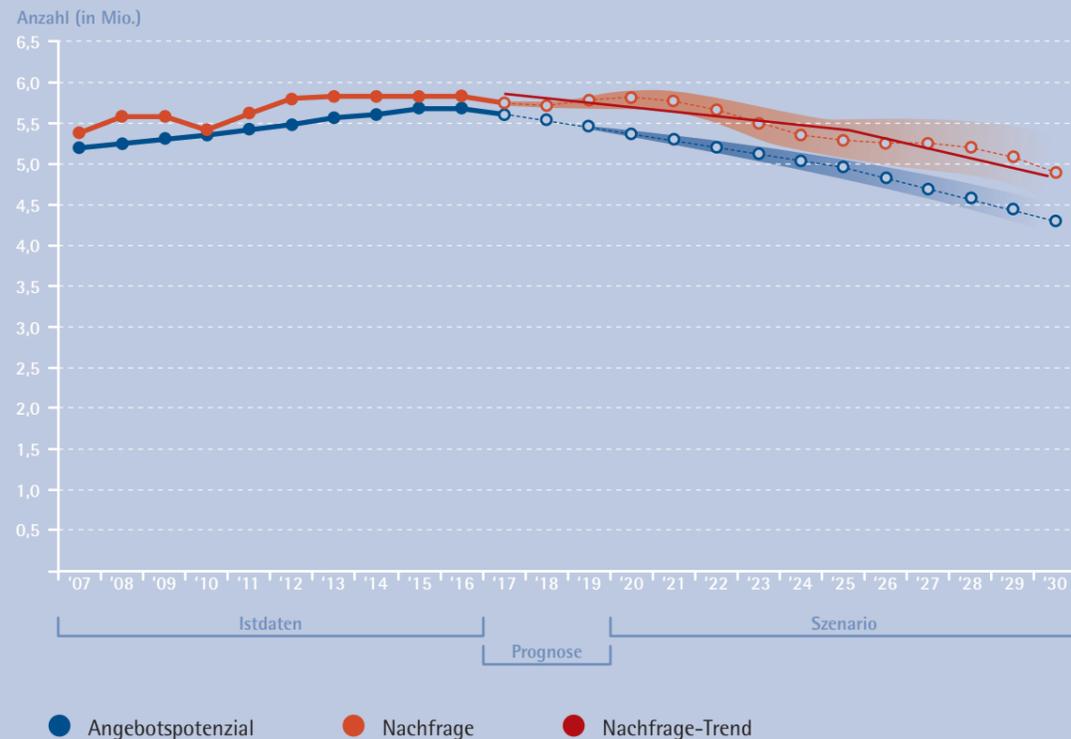
Den Unternehmen in Nordrhein-Westfalen werden im Jahr 2030 voraussichtlich circa 1.312.000 Fachkräfte weniger zur Verfügung stehen, als im Jahr 2017. Dies ist ein Rückgang um etwa 23 Prozent.

Das Angebotspotenzial in Nordrhein-Westfalen liegt im Jahr 2017 bei 5.618.000 und fällt demnach unter anderem demografiebedingt bis 2030 um 23,4 Prozent auf 4.306.000. Da die Nachfrage konstant über dem Angebot verläuft, ist über den gesamten Zeitverlauf mit Engpässen zu rechnen. Im Jahr 2017 beträgt der prognostizierte absolute Engpass in Nordrhein-Westfalen 134.000 (2,3 Prozent), dieser Engpass verschärft sich bis zum Jahr 2030 auf 592.000 Personen, was einem relativen Engpass von 12,1 Prozent entspricht.

Und hiervon sind alle Bereiche betroffen. Im technischen Bereich wird im Jahr 2030 ein relativer Engpass an beruflich Qualifizierten in Höhe von 8,1 Prozent erwartet. In den Berufsgruppen des kaufmännischen Bereichs ist diese Engpass-Situation noch einmal verschärft: Hier wird ein relativer Engpass in Höhe von 13,3 Prozent im Jahr 2030 erwartet.

Während dem Engpass aktuell im Wesentlichen konjunkturelle Ursachen zugrunde liegen, wird der zukünftig größte Einflussfaktor – insbesondere auch über das Jahr 2030 hinaus – der demografische Wandel sein.

Fachkräfteangebot und -nachfrage
für „Alle Fachkräfte“ in allen Branchen, Nordrhein-Westfalen



Fachkräfteengpass bei beruflich Qualifizierten

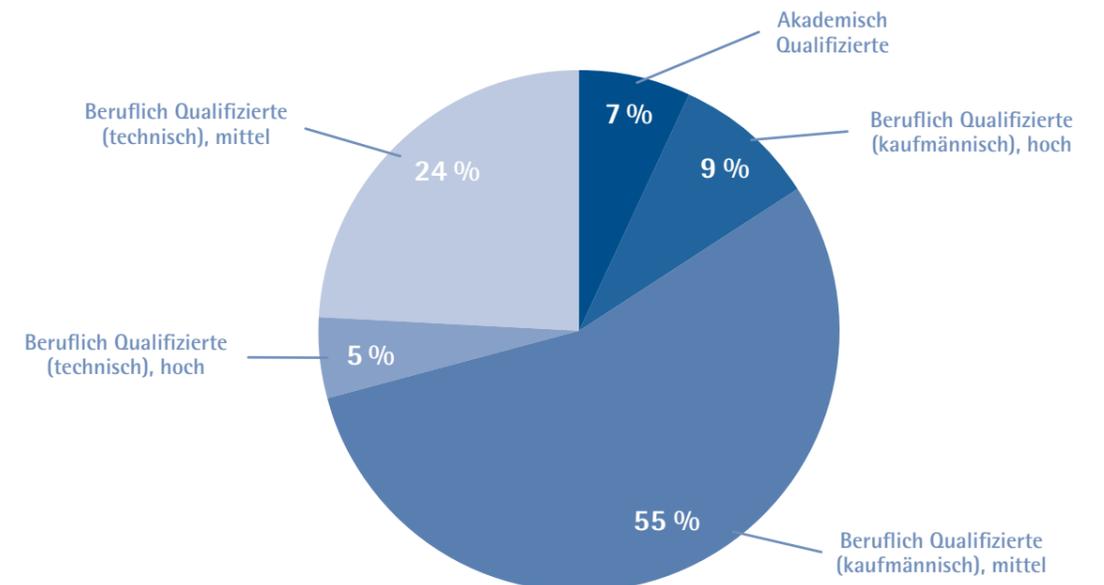
Das Angebotspotenzial für die Berufsgruppen des kaufmännischen Bereichs stellt den größten Teil des gesamten Angebotspotenzials im Jahr 2017 dar. Generell wird das Fachkräfteangebot von beruflich qualifizierten Fachkräften des kaufmännischen Bereichs mit 55 Prozent klar dominiert. Schließt man die hoch qualifizierten Fachkräfte in diesem Bereich mit ein, machen diese Fachkräfte mit 64 Prozent das Gros des Angebotspotenzials aus. Lediglich 7 Prozent des Angebots sind Akademiker, technisch qualifizierte Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung sind mit insgesamt 29 Prozent vertreten.

Der Bedarf an kaufmännischen Fachkräften steigt im Zeitverlauf konstant an: Während 2017 ein Überschuss von etwa 3.000 Fachkräften besteht, wird sich dies voraussichtlich hin zu einem Engpass von 418.000 Personen bzw. 13,3 Prozent im Jahr 2030 entwickeln.

Bei den technisch qualifizierten Fachkräften zeigt sich hingegen ein anderes Bild: Hier beträgt der absolute Engpass derzeit etwa 103.000 (5,8 Prozent) und im Jahr 2030 voraussichtlich etwa 112.000 (8,1 Prozent) Fachkräfte. Die Entwicklung des Engpasses wird hier demnach weniger stark ausfallen als bei kaufmännischen Fachkräften. Fehlen im Jahr 2017 noch vor allem beruflich qualifizierte Fachkräfte des technischen Bereichs, kehrt sich diese Situation bis zum Jahr 2030 um. Für das Jahr 2030 ist ein weitaus größerer Bedarf an Fachkräften des kaufmännischen Bereichs prognostizierbar.

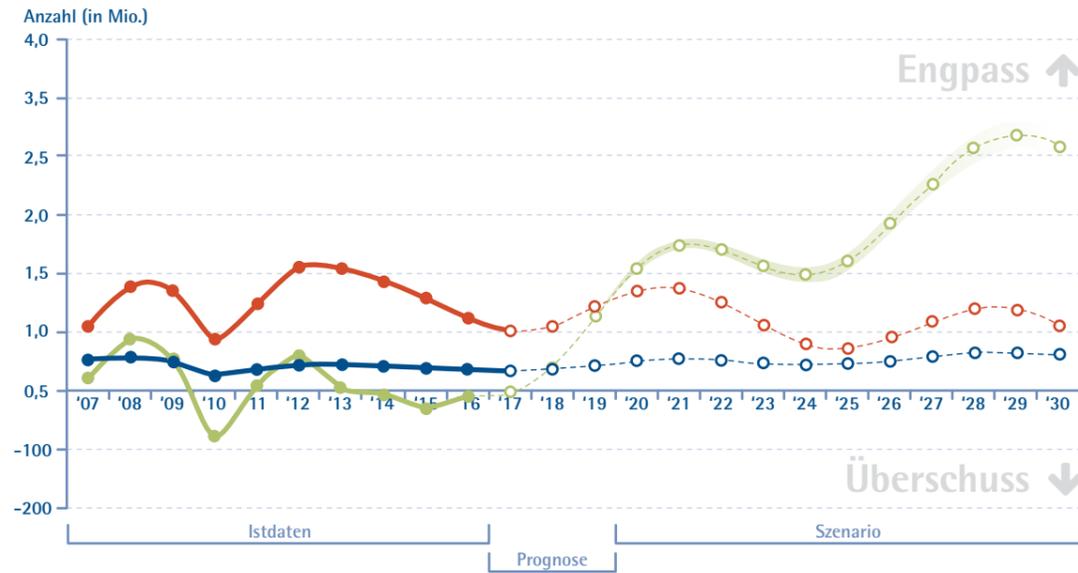
Auch bei der Gruppe der akademisch qualifizierten Fachkräfte ist ein Engpass für das Jahr 2030 prognostizierbar. Bis zum Jahr 2030 könnte der Bedarf auf circa 62.000 Personen bzw. 17,2 Prozent ansteigen. Über die Hälfte dieses Engpasses entfällt auf die Gruppe der Wirtschaftswissenschaftler.

Angebotspotenzial nach Qualifikationen



Fachkräftebedarf

Bedarf = Nachfrage - Angebot
in allen Branchen, Nordrhein-Westfalen



Prognose für 2017

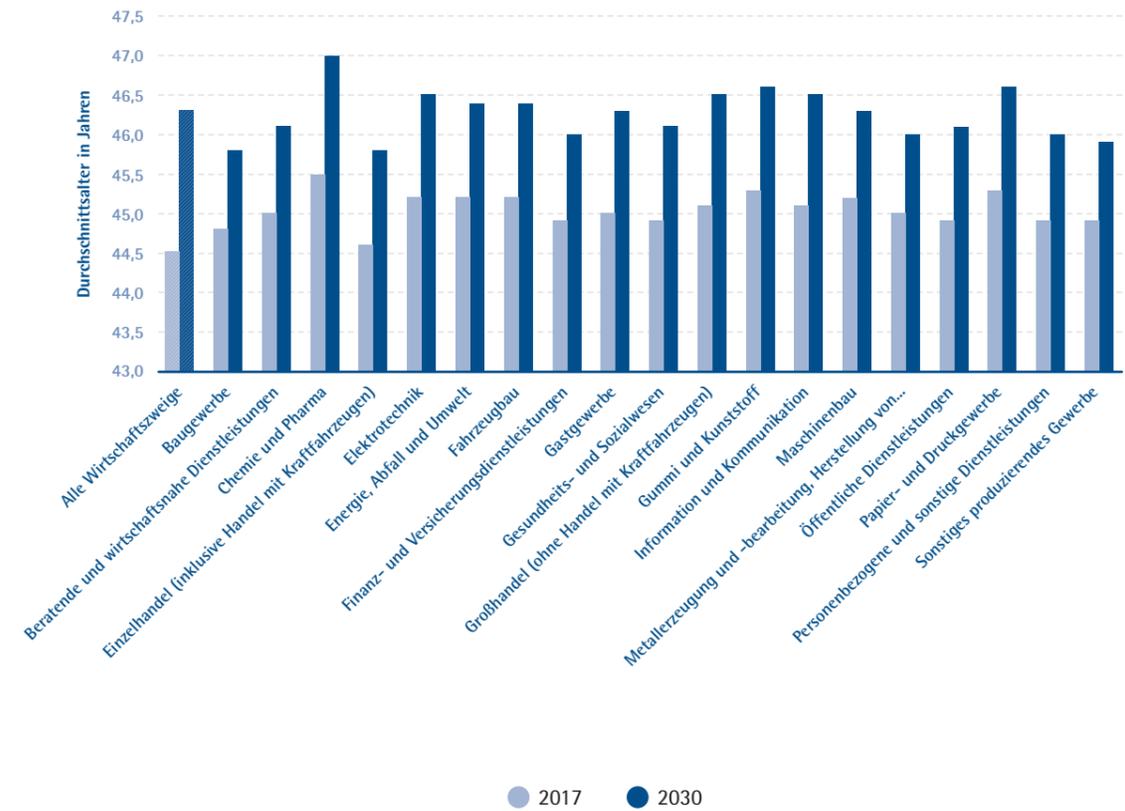
Akademisch Qualifizierte Alle Fachkräfte		Beruflich Qualifizierte mit technischer Ausrichtung Alle Fachkräfte	
Angebot	372.00	Angebot	1.660.000
Nachfrage	406.000	Nachfrage	1.763.000
Engpass	34.000	Engpass	103.000
Engpass (%)	8,4 %	Engpass (%)	5,8 %
Nachfrage-Trend	414.000	Nachfrage-Trend	1.806.000
Engpass-Trend	42.000	Engpass-Trend	146.000

Beruflich Qualifizierte mit kaufmännischer Ausrichtung Alle Fachkräfte	
Angebot	3.586.000
Nachfrage	3.583.000
Engpass	3.000
Engpass (%)	0,1 %
Nachfrage-Trend	3.647.000
Engpass-Trend	61.000

Durchschnittsalter der Fachkräfte

Die Auswirkungen des demografischen Wandels zeigen sich auch in der Entwicklung des Durchschnittsalters der Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen. Das Durchschnittsalter variiert dabei aber sowohl hinsichtlich der Wirtschaftszweige, als auch mit Blick auf den Zeitablauf. So beträgt im Jahr 2017 das Durchschnittsalter über alle Wirtschaftszweige hinweg 44,5 Jahre und steigt bis zum Jahr 2030 um 4 Prozent auf 46,3 Jahre an.

Im Jahr 2030 haben die Fachkräfte des Wirtschaftszweiges „Chemie und Pharma“ mit 47 Jahren das höchste Durchschnittsalter im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen im Land Nordrhein-Westfalen. Bereits heute sind die Fachkräfte dieses Wirtschaftszweiges im Vergleich zu den anderen aufgeführten Wirtschaftszweigen mit 45,5 Jahren die ältesten.

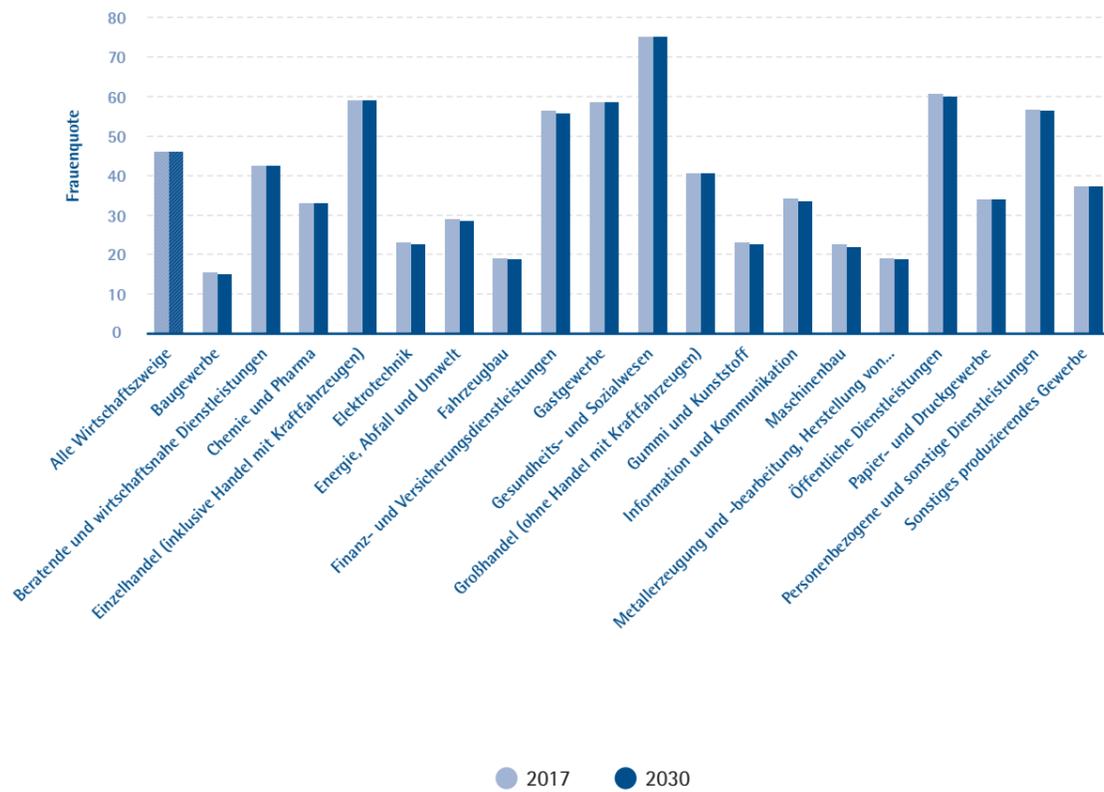


Frauenanteil in den Berufsgruppen

Die Engpasssituation in einigen Berufsgruppen könnte durch einen zunehmenden Anteil an Frauen zumindest teilweise kompensiert werden. Die Frauenquote variiert zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr stark. Insbesondere technisch orientierte Wirtschaftszweige weisen im Jahr 2017 noch erheblich niedrigere Frauenquoten auf als der wirtschaftszweigübergreifende Durchschnitt. So sind beispielsweise nur um die 15 bis 20 Prozent Frauen in den Wirtschaftszweigen Baugewerbe, Maschinenbau, Elektrotechnik und Fahrzeugbau

vertreten, wohingegen der Frauenanteil in den Wirtschaftszweigen Einzelhandel und öffentliche Dienstleistungen bei ca. 60 Prozent, im Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen sogar bei über 75 Prozent liegt.

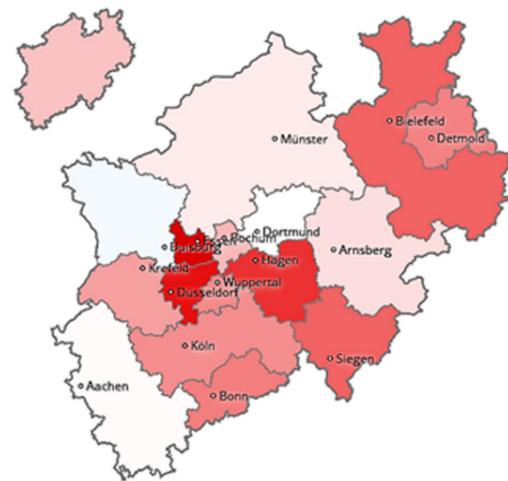
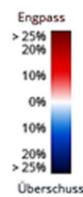
Über alle Wirtschaftszweige hinweg liegt die Frauenquote in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2017 voraussichtlich bei 45,6 Prozent und verändert sich über die Zeit mit prognostizierten 45,6 Prozent im Jahr 2030 nicht.



Fachkräfteengpässe in den Regionen NRW

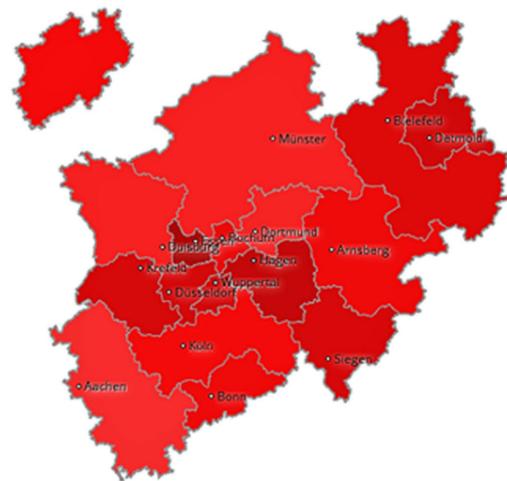
Fachkräftebedarf nach Regionen für 2017

Bedarf = Nachfrage - Angebot



Fachkräftebedarf nach Regionen für 2030

Bedarf = Nachfrage - Angebot



TOP 10 der Engpassberufsgruppen im Jahr 2017 vs. 2030

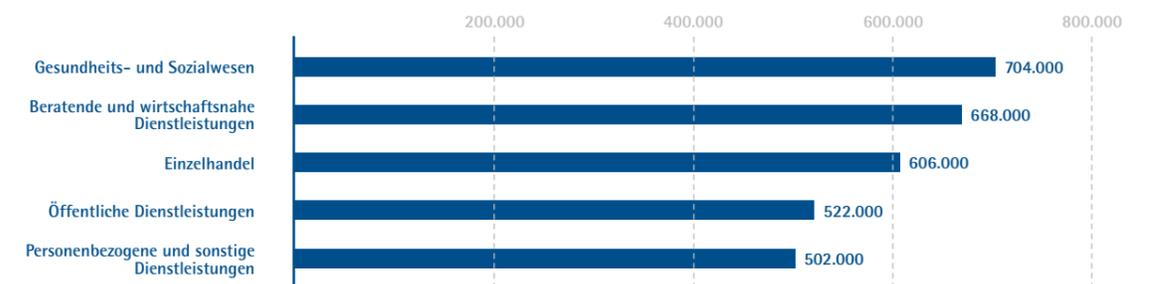
Die Branchen, die absolut gesehen am meisten Fachkräfte nachfragen, verändern sich über die Zeit nur geringfügig. So ist es jeweils der Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen, der sowohl 2017 mit einer Fachkräftenachfrage in Höhe von 704.000 und 2030 mit 654.000 am meisten nachfragt. Der Wirtschaftszweig der beratenden und wirtschaftsnahen Dienstleistungen fragt 2017 668.000 Fachkräfte und 2030 586.000 Fachkräfte nach. Der Einzelhandel weist eine Fachkräftenachfrage in Höhe von 606.000 im Jahr 2017 und 529.000 im Jahr 2030, der Wirtschaftszweig der öffentlichen Dienstleistungen im Jahr 2017 522.000, beziehungsweise 473.000 im Jahr 2030 auf. An fünfter Stelle rangiert jeweils

der Wirtschaftszweig der personenbezogenen und sonstigen Dienstleistungen mit 502.000 nachgefragten Fachkräften im Jahr 2017 und 427.000 nachgefragten Fachkräften im Jahr 2030.

Bereits heute ist ersichtlich, dass es vor allem dienstleistungsnahe Wirtschaftszweige sind, die am meisten Fachkräfte nachfragen und auch 2030 nachfragen werden. Demgegenüber ist kein Wirtschaftszweig des technischen Bereichs unter den Top Fünf Nachfragern zu finden, sowohl 2017 sowie 2030. Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung wird diesen Effekt voraussichtlich weiter verschärfen.

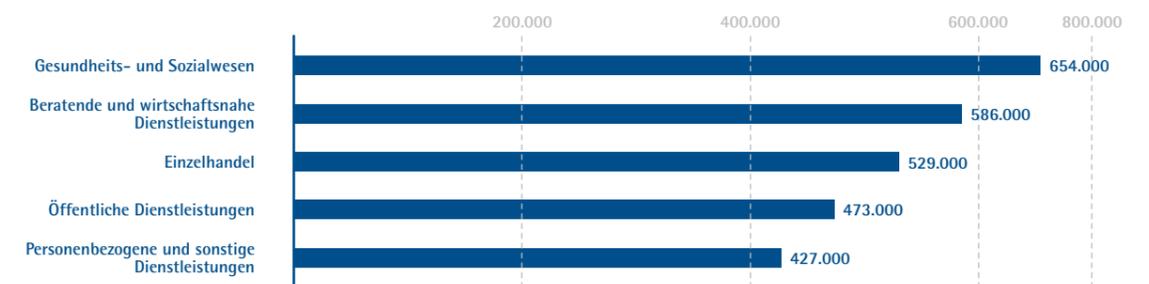
Verteilung der Fachkräftenachfrage für alle Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2017

für alle Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2017



Verteilung der Fachkräftenachfrage für alle Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2030

für alle Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2030

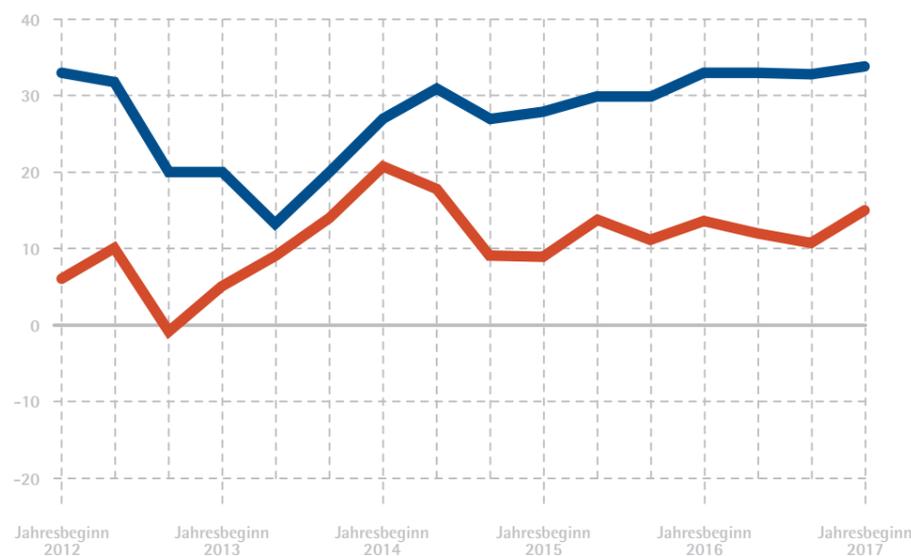


Fachkräftemangel und Arbeitskosten bleiben Hemmnisse für Unternehmen

Das Geschäftsklima in NRW bleibt günstig: Gemäß Konjunkturumfrage der IHKs in NRW beurteilen zum Jahresbeginn 2017 – fast unverändert zum Vorjahr – 42 Prozent der über 5.800 antwortenden Unternehmen ihre Geschäftslage als gut, lediglich acht Prozent sind mit der aktuellen Geschäftsentwicklung unzufrieden.

Für den weiteren Jahresverlauf ist der Großteil der befragten Unternehmen optimistisch, dass sich die gute konjunkturelle

Entwicklung fortsetzen wird. Entsprechend bleiben die Investitions- und auch die Beschäftigungsplanungen positiv ausgerichtet. 23 Prozent der befragten Unternehmen planen mit zusätzlichen, 13 Prozent mit weniger Mitarbeitern. 29 Prozent beabsichtigen eine Ausweitung, 16 Prozent eine Rückführung ihrer Investitionen.



Langjähriger Durchschnitt: Lage (10), Erwartungen (6)
Quelle: Konjunkturumfrage der IHKs in NRW, Jahresbeginn 2017, n= 5.800

An erster Stelle der Konjunkturrisiken steht erstmals die Sorge um die Fachkräftesicherung (44 Prozent). Besonders die unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch die Baubranchen, die Logistik und die Unternehmen aus dem Gastgewerbe berichten von Problemen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Investitionen in den Standort Deutschland, als Grundlage für künftiges Wirtschaftswachstum, hängen von komplementären Faktoren ab. Dazu gehören insbesondere gut qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl und eine hochwertige Infrastruktur. Nicht mehr reibungslos funktionierende Verkehrswege, ein zu wenig ausgebautes digitales Netz und der wachsende Mangel an Fachkräften führen dazu, dass vernetzte industrielle Produktionen sich nicht weiter entwickeln können. Auch die Politik ist deshalb gefordert, ihren Beitrag zu leisten, damit sich diese Faktoren nicht zu einem Investitionshemmnis entwickeln.

Auswirkungen der Digitalisierung

Längst hat die schnell voranschreitende Digitalisierung alle Lebens- und Arbeitsbereiche erfasst. Im Hinblick auf die demografischen Herausforderungen, den erwarteten Fachkräftemangel und den internationalen Wettbewerb könnten Digitalisierung oder Industrie 4.0 vielfältige Chancen für den Wirtschaftsstandort Deutschland bedeuten.

Wir stehen jedoch noch am Anfang einer Entwicklung, über deren Chancen und Risiken für die Zukunft der Arbeitswelt die Meinungen auch bei den Unternehmen weit auseinandergehen. Während knapp 20 Prozent der Unternehmen der Ansicht sind, dass Big Data und Vernetzung keine Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben, sind 31 Prozent davon überzeugt, dass Routinetätigkeiten sowohl im Büroalltag, als auch in der Produktion entfallen werden. Aus der Sicht von knapp 36 Prozent der Unternehmen wird sich die Digitalisierung positiv auf die Arbeitsproduktivität auswirken. Allerdings wird infolge flexibler Arbeitszeiten und -orte der Koordinationsaufwand der Unternehmen steigen (davon gehen 28 Prozent aus).

Zu über 58 Prozent sind sich die Befragten aber darin einig, dass die Anforderungen an die Mitarbeiter hinsichtlich ihrer fachlichen, organisatorischen und kommunikativen Fähigkeiten ansteigen werden.

Die überwiegende Zahl der Unternehmen wird in unterschiedlicher Art und Weise aktiv, um sich selbst und ihre Mitarbeiter für neue Geschäftsmodelle fit zu machen und in einer globalen, komplexen und schnellen Welt erfolgreich agieren zu können. Beispielsweise passen 46 Prozent ihre Personalpolitik und ihre Organisationsstrukturen an. Gut 18 Prozent wollen ihre flexiblen Arbeitszeitmodelle ausweiten und ebenfalls 18 Prozent setzen auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice. Aber nur 14 Prozent wollen Arbeitsprozesse auslagern durch den Einsatz externer Spezialisten. Ganz überwiegend sollen die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildung verbessert werden (34 Prozent). Rund ein Drittel der Befragten sieht aktuell noch keine Notwendigkeit, besondere Maßnahmen durchzuführen.

Weiterqualifizierung als Baustein zur Fachkräfteerschließung

In einigen Branchen können ausgebildete Fachkräfte aufgrund der dort bereits vorhandenen Fachkräfteknappheit nur schwer über den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Immer mehr Unternehmen richten daher ihren Blick auf Zielgruppen, die sie noch als zusätzliche Fachkräfteresource erschließen können. Hierzu zählt die verstärkte Gewinnung und Bindung von Frauen und auch von Menschen mit Migrationshintergrund.

Eine weitere Fachkräfteresource, die von mittlerweile immer mehr Unternehmen erschlossen wird, sind zudem die eigenen, allerdings bisher geringqualifizierten Mitarbeiter. Gerade

im Bereich der Produktion finden sich häufig Menschen, die aus verschiedenen Gründen keinen Berufsabschluss vorweisen können oder mit einer fachfremden Berufsausbildung erfolgreich ihrer Arbeit nachgehen. Für Unternehmen bietet sich hier die Chance, diese Mitarbeiter weiter zu qualifizieren und ihnen damit einen neuen Weg im eigenen Unternehmen aufzuzeigen.

Da es sich bei dieser Zielgruppe häufig um Menschen handelt, die bereits lange aus dem klassischen Lernprozess ausgeschieden sind und oft keine erfolgreichen Bildungsbiographien aufweisen, besteht hier bei manchen der Mitarbeiter

die Sorge, im fortgeschrittenen Alter weder eine langfristige Umschulung absolvieren noch erfolgreich einen Berufsabschluss erlangen zu können. Hinzu kommt die Unsicherheit, ob sie die Prüfung erfolgreich absolvieren können. Daher war es in der Vergangenheit für Unternehmen oft schwierig, geringqualifizierte Mitarbeiter oder berufliche Quereinsteiger für eine Nachqualifizierung zu gewinnen.

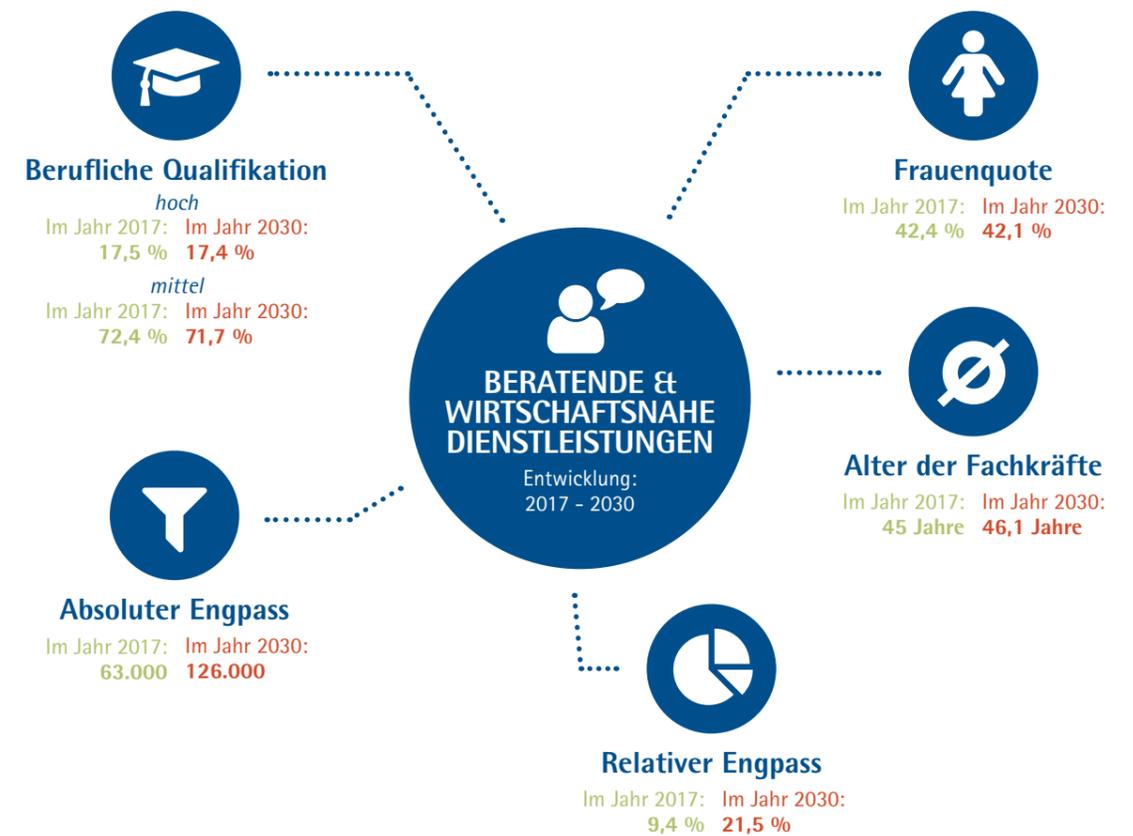
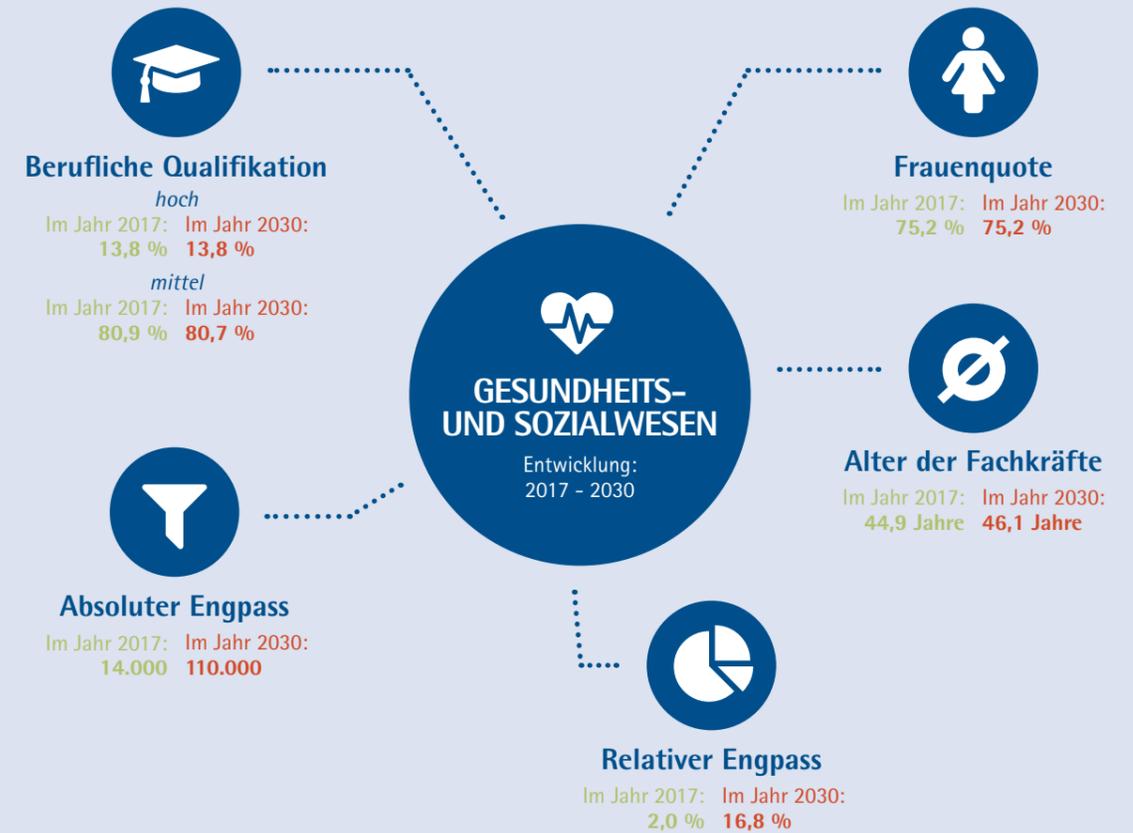
Einen möglichen Lösungsansatz bieten hier Teilqualifikationen. Diese eröffnen mittels überschaubarer Qualifizierungszeiten einen niederschweligen Weg zum Wiedereinstieg in die berufliche Qualifizierung. Dabei haben sie ein klares Zwischenziel: Den vollwertigen Berufsabschluss. Die Kompetenzfeststellung bei Teilqualifikationen durch die IHK bietet dabei eine neutrale, einheitliche und damit transparente Leistungsfeststellung für Menschen, die bisher - aus welchem Grund auch immer - noch keinen Berufsabschluss vorweisen können. Diese Flexibilität kann auch für die arbeitsbegleitende Qualifizierung von Geflüchteten sinnvoll sein. Denn auch Menschen, die über eine Berufserfahrung verfügen, aber über keinen auf

dem heimischen Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss, können durch Auswahl passgenauer Ausbildungsbausteine zeitlich flexibel zu Fachkräften qualifiziert werden.

Was ist eine Teilqualifizierung?

Teilqualifikationen orientieren sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen und sind als „Ausbildungsbausteine“ mit einer Dauer von 3-6 Monaten aus den Ausbildungsberufen abgeleitet. Die Bausteine können zeitlich flexibel und auch zeitlich auseinanderfallend absolviert werden. Das schafft Gestaltungsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen. Nachdem die Teilnehmer einzelne Ausbildungsbausteine in Verbindung mit einem Bildungsträger absolviert haben, folgt die sogenannten „Kompetenzfeststellung“. Hier werden die erworbenen Fähigkeiten im technischen oder kaufmännischen Bereich neutral zertifiziert. Weitere Informationen: www.ihk-nrw.de/Teilqualifizierung

Brancheninformation auf einen Blick





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

- Herausgeber** **IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen e. V.**
Berliner Allee 12, 40212 Düsseldorf
Postfach 24 01 20, 40090 Düsseldorf
Tel.: +49 211 - 36 70 2 - 0
Fax: +49 211 - 36 70 2 - 21
E-Mail: info@ihk-nrw.de
Internet: www.ihk-nrw.de
- Präsident:** Ralf Kersting
Hauptgeschäftsführer: Dr. Ralf Mittelstädt
VR 7738 · Amtsgericht Düsseldorf
Steuernummer: 133/5910/0390
- Redaktion** Klaus Bourdick – IHK Arnsberg
Andreas Lux - Südwestfälische IHK zu Hagen
Carsten Taudt- IHK Nord Westfalen
Sophia Tiemann - IHK NRW e.V.
Vanessa Warmbold-Jaquinet- IHK NRW e.V.
- Bildnachweis** Abenteuer Ausbildung und Abenteuer Weiterbildung -
Fotoausstellungen der IHK Köln, Ahrens + Steinbach