

Koneberg, Filiz; Jansen, Anika

Research Report

Ältere am Arbeitsmarkt: Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung

KOFA-Studie, No. 1/2022

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Koneberg, Filiz; Jansen, Anika (2022) : Ältere am Arbeitsmarkt: Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung, KOFA-Studie, No. 1/2022, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/251566>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



KOFA-STUDIE 1/2022

Ältere am Arbeitsmarkt

Herausforderungen und Chancen
für die Fachkräftesicherung

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BWMK) hat das Institut der deutschen Wirtschaft e. V. mit der Umsetzung, Durchführung und Fortentwicklung des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung beauftragt. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Führung 4.0

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

twitter.com/KOFA_de

facebook.com/Personalarbeit

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung

Inhalt

	Zentrale Ergebnisse	4
1	Einleitung	6
2	Methodik der Berechnung von Engpässen	6
3	Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt	8
4	Wo gibt es besonders große Ersatzbedarfe?	11
	4.1 Der Anteil Älterer in Berufen mit Fachkräfteengpässen	13
	4.2 Der Anteil Älterer in Berufen, in denen (noch) keine Fachkräfteengpässe bestehen	16
5	Fachkräftenachwuchs in Berufen mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter	18
6	Handlungsempfehlungen	19
	Abbildungen	21
	Tabellen	21
	Literatur	22

Zentrale Ergebnisse

Die Zahl der älteren Beschäftigten nimmt derzeit zu: Zwei Drittel des Beschäftigungszuwachses in Deutschland geht auf Ältere zurück.

Die Zahl der älteren Beschäftigten über 55 Jahre ist von 2013 bis 2020 von 4,8 Millionen auf 7,3 Millionen gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 2,5 Millionen Beschäftigten oder rund 50 Prozent. Die Zahl der Beschäftigten in den meisten anderen Altersgruppen ist hingegen nur um sechs Prozent und damit deutlich moderater gestiegen.

Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten über alle Altersklassen hinweg in Deutschland seit dem Jahr 2013 um 3,9 Millionen Personen gestiegen. Der größte Teil dieses Zuwachses (67,7 Prozent) entfällt auf Beschäftigte, die 55 Jahre und älter sind. Aktuell ist derzeit fast jeder vierte Beschäftigte (22,8 Prozent) über 55 Jahre alt. Die große Zahl an älteren Beschäftigten bedeutet aber auch, dass 7,3 Millionen Menschen voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden.

Die Erwerbstätigenquote Älterer ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen.

Der Anstieg bei den älteren Beschäftigten ist zum großen Teil auf die demografische Entwicklung zurückzuführen. So ist die Zahl der in Deutschland lebenden Personen über 55-Jahre seit dem Jahr 2013 um 3,3 Millionen Menschen gewachsen. Hinzu kommt aber, dass immer mehr von ihnen erwerbstätig sind. Während im Jahr 2001 nur 37,8 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig waren, waren es im Jahr 2020 schon 71,7 Prozent. Damit hat sich die Erwerbstätigenquote Älterer deutlich erhöht und liegt inzwischen in Europa in der Spitzengruppe, wenn auch noch deutlich hinter Schweden, das 77,6 Prozent erreicht (Eurostat, 2022).

In Engpassberufen werden in den nächsten zehn Jahren 2.000.000 Ältere in Rente gehen.

Je größer der Anteil der älteren Beschäftigten in einem Beruf, desto mehr Stellen sind in den nächsten Jahren mit dem Renteneintritt der Älteren neu zu besetzen, wenn sie nicht wegfallen. Dieser sogenannte Ersatzbedarf bezeichnet den Anteil der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren oder älter, die voraussichtlich innerhalb der nächsten etwa zehn Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Sowohl in Engpassberufen als auch in Nicht-Engpassberufen ist der Anteil der Älteren seit 2013 gestiegen. In Engpassberufen ist der Anteil der älteren Beschäftigten durchgehend etwas höher (ca. 2 Prozentpunkte). Im Jahr 2020 weisen Engpassberufe einen Ersatzbedarf von 23,3 Prozent auf. Das entspricht 2.000.757 Personen, die voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren aus Berufen ausscheiden werden, in denen Fachkräfte bereits jetzt knapp sind.

Im Berufsfeld Bau, Architektur und Vermessung könnte der überdurchschnittlich hohe Anteil der Älteren den Fachkräftemangel verschärfen.

Wenn die Älteren in Rente gehen und weniger junge Menschen nachrücken, können sich Engpässe verschärfen. Besonders relevant dürfte dieses Problem in Berufen sein, in denen heute bereits viele Ältere arbeiten. Vor allem im Berufsfeld Bau, Architektur und Vermessung trifft ein hoher Anteil Älterer auf eine ohnehin schon knappe Fachkräftesituation. Dort liegt der Anteil Älterer bei 26,1 Prozent. Gleichzeitig konnten im September 2021 bereits 52,1 Prozent der offenen Stellen in diesem Bereich nicht besetzt werden, da in ganz Deutschland nicht genügend Arbeitslose mit der passenden Qualifikation zur Verfügung standen. Bei weiterhin großer Nachfrage nach Arbeitskräften im Bereich Bau, Architektur und Vermessung besteht die Gefahr, dass sich die Fachkräftengpässe weiter verschärfen, wenn in den nächsten Jahren ein nennenswerter Teil der Beschäftigten in die Rente eintritt. Auch im Berufsfeld Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit treffen überdurchschnittlich hohe Ersatzbedarfe (27,6 Prozent) auf eine angespannte Fachkräftesituation, denn auch hier konnten zuletzt bereits 18,2 Prozent der Stellen nicht besetzt werden.

Ersatzbedarfe drohen den Fachkräftemangel in Engpassberufen zu verschärfen.

Besonders betroffen von den zu erwartenden Renteneintritten wären die Fachkraftberufe Führer/innen von Erdbewegungsmaschinen und die Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr, die beide hohe Ersatzbedarfe von knapp einem Drittel der Beschäftigten aufweisen. Bei den Berufskraftfahrer/innen würde dies in den nächsten zehn Jahren ein Ausscheiden von 182.084 Personen bedeuten, während bereits im September 2021 6.659 Stellen rein rechnerisch nicht besetzt werden konnten, da nicht genügend passend qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung standen. Darüber hinaus sind auch Berufe für Spezialist/innen und Expert/innen betroffen. So sind fast 40 Prozent der Spezialist/innen der Aufsicht und Führung in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe über 55 Jahre alt, während gleichzeitig schon jetzt etwa 90 Prozent der Stellen nicht besetzt werden können. Unter den Expert/innenberufen ist u. a. die Führung in der Altenpflege von hohen Ersatzbedarfen und einer angespannten Fachkräftesituation betroffen.

Anteil der Älteren ist vor allem in den vom Fachkräftemangel betroffenen Handwerks- und Gesundheitsberufen gestiegen.

Besonders stark gestiegen ist der Anteil Älterer in einigen Engpassberufen des Handwerks, auch wenn hier immer noch vergleichsweise wenig Ältere beschäftigt sind. Auch in einigen Gesundheitsberufen ist der Anteil Älterer stark gestiegen. Da diese Berufe schon seit Jahren – teilweise starke – Engpässe aufweisen und mit einer weiter steigenden Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen zu rechnen ist, ist auch hier mit weiter wachsenden Engpässen zu rechnen.

Renteneintritte könnten auch zu neuen Engpässen führen.

Auch Berufe, in denen aktuell noch mehr Arbeitslose als offenen Stellen zur Verfügung stehen, könnten in Zukunft einen Mangel entwickeln, wenn mehr Stellen aufgrund von Renteneintritten neu besetzt werden müssen. Beispielhaft ist das bei den Fachkräften für Physiotherapie zu sehen: Dort kommen auf 100 offene Stellen gerade mal 133 passend qualifizierte Arbeitslose. Hier könnte es zu Fachkräftengpässen kommen, wenn die 31,1 Prozent älteren Beschäftigten in Rente gehen. Ebenfalls von künftigen Engpässen bedroht sind Expert/innen der Führung in der IT-Netzwerktechnik, von denen 24,8 Prozent der Beschäftigten zu den Älteren zählen: Hier kommen derzeit nur 115 Arbeitslose auf 100 offene Stellen.

Unternehmen bilden in Engpassberufen mit einem hohen Anteil an Älteren intensiver aus.

Unternehmen reagieren auf die Knappheiten am Arbeitsmarkt. So haben Unternehmen ihr Ausbildungsplatzangebot in Engpassberufen, die bereits 2013 einen hohen Anteil an älteren Beschäftigten hatten, in den letzten Jahren erhöht. Damit tragen sie zur Nachwuchssicherung bei und steuern dem demografisch bedingten Rückgang bei der Beschäftigung auf Fachkraftniveau entgegen. In Engpassberufen, die 2013 einen überdurchschnittlichen Anteil an Älteren (über 17,8 Prozent) aufwiesen, hat sich das Ausbildungsangebot im Jahr 2020 im Mittel um 31,1 Prozent erhöht. In Engpassberufen, die 2013 unterdurchschnittliche viele Ältere aufwiesen, hat sich das Ausbildungsplatzangebot hingegen nur um 4,3 Prozent erhöht.

1. Einleitung

Der demografische Wandel führt zu einer Alterung der Bevölkerung. Während in den Jahren von 2013 bis 2020 die Zahl der in Deutschland lebenden über 55-Jährigen um 3,3 Millionen Menschen gestiegen ist, ist die Zahl der 20- bis 54-jährigen um 1,3 Millionen Menschen gesunken (Destatis, 2022). Im Jahr 2021 übertraf die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen in allen 401 Stadt- und Landkreisen Deutschlands die Gruppe der 15- bis 19-Jährigen (Burstedde et al., 2021). Aufgrund der gesunkenen Geburtenrate ist zu erwarten, dass sich der Trend in den nächsten Jahren fortsetzt. So gehen Prognosen davon aus, dass die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter ohne Migration bis 2030 um elf Prozent sinken könnte (Geis-Thöne, 2021). Damit steht Deutschland im europäischen Vergleich vor einer der größten Herausforderungen durch den demografischen Wandel. Laut der Prognose wird nur in Litauen die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stärker sinken. Dies stellt die Wirtschaft vor große Herausforderungen.

Während immer mehr Personen aus dem Erwerbsleben austreten, finden sich auch anteilig unter den sozialversi-

cherungspflichtig Beschäftigten immer mehr Ältere (eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2021). Die aktuelle Engpassanalyse des KOFA untersucht die Herausforderungen, die sich auf dem Arbeitsmarkt durch den steigenden Anteil älterer Beschäftigter für die Fachkräftesicherung ergeben und analysiert, welche Berufe von besonders hohem Ersatzbedarf betroffen sind und wie sich das auf den Fachkräftemangel auswirken könnte.

Die Analyse basiert dabei auf der Methodik der Berechnung von Engpässen des KOFA, welche in Kapitel 2 erläutert wird. Die Studie stellt die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar (Kapitel 3) und analysiert die Bedeutung des Anteils an älteren Beschäftigten (55+) für die Fachkräftesicherung in den Berufsbereichen und Berufsgattungen (Kapitel 4). Im Anschluss beleuchtet Kapitel 5, wie der Ausbildungsmarkt in Berufen mit besonders vielen älteren Beschäftigten reagiert. Abschließend werden in Kapitel 6 Handlungsempfehlungen für Betriebe formuliert.

2. Methodik der Berechnung von Engpässen

Für die Analyse des Arbeitsmarkts wird die von Burstедde et al. (2020) vorgestellte Methodik zur Hochrechnung der offenen Stellen und der Bestimmung von Fachkräftengpässen verwendet. „Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region

kleiner ist als die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber“ (Burstедde et al., 2020, 6). Die passende Qualifikation umfasst dabei sowohl die Berufsfachlichkeit als auch das Anforderungsniveau der Stelle. Das Anforderungsniveau einer Stelle beschreibt die Qualifikation, die zur Ausübung der Tätigkeit typischerweise erforderlich ist (Tabelle 1).

Tabelle 1: Anforderungsniveaus

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Typische Qualifikation
1	Helfer/innen	ohne formale Berufsqualifikation
2	Fachkräfte	Berufsausbildung (mindestens zweijährig)
3	Spezialist/innen	Fortbildungsabschluss (z. B. Meister, Techniker, Fachwirt) oder Bachelor
4	Expert/innen	Diplom, Master oder Promotion

Quelle: KOFA-Darstellung auf Basis von BA (2011)

Die Analyse zur Fachkräftesituation beruht auf Daten zu gemeldeten offenen Stellen und registrierten Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf der Ebene der Berufsgattungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (BA, 2021). Während bei den Arbeitslosen eine Vollerhebung vorliegt, werden nicht alle offenen Stellen bei der BA gemeldet. Zur Berechnung der offenen Stellen werden deshalb Informationen zu Meldequoten, das heißt, dem Anteil der gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen, aus der IAB-Stellenerhebung einbezogen. Die Meldequote für Fachkräfte und Spezialistinnen/Spezialisten liegt bei etwa 50 Prozent respektive 45 Prozent, die für Expertinnen/Experten bei etwa 30 Prozent. Gemeldete Zeitarbeitsstellen werden nur zu etwa 40 Prozent berücksichtigt, da diesen nicht immer eine reale Arbeitskräftenachfrage gegenübersteht. Die so hochgerechneten offenen Stellen bilden die Grundlage für die folgenden Indikatoren.

Die **Engpassrelation** gibt an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose 100 offenen Stellen gegenüberstehen. Liegt die Engpassrelation unter 100, ist der Beruf ein Engpassberuf. Die **Fachkräftelücke** gibt in absoluten Zahlen an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose in einem Beruf rechnerisch fehlen, um alle offenen Stellen besetzen zu können. Sie ist die Differenz aus offenen Stellen und Arbeitslosen. Gibt es mehr Arbeitslose als Stellen, ist die Fachkräftelücke

Null. Wird die Fachkräftelücke in Relation zu den offenen Stellen gesetzt, erhält man die **Stellenüberhangsquote**. Sie beschreibt damit den Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Es sei zudem darauf hingewiesen, dass sich die Berufsgattungen der Klassifikation der Berufe aus mehreren Einzelberufen und Tätigkeiten zusammensetzen, für die jedoch keine differenzierten Informationen vorliegen.

Für die Analyse der Rolle der älteren Beschäftigten bei der Fachkräftesicherung wurden die obenstehenden Engpassindikatoren für den September 2021 errechnet und mit den für 2020 bereitstehenden Jahresdurchschnittsdaten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kombiniert. So beziehen sich die folgenden Engpassanalysen, die den Anteil der Älteren ausweisen auf Berufe, die im September 2021 Engpässe aufwiesen (oder nicht aufwiesen) und stellen deren Altersstruktur aus dem Jahr 2020 dar.

Um saisonale Trends bei der Darstellung der Fachkräfteindikatoren im September 2021 auszuschließen, erfolgt eine Saisonbereinigung der Monatsdaten. Für diese Saisonbereinigung wurden fehlende Werte von 1 oder 2 mit 1,5 imputiert. Sie erfolgte nach der Methode TRAMO SEATS mit JDemetra+.

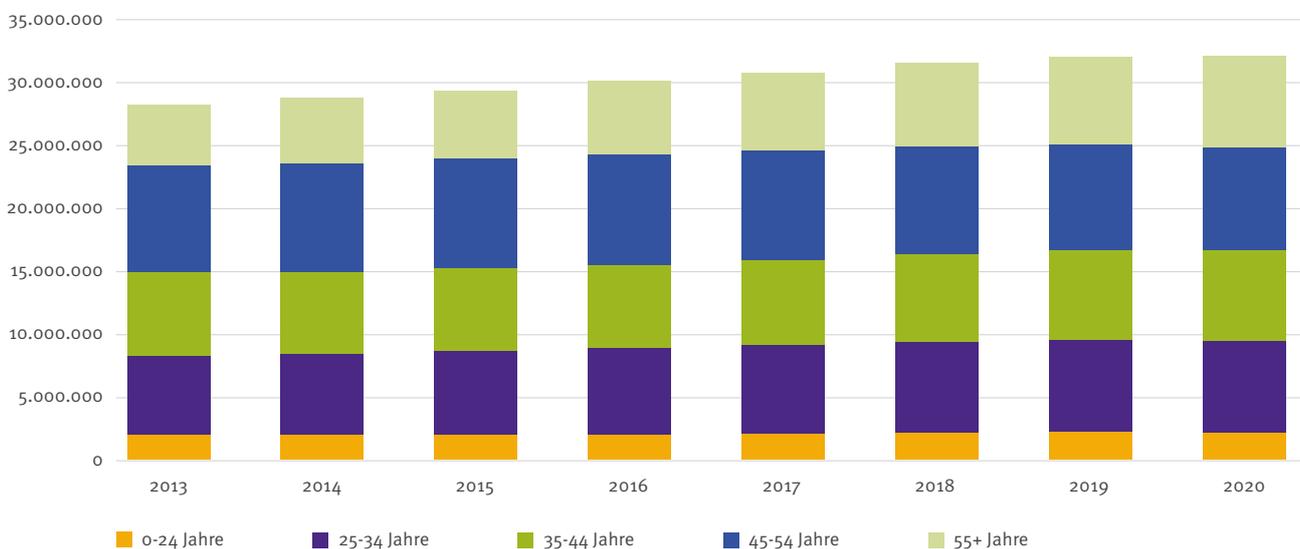
3. Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt

Ältere Menschen spielen eine immer größere Rolle auf dem Arbeitsmarkt. So ist die Zahl der älteren Beschäftigten ab 55 Jahren seit dem Jahr 2013 um 2,5 Millionen gestiegen. Dies macht einen Anstieg um mehr als 50 Prozent aus.

Auch der Anteil der Älteren an allen qualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit 2013 von 17,0 Prozent auf 22,8 Prozent im Jahr 2020 gestiegen.

Abbildung 1: Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in Deutschland

Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Altersklassen, Jahresdurchschnitte von 2013 bis 2020



Hinweis: ohne Auszubildende.

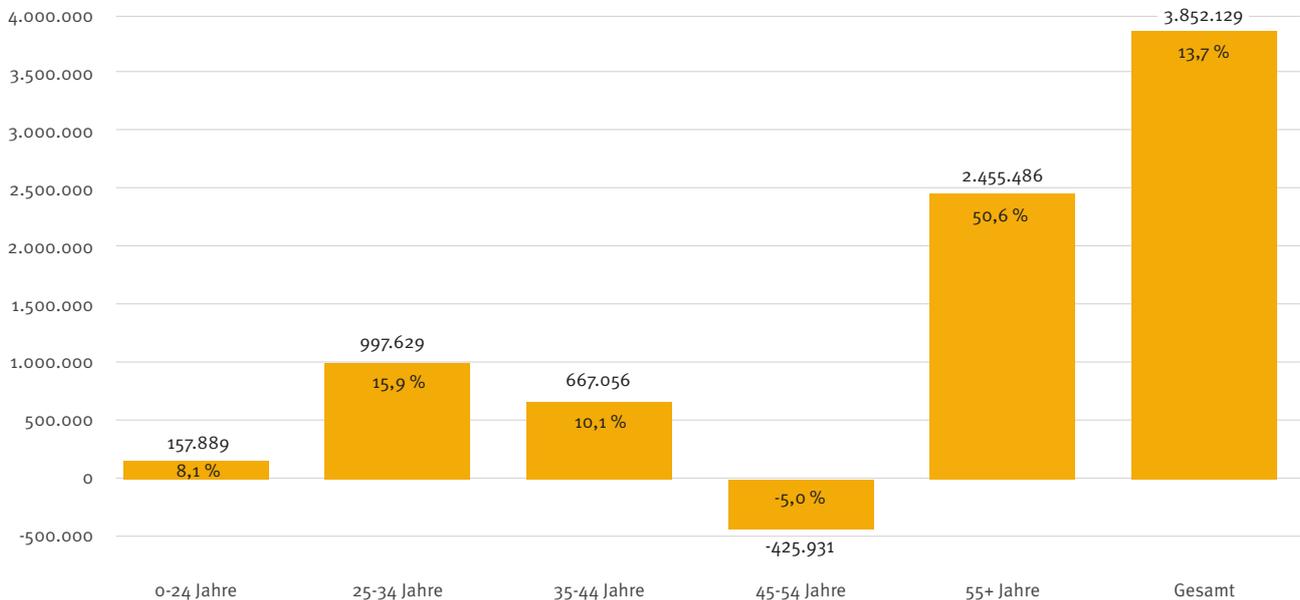
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2021

Der steigende Anteil der Älteren an den Beschäftigten ist dabei auf drei Faktoren zurückzuführen: die konjunkturelle Entwicklung, den demografischen Wandel und eine Veränderung im Erwerbsverhalten. So gab es zum einen im Rahmen der größtenteils guten konjunkturellen Entwicklung zwischen 2013 und 2020 einen entsprechenden Beschäftigungszuwachs von 28,2 Millionen auf 32,1 Millionen (Anstieg von 13,7 Prozent bzw. 3,9 Millionen Beschäftigten) (Abbildung 1). Dies führte in fast allen Altersgruppen zu

einem Beschäftigungsanstieg. Allerdings war dieser bei den älteren Beschäftigten mit Abstand am höchsten (Abbildung 2). Von den 3,9 Millionen zusätzlichen Beschäftigten im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2013, gehört ein Großteil (63,7 Prozent) zu den älteren Beschäftigten über 55 Jahren. Bei dieser Gruppe ist die Beschäftigung um gut 50 Prozent gestiegen (von 4,8 Millionen auf 7,3 Millionen). Bei den 45- bis 54-Jährigen ist die Zahl der Beschäftigten in den sieben Jahren hingegen um ca. fünf Prozentpunkte gesunken.

Abbildung 2: Veränderung der Beschäftigtenzahl nach Alter von 2013 zu 2020

Zuwachs und Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Prozent und absoluten Werten, Jahresdurchschnitte 2013 und 2020



Hinweis: ohne Auszubildende.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2021

Zum anderen liegt der steigende Anteil der Älteren auch an der demografischen Entwicklung, da es mit dem fortschreitenden Alter der Babyboomer mehr Menschen in dieser Altersgruppe gab: Während im Jahr 2013 27,6 Millionen Menschen über 55 Jahre alt waren, waren dies im Jahr 2020 bereits 30,9 Millionen, also 3,3 Millionen Menschen mehr. Der Anteil an der Gesamtbevölkerung ist von 34 Prozent auf 37 Prozent gestiegen (Destatis, 2022).

Zum Dritten geht der hohe Beschäftigtenzuwachs bei den Älteren aber auch mit einer Veränderung im Erwerbsverhalten dieser Altersgruppe einher. So ist die Erwerbstätigenquote von Älteren auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren stark gestiegen. Während im Jahr 2001 nur 37,8 Prozent der 55- bis 65-Jährigen erwerbstätig waren, waren es im Jahr 2020 mit 71,7 Prozent fast doppelt so viele. Zum Vergleich: die Erwerbstätigenquote der 25- bis 45-Jährigen ist in dem Zeitraum von 80,1 auf 84,3 Prozent gestiegen (IAQ, 2022).

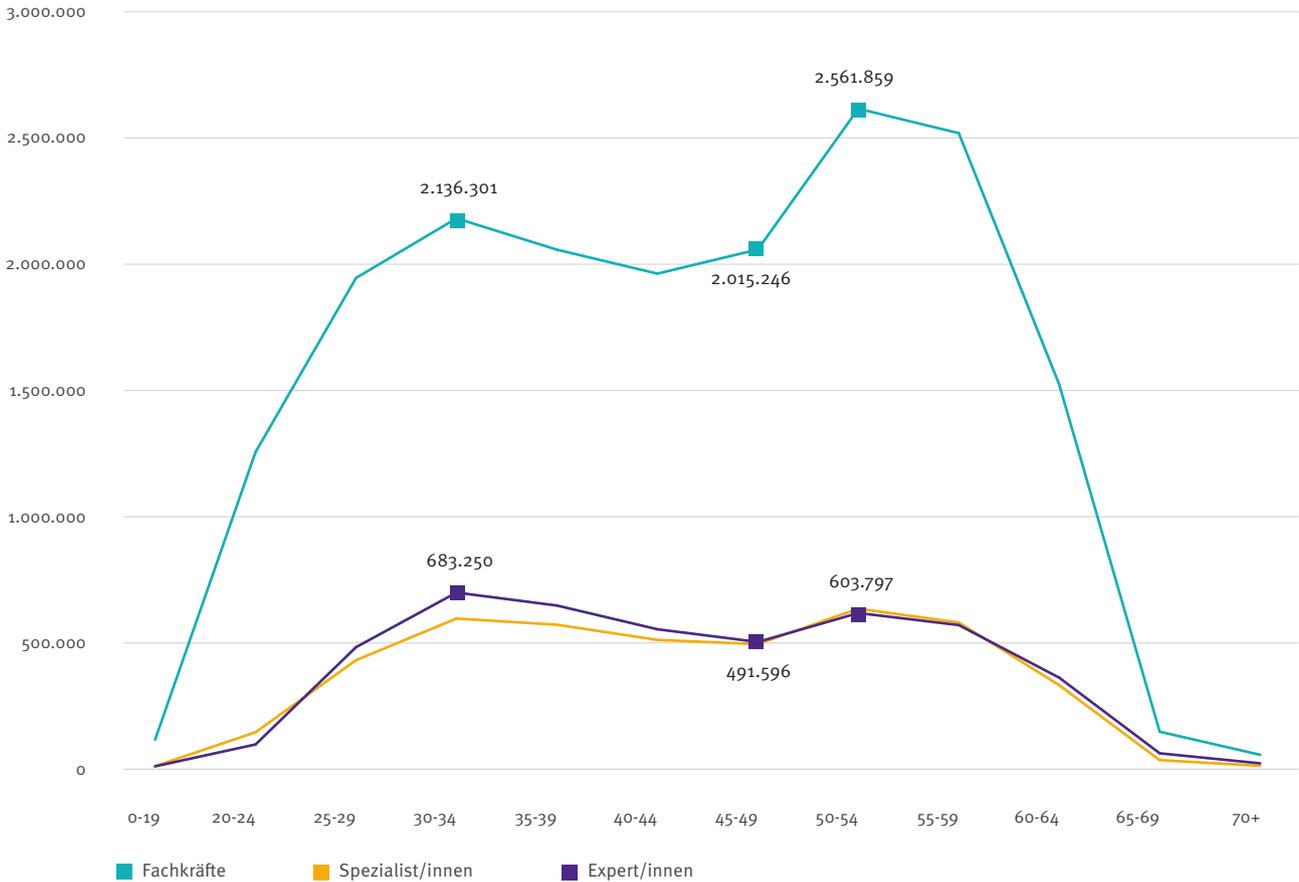
Betrachtet man die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach den verschiedenen Anforderungsniveaus wird klar, dass die Mehrheit der Beschäftigten auf Fachkraftniveau arbeitet (Abbildung 3). Als Spezialist/in und Experte/in arbeiten nur halb so viele Beschäftigte, wie als Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung. Bei genauerer Betrachtung der Altersgruppenverteilung ist auf allen drei Qualifikationsniveaus ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen in den mittleren drei Altersgruppen (35 bis 39

Jahre, 40 bis 44 Jahre und 45 bis 50 Jahre) zu sehen. Diese Senke verdeutlicht die Problematik, die sich durch ein Ausscheiden der personenstarken älteren Generationen ergeben könnte. Denn auf das Ausscheiden der personenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt folgen kleinere Kohorten, die – bei gleichbleibendem Fachkräftebedarf – die Lücke der Älteren nicht füllen können. Die Zahl der jüngeren Beschäftigten zwischen 25 und 34 Jahren ist zwar etwas höher, kann die Zahl der ausscheidenden Generationen allerdings ebenfalls nicht kompensieren. Besonders stark zeigt sich dieses Problem auf Fachkraftniveau: Hier gibt es in der Kohorte der 45- bis 49-Jährigen über 500.000 Beschäftigte weniger als in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen. Darüber hinaus sind auch die jüngeren Kohorten weniger personenstark besetzt. Dieses Ungleichgewicht zwischen Älteren und Mittelalten, sowie die abfallende Altersstruktur ist bei Expert/innen und Spezialist/innen anteilig ähnlich stark ausgeprägt. Da es sich in absoluten Zahlen aber um weniger Personen handelt, könnte hier der fehlende Nachwuchs an Beschäftigten gegebenenfalls schneller überwunden werden.

Darüber hinaus zeigt sich in Abbildung 3 auch die zunehmende Studierneigung der nachkommenden Generationen: so übersteigt die Anzahl der Expert/innen unter den 30- bis 34-Jährigen die Zahl der Expert/innen in den älteren Kohorten. Dieses Muster zeigt sich auf Fachkraft- und Spezialist/innen-Niveau nicht.

Abbildung 3: Verteilung der Altersgruppen nach Niveau

Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen und Qualifikationsniveau, Jahresdurchschnitt 2020



Hinweis: ohne Helfer/innen und Auszubildende.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA.

4. Wo gibt es besonders große Ersatzbedarfe?

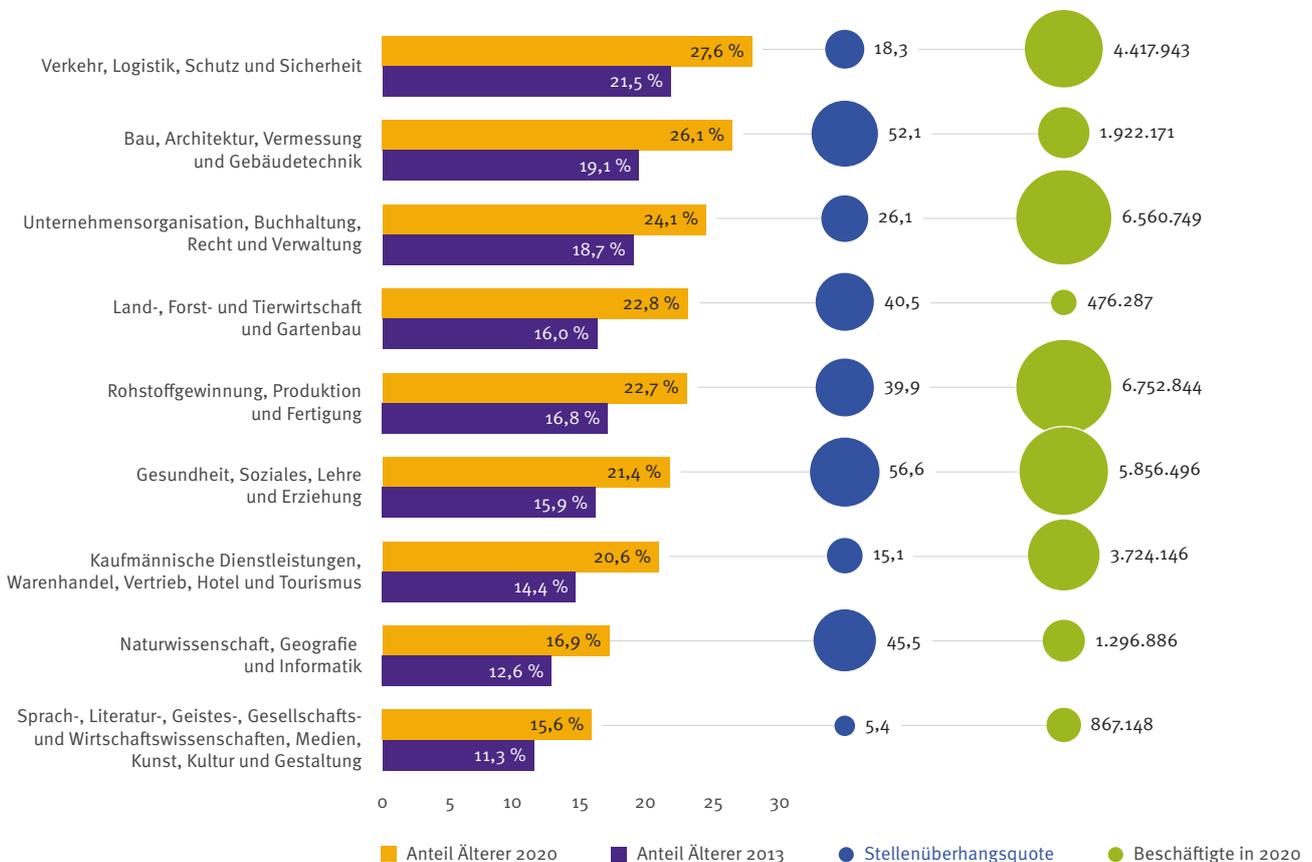
Ist der Anteil der über 55-Jährigen in einem Berufsbereich oder einer Berufsgruppe sehr hoch, gibt es dort stärkere Ersatzbedarfe. Diese beschreiben die freiwerdenden Stellen, die die älteren Beschäftigten bei ihrem Austritt aus dem Unternehmen hinterlassen. Gerade in Berufsfeldern oder Berufsgruppen, in denen bereits ein Fachkräftemangel besteht, könnten hohe Ersatzbedarfe diesen weiter verstärken, wenn davon ausgegangen wird, dass in Zukunft noch mehr offene Stellen einer ähnlich hohen Zahl an Arbeitslosen gegenüberstehen. Dabei ist vor allem entscheidend, wie viele neue Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt eintreten und ob die Unternehmen alle durch Renteneintritte frei-

werdende Stellen auch wieder neu besetzen wollen oder ob ein Stellenabbau stattfindet. Der Anteil der Älteren (55+) kann deshalb auch als Ersatzbedarf interpretiert werden.

In allen Berufsbereichen ist der Anteil der Älteren seit 2013 gestiegen. Die größten Ersatzbedarfe im Jahr 2020 weist der Berufsbereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit auf: Hier sind über ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. An zweiter Stelle folgt der Bereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik, in dem ebenfalls über ein Viertel der Beschäftigten 55 Jahre oder älter ist.

Abbildung 4: Anteil älterer Beschäftigter in den neun Berufsfeldern

Anteil Älterer (55+) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2013 und 2020, Stellenüberhangsquote im September 2021 in Prozent (saisonbereinigt) und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2020



Hinweis: ohne Auszubildende; Stellenüberhangsquote = Anteil offener Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose September 2021 (saisonbereinigt)

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Mit einem Anteil von 21,4 Prozent an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind, liegen die Ersatzbedarfe in Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung unter dem durchschnittlichen Anteil von 22,8 Prozent über alle Berufe und alle Niveaus hinweg. Im Bereich Naturwissenschaft, Geografie und Informatik sowie dem Bereich der Sprach- und Geisteswissenschaften etc. ist der Anteil der älteren Beschäftigten unterdurchschnittlich klein.

Bei zusätzlicher Betrachtung der Fachkräftesituation in den einzelnen Berufsbereichen zeigt sich, dass alle Bereiche im September 2021 saisonbereinigt Fachkräfteengpässe aufwiesen. Zwar fielen diese unterschiedlich stark aus – wie zum Beispiel im Bereich der Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, in dem nur 5,4 Prozent der offenen Stellen nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden konnten. Jedoch zeigen einige Bereiche durchaus hohe Engpässe, wie beispielsweise die Bereiche Gesundheit, Soziales und Erziehung oder der Bereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik in denen über die Hälfte der Stellen nicht besetzt werden konnte.

Dabei zeigt sich vor allem im gerade genannten Bereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik, dass ein großer Fachkräftemangel auf einen hohen Anteil an Älteren kommt. Diese Kombination führt dazu, dass dieser Berufsbereich von den bestehenden Ersatzbedarfen besonders betroffen ist, da sich die ohnehin schwierige Stellen-

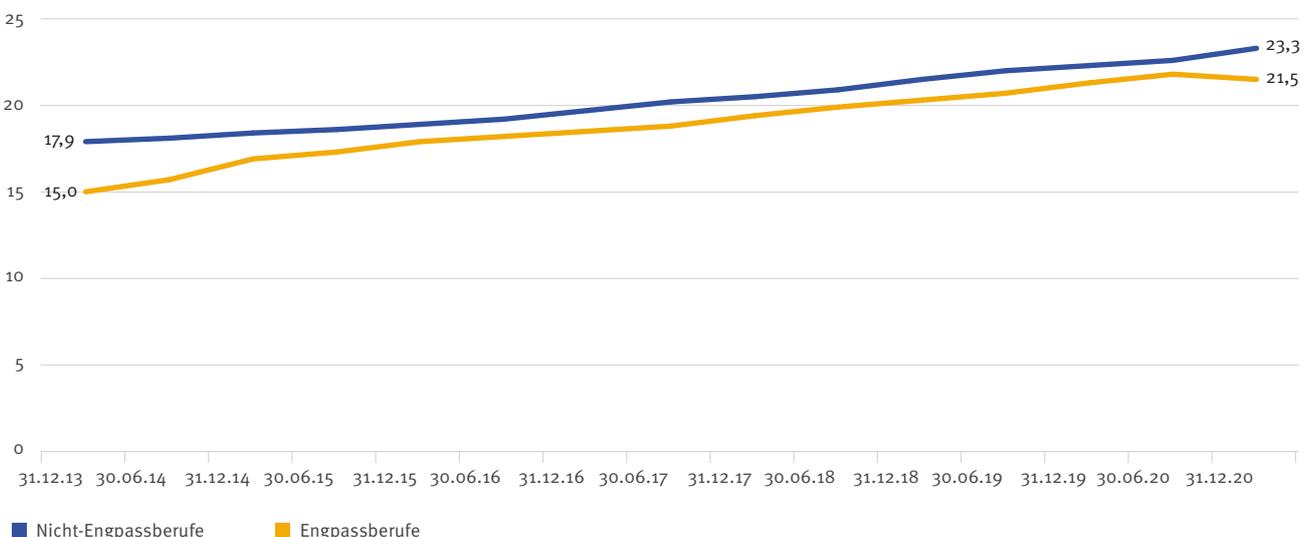
besetzung mit dem Wegfall der aktuell noch beschäftigten Älteren erschweren könnte.

Auch der Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit weist einen besonders hohen Anteil an Älteren und gleichzeitig auch einen Fachkräftemangel auf. Dieser fällt zwar geringer aus als im Baubereich, allerdings konnten auch hier im September 2021 18,3 Prozent der offenen Stellen nicht besetzt werden, da – rein rechnerisch – nicht ausreichend Arbeitslose mit passender Qualifizierung in Deutschland zur Verfügung standen. Bei Renteneintritt der aktuell über 55-Jährigen, die 27,6 Prozent der Beschäftigten ausmachen, könnten die Fachkräfteengpässe in diesem Bereich weiterwachsen.

Um festzustellen, welche Berufe besonders hohe Ersatzbedarfe aufweisen und abzuschätzen, ob diese als problematisch einzustufen sind, wird in der folgenden Analyse zwischen Engpassberufen und Nicht-Engpassberufen unterschieden. Engpassberufe sind Berufe, für die es deutschlandweit weniger Arbeitslose mit der entsprechenden Qualifikation gibt, als es offene Stellen gibt. Somit kommt es in Engpassberufen aufgrund des Fachkräftemangels häufig zu Besetzungsproblemen. Nicht-Engpassberufe sind hingegen Berufe, in denen mehr passend qualifizierte Arbeitslose als offene Stellen zur Verfügung stehen und die deshalb aktuell keine Fachkräfteengpässe aufweisen. Dennoch kann auch in diesen Berufen ein hoher Anteil an Ersatzbedarfen dazu führen, dass die Besetzung von offenen Stellen in Zukunft schwieriger werden könnte.

Abbildung 5: Entwicklung des Anteils der Älteren in Engpass- und Nicht-Engpassberufen

Anteil Älterer (55+) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in (gleitenden) Jahresdurchschnitten 2013 bis 2020



Hinweis: Engpassberufe, die im jeweiligen Jahresdurchschnitt einen Fachkräftemangel aufwiesen. Ohne Helfer/innen und Auszubildende.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Bei Betrachtung der zeitlichen Entwicklung des Anteils der Beschäftigten über 55 Jahren fällt auf, dass sowohl in Engpassberufen als auch in den Nicht-Engpassberufen, der Anteil der älteren Beschäftigten seit 2013 gestiegen ist. Dabei liegen die Ersatzbedarfe in Berufen, die im September 2021 (noch) keine Engpässe aufwiesen, konstant ca.

zwei Prozentpunkte über dem Anteil in Engpassberufen. Im Jahresdurchschnitt zum 31.12.2020 wiesen Engpassberufe einen Ersatzbedarf von 23,3 Prozent auf, das entspricht 2.000.757 Personen, die voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren aus Berufen ausscheiden werden, in denen Fachkräfte bereits knapp sind.

4.1 Der Anteil Älterer in Berufen mit Fachkräfteengpässen

Um einzuschätzen, in welchen Berufen ein besonders starker Fachkräfteengpass in der Zukunft droht, werden im Folgenden die Berufe mit dem höchsten Anteil an älteren Beschäftigten, die bereits jetzt Engpassberufe (September 2021) sind, betrachtet. Dabei werden für jedes Anforderungsniveau die fünf Engpassberufe mit dem größten Anteil Älteren und die jeweilige Fachkräftelücke in dem Beruf dargestellt (Abbildung 6). Die Fachkräftelücke gibt dabei an, wie viele Stellen im September 2021 saisonbereinigt nicht besetzt werden konnten, da passend qualifizierte Arbeitslose in Deutschland fehlten. Ist die Fachkräftelücke besonders hoch, ist auch die Stellenbesetzung in diesem Beruf besonders schwierig.

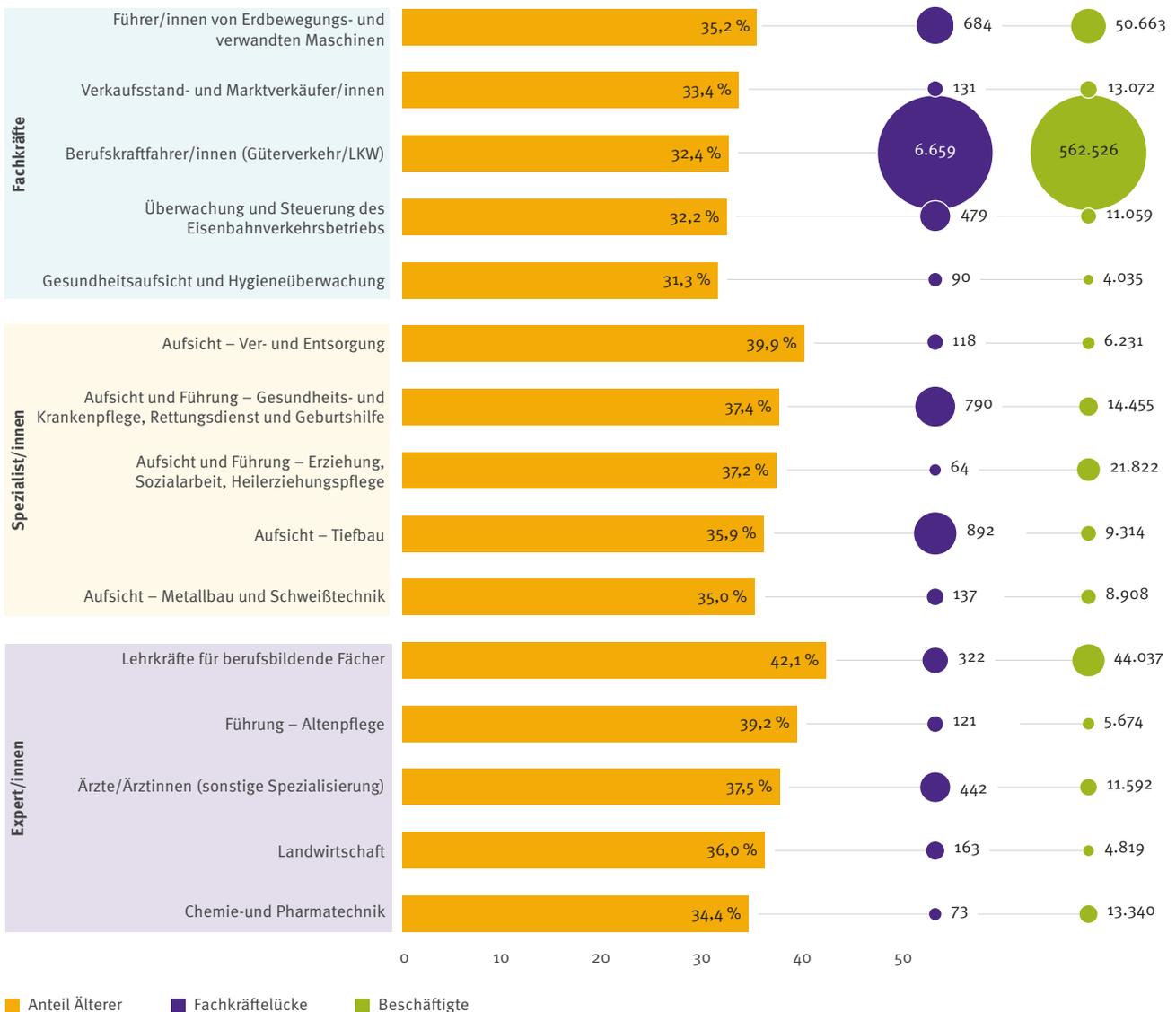
Auf Fachkraftniveau gibt es in dem Beruf Führer/innen von Erdbewegungs- und verwandten Maschinen den höchsten Anteil an älteren Beschäftigten: rund ein Drittel (35,2 Prozent) sind 55 Jahre oder älter. In diesem Beruf fehlten im September 2021 bereits 684 passend qualifizierte Arbeitslose, um die offenen Stellen im Beruf zu besetzen. Insgesamt sind in diesem Beruf über 50.000 Menschen beschäftigt. Sollte die Arbeitskräftenachfrage nach Führer/innen

von Erdbewegungsmaschinen in Zukunft bestehen bleiben, könnten sich die Fachkräfteengpässe verstärken, sobald die 17.821 über 55-jährigen Personen in Rente gehen. Auch bei den Berufskraftfahrer/innen könnten die Ersatzbedarfe die bereits große Fachkräftelücke noch ausweiten. Denn dort liegt der Anteil der Älteren mit 32,4 Prozent auf Platz drei – gemessen an der Beschäftigtenzahl würde der Ersatzbedarf also 182.084 Personen umfassen. Da für den Beruf bereits sehr viele Fachkräfte fehlen (6.600), könnte dies die sowieso schon angespannte Fachkräftesituation weiter verschärfen.

Sollte die Arbeitskräftenachfrage in den dargestellten Engpassberufen in den nächsten Jahren nicht (deutlich) sinken, besteht die Gefahr, dass sich die bestehenden Engpässe weiter verschärfen, wenn ein großer Teil der Beschäftigten in den Ruhestand geht. So ist beispielsweise bei den Verkaufsstand- und Marktverkäufer/innen ein Rückgang der Beschäftigten um 12 Prozent zu verzeichnen, so dass hier aufgrund dem Ersatzbedarf nicht zwingend mit einer Verschärfung der Engpässe zu rechnen ist.

Abbildung 6: Top 15 Engpassberufe mit dem größten Anteil Älterer nach Qualifikationsniveau

Anteil Älterer (55+) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2020, Fachkräftelücke im September 2021 in (saisonbereinigt) und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2020



Hinweis: ohne Auszubildende.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Bei den Spezialist/innen ist der Anteil älterer Beschäftigter höher als bei den Fachkräften und liegt in einem Beruf (Aufsicht Ver- und Entsorgung) bei knapp 40 Prozent. Bleibt die Arbeitskräftenachfrage konstant, dann könnten sich die bereits bestehenden Engpässe verstärken, sobald die älteren Beschäftigten ins Rentenalter eintreten. Dies ist vor allem bei dem Beruf Aufsicht und Führung für Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege der Fall, da dies ein relativ großer Beruf ist und somit bei Renteneintritt der Älteren viele Beschäftigte wegfallen.

Die Berufe Aufsicht im Tiefbau und die Aufsicht und Führung in der Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege sind durch einen moderaten Beschäftigungszuwachs gekennzeichnet. Daher kann auch hier der hohe Ersatzbedarf durch den hohen Anteil älterer Beschäftigter zu einer Verschärfung der bestehenden Fachkräfteengpässen führen. Dies kann insbesondere im Bereich Tiefbau problematisch werden, da in diesem Beruf im September 2021 892 offene Stellen nicht besetzt werden konnten, da zu wenig passend qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung standen. Der Beruf

Aufsicht und Führung - Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe hatte zwar im Vergleich zu 2013 einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Da hier aber im September 2021 fast 90 Prozent der offenen Stellen (790 Stellen) nicht besetzt werden konnten, ist bei Renteneintritt der 37,4 Prozent älteren Beschäftigten nicht mit einer schnellen Entspannung der Engpasssituation zu rechnen.

Auf dem Anforderungsniveau der Expert/innen ist die Lehrkraft an beruflichen Schulen mit 42,1 Prozent der älteren Beschäftigten der Engpassberuf mit dem höchsten Anteil an Älteren¹. Lehrer für berufliche Schulen, Expert/innen der Landwirtschaft und der Chemie- und Pharmatechnik sind durch einen moderaten Beschäftigungsrückgang gekennzeichnet. Gleichwohl ist die Engpassrelation mit Werten zwischen 69 und 84 niedrig, so dass die Engpässe auch hier verschärft werden könnten. Bei den beiden Berufen aus dem Gesundheitswesen (Führung – Altenpflege, Ärzte und Ärztinnen (sonstige Spezialisierung) besteht die Gefahr, dass die bestehenden Engpässe weiter steigen, da es hier einen deutlichen Beschäftigungszuwachs gab.

Neben den Berufen mit dem größten Anteil an älteren Beschäftigten, sind auch die Berufe von Interesse, in denen die Ersatzbedarfe in den letzten Jahren besonders stark angestiegen sind. Unter den Fachkräften sind – neben der Fachkrankenpflege – vor allem Berufstätige im Handwerk in den letzten sieben Jahren stark gealtert. Hier trifft

ein steigender Anteil von Ersatzbedarfen auf Berufe, die bereits große Engpässe haben. Allerdings ist der Anteil der Älteren trotz des großen Anstiegs weiterhin (zum Teil deutlich) niedriger als der gesamtwirtschaftliche Durchschnittswert von 22,8 Prozent. Ein besonders großer Anstieg des Anteils der älteren Beschäftigten muss dabei nicht immer mit einem aktuell hohen Ersatzbedarf einhergehen: So ist statistisch gesehen ein hoher relativer Zuwachs häufig gerade dann zu verzeichnen, wenn der Anteil Älterer in der Vergangenheit eher gering war. Dennoch kann auch bei einem geringeren Anteil an Älteren der Renteneintritt zu verschärften Fachkräfteengpässen führen. Somit können aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels selbst kleine Ersatzbedarfe problematisch werden.

Zwei Berufe mit einem hohen Zuwachs Älterer weisen einen Wert über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 22,8 Prozent Älterer auf. Beispielsweise lag in der Fachkrankenpflege der Anteil Älterer im Jahr 2020 mit 28,2 Prozent über dem Durchschnitt. Auch in anderen Gesundheitsberufen ist der Anteil Älterer stark gestiegen: Auf Ebene der Spezialist/innen- und Expert/innenberufe sind jeweils drei Gesundheitsberufe unter den Top-5 mit dem größten anteiligen Zuwachs an Älteren. Da diese Berufe schon seit Jahren – teilweise starke – Engpässe aufweisen und mit einer weiter steigenden Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen zu rechnen ist, sind hier weiterwachsende Engpässe zu erwarten.

¹ Beamte werden nicht zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gezählt und sind in diesen Daten nicht enthalten. Es kann deshalb sein, dass der Anteil der Älteren wie auch die Engpassrelation deshalb überschätzt oder unterschätzt werden, wenn sie sich ausschließlich auf die Minderheit der nicht-beamteten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in typischen Beamten-Berufen wie Lehrer/innen beziehen.

Tabelle 2: Engpassberufe, in denen der Anteil der Älteren am stärksten gestiegen ist

Anteil Älterer (55+) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2020 in Prozent, sowie offene Stellen und Engpassrelation im September 2021 in absoluten Zahlen (saisonbereinigt)

	Berufsgattung	Anstieg Anteil Ältere (2013-2020)	Anteil Ältere (2020)	Anzahl Ältere (2020)	Anzahl offener Stellen (09-2021)	Engpassrelation (09-2021)
Fachkräfte	Floristik	107,0%	21,3%	6.025	2.510	69
	Zimmerei	95,7%	15,2%	6.659	3.345	50
	Dachdeckerei	90,4%	15,9%	7.070	5.137	48
	Glaserei	83,9%	19,3%	1.626	1.251	50
	Bautischlerei	83,7%	22,5%	4.763	1.087	82
Spezialist/innen	Physiotherapie	112,0%	15,0%	19.794	11.718	14
	Aufsicht und Führung – Holzbe- u. -verarbeitung	110,5%	31,4%	2.370	719	45
	Zahnmedizinische Fachangestellte	108,5%	14,6%	3.307	1.368	35
	Fachkrankenpflege	94,3%	28,2%	20.210	1.057	23
	Steuerberatung	93,8%	9,8%	2.804	741	34
Expert/innen	Ernährungs- und Gesundheitsberatung	104,3%	18,1%	383	246	96
	Holzbe- u. -verarbeitung	103,7%	15,9%	121	102	58
	Rechtsanwälte/-anwältinnen	87,3%	8,7%	3.099	1.801	63
	Fachärzte/-ärztinnen in den Bereichen Hautkrankheiten, Sinnes- und Geschlechtsorgane	75,9%	20,1%	2.936	460	89
	Fachärzte/-ärztinnen in der Inneren Medizin	72,9%	17,9%	3.156	627	53

Hinweis: ohne Helfer/innen und Auszubildende.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

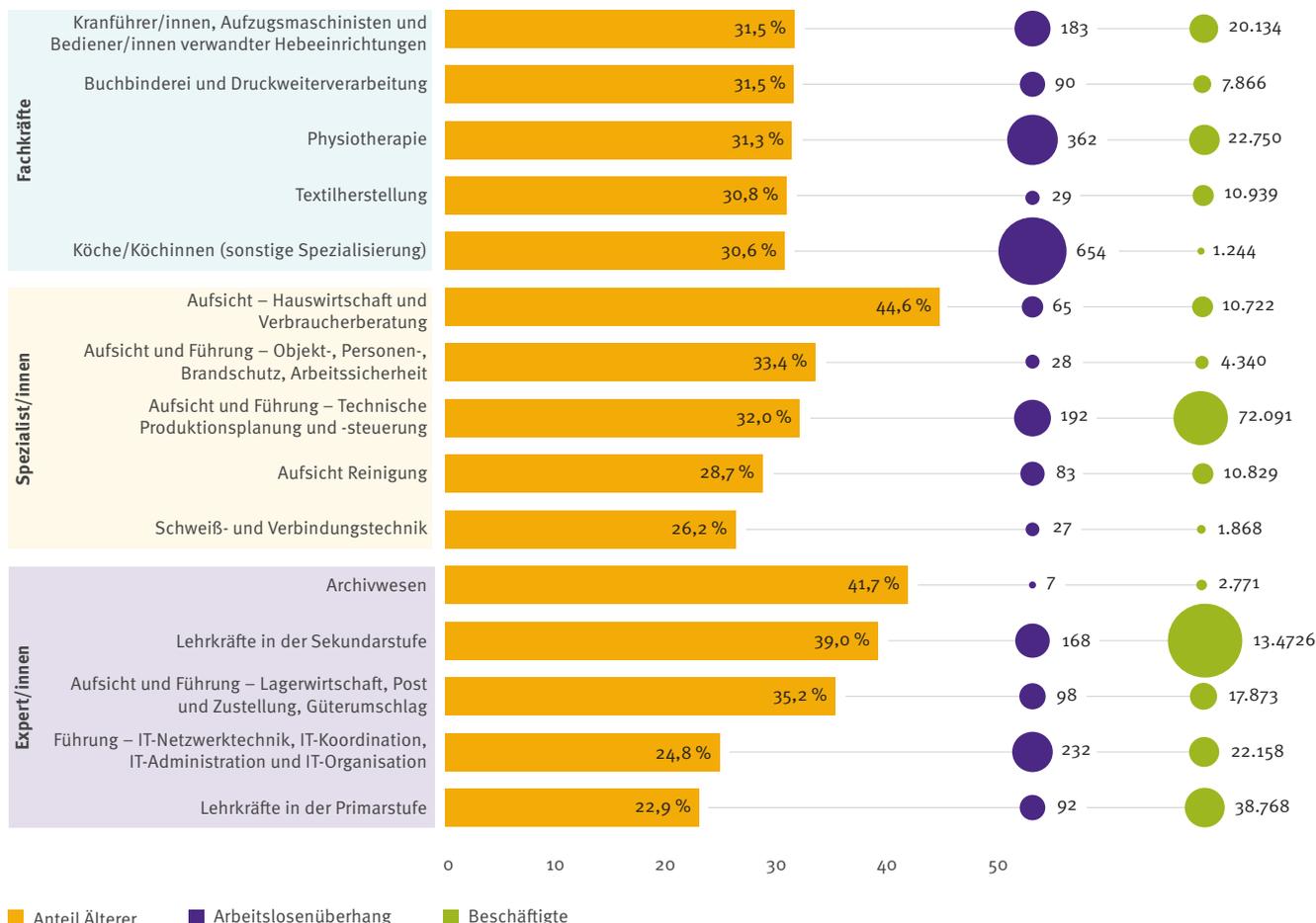
4.2 Der Anteil Älterer in Berufen, in denen (noch) keine Fachkräfteengpässe bestehen

Wenn Berufe einen hohen Anteil älterer Beschäftigter aufweisen, besteht die Gefahr, dass diese Berufe in der Zukunft Engpassberufe werden, auch wenn dies bis dato noch nicht der Fall ist. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn in Berufen die Zahl der passend qualifizierten Arbeitslosen in Deutschland nur leicht die Zahl der offenen Stellen übersteigt. Kleine Änderungen im Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen könnten dann schnell zu Engpässen führen. Um die Berufe zu identifizieren, bei denen das der Fall ist, werden in Abbildung 7 die Berufe mit

dem höchsten Anteil älterer Beschäftigter aufgelistet, die eine Engpassrelation von unter 150 aufweisen, in denen also weniger als 150 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen. Damit sind diese Berufe zwar keine Engpassberufe, aber rein rechnerisch auch nicht weit davon entfernt. Um das verbleibende Fachkräftepotenzial abzuschätzen, wird der Arbeitslosenüberhang ausgewiesen. Dieser beschreibt die Anzahl von Arbeitslosen ohne passende offene Stellen in den jeweiligen Berufen im September 2021 (saisonbereinigt).

Abbildung 7: Top 15 Nicht-Engpassberufe mit dem größten Anteil Älterer nach Qualifikationsniveau

Anteil Älterer (55+) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2020, Arbeitslosenüberhang im September 2021 (saisonbereinigt) und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2020



Hinweis: nur relevante Berufe mit mehr als 100 offenen Stellen und einer Engpassrelation von 100 bis 150 im September 2021, ohne Auszubildende.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Der Beruf in dieser Liste mit dem höchsten Anteil älterer Beschäftigter ist die Aufsicht für Hauswirtschaft und Verbraucherberatung, in der fast jede/r zweite der insgesamt über 10.700 Beschäftigten über 55 Jahre alt ist (44,6 Prozent). Damit ist der Anteil Älterer in diesem Beruf fast doppelt so hoch wie im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 22,8 Prozent. Der Arbeitslosenüberhang liegt aber lediglich bei 65 Personen. Wenn die älteren Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren aus dem Markt treten und nicht genügend Jüngere nachkommen, drohen bei gleichbleibender Fachkräftenachfrage Engpässe in der Zukunft.

Auch im Archivwesen gibt es mit 41,7 Prozent einen hohen Anteil älterer Beschäftigter. Dort liegt der Arbeitslosen-

überhang bei lediglich sieben Arbeitslosen. Das heißt in der Zukunft könnten sich dort Engpässe ergeben. Größere Schwierigkeiten könnten sich zum Beispiel bei den angestellten Lehrkräften in der Sekundarstufe ergeben. In diesem Beruf sind vier von zehn der insgesamt 134.000 Beschäftigten über 55 Jahre alt. Dort kommen bereits jetzt auf 100 Stellen lediglich 108 passend qualifizierte Arbeitslose². Es gibt gerade einmal 168 Arbeitslose. Auch in der Aufsicht und Führung der technischen Produktionsplanung und -steuerung kann der hohe Anteil älterer Beschäftigter von 33,4 Prozent zu einem Problem werden; zudem ist dies mit über 70.000 Beschäftigten ein vergleichsweise großer Beruf.

² Beamte werden nicht zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gezählt und sind in diesen Daten nicht enthalten. Es kann deshalb sein, dass der Anteil der Älteren wie auch die Engpassrelation deshalb überschätzt oder unterschätzt werden, wenn sie sich ausschließlich auf die Minderheit der nicht-beamteten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in typischen Beamten-Berufen wie Lehrer/innen beziehen.

5. Fachkräftenachwuchs in Berufen mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter

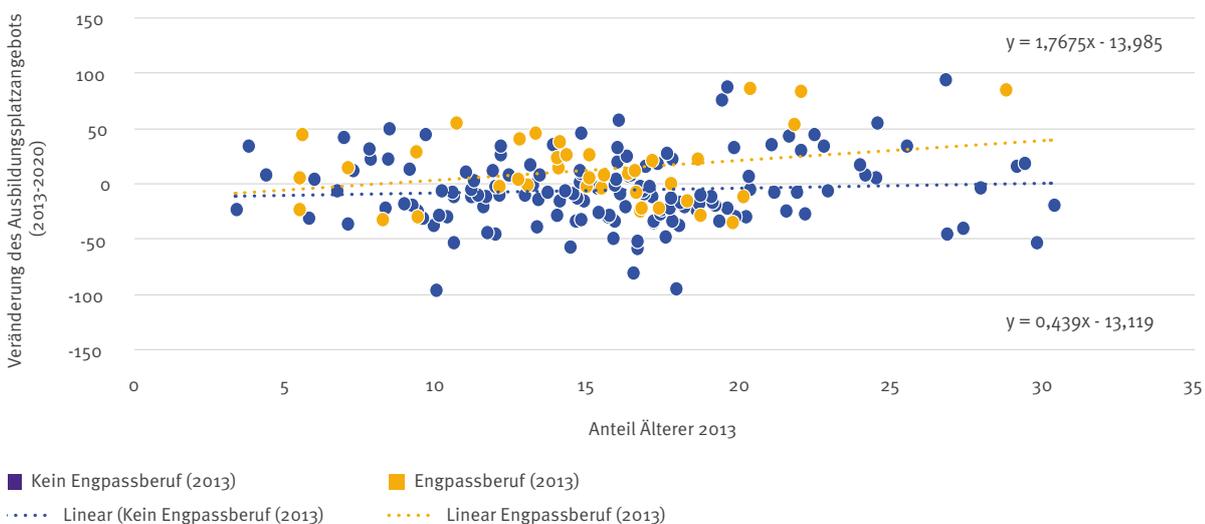
Um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen, müssen alle bestehenden Fachkräftepotenziale bestmöglich ausgeschöpft werden. Dazu gehört auch, dass für ausreichend Fachkräftenachwuchs gesorgt ist. Das gilt vor allem für Berufe, in denen es jetzt schon viele Ältere gibt und die weiterhin eine große Arbeitskräftenachfrage verzeichnen. Das gilt insbesondere, wenn diese Berufe bereits von Fachkräfteengpässen betroffen sind.

Aus vorhergehenden Studien (Jansen/Hickmann, 2021) ist bereits bekannt, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsplatzangebot und der Engpassituation auf dem Arbeitsmarkt besteht. Dieser zeigt sich darin, dass im Durchschnitt in Berufen, in denen Fachkräfte knapp sind, verstärkt ausgebildet wird. Mit Blick auf die Ersatzbedarfe, könnte eine ähnliche Tendenz vermutet werden.

Eine Gegenüberstellung der Ersatzbedarfe der einzelnen Berufe mit der Veränderung des Ausbildungsangebots (Abbildung 8) zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil an älteren Beschäftigten im Jahr 2013 und der Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots von 2013 bis 2020. Dieser Zusammenhang besteht allerdings nur bei Engpassberufen (siehe Abbildung 8). Das könnte darauf hinweisen, dass die Unternehmen in Engpassberufen abschätzen können, dass sie Ersatzbedarf haben und daher intensiver ausbilden. Der Zusammenhang zwischen der Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes und dem Anteil Älterer ist signifikant auf dem zehnjährigen Niveau. Die Korrelation beträgt 0,27.

Abbildung 8: Zusammenhang zwischen dem Anteil der älteren Beschäftigten (2013) und der Veränderung des Angebots an Ausbildungsplätzen zwischen 2013 und 2020

Prozentuale Veränderung des Ausbildungsangebots in Berufen auf Fachkraftniveau von 2013 zu 2020 nach Engpassberuf (ja/nein) im Jahresdurchschnitt 2013



Hinweis: Jeder Punkt steht für einen Beruf. Nur Fachkraftberufe mit mehr als 100 angebotenen Ausbildungsplätzen in 2013, ohne Behindertenberufe. Das BIBB definiert das Ausbildungsangebot als Summe aus den bis zum Stichtag neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen, die noch unbesetzt sind.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Daten des BIBB und Sonderauswertung der BA und des IAB, 2021

Deskriptive Analysen zeigen, dass in Engpassberufen, die bereits 2013 einen überdurchschnittlichen Anteil an Älteren (über 17,8 Prozent) aufwiesen, das Ausbildungsangebot im Jahr 2020 im Mittel um 31,1 Prozent erhöht wurde. Dahingegen wurde in Engpassberufen, die 2013 unterdurchschnittlich viele Ältere aufwiesen, das Ausbildungsplatzangebot nur um 4,3 Prozent erhöht. Zu den Fachkraftberufen, in denen 2013 Engpässe und große Anteile an Älteren bestanden, gehörten beispielsweise die Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbaus, der Rohrleitungsbau, die Wasserversorgungs- und Abwassertechnik, der Brandschutz und die Straßen- und Tunnelwärter/innen. In allen Berufen gab es im Jahr 2013 für damalige Verhält-

nisse überdurchschnittlich hohe Ersatzbedarfe zwischen 20 und 30 Prozent. In all diesen Berufen hat sich im Vergleich zu 2013 das Ausbildungsangebot um mindestens die Hälfte erhöht. In der Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbaus, Rohrleitungsbau und bei den Straßen- und Tunnelwärter/innen ist das Ausbildungsangebot um 80 Prozent gestiegen. In allen drei Berufen wurden im Jahr 2020 zwischen 700 und 900 Ausbildungsplätze angeboten. Für Werkfeuerwehrmänner und -frauen im Brandschutz ist das Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2020 mit 185 angebotenen Ausbildungsplätzen sogar mehr als doppelt so hoch gewesen wie 2013.

6. Handlungsempfehlungen

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt zu begegnen, können eine Reihe von Maßnahmen ergriffen werden. Es ist möglich, dass sich durch den demografischen Wandel die Fachkräfteengpässe verschärfen. Daher sollte neben der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte auf einen möglichst hohen Anteil des inländischen Potenzials zugegriffen werden, um die Auswirkungen des demografischen Wandels abzufedern. Da immer mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte älter sind und weniger starke Geburtenjahrgänge am Arbeitsmarkt nachrücken, wird es immer wichtiger, ältere Beschäftigte länger in der Erwerbsarbeit zu halten und ihnen zielgruppen- und bedürfnisorientierte Angebote zu machen. Im Folgenden sind einige Stellschrauben aufgelistet, an denen Betriebe ansetzen können.

Durch bessere Rahmenbedingungen Ältere länger im Job halten:

Betriebe können ältere Beschäftigte länger im Job halten in dem sie Beschäftigten attraktive, altersgerechte Arbeitsbedingungen anbieten, z. B. flexible Arbeitszeiten, vermehrt Teilzeit, mehr Urlaub und die Möglichkeit von Homeoffice. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für ältere Beschäftigte eine Rolle. Beispielsweise zeigen Studien, dass Großmütter häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren (Backhaus / Barslund, 2021). Eine höhere Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts könnte ermöglichen, dass ältere Beschäftigte nicht vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter ausscheiden oder ihre Stunden aufgrund der fehlenden Vereinbarkeit reduzieren. Darüber hinaus können attraktivere Arbeitsbedingungen Anreize dafür setzen, dem eigenen Beruf auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiter nachzugehen. Dabei lohnt es sich auch, in das Humankapital der älteren Beschäftigten zu investieren: Mit einer entsprechenden Weiterbildung können ältere

Beschäftigte auch andere, weniger körperlich anstrengende, Tätigkeiten übernehmen, zum Beispiel, indem sie ihr Wissen an Jüngere weitergeben, ggf. nach entsprechender Aneignung der notwendigen pädagogischen Fähigkeiten.

Ausbildung auch in der zweiten Lebenshälfte ermöglichen:

Die betriebliche Erstausbildung ist das Rückgrat der Fachkräftesicherung. Dabei sollte vor allem in Berufen, die von Fachkräfteengpässen betroffen sind und in Berufen, in denen viele ältere Beschäftigte arbeiten, verstärkt ausgebildet werden. Betriebe sollten auch offen sein für ältere Auszubildende. Das können entweder ehemals Beschäftigte aus einer anderen Branche wie Quereinsteiger, sein, oder auch An- und Ungelernte, die bereits im Betrieb arbeiten.

Bei der Weiterbildung Bedürfnisse älterer Beschäftigter berücksichtigen:

Durch die kontinuierlichen Veränderungen der technischen Anforderungen wird lebenslanges Lernen bis ins hohe Lebensalter immer wichtiger. Zwar haben ältere Menschen ihre Weiterbildungsaktivitäten in den letzten Jahren immens gesteigert. Die Weiterbildungsquote ist um 90 Prozent gestiegen. Allerdings liegt die Quote bei den über 55-Jährigen mit 51 Prozent immer noch unter der der anderen Altersgruppen (BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2021). Es ist daher wichtig, dass Unternehmen bei den Weiterbildungsangeboten auch die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten berücksichtigen. Dabei sollte bei allen Bestrebungen zur digitalen Weiterbildung zum Beispiel darauf geachtet werden, dass nicht alle älteren Beschäftigten digital affin sind und bei der Nutzung digitaler Lernmethoden gegebenenfalls Unterstützung

benötigen. Darüber hinaus haben ältere Menschen andere Herausforderungen bei der Aneignung von neuem Wissen. Sie haben meistens einen breiten Wissensschatz und können so Neues besser mit Bestehendem verknüpfen als Jüngere, können auf der anderen Seite aber nicht so viel neuen Stoff pro Stunde aufnehmen. Gute Weiterbildungsangebote sollten dies berücksichtigen.

Den Wissenstransfer von Alt nach Jung sicherstellen:

Um zu vermeiden, dass mit den Älteren auch ihr Wissen verlorengelht, sollten Betriebe sicherstellen, dass der Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Beschäftigten gelingt. Dabei können das Arbeiten in altersgemischte Teams und Mentoring-Programme nicht nur dabei helfen, Wissen im Unternehmen zu sichern, sondern auch den allgemeinen Austausch und Synergieeffekte im Unternehmen fördern.

Zielgerichtet für Attraktivität von (zukünftigen) Engpassberufen werben:

Die Fachkräfteengpässe sind (noch) nicht flächendeckend vorhanden, sondern konzentrieren sich auf bestimmte Berufe. Auch sind die Berufe aufgrund der unterschiedlichen Altersstruktur unterschiedlich stark von Fachkräfteengpässen in der Zukunft bedroht. Es ist daher wichtig, dass die Bemühungen, das Angebot an Fachkräften zu erhöhen, sich gezielt auf die Berufe beziehen, die entweder jetzt von Engpässen betroffen sind oder zukünftig betroffen sein werden. Dies kann durch eine engagierte Berufsorientierung und Imagekampagnen erreicht werden.

Analyse der Altersstruktur:

Für Unternehmen ist eine frühzeitige strategische Personalplanung, bei der sie die Altersstruktur ihrer Belegschaft analysieren, essenziell, um Fachkräfteengpässe frühzeitig zu erkennen. So können sich Betriebe frühzeitig um den Ersatz der ausscheidenden Mitarbeiter kümmern, durch die eigene Ausbildung, die Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt und die Stärkung der eigenen Arbeitgebermarke.

Abbildungen

Abbildung 1: Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in Deutschland..	8
Abbildung 2: Veränderung der Beschäftigtenzahl nach Alter von 2013 – 2020.	9
Abbildung 3: Verteilung der Altersgruppen nach Niveau .	10
Abbildung 4: Anteil älterer Beschäftigter in den neun Berufsfeldern .	11
Abbildung 5: Entwicklung des Anteils der Älteren in Engpass- und Nicht-Engpassberufen .	12
Abbildung 6: Top 15 Engpassberufe mit dem größten Anteil Älterer nach Qualifikationsniveau .	14
Abbildung 7: Top 15 Nicht-Engpassberufe mit dem größten Anteil Älterer nach Qualifikationsniveau .	17
Abbildung 8: Zusammenhang zwischen dem Anteil der älteren Beschäftigten (2013) und der Veränderung des Angebots an Ausbildungsplätzen zwischen 2013 und 2020 .	18

Tabellen

Tabelle 1: Anforderungsniveaus .	6
Tabelle 2: Engpassberufe, in denen der Anteil der Älteren am stärksten gestiegen ist .	16

Literatur

- BA – Bundesagentur für Arbeit**, 2011, Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [04.02.2021]
- BA – Bundesagentur für Arbeit**, 2021: Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=18 [24.01.2022]
- BA – Bundesagentur für Arbeit**, 2021, Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt Dezember und Jahr 2020, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg, https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-dezember-2020_ba146814.pdf [24.01.2022]
- Backhaus, Andreas / Barslund, Mikkel**, 2021, The Effect of Grandchildren on Grandparental Labour Supply: Evidence from Europe, European Economic Review, Nr. 137, München, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014292121001598> [24.01.2022]
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung**, 2021, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, Berlin, https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [24.01.2022]
- Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk**, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpässen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59/2020, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html> [24.01.2022]
- Burstedde, Alexander / Hickmann, Helen / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk**, 2021, Ohne Zuwanderung sinkt das Arbeitskräftepotenzial schon heute, IW-Report, Nr. 25/2021, Köln, <https://www.iwkoeln.de/en/studies/alexander-burstedde-helen-hickmann-dirk-werner-without-immigration-the-potential-workforce-is-already-shrinking.html> [31.01.2022]
- Destatis**, 2022, Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands, <https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!a=20,55> [24.01.2022]
- Eurostat**, 2022, Arbeitslosenquote nach Alter, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/fce57f35-8418-49d9-b8c1-b165dd8b7c75?lang=de> [25.01.2022]
- Geis-Thöne, Wido**, 2021, In Europa entwickeln sich die Bevölkerungen im erwerbsfähigen Alter unterschiedlich, IW-Report, Nr. 38/2021, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-in-europa-entwickeln-sich-die-bevoelkerungen-im-erwerbsfaehigen-alter-unterschiedlich.html> [24.01.2022]
- IAQ - Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen**, 2022, Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 1991 - 2020, https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV15.pdf [04.02.2022]
- Jansen, Anika / Hickmann, Helen**, 2021, Lockdown am Ausbildungsmarkt – Folgen für die Fachkräftesicherung, KOFA-Studie, Nr. 3/2021, Köln, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Lockdown_am_Ausbildungsmarkt_3_2021.pdf [31.01.2022]

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen

Filiz Koneberg
Dr. Anika Jansen

Kontaktdaten

Filiz Koneberg
Telefon: 0221 4981840
E-Mail: koneberg@iwkoeln.de

Dr. Anika Jansen
Telefon: 0221 4981681
E-Mail: jansen@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Stand

März 2022

