



# Fachkräfte in der Region sichern – heute und morgen

**Dr. Ulf Rinne**

IZA – Institute of Labor Economics

Diez, 15. Oktober 2019

**I Z A** Institute  
of Labor Economics

Initiated by Deutsche Post Foundation

# Wirtschaftsraum Lahn-Taunus / Limburg-Weilburg



- **Funktionaler Wirtschaftsraum** mit vielfältigen Verflechtungen.
- **Grenzüberschreitende Austauschbeziehungen** zwischen den Teilregionen, aber institutionelle und rechtliche Hürden durch Landesgrenze.

➔ **Fachkräftestrategie** (in die Zukunft gerichtet)  
für den gesamten Wirtschaftsraum

Quelle: Eigene Darstellung IWAK.

# Hintergrund: Wandel der Arbeitswelt

- **Digitalisierung**
- **Demografischer Wandel**
  
- *Außerdem:* **Globalisierung** und **gesellschaftlicher Wertewandel**



# Digitalisierung („technologischer Wandel“)

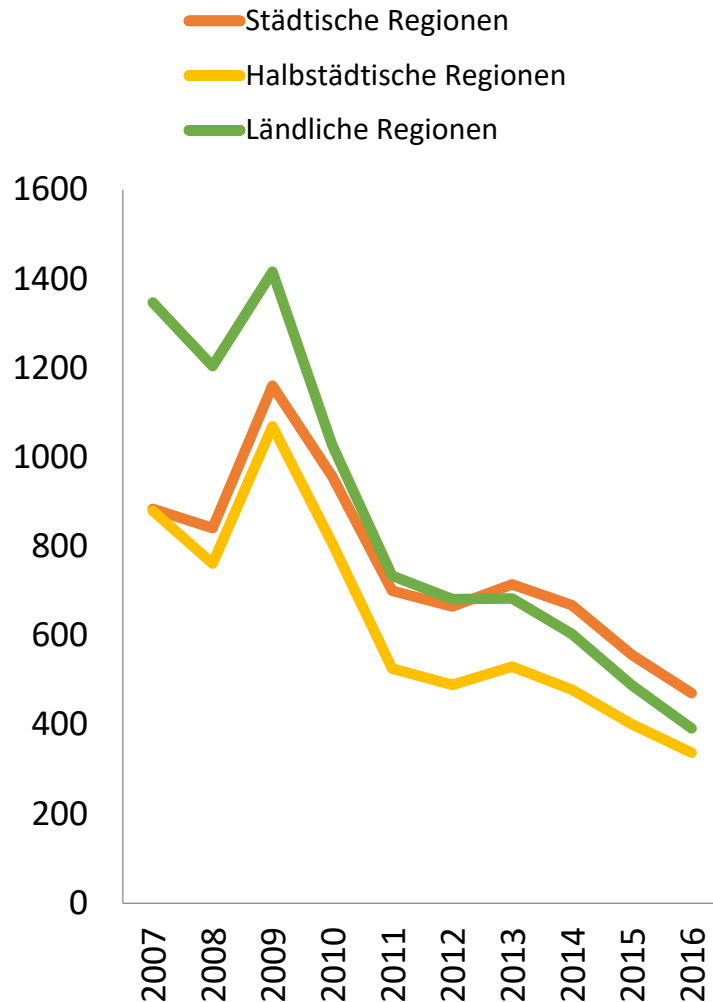
- Digitalisierung ist tatsächlich **mehr als nur eine arbeitssparende technische Neuerung**, da sie unter anderem die Funktionsweise von Märkten verändert (Daten als Wirtschaftsgut, Plattformökonomie etc.).
- Entgegen mancher „Prognosen“ steht uns zwar **kein „Ende der Arbeit“** bevor, aber die **Arbeitswelt verändert sich erheblich**:
  - **Was wir arbeiten**: Neue Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe, Wandel von Berufen und Tätigkeiten (vor allem Routinetätigkeiten verlieren an Bedeutung).
  - **Wie wir arbeiten**: Produktivitätsgewinne durch Rückverlagerung unternehmerischer Verantwortung auf Arbeitnehmer, „organisatorische Revolution“.
  - **Wo und wann wir arbeiten**: Mobiles Arbeiten und Entgrenzung.

# Demografie: Künftige Potenziale?

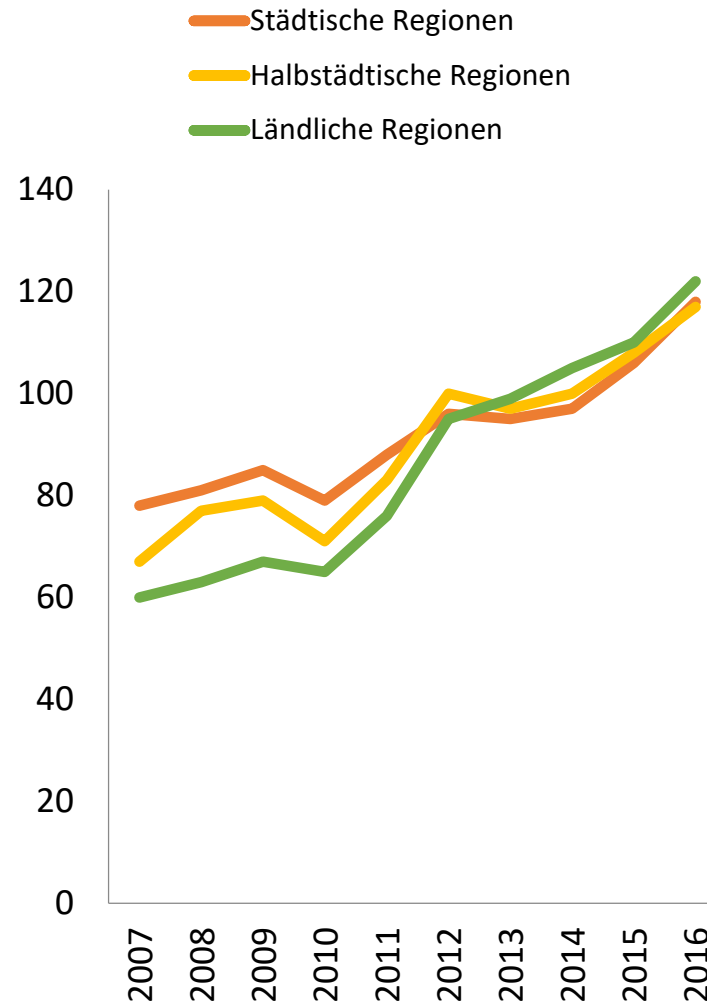
- Die Bevölkerung in Deutschland wird schrumpfen, vor allem aber altern.
- Aktuelle Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes prognostizieren bis zum Jahr 2060 einen **Rückgang der Bevölkerung** bis zu 74 Millionen – **insbesondere im Erwerbsalter**:
  - Im Jahr 2018 waren in Deutschland 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 66 Jahren.
  - **Bis zum Jahr 2035 wird die erwerbsfähige Bevölkerung um rund 4 bis 6 Millionen auf 45,8 bis 47,4 Millionen schrumpfen.**
  - Anschließend wird sie sich zunächst stabilisieren und danach bis zum Jahr 2060 auf 40 bis 46 Millionen sinken.

# Herausforderung Fachkräftesicherung in der Region

## Arbeitslose pro 100 gemeldete Stellen



## Durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen



- Häufig verwendete Indikatoren für einen Fachkräftemangel deuten **allgemein in Richtung einer zunehmenden Knappheit.**
- Die Rangfolge der Regionen hat sich außerdem in den letzten zehn Jahren gewandelt: **Heute ist die Lage in ländlichen Regionen angespannter**, insbesondere im Vergleich mit städtischen Regionen.



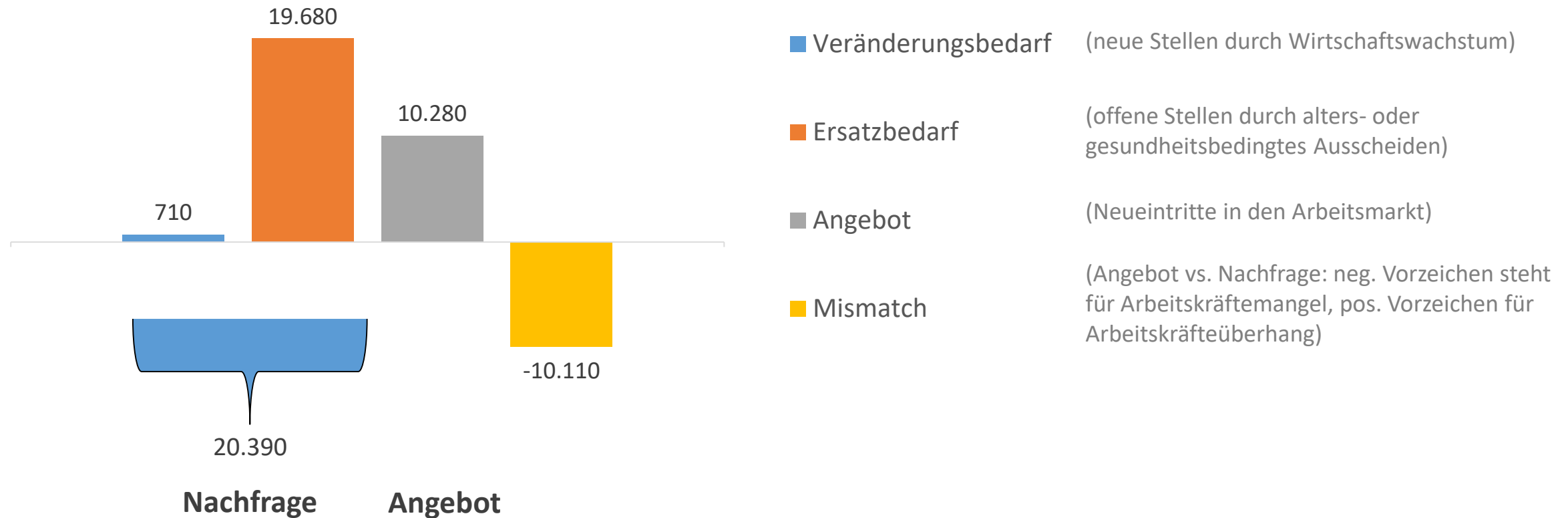
# Ursachen für steigenden Handlungsdruck

1. Fortschreitende **Akademisierung** der beruflichen Ausbildung.
  2. Veränderung der **lokalen Bindung von Jobs**.
  3. **Alterung und Schrumpfung** bestimmter Bevölkerungssegmente und dadurch bedingte Zentralisierungsprozesse.
  4. Nicht in ausreichendem Maße stattfindende Ausgleichsprozesse bei den **Miet- und Wohnkosten**.
- ➔ **Strukturelle Faktoren entscheidend** (insbesondere Demografie und Strukturwandel), konjunkturelle Faktoren fallen kaum ins Gewicht.

# Wirtschaftsraum Lahn-Taunus / Limburg-Weilburg

## Ursachen für die Engpässe bis 2024

(Anzahl Personen)

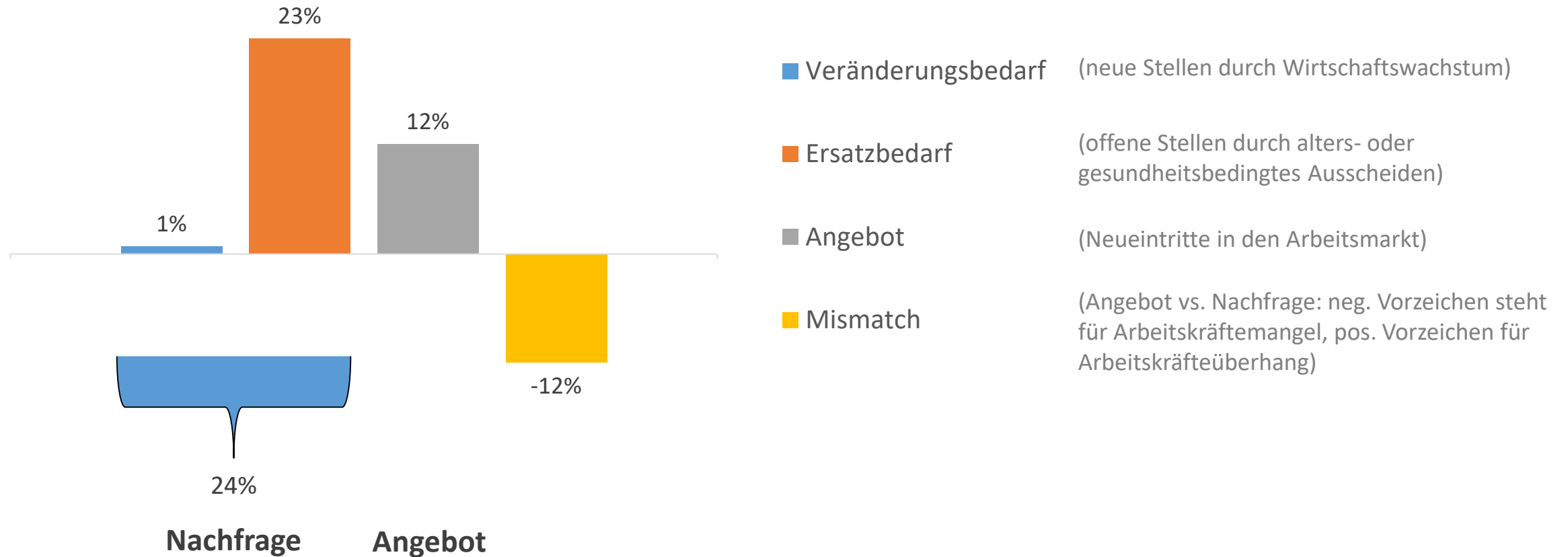




# Wirtschaftsraum Lahn-Taunus / Limburg-Weilburg

## Ursachen für die Engpässe bis 2024

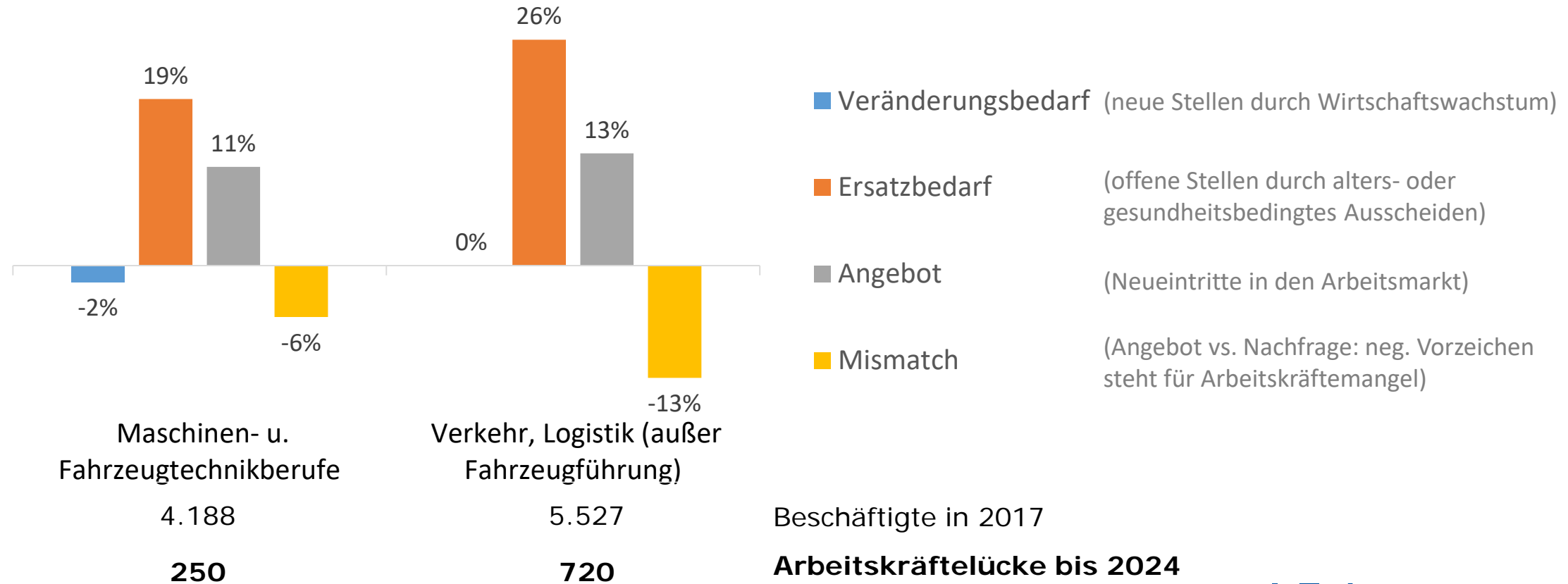
(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



# Wirtschaftsraum Lahn-Taunus / Limburg-Weilburg

## Entwicklungen bei ausgewählte Berufshauptgruppen bis 2024

(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



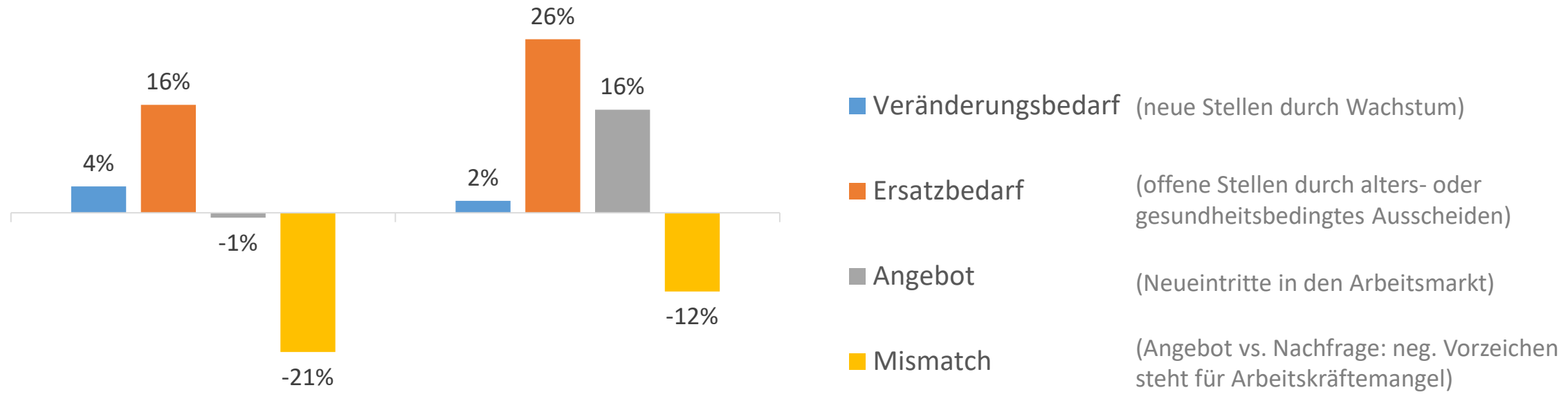
Beschäftigte in 2017

**Arbeitskräftelücke bis 2024**

# Wirtschaftsraum Lahn-Taunus / Limburg-Weilburg

## Entwicklungen bei ausgewählte Berufshauptgruppen bis 2024

(Prozentanteile der Beschäftigten im Jahr 2017)



Tourismus-, Hotel- u. Gaststättenberufe

2.731

**580**

Erziehung, soziale u. hauswirtschaftliche Berufe, Theologie

6.048

**760**

Beschäftigte in 2017

**Arbeitskräftelücke bis 2024**

# Ansätze zur Stärkung der Attraktivität der Regionen

*Die Arbeit wird uns auch künftig nicht ausgehen, aber es besteht die Gefahr, dass Jobs der Zukunft nicht in der Region angesiedelt sind.*

- Begrenzte Möglichkeiten einer Marktlösung durch betroffene Unternehmen (höhere Löhne), denn infrastrukturelle Probleme bleiben bestehen.
- Investitionen in Verkehrsinfrastruktur und digitale Infrastruktur (z.B. Breitbandausbau) zur Steigerung der Attraktivität als Wohnstandort.
- **Netzwerke** der betroffenen Unternehmen (z.B. gemeinsame Betriebs-Kitas).
- Duale Studiengänge zur Bindung von Schulabgängern an Unternehmen.

# Fachkräftesicherung durch Engagement, Kooperation und Vernetzung in der Region

## Mögliche Handlungsansätze:

Infrastruktur?

duale  
Studiengänge?

- **Rekrutierung von zusätzlichen Arbeitskräften** (Ausbildung neu denken; Auspendler/innen und Abgewanderte zurückgewinnen oder Anwerbung aus dem Ausland; Arbeitslose und stille Reserve aktivieren).
- **Potenziale von Beschäftigten noch besser erschließen** (mehr Vollzeit, vor allem bei Frauen; ältere Beschäftigte halten; Helfer/innen nachqualifizieren).

Weiterbildungs-  
bedarf?

flexible  
Altersübergänge?

Qualifizierungs-  
bedarf?

Betreuungs-  
infrastruktur?





**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Dr. Ulf Rinne**

IZA – Institute of Labor Economics

[rinne@iza.org](mailto:rinne@iza.org)

[www.iza.org](http://www.iza.org)