

# Fachkräftesicherung in Sachsen: Schlussfolgerungen und Strategieansätze für Wirtschaft und Politik

Dresden, 31. Januar 2013

**Prof. Dr. Joachim Ragnitz**

**ifo** Institut  
Niederlassung Dresden



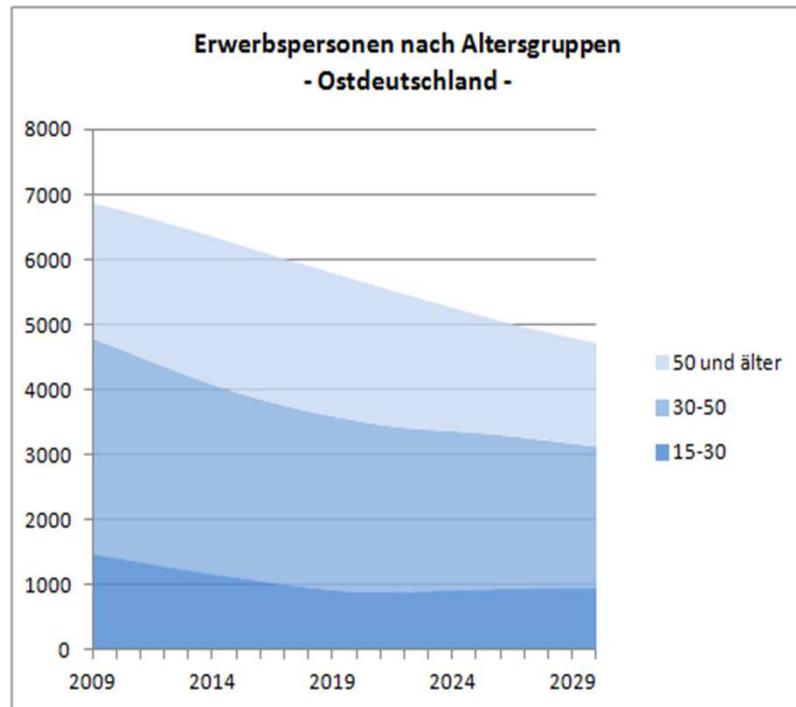
## Künftige Herausforderung: Zunehmender Arbeitskräftemangel

- aktuell eher geringe Anzeichen für Fachkräftemangel in Sachsen
- künftig:
  - demographisch bedingt stark rückläufiges Arbeitskräfteangebot (über alle Qualifikationsstufen hinweg)
  - tendenziell steigende Qualifikationsanforderungen der Unternehmen wegen Strukturwandel

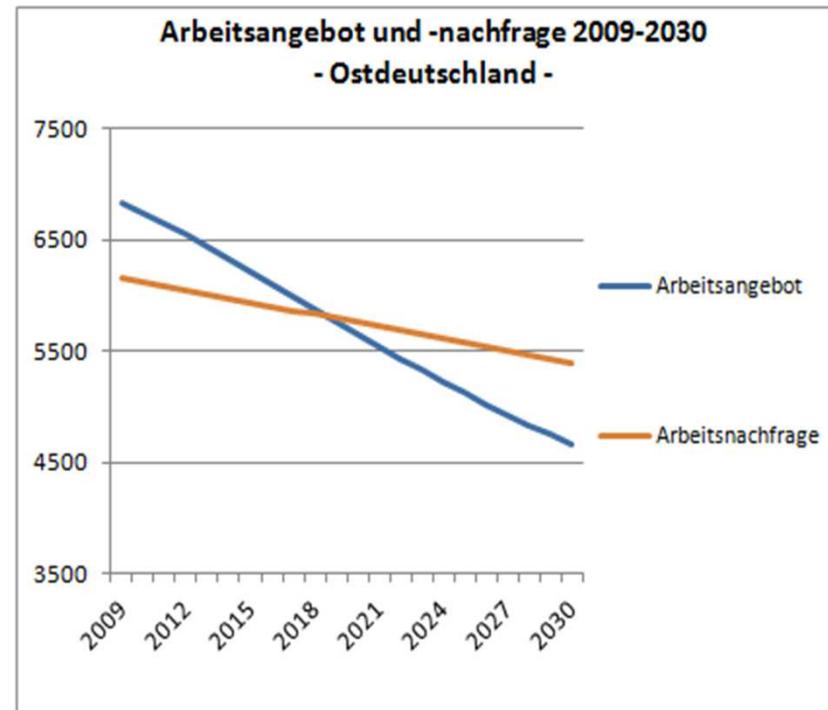
Arbeitskräftenachfrage geht ebenfalls zurück, jedoch weniger stark als das Arbeitskräfteangebot

=> zunehmende Verknappung von Arbeitskräften ist zu erwarten

## Arbeitskräftemangel: Zur Dimension des Problems



- Rückgang des Arbeitskräfteangebots vor allem bei jungen und mittleren Kohorten



- rechnerisch ab etwa 2020 Vollbeschäftigung
- danach drohen c.p. Produktions einschränkungen

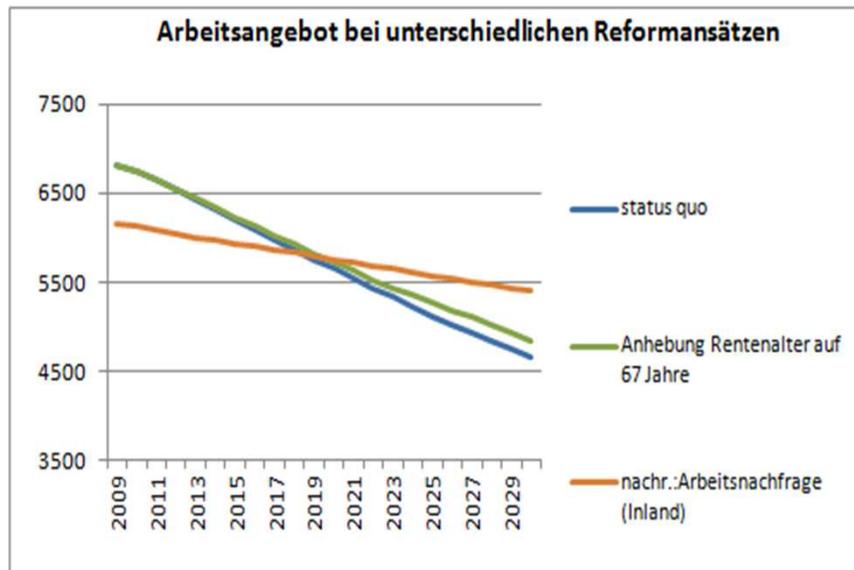
## Ansätze zur Bekämpfung von Arbeitskräftemangel

- bessere Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräfteangebots
  - verbesserte Vermittlung von Arbeitslosen in Beschäftigung
  - Abbau von Teilzeitarbeit
  - „upgrading“ von Arbeitskräften durch Qualifizierung
- Ausweitung des Arbeitskräfteangebots **durch Mobilisierung nicht erwerbsaktiver Bevölkerungsgruppen**
  - ältere Personen (Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Kohorten/ Verlängerung von Lebensarbeitszeiten)
  - Frauen (Vereinbarkeitsregelungen; Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen)
  - sonstige Nicht-Erwerbspersonen (z.B. „stille Reserve“)
- Ausweitung des Arbeitskräfteangebots **durch Zuwanderung/Rückwanderung**
- Verringerung des Arbeitskräftebedarfs durch arbeitssparenden technischen Fortschritt/Rationalisierung

## Abbau der Arbeitslosigkeit?

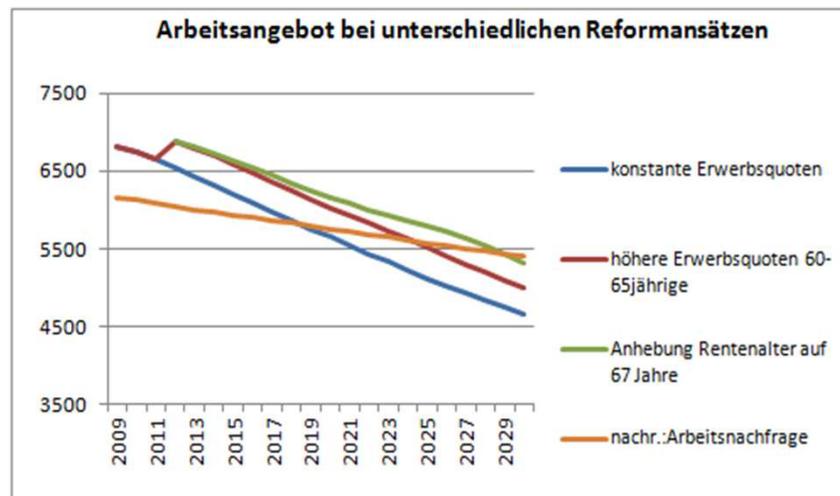
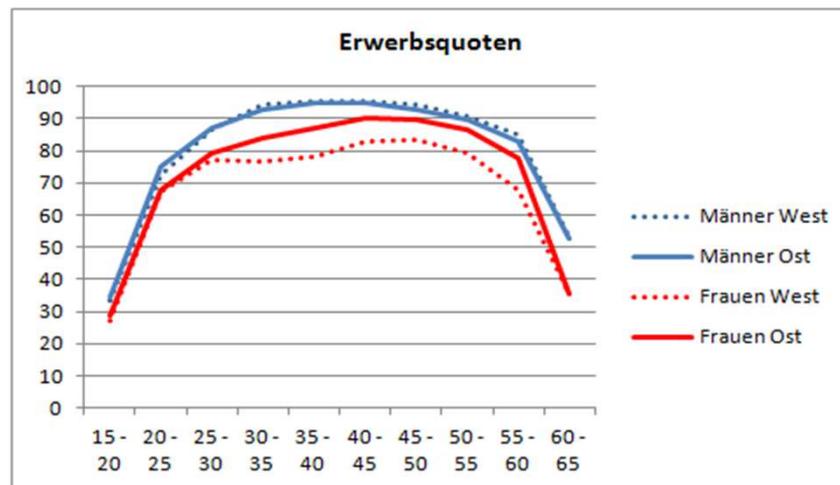
- unterschiedlich starker Rückgang von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage wird quasi automatisch zur Reduktion von Arbeitslosigkeit führen
  - vollständiger Abbau der Arbeitslosigkeit aber nicht zu erwarten:
    - regionaler oder qualifikatorischer „mismatch“
    - Komplementaritäten zwischen unterschiedlichen „Qualitäten“ von Arbeit
- => Arbeitslosigkeit bei typischen „Problemgruppen“ am Arbeitsmarkt tendenziell auch künftig hoch (ggf. sogar steigend), mit entsprechenden Bedarfen an (aktiver) Arbeitsmarktpolitik (insbesondere Qualifizierung)

## Arbeitskräftepotential: Verlängerung Lebensarbeitszeit



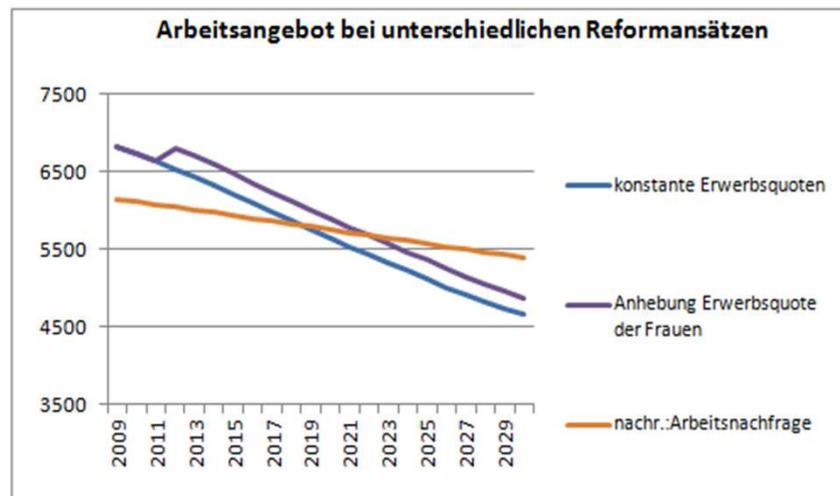
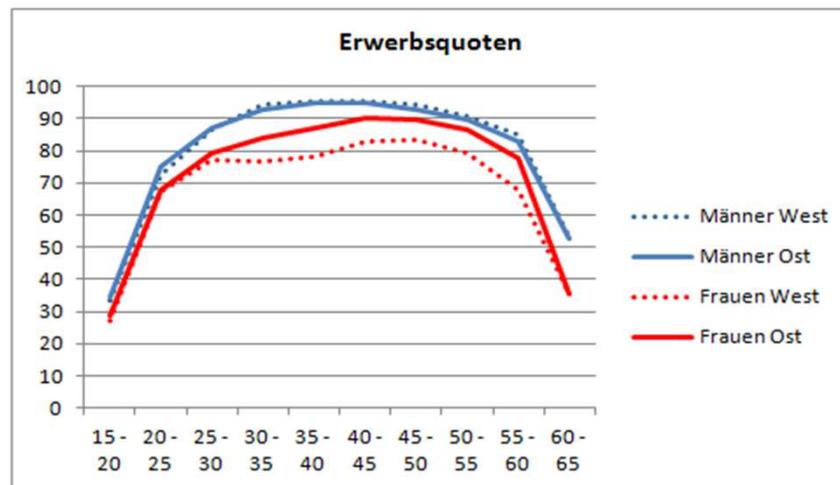
- (schrittweise) Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre (wie beschlossen) löst das Fachkräfteproblem nicht (sofern sich Erwerbsquoten nicht ändern)
- Erwerbersonenzuwachs langfristig rund 4%

## Arbeitskräftepotential: Erhöhung Erwerbsquote Älterer



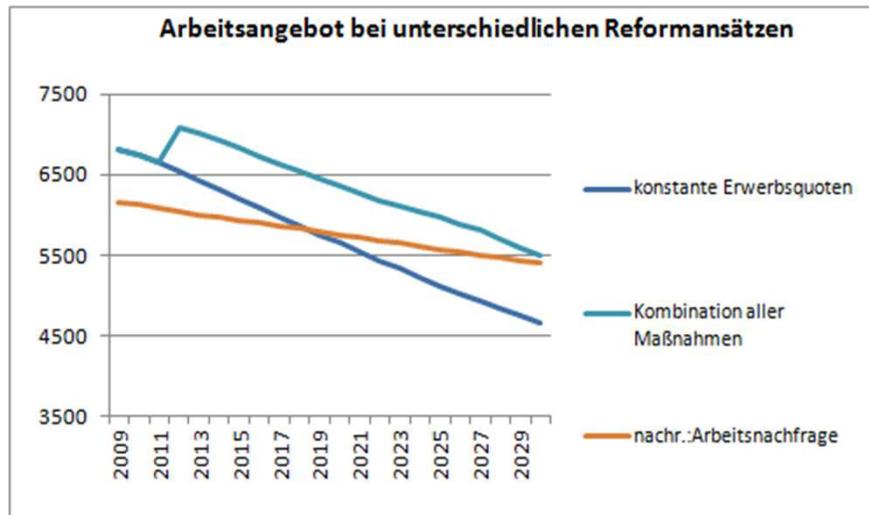
- Anhebung der Erwerbsquote der Kohorte 60-65 (auf das Niveau der Kohorte 55-60) bringt spürbaren Effekt
  - vor allem in Kombination mit Verlängerung der Lebensarbeitszeit
  - Zuwachs an Erwerbspersonen kurzfristig 5%, langfristig 15%
- ⇒ altengerechte Ausgestaltung von Betriebsorganisation und Arbeitsplätzen
- ⇒ Verzicht auf vorruhestandsähnliche Regelungen

## Arbeitskräftepotential: Frauen



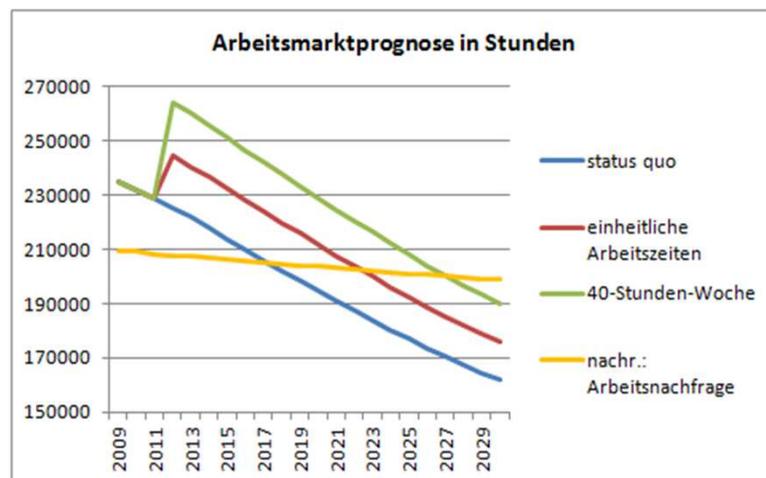
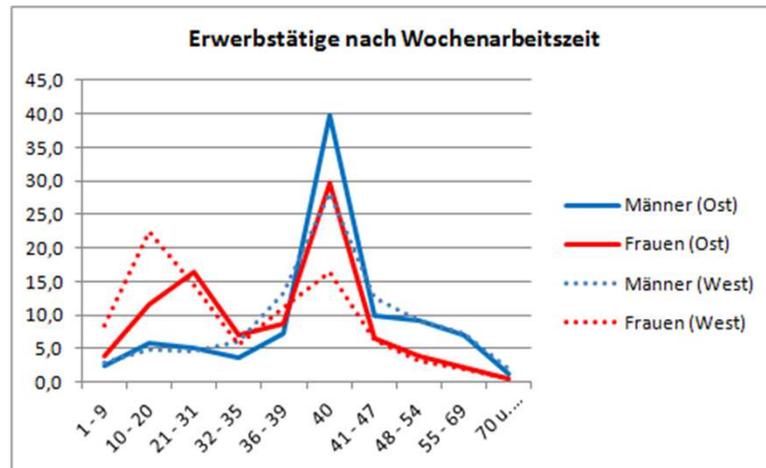
- Erwerbsbeteiligung von Frauen in allen Altersgruppen niedriger als von Männern
  - Anhebung der Erwerbsquote der Frauen auf jene der Männer würde rechnerisch rund 4½ % Zuwachs an Erwerbspersonen bringen
- ⇒ Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vor allem für „junge“ Erwerbspersonen)
- ⇒ Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen (z.B. Bezahlung; Karrierechancen)

## Arbeitskräftepotential: Kombination aller Maßnahmen



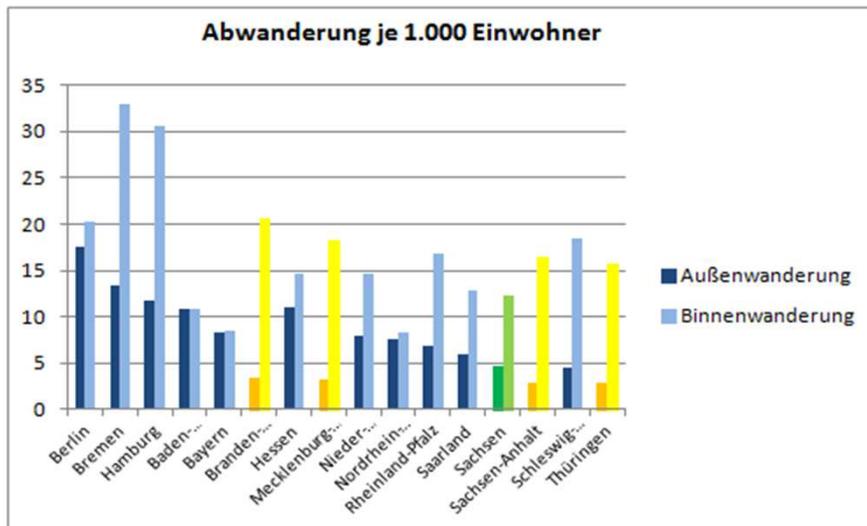
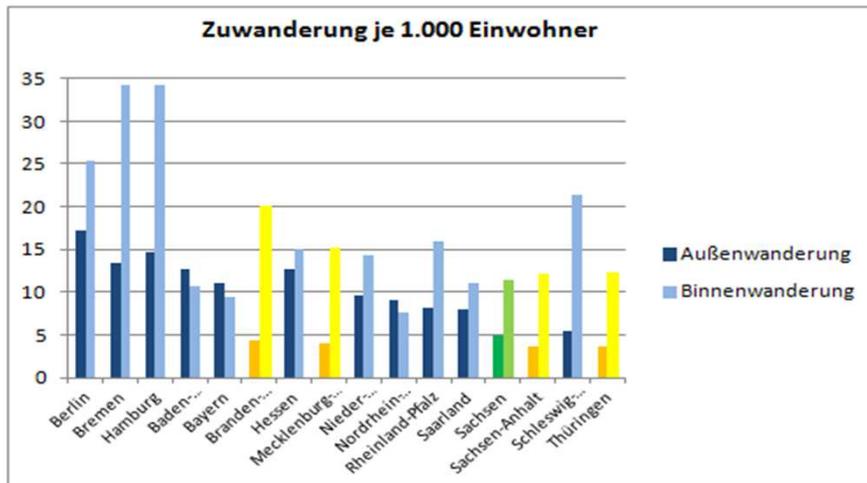
- Kombination aller beschriebenen Maßnahmen führt zur Verschiebung allgemeiner Arbeitskräfteknappheit um rund 10 Jahre
- Zuwachs an Erwerbspersonen kurzfristig 8%, langfristig 18%
- für die Jahre danach sind weitergehende Maßnahmen erforderlich

## Arbeitskräftepotential: Arbeitszeiten



- Frauen arbeiten häufiger in Teilzeitbeschäftigung als Männer
- durchschnittliche Wochenarbeitszeit: Frauen:30,7 / Männer: 37,0 Stunden
- Anhebung der Wochenarbeitszeiten der Frauen auf das Niveau der Männer (oder alternativ: auf 40 h/Woche für beide Geschlechter) würde Arbeitskräfteknappheit deutlich reduzieren
- Arbeitsangebotseffekt: 9% bzw. 13%

## Arbeitskräftepotential: Zuwanderung



- ostdeutsche Länder für Zuwanderer aus dem Ausland eher unattraktiv
- bei Binnenwanderungen zwar ähnliche Zahl an Zuzügen wie in anderen Ländern, jedoch deutlich höhere Zahl an Fortzügen

=>um verstärkt Arbeitskräfte zu durch Wanderungen zu attrahieren, sind Determinanten von Wanderungsentscheidungen stärker zu berücksichtigen (u.a. Einkommen, Beschäftigungschancen, Netzwerke, Image)

## Arbeitskräftenachfrage: Verringerung der Arbeitsintensität in der Produktion/Produktivitätssteigerungen

- Arbeitsintensität der Produktion liegt in Ostdeutschland rund 30% höher als in Westdeutschland
- Totale Faktorproduktivität liegt bei rund 75% des westdeutschen Niveaus

⇒ Steigerung des Outputs je Beschäftigten kann Arbeitskräftemangel auf absehbare Zeit kompensieren

⇒ produktivitätsorientierte Politik (FuE-Förderung, Ansiedlungsförderung), aber auch Lohnsteigerungen und Aus-/Weiterbildung

⇒ ggf.: Industriepolitik zur Beeinflussung der Branchenstruktur

## Fazit

- ohne Gegenmaßnahmen droht langfristig massiver Arbeitskräftemangel
  - Deckung des langfristigen Arbeitskräftebedarfs ist notwendig, weil nur damit das Konvergenzziel erreichbar bleibt
  - skizzierte Lösungsansätze sind ausreichend, das Problem des Arbeitskräftemangels deutlich hinauszuzögern
- => aber: gefordert sind insbesondere Unternehmen und Arbeitnehmer, erst in zweiter Linie die Wirtschaftspolitik

- Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit -

Prof. Dr. Joachim Ragnitz  
ifo Institut, NL Dresden  
e-mail: [ragnitz@ifo.de](mailto:ragnitz@ifo.de)