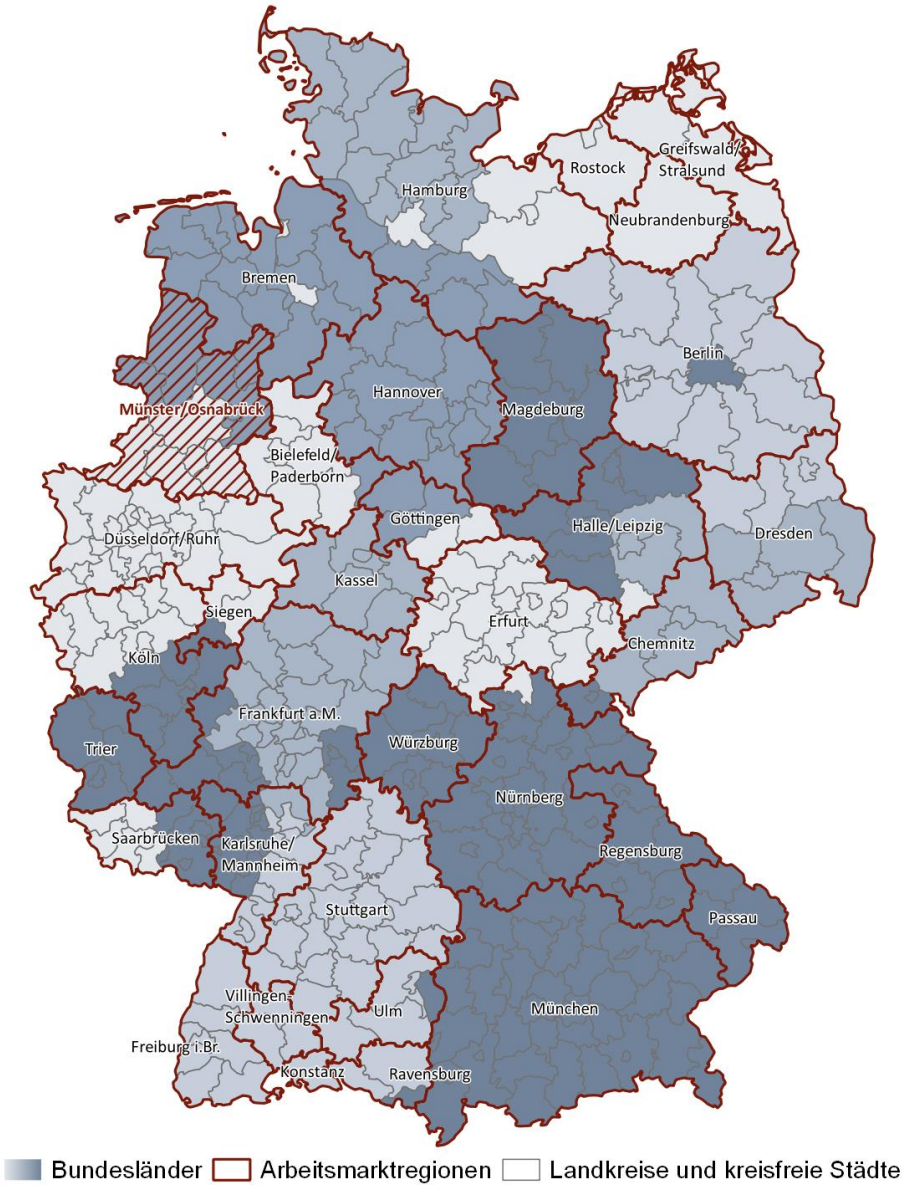
qube-projekt.de
BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen

Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Arbeitsmarktregion: Münster/Osnabrück



Bundesinstitut für Berufsbildung

GWS SPECIALISTS IN EMPIRICAL ECONOMIC RESEARCH

IAB INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Inhalt

Einleitung **1**

Arbeitsmarktregion **2**

Bevölkerung **3**

Erwerbstätige und Erwerbspersonen **4**

Arbeitsplatzbezogener Strukturwandel **6**

Erwerbstätige nach Branchen **7**

Arbeitskräftesituation **11**

Fachkräftesituation im Beruf **12**

Glossar **15**

QuBe-Projekt **18**

Ansprechpartner **19**

Literatur **20**

Einleitung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erstellen in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) seit 2010 im zweijährigen Turnus eine Basisprojektion zur langfristigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebots nach Qualifikationen und Berufen (www.QuBe-Projekt.de). Die QuBe-Basisprojektion gibt die Arbeitsmarktentwicklung wieder, wenn bestehende Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem und in der Ökonomie beibehalten werden. Künftige Schocks und/oder Trendbrüche (z. B. „Wirtschaft 4.0“ oder Änderung des Mobilitätsverhaltens) werden in Form von Alternativszenarien analysiert und betrachtet. Zudem werden aktuelle Entwicklungen berücksichtigt, zu welchen noch keine langfristigen Daten vorliegen sowie Auswirkungen von Maßnahmen, die sich zum Redaktionsschluss der Projektion im Juni 2022 in ihrer Umsetzung als wahrscheinlich erwiesen. Hierzu gehören die ökonomischen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, eine Diversifikation von Lieferketten zur Minimierung von Lieferengpässen, eine weiter zunehmende Digitalisierung, die Zeitenwende in der Verteidigungspolitik (100 Mrd. Sondervermögen), die Zinswende, das „Osterpaket“ der Bundesregierung, ein Anstieg rein elektrisch betriebener Personenkraftwagen auf 13 Mio. in 2040, ein Anstieg des Ökolandbaus auf 25 Prozent in 2040 sowie Folgen des Klimawandels und Klimafolgenanpassungsmaßnahmen.

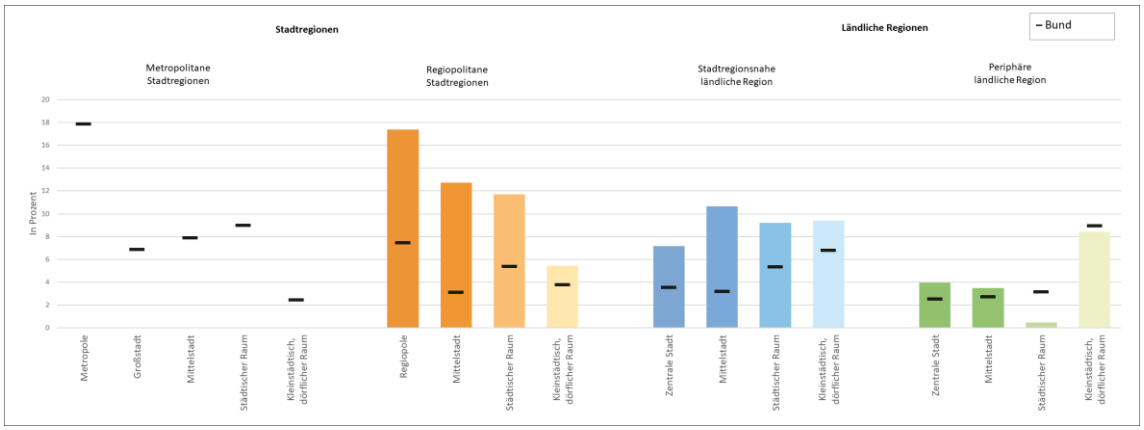
Die aktuelle, siebte Welle der QuBe-Basisprojektion (Maier u. a. 2022) beschreibt die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots (Zahl der Erwerbspersonen) und des -bedarfs (Zahl der Erwerbstätigen) bis zum Jahr 2040 differenziert nach 144 Berufsgruppen (Dreisteller) der Klassifikation der Berufe 2010 (Maier u. a. 2018, Zika u. a. 2018a, Zika u. a. 2018b).

Im QuBe-Methodenband (Zika u.a. 2023) werden die verwendeten Daten, eingesetzten Methoden und Analysemöglichkeiten erläutert. Die Methodik zu den regionalen Projektionen ist im Kapitel „Das Regionalmodell QMORE“ detailliert beschrieben.

Arbeitsmarktregion

Die Arbeitsmarktregionen beschreiben einen gemeinsamen Arbeitsmarkt der in ihnen enthaltenen Kreise und kreisfreien Städte. Welche Kreise und kreisfreien Städte einer Arbeitsmarktregion angehören, wird durch das Pendlerverhalten festgelegt, sodass jene, die hohe gegenseitige Pendlerströme aufweisen, eine Arbeitsmarktregion bilden.
Zur Charakterisierung einer Arbeitsmarktregion werden die zugehörigen Gemeinden mit ihrer jeweiligen Bevölkerung den Regionalstatistischen Raumtypen des BMVI[1] zugeordnet. Im Ergebnis kann die Verteilung der Bevölkerung in einer Arbeitsmarktregion auf diese Raumtypen detailliert dargestellt werden. Der Vergleich mit der Verteilung der Raumtypen im Bundesgebiet zeigt zudem, ob die Arbeitsmarktregion eher zu den verdichteten oder zu den ländlicheren Räumen gehört. Zu der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück gehören die folgenden Kreise und kreisfreien Städte:
Osnabrück, Kreisfreie Stadt; Emsland, Landkreis; Grafschaft Bentheim, Landkreis; Osnabrück, Landkreis; Vechta, Landkreis; Münster, Kreisfreie Stadt; Borken, Kreis; Coesfeld, Kreis; Steinfurt, Kreis; Warendorf, Kreis.

Abbildung 1: Die Verteilung der Bevölkerung auf Raumtypen am 31.12.2020 in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in Prozent



Quelle: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2020): „Regionalstatistische Raumtypologie (RegioStaR) des BMVI für die Mobilitäts- und Verkehrsforschung“.

Ergebnisse:

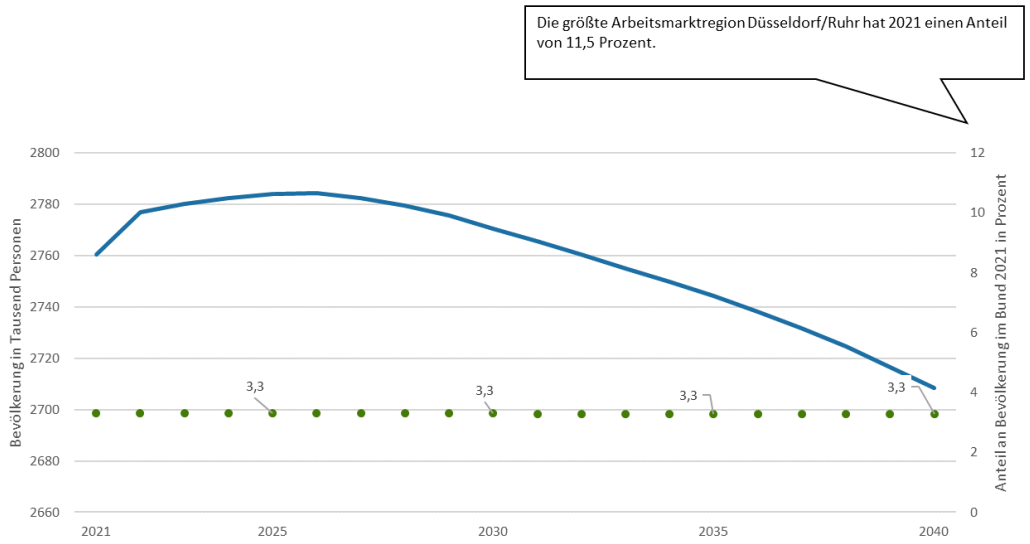
- 47,2 Prozent der Bevölkerung leben in einer regiopolitanen Stadtregion (Bund: 19,7 %).
- Der Regionalstatistische Raumtyp mit dem höchsten Anteil der Bevölkerung in Münster/Osnabrück ist die regiopolitane Stadtregion - Regiopole mit 17,4 Prozent.

[1] Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) (2018): „Regionalstatistische Raumtypologie (RegioStaR) des BMVI für die Mobilitäts- und Verkehrsforschung“.

Bevölkerung

Ausschlaggebend für das Arbeitsangebot sind die Anzahl, die Altersstruktur und die Entwicklung der Bevölkerung: Je größer die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 75 Jahren ist (Abbildung 3), desto höher ist in der Regel das Arbeitsangebot, ausgedrückt durch die Zahl der Erwerbspersonen. Darüber hinaus ist die Zahl der Bevölkerung insgesamt und nach Altersgruppen u. a. maßgebend für die Entwicklung der Branchen Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie für die Ver- und Entsorgung. Die größte Arbeitsmarktregion steht für ca. 12 Prozent der bundesdeutschen Bevölkerung – die kleinste erreicht weniger als ein Prozent.

Abbildung 2: Bevölkerung in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in Tausend Personen und Anteil am Bund in Prozent von 2021 bis 2040

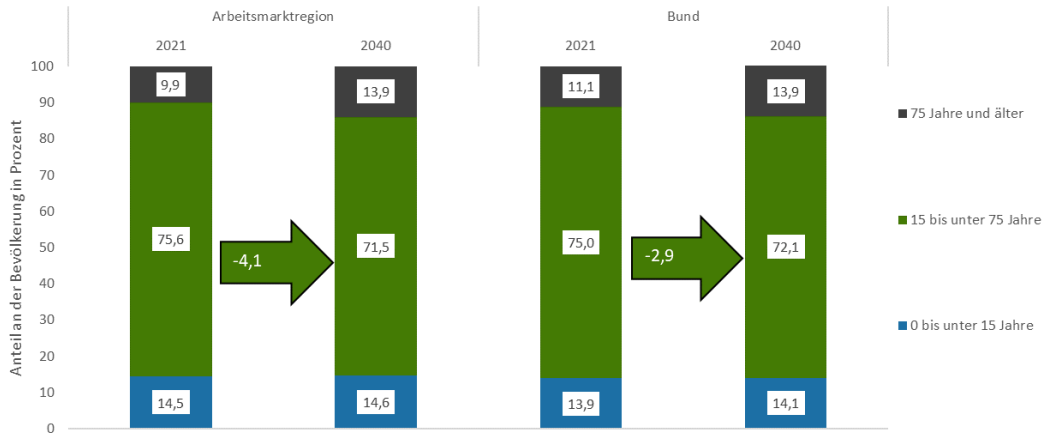


Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

- Der Bevölkerungsbestand wird mittelfristig (2030) bei 2770 Tausend Personen und langfristig (2040) bei 2710 Tausend Personen liegen.
- Im Zeitraum zwischen 2021 und 2040 liegt die Veränderung des Bevölkerungsbestands bei -1,9 Prozent und weicht damit um -1,1 Prozentpunkte vom Bundesdurchschnitt (-0,8 %) ab.
- Damit belegt die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück den 18. Rang der 34 Arbeitsmarktregionen.

Abbildung 3: Altersstruktur in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück und im Bund in Prozent 2021 und 2040



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

- Die Bevölkerungsgruppe im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 75 Jahre) hat 2021 einen Anteil von 75,6 Prozent. 2040 liegt der Anteil bei 71,5 Prozent.
- Jüngere stellen 2021 14,5 Prozent und 2040 14,6 Prozent der Bevölkerung. Ältere stellen 9,9 Prozent bzw. 13,9 Prozent.
- 7 der 34 Arbeitsmarktregionen haben 2040 einen höheren Anteil Jüngerer und 20 einen höheren Anteil Älterer als die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück. Im Jahr 2021 haben 10 Arbeitsmarktregionen einen höheren Anteil Jüngerer und 19 einen höheren Anteil Älterer.

Erwerbstätige und Erwerbspersonen

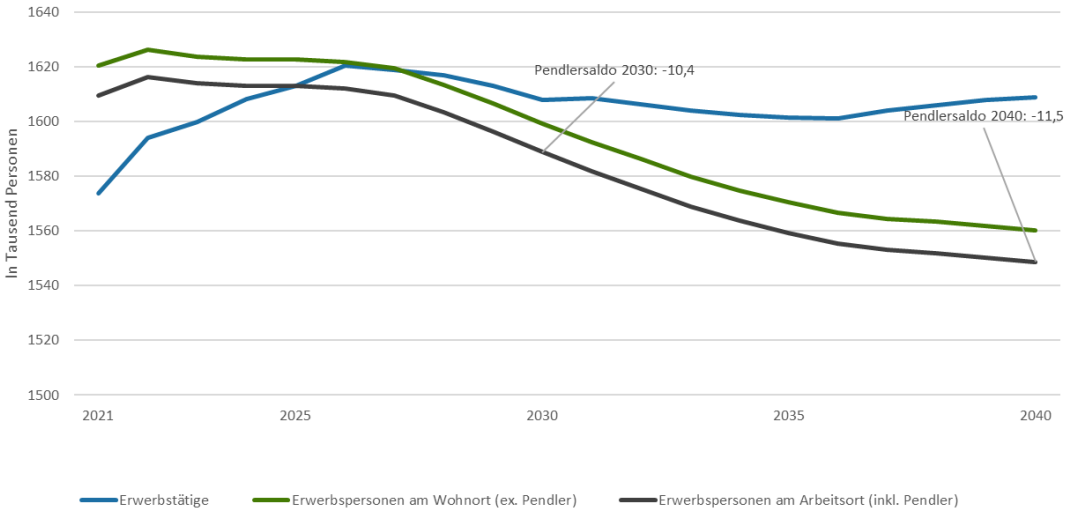
Die Zahl der **Erwerbstätigen** in der Arbeitsmarktregion gibt Auskunft über die Arbeitsplatzsituation vor Ort. Als Erwerbstätiger zählt jede Person, die 15 Jahre oder älter ist und die mindestens eine Stunde pro Woche gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgeht (siehe Glossar). Eine steigende Zahl steht für einen größer werdenden Bedarf der Unternehmen an Arbeitskräften am Arbeitsort.

Die Zahl der **Erwerbspersonen am Wohnort** gibt an, wie viele Personen, die in der Arbeitsmarktregion wohnen, einer Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. nachgehen wollen (siehe Glossar). Das Pendlerverhalten wird folglich nicht berücksichtigt. Wenn die Zahl der Erwerbspersonen am Wohnort sinkt, schrumpft das Arbeitskräfteangebot, das auf ortsansässige Personen zurückgeht.

Dahingegen gibt die Zahl der **Erwerbspersonen am Arbeitsort** Auskunft über die Zahl der Personen, die in der Arbeitsmarktregion einer Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. nachgehen wollen. Dabei wird das Pendlerverhalten berücksichtigt: Personen, die in der Region wohnen, aber woanders arbeiten bzw. Arbeit suchen, werden herausgerechnet; Personen aus anderen Regionen, die in der Arbeitsmarktregion arbeiten bzw. arbeiten wollen, werden

hinzugerechnet. Eine sinkende Zahl signalisiert ein zurückgehendes Arbeitskräfteangebot in der Arbeitsmarktregion.
Wenn die Zahl der Erwerbstätigen größer als die der **Erwerbspersonen am Wohnort** ist, kann rechnerisch der Bedarf der Unternehmen an Arbeitskräften nicht mit heimischen Arbeitskräften gedeckt werden. Wenn die Erwerbstätigenzahl hingegen größer ist als die Zahl der **Erwerbspersonen am Arbeitsort**, dann wird ein Mangel an Arbeitskräften erwartet, der trotz der Berücksichtigung des Pendlerverhaltens entsteht.

Abbildung 4: Erwerbstätige und Erwerbspersonen in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in Tausend Personen 2021 bis 2040



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

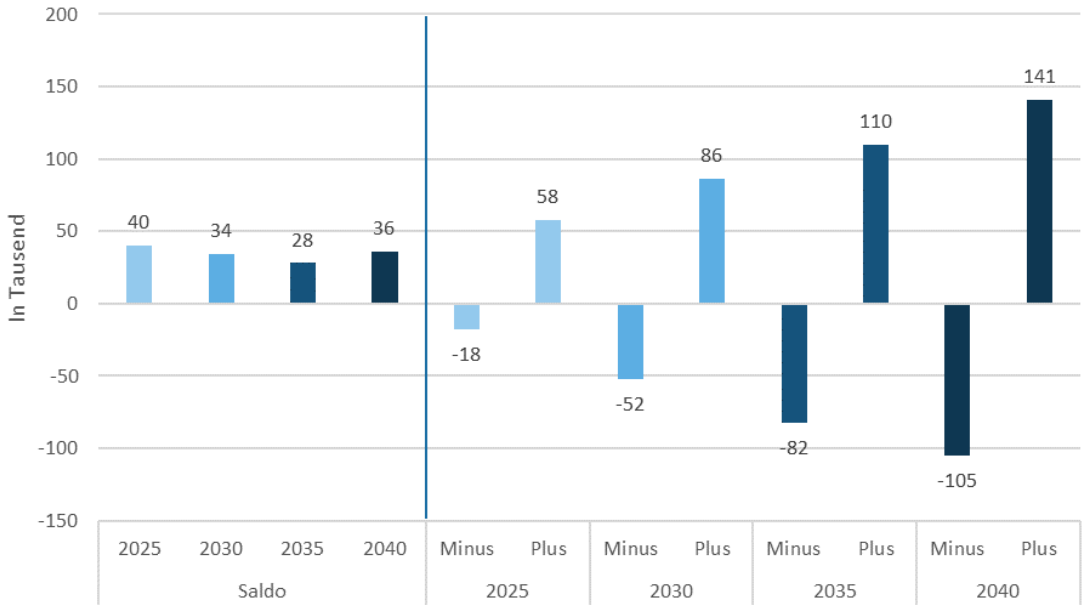
Ergebnisse:

- Die Zahl der Erwerbstätigen liegt 2021 bei 1574 Tausend Personen. 2030 wird eine Zahl von 1608 Tausend und 2040 von 1609 Tausend Erwerbstätigen erwartet.
- Zwischen 2021 und 2040 liegt die Veränderung der Erwerbstätigenzahl bei 2,2 Prozent. Im Bund werden -1,3 Prozent erreicht. Absteigend nach Höhe der Veränderung sortiert, hat die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück 2040 die Position 5 von 34 Arbeitsmarktregionen.
- Die Zahl der Erwerbspersonen am Wohnort verändert sich von 1620 Tausend Personen im Jahr 2021 bis 2030 auf 1599 Tausend und bis 2040 auf 1560 Tausend Personen. Für die Erwerbspersonen am Arbeitsort sind es für 2021: 1609 Tausend, 2030: 1589 Tausend bzw. 2040: 1549 Tausend Personen.
- Zwischen 2021 und 2040 verändert sich die Zahl der Erwerbspersonen am Arbeitsort um -3,8 Prozent. Im Bund werden -2,4 Prozent erreicht. Damit nimmt die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück bei einer Sortierung nach Veränderungen die Position 18 von 34 Arbeitsmarktregionen ein.

Arbeitsplatzbezogener Strukturwandel

Der wirtschaftliche Strukturwandel, also die sich wandelnde Branchenstruktur, führt zusammen mit dem beruflichen Strukturwandel, also der sich ändernden Berufsstruktur innerhalb einer Branche, dazu, dass sich die Arbeitslandschaft im Jahr 2040 von der Arbeitslandschaft im Jahr 2021 unterscheidet. So werden in Gesamtdeutschland bis 2040 rund 4,16 Millionen Arbeitsplätze abgebaut und rund 3,56 Millionen Arbeitsplätze neu entstehen. Dabei wird im Modell auf der Nachfrageseite implizit unterstellt, dass die für die neu entstehenden Arbeitsplätze benötigten Erwerbstätigen auch gewonnen werden können. Sollte dies nicht gelingen, würde auf der einen Seite die Erwerbslosigkeit stärker steigen und auf der anderen Seite stünden nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung, was wiederum negative Folgen für das Wirtschaftswachstum und damit den Arbeitsmarkt insgesamt hätte, sofern keine entsprechende Umschulung der Erwerbspersonen durch Bildung und Weiterbildung gelingt.
Die oben genannten Zahlen für den Bund beziehen sich auf einen Detailgrad, der nur auf der Bundesebene aufgrund der Datenlage erreicht werden kann, bei dem 63 Branchen und 144 Berufe unterschieden werden. Auf der Ebene von Arbeitsmarktregionen ermöglicht die Datenlage nur eine Gliederung nach 37 Branchen und 37 Berufen. Abbildung 5 bildet den Gesamtumschlag an Arbeitskräften in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück ab.

Abbildung 5: Anzahl der von 2021 bis 2040 neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in Tausend Personen



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

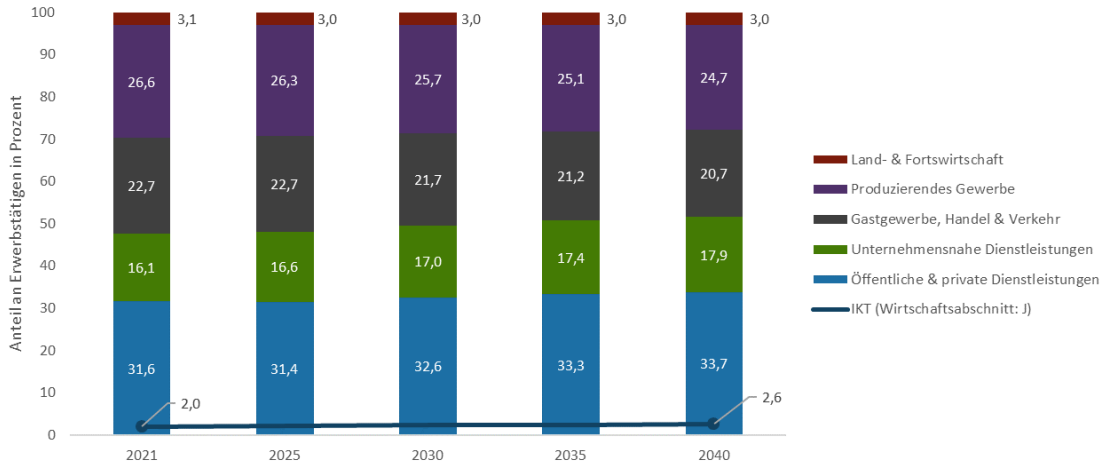
- In der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück werden von 2021 bis 2040 rund 141 Tausend Arbeitsplätze entstehen. Gleichzeitig werden auch 105 Tausend Arbeitsplätze wegfallen.

- Bezogen auf die heutige branchen- und berufsspezifische Zahl der Erwerbstätigen in der Arbeitsmarkregion Münster/Osnabrück von 1574 Tausend Erwerbstätigen wird sich der Arbeitsmarkt der Zukunft demnach um 15,6 Prozent aller Arbeitsplätze unterscheiden.
- Damit belegt die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück bezogen auf die Stärke des erwarteten Arbeitsplatzauf und -abbaus den 15. Rang der 34 Arbeitsmarktregionen.

Erwerbstätige nach Branchen

Die Branchen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Produktionsweise und ihrer beruflichen Struktur. Beispielsweise sind im Produzierenden Gewerbe anteilig deutlich mehr fertigungstechnische Berufe vertreten als bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen. Eine Veränderung der Branchenstruktur geht deshalb auch mit einem veränderten Bedarf an Berufen einher. Je stärker der Wandel der Branchenstruktur ist, desto stärker verändern sich die Anforderungen an die Erwerbstätigen.
Unterscheidet sich die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in ihrer **Branchenstruktur** deutlich von jener im Bundesdurchschnitt, dann ist zu erwarten, dass die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in ihrer Entwicklung anders auf demografische und ökonomische Einflussfaktoren reagiert. Beispielsweise sind Regionen mit einem hohen Anteil Produzierenden Gewerbes eher von Verwerfungen im Außenhandel direkt betroffen als Regionen mit einem geringen Anteil.
Im Zuge einer digitalisierten Arbeitswelt wird insbesondere die IKT-Durchdringung ein wichtiger Indikator für die künftige Entwicklung der Arbeitsmarktregion darstellen. Die IKT-Durchdringung wird am Anteil der Branche „Information und Kommunikation (J)“ in der Arbeitsmarktregion gemessen. Je höher dieser Anteil ist, desto eher kann eine Arbeitsmarktregion vom digitalen Wandel profitieren. Zu der Branche „Information und Kommunikation (J)“ gehören die folgenden Branchen: „Verlagswesen, audiovisuelle Medien u. Rundfunk“, „Telekommunikation“ und „IT- und Informationsdienstleister“. Arbeitsmarktregionen mit hohen Wachstumsdynamiken in den IKT-Branchen werden vor allem von „IT- und Informationsdienstleistern“ profitieren.

Abbildung 6: Branchenstruktur der Erwerbstätigen in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück 2021 bis 2040



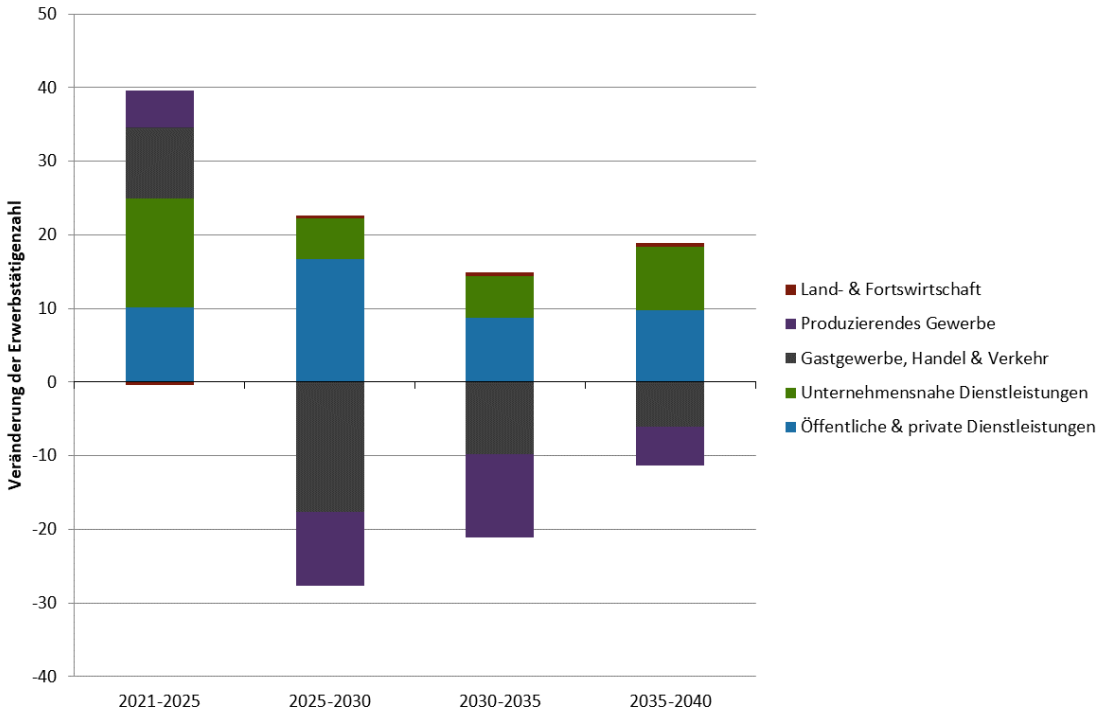
Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

- Der Anteil des Produzierenden Gewerbes in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück liegt 2021 bei 26,6 und 2040 bei 24,7 Prozent. Zum Vergleich: Im Bund verändert sich im gleichen Zeitraum der Anteil von 23,8 auf 21,5 Prozent.
- Die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück unterscheidet sich in ihrer Branchenstruktur von der im Bund im Jahr 2040 um absolut 10,1 Prozentpunkte, wenn die jeweiligen Beträge der Abweichungen zum Bund addiert werden. Damit sind 9 der 34 Arbeitsmarktregionen dem Bundesdurchschnitt ähnlicher als die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück (2021: 10).
- Die IKT-Durchdringung in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück liegt 2021 bei 2 Prozent und 2040 bei 2,6 Prozent. Zum Vergleich: Im Bund verändert sich im gleichen Zeitraum der Anteil von 3,2 auf 3,7 Prozent.
- Die Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück erreicht bei der IKT-Durchdringung im Jahr 2040 den 15. Rang von 34 Arbeitsmarktregionen (2021: Rang 23).

Die oben dargestellten Entwicklungen werden in der folgenden Abbildung noch differenzierter dargestellt. Hierzu werden für dieselben Branchen die Entwicklungen in 5-Jahresintervallen ausgegeben.

Abbildung 7: Veränderung der Erwerbstätigen nach Branchen in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in 5-Jahresintervallen ab 2021, in Tausend Personen



Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

- Die Zahl der Erwerbstätigen in Münster/Osnabrück verändert sich zwischen 2021 und 2025 um 39,2 Tausend Erwerbstätige. In den folgenden 5-Jahresintervallen verändert sich die Zahl um -5,1 Tausend (2025–2030), -6,3 Tausend (2030–2035), und 7,5 Tausend (2035–2040).
- 2021 bis 2025 baut der Bereich "Unternehmensnahe Dienstleistungen" mit 14,8 Tausend die meisten Arbeitsplätze auf. Zwischen 2035 und 2040 hat Öffentliche & private Dienstleistungen den höchsten Arbeitsplatzaufbau (9,8 Tausend).
- Der stärkste Rückgang an Erwerbstätigen wird zwischen 2021 und 2025 mit -0,4 Tausend im Bereich "Land- & Fortswirtschaft" erwartet. Im Zeitraum 2035–2040 ist es mit -6,1 Tausend der Bereich "Gastgewerbe, Handel & Verkehr".

Durch die Untergliederung der Erwerbstätigenzahlen in den Arbeitsmarktregionen nach insgesamt 37 Wirtschaftszweigen können regionale Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Branchenstruktur hervorgehoben werden. Einige Branchen, wie beispielsweise Handel oder Gesundheit, variieren in ihren Anteilen nur wenig. Andere Branchen, wie etwa „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ oder „Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen“ haben in den verschiedenen Arbeitsmarktregionen unterschiedlich stark ausgeprägte Erwerbstätigenanteile.

Zur Darstellung der regionalen Branchenschwerpunkte in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück sind in Tabelle 1 die 12 größten Branchen bezogen auf die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2021 aufgelistet. Zusätzlich wird der entsprechende Anteil im gesamten Bund angegeben.

Tabelle 1: Top 12-Branchen*) in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück

	Erwerbstätige im Jahr 2021, Anteil an allen Erwerbstätigen in Prozent	
	in Münster/Osnabrück	**im Bund**
Gesundheitswesen	8	7,6
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	7,6	7,1
Heime und Sozialwesen	7,1	6,4
Baugewerbe	7	5,8
Erziehung und Unterricht	5,9	5,9
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	4,9	4,2
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	4,7	6,3
Übriges Verarbeitende Gewerbe	3,9	2,7
Sonstige Unternehmensdienstleister	3,8	5,1
Herstellung von Nahrungsmitteln u. Getränken, Tabakverarbeitung	3,6	2
Maschinenbau	3,5	2,6
Gastgewerbe	3,2	3,6

*) bezogen auf die Zahl an Erwerbstätigen im Jahr 2021

Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

- Die drei Branchen mit den größten Erwerbstätigenanteilen in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück sind: "Gesundheitswesen" (8 %), "Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)" (7,6 %) sowie "Heime und Sozialwesen" (7,1 %). Im Bund liegen die Anteile dieser Branchen bei 7,6 Prozent, 7,1 Prozent und 6,4 Prozent.
- Im Vergleich zum Bund ergeben sich bezogen auf die Erwerbstätigenanteile 2021 die größten Unterschiede in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in der Branche "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" (3,1 % der Erwerbstätigen gegenüber 1,3 % im Bund).
- In dieser Branche liegt Münster/Osnabrück gemessen an den Anteilen an den Erwerbstätigenzahlen auf Rang 2 in Deutschland.

In Tabelle 2 sind die Branchen aufgeführt, in denen zwischen 2021 und 2040 die meisten Arbeitsplätze entstehen bzw. abgebaut werden. Zusätzlich werden die Ränge der jeweiligen Branche in der Arbeitsmarktregion gemessen an der Zahl an Erwerbstätigen angegeben.

Tabelle 2: Beschäftigung auf- und abbauende Branchen*) Münster/Osnabrück

	Zahl der Erwerbstätigen, Veränderung von 2021 bis 2040 in Tausend	Rang 2021	Rang 2040
Beschäftigung aufbauende Branchen			
Heime und Sozialwesen	34,7	3	2
Gesundheitswesen	26,6	1	1
IT- und Informationsdienstleister	12,9	25	17
Sonstige Unternehmensdienstleister	11	9	6
Landverkehr u. Transport in Rohrfernleitungen	6,8	17	16
Beschäftigung abbauende Branchen			
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	-14,7	7	9
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-13	2	4
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-11,6	6	7
Kfz-Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	-7,8	19	24
Herstellung von Nahrungsmitteln u. Getränken, Tabakverarbeitung	-6,4	10	12

*) bezogen auf die Zahl an Arbeitsplätze, die zwischen 2021 und 2040 auf- bzw. abgebaut werden.

Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

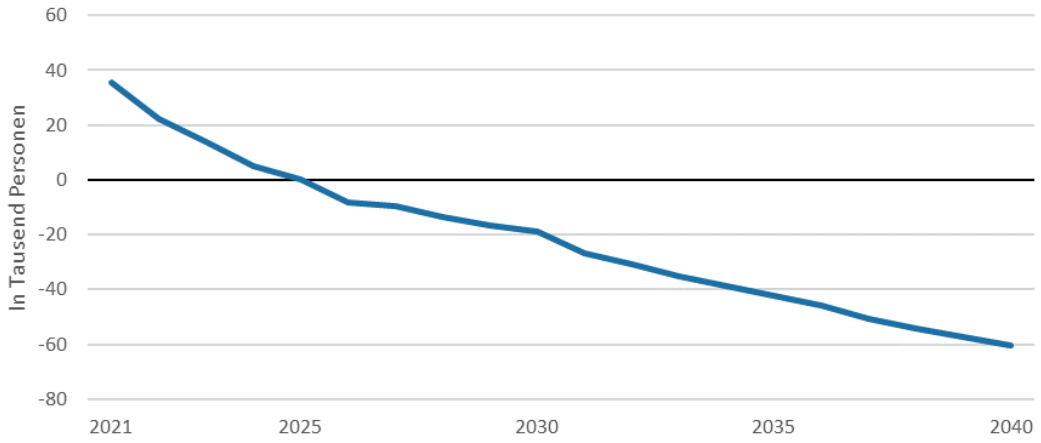
- In der Branche "Heime und Sozialwesen" können mit 34,7 Tausend zusätzlichen Erwerbstätigen die meisten Arbeitsplätze aufgebaut werden. Es folgen die Branchen "Gesundheitswesen" (26,6 Tausend) und "IT- und Informationsdienstleister" (12,9 Tausend).
- Den größten Abbau in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück verzeichnet die Branche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung mit 14,7 Tausend Arbeitsplätzen weniger im Jahr 2040 gegenüber 2021.

Arbeitskräftesituation

Zur Beurteilung der künftigen Arbeitskräftesituation werden die Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots und des Arbeitskräftebedarfs gegenübergestellt. Die rechnerische Differenz aus der Zahl der Erwerbspersonen am Arbeitsort inklusive des Pendlerverhaltens und der Zahl der Erwerbstätigen, gibt an, ob dem Arbeitsmarkt genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um den Arbeitskräftebedarf zu befriedigen. Ist die Differenz nahe Null oder gar negativ, so deutet dies darauf hin, dass die Arbeitsmarktsituation langfristig unter einem Arbeitskräfteengpass leiden wird. Wenn es der Arbeitsmarktregion nicht gelingt, weitere

Arbeitskräfte zu gewinnen, würden in diesem Fall nicht genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um die projizierte Wirtschaftsleistung zu erbringen.

Abbildung 8: Differenz aus Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftebedarf*) in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück in Tausend Personen 2021 bis 2040



*) rechnerische Differenz aus Zahl der Erwerbspersonen am Arbeitsort und der Erwerbstätigen.
Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Ergebnisse:

- Die Differenz aus der Zahl der Erwerbspersonen am Arbeitsort und der Zahl der Erwerbstätigen wird bei 36 Tausend in 2021 und -60 Tausend in 2040 liegen.
- Bezogen auf die Größe der Arbeitsmarktregion, gemessen als die Zahl der Erwerbspersonen am Arbeitsort, sind dies 2,2 Prozent in 2021 und -3,9 Prozent in 2040.
- 31 Arbeitsmarktregionen haben 2040 eine Differenz, die bezogen auf die Größe der Arbeitsmarktregion höher ist als die in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück. Im Jahr 2021 sind es 29 Arbeitsmarktregionen.

Fachkräftesituation im Beruf

Bei der Beurteilung der beruflichen Fachkräftesituation ist nicht nur das Angebot und der Bedarf an Arbeitskräften in Personen entscheidend, da Passungsprobleme immer auch vor dem Hintergrund fehlender Anpassungsbereitschaften bzw. -möglichkeiten der Arbeitgeber:innen und/oder Arbeitnehmer:innen entstehen. Die adjustierten Suchdauern zeigen als neuer Indikator auf, wie lange ein Betrieb im Schnitt benötigt, um für eine ausgeschriebene Stelle mit einer qualifizierten Tätigkeit (also keine Helfertätigkeiten) eine geeignete Person zu finden (Maier u.a. 2020). Je mehr Tage die Suche nach einer geeigneten Person andauert, desto höher ist das Risiko die Stellensuche letzten Endes erfolglos abbrechen zu müssen. Dauert die Suche länger als drei Monate an, ist ein Suchabbruch wahrscheinlicher als eine erfolgreiche Besetzung.

Es zeigt sich, dass die adjustierte Suchdauer auf Berufsebene mit der Arbeitsmarktsituation auf Berufsebene korreliert. Je mehr Arbeitsstunden die Erwerbspersonen im Vergleich zum Arbeitsbedarf anbieten, desto kürzer ist die Suchzeit. Auch der Berufszugang spielt eine Rolle. Können nur entsprechend fachlich Qualifizierte, wie z.B. im Gesundheitsbereich, die berufliche Tätigkeit ausüben, dauert die Suche länger, können hingegen auch fachfremd Qualifizierte die berufliche Tätigkeit ausüben, ist die Suche kürzer.

Tabelle 3: Adjustierte Suchdauern nach dem ausgeübten Beruf in Tagen in der Arbeitsmarktregion Münster/Osnabrück 2021, 2030 und 2040

Berufe	Adjustierte Suchdauer		
	2021	2030	2040
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	85	87	88
12 Gartenbauberufe und Floristik	94	98	99
21 Rohstoffgewinnung & -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung & -verarbeitung	96	97	99
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	93	100	106
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	70	71	71
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	99	105	108
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	89	93	94
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	108	112	113
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- & Produktionssteuerungsberufe	92	93	93
28 Textil- und Lederberufe	79	79	80
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	77	83	86
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	105	113	116
32 Hoch- und Tiefbauberufe	97	105	108
33 (Innen-)Ausbauberufe	89	92	95
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	80	82	82
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	80	80	79
42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	87	89	91
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	102	108	111
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	61	65	66
52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	76	76	75
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	68	73	74
54 Reinigungsberufe	57	59	59
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	78	79	78
62 Verkaufsberufe	69	70	70
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	75	79	80
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	73	74	74
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	90	89	88
73 Berufe in Recht und Verwaltung	65	65	65
81 Medizinische Gesundheitsberufe	88	97	98
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	105	108	110

Berufe	Adjustierte Suchdauer		
	2021	2030	2040
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	73	75	74
84 Lehrende und ausbildende Berufe	81	82	81
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	69	68	67
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	71	73	75
93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	82	83	83
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	76	78	80

*markierte Werte haben eine geringe Stichprobengröße (unter 10 Tausend Erwerbstätige)

Legende:

0 bis unter 79 Tage = unterdurchschnittliche bis durchschnittliche Suchdauer

79 bis unter 90 Tage = durchschnittliche bis überdurchschnittliche Suchdauer

Über 90 Tage = höheres Risiko einer erfolglosen Besetzung

Quelle: QuBe-Projekt, 7. Welle, Statistisches Bundesamt

Im bundesweiten Durchschnitt liegt die adjustierte Suchdauer im Jahr 2020 bei 79 Tagen, sie steigt bis zum Jahr 2030 auf 82 Tage und bis 2040 auf 83 Tage an. Es hat sich gezeigt, dass die Fachkräftesituation in einer Berufsgruppe (Dreisteller) auch innerhalb einer Berufshauptgruppe (Zweisteller) variieren kann. Zudem ergeben sich Unterschiede nach Anforderungsniveaus. Bei Expertentätigkeiten ergeben sich in der Regel längere adjustierte Suchdauern als bei Spezialisten- oder Fachkrafttätigkeiten. Dies kann aber auch nach Berufshauptgruppen variieren. Zu bedenken ist jedoch, dass bei der Projektion des Arbeitsangebotes davon ausgegangen wird, dass sich das Bildungs-, Wanderungs- und Pendlerverhalten der Bevölkerung bezogen auf Bevölkerungsgruppen nicht ändert. D. h. hohe adjustierte Suchdauern, die Passungsprobleme anzeigen, weisen somit auf denkbare Anpassungsreaktionen oder Ansatzpunkte politischen Handels hin: Beispielsweise werden Regionen mit häufig auftretenden Engpässen entweder Zuzüge oder einen positiveren Pendlersaldo erwarten können oder fördern müssen.

Tabelle 3 kann die Fachkräftesituation in den jeweiligen Berufshauptgruppen deshalb nur annähern. Zur Einordnung der Ergebnisse ist zu beachten, dass sich hohe Fachkräfteengpässe aus Arbeitgebersicht auf Bundesebene vor allem innerhalb folgender Berufshauptgruppen ergeben: „(26) Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe „(43) Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe “, „(31) Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe“, und „(82) Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“. Hier ist es deshalb generell schwieriger entsprechend qualifizierte Personen zu finden.

Glossar

- **Arbeitsort**
  Der Arbeitsort ist jener Ort, an welchem die Erwerbspersonen einer Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. nachgehen wollen, unabhängig von deren tatsächlichem Wohnort.
- **Adjustierte Suchdauern**
  Um die Fachkräftesituation im Beruf eingehender zu beschreiben, untersuchen Maier u.a. (2020) anhand von 30 000 Stellenbesetzungen in der IAB-Stellenerhebung der Jahre 2012 bis 2017 die berufs- und anforderungsspezifischen Suchdauern, die ein Betrieb im Schnitt benötigt, um eine:n geeignete:n Bewerber:in für eine offene Stelle zu finden. Dabei zeigt sich, dass mit der Länge der Suchdauer Schwierigkeiten in der Stellenbesetzung zunehmen. Nach einer Suchdauer von mehr als drei Monaten, ist die Wahrscheinlichkeit eines Suchabbruchs höher, als eine erfolgreiche Stellenbesetzung. Aufgrund ihrer einfachen Interpretierbarkeit werden die Suchdauern der Betriebe nach betrieblichen Merkmalen (Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Suchwege und Turnoverrate des Betriebs, Schwierigkeiten in der Stellenbesetzung) und Merkmalen der Stelle (Anforderungsniveau, Berufshauptgruppe, eingestellte Person, Engpassberuf) adjustiert und als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf verwendet. Sie korrelieren auf Berufsebene mit der Arbeitsmarktbilanz nach Stunden und den Zugangschancen für fachfremd Qualifizierte und wird mit diesen Indikatoren fortgeschrieben.
- **Branche**
  Grundsätzlich stehen die Bezeichnungen „Wirtschaftszweig“ oder „Branche“ für eine Gruppe von Unternehmen, die nah verwandte Substitute herstellen. Die Einteilung erfolgt gemäß der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft von 2008 (NACE-Klassifikation WZ 08). Im Rahmen des QuBe-Projekts erfolgt eine Zusammenfassung zu 37 (bzw. 63) Bereichen, die sich aus verschiedenen Aggregationen der Wirtschaftsgruppen nach WZ 08 zusammensetzen. Zum Zwecke der Verständlichkeit werden für diese Bereiche weiterhin die Begriffe „Wirtschaftszweig“ oder „Branche“ verwendet, auch wenn das Definitionskriterium der Substituierbarkeit der Produkte und Dienstleistungen nicht mehr gegeben ist.
- **Erwerbspersonen**
  Gemäß dem Labour-Force-Konzept der International Labour Organization (ILO) sind Erwerbspersonen alle Personen, die ihren Wohnsitz im Bundesgebiet haben und eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Abhängig Beschäftigte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige) – unabhängig von der Bedeutung des Ertrags dieser Tätigkeit für ihren Lebensunterhalt und ohne Rücksicht auf die von ihnen tatsächlich geleistete oder vertragsmäßig zu leistende Arbeitszeit (Erwerbskonzept).
- **Erwerbstätige**
  Erwerbstätige sind nach den Definitionen der International Labour Organization (ILO) Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die mindestens eine Stunde gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen

(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) oder selbstständig ein Gewerbe, einen freien Beruf, ein Handwerk oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Familienmitgliedes mitarbeiten, ohne dafür Lohn oder Gehalt zu beziehen. Einbezogen sind ferner Soldatinnen und Soldaten und Personen in Freiwilligendiensten. Als Erwerbstätige gelten auch Personen, die vorübergehend nicht arbeiten, sofern sie formell mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind (z. B. Urlauber, Kranke, Streikende, Ausgesperrte, Mutterschafts- und Elternurlauber, Schlechtwettergeldempfänger usw.). Die Bedeutung des Ertrages der Tätigkeit für den Lebensunterhalt ist hierbei irrelevant. Die ILO-Definition wird in verschiedenen Statistiken zur Erwerbstätigkeit verwendet.

- **IKT-Durchdringung**

  Die IKT-Durchdringung wird am Erwerbstätigenanteil der Branche „Information und Kommunikation (J)“ an der Gesamtwirtschaft gemessen. Zu dieser Branche gehören „Verlagswesen, audiovisuelle Medien u. Rundfunk“, „Telekommunikation“ und „IT- und Informationsdienstleister“.

- **Pendler**

  Pendler sind Erwerbstätige, bei deren Arbeitsweg zwischen Wohnung und Arbeitsort die Grenze der Arbeitsmarktregion, in der sie leben, überschritten werden muss.

Tabelle 4: Gliederung der Wirtschaftszweige

Lfd. Nr.	WZ 2008*	Bezeichnung
1	A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
2	B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
3	CA	Herstellung von Nahrungsmitteln u. Getränken, Tabakverarbeitung
4	CE-F	Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
5	CG	Herstellung von Gummi-, Kunststoff-, Glaswaren, Keramik und Ähnliches
6	CH	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen
7	CI-J	Herstellung v. DV-Geräte, elektr. & optische Erzeugnisse, elektr. Ausrüstungen
8	28 (CK)	Maschinenbau
9	CL	Fahrzeugbau
10	CX	Übriges Verarbeitende Gewerbe
11	35 (D)	Energieversorgung
12	E	Wasserversorgung, Entsorgung und Ähnliches
13	F	Baugewerbe
14	45 (GA)	Kfz-Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
15	46 (GB)	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
16	47 (GC)	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
17	49 (HA)	Landverkehr u. Transport in Rohrfernleitungen
18	53 (HE)	Post-, Kurier- und Expressdienste
19	HX	Übrige Verkehr und Lagerei
20	I	Gastgewerbe
21	JC	IT- und Informationsdienstleister
22	JX	Übrige Information und Kommunikation
23	K	Finanz- und Versicherungsdienstleister
24	68 (L)	Grundstücks- und Wohnungswesen
25	69-70	Rechts- u. Steuerberatung, Unternehmensberatung
26	71	Architektur- u. Ingenieurbüros; techn. Untersuchung
27	MX	Übrige freiberufliche, wissenschaftliche u. technische Dienstleister
28	78 (NB)	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
29	NX	Sonstige Unternehmensdienstleister
30	O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
31	P	Erziehung und Unterricht
32	QA	Gesundheitswesen
33	QB	Heime und Sozialwesen
34	R	Kunst, Unterhaltung und Erholung
35	94 (SB)	Interessenvertretungen, religiöse Vereinigungen
36	SX	Sonstige Dienstleister anders nicht genannt
37	T	Häusliche Dienste
* Abteilungen und Abschnitte der WZ-2008, sowie Codierung in Anlehnung an den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder (VGRdL)		

QuBe-Projekt

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt), die in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. Als Datengrundlage werden mehrere Datenquellen aufeinander abgestimmt. Der Mikrozensus (letztes Erhebungsjahr 2021) liefert als amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamts, an der jährlich ein Prozent aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist, Informationen über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahre 2021) ist Grundlage für die Projektion der Gesamtwirtschaft. Die Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) liefern zusätzliche Informationen zu den Erwerbstätigen nach Beruf und den entsprechend gezahlten Löhnen (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahre 2020). Die Ergebnisse werden auf gesamtdeutscher Ebene bis zu 144 Dreistellern (Berufsgruppen) der KldB 2010 differenziert; auf regionaler Ebene nach 37 Berufshauptgruppen.

Das Alleinstellungsmerkmal des QuBe-Projektes liegt in der Verknüpfung des Arbeitsangebots nach einem erlernten Beruf mit der berufsspezifischen Arbeitsnachfrage durch die Verwendung beruflicher Flexibilitätsmatrizen. Hierdurch kann eine fachliche Bilanzierung des Arbeitsmarkts durch den Vergleich von Erwerbspersonen und Erwerbstätigen nach Berufsgruppen erfolgen.

Die Ergebnisse basieren auf der Basisprojektion der siebten Projektionswelle. Diese baut auf den Methoden der vorherigen Wellen auf und nimmt weitere Erneuerungen auf.

Mit dem QuBe-Projekt wird in der Basisprojektion ein auf Empirie basiertes Konzept verfolgt: Es werden nur bislang nachweisbare Verhaltensweisen in die Zukunft projiziert. Das Verhalten der Akteure kann sich in der Zukunft also etwa infolge von Knappheits- und Lohnentwicklungen modellendogen anpassen, in der Vergangenheit nicht angelegte neuartige Verhaltensänderungen sind aber nicht Teil der Basisprojektion. Künftige Schocks und/oder Trendbrüche (z. B. „Wirtschaft 4.0“, Elektromobilität, Klimapaket, Änderung des Mobilitätsverhaltens) werden in Form von Alternativszenarien analysiert und betrachtet.

Die Bundesprojektionen sind um Ergebnisse auf der regionalen Ebene substanziell erweitert worden. Für jede Arbeitsmarktregion werden Angebot und Bedarf mit Bezug auf regionalspezifische Komponenten gebildet. Die Angebotsseite berücksichtigt die regionsspezifische Bevölkerungsentwicklung bezogen auf Anzahl und Altersstruktur. Die Bedarfsseite nimmt ebenfalls die Bevölkerungsentwicklung auf, berücksichtigt zudem aber auch – z. B. für das Verarbeitende Gewerbe – nationale und internationale Marktentwicklungen und den Vorleistungsverbund zwischen Verarbeitendem Gewerbe und Unternehmensdienstleistungen. Neben den regionalspezifischen Komponenten werden übergeordnete Einflüsse, wie z. B. das Bildungsverhalten oder der generelle Strukturwandel (z. B. digitaler Wandel), in die Rechnungen einbezogen. Die regionalspezifischen Ergebnisse ergeben in Summe das Bundesergebnis und liefern damit insbesondere eine Verteilung der Bundesentwicklung im Raum.

Weitere Informationen unter www.qube-projekt.de; Ergebnisse finden Sie unter www.qube-data.de.

Ansprechpartner

Gerd Zika
Tel.: +49 (0)911 179 3072
gerd.zika@iab.de

Tobias Maier
Tel.: +49 (0)228 107 2043
tobias.maier@bibb.de

Marc Ingo Wolter
Tel. +49 (0)541 40933 150
wolter@gws-os.com

Literatur

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo und Schneemann, Christian (2018). Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. Bonn.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Stefanie Steeg, Anke; Wolter, Marc Ingo, Markus Hummel und Schneemann, Christian (2020). COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. Bonn.

Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Wolter, Marc Ingo und Mönnig, Anke (2022). Es wird knapp: Ergebnisse der siebten Welle der BiBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BiBB-Report 3|2022. Bonn.

Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Winnige, Stefan (2018). Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie.

Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.) (2023): Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. IAB-Bibliothek Nr. xxx (im Erscheinen), Nürnberg.

Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Maier, Tobias; Grossman, Anett; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Schneemann, Christian und Winnige, Stefan (2018a). BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Berlin.

Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Maier, Tobias; Grossman, Anett; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Schneemann, Christian und Winnige, Stefan (2018b). Methodische Erläuterungen zur BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Berlin.