McKinsey-Studie

Massiver Fachkräftemangel bis 2030

[02.02.2023] Bis 2030 werden im öffentlichen Dienst insgesamt 840.000 Fachkräfte fehlen, viele im IT-Bereich. Das prognostiziert das Beratungsunternehmen McKinsey in einer aktuellen Studie und rät neben Neueinstellungen und Weiterbildung zu einem Austausch von Best Practices unter Behörden.

Dass der öffentliche Dienst mit einem massiven Fachkräftemangel – besonders im IT-Bereich – zu kämpfen hat, ist weithin bekannt. Nun hat das Beratungsunternehmen McKinsey eine umfassende Studie mit konkreten Zahlen zum Status quo und der zukünftigen Entwicklung vorgelegt. Dafür wurden aktuelle Daten, Berichte und Publikationen von Bund und Ländern ausgewertet. Bereits heute fehlen demnach auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene rund 39.000 Fachkräfte in Informatik- und IT-Berufen. In den kommenden Jahren wird sich die Situation zuspitzen: Hochgerechnet auf die Personallücke im Jahr 2030 fehlen dem öffentlichen Dienst dann rund 140.000 IT-Fachkräfte. Insgesamt wird die Lücke an Vollzeitfachkräften im öffentlichen Dienst bei 840.000 liegen, prognostiziert McKinsey. Zum Vergleich: Aktuell sind etwa 360.000 Stellen nicht besetzt. Der Hauptgrund für den sich verschärfenden Engpass ist, dass bis 2030 über 1,5 Millionen Personen aus Altersgründen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Das entspricht rund einem Drittel der rund fünf Millionen Beschäftigten.

Einstellungsprozesse verkürzen

„Dass vor allem in den digitalen Berufen Personal fehlt, ist insbesondere mit Blick auf die so wichtige Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung eine große Herausforderung“, sagt Björn Münstermann, Senior Partner und Leiter der Beratung des Öffentlichen Sektors bei McKinsey und einer der Autoren der Studie. Ein wichtiges Instrument, um die Lücke an digitalen Fachkräften zu verkleinern, seien Neueinstellungen – sei es von Absolventen, Berufserfahrenen oder Quereinsteigern. Die spezialisierten IT-Studiengänge bringen aber jährlich nur rund 26.000 Absolventen hervor. Zudem arbeiten derzeit lediglich drei Prozent der sozialversicherungspflichtigen IT-Fachkräfte im öffentlichen Sektor. Bleibt es bei dieser Quote, würde der öffentliche Sektor pro Jahr gerade einmal rund 800 Personen hinzugewinnen. Erschwerend komme hinzu, dass auch in der Privatwirtschaft der Bedarf an Fähigkeiten im Bereich Datenanalyse, künstlicher Intelligenz, Software-Entwicklung, IT-Architektur oder Cloud-Diensten steigt.

Als Arbeitgeber attraktiver werden

Gleichzeitig geht dem öffentlichen Sektor durch das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern digitale Kompetenz verloren. Damit rückt die Beschleunigung der Einstellungsverfahren sowie die Weiterbildung der Mitarbeitenden in den Fokus. Münstermann rät öffentlichen Arbeitgebern zudem, flexiblere Arbeitsmodelle zu ermöglichen, um digitale Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.
Studien-Co-Autorin Julia Klier verweist auf einen weiteren Effekt, von dem der öffentliche Sektor bei Neueinstellungen profitieren könne. Insbesondere in unsicheren Zeiten werde der öffentliche Dienst für viele Menschen als Arbeitgeber attraktiver. Auch seine wichtige Bedeutung werde angesichts der vielen gesellschaftlichen Herausforderungen besonders deutlich wahrgenommen, so Klier. Gleichzeitig müssten sich Weiterbildungsangebote für Führungskräfte und auch für Mitarbeitende stärker auf digitale Fähigkeiten wie Innovationskompetenz, digitale Kollaboration, agiles Arbeiten oder Data Analytics

fokussieren.

Best-Practice-Austausch forcieren

Einzelne Behörden haben der Studie zufolge bereits Best Practices etabliert, um digitale Fachkräfte zu gewinnen, zu entwickeln und langfristig an sich zu binden. Ein gezielter Austausch solcher Best Practices würde allen Beteiligten helfen, die effektivsten und erfolgreichsten Beispiele zu identifizieren und diese dann in anderen Bereichen zu wiederholen, so McKinsey. So hätten einige Behörden etwa sehr gute Erfahrungen mit dem Ermöglichen von Fachkarrieren in Ergänzung zu den klassischen Karrierepfaden gemacht. Doch Ansätze wie die Etablierung von ressortübergreifenden Innovations- und Flexi-Teams reichten nicht aus, auch wenn sie vielversprechend seien, sagt Julian Kirchherr, Partner bei McKinsey und ebenfalls an der Studie beteiligt. Um den Fachkräftemangel wirklich zu lösen, müsse sich das Thema strategische Personalplanung im öffentlichen Sektor stärker etablieren.

(sib)

Die McKinsey-Studie „Action, bitte! Wie der öffentliche Sektor den Mangel an digitalen Fachkräften meistern kann“ zum Download (PDF; 1,1 MB)

Stichwörter: Personalwesen, McKinsey, Fachkräftegewinnung, Recruiting, Studie