

PRESSEMITTEILUNG

25. Januar 2023

Studie: Im öffentlichen Dienst fehlen bis 2030 140.000 IT-Fachkräfte

- McKinsey: Bis 2030 werden im öffentlichen Dienst insgesamt 840.000 Vollzeitfachkräfte zusätzlich benötigt
- Personallücke bei IT- und Digital-Berufen besonders groß
- Beschleunigung der Einstellungsprozesse, Ausbau der Weiterbildungsangebote und flexiblere Arbeitsmodelle gefragt

Düsseldorf. Der öffentliche Dienst leidet unter einem massiven Fachkräftemangel, besonders im IT-Bereich. Bereits heute fehlen 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. Zum Vergleich: Aktuell sind etwa 360.000 Stellen nicht besetzt. Der Hauptgrund für den sich verschärfenden Engpass ist, dass bis 2030 über 1,5 Mio. Personen aus Altersgründen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Das entspricht rund einem Drittel der rund 5 Mio. Beschäftigten. Dies geht aus der aktuellen Studie „Action, bitte! Wie der öffentliche Sektor den Mangel an digitalen Fachkräften meistern kann“ der Unternehmensberatung McKinsey & Company hervor. Für die Studie wurden aktuelle Daten, Berichte und Publikationen von Bund und Ländern ausgewertet.

„Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst verschärft sich. 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 sowie einer der Autoren der Studie. „Indem sie Neueinstellungen beschleunigen, Weiterbildungsangebote ausbauen und flexiblere Arbeitsmodelle ermöglichen, können Arbeitgeber im öffentlichen Dienst aber viel tun, um digitale Fachkräfte zu gewinnen, zu entwickeln sowie zu binden und so die Personallücke verringern.“

Einstellungsprozesse verkürzen und digitale Fähigkeiten aufbauen

Ein wichtiges Instrument, um die Lücke an digitalen Fachkräften zu verkleinern, sind Neueinstellungen – sei es von Absolvent:innen, Berufserfahrenen oder Quereinsteiger:innen. Die spezialisierten IT-Studiengänge bringen aber jährlich nur rund 26.000 Absolvent:innen hervor. Aktuell arbeiten lediglich 3% 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 kommt hinzu, dass auch in der Privatwirtschaft der Bedarf an Fähigkeiten im Bereich Datenanalyse, künstlicher Intelligenz, Softwareentwicklung, IT-Architektur oder Cloud-Diensten steigt.

Gleichzeitig geht dem öffentlichen Sektor auch digitale Kompetenz verloren. Denn unter den Mitarbeitenden, die bis 2030 die Altersgrenze erreichen und ausscheiden, sind auch zahlreiche digitale Fachkräfte. Damit rückt die Beschleunigung der Einstellungsverfahren sowie die Weiterbildung der Mitarbeitenden in den Fokus. „Der öffentliche Dienst nimmt insbesondere in unsicheren Zeiten für viele Menschen an Attraktivität als Arbeitgeber zu. Auch seine wichtige Bedeutung wird angesichts der vielen gesellschaftlichen Herausforderungen besonders deutlich wahrgenommen. Davon kann der öffentliche Dienst bei Neueinstellungen profitieren“, sagt Julia Klier, Partnerin bei McKinsey und Co-Autorin der Studie. „Zugleich müssen sich die Weiterbildungsangebote sowohl für Führungskräfte als auch 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 von Best Practices würde allen Beteiligten helfen, die effektivsten und erfolgreichsten Beispiele zu identifizieren und diese dann in anderen Bereichen zu wiederholen. So hätten einige Behörden etwa sehr gute Erfahrungen mit dem Ermöglichen von Fachkarrieren in Ergänzung zu den klassischen Karrierepfaden gemacht.

“Es gibt einige Best Practices wie ressortübergreifende Innovations- und Flexi-Teams, die vielversprechend sind, um mehr IT-Talente anzuziehen. Um den Fachkräftemangel wirklich zu lösen, muss sich aber auch das Thema strategische Personalplanung im öffentlichen Sektor stärker etablieren“, sagt Julian Kirchherr, Partner bei McKinsey und ebenfalls Co-Autor der Studie. “Wenn der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst in Deutschland nicht entschieden angegangen wird, wird Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit weiter abnehmen. Ein starker öffentlicher Sektor ist ein echter Standortvorteil im internationalen Wettbewerb.”

Über McKinsey

McKinsey ist eine weltweit tätige Unternehmensberatung, die Organisationen dabei unterstützt, nachhaltiges, integratives Wachstum zu erzielen. Wir arbeiten mit Klienten aus dem privaten, öffentlichen und sozialen Sektor zusammen, um komplexe Probleme zu lösen und positive Veränderungen für alle Beteiligten zu schaffen. Wir kombinieren mutige Strategien und transformative Technologien, um Unternehmen dabei zu helfen, Innovationen nachhaltiger zu gestalten, dauerhafte Leistungssteigerungen zu erzielen und Belegschaften aufzubauen, die für diese und die nächste Generation erfolgreich sein werden. In Deutschland und Österreich hat McKinsey Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München, Stuttgart und Wien. Weltweit arbeiten McKinsey Teams in mehr als 130 Städten und 65 Ländern. Gegründet wurde McKinsey 1926, das deutsche Büro 1964. Globaler Managing Partner ist seit 2021 Bob Sternfels. Managing Partner für Deutschland und Österreich ist seit 2021 Fabian Billing.

Erfahren Sie mehr unter: <https://www.mckinsey.de/uber-uns>

Sie haben Rückfragen? Wenden Sie sich bitte an:

Matthias Fechter, Telefon 089 5594 8383

E-Mail: matthias_fechter@mckinsey.com

www.mckinsey.de/news