

INITIATIVE   
NEUE **SOZIALE**  
 **MARKTWIRTSCHAFT**



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

# EINE NEUE AGENDA FÜR DEN ARBEITSMARKT? AKTUELLE UND ZUKÜNFTIGE ARBEITSMARKTTRENDS UND IHRE FOLGEN FÜR DIE FACHKRÄFTE- UND ARBEITSKRÄFTESICHERUNG

Lunch-Talk

16. März 2023, Berlin

Prof. Bernd Fitzenberger, PhD

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



# AGENDA

---

- Die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt
- Die Arbeitswelt von morgen aus der Vogelperspektive: QuBe-Projektionen
- Wo bleibt die Weiterbildung?
- Fazit: Folgen für die Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung / Krise des Ausbildungsmarkts

# DIE AKTUELLE LAGE AUF DEM ARBEITSMARKT

---

# EINSCHÄTZUNG DES IAB ZUR WIRTSCHAFTLICHEN LAGE (FEBRUAR 2023)

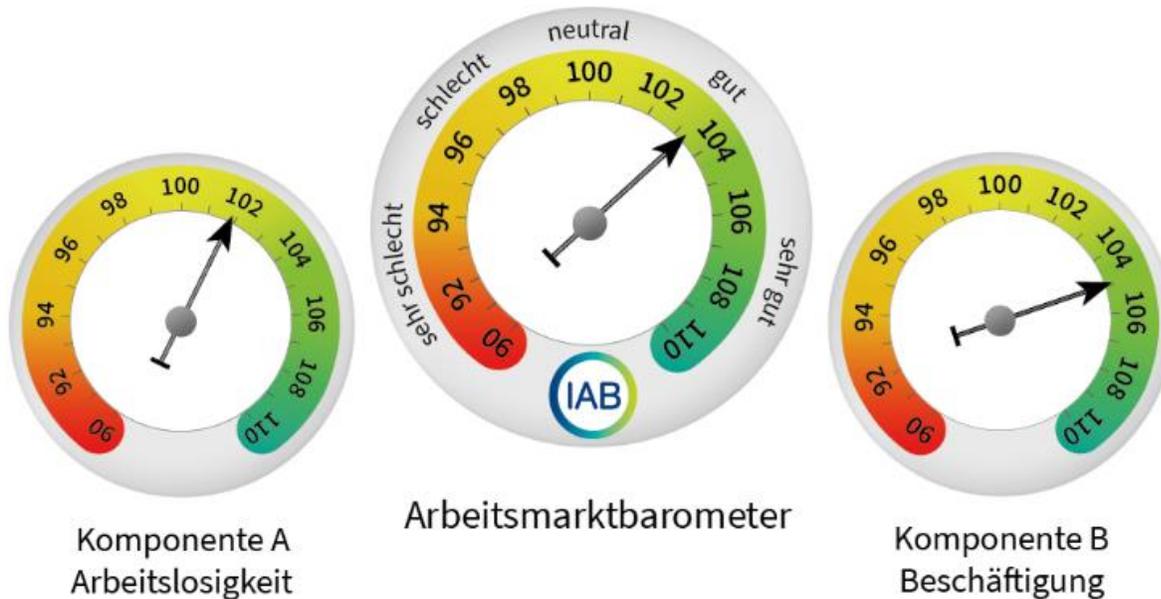
---

- Der **Krieg in der Ukraine und die hohe Inflation** belasten weiterhin das Wirtschaftsgeschehen im Euroraum.
- Im Zuge der **schwachen weltwirtschaftlichen Nachfrage** ist ein **Rückgang deutscher Importe und Exporte** zu beobachten. Hoffnung machen hohe Auftragsbestände, nachlassende Lieferengpässe und ein steigender Geschäftsklimaindex.
- **Hohe Baupreise, geringere Kaufkraft und gestiegene Finanzierungskosten** belasten die Investitionen weiterhin. Insbesondere das Bauhauptgewerbe im vierten Quartal 2022 wiederholt einen deutlichen Rückgang verzeichnen.
- **Kaufkraftverluste** trüben die Konsumneigung. Die **Kaufzurückhaltung** dürfte angesichts eines weiterhin hohen Verbraucherpreisindex anhalten.
- **Trotz der angespannten Wirtschaftslage hält der Arbeitsmarkt seinen Kurs.** Die Beschäftigung nahm im Dezember deutlich zu. Im Februar sank die Arbeitslosigkeit hingegen nicht mehr.

# DAS IAB-ARBEITSMARKTBAROMETER FESTIGT DEN AUFWÄRTSTREND

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer im Februar 2023

Der Arbeitsmarktausblick für die nächsten 3 Monate ist ...



Quellen: Berechnungen des IAB, Statistik der BA, Arbeitsmarktberichterstattung der BA. © IAB

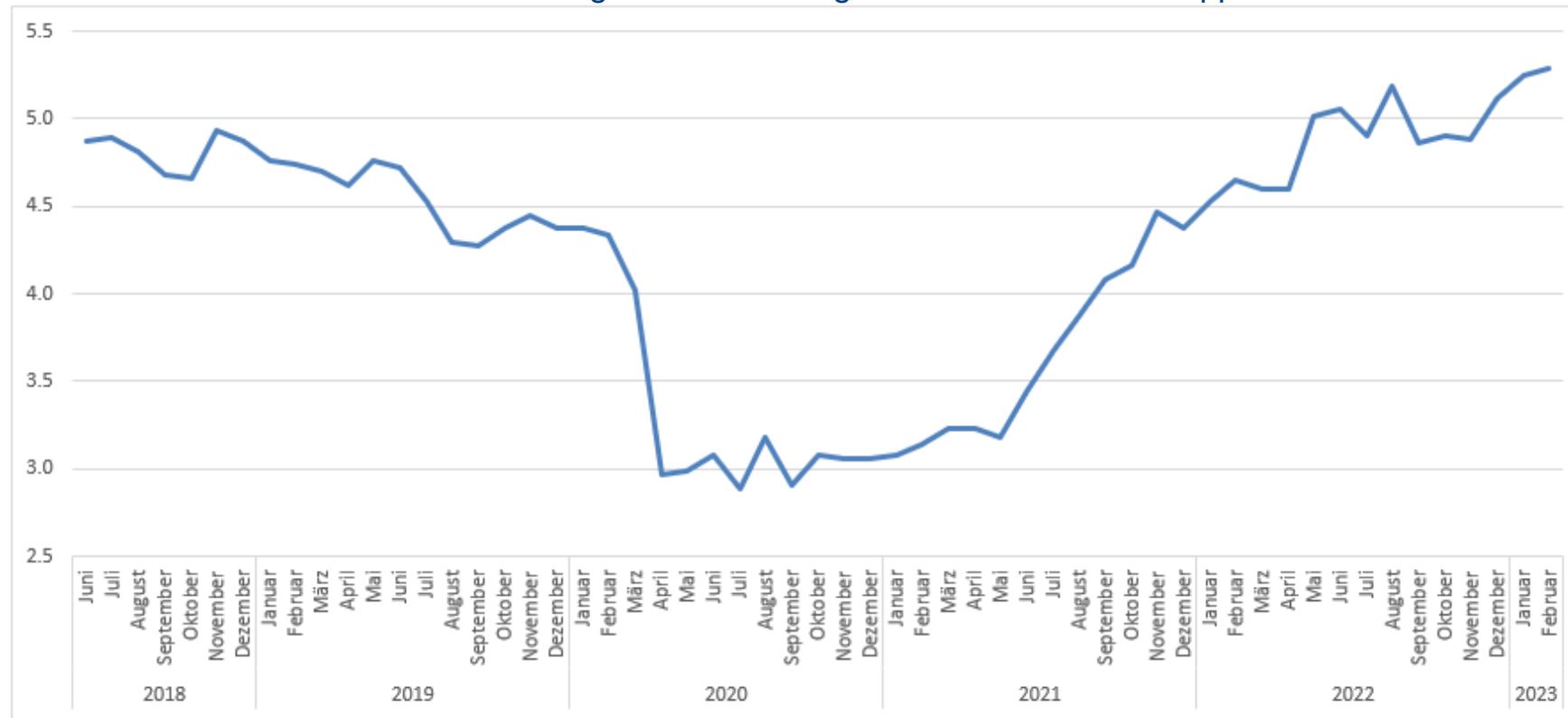
Quelle: Hutter, Christian, Weber, Enzo (2023): IAB-Arbeitsmarktbarometer. Verfügbar unter: <https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktbarometer.aspx>

- Das IAB-Arbeitsmarktbarometer lag im Februar 2023 bei **103,3 Punkten** und ist seit Oktober 2022 kontinuierlich um insgesamt **2,8 Punkte gestiegen**. Damit weist der Indikator auf eine **positive Entwicklung** am deutschen Arbeitsmarkt hin.
- Arbeitslosigkeit immer weniger betroffen von den **Auswirkungen des Krieges** und der **Energiekrise**.
- Offene Stellen können jedoch nur begrenzt besetzt werden. Die **Arbeitskräfteknappheit** ist so stark wie seit dem Wirtschaftswunder nicht mehr.

# ARBEITSKRÄFTEKNAPPHEIT IST SO STARK WIE SEIT DEM WIRTSCHAFTSWUNDER NICHT MEHR

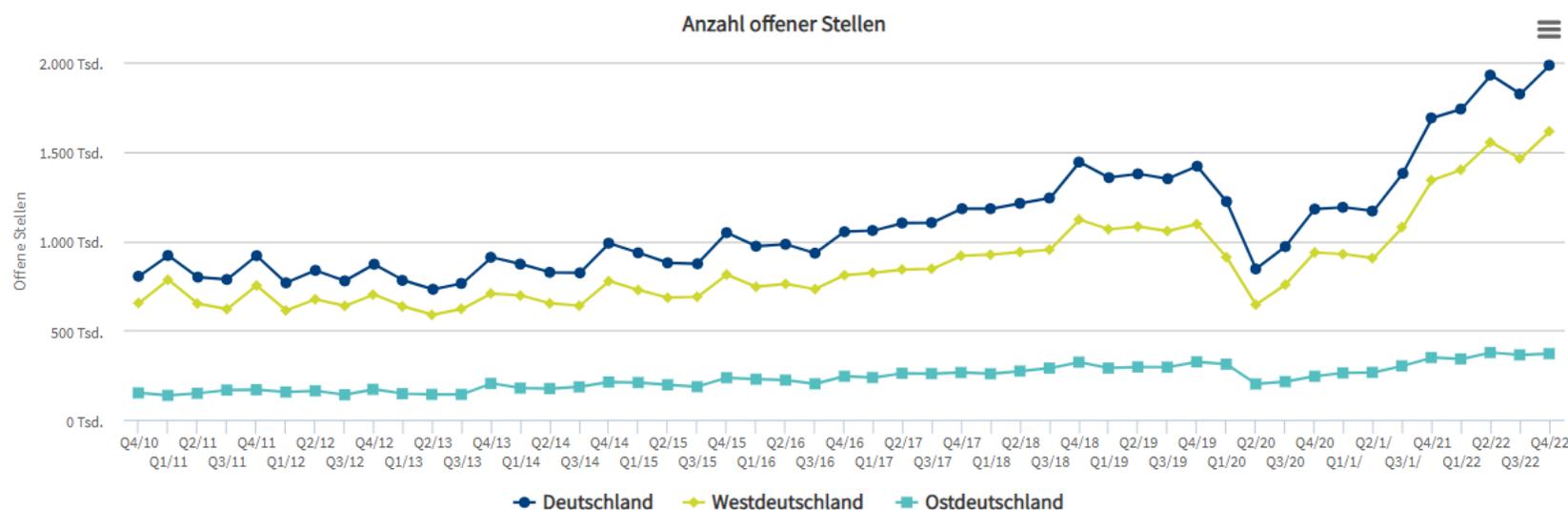
## Arbeitskräfteknappheits-Index

Werte auf einer Skala von 0 bis 10. Höhere Werte signalisieren eine größere Arbeitskräfteknappheit beim Stellenbesetzungsprozess.



Quelle: Hutter, C., Weber, E. (2023): Der Arbeitskräfteknappheits-Index.  
Verfügbar unter: <https://iab.de/daten/arbeitskraefteknappheits-index/>

# NEUER REKORD MIT 1,98 MIO. OFFENEN STELLEN



©IAB - Quelle: IAB-Stellenerhebung | (Zahlen ab 2021 vorläufig)

Im vierten Quartal 2022 gab es bundesweit **1,98 Millionen offene Stellen**. Damit wurde der Rekord vom zweiten Quartal dieses Jahres nochmals um 55.200 Stellen übertroffen.

Gegenüber dem **Vorquartal** stieg die Zahl der offenen Stellen um rund 160.900 oder **8,8 Prozent**, im Vergleich zum **vierten Quartal 2021** um 295.500 oder **17,5 Prozent**.

Quelle: Kubis, Alexander (2022): IAB-Stellenerhebung 4/2022: Neuer Rekord mit 1,98 Mio. offenen Stellen, verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-4-2022-neuer-rekord-mit-198-millionen-offenen-stellen/>; Grafik verfügbar unter: <https://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot/aktuelle-ergebnisse.aspx>

# ERWERBSBETEILIGUNG UND WANDERUNGEN 2022 WIEDER STÄRKER

## Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial (in Tausend)

	2021	Prognose 2022	Prognose 2023
Wanderungen	+ 160	+ 540	+ 340
Erwerbsbeteiligung	+ 89	+ 270	+ 235
Demographie-Effekt	- 370	- 390	- 400
<b>Erwerbspersonenpotential</b>	<b>- 121</b>	<b>+ 420</b>	<b>+ 175</b>
in Prozent	- 0,25	+ 0,89	+ 0,37

Quelle: Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2022): IAB-Prognose 2022/2023: Drohende Rezession bremst boomenden Arbeitsmarkt ([IAB-Kurzbericht 15/2022](#)), Nürnberg, 12 S.

# AKTUELL FACHKRÄFTE- UND ARBEITSKRÄFTEENGPÄSSE IN VIELEN TÄTIGKEITSFELDERN UND REGIONEN

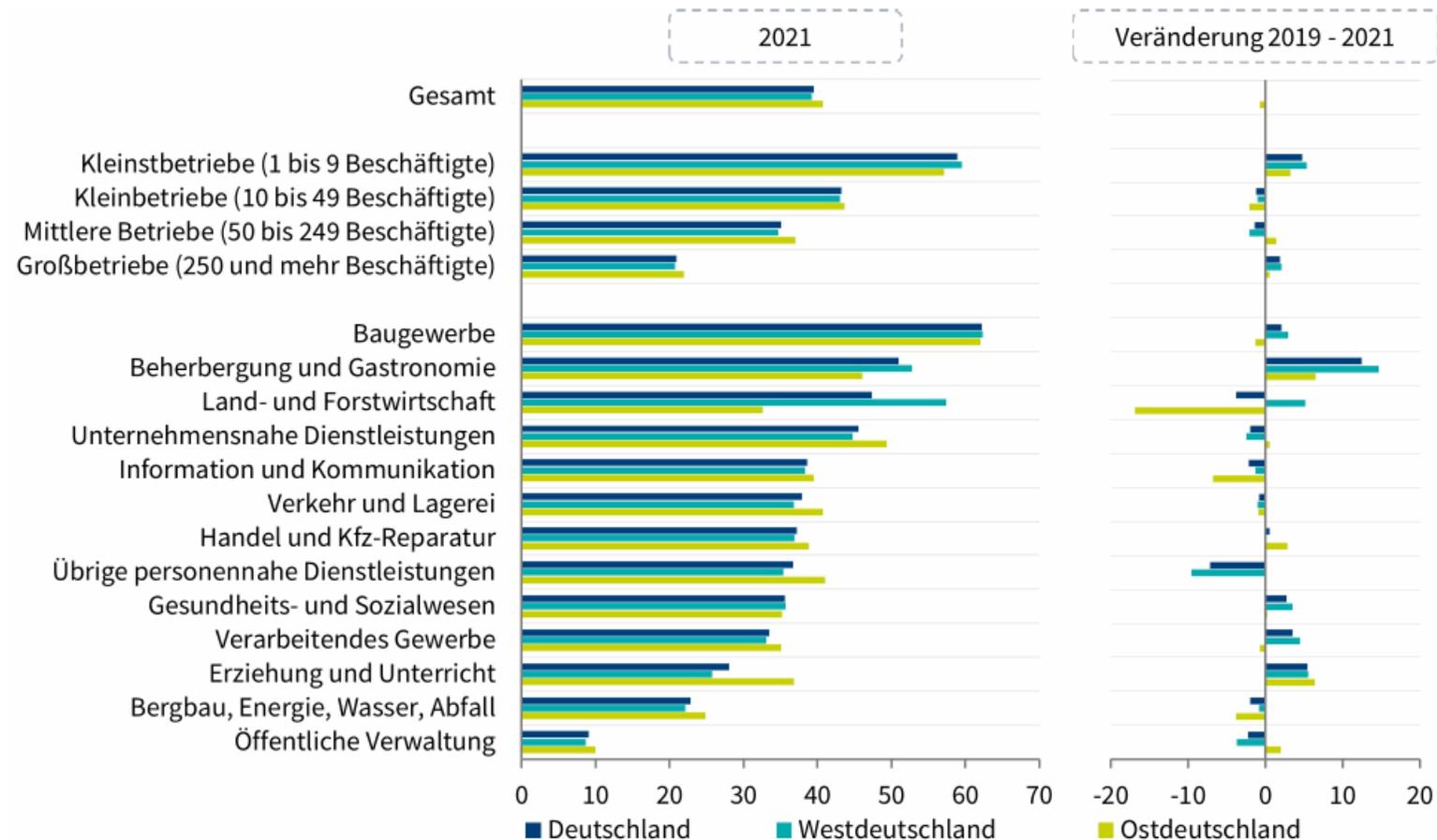
---

- **Rekordstand der Beschäftigung**, gleichwohl Fachkräfte- und Arbeitskräfteengpässe.
- Aber: Der Arbeitsmarkt hat sich nicht für alle gedreht! Arbeitslosenquote für Ungelernte 2022 = 19,8 Prozent
- **Genereller Rückgang der Personalfuktuation** (Einstellungen und Entlassungen) auf Betriebsebene zwischen 2019 und 2021 (Bennewitz et al. 2022)
- **Einstellungsstopp** während der Pandemie verstärkte 2021 und 2022 die Zahl der offenen Stellen, da damals unterbliebene Neueinstellungen nun nachgeholt werden (Kubis 2022)

# UNTERSCHIEDLICHE VERTEILUNG DER NICHTBESETZUNGSQUOTE - IM BAUWERBE/IN KLEINSTBETRIEBEN AM STÄRKSTEN

## Nichtbesetzungsquote der Betriebe für Fachkräftestellen im Jahr 2021 und Veränderungen im Vergleich zum Jahr 2019

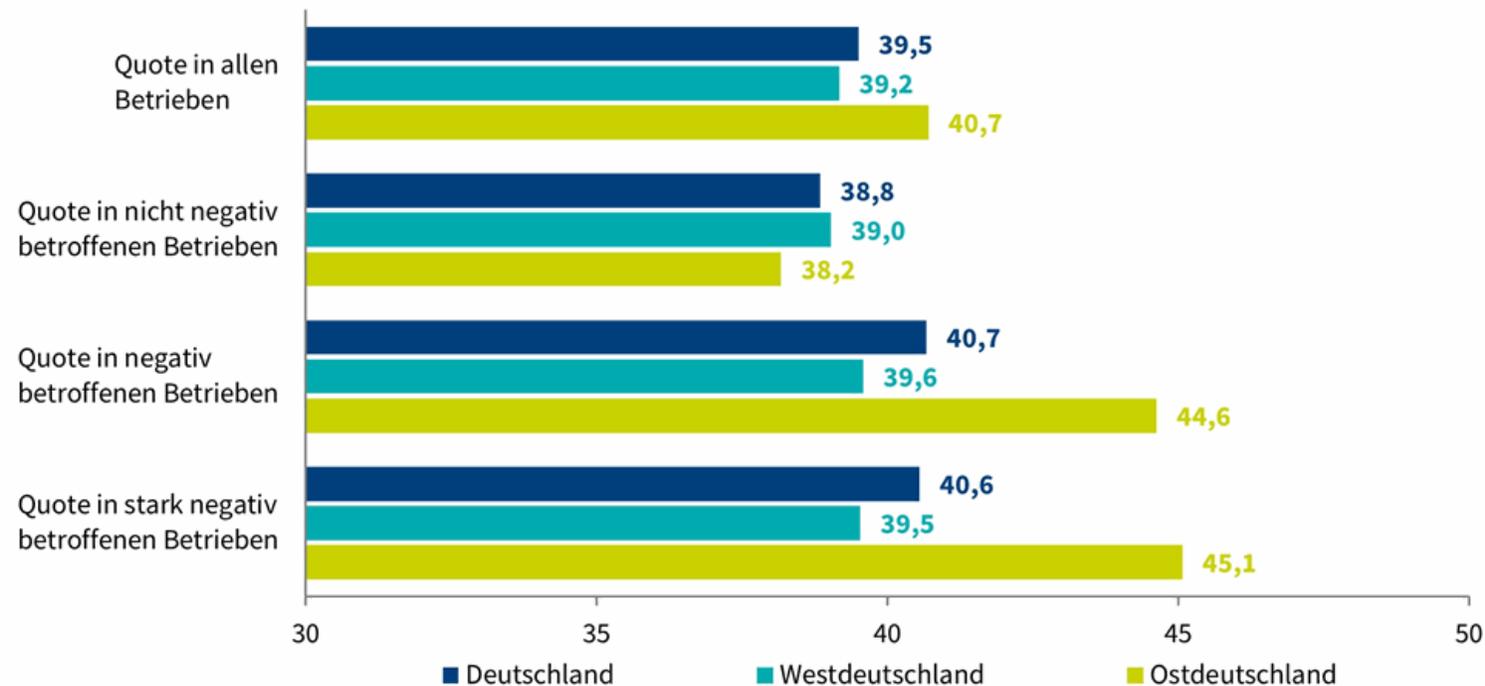
(Angaben für 2021 in Prozent / Angaben zur Veränderung zwischen 2019 und 2021 in Prozentpunkten)



Quelle: Bennewitz et al. (2022): [Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels](#). IAB-Forschungsbericht 20/2022.

# HÖHE DER NICHTBESETZUNGSQUOTE STEIGT NUR IN OSTDEUTSCHLAND MIT PANDEMIEBETROFFENHEIT

## Nichtbesetzungsquote der Betriebe für Fachkräftestellen nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie (Angaben in Prozent)



Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen: Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen auf Betriebsebene an allen angebotenen Fachkräftestellen auf Betriebsebene

Basis: Alle Betriebe mit Fachkräftebedarf (N= 7.241)

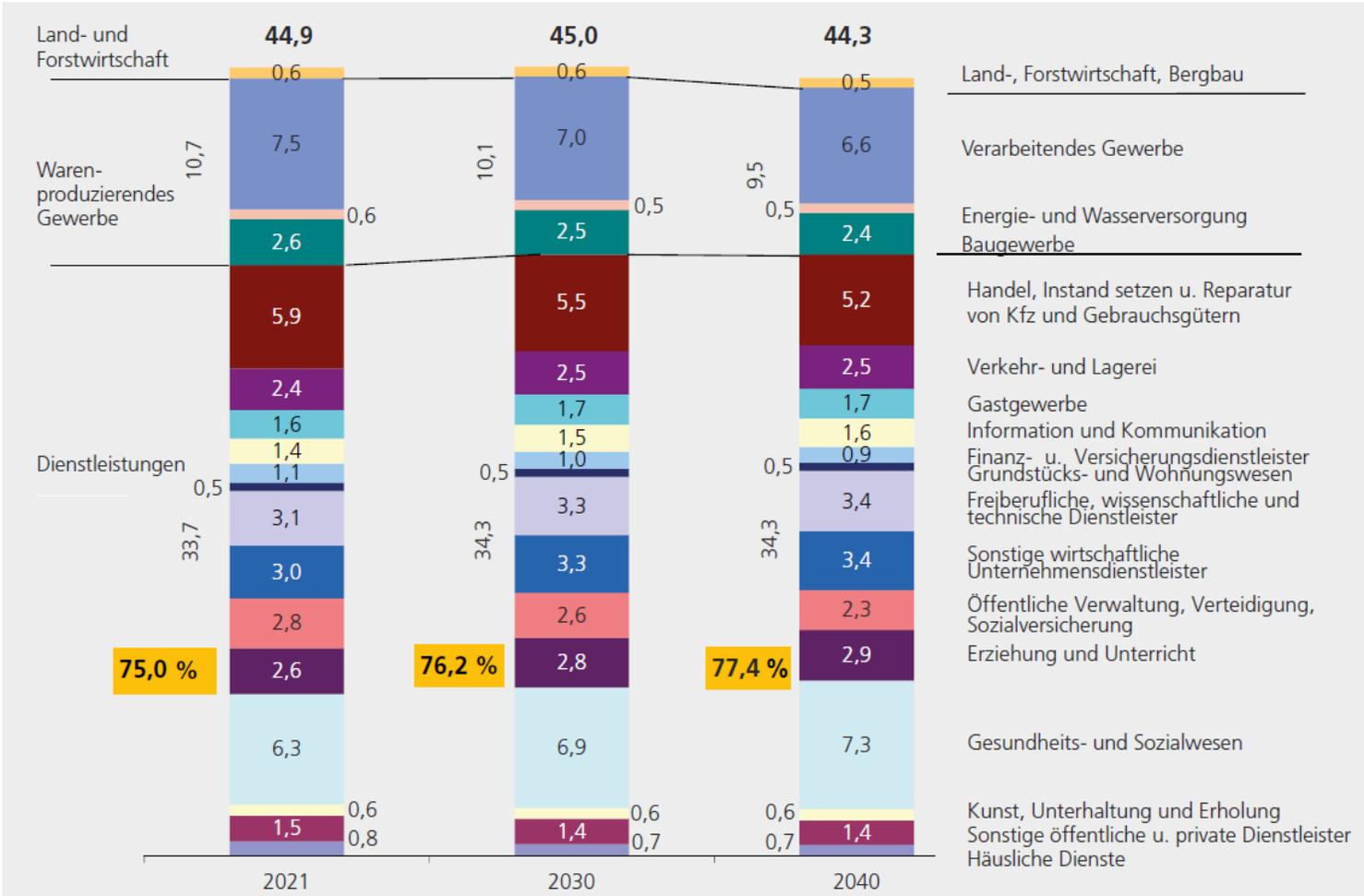
Quelle: IAB-Betriebspanel 2021

Quelle: Bennewitz et al. (2022): [Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels](#). IAB-Forschungsbericht 20/2022.

# DIE ARBEITSWELT VON MORGEN AUS DER VOGELPERSPEKTIVE: QUBE-PROJEKTIONEN

---

# BASISPROJEKTION 7. WELLE, 2022: ERGEBNISSE - BRANCHEN

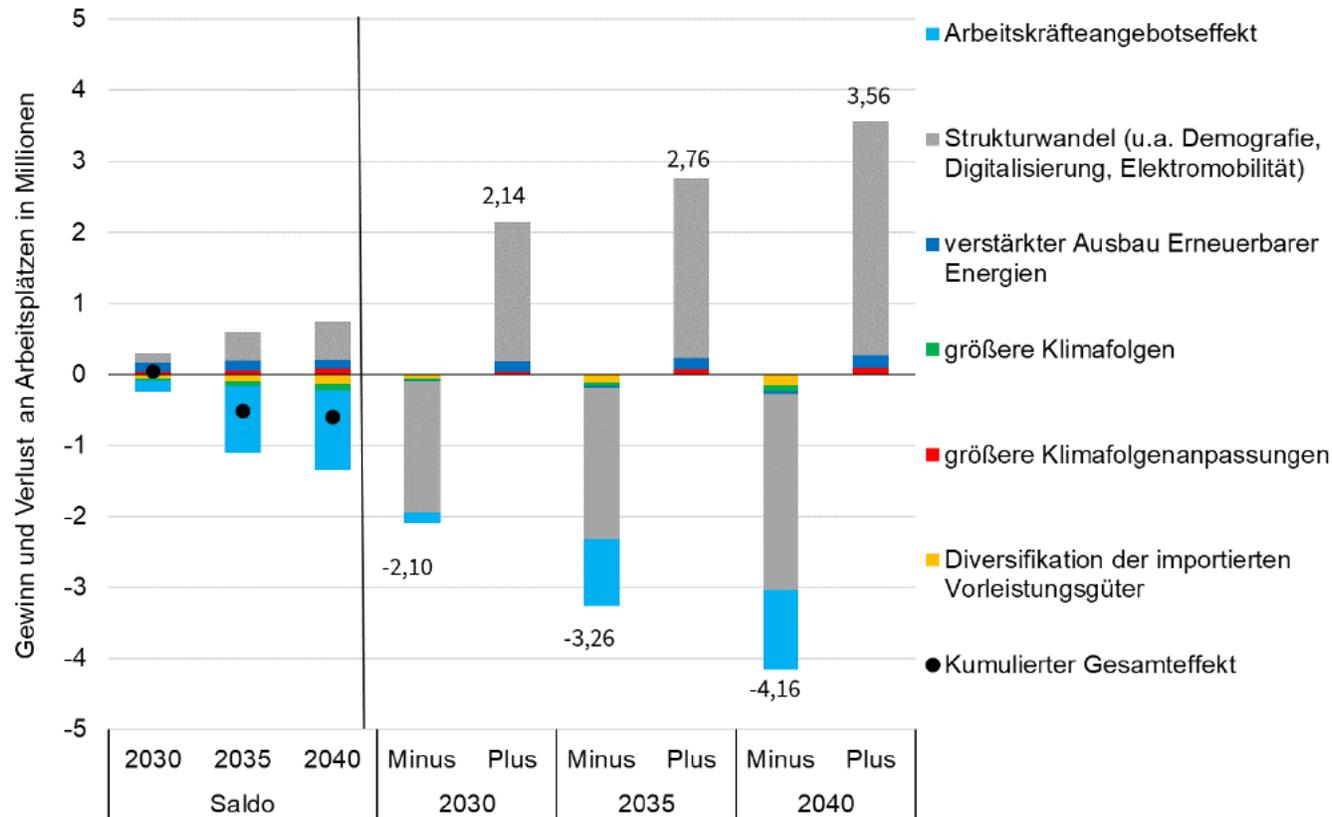


Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion 7. Welle, 2022

**Verarbeitendes Gewerbe verliert**  
**Gesundheits- und Sozialwesen gewinnt**  
**Strukturwandel/ Transformationsprozesse beschleunigen sich**

# BASISPROJEKTION 7. WELLE, 2022: ERGEBNISSE – ARBEITSPLATZWANDEL

Abbildung 3: Zahl an neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätzen nach Einzeleffekten, 2021-2040, Veränderung in Millionen



Von heute ab **bis 2040** werden auf Bundesebene fast **3,56 Mio. Arbeitsplätze entstehen**, gleichzeitig werden aber auch **4,16 Mio. Arbeitsplätze wegfallen**.

Die größten Effekte gehen vom **Strukturwandel** aus, gefolgt vom **Arbeitskräfteangebotseffekt**.

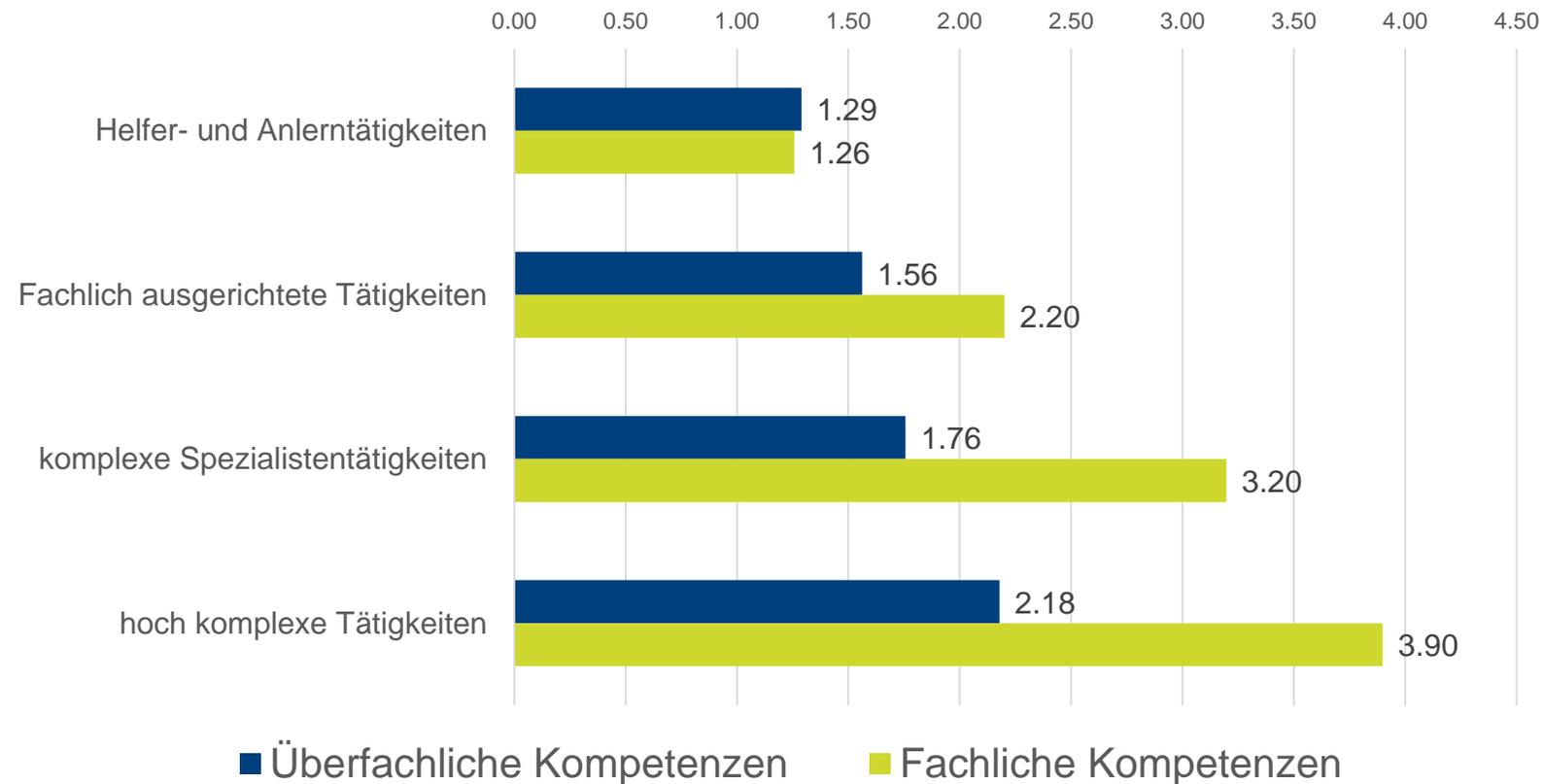
Auch die Annahmen zur **Diversifikation** der importierten Vorleistungsgüter und zu den **größeren Klimafolgen** führen zu **mehr abgebauten als neu entstehenden Arbeitsplätzen**.

WO BLEIBT DIE WEITERBILDUNG?

---

# STELLENANZEIGEN: DASS FACHLICHE KOMPETENZEN AN BEDEUTUNG VERLIEREN, IST DERZEIT NICHT ERKENNBAR

Durchschnittlich genannte Kompetenzen im Oktober/November 2019



Quelle: Stops/Laible/Leschmig (2022): Überfachliche Kompetenzen sind gefragt - allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. In: IAB-Forum 2022.  
Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/ueberfachliche-kompetenzen-sind-gefragt-allen-voran-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit/>

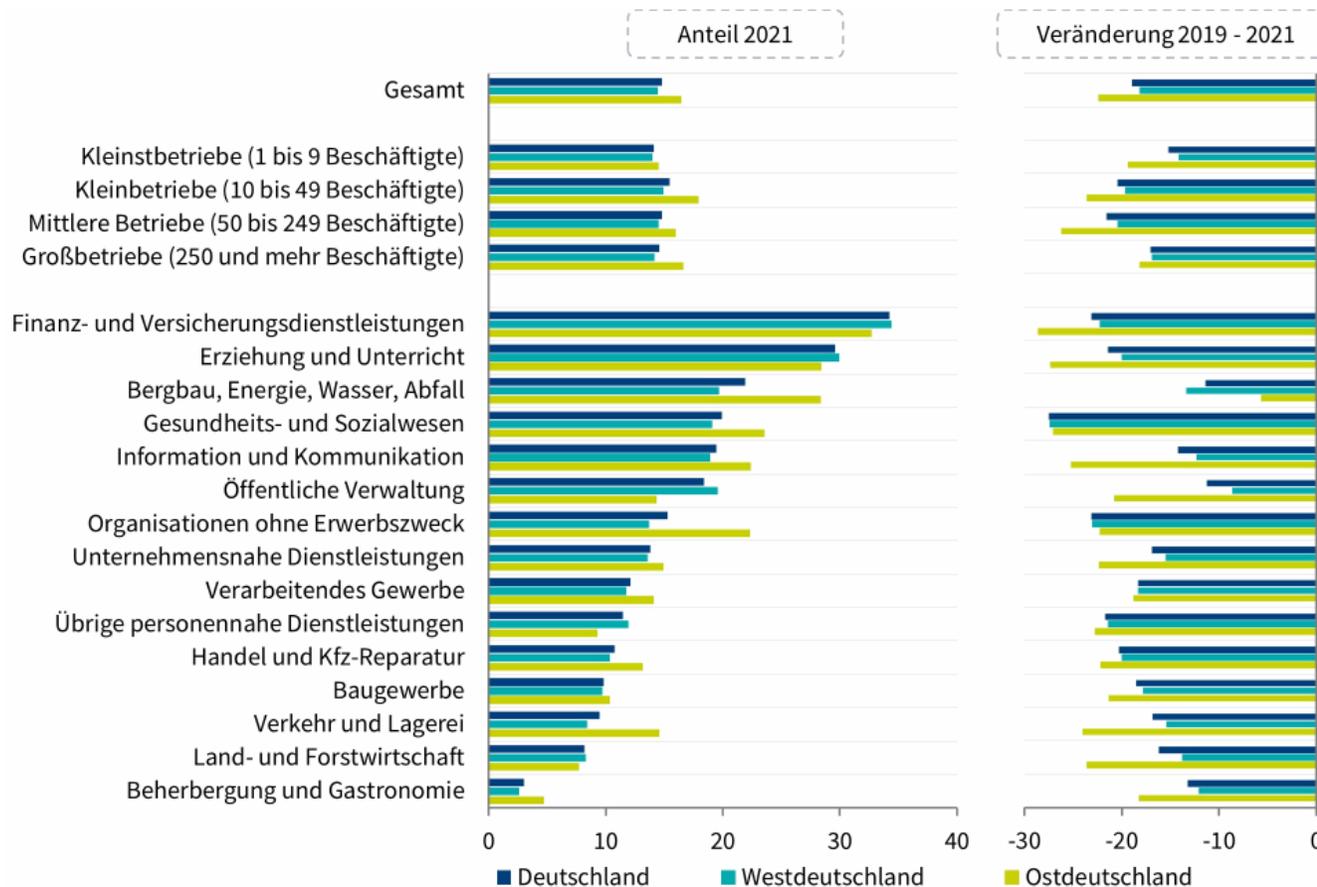
# DIE TÄTIGKEITSPROFILE DER BERUFE VERÄNDERN SICH

---

- **Berufe mit hohem Substituierbarkeitspotenzial** stehen unter hohem Anpassungsdruck und die Beschäftigung in diesen Berufen sinkt im Vergleich zu anderen Berufe, aber sie verschwinden nicht. Stattdessen können sie sogar weiterhin gute Verdienstchancen bieten und sunter Arbeitskräfteknappheit leiden.
- **Berufswechsel** als Reaktion auf Strukturwandel und Teil der Karriereentwicklung
- Große Umbrüche **innerhalb der Berufe**: Ausbildungen auf **neueste technologische Innovationen** ausrichten (Berufsschulen!), **Weiterbildung** notwendig

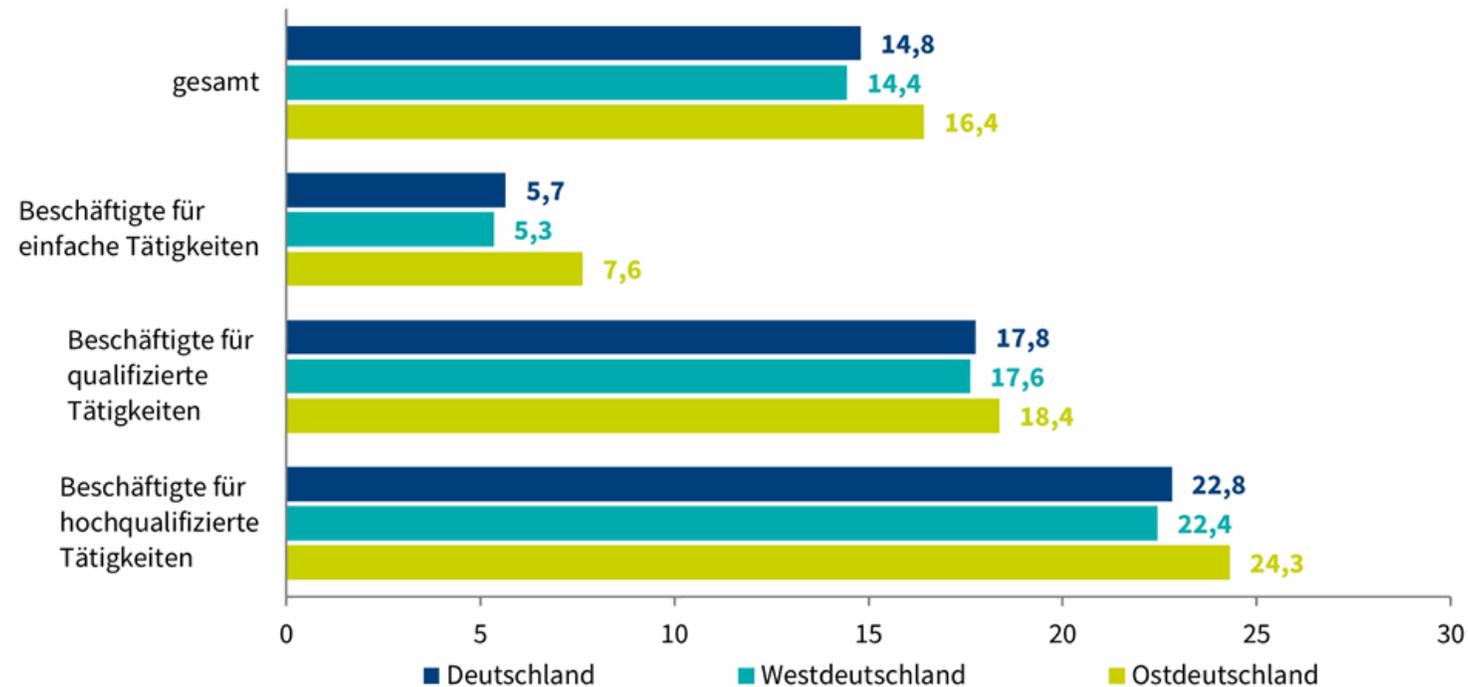
# BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG GEHT ZURÜCK – RELATIV STABIL IM HINBLICK AUF DIE BETRIEBSGRÖÖE

**Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2021 und Veränderungen im Vergleich zum 1. Halbjahr 2019**  
 (Angaben für 2021 in Prozent / Angaben zur Veränderung zwischen 2019 und 2021 in Prozentpunkten)



# HOHE DISKREPANZ IM ANTEIL DER WEITERGEBILDETEN BESCHÄFTIGTEN IN ABHÄNGIGKEIT VOM ANFORDERUNGSNIVEAU DER VON IHNEN AUSGEÜBTEN TÄTIGKEITEN („MATTHÄUS-EFFEKT“)

## Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2021 nach Anforderungsniveau der Tätigkeiten (Angaben in Prozent)



Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten im ersten Halbjahr 2021 an allen Beschäftigten zum 30. Juni 2021

Basis: Alle Betriebe mit Weiterbildungsangebot (N= 7.095)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2021

# FAZIT: FOLGEN FÜR DIE FACHKRÄFTE- UND ARBEITSKRÄFTESICHERUNG

---

# FACHKRÄFTEENGPÄSSE UND ARBEITSKRÄFTEENGPÄSSE BLEIBEN AUF MITTLERE UND LANGE FRIST EIN THEMA

---

- Mittelfristprognose zeigt Arbeitsmarktdynamik bis 2025: Die "drei großen D" – **Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung** – verändern unsere Arbeitswelt schon jetzt.
- Trotz Digitalisierung geht Arbeit nicht aus
- **Transformationsbedingter Mismatch** am Arbeitsmarkt und **Alterung** [2021: Rund 22,4 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über 55 Jahre alt (2001: 9,7 %)]
- Alle Bausteine zum Heben von Fachkräftepotenzialen nutzen: **Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeitausweitung, Automatisierungspotenziale, Aus- und Weiterbildung, Zuwanderung**
- **Zuwanderung**: Erwerbsbezogene Zuwanderung aus Drittstaaten bisher gering - Reformansätze gehen in richtige Richtung, dürften aber nicht ausreichen
- **Bereitschaft zur Weiterbildung** fördern: Teilnahme an Weiterbildung bei geringem Qualifikationsniveau / Anforderungsniveau der Tätigkeit am geringsten

# KRISE DES AUSBILDUNGSMARKTS

---

- Große Herausforderung aktuell ist die **Gewinnung von Jugendlichen** für die berufliche Ausbildung: **Berufsorientierung** und **-beratung** stärken, Kontakt zu Betrieben
- **Kleine Betriebe** stehen vor besonderen Rekrutierungsproblemen.
- **Ausbildungsgarantie** kann Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, auch durch Aktivierung von Jugendlichen – betriebsnahe Ausgestaltung wichtig
- Perspektivenwechsel: Ausbildung an Bedarfe der Jugendlichen und Betriebe anpassen.
- Große Umbrüche **innerhalb der Berufe**: Entscheidend ist, Ausbildungen so zu gestalten, dass alle Auszubildenden mit den **neuesten technologischen Innovationen** in ihrem Beruf vertraut gemacht werden
- **Bumerang für Fachkräftesicherung**: Mittel- bis langfristig können die Rückgänge am Ausbildungsmarkt dazu führen, dass den Betrieben die Fachkräfte fehlen.

# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

---

Prof. Bernd Fitzenberger, PhD

[Bernd.Fitzenberger@iab.de](mailto:Bernd.Fitzenberger@iab.de)

[www.iab.de](http://www.iab.de)

# ANHANG

---

# QUELLEN

---

Bauer, Anja, Weber, Enzo (2023): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-januar-2023/>

Bennewitz, Emanuel, Silke Klinge, Ute Leber & Barbara Schwengler (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. ([IAB-Forschungsbericht 20/2022](#))

Bossler, Mario, Popp, Martin (2023): Labor Demand on a Tight Leash ([IAB Discussion Paper 02/2023](#))

Fitzenberger et al. (2022): Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt nehmen in der Corona-Krise weiter zu. ([IAB Kurzbericht 19/2022](#))

Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2022): IAB-Prognose 2022/2023: Drohende Rezession bremst boomenden Arbeitsmarkt ([IAB-Kurzbericht 15/2022](#))

Gleiser, Patrick, Hensgen, Sophie, Kagerl, Christian, Leber, Ute, Roth, Duncan, Stegmaier, Jens, Umkehrer, Matthias (2022): Während der Pandemie ist die Suche nach geeignetem Personal für viele Betriebe schwieriger geworden. ([IAB-Forum](#))

Hellwagner, Timon, Söhnlein, Doris, Wanger, Susanne, Weber, Enzo (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. ([IAB-Forum](#))

Hutter, Christian, Weber, Enzo (2023): IAB-Arbeitsmarktbarometer. Verfügbar unter: <https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktbarometer.aspx>

# QUELLEN II

---

Hutter, Christian, Weber, Enzo (2023): Der Arbeitskräfteknappheits-Index. Verfügbar unter: <https://iab.de/daten/arbeitskraefteknappheits-index/>

Kleifgen, Eva, Duncan Roth & Ignat Stepanok (2022): The Covid-19 pandemic and international supply chains. ([IAB-Discussion Paper 05/2022](#))

Klinger, Sabine, Weber, Enzo (2020): GDP-employment decoupling in Germany. Structural Change and Economic Dynamics, 52, 82-98

Kubis, Alexander (2022): IAB-Stellenerhebung 3/2022: 1,82 Millionen offene Stellen im dritten Quartal 2022, verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-3-2022-182-millionen-offene-stellen-in-deutschland/>

Kubis, Alexander (2022): Parität zwischen Vakanzen und Arbeitslosen am deutschen Arbeitsmarkt fast erreicht. Wirtschaftsdienst, 2022, 102(9), 680-682

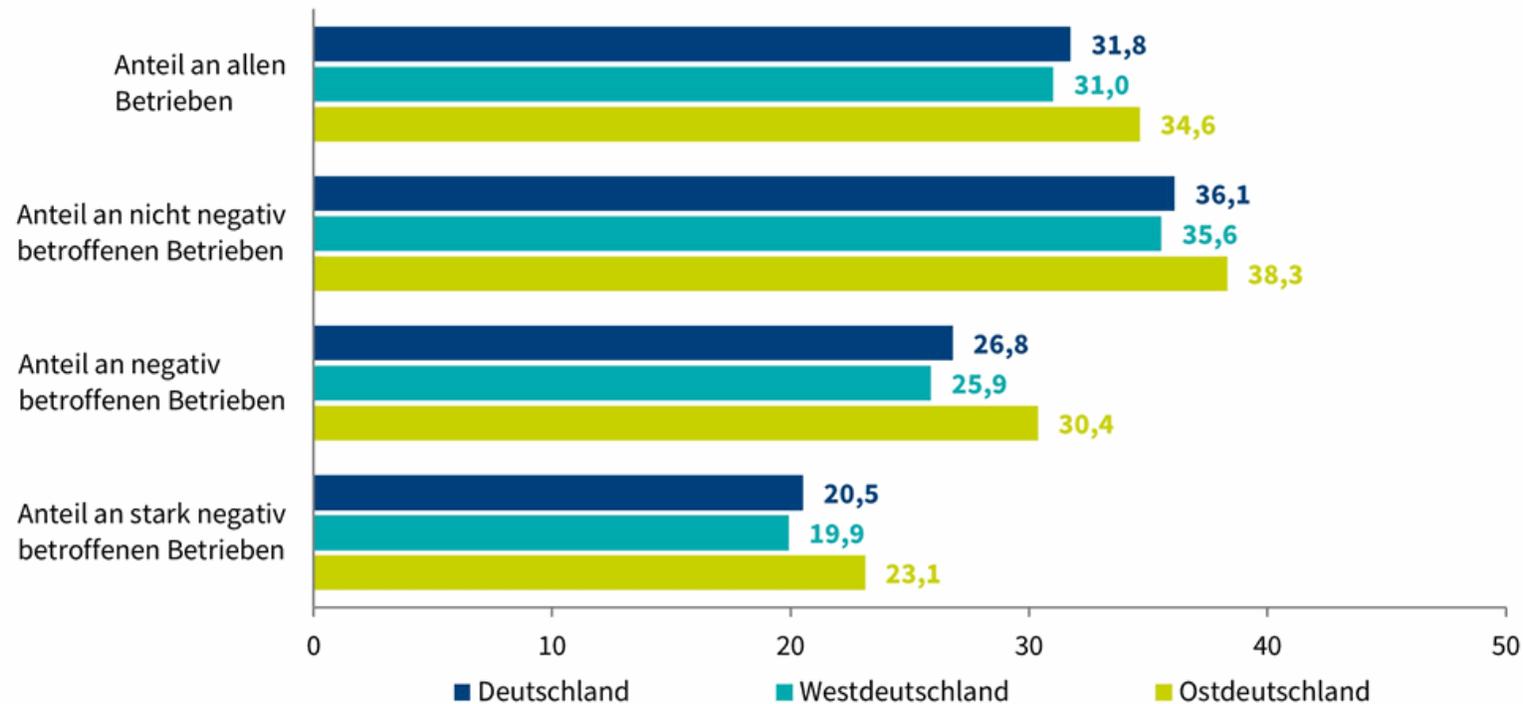
Moritz, Michael, Duncan Roth, Jens Stegmaier & Ignat Stepanok (2022): Lieferengpässe in Deutschland im Jahr 2021: Betriebe reagieren mit Anpassungen bei Produktion, Preis und Personal. ([IAB-Kurzbericht 13/2022](#))

Wanger, Susanne, Weber, Enzo (2022): Krankheits- und quarantänebedingte Arbeitsausfälle legen in der vierten und fünften Welle der Pandemie deutlich zu. ([IAB-Forum](#))

Zika et al (2022): Auswirkungen des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. ([IAB-Forschungsbericht 22/2022](#))

# VON DER PANDEMIE NICHT BETROFFENE BETRIEBE WEISEN BESONDERS HOHEN FACHKRÄFTEBEDARF AUS

## Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im 1. Halbjahr 2021 nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie (Angaben in Prozent)



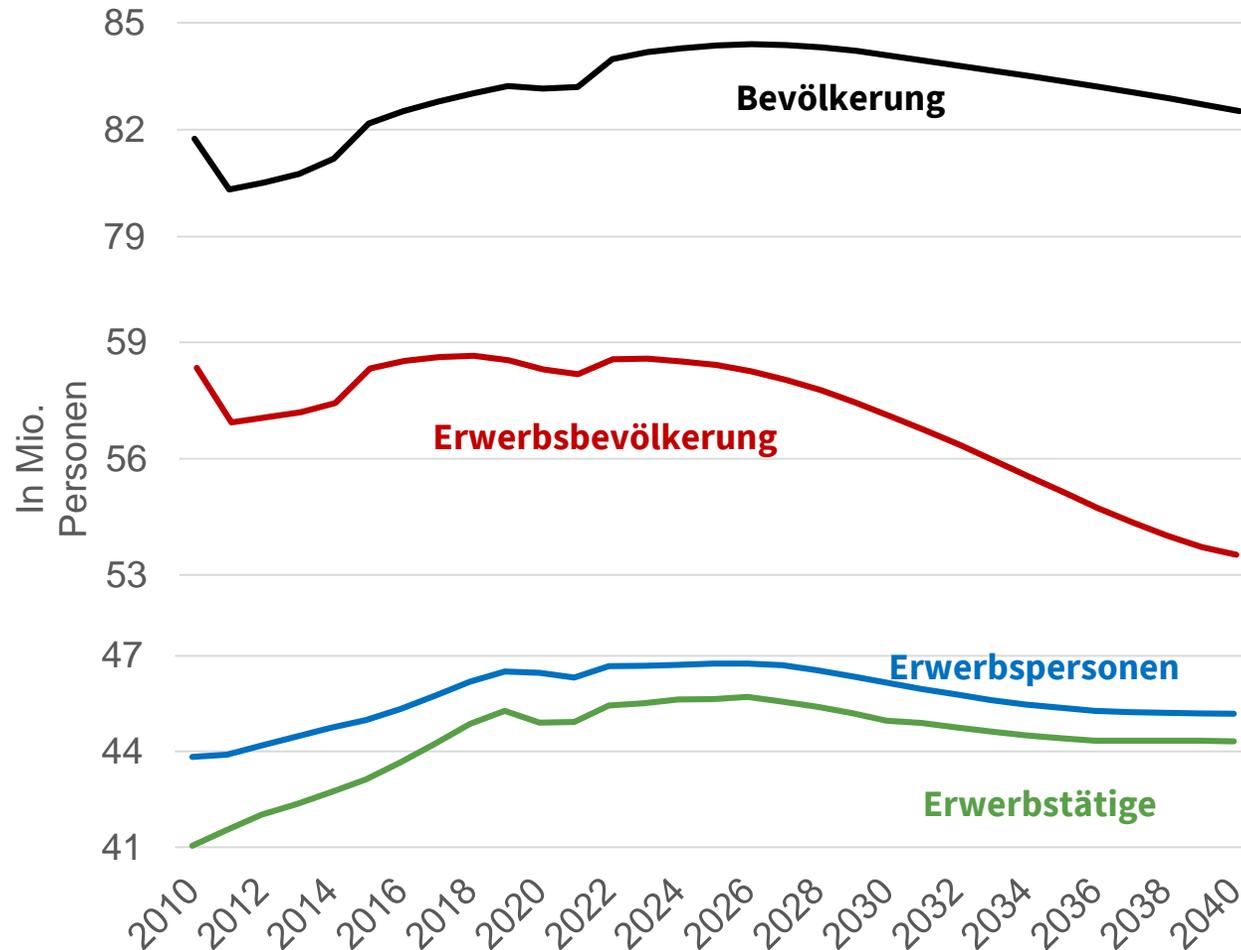
Fachkräftebedarf: Zahl der angebotenen Stellen für Beschäftigte für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten

Basis: Alle Betriebe (N= 15.217)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2021

Quelle: Bennewitz et al. (2022): [Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels](#). IAB-Forschungsbericht 20/2022.

# BASISPROJEKTION 7. WELLE, 2022: ERGEBNISSE – BEVÖLKERUNG, BILANZ



Die **Erwerbsbevölkerung** sinkt rapide.

Steigende Erwerbsbeteiligung mildert Rückgang des **Arbeitskräfteangebots**.

Langfristig sinkt daher auch der **Arbeitskräftebedarf**.

# BASISPROJEKTION 7. WELLE, 2022: ERGEBNISSE – BERUFE

---

## Zunehmende **Fachkräfteengpässe**

- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
- Informatik-, Informations- und Kommunikationsberufe
- Nichtmedizinische Gesundheitsberufe
- Bauplanungs- und Architekturberufe
- Metallerzeugung und -bearbeitung

## Zunehmende **Fachkräfteüberhänge**

- Reinigungsberufe
- Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
- Berufe in Recht und Verwaltung
- Verkehr- und Logistikberufe

Um die Fachkräftesituation im Beruf zu beschreiben, wird auf den Indikator „adjustierte Suchdauern“ zurückgegriffen. Datengrundlage dafür sind Angaben von rund 45.000 Betrieben der IAB Stellenerhebungen der Jahre 2012 bis 2020. Sie geben für Fachkraft-, Spezialisten- oder Expertentätigkeiten die mittlere Anzahl an Tagen an, die es benötigt, um für die Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle eine geeignete Person zu finden.

**Aber: Bewerberüberhang für duale Ausbildung in IT-Berufen trotz steigenden Ausbildungsplatzangebots**

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion 7. Welle, 2022

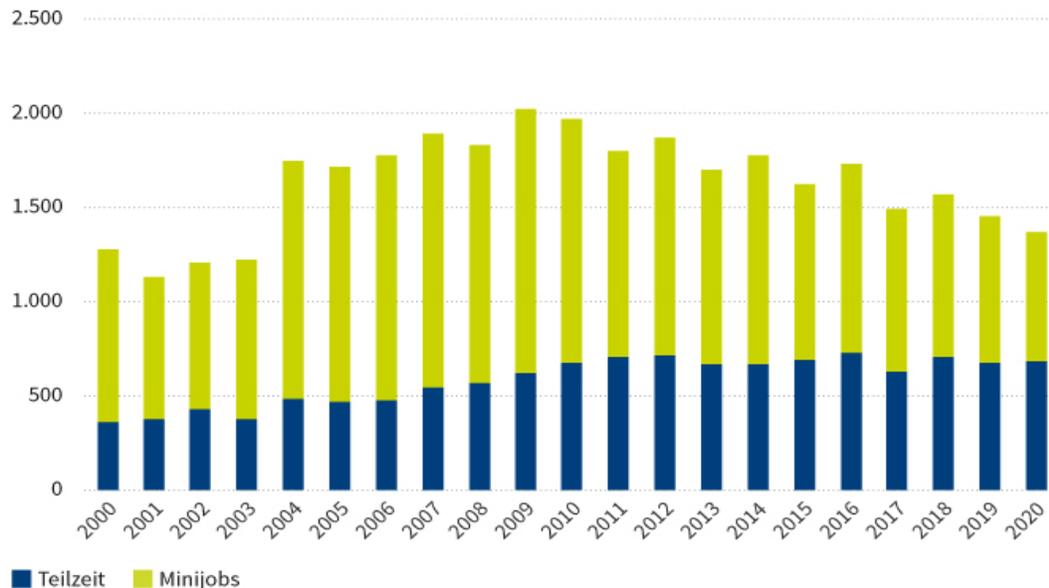
Zika et al (2022): Auswirkungen des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 22/2022.

Verfügbar unter: <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=12874211>

# EINE WUNSCHGEMÄßE AUSWEITUNG DER ARBEITSZEITEN KÖNNTE ZUSÄTZLICHE ERWERBSPOTENZIALE ERSCHLIEßEN

## Arbeitszeitpotenzial von Beschäftigten in Teilzeit und Minijobs, die gerne länger arbeiten würden (2000 bis 2020)

Vollzeitäquivalente in 1.000



Anmerkung: Die Verlängerungswünsche (mehr als 2,5 Stunden) der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber wurden anhand der Erwerbstätigenzahlen der IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB 2022) mittels der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten von 38 Stunden in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

Quelle: SOEP 2000-2020 (SOEP-Core v37, EU-Edition), IAB-Arbeitszeitrechnung, eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

Quelle: Hellwagner, Söhnlein, Wanger, Weber (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. IAB-Forum. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>

- Bei sehr günstiger Entwicklung der Erwerbsbeteiligung könnten bis 2035 insbesondere bei **Älteren und Frauen** bis zu 3,4 Millionen zusätzliche Erwerbspersonen aktiviert werden.
- Eine **wunschgemäße Ausweitung der Arbeitszeiten** könnte bis 2035 Erwerbspotenziale von bis zu 1,4 Millionen Vollzeitäquivalenten erschließen.
- Um diese Potenziale zu heben, kommt es auf Faktoren wie **Arbeitszeitflexibilisierung, Ausbau des Kinderbetreuungsangebots** oder **systematische Qualifizierungsmaßnahmen** für Ältere sowie auf eine **offene Zuwanderungspolitik** mit stärkerer Integration von Eingewanderten an.

# ARBEITSMARKTTRENDS: DIE PANDEMIE UND IHRE FOLGEN, KRISENFOLGEN

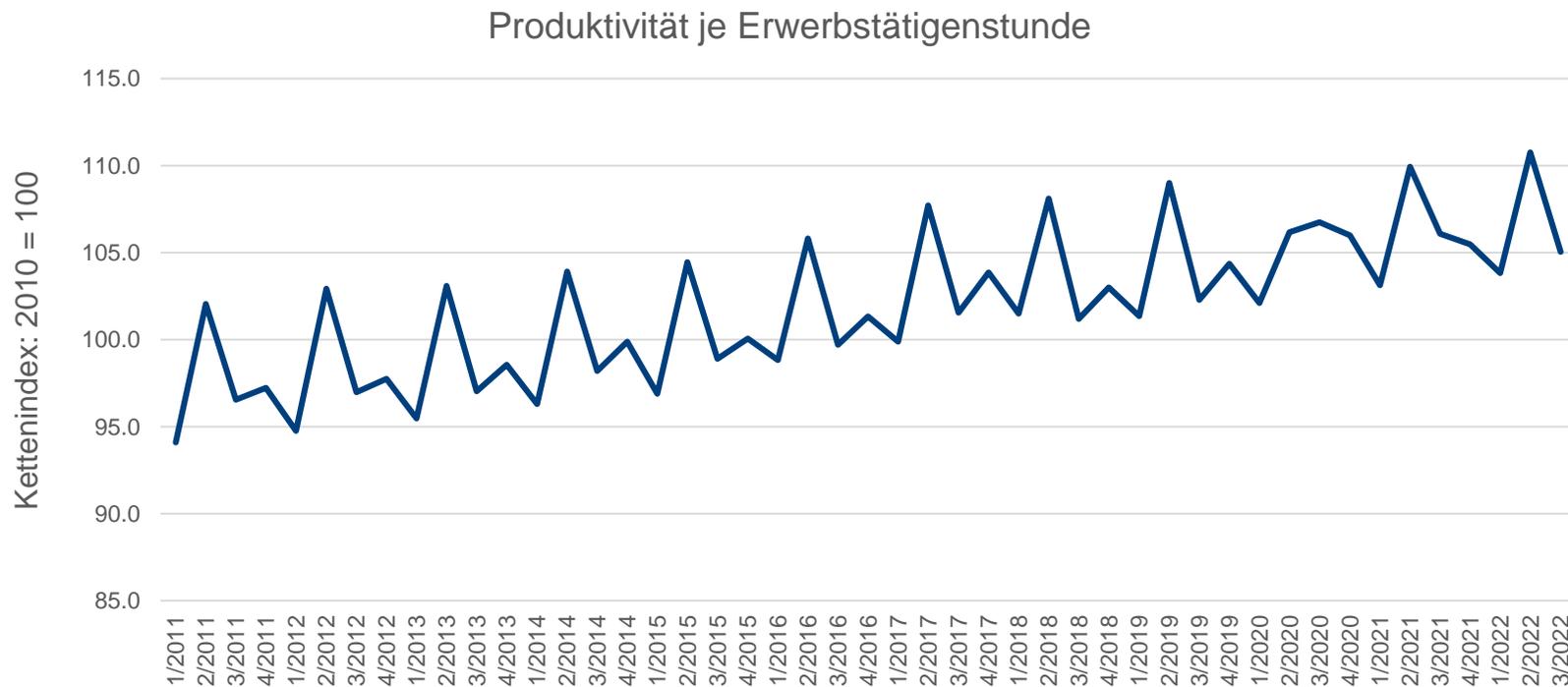
---

# BESETZUNGSPROBLEME IN DER PANDEMIE

---

- Für rund 40 Prozent der Betriebe haben sich die **Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen** im Jahr 2021 gegenüber 2019 verschärft.
- Insgesamt blieben bis März 2022 52 Prozent aller offenen Stellen des Jahres 2021 unbesetzt.
- Der **Mangel an (geeigneten) Bewerbungen** ist neben pandemiebedingten Einschränkungen des Rekrutierungsprozesses der **Hauptgrund für die Besetzungsprobleme**.
- Um Personalengpässen zu begegnen, setzt die Mehrheit der Betriebe auf die **Weiterbildung der bestehenden Belegschaft** und auf Maßnahmen, um die **eigene Attraktivität zu erhöhen**, zum Beispiel durch Zusatzleistungen.

# DIE STUNDENPRODUKTIVITÄT IST WÄHREND DER PANDEMIE KAUM GESUNKEN



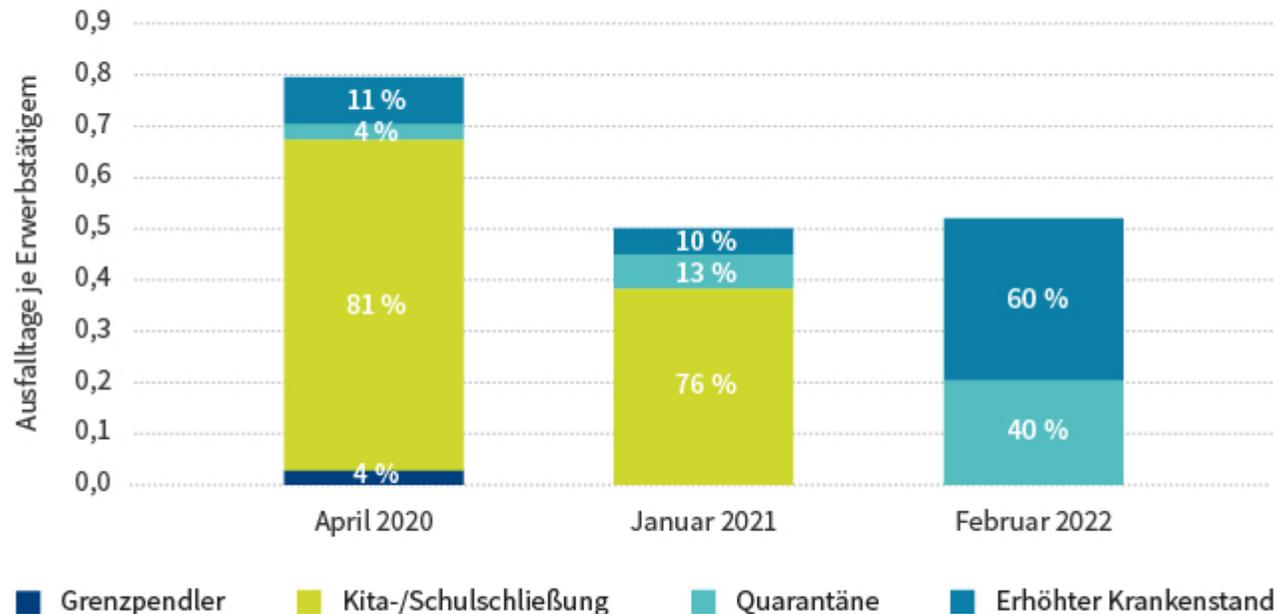
Die aggregierte Stundenproduktivität (bezogen auf tatsächliche Arbeitsstunden) ging im 2. Quartal 2020 zurück, hat sich im 3. Quartal aber wieder erholt. 2021 bleibt die **Produktivität stabil** und verzeichnet einen **leichten Zuwachs**.

Auch 2022 beginnt mit einem leichten Anstieg der Stundenproduktivität.

Nicht saisonbereinigte Werte. Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

# ABER: DIE ARBEITSZEIT PRO ERWERBSTÄTIGEN GING WÄHREND DER PANDEMIE DEUTLICH ZURÜCK

Abb.: Zusätzliche ausgefallene Arbeitstage je Erwerbstätigem in exemplarischen Pandemie-Monaten und Anteil der verschiedenen Ausfallfaktoren



Anmerkung: Auf 100 Prozent fehlende Werte sind rundungsbedingt.

Quelle: eigene Berechnungen, sowie Wanger/Weber 2020, 2021. © IAB

Bereits die ersten Wellen der Pandemie führten zu **Arbeitsausfällen** bei den Beschäftigten durch **Schul- und Kitaschließungen**, einen **erhöhten Krankenstand** und **Quarantänemaßnahmen**.

Auch die vierte und fünfte Welle der Pandemie haben mit immer neuen Höchstständen an Inzidenzen **beträchtliche Arbeitsausfälle** zur Folge. Hauptgründe sind Quarantäneanordnungen und ein erhöhter Krankenstand.

# REAKTIONEN VON BETRIEBEN AUF LIEFERENGPÄSSE

---

- Neben Personalmaßnahmen, wie beispielsweise die Beantragung von Kurzarbeit, oder Anpassungen der Produktion und Lagerbeständen nehmen Unternehmen auch **Veränderungen am Lieferantennetzwerk** vor, um auf Lieferengpässe zu reagieren (Kagerl et al., 2022; Moritz et al., 2022)
- Von Lieferengpässen betroffene Betriebe in Deutschland weisen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, ihre **Lieferanten ausgetauscht** zu haben als Betriebe ohne solche Probleme (Kleifgen et al., 2022). Auch versuchen Unternehmen ihr **Beschaffungswesen zu diversifizieren** (Aksoy et al., 2022)
- Auswertungen zeigen ebenfalls, dass Betriebe, die infolge pandemiebedingter Lieferengpässe einen Lieferantenwechsel durchgeführt haben, häufiger **ferner durch näher gelegene Lieferanten ersetzt haben** (Kleifgen et al., 2022)

# KOMPETENZANFORDERUNGEN/FUTURE SKILLS

---

## WIE VERÄNDERN SICH KOMPETENZANFORDERUNGEN? DIE DYNAMIK UNTERSCHIEDET SICH ERHEBLICH NACH BERUFEN (I)

Ranking nach einem Indikator für die Veränderung von Fachlichen Kompetenzanforderungen 2013 auf 2019 (TOP 10), vorläufige Ergebnisse

Rang	Berufshauptgruppe
1	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe
2	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
3	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe
4	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe
5	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe
6	Lehrende und ausbildende Berufe
7	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe
8	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe
9	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung
10	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe
...	

Quelle: Eigene Berechnungen (Anp.: Michael Stops). Betreute Stellenangebote der Bundesagentur für Arbeit, zwei Querschnittsdatensätze (Stichtage: August 2013 und Oktober 2019)

## WIE VERÄNDERN SICH KOMPETENZANFORDERUNGEN? DIE DYNAMIK UNTERSCHIEDET SICH NACH BERUFEN (II)

Ranking nach einem Indikator für die Veränderung von Fachlichen Kompetenzanforderungen 2013-2019 (MITTLERE 11-20)

Rang	Berufshauptgruppe
...	
11	Berufe in Recht und Verwaltung
12	Berufe in Unternehmensführung und -organisation
13	Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung
14	Darstellende und unterhaltende Berufe
15	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe
16	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe
17	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
18	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)
19	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau
20	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe
...	

## WIE VERÄNDERN SICH KOMPETENZANFORDERUNGEN? DIE DYNAMIK UNTERSCHIEDET SICH NACH BERUFEN (II)

Ranking nach einem Indikator für die Veränderung von Fachlichen Kompetenzanforderungen 2013-2019 (MITTLERE 21-26)

Rang	Berufshauptgruppe
...	
21	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung
22	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe
23	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe
24	Verkaufsberufe
25	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung
26	Hoch- und Tiefbauberufe
...	

## WIE VERÄNDERN SICH KOMPETENZANFORDERUNGEN? DIE DYNAMIK UNTERSCHIEDET SICH ERHEBLICH NACH BERUFEN (I)

Ranking nach einem Indikator für die Veränderung von Fachlichen Kompetenzanforderungen 2013 auf 2019 (UNTERE 10), vorläufige Ergebnisse

Rang	Berufshauptgruppe
...	
27	Medizinische Gesundheitsberufe
28	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung
30	Textil- und Lederberufe
31	Gartenbauberufe und Floristik
32	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie
33	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
34	(Innen-)Ausbauberufe
35	Reinigungsberufe
36	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten

# FUTURE SKILLS: WORÜBER REDEN WIR?

---

- Zeitbezug und Abstraktionsgrad der Kompetenzanforderungen variieren je nach Perspektive
- „**Future skills**“ (Projektionen, Experteneinschätzungen)
  - eher konkret: Ausbildungs- und Studieninhalte (z. B. Python)
  - eher abstrakt: Unternehmensentwickler, Fördermittelgeber (z. B. Künstliche Intelligenz)
- Aktuelle nachgefragte **Kompetenzen** (Vermittlungssysteme, Befragungen)
  - eher konkret: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Vermittlungs- und Weiterbildungsakteure

# WIE ENTSTEHEN KOMPETENZANFORDERUNGEN? KEINE GENERELLE ERKLÄRUNG ABER MUSTER (I)

---

BEISPIEL (für ökologische Transformation): Nachfrage nach Wasserstoffkompetenzen Grimm/Janser/Stops (2021)

Eine tendenziell **höhere Nachfrage** nach **Wasserstoff-Kompetenzen** zeigte sich bei

- bei Stellen für **(fachliche) Spitzenkräfte** gefolgt von Stellen, die eine schulische oder betriebliche Berufsausbildung erfordern;
- in Kreisen mit einer **höheren Bevölkerungsdichte**;
- in Bundesländern mit **relativ niedriger Arbeitslosigkeit** und gleichzeitig noch relativ niedriger Arbeitsmarktanspannung;
- in Bundesländern mit **höherem Beschäftigtenanteil in öffentlichen Einrichtungen**, gefolgt vom sekundären Sektor und dem Dienstleistungssektor

# WIE ENTSTEHEN KOMPETENZANFORDERUNGEN? KEINE GENERELLE ERKLÄRUNG ABER MUSTER (II)

---

Wie breiten sich “**disruptive Technologien**” in den USA aus? Bloom et al. (2021)

- Innovationen mit erheblichem Einfluss auf die künftige Gestaltung von Geschäftsmodellen
- Bspw. Mobile Geräte, KI-basierte Technologien oder *Cloud computing*

# WIE ENTSTEHEN KOMPETENZANFORDERUNGEN? KEINE GENERELLE ERKLÄRUNG ABER MUSTER (II)

---

Wie breiten sich “disruptive Technologien” in den USA aus? Bloom et al. (2021)

- **Konzentration** der Technologie-Entwicklung in wenigen und immer gleichen Regionen, die insb. mit **Arbeitsmärkten mit hochqualifiziertem Personal** ausgestattet sind
- Ausbreitung der Tech-Jobs mit zunehmender Reife der Technologie
- **Neueinstellungen** zu Beginn für die **Spitzenjobs**, später sinkt das Anforderungsniveau
- Jobs mit niedrigerem Anforderungsniveau breiten sich geografisch schneller aus als die Spitzenjobs – Standortvorteile der Entwicklungsregionen bleiben dadurch erhalten

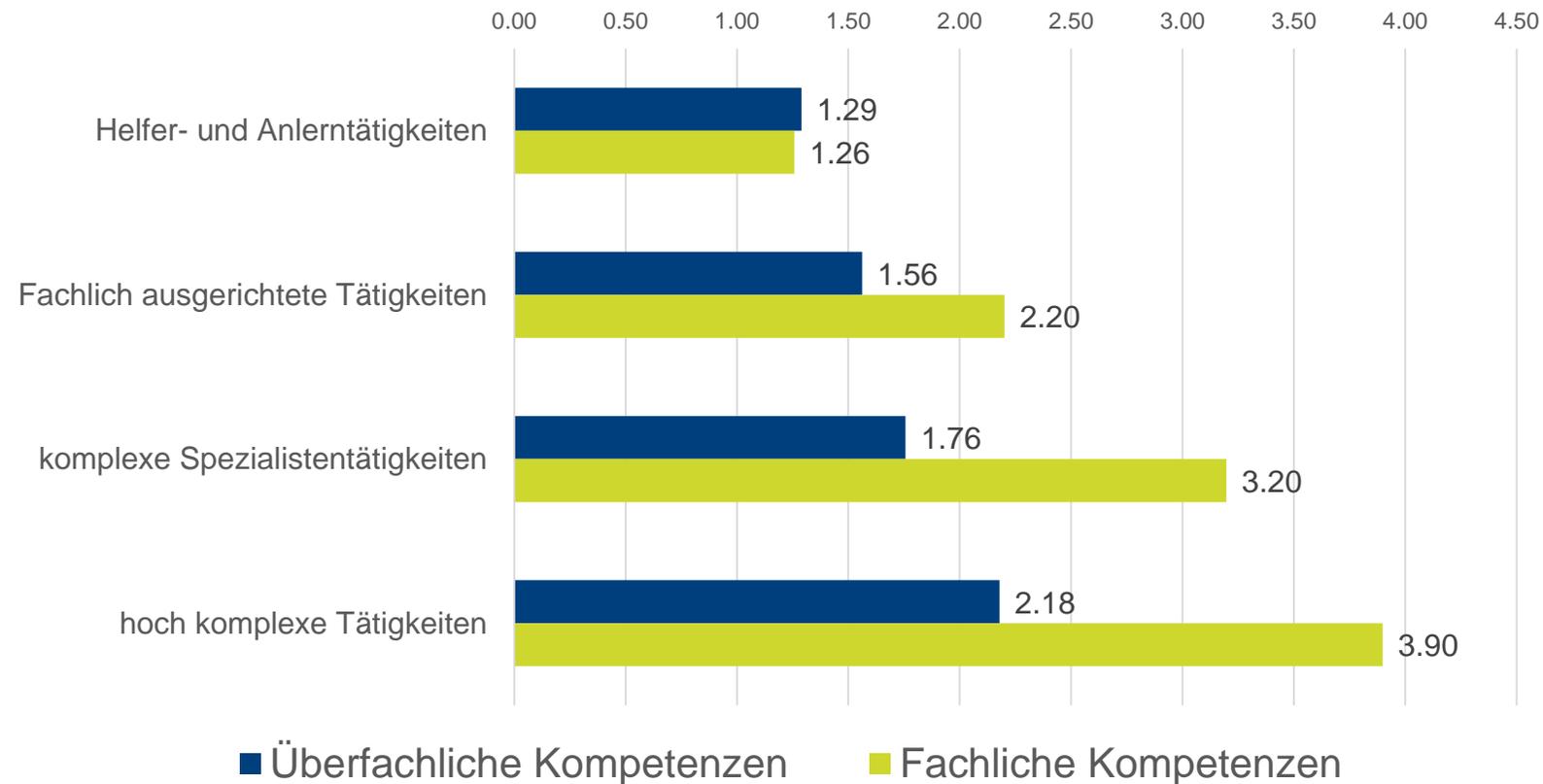
# WEITERE FAKTOREN SIND DER KONJUNKTURZYKLUS ODER AUCH POLITISCHE ENTSCHEIDUNGEN

---

- **Rezessionen** können dazu beitragen, dass sich Kompetenzanforderungen verändern:
  - Kompetenzen sind stärker gefragt, die eine **Produktions- bzw. Prozess-Automatisierung** erlauben Hershbein/Kahn 2018
  - Arbeitgeber formulieren **höhere Anforderungen** Modestino/Shoag/Ballance 2020
- **Politische Entscheidungen**, bspw. Förderung der Wasserstoffwirtschaft, Umstieg zur Elektromobilität u.a.

# DASS FACHLICHE KOMPETENZEN AN BEDEUTUNG VERLIEREN, IST DERZEIT NICHT ERKENNBAR

Durchschnittlich genannte Kompetenzen im Oktober/November 2019



Quelle: Stops/Laible/Leschmig (2022): Überfachliche Kompetenzen sind gefragt - allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. In: IAB-Forum 2022.  
Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/ueberfachliche-kompetenzen-sind-gefragt-allen-voran-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit/>

# DER BLICK IN DIE ZUKUNFT BLEIBT UNSICHER – ER IST GEPRÄGT VON ERWARTUNGEN, GLAUBEN ODER FORTSCHREIBUNGEN DER VERGANGENHEIT



## Top 10 skills of 2025



### Type of skill

- Problem-solving
- Self-management
- Working with people
- Technology use and development

- Erwartung und Glaube
  - fachlich: Experten, Spezialisten
  - organisatorisch: Strategen, Idealisten
  - Vorteil: schnell, direkt, effektiv
  - Herausforderung: unsystematisch

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

Quelle: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

# AUSBLICK – WAS FOLGT FÜR DIE ERMITTLUNG DER „KOMPETENZEN VON MORGEN“?

---

Die fachlichen „Kompetenzen von morgen“ leiten sich **aus Produkt- und Prozessinnovationen** ab.

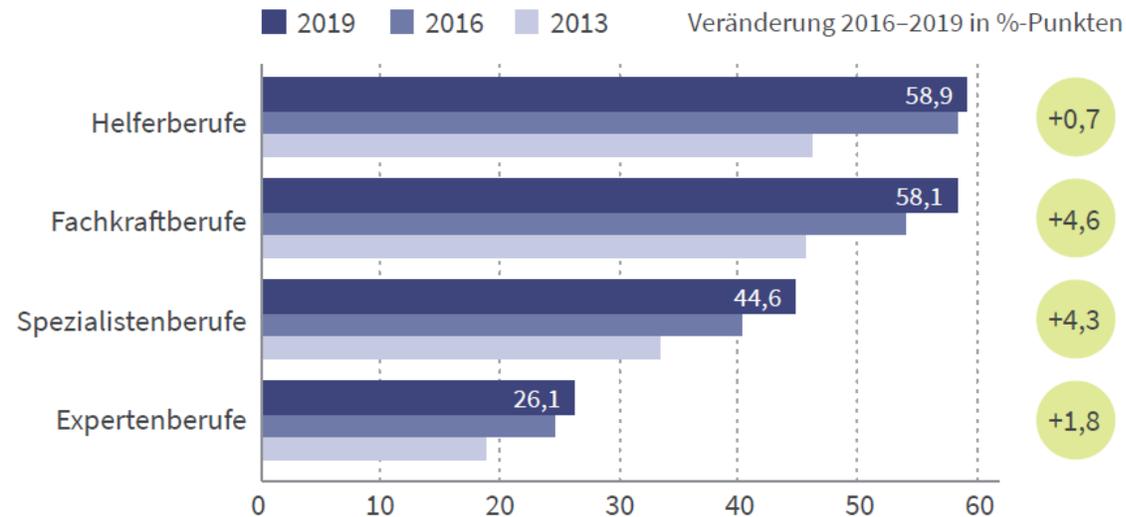
→ Auswertung von Informationsquellen, die diese Innovationen dokumentieren

- **Allgemeine** Perspektive:
  - aus Patenten und Geschäftsberichten können solche Bedarfe abgeleitet werden
  - Stellenanzeigen enthalten bereits explizit erkannte Bedarfe
- **Betriebliche** Perspektive:
  - aus den konkreten eigenen Prozess- und Produktinnovationen

# SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIALE: AUCH KOMPLEXERE TÄTIGKEITEN KÖNNTEN ZUNEHMEND AUTOMATISIERT WERDEN

## Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveau

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten (in Prozent)

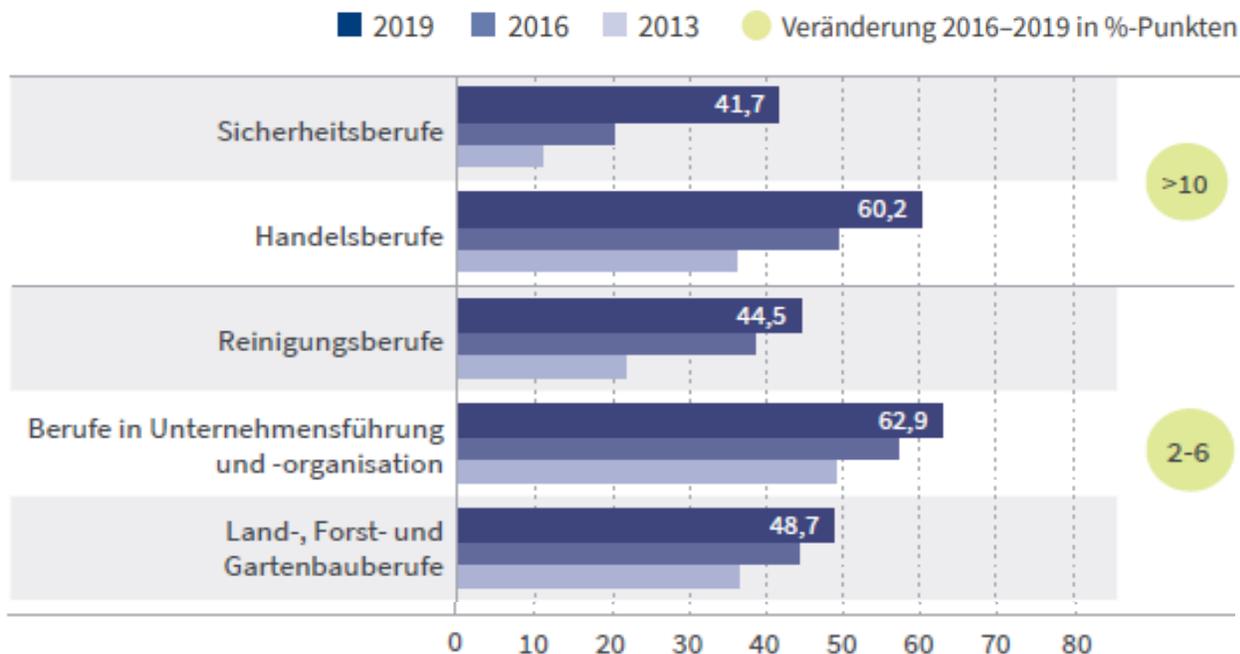


- **Substituierbarkeitspotenziale** sagen etwas darüber aus, in welchem Ausmaß berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen **vollautomatisch erledigt** werden könnten
- Ein Anstieg gegenüber 2016 zeigt sich vor allem in den **Fachkraft- und Spezialistenberufen**
- Ob Potenziale **tatsächlich ausgeschöpft** werden, hängt von vielen Faktoren ab: Eher **nicht substituiert** wird, wenn **menschliche Arbeit wirtschaftlicher, flexibler** oder von **besserer Qualität** ist oder wenn **rechtliche oder ethische Hürden** einer Substitution entgegenstehen

# SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIALE: IN DEN SICHERHEITS- UND HANDELSBERUFEN HAT SICH VIEL GETAN

## Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten (in Prozent), sortiert nach dem Ausmaß der Veränderung zwischen 2016 und 2019

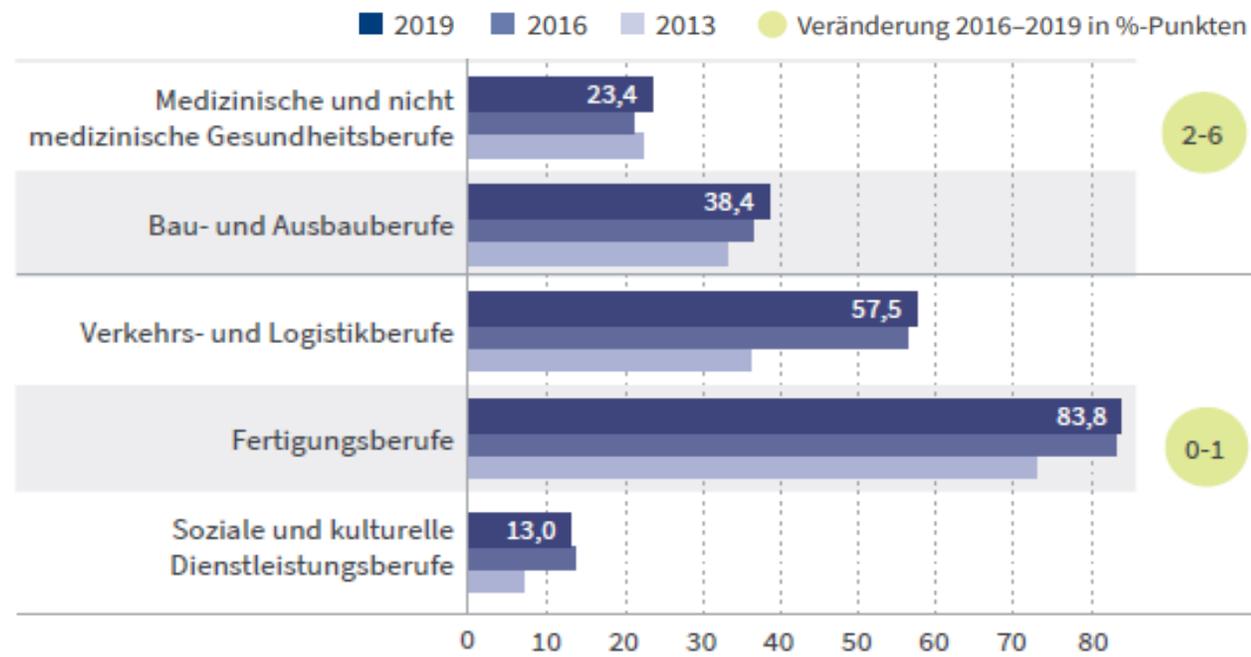


Die größten Zuwächse der Substituierbarkeitspotenziale sind in den **Sicherheitsberufen** mit einem Plus von **22 Prozentpunkten** und in den **Handelsberufen** mit plus **11 Prozentpunkten** festzustellen

# SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIALE: GERINGER ANSTIEG IN DEN FERTIGUNGS- UND VERKEHRS- UND LOGISTIKBERUFEN

## Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern erledigt werden könnten (in Prozent), sortiert nach dem Ausmaß der Veränderung zwischen 2016 und 2019



In den **Fertigungsberufen** liegen noch immer die **höchsten Substituierbarkeitspotenziale** vor; in den letzten Jahren gab es hier aber nur einen **geringen Anstieg**

Ein sehr **geringer Anstieg** der Substituierbarkeitspotenziale ist auch in den **Verkehrs- und Logistikberufen** auszumachen; hier gab es aber ebenso wie bei den Fertigungsberufen zwischen **2013 und 2016** eine große Steigerung

# QUELLEN I/III

Die angegebenen Links für den Download der jeweiligen Studien wurden zuletzt am 17.01.23 überprüft.

---

## Auswertung von Stellendaten

- Stops, Michael; Laible, Marie-Christine; Leschnig, Lisa (2022): Überfachliche Kompetenzen sind gefragt - allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. In: IAB-Forum, 16.02.2022. <https://www.iab-forum.de/ueberfachliche-kompetenzen-sind-gefragt-allen-voran-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit/>
- Stops, Michael (2021): Kompetenz-Kompass: Mit einem neuen Verfahren lassen sich die Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen systematisch abbilden. In: IAB-Forum, 11.02.2021. <https://www.iab-forum.de/kompetenz-kompass-mit-einem-neuen-verfahren-lassen-sich-die-kompetenzanforderungen-in-stellenanzeigen-systematisch-abbilden/>
- Grimm, Veronika; Janser, Markus; Stops, Michael (2021): Neue Analyse von Online-Stellenanzeigen: Kompetenzen für die Wasserstofftechnologie sind jetzt schon gefragt. (IAB-Kurzbericht, 11/2021), Nürnberg, 8 S. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-11.pdf>

## Verbreitung von disruptiven Technologien in den USA

- Bloom, Nicholas, Tarek Alexander Hassan, Aakash Kalyani, Josh Lerner, and Ahmed Tahoun (2021): Diffusion of Disruptive Technologies <https://www.techdiffusion.net/> bzw. <https://raw.githubusercontent.com/aakashkalyani/DiffusionofDisruptiveTechnologies/main/The%20Diffusion%20of%20Disruptive%20Technologies.pdf>

# QUELLEN II/III

Die angegebenen Links für den Download der jeweiligen Studien wurden zuletzt am 17.01.23 überprüft.

---

## Beispielstudien zu „Future Skills“ bzw. Trendkompetenzen

- Hummel, Markus; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; u.a. (2021): Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern: Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte. (IAB-Kurzbericht, 01/2021), Nürnberg, 11 S. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-01.pdf>
  - Projektion für die Entwicklung von Metallberufen aus oben gen. Projekt  
[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufe\\_Dossier\\_7\\_Metallerzeugung\\_bearbeitung\\_Metallbauberufe.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufe_Dossier_7_Metallerzeugung_bearbeitung_Metallbauberufe.pdf)
- Mercer (2021): Win with empathy. Global talent trends 2020–2021.  
<https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/global-talent-trends/2021/gl-2021-gtt-global-eng-mercer.pdf>
- World Economic Forum (2020): The Future of Jobs Report 2020, Centre for New Economy and Society, World Economic Forum.  
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> bzw.  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)

## Kompetenznachfrage und Konjunkturzyklus

- Hershbein, Brad, und Lisa B. Kahn (2018): "Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technological Change? Evidence from Vacancy Postings." American Economic Review, 108 (7): 1737-72. <https://www.aeaweb.org/articles/pdf/doi/10.1257/aer.20161570>
- Modestino, Alicia Sasser, und Daniel Shoag, Joshua Ballance (2020): "Upskilling: Do Employers Demand Greater Skill When Workers Are Plentiful?" The Review of Economics and Statistics. 102 (4): 793–805. doi: [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00835](https://doi.org/10.1162/rest_a_00835)

# QUELLEN III/III

Die angegebenen Links für den Download der jeweiligen Studien wurden zuletzt am 17.01.23 überprüft.

---

## Kompetenzkataloge

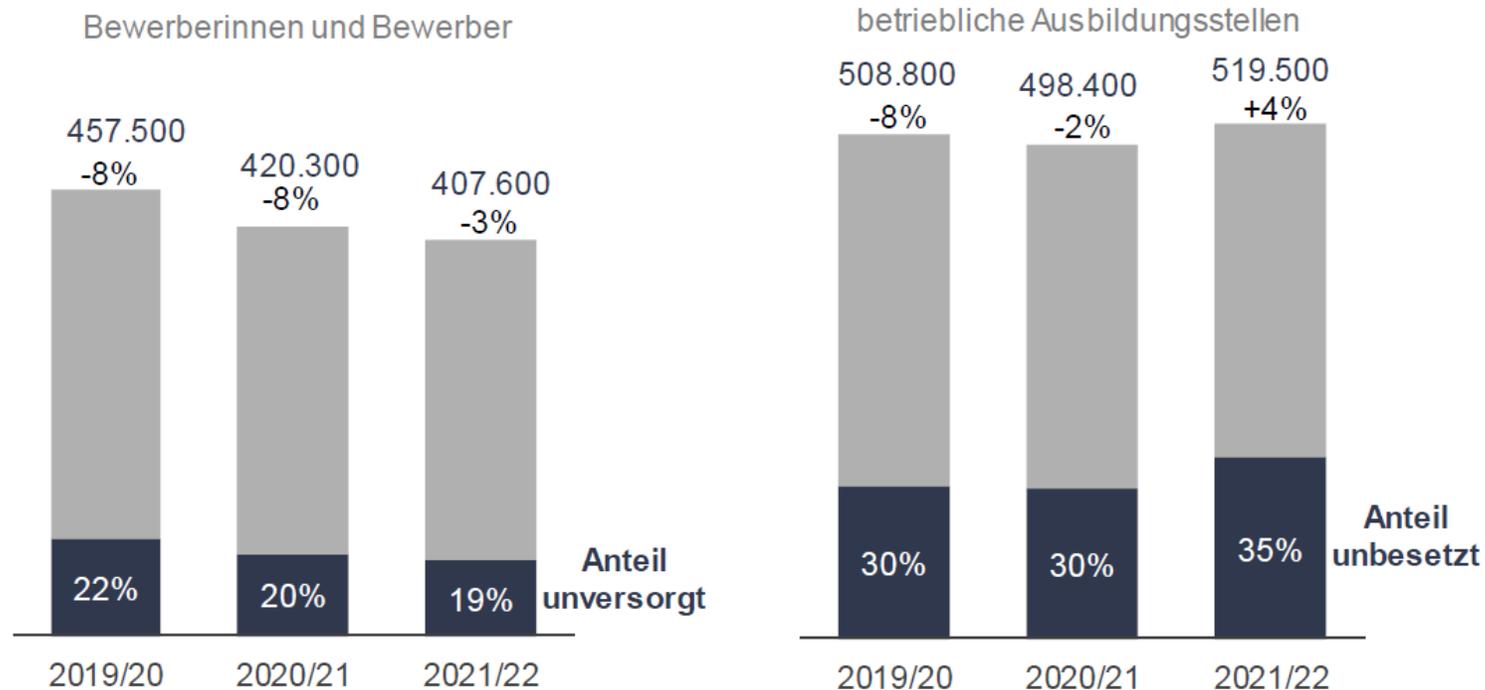
- BERUFENET: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet>
- Heyse, V., & Erpenbeck, J. (2004): „Kompetenztraining: 64 Informations- und Trainingsprogramme“ (1. Aufl). Schäffer-Poeschel. Web-Ressource: [https://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page\\_id=1096](https://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page_id=1096)
- Scharnhorst, Ursula (2021): „Transversale Kompetenzen – notwendig, erwünscht und schwierig zu erreichen“. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 1/2021 (50). S. 18-23. <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/17030>

# DIE KRISE DES AUSBILDUNGSMARKTES

---

# MEHR STELLENMELDUNGEN ALS IM LETZTEN BERICHTSJAHR BEI WEITER LEICHT RÜCKLÄUFIGER BEWERBER/-INNENZAHL

**Gemeldete Ausbildungsstellen und gemeldete Bewerber(-innen)**  
**Berichtsjahre 2019/20 bis 2021/22, jeweils Oktober bis August, Deutschland**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# EIN VIERTEL DER BETRIEBE HATTE BEREITS VOR DER PANDEMIE HÄUFIG SCHWIERIGKEITEN, AUSBILDUNGSPLÄTZE ZU BESETZEN

## Schwierigkeiten der Betriebe, Ausbildungsstellen zu besetzen, vor der Pandemie Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit der jeweiligen Nennung in Prozent

	<b>häufig</b>	<b>manchmal</b>	<b>nie</b>
<b>Insgesamt</b>	27	27	46
<b>nach Wirtschaftszweigen</b>			
Verarbeitendes Gewerbe	26	34	40
Baugewerbe	41	10	49
Groß- und Einzelhandel; Instandhaltung	27	30	43
Dienstleistungen	24	29	47
Andere (Bildungswesen/ Landwirtschaft)	23	29	48
<b>nach Betriebsgröße</b>			
1-49 Beschäftigte	28	25	47
50-249 Beschäftigte	22	39	39
250 und mehr Beschäftigte	19	46	35

Quelle: IAB-Befragung Betriebe in der Covid-19-Krise, Welle 21 (13. – 28.1.2022)

Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe, die in den vergangenen 5 Jahren mindestens einen Ausbildungsplatz angeboten haben

# UM BESETZUNGSPROBLEMEN ZU BEGEGNEN, SETZEN BETRIEBE AUF NEUE WEGE DER REKRUTIERUNG, ZUSATZLEISTUNGEN UND KOMPROMISSE

## Anteil der Betriebe, die die jeweilige Maßnahme einsetzen, um Engpässen bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu begegnen, in Prozent

	A	B	C	D	E	F
<b>Insgesamt<sup>1)</sup></b>	52	48	31	45	17	14
Betriebe <b>ohne</b> Besetzungsprobleme vor der Pandemie <sup>2)</sup>	38	34	26	36	19	9
Betriebe <b>mit</b> Besetzungsproblemen vor der Pandemie <sup>2)</sup>	66	61	37	54	15	19
Betriebe, bei denen Zahl oder Qualität der Bewerbungen während der Pandemie <b>nicht zurückgegangen</b> sind <sup>2)</sup>	52	40	28	44	20	15
Betriebe, bei denen Zahl oder Qualität der Bewerbungen während der Pandemie <b>zurückgegangen</b> sind <sup>2)</sup>	64	61	37	56	16	17

Antwortmöglichkeiten A-F:

- A Nutzung anderer bzw. neuer Verfahren zur Gewinnung von Auszubildenden (z.B. Jobportale oder Ausbildungsmessen)
- B Kompromisse bei der Qualität der Bewerbungen, z.B. im Hinblick auf die schulische Qualifikation
- C Erhöhung der Ausbildungsvergütung
- D Gewährung von Leistungen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung (z.B. Sachleistungen)
- E Angebot an alternativen Ausbildungswegen wie z.B. Teilzeitausbildung
- F Sonstiges

Quelle: IAB-Befragung Betriebe in der Covid-19-Krise, Welle 21 (13. – 28.1.2022)

Basis: <sup>1)</sup> Ausbildungsberechtigte Betriebe, die in den vergangenen 5 Jahren mindestens einen Ausbildungsplatz angeboten haben.

<sup>2)</sup> Nur Betriebe, die 2019/2020 Ausbildungsstellen angeboten haben.

# KLEINERE JAHRGÄNGE UND PROBLEME IM AUSBILDUNGSABLAUF SIND FÜR DIE GESUNKENE ABSOLVENTENZAHL VERANTWORTLICH

**Gründe für weniger erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2021 gegenüber 2019**  
**Anteil der Nennungen unterschiedlicher Gründe durch die Betriebe in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: IAB-Befragung Betriebe in der Covid-19-Krise, Welle 21 (13. – 28.1.2022)

Basis: Betriebe, in denen es 2019 zu Abschlüssen gekommen ist, die 2021 aber weniger oder gar keine Abschlüsse hatten.

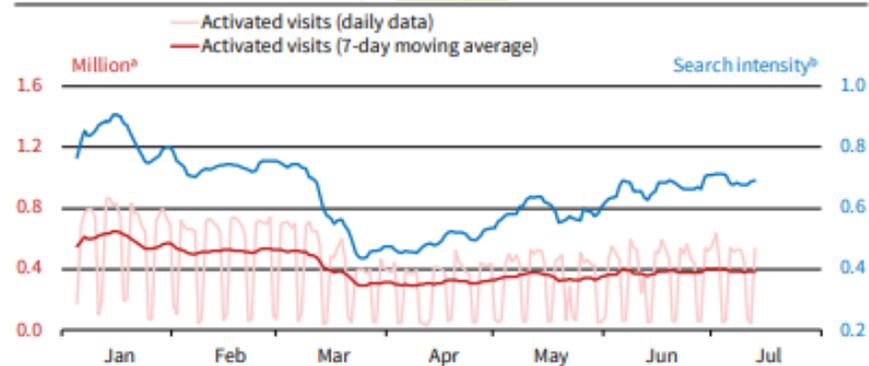
# BEFUNDE ZU AUSBILDUNGSABSCHLÜSSEN

---

- **38 Prozent** der ausbildungsberechtigten Betriebe, die seit dem Ausbildungsjahr 2016/17 mindestens einen Ausbildungsplatz angeboten haben, hatten im Jahr 2021 **Ausbildungsabsolventinnen oder -absolventen**. Im Jahr 2019 waren es noch 55 Prozent.
- Ein überdurchschnittlicher Rückgang zeigt sich im besonders stark von der Krise betroffenen **Gastgewerbe**.
- Neben kleineren Ausbildungsjahrgängen (2/3 der Betriebe) sind auch **Probleme im Ausbildungsablauf** (30-45 % der Betriebe) für die gesunkene Absolventenzahl verantwortlich.
- **Übernahmeangebote** für Absolventinnen und Absolventen und deren Annahme sind nicht zurück gegangen.

# SUCH- UND VERMITTLUNGSAKTIVITÄTEN HABEN WÄHREND DER PANDEMIE ABGENOMMEN

Activated Visits and Search Intensity of **Employers** 2020



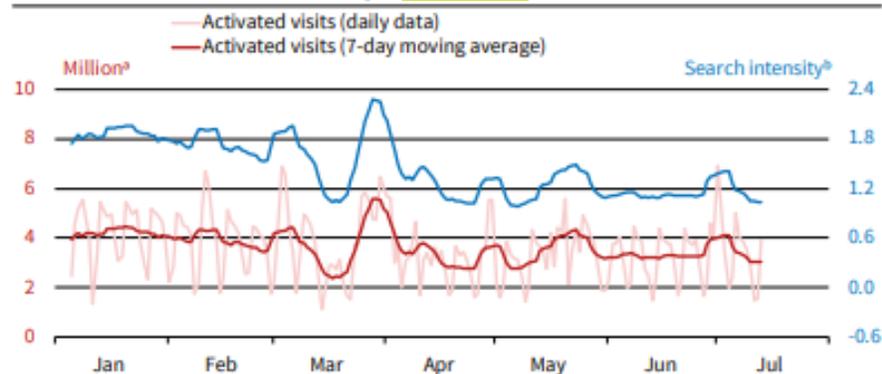
<sup>a</sup> Activated visits from employers on the FEA's job exchange.

<sup>b</sup> Search intensity of employers (activated visits divided by the number of vacancies).

Source: FEA (Netmind); authors' calculations.

© ifo Institute

Activated Visits and Search Intensity of **Job Seekers** 2020



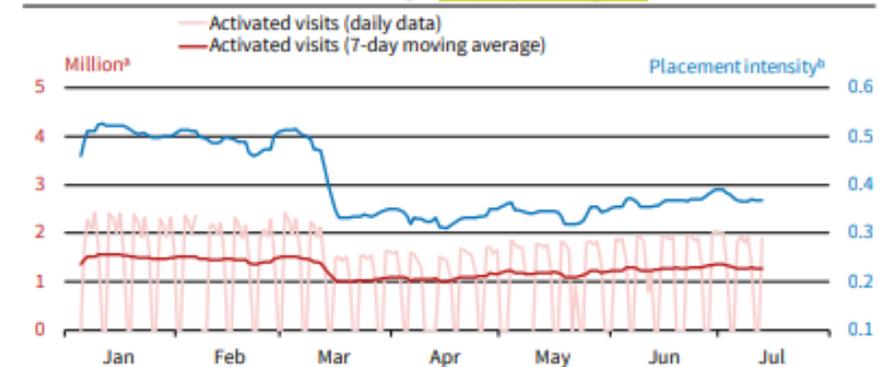
<sup>a</sup> Activated visits from seekers on the FEA's job exchange.

<sup>b</sup> Search intensity of seekers (activated visits divided by the number of unemployed).

Source: FEA (Netmind); authors' calculations.

© ifo Institute

Activated Visits and Placement Intensity of **Employment Agents** 2020



<sup>a</sup> Activated visits by employment agents on the FEA's placement platform VerBIS.

<sup>b</sup> Placement intensity (activated visits divided by sum of vacancies and unemployed).

Source: FEA (Netmind); authors' calculations.

© ifo Institute

**Suchaktivitäten** von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden sowie **Vermittlungsaktivitäten** von Arbeitsvermittlern haben während der Pandemie abgenommen

→ Schlechtere „Matches“ und mögliche Produktivitätsverluste könnten die Folgen sein

Quelle: Bauer et al. (2021): [Search Processes on the Labor Market during the Covid-19 Pandemic](#). CESifo-Forum.

# GRUNDSÄTZLICHES ZUR STEUERUNG DER ERWERBSMIGRATION

---

- **Steuerung durch Punktesysteme:** Zuzugskriterien können gegeneinander substituiert werden → können mehr Kriterien verwenden
- **Steuerung durch Mindestanforderungen:** Zuzugskriterien müssen alle gemeinsam erfüllt werden → können weniger Kriterien verwenden
- **Steuerung durch angebotsseitige Kriterien:** Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter, Vorerfahrungen
- **Steuerung durch nachfrageseitige Kriterien:** Arbeitsplatzzusage, „Employer Sponsored Visa“, regionale, strukturelle und gesamtwirtschaftliche Arbeitsbedingungen
- **Kombinationen:** Fast alle Systeme der Steuerung der Erwerbsmigration legen angebots- und nachfrageseitige Kriterien, allerdings mit unterschiedlichem Gewicht, zugrunde.

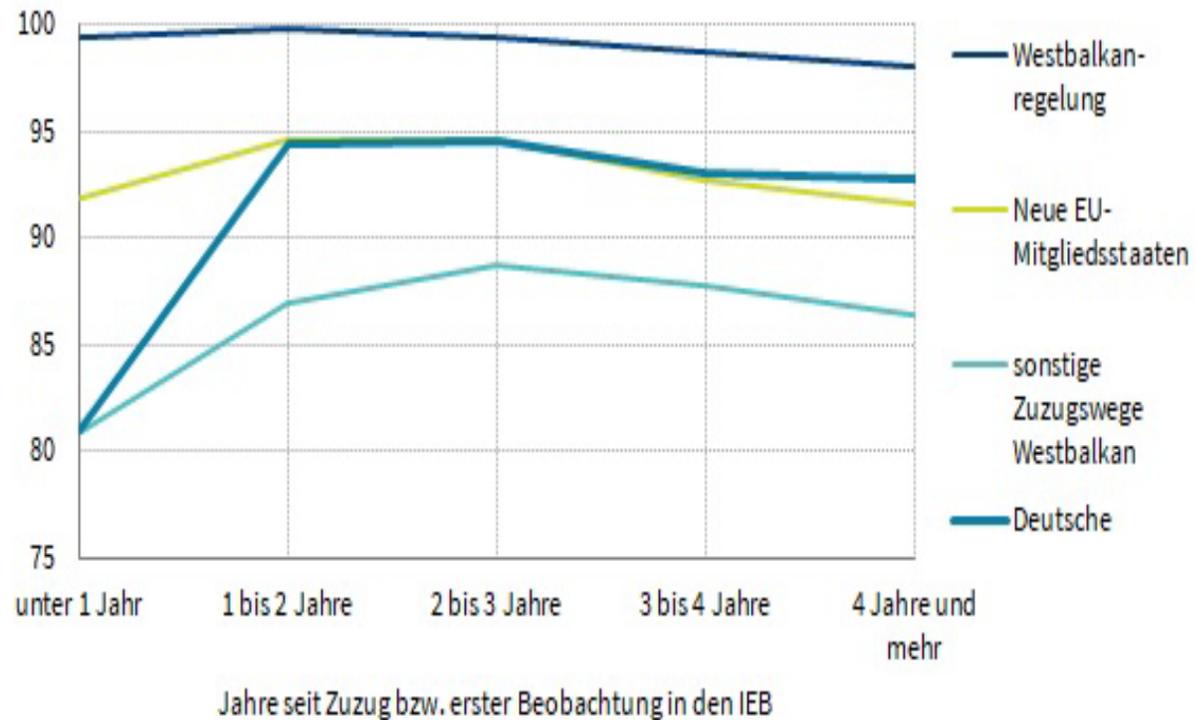
# ARBEITSMARKTTRENDS: ZUWANDERUNG UND FACHKRÄFTEEINWANDERUNG

---

# ZUZÜGE ZU ERWERBSZWECKEN AUS DRITTSTAATEN, 2010 - 2020



# BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN NACH AUSGEWÄHLTEN ZUZUGSWEGEN UND JAHREN



Anmerkung: Jahre ab erster Beobachtung in den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) und einem Mindestalter von 21 Jahren bei der ersten Beobachtung.  
Quelle: IEB und Sondererhebung der Nutzer der Westbalkanregelung. Eigene Berechnungen.

# KRITIK DES BESTEHENDEN SYSTEMS

---

- **Zu geringe Erwerbsmigration**
- **Restriktive Wirkungen** des geltenden Rechts durch **Kumulation von Hürden**
  - Verbindung von Qualifikationsauflagen mit Gleichwertigkeitsprüfung eines international spezifischen Bildungssystems wirkt restriktiv
  - Hoher Verwaltungs- und Zeitaufwand kann prohibitiv wirken
  - Geringe Anreize zur Anerkennung von Abschlüssen und zur Arbeitssuche einzureisen
  - Geringe Transparenz des Gesamtsystems
  - Hürden für reglementierte Berufe besonders hoch

# REFORMVORSCHLÄGE DER BUNDESREGIERUNG

---

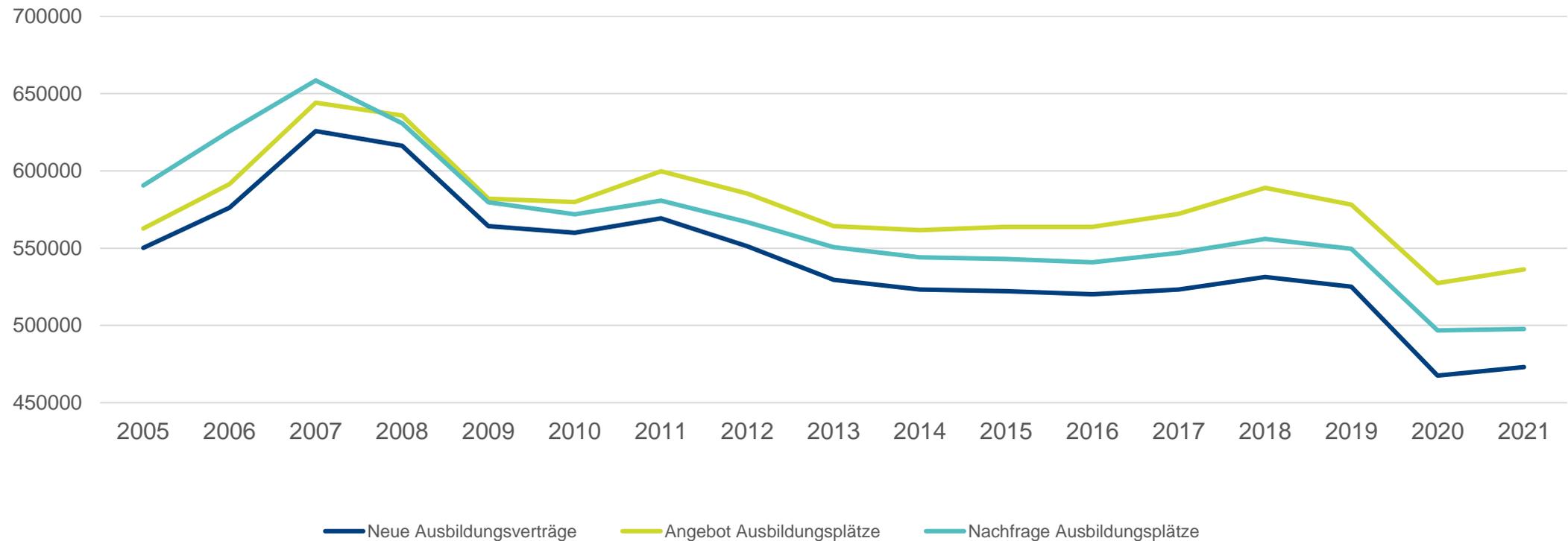
- 1. Säule: **Zuzug mit Arbeitsplatzzusage**
  - Arbeitsplatzzusage muss **Qualifikationsniveau**, aber nicht mehr erlerntem Beruf entsprechen
  - Einreise und Beschäftigung ohne Anerkennung möglich, **Anerkennung** muss aber **verbindlich nachgeholt werden** (geht unter anderen Bedingungen schon im geltenden Recht)
  - **Absenkung der Gehaltsschwellen** für Blaue Karte EU
  - Offen: Wird an Gleichwertigkeitsprüfung festgehalten? Oder Gehaltsschwellen?
- 2. Säule: **Zuzug zur Arbeitssuche** („Chancenkarte“)
  - Wenn **einige der folgenden Kriterien** erfüllt werden: (1) Qualifizierter Berufs- oder Hochschulabschluss, (2) dreijährige Berufserfahrung, (3) Deutschsprachkenntnisse, (4) Alter unter 35 Jahre und mindestens zweijährige Berufserfahrung (5) sechs Monate in Deutschland, unter 40 Jahre, Kontaktperson
  - Festlegung eines **jährlichen Kontingents**
  - Offen: Berechtigt dies nur zur Suche eines qualifikationsadäquaten Arbeitsplatzes ohne Beschäftigungsoption während der Arbeitssuche (wie bisher)?

# ARBEITSMARKTTRENDS: DIE KRISE DES AUSBILDUNGSMARKTES

---

# NEUE AUSBILDUNGSVERTRÄGE, ANGEBOT UND NACHFRAGE AN AUSBILDUNGSPLÄTZEN RÜCKLÄUFIG

Anzahl neuer Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätze, 2005 bis 2021



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012, 2020): Berufsbildungsbericht 2012; Berufsbildungsbericht 2022

# UNGENUTZTE POTENZIALE: MEHR JUNGE MENSCHEN OHNE BERUFSABSCHLUSS

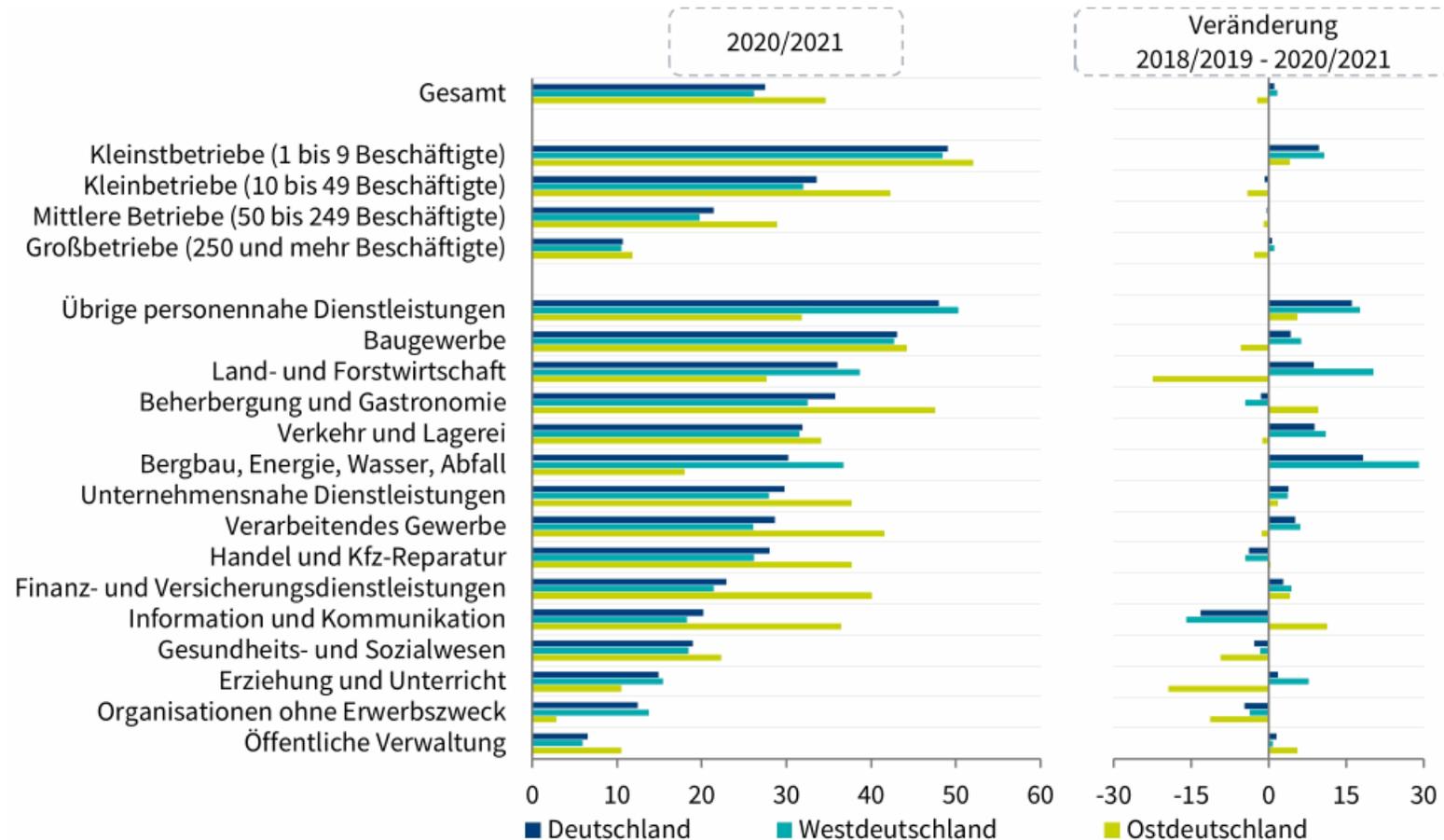
---

- Anzahl Ungelernter zwischen 20 und 34 Jahren steigt an:  
2014: 1,88 Millionen, 2020: 2,33 Millionen
- Quote 2020: 15,5 %
- Anstieg wird u.a. durch Zuwanderung Geflüchteter erklärt
- Ungelerntenquoten 2020:
  - Deutsche ohne Migrationshintergrund: 8,9 %
  - Personen mit Migrationshintergrund, in Deutschland aufgewachsen: 17,6 %
  - Migrantinnen/en der 1. Generation: 34,8 %

# KLEINERE BETRIEBE MIT WEIT ÜBERDURCHSCHNITTLICH HOHEN NICHTBESETZUNGSQUOTEN

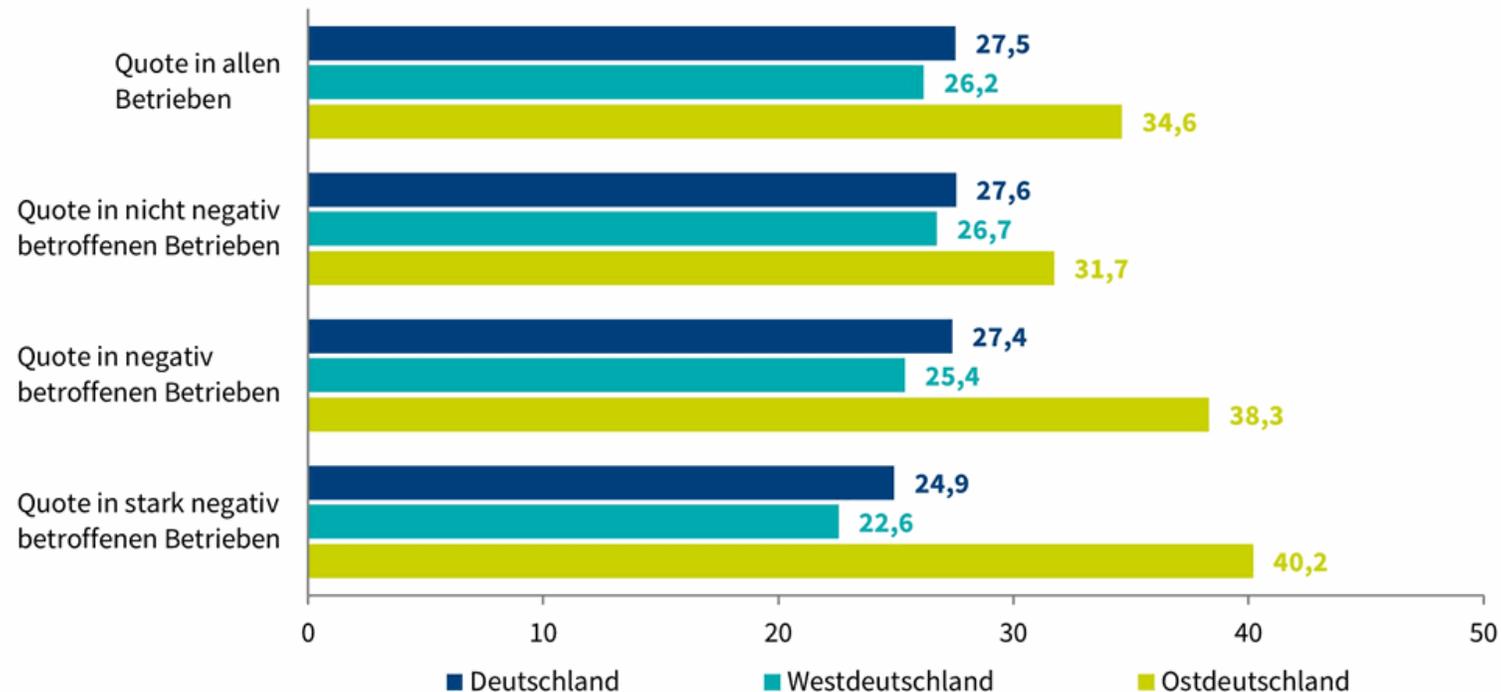
## Nichtbesetzungsquote der für das Ausbildungsjahr 2020/2021 angebotenen Ausbildungsplätze und Veränderungen im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2018/2019

(Angaben für 2021 in Prozent / Angaben zur Veränderung zwischen 2019 und 2021 in Prozentpunkten)



# VON DER PANDEMIE BETROFFENE BETRIEBE HABEN V.A. IN OSTDEUTSCHLAND EINE HOHE NICHTBESETZUNGSQUOTE

**Nichtbesetzungsquote der für das Ausbildungsjahr 2020/2021 angebotenen Ausbildungsplätze nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie**  
(Angaben in Prozent)



Nichtbesetzungsquote für Ausbildungsplätze: Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen

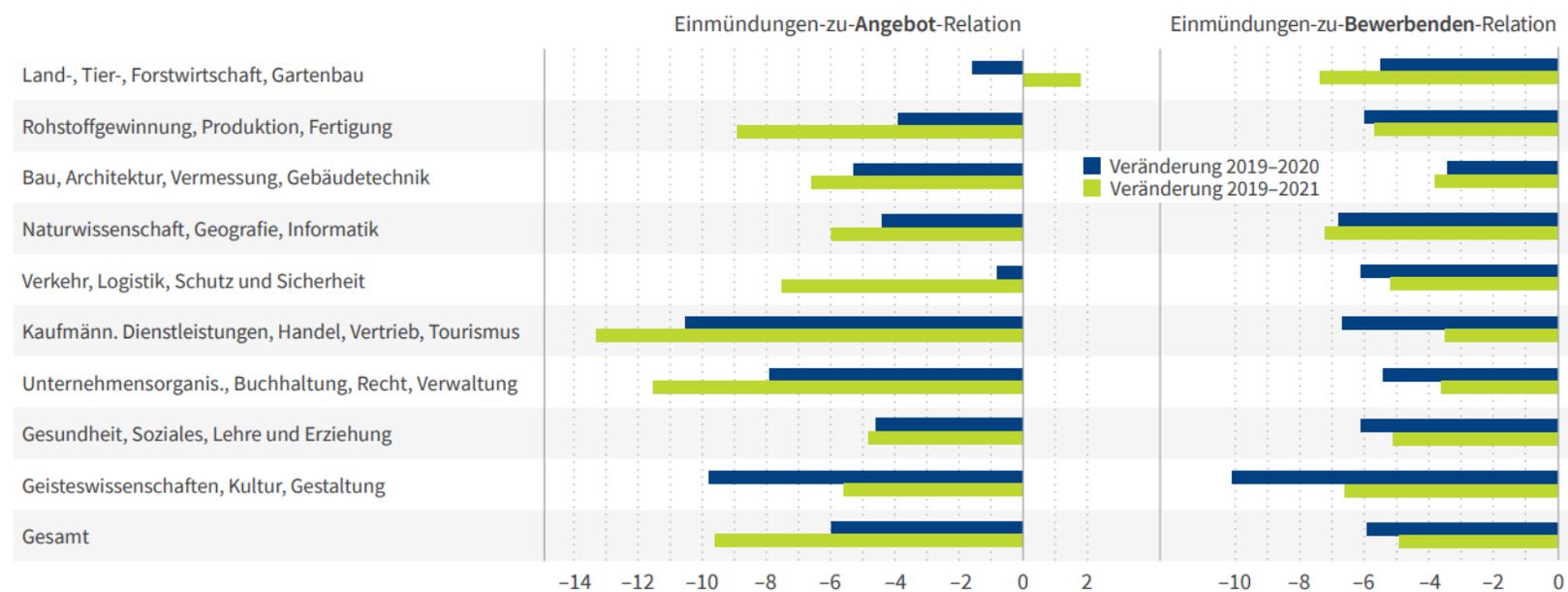
Basis: Alle ausbildungsberechtigten Betriebe (N= 9.688)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2021

# PASSUNGSPROBLEME AM AUSBILDUNGSMARKT NEHMEN IN DER CORONA-KRISE WEITER ZU

## Einmündungen-zu-Angebot-Relation (EAR) und Einmündungen-zu-Bewerbenden-Relation (EBR) nach Berufsbereichen

Veränderung 2021 beziehungsweise 2020 gegenüber 2019 (Stichtag September), in Prozentpunkten



Hinweis: Die Abbildungen zeigen die Differenz der relativen Veränderung für Einmündungen 2019-2020 (2019-2021) und der relativen Veränderung für Angebot und Bewerbende (in Prozentpunkten).  
Lesebeispiel: 2020 ging die Einmündungen-zu-Angebot-Relation im Beruf „Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau“ gegenüber 2019 um 1,6 Prozentpunkte zurück und stieg 2021 um 1,8 Prozentpunkte. Die Einmündungen-zu-Bewerbenden-Relation fiel um 5,5 Prozentpunkte im Jahr 2020 und um 7,4 Prozentpunkte im Jahr 2021.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik), eigene Berechnungen. © IAB

Quelle: Fitzenberger et al. (2022): Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt nehmen in der Corona-Krise weiter zu. IAB Kurzbericht 19/2022. Verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-19.pdf>

Insgesamt nehmen die **Passungsprobleme** hinsichtlich des **Angebots** (EAR) **stärker zu** als die auf der Bewerberseite (EBR).

In der Corona-Krise gingen die Zahl der Bewerbenden und der Stellen im Ausbildungsmarkt zurück. Gleichzeitig nahmen die Passungsprobleme zu. Beide Effekte **reduzierten** die Zahl der **begonnenen Ausbildungen**. Wenn es nicht gelingt, diese Entwicklung umzukehren, geht der **Fachkräftenachwuchs** in den nächsten Jahren weiter **zurück**.

# QUELLEN

---

Bauer, Anja, Weber, Enzo (2023): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-januar-2023/>

Bennewitz, Emanuel, Silke Klinge, Ute Leber & Barbara Schwengler (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. ([IAB-Forschungsbericht 20/2022](#))

Bossler, Mario, Popp, Martin (2023): Labor Demand on a Tight Leash ([IAB Discussion Paper 02/2023](#))

Fitzenberger et al. (2022): Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt nehmen in der Corona-Krise weiter zu. ([IAB Kurzbericht 19/2022](#))

Gartner, Hermann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2022): IAB-Prognose 2022/2023: Drohende Rezession bremst boomenden Arbeitsmarkt ([IAB-Kurzbericht 15/2022](#))

Gleiser, Patrick, Hensgen, Sophie, Kagerl, Christian, Leber, Ute, Roth, Duncan, Stegmaier, Jens, Umkehrer, Matthias (2022): Während der Pandemie ist die Suche nach geeignetem Personal für viele Betriebe schwieriger geworden. ([IAB-Forum](#))

Hellwagner, Timon, Söhnlein, Doris, Wanger, Susanne, Weber, Enzo (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. ([IAB-Forum](#))

Hutter, Christian, Weber, Enzo (2023): IAB-Arbeitsmarktbarometer. Verfügbar unter: <https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktbarometer.aspx>

# QUELLEN II

---

Hutter, Christian, Weber, Enzo (2023): Der Arbeitskräfteknappheits-Index. Verfügbar unter: <https://iab.de/daten/arbeitskraefteknappheits-index/>

Kleifgen, Eva, Duncan Roth & Ignat Stepanok (2022): The Covid-19 pandemic and international supply chains. ([IAB-Discussion Paper 05/2022](#))

Klinger, Sabine, Weber, Enzo (2020): GDP-employment decoupling in Germany. Structural Change and Economic Dynamics, 52, 82-98

Kubis, Alexander (2022): IAB-Stellenerhebung 3/2022: 1,82 Millionen offene Stellen im dritten Quartal 2022, verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-3-2022-182-millionen-offene-stellen-in-deutschland/>

Kubis, Alexander (2022): Parität zwischen Vakanzen und Arbeitslosen am deutschen Arbeitsmarkt fast erreicht. Wirtschaftsdienst, 2022, 102(9), 680-682

Moritz, Michael, Duncan Roth, Jens Stegmaier & Ignat Stepanok (2022): Lieferengpässe in Deutschland im Jahr 2021: Betriebe reagieren mit Anpassungen bei Produktion, Preis und Personal. ([IAB-Kurzbericht 13/2022](#))

Wanger, Susanne, Weber, Enzo (2022): Krankheits- und quarantänebedingte Arbeitsausfälle legen in der vierten und fünften Welle der Pandemie deutlich zu. ([IAB-Forum](#))

Zika et al (2022): Auswirkungen des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. ([IAB-Forschungsbericht 22/2022](#))