

Die Arbeitswelt von morgen



Themenheft Arbeitswelt. Wie werden sich die Beschäftigungszahlen in Deutschland in den kommenden Jahren entwickeln? Wenn die Arbeitsmarktfortschreibung des Instituts der deutschen Wirtschaft recht behält: positiv. Unerwartete Ereignisse können Ökonomen nicht vorhersehen, doch einige Trends in der Arbeitswelt dürften sich fortsetzen: Die Menschen bleiben länger im Berufsleben, zugleich möchten sie ihr wöchentliches Arbeitspensum weiter reduzieren. Die Digitalisierung prägt den Joballtag zunehmend, was sich auch in der Wahl des Wohnorts niederschlägt – immer mehr Menschen ziehen aufs Land und arbeiten dort zumindest gelegentlich im Homeoffice. Weitaus unerfreulicher ist, dass sich der Fachkräftemangel künftig noch verschärfen wird. Wo man ansetzen müsste, um das Problem in den Griff zu bekommen, erläutert IW-Arbeitsmarktexperte Holger Schäfer im iwd-Interview.

Beschäftigungstrend ist weiterhin positiv

IW-Arbeitsmarktfortschreibung. Setzen sich die wesentlichen Trends auf dem Arbeitsmarkt fort, könnte die Zahl der Beschäftigten in Deutschland bis 2026 weiter steigen. Zugleich wird sich die Fachkräftelücke nochmals vergrößern. Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung zeigt aber auch, dass die Entwicklung je nach Beruf recht unterschiedlich ausfallen dürfte.

Hätten Ökonomen einen Wunsch frei, stünde wohl die allwissende Glaskugel ganz oben auf der Liste. Dann wäre beispielsweise die Zukunft des Arbeitsmarktes keine Unbekannte. Stattdessen bemühen sich Wirtschaftsforscher mit aufwendigen Modellen und auf der Basis zahlreicher Annahmen, die kurz- oder auch längerfristige Beschäftigungsentwicklung zu prognostizieren – um dann doch festzustellen, dass ihnen die Realität in die Quere kommt: Corona oder den Ukraine-Krieg hatte kein Prognosemodell vorab auf dem Schirm.

Das Institut der deutschen Wirtschaft geht nun einen anderen Weg, um einen Blick nach vorn zu werfen: Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung zeigt auf der Basis detaillierter Daten, wie sich die Beschäftigung in Deutschland bis 2026 entwickeln würde, wenn die empirischen Trends des Zeitraums 2014 bis 2021 anhielten (Kasten). Die Fortschreibung ist also ausdrücklich nicht als Prognose zu verstehen, sondern zeigt, auf welchem mittelfristigen Kurs sich der Arbeitsmarkt

befindet. Kurzfristig kann die Entwicklung von diesem Trend abweichen.

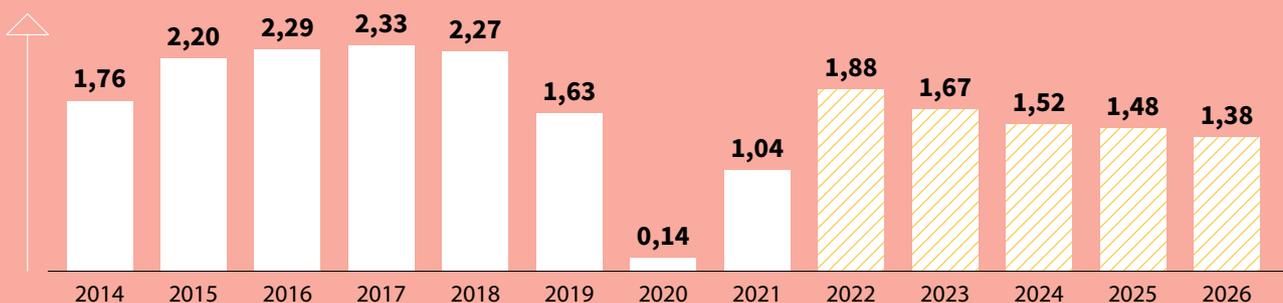
Eine solche Abweichung gab es bei den Beschäftigtenzahlen infolge der Coronapandemie. Offenbar war 2020 jedoch ein Ausreißer und so weist die IW-Arbeitsmarktfortschreibung eine Rückkehr zum vorherigen positiven Beschäftigungstrend aus (Grafik):

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland wird der Fortschreibung zufolge bis 2026 jahresdurchschnittlich um etwa 1,6 Prozent oder rund 540.000 Personen wachsen.

Der Aufbau der Arbeitsmarktfortschreibung aus vielen einzelnen Datenreihen erlaubt es, das trendmäßige Wachstum in einzelne Komponenten zu zerlegen. Es zeigt sich, dass die skizzierte positive Entwicklung in wesentlichem Maße davon abhängt, ob die Erwerbsbeteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen weiterhin so deutlich zulegt wie zuletzt (Grafik Seite 3, siehe auch Seite 5):

Beschäftigung bleibt auf Wachstumskurs

Veränderung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland gegenüber Vorjahr in Prozent



Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung

Das Modell skizziert die plausible mittelfristige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, im Fokus stehen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Fachkräftelücke. Die Fortschreibung basiert auf den statistisch ermittelten Trends der vergangenen Jahre, sodass kurzfristige konjunkturelle Schwankungen die Ergebnisse nicht beeinflussen.

Zugrunde gelegt werden detaillierte Daten wichtiger Arbeitsmarktindikatoren wie Beschäftigte, Arbeitslose, Pendlerverhalten, Zu- und Abwanderung. Zudem sind Angaben zu den 1.300 Berufsgattungen erfasst – das ist die tiefste Ebene, für die durchgängige Daten zu den ausgeübten Berufen verfügbar sind. Alle Zeitreihen werden einzeln fortgeschrieben und dann aggregiert, sodass der Einfluss einzelner Komponenten auf die Veränderung der Beschäftigtenzahlen nachvollzogen werden kann. Liegen neue Daten vor, lassen sich die Berechnungen aufgrund des automatisierten und auf wechselnde Annahmen verzichtenden Ansatzes leicht aktualisieren.

Werden die Trends der Jahre 2014 bis 2021 fortgeschrieben, dann führt allein die steigende Arbeitsmarktbeteiligung der über 55-Jährigen bis 2026 im jährlichen Schnitt zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahl um fast 230.000.

Auch der Trend der vergangenen Jahre, dass mehr Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit einen Job aufnehmen oder suchen, ist ein wichtiger Wachstumsfaktor. Dies gilt ebenso für die Zuwanderung an sich, die das Arbeitskräftepotenzial in letzter Zeit bereits deutlich vergrößert hat.

Gebremst wird der Beschäftigungsanstieg vor allem durch die Demografie – die Babyboomer-Generation erreicht in den kommenden Jahren nach und nach das Rentenalter. Vor allem in Westdeutschland ist dieser Effekt zu spüren. In Ostdeutschland wurde der Höhepunkt des demografischen Wandels dagegen schon 2018 erreicht. Die ostdeutschen Regionen profitieren – sofern sich die Trends der vergangenen Jahre fortsetzen – außerdem davon, dass weniger Menschen in den Westen abwandern und die Arbeitslosigkeit weiter sinkt.

Bei der Interpretation der fortgeschriebenen Zahlen gilt es zu berücksichtigen, dass hier ausschließlich die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse abgebildet werden. Die Daten lassen erkennen, dass

das hier berechnete Beschäftigungswachstum zum Teil zulasten anderer Erwerbsformen geht – beispielsweise der Selbstständigkeit.

Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung differenziert die Beschäftigungsentwicklung auch nach Berufen. Hier ist vorweg festzuhalten, dass die Trends für die einzelnen Berufe unterschiedlich robust sind. In einigen Berufen dürfte die Realität von der Fortschreibung abweichen, für viele gibt das Modell aber einen verlässlichen Ausblick. Generell unterscheiden sich die Perspektiven in den einzelnen Berufen deutlich:

Die Zahl der Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung wird laut IW-Fortschreibung im Jahr 2026 um gut 152.000 über dem Niveau von 2021 liegen – das ist der höchste Zuwachs aller 1.300 Berufsgattungen.

Am anderen Ende des Rankings stehen die Bankkaufleute, für die die IW-Berechnungen ein Minus von 74.000 ergeben.

Beschäftigungsentwicklung: Bremsen und Treiber

In diesem Ausmaß tragen der IW-Arbeitsmarktfortschreibung zufolge die einzelnen Komponenten im Schnitt der Jahre 2022 bis 2026 zur Veränderung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei

Alterung	-281.754
Todesfälle	-100.131
Pendlersaldo	14.773
Rückgang der Arbeitslosigkeit	73.014
Partizipation deutsche Männer	115.227
Partizipation deutsche Frauen	123.064
Partizipation Nicht-Deutsche	167.805
Zuwanderungssaldo	197.941
Partizipation über 55-Jährige	229.001

Jahresdurchschnittliche Beschäftigungsveränderung insgesamt 538.939

Pendlersaldo: Differenz zwischen Beschäftigten am Arbeitsort und Beschäftigten am Wohnort
Partizipation: beschreibt, welcher Anteil der jeweiligen Bevölkerungsgruppe einer Beschäftigung nachgeht oder Arbeit sucht; die ausgewiesene Partizipation von Männern, Frauen und Nicht-Deutschen bezieht sich auf unter 55-Jährige

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

iwd

IW-Arbeitsmarktfortschreibung: Das Berufe-Ranking

Veränderung der Zahl der Beschäftigten in den am stärksten wachsenden beziehungsweise schrumpfenden Berufshauptgruppen von 2021 bis 2026

■ Veränderung in Prozent

Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe	373.600	19,5
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	296.200	7,0
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	285.900	13,5
Medizinische Gesundheitsberufe	278.900	11,1
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	233.900	26,0
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	129.200	12,8
Nichtmedizinische Gesundheitsberufe und Körperpflege	122.300	14,0
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	120.800	6,9
Technische Forschung und Entwicklung und Produktionssteuerungsberufe	112.800	10,2
Berufe in Recht und Verwaltung	101.600	9,2
...		
Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	-1.600	-0,3
Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	-7.500	-2,9
Textil- und Lederberufe	-13.000	-11,8
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	-38.300	-2,9
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	-120.300	-10,5

Berufshauptgruppen: fassen die 1.300 Berufsgattungen in 37 Gruppen zusammen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

iwd

Die Ergebnisse der Fortschreibung verdeutlichen zudem, dass sich die Anforderungsniveaus in den einzelnen Berufsbereichen verschieben. In der IT-Anwendungsberatung beispielsweise ist der Trend für Spezialisten – sie haben einen Bachelor oder einen entsprechenden Fortbildungsabschluss – negativ (minus 32.000), während die Berechnungen für Experten mit Master oder ähnlicher Qualifikation einen Zuwachs von mehr als 75.000 Beschäftigten ausweisen.

Übergeordnete Entwicklungen lassen sich erkennen, wenn man den Blick auf die aggregierten 37 Berufshauptgruppen richtet (Grafik):

Während die IW-Fortschreibung in den Erziehungs- und anderen sozialen Berufen ein Beschäftigungsplus von mehr als 370.000 Personen ergibt, weist das Modell für die Metallberufe einen Rückgang um 120.000 Beschäftigte aus.

Insgesamt zeigt der Trend neben den sozialen auch in den Gesundheits- und IT-Berufen nach oben, während die Perspektiven in einzelnen Industriebranchen sowie im Finanzdienstleistungsbereich ungünstiger sind.

Die zu erwartenden Beschäftigungszahlen sind das eine, der Arbeitskräftebedarf das andere. Schon länger haben die Unternehmen hierzulande in vielen Branchen und Berufen mit einem erheblichen Fachkräftemangel zu kämpfen. Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung zeigt, dass sich die Lage vorerst wohl nicht verbessern wird:

Basierend auf dem Trend der Jahre 2014 bis 2021 dürfte die Fachkräftelücke in Deutschland bis 2026 auf mehr als 630.000 Personen wachsen.

Am stärksten vergrößert sich die Lücke in den Verkaufsberufen. Aber auch Spezialisten in der Kinderbetreuung und -erziehung sowie akademisch ausgebildete Sozialarbeiter und -pädagogen werden 2026 in noch deutlich größerer Zahl fehlen als bisher. Insgesamt gab es 2021 bereits in 408 der 1.300 Berufsgattungen Arbeitskräfteengpässe – bis 2026 dürfte die Zahl auf 557 steigen.

IW-Report 8/2023

Alexander Burstedde: Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung
iwkoeln.de/arbeitsmarktfortschreibung

Ältere bleiben länger im Berufsleben

Erwerbstätigkeit. Immer mehr Menschen in Deutschland arbeiten auch noch mit über 60 Jahren. Das stützt den Arbeitsmarkt und hilft der Wirtschaft. Den Fachkräftemangel kann diese Entwicklung aber nur in geringem Maße reduzieren.

Deutsche Arbeitnehmer bleiben deutlich länger im Berufsleben als noch vor einigen Jahren. Vor allem jenseits der 60 entscheiden sich immer mehr Menschen, beruflich weiterhin aktiv zu sein (Grafik):

Im Jahr 2021 waren 64 Prozent der 60- bis 64-Jährigen berufstätig oder auf Jobsuche – fast dreimal so viele wie 20 Jahre zuvor.

Das hat mehrere positive Effekte. Zum einen erhalten Menschen, die länger arbeiten, eine bessere Rente. Zum anderen entlasten mehr Beitragszahler die Rentenkassen. Und auch die Unternehmen profitieren von der langjährigen Expertise der älteren Arbeitskräfte.

Die erfahrenen Arbeitskräfte besetzen länger wichtige Positionen – und schwächen so den Fachkräftemangel etwas ab.

Der Arbeitsmarkt für Ältere sieht dementsprechend gut aus: So hatten im Jahr 2019 beispielsweise 97 Prozent der 60- bis 65-Jährigen in Deutschland, die noch arbeiten wollten, eine Stelle. Sind sie allerdings erst einmal arbeitslos, haben sie es schwerer als jüngere Jobsucher, einen Arbeitsplatz zu finden.

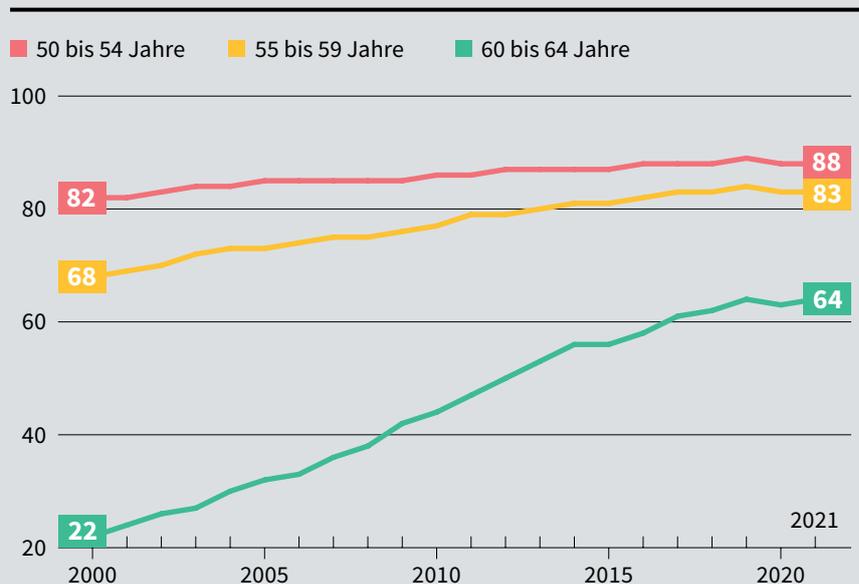
Voraussetzung für eine lange Karriere ist natürlich, dass Berufstätige körperlich und mental noch in der Lage sind, zu arbeiten. Das ist mit der fortschreitenden medizinischen Entwicklung heutzutage eher ge-

ben als vor 20 Jahren. Zudem braucht es in immer mehr neuen Berufen keine schweißtreibende körperliche Arbeit. Das trifft vor allem auf Stellen für Akademiker zu. Von den Hochqualifizierten entscheiden sich entsprechend viele gegen eine Frührente und für eine längere Erwerbstätigkeit. Drei Viertel der 60- bis 64-Jährigen mit Studienabschluss waren im Jahr 2021 noch berufstätig, bei den Geringqualifizierten war es nicht einmal die Hälfte.

Ein Loch in die Belegschaft deutscher Unternehmen reißt allerdings die Generation der Babyboomer, sprich die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und späten 1960er Jahre, die aktuell und in den kommenden Jahren in Rente gehen. Diese Lücke ließe sich nur stopfen, wenn deutlich mehr qualifizierte Arbeitskräfte nach Deutschland einwandern und der Staat das gesetzliche Renteneintrittsalter anhebt.

Arbeitsmarkt: Die Älteren bleiben länger

Anteil der Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden an der jeweiligen Altersgruppe in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2023 IW Medien / iwd

Wunsch und Wirklichkeit

Arbeitszeit. In der Bundesrepublik wird im Vergleich zu anderen Ländern wenig gearbeitet. Dennoch würden hierzulande vor allem Vollzeit-erwerbstätige ihre Arbeitszeiten gerne reduzieren.

Jahresarbeitszeiten international

Durchschnittliche geleistete Arbeitsstunden je Erwerbstätigen in den OECD-Ländern im Jahr 2021



Kolumbien: 2020

Quelle: OECD
© 2023IW Medien / iwd

iwd

Nach ihr bemisst sich das individuelle Einkommen, der Output eines Unternehmens und letzten Endes auch das Wohlstandsniveau einer Volkswirtschaft: Die Rede ist von der Arbeitszeit. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) arbeiteten im Jahr 2021 Vollzeit-erwerbstätige in Deutschland durchschnittlich 39 Stunden (inklusive Überstunden) pro Woche, Teilzeiterwerbstätige auf 18 Wochenstunden (ohne Überstunden).

Im Durchschnitt betrug die Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen im Jahr 2021 in Deutschland 32 Stunden.

Zum Vergleich: Im Jahr 1991 arbeiteten die Menschen in Deutschland noch deutlich länger, nämlich durchschnittlich 37,7 Stunden in der Woche. Die Arbeitszeit der Vollzeit-erwerbstätigen ist über die Jahre relativ konstant geblieben. Die geringere gesamtwirtschaftliche Wochenarbeitszeit ergibt sich vor allem daraus, dass mittlerweile deutlich mehr Personen in Teilzeit arbeiten als früher: Laut IAB hat sich die Quote seit 1991 mehr als verdoppelt – sie stieg von 18,5 Prozent auf 38,5 Prozent.

Fragt man die Arbeitnehmer nach ihrem Wunschwochenpensum, zeigt sich, dass die meisten eher weniger Zeit im Job verbringen wollen. Laut Sozio-oekonomischem Panel wünschen sich die Menschen in Deutschland im Schnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 32,8 Stunden. Damit ist die Wunscharbeitszeit so niedrig

wie noch nie seit der erstmaligen Erhebung im Jahr 1985. Das ist zwar etwas mehr als die vom IAB angegebene Wochenarbeitszeit, doch es sind vor allem Berufstätige in Vollzeit, die ihr Arbeitspensum gerne reduzieren würden. Das Gros der Teilzeiter dagegen würde gerne ein wenig aufstocken, allerdings nicht auf ein Vollzeitpensum. Was rein rechnerisch verlockend klingt – hier reduzieren, dort erhöhen – funktioniert in der Praxis auf dem Arbeitsmarkt allerdings nicht. Schließlich unterscheiden sich die Tätigkeiten der beiden Gruppen in der Regel.

Sollte das hiesige Arbeitszeitvolumen weiter sinken, hätte das dramatische Konsequenzen – nicht nur für die Sozialsysteme, sondern auch für den Wirtschaftsstandort. Denn wo weniger gearbeitet wird, verringert sich tendenziell auch die Produktion und sinkt die personelle Kapazität, Innovationen zu entwickeln.

Schon jetzt ist Deutschland der OECD-Staat, in dem am wenigsten gearbeitet wird (Grafik):

Im Jahr 2021 kam die Bundesrepublik auf eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit von gerade einmal 1.349 Stunden je Erwerbstätigen – der OECD-Schnitt lag bei 1.716 Stunden.

Franzosen verbrachten im Schnitt 1.490 Stunden im Job, Polen sogar 1.830 Stunden. EU-weit am meisten geschuftet wurde 2021 in Griechenland – mit einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen von 1.872 Stunden.

Kollegin KI, übernehmen Sie!

Künstliche Intelligenz. KI hat das Potenzial, den Fachkräftemangel in Deutschland zu lindern. Vor allem in Branchen, die besonders gut mit Daten umzugehen wissen, könnten KI-Lösungen schnell Abhilfe für einzelne Betriebe schaffen. Gesamtwirtschaftlich wird KI das Fachkräfteproblem allerdings nicht lösen.

Es war ein Rekordstart. Zwei Monate nach Veröffentlichung zählte der KI-Chatbot ChatGPT rund 100 Millionen User. Das Prinzip ist simpel: Nutzer tippen eine Frage ein und bekommen in der Regel eine schlüssige Antwort. ChatGPT schreibt Programmiercodes, Marketingkonzepte, Mathearbeiten, Gedichte und Ehegelübde.

In US-amerikanischen Firmen ist ChatGPT schon weit verbreitet. Nahezu die Hälfte von 1.000 befragten Unternehmen in den Vereinigten Staaten setzt das Programm bereits ein, 30 Prozent der Firmen planen, den KI-Chatbot zu nutzen.

Knapp 50 Prozent der Unternehmen in den USA, die ChatGPT nutzen, haben bereits Mitarbeitende durch den Chatbot ersetzt.

ChatGPT und andere KI-Lösungen können auch den deutschen Arbeitsmarkt signifikant verändern – und zwar zum Positiven. KI kann etwa sich wiederholende Aufgaben automatisieren und so den Arbeitsaufwand für das Personal reduzieren.

Da KI viele Daten benötigt, sind Firmen, die effizient mit Daten umgehen, im Vorteil. Ihnen fällt es leichter, KI-Systeme in ihre digitale Infrastruktur einzubetten. Außerdem können sie eher sicherstellen, dass die KI-Lösungen auf die notwendigen Daten unter Wahrung von Datenschutz und -sicherheit zugreifen können.

Im Umgang mit Daten gibt es zwischen den Branchen in Deutschland allerdings große Unterschiede (Grafik):

In der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) erfüllen 45 Prozent der Unternehmen die Voraussetzungen, um ihre Daten effizient zu bewirtschaften.

In der Elektrotechnik und dem Maschinenbau sind es 38 Prozent. Im Bereich Verkehr und Logistik hat derzeit nur etwa ein Fünftel das Potenzial für den Einsatz von KI.

Über die Datenwirtschaft in den stark vom Fachkräftemangel betroffenen Sozialberufen ist wenig bekannt. KI könnte hier aber die zeitintensive Dokumentation übernehmen.

Festzuhalten gilt allerdings: Auch wenn es gelingt, über die Branchen hinweg KI-Lösungen einzusetzen, bleibt der gesamtwirtschaftliche Fachkräftemangel bestehen. Der Einsatz von KI erfordert schließlich eine menschliche Supervision und neues Personal in KI-orientierter Forschung, Produktion und Wartung.

Bereit für die Daten, bereit für KI?

So viel Prozent der Unternehmen der jeweiligen Branche in Deutschland erfüllen die Voraussetzungen, um Daten effizient zu bewirtschaften



Befragung von 1.001 Unternehmen im November 2022

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

iwd

IW Kurzbericht 96/2022

Jan Büchel, Barbara Engels: Viele Unternehmen sind nicht bereit für die Datenwirtschaft

iwkoeln.de/datenwirtschaft

Die Zukunft ist digital

Digitalisierungsberufe. Umweltschonend und effizient soll die Wirtschaft künftig in Deutschland und Europa sein. Ein Ausbau der Digitalisierung ist dazu unerlässlich. Die Unternehmen sehen den Bedarf, allerdings fehlt es ihnen oft an geeignetem Personal. Und die Fachkräftelücke in den Digitalberufen wird größer.

Die EU und damit auch Deutschland arbeiten daran, ihre Wirtschaft von fossilen Energieträgern auf erneuerbare Energien umzustellen. Dekarbonisierung lautet das Stichwort. So will Europa zum einen das Klima schützen und zum anderen die eigene Industrie unabhängig von Öl- und Gasimporten machen.

Der Wandel erfordert eine stärkere digitale Vernetzung verschiedener Sektoren, denn der Strom wird dann nicht mehr leicht steuerbar in Kraftwerken produziert, sondern dezentral und abhängig von den äußeren Bedingungen. Da die Netze aber keine Speicherkapazität besitzen, braucht es eine gezielte Einspeisung. Die Koordination dieser zunehmend komplexen Aufgabe übernehmen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien.

Aber auch jenseits des Stromsektors wird die Digitalisierung die Wirtschaft beeinflussen, etwa durch die smarte und teilweise automatisierte Steuerung von Logistik- und Materialströmen.

Ein weiterer Faktor, der bisher noch nicht so stark im Fokus der Firmen steht, ist die Ressourceneffizienz. Eine Befragung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie im Jahr 2020 hat ergeben, dass die Unternehmen mit einem hohen Digitalisierungsgrad erfolgreicher darin sind, Material zu sparen.

So weit, so gut. Doch in mehr als jedem zweiten Industrieunterneh-

men mangelt es an digitalem Know-how. Die unternehmensnahen Dienstleister sind besser aufgestellt, aber auch hier fehlen in 38 Prozent der Fälle Expertise und Fachpersonal. Die Botschaft ist klar: Deutschland braucht mehr Digital-Fachkräfte und IT-Experten.

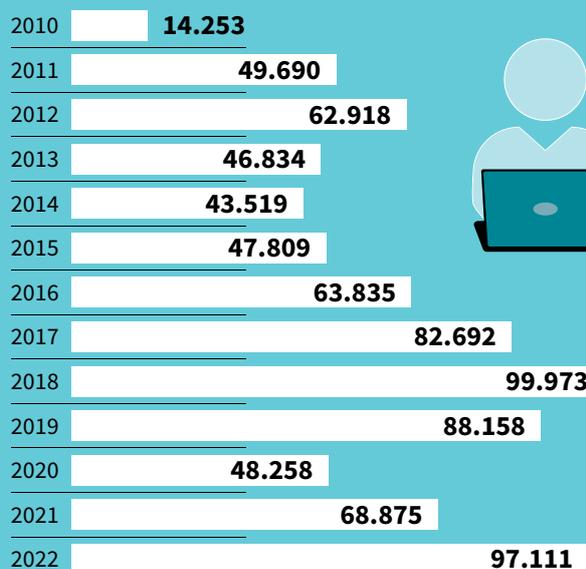
Den größten Bedarf in den kommenden fünf Jahren – ausgehend vom Befragungszeitpunkt 2020 –, um klimafreundliche Technologien und Produkte zu entwickeln, sieht die

Berufsgruppe Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung. Fast sechs von zehn Unternehmen benötigen hier mehr IT-Experten. Es folgen die unternehmensnahen Dienstleister mit knapp 40 Prozent. Mehr als jeder dritte Betrieb in Maschinenbau, Elektroindustrie und Fahrzeugbau braucht ebenfalls zusätzliches hochqualifiziertes IT-Personal.

Insgesamt steigt in rund 40 Prozent der Unternehmen der Bedarf an Experten für digitale Themen leicht

Die digitale Fachkräftelücke wird größer

Zahl der offenen Stellen in Digitalisierungsberufen in Deutschland ohne passend qualifizierte Arbeitslose

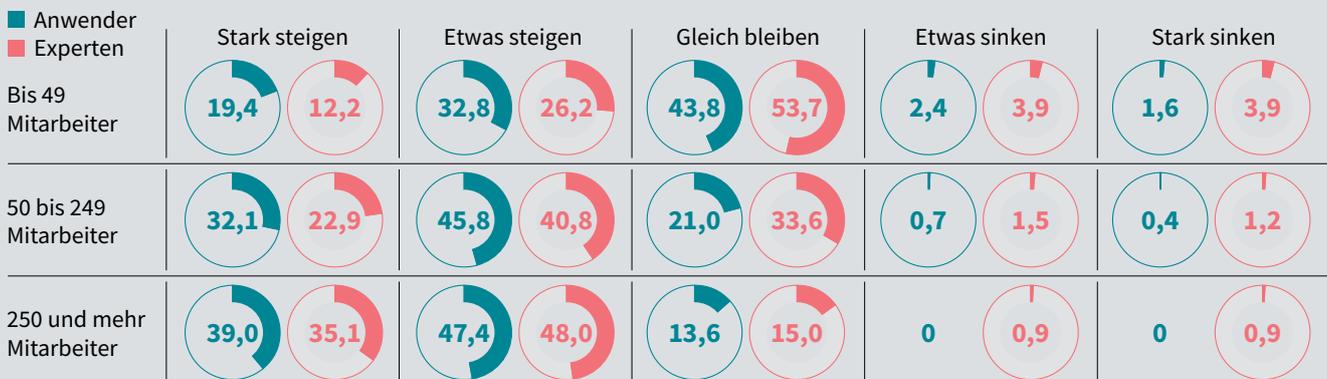


Digitalisierungsberufe: Stellen neue digitale Schlüsseltechnologien her oder ermöglichen durch besondere technische Kenntnisse deren Nutzung und Verbreitung

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

Digitale Fachkräfte: Größere Firmen sehen mehr Bedarf

So viel Prozent der Unternehmen der jeweiligen Größe erwarteten im Jahr 2020, dass sich ihr Bedarf an digitalen Fachkräften mit diesen Kompetenzen in den nächsten fünf Jahren wie folgt entwickeln wird



Anwender: Fachkräfte, die mit bestehenden digitalen Programmen und Anwendungen arbeiten; Experten: Fachkräfte, die neue digitale Programme und Anwendungen schaffen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd



oder sogar stark. Gefragt sind etwa Programmierer, KI-Experten oder Data-Analysten.

In der Breite erwarten die Betriebe allerdings einen stärkeren Bedarf an Mitarbeitern mit digitalen Anwender- und Grundkenntnissen (Grafik):

Mehr als jedes zweite Unternehmen in Deutschland gibt an, bis 2025 mehr Beschäftigte mit digitalen Anwenderkenntnissen zu benötigen.

Auffällig sind dabei die deutlichen Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößen. So sehen lediglich 19 Prozent der Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitern für sich einen stark steigenden Bedarf, bei Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern sind es dagegen 39 Prozent.

Ob die kleineren Betriebe das Potenzial der Digitalisierung verkennen oder es ihnen einfach an Zeit und/oder Geld dafür mangelt, ist eine Frage für weitere Forschung.

Fest steht, dass es für die Dekarbonisierung digitale Fachkräfte braucht. Dies sind aber nicht nur die klassischen IT-Fachkräfte. So zählen auch Berufe, die neue Schlüsseltechnologien herstellen, zu den Digitali-

sierungsberufen. Ebenso gilt dies für viele Produktionsberufe im Verarbeitenden Gewerbe, die für die Automatisierung in der Industrie wichtig sind. Dienstleistungsberufe können ebenfalls in die Kategorie Digitalisierungsberufe fallen.

Eine Berufsgruppe sticht dabei hervor:

In der Informations- und Kommunikationstechnologie arbeiten mehr als 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Digitalisierungsberuf.

In der Elektrotechnik und dem Maschinenbau geht jeder Vierte einer entsprechenden Tätigkeit nach. In anderen Berufsgruppen ist ebenso ein relevanter Teil der Belegschaften in Digitalisierungsberufen tätig.

Entsprechend kritisch ist die Fachkräftelücke in diesem Bereich einzuschätzen (Grafik Seite 8):

Im Jahr 2022 gab es in Deutschland in den Digitalisierungsberufen gut 97.000 offene Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose.

Trotz eines Rückgangs während der Coronapandemie zeigt der langjährige Trend deutlich nach oben.

Angesichts des wachsenden Bedarfs an IT-Fachkräften und IT-Experten und der immer größeren Fachkräftelücke gilt es dringend gegenzusteuern.

Zum einen muss das in den Schulen geschehen. Sie brauchen zunächst die passende Hardware und vor allem Internetzugang. Im Jahr 2018 hatten nur 26 Prozent der Achtklässler in Deutschland WLAN an ihrer Schule, in Dänemark lag die Quote damals schon bei 100 Prozent.

Auch die Lehrkräfte sollten ihre digitalen Kompetenzen durch Fortbildungen verbessern. Zudem müssen digitale Inhalte den Weg in die Lehrpläne finden – verbunden mit einem Feedbackmechanismus, um die Pläne an den Lernalltag anpassen zu können.

Mehr Mädchen für MINT-Berufe zu begeistern und die Digitalisierung der Berufsausbildung zu verbessern, sind weitere Aufgaben für das Bildungssystem.

Darüber hinaus sollte der Staat verstärkt Hürden für ausländische IT-Fachkräfte und -Experten abbauen, um den Arbeitsort Deutschland für sie attraktiver zu machen.

Landlust statt Landflucht

Berufspendler. In Deutschland ziehen immer mehr Menschen in kleinere Städte oder ländliche Gemeinden. Kein Wunder: Wer regelmäßig Homeoffice machen kann, nimmt dafür auf seinen selteneren Wegen zur Arbeitsstätte auch längere Pendelzeiten in Kauf.

16,9 Kilometer – so viel Wegstrecke legten Pendler im Jahr 2021 im Schnitt zurück, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen. Und es werden immer mehr, die zum Arbeiten ihre Wohn-gemeinde verlassen:

Im Jahr 2016 pendelten in Deutschland 18,4 Millionen Beschäftigte, 2021 waren es bereits 19,6 Millionen.

Das entspricht annähernd 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mittlerweile dürften es – dank stärker verbreitetem Homeoffice – noch ein paar mehr sein, das Statistische Bundesamt legt die nächsten Daten zum

Pendlerverhalten allerdings erst 2024 vor.

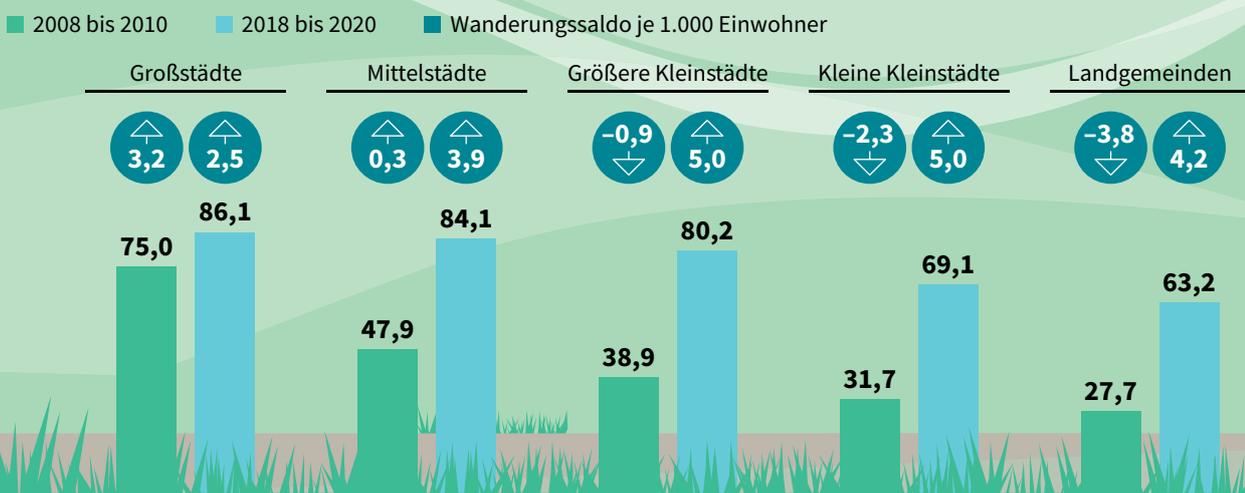
Immer mehr Pendler nehmen zudem weite Wege in Kauf. Im Jahr 2016 zählten 3,3 Millionen Menschen in Deutschland zu den Fernpendlern, die für den einfachen Arbeitsweg mehr als 50 Kilometer zurücklegen. Im Jahr 2021 waren es bereits 3,6 Millionen Beschäftigte, die sich auf eine kleine Reise zur Arbeitsstätte begaben. Infrage kommen dürfte eine solch große Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort am ehesten für all jene, die nicht täglich im Kindergarten, am Band oder in der Praxis parat stehen müssen.

Die Lust aufs Land bahnt sich schon seit ein paar Jahren an. So zeigen die Wanderungsstatistiken von Bund und Ländern, dass sich seit 2018 nicht nur mehr Menschen für ein Leben auf dem Land entscheiden als zehn Jahre zuvor, sondern auch, dass inzwischen mehr Menschen in ländliche Regionen ziehen als von dort weg (Grafik):

Die Landgemeinden konnten zwischen 2018 und 2020 jährliche Wanderungsgewinne von durchschnittlich 4,2 Personen je 1.000 Bewohner verzeichnen, die Großstädte kamen dagegen nur noch auf ein Plus von 2,5 Personen.

Wanderungen: Ab aufs Land

So viel Prozent der Städte und Gemeinden in Deutschland konnten Wanderungsgewinne verzeichnen



Wanderungssaldo: Differenz aus Zuzügen und Fortzügen
 Großstädte: mehr als 100.000 Einwohner; Mittelstädte: 20.000 bis 100.000 Einwohner; größere Kleinstädte: 10.000 bis 20.000 Einwohner;
 kleine Kleinstädte: 5.000 bis 10.000 Einwohner; Landgemeinden: weniger als 5.000 Einwohner

Quellen: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Statistische Ämter des Bundes und der Länder
 © 2023 IW Medien / iwd

Anders als zehn Jahr zuvor (2008 bis 2010) zeigt sich das Wanderungsgeschehen insgesamt ausgeglichener. Dass zuletzt alle Städte jeglicher Größenordnung sowie die Landgemeinden im Schnitt Einwohner durch Zuzüge gewinnen konnten, liegt daran, dass zwischen 2018 und 2020 jahresdurchschnittlich mit 316.000 rund 16-mal so viele Menschen aus anderen Ländern nach Deutschland zugewandert sind wie ein Jahrzehnt zuvor.

Auch die Großstädte wachsen also oft noch weiter, aber weniger schnell als noch zwischen 2008 und 2010. Vor allem für Ausländer und junge Menschen, die ein Studium, eine Ausbildung oder bereits die ersten Berufsjahre absolvieren, sind die großen Städte nach wie vor attraktiv.

Familien dagegen kehren den Großstädten zunehmend den Rücken. Die 30- bis 50-Jährigen mit minderjährigen Kindern wünschen sich häufig mehr Wohnraum: für jedes Kind ein eigenes Zimmer und für sich selbst ein separates Arbeitszimmer. Viele Großstadtfamilien hätten auch gern einen Balkon oder Garten. Bis etwa 2010 war es Familien oft noch finanziell möglich, eine solche Wohnung oder ein Haus innerhalb einer Großstadt zu finden. Doch die Immobilienpreise sind seitdem überproportional gestiegen, bezahlbarer Wohnraum in den Ballungsräumen ist rar. Kein Wunder also, dass München als der teuerste Immobilienstandort Deutschlands auch Pendlerhochburg ist (Grafik):

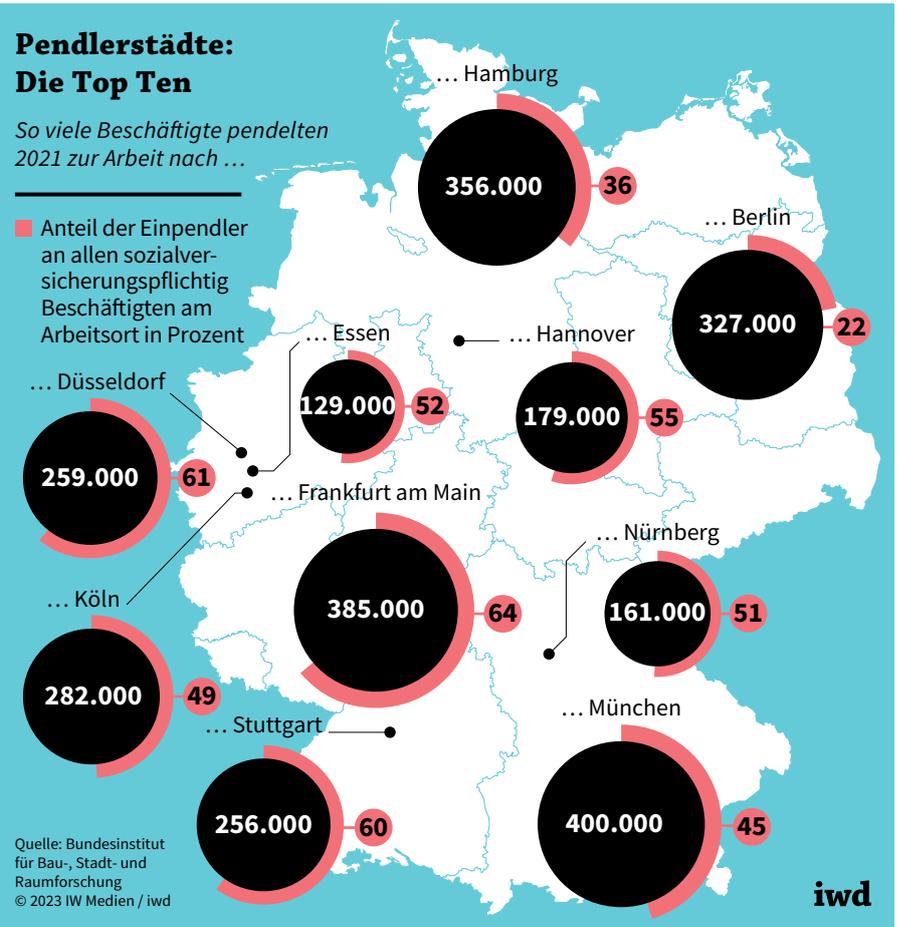
Mit knapp 400.000 führt die bayerische Landeshauptstadt die Liste der deutschen Großstädte mit den meisten Einpendlern an.

Nicht nur in München fällt es vielen Familien mit Kindern schwer, eine attraktive und bezahlbare Wohnung zu finden. Im Grunde gilt dies für alle deutschen Großstädte.

Pendlerstädte: Die Top Ten

So viele Beschäftigte pendelten 2021 zur Arbeit nach ...

■ Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in Prozent



Und wer den Kauf eines Einfamilienhauses erwägt, landet angesichts der Immobilienpreise ganz schnell im Umland oder noch weiter draußen.

Allein im Jahr 2021 verzeichnete der ländliche Raum einen Wanderungsgewinn von rund 113.000 Familien, in den Umlandgemeinden der Großstädte waren es immerhin 63.000 Familien.

Begünstigt werden diese Entscheidungen sicherlich auch von der Digitalisierung und der sich verändernden Arbeitswelt: Da immer mehr Jobs zumindest tageweise im Homeoffice erledigt werden können, ziehen auch mehr Erwerbstätige längere Pendeldistanzen in Betracht und nutzen die Chance, trotz Job in der Stadt eine bezahlbare Wunschimmobilie in einer ländlichen Gemeinde zu beziehen. Unabdingbar dafür ist allerdings eine leistungsfähige Internetverbindung, die nicht

nur das Remote-Arbeiten, sondern auch die Teilhabe an anderen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht – sei es der Online-Sprachkurs oder die digitale Sprechstunde mit dem Hausarzt.

Falls sich die Landlust verstetigt, hätte dies aber auch negative Effekte: Weil im Umland weniger dicht und hoch gebaut wird, werden mehr Flächen versiegelt. Und da der Wohnungsbau außerhalb der Städte oft aus kleineren Baugebieten besteht, die häufig schlecht an den öffentlichen Nahverkehr angebunden sind, steigt der Bestand an privaten Pkw – und im ungünstigsten Fall auch der Pendelverkehr.

IW-Kurzbericht 21/2023

Philipp Deschermeier, Ralph Henger, Christian Oberst: Immer mehr Familien verlassen die Großstädte
iwkoeln.de/großstaedte

Das Büro im Wandel

Büroimmobilien. Während der Coronapandemie schickten zahlreiche Unternehmen ihre Mitarbeiter ins Homeoffice – teils freiwillig, teils staatlich angeordnet. Mittlerweile strömen täglich wieder Millionen Erwerbstätige in die Büros. Ganz beim Alten ist aber längst nicht alles.

Verwaiste Büros, leere Flure und verstaubte Schreibtische: Was wie Bilder aus einem Endzeitfilm wirkte, war während der Lockdowns infolge der Coronapandemie in vielen Firmen Realität. Doch auch vor dem Ausbruch des Virus waren voll ausgelastete Büros eher Wunsch als Wirklichkeit:

Laut der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte waren im Jahr 2019 aufgrund von Urlauben, Dienstreisen, Krankheiten und Homeoffice der Mitarbeiter im Schnitt jeden Tag 40 bis 50 Prozent der Schreibtische in Büros nicht besetzt.

Immerhin 13 Prozent aller Erwerbstätigen arbeiteten schon

damals zumindest gelegentlich von zu Hause aus, meldet das Statistische Bundesamt. Durch die Pandemie stieg der Anteil dann stark an – auf 25 Prozent im Jahr 2021.

Einhergehend mit der vermehrten Arbeit aus dem Homeoffice liegen flexible Arbeitsplatzkonzepte wie Desk-Sharing im Trend. Dabei haben die Angestellten keinen festen Arbeitsplatz mehr, sondern buchen sich nur dann einen Platz, wenn sie tatsächlich ins Büro kommen. An anderen Tagen kann der Schreibtisch von Kollegen genutzt werden.

Das muss aber nicht heißen, dass der Flächenbedarf von Unternehmen insgesamt sinkt. So wurden im Jahr 2020 in Deutschland 2.063 Bauvorha-

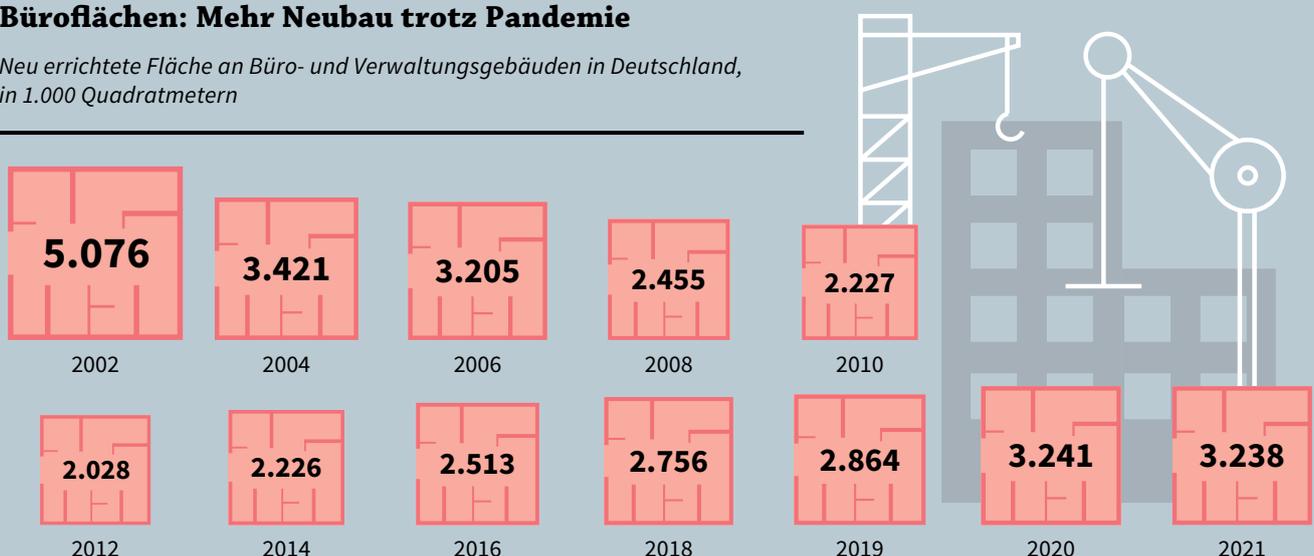
ben zur Errichtung neuer Büro- und Verwaltungsgebäude genehmigt – nur 67 weniger als im Vorjahr. Und im zweiten Pandemiejahr lag der Wert mit 2.159 Baugenehmigungen sogar über dem Niveau von 2019.

Schon seit 2016 wird pro Jahr der Bau von mehr als 2.000 neuen Büroimmobilien bewilligt – eine Marke, die davor zuletzt in den Jahren 2003 und 2008 erreicht wurde. Natürlich gibt es immer eine gewisse Verzögerung, bis die genehmigten Bauvorhaben tatsächlich realisiert werden. Langsam spiegelt sich der Anstieg aber auch im realen Neubau wider (Grafik):

2020 und 2021 entstanden in der Bundesrepublik jeweils rund

Büroflächen: Mehr Neubau trotz Pandemie

Neu errichtete Fläche an Büro- und Verwaltungsgebäuden in Deutschland, in 1.000 Quadratmetern



Quelle: Statistisches Bundesamt
© 2023 IW Medien / iwd

iwd

3,2 Millionen Quadratmeter Fläche an Büro- und Verwaltungsgebäuden. Das waren 13 Prozent mehr als 2019.

Dafür gibt es mehrere Gründe. Ein wesentlicher ist, dass immer mehr Menschen einen Bürojob haben (Grafik):

Mitte 2022 arbeiteten in Deutschland rund 12,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Bürobeschäftigte – gut ein Drittel mehr als zehn Jahre zuvor.

Damit ist auch der Anteil der Bürobeschäftigten an allen Arbeitnehmern gestiegen. Im vergangenen Jahr arbeiteten knapp 37 Prozent aller Angestellten im Büro, 2012 waren es noch 5 Prozentpunkte weniger. Diese Zunahme gleicht die Möglichkeit, durch Homeoffice und geteilte Schreibtische Büroflächen einzusparen, etwas aus.

Gerade in größeren Betrieben ist die Belegschaft darüber hinaus oft recht heterogen, was den Wunsch nach Heimarbeit betrifft: Eltern mit kleinen Kindern mögen das Homeoffice bevorzugen, um ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können. Neu eingestellte und jüngere Mitarbeiter

wollen in der Regel zumindest gelegentlich ins Büro kommen, um die Kollegen kennenzulernen und Anschluss zu finden – ebenso wie ältere Beschäftigte, die aus Gewohnheit und zur Pflege sozialer Kontakte gern in Präsenz tätig sind. Und wieder andere haben in ihren eigenen vier Wänden gar nicht den nötigen Platz oder es fehlt ihnen dort die technische Ausstattung, weshalb sie fast ausschließlich im Unternehmen arbeiten.

Die meisten Firmen haben deshalb mittlerweile eine hybride Mischung aus Büro und individuell wählbarem Arbeitsort etabliert.

Das verändert auch die Art, wie die vorhandenen Büroräume genutzt werden. Sieben von zehn der im Frühjahr 2021 durch die Unternehmensberatung Staufen befragten deutschen Firmen gaben an, dass die Zusammenarbeit in ihrem Betrieb unter der Pandemie gelitten hat. Rund die Hälfte von ihnen nannte als Hauptgrund den fehlenden informellen Austausch.

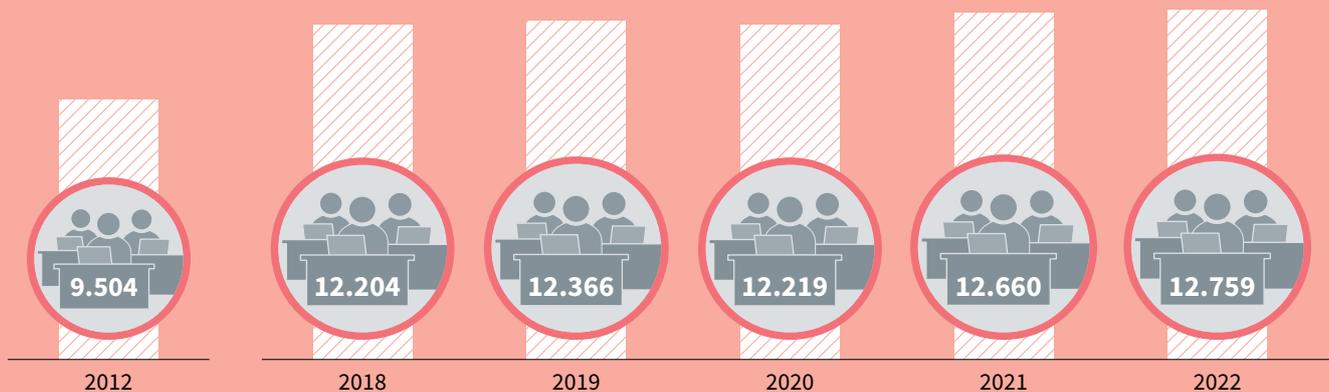
Immer mehr Unternehmen setzen deshalb bei der Bürogestaltung auf eine Mischform aus traditionellen

Schreibtischplätzen und modern gestalteten Räumen mit großzügigen Co-Working-Bereichen und gemütlichen Kaffeecorner, die genau diesen Austausch unter den Mitarbeitern fördern sollen. Das Büro soll als Begegnungsstätte dienen, in der das kreative Miteinander im Vordergrund steht, so die Idee. Anstatt durch mehr Homeoffice frei gewordene Flächen abzugeben, bauen die Unternehmen so einen Teil der klassischen Büros zu Kommunikations- und Kollaborationsräumen um.

Was heißt das für den Büromarkt? Aufgrund steigender Energie- und Materialkosten kann es gut sein, dass die Zahl der Bauvorhaben wieder zurückgeht. Im Bestand könnte es zudem zu einer Spaltung kommen: Einerseits dürfte die Nachfrage nach modernen, energieeffizienten Gebäuden mit guter technischer Grundausstattung in zentralen Lagen noch einmal wachsen, was das Angebot weiter verknappen und die Mieten in diesem Segment in die Höhe treiben würde. Andererseits werden ältere Objekte voller Einzelbüros in Randlagen in Zukunft wohl öfter leer stehen.

So viele Bürojobs wie nie

Zahl der sozialversicherungspflichtig Bürobeschäftigten in Deutschland in 1.000



Bürobeschäftigte: Personen, die häufig mit einem Computer und sitzend arbeiten; Stand 2012 bis 2021: 31. Dezember; Stand 2022: 30. Juni

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

Interview. Der Fachkräftemangel stärkt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer in Deutschland gegenüber ihren Arbeitgebern. Oft möchten die Angestellten weniger arbeiten als bislang, was die Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen würde. Wie sich dieser Teufelskreis durchbrechen lässt, erläutert IW-Arbeitsmarktexperte **Holger Schäfer**.



Foto: IW Medien

„Ich warne davor, Arbeit beliebig zu verdichten“

Arbeiten wir demnächst alle nur noch drei oder vier Tage die Woche an einem beliebig wählbaren Ort bei vollem Gehalt?

Wahrscheinlich nicht. Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber die Arbeitszeit und den Lohn natürlich individuell vereinbaren, das ist Teil der Tarifautonomie. Es gibt also bezüglich des Arbeitspensums keine Vorgaben. Vielmehr existieren in Deutschland zahllose verschiedene Arbeitszeitmodelle, die oftmals individuell auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugeschnitten sind. Wenn ein Arbeitnehmer die Arbeitszeit verkürzen möchte, kann

er das mit seinem Arbeitgeber vereinbaren, er hat sogar einen Rechtsanspruch darauf.

Allerdings kann er natürlich nicht verlangen, trotz verringerter Arbeitszeit das Gleiche zu verdienen. Man kann ja nicht weniger arbeiten oder weniger produzieren und damit so viel verdienen wie vorher. Das klappt weder individuell noch gesamtwirtschaftlich.

In Großbritannien, wo mehr als 60 Unternehmen vorübergehend die Viertagewoche bei vollem Gehalt eingeführt haben, soll die Produktivität im Vergleich zur Fünftagewoche sogar gestiegen sein.

Bei diesem Versuch ist die Produktivität gar nicht gemessen worden, lediglich der Umsatz. Aber der ist kein geeignetes Maß für die Produktivität, denn Umsätze kann ich beispielsweise auch konstant halten, indem ich Leistungen extern zukaufe.

Also ist die Viertagewoche bei vollen Bezügen keine gute Idee?

Wenn Unternehmen das machen wollen und mit ihren Arbeitnehmern vereinbaren, dann gibt es niemanden, der etwas dagegen sagen kann. Aber es ist kein Modell, das volkswirtschaftlich unsere Probleme löst. Ganz im Gegenteil, sie werden noch viel größer, weil uns aufgrund der

demografischen Entwicklung die Arbeitskräfte immer mehr ausgehen. Denn die geburtenstarken Jahrgänge gehen bald in Rente. In dieser Situation noch weniger zu arbeiten, kann nicht funktionieren.

Warum nicht? In den Testläufen zur Viertagewoche scheint das doch sehr gut geklappt zu haben.

Es kann sich doch jeder selbst überlegen, ob er die Arbeit, die er bisher an fünf Tagen macht, ohne Qualitätsverlust auch an vier Tagen schafft. Ich glaube, die wenigsten würden das uneingeschränkt bejahen. Diese Vorstellung, es gäbe eine Produktivitätsreserve in einer Größenordnung von 25 Prozent, bei der die Unternehmen bisher nur zu doof waren, sie zu heben, und die sich nur dann realisiert, wenn man die Viertagewoche einführt, ist abenteuerlich.

Es gibt keinen Beleg dafür, dass die Arbeitszeitverkürzung ursächlich ist für eine Produktivitätssteigerung: Auch beim Versuch in England, wo die Unternehmen berichtet haben, dass die Arbeit produktiver wurde, beruhte das auf Maßnahmen wie dem Kürzen und Weglassen von Meetings. Das sind Dinge, die man natürlich auch ohne Arbeitszeitverkürzung hätte umsetzen können.

Dennoch: Es ist doch durchaus möglich, das Gleiche in kürzerer Zeit zu produzieren.

Bei vielen Berufen wie denen von Ärzten oder Pflegeern geht das nicht. Pflegekräfte können nicht mehr pflegen

innerhalb von vier Tagen, um dann einen Tag freizumachen. Und selbst bei Bürotätigkeiten warne ich davor, dass man Arbeit beliebig verdichtet. Wenn Mikropausen dauerhaft wegfallen, erhöht das den Stresslevel und kann krank machen.

Auch die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens kann durch Arbeitszeitverdichtung beeinträchtigt werden: Wer während der Arbeit scheinbar unproduktiv aus dem Fenster schaut oder mit Kollegen schwätzt, kann dabei durchaus auf innovative Ideen kommen. Deshalb legen viele Unternehmen größten Wert darauf, dass Arbeitnehmer sich zwischendurch informell austauschen können.

Die Beschäftigten in Deutschland möchten trotzdem generell weniger arbeiten, nämlich im Schnitt nur 32,8 Stunden in der Woche. Wie lässt sich das mit dem wachsenden Fachkräftemangel vereinbaren?

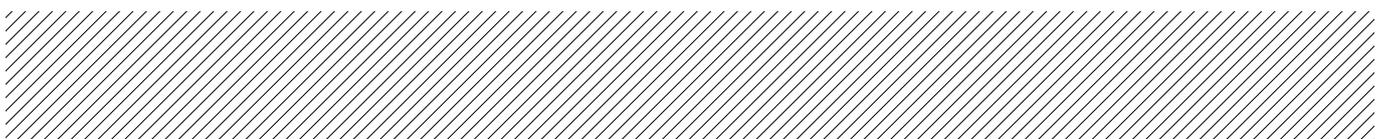
Gar nicht. Und dieser Umstand macht es unwahrscheinlich, dass wir das Problem mit heimischem Potenzial lösen. Durch den Fachkräftemangel steigt ja die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer: Sie können in viel stärkerem Maß ihre Interessen durchsetzen als bisher – auch das Interesse gerade der Vollzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Das verschärft die Fachkräfteproblematik.

Ist die Zuwanderung von Fachkräften die Lösung?

Auch hier gibt es große Herausforderungen: Beim Anwerben von Fachkräften hat Deutschland im internationalen Vergleich keine besonders gute Position. Zwar bietet Deutschland einen verlässlichen rechtlichen Rahmen, gute Chancen für Arbeitnehmer und eine attraktive Vergütung. Aber wir haben Nachteile, was die Sprache angeht, auch das Wetter ist nicht besonders toll und die Willkommenskultur hat noch Potenzial. Der erste Anlaufpunkt von Migrationswilligen aus Drittstaaten ist die deutsche Botschaft. Da wartet man manchmal ein Jahr oder länger nur auf einen Termin, um einen Visumsantrag stellen zu können. Auch die Abläufe bei den deutschen Ausländerbehörden sind teils ähnlich langwierig und entwürdigend.

Und wenn wir einfach das Rentenalter weiter anheben, um die Fachkräfteprobleme zu lösen?

So ein Prozess hat wahnsinnig lange Vorlaufzeiten. Der Parlamentsbeschluss für die Rente mit 67 stammt aus dem Jahr 2007, die Umsetzung dauert mehr als 20 Jahre. Die Zeit haben wir nicht mehr, denn die Verrentung der Babyboomer steht unmittelbar bevor und erreicht bereits 2030 ihren Höhepunkt. Das Einzige, was wir kurzfristig machen können, ist Frühverrentungsmöglichkeiten wie die Rente mit 63 sofort zu beerdigen und noch mehr qualifizierte Fachkräfte aus Staaten wie Indien, den Philippinen oder dem Iran anzuwerben.



Impressum

Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. · **Präsident:** Arndt Günter Kirchhoff · **Direktor:** Prof. Dr. Michael Hüther · **Mitglieder:** Verbände und Unternehmen in Deutschland
Redaktionsleiter: Jork Herrmann (verantwortlich) · **Redaktion:** Berit Schmiedendorf (stellv.), Carsten Ruge (Textchef), Lara Kamann, Florian Janssen, Alexander Weber
Grafik: IW Medien GmbH · **E-Mail:** iwd@iwkoeln.de · **Bezugspreis:** € 12,55/Monat inkl. Versand und MwSt., Erscheinungsweise 14-tägig · **Aboservice:** Friederike Ennsberger, Telefon: 0221 4981-450, ennsberger@iwkoeln.de · **Verlag:** Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln · **Telefon:** 0221 4981-0 · **Druck:** Henke GmbH, Brühl · **Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung über:** lizenzen@iwkoeln.de · **Zur Abwicklung des Vertriebs erforderliche Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet, E-Mail:** datenschutz-iwd@iwmedien.de.



Zahl der Woche**Top-Liste: Engagement ist gefragt**

Einsatzbereitschaft – keine andere der sogenannten Soft Skills war Unternehmen in Deutschland im Januar 2023 bei neuen Mitarbeitern wichtiger. In fast der Hälfte der mehr als 70 Millionen Online-Jobanzeigen, die die Bertelsmann Stiftung regelmäßig analysiert, suchten Firmen zuletzt nach entsprechend hoch motiviertem Personal. Auch Teamfähigkeit und Selbstständigkeit stehen hoch im Kurs. Über die vergangenen Jahre betrachtet, ist der Stellenwert der meisten weichen Qualifikationen weitgehend gleich geblieben. Am stärksten an Bedeutung gewonnen haben seit 2018 Kenntnisse der deutschen Sprache; der Anteil der digitalen Jobanzeigen, in denen Kundenorientierung gefordert wurde, ist dagegen um einige Prozentpunkte gesunken – sodass diese Kompetenz aus den Top Ten der Soft Skills verdrängt wurde.

der Studierenden in Deutschland arbeiteten im Jahr 2021 nebenbei. Damit lag die Quote wieder auf dem Niveau der Jahre vor der Coronapandemie. Zwischenzeitlich war der Anteil auf 53 Prozent gesunken. Kein Wunder: Schließlich blieben Cafés, Restaurants und Co., wo üblicherweise viele Studierende als Aushilfen arbeiten, während der Lockdowns geschlossen.

Insgesamt lastet auf vielen jungen Menschen während ihrer Zeit an der Hochschule ein großer finanzieller Druck. Laut Deutschem Studierendenwerk finanzieren erwerbstätige Studierende ein Drittel ihres Lebensunterhaltes mit einem Nebenjob – und das, obwohl 92 Prozent der angehenden Akademikerinnen und Akademiker ein Vollzeitstudium absolvieren. Nur rund 17 Prozent aller Studierenden erhielten im Jahr 2021 Bafög, wie Zahlen des Statistischen Bundesamts zeigen. Das war nicht immer so: Im Jahr 1972 wurde das Bafög – damals noch als vollständiger Zuschuss – an rund 45 Prozent aller Studentinnen und Studenten ausgezahlt.

Stellenanzeigen: Die am meisten gesuchten Soft Skills

In so viel Prozent der Online-Jobanzeigen wurden im Januar 2023 diese persönlichen und sozialen Kompetenzen gefordert

Einsatzbereitschaft	48,7
Teamfähigkeit	36,9
Selbstständigkeit	30,0
Verlässlichkeit	25,0
Deutsch	21,4
Kommunikationsfähigkeit	19,9
Planungsfähigkeit	18,6
Kritisches Denken	18,5
Organisationsfähigkeit	17,2
Anpassungsfähigkeit	17,2

