Handbuch für den Fachkräfteradar

Stand: Februar 2023

Wozu ein Fachkräfteradar? 2
Was wird auf dem Fachkräfteradar betrachtet? 2
Berufe 2
Regionen 3
Stellen und Arbeitslose 4
Kartendarstellung 5
Tabellendarstellung 6
Infografiken 7
Daten 8
Interpretationshinweise 10
Beschäftigung 11
Tabellendarstellung 12
Infografiken 12
Daten 12
Interpretationshinweise 13
Zugehörige Berufe 14
Hilfe 14
Weiterführende Informationen 15

Wozu ein Fachkräfteradar?

Demografischer Wandel, technischer Fortschritt, Globalisierung und Änderungen im Konsumverhalten haben dramatische Auswirkungen auf das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage. Insbesondere droht ein Mangel an spezialisierten Fachkräften. Aktuell liegt kein allgemeiner Fachkräftemangel in Deutschland vor, bei immer mehr einzelnen Berufsgruppen vor allem im technischen Bereich sowie im Gesundheits- und Pflegebereich sind jedoch regionale oder bundesweite Engpässe erkennbar. Dies gilt zunehmend nicht nur für akademische, sondern auch für nichtakademische Fachkräfte. Mittel- und langfristig dürfte sich aufgrund der demografischen Entwicklung diese Knappheit an Fachkräften verstärken, wobei allerdings verschiedene Berufsfelder und Regionen in ganz unterschiedlichem Maße betroffen sein werden. Daher ist es notwendig, ständig die Arbeitsmarktsituation zu analysieren und frühzeitig zu handeln, um die Nachfrage nach und das Angebot an Fachkräften bestmöglich in Übereinstimmung zu bringen.

Für Betriebe, Arbeitsuchende, Jugendliche vor der Berufswahl, Bildungseinrichtungen und diejenigen, die die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes gestalten, ist es eine wichtige Information, ob in einem Berufsfeld in einer Region ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen oder ob ein Engpass besteht. Der Fachkräfteradar leistet dabei Hilfestellung. Er unterstützt Sie bei der Analyse von Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Eine anschauliche und flexible Darstellung von Indikatoren ermöglicht Ihnen deren Interpretation vor dem regionalen Hintergrund und unterstützt eine Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken.

Was wird auf dem Fachkräfteradar betrachtet?

Sie können den **Arbeitsmarkt** (Arbeitslose und gemeldete Stellen) und die **Beschäftigung** anhand ausgewählter Indikatoren aus der Arbeitsmarkt- und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit **nach Berufen** und **regional differenziert** analysieren.

Berufe

Die Art der fachlichen Expertise einer Fachkraft kommt in ihrem Beruf zum Ausdruck. Die Daten auf dem Fachkräfteradar sind stets berufsbezogen. Der Aufbau des Fachkräfteradars orientiert sich an der **Klassifikation der Berufe 2010** (KldB 2010, überarbeitete Fassung 2020). Diese umfasst

- 10 Berufsbereiche (z.B. "Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung"),
- darunter37 Berufshauptgruppen (z.B. "Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe"), darunter
- 144 Berufsgruppen (z.B. "Energietechnik"), darunter
- 702 Berufsuntergruppen (z.B. "Berufe in der Bauelektrik").

Für berufsfachliche Analysen sind die 37 Berufshauptgruppen oft zu differenziert, die zehn Berufsbereiche aber zu wenig homogen. Deshalb gibt es alternativ zu den Berufsbereichen

- 5 Berufssektoren (z.B. "Produktionsberufe") und darunter
- 14 Berufssegmente (z.B. "Fertigungstechnische Berufe"),

die auf den 37 Berufshauptgruppen aufbauen. Einen Hinweis auf die Zuordnung finden Sie im Abschnitt Weiterführende Informationen.

Auf dem Fachkräfteradar werden die Berufssegmente mit den zugehörigen Berufshauptgruppen, Berufsgruppen und Berufsuntergruppen betrachtet.

Anders als ältere Berufsklassifikationen hat die KldB 2010 neben der berufsfachlichen Gliederung als zweite Klassifizierungsdimension das Anforderungsniveau. Jeder Beruf wird auch einem von **vier Anforderungsniveaus** zugeordnet (die sich auf die Tätigkeit beziehen, der formale Bildungsabschluss ist nicht zwingend erforderlich):

- 1: Helfer-/Anlerntätigkeiten ("Helfer"; kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder einjährige Berufsausbildung)
- 2: fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ("Fachkräfte"; Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation)
- 3: komplexe Spezialistentätigkeiten ("Spezialisten"; Meister-/Technikerausbildung oder Fachhochschul-/Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikation)
- 4: hoch komplexe Tätigkeiten ("Experten"; mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation)

Ist eine Berufsuntergruppe auf ein Anforderungsniveau eingegrenzt, spricht man auch von einer Berufsgattung (z.B. "Berufe in der Bauelektrik - fachlich ausgerichtete Tätigkeiten"). Es gibt 1.300 Berufsgattungen.

Das Anforderungsniveau 1 wird auf dem Fachkräfteradar vollständig ausgeblendet, d.h. auch die Daten aller Anforderungsniveaus beinhalten keine Helfer.

Daten für Berufsuntergruppen werden aufgrund der hohen Differenzierung nicht für Arbeitsmarktregionen angezeigt.

Zu den einzelnen Berufen werden keine Daten erhoben. Sie können aber auf dem Fachkräfteradar einen Beruf in ein Suchfeld eingeben und so die Daten für die Berufsgruppe finden, zu der der Beruf gehört. Hinweise dazu finden Sie im Hilfetext „Berufsauswahl“.

Regionen

Regional erfolgt die Darstellung für Deutschland, die Bundesländer und Arbeitsmarktregionen.

Arbeitsmarktregionen: Diese am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung konzipierte Abgrenzung von 50 Regionen basiert auf Pendlerverflechtungen. Es handelt sich also um Regionen, die einen gemeinsamen Arbeitsmarkt haben. Jeder Kreis und jede kreisfreie Stadt gehört zu genau einer Arbeitsmarktregion. Ansonsten richten sich die Arbeitsmarktregionen nicht nach Verwaltungsabgrenzungen wie Agenturbezirken oder Bundesländern. Die 50 Arbeitsmarktregionen decken Deutschland vollständig ab.

Im Abschnitt „Weiterführende Informationen“ ist auf eine Beschreibung der Abgrenzungs-Methode verlinkt. In der Hilfe auf dem Fachkräfteradar finden Sie eine Liste der Arbeitsmarktregionen mit den zugehörigen Kreisen und kreisfreien Städten.

Stellen und Arbeitslose

Möchten Sie analysieren, ob in einer Berufsgruppe in einer Region ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen oder ob ein Engpass besteht? Für die Analyse von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen stellt der Fachkräfteradar zwei Indikatoren zur Verfügung:

- die Relation Arbeitslose zu gemeldeten Arbeitsstellen und
- die Vakanzzeit der Stellen (Abweichung vom Bundesdurchschnitt aller Berufe).

Achtung: Einen idealen Indikator zur Messung der Fachkräftesituation gibt es nicht. Die Daten des Fachkräfteradars stammen aus der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Bei der Interpretation der Daten aus der Arbeitsmarktstatistik ist zu berücksichtigen, dass sie nur einen Teil von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abbilden können, nämlich die bei der BA registrierten Arbeitslosen und die bei der BA gemeldeten Stellen. Deshalb sollten nur auf Basis beider angebotenen Indikatoren und unter Berücksichtigung der allgemeinen und lokalen Arbeitsmarktlage Aussagen über die Fachkräftesituation getroffen werden.

Kartendarstellung

Auf der Karte können Sie sich für die ausgewählte Berufsgruppe schnell einen ersten Überblick über die Arbeitsmarktsituation in den Regionen verschaffen, indem Sie die Landkarte nach einem der beiden Arbeitsmarktindikatoren einfärben lassen, s. Abbildung 1. Sie können die Karte auf Bundesländer und Arbeitsmarktregionen einstellen. Die Kartendarstellung hat den Vorteil, dass man die Ausprägung eines Indikators bundesweit auf einen Blick vergleichen kann. Der Wert des ausgewählten Indikators in einer Region wird angezeigt, wenn man mit dem Mauszeiger über die Region fährt.

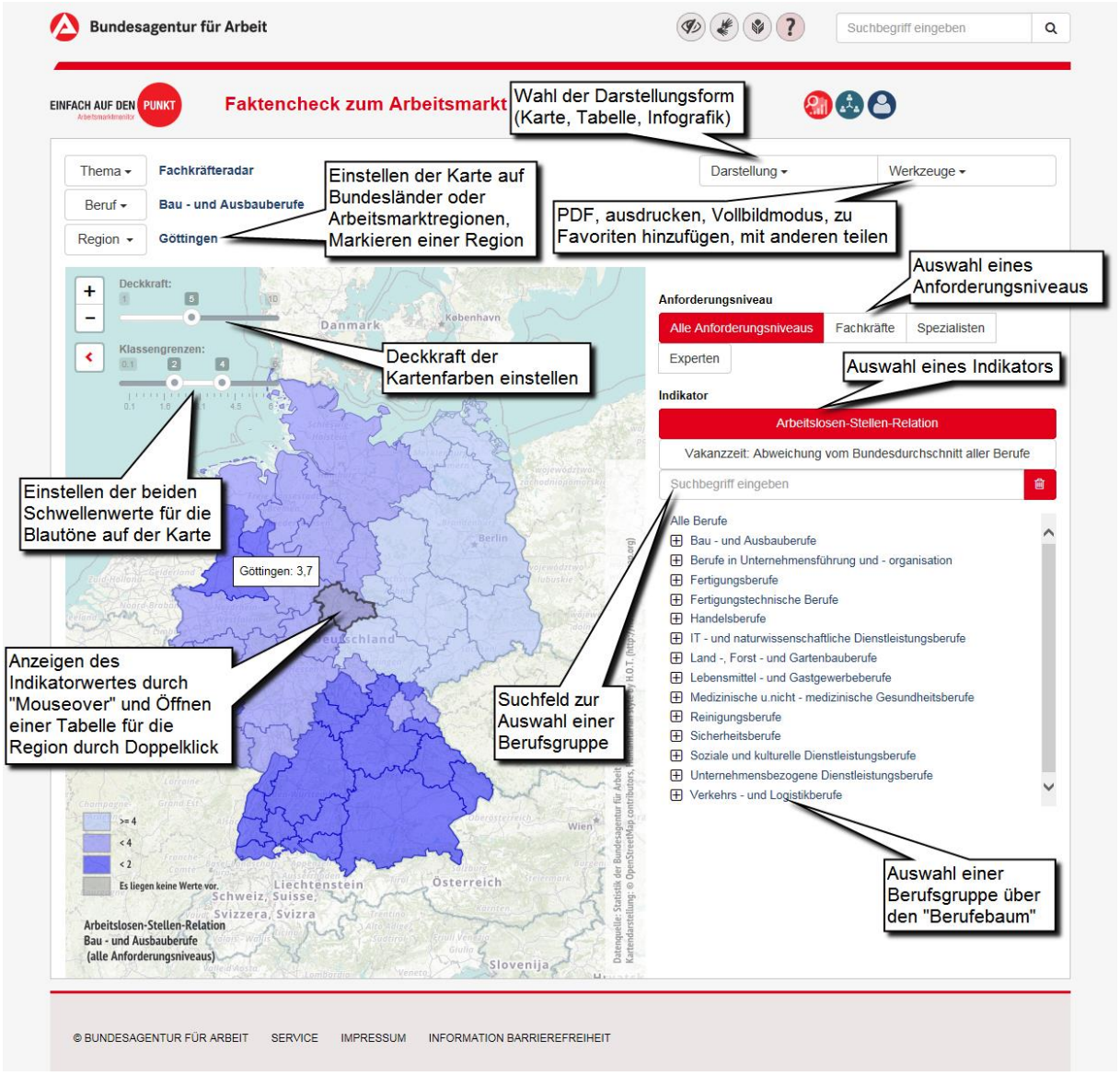

Abbildung 1: Kartendarstellung des Fachkräfteradars

Sie können die Karte über das Menü „Werkzeuge“ als PDF exportieren, ausdrucken, zu Präsentationszwecken im Vollbildmodus darstellen, zu Ihren Favoriten hinzufügen oder per E-Mail mit anderen teilen.

Interpretationshinweise finden Sie weiter unten im gleichnamigen Abschnitt. Bitte beachten Sie: Die Betrachtung der Karte kann keine differenzierte Analyse ersetzen!

Tabellendarstellung

Zur Tabellendarstellung gelangt man über das Menü „Darstellung“ rechts über der Karte oder durch Doppelklick auf eine Region auf der Karte.

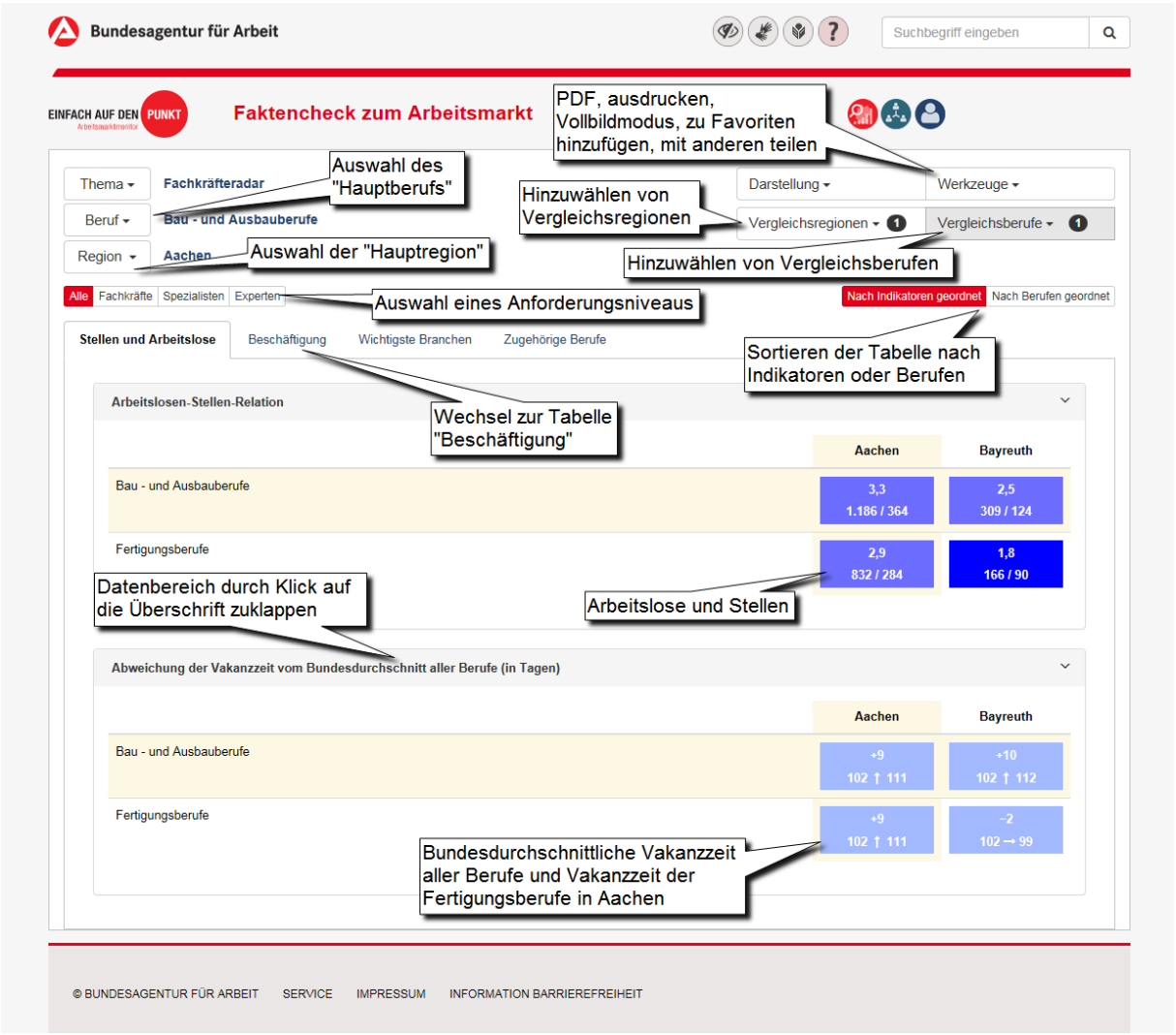

Abbildung 2: Tabellendarstellung Stellen und Arbeitslose

Der Vorteil der Tabellendarstellung ist, dass man die Werte der Engpassindikatoren mit ihren „Untergrößen“ (Vakanzzeiten, Bestände von Arbeitslosen und Stellen) für verschiedene Berufsaggregate und verschiedene Regionen nebeneinanderstellen und vergleichen kann. Hier können Sie zum Beispiel auch Bundesländer mit Arbeitsmarktregionen und

Berufsuntergruppen mit Berufshauptgruppen vergleichen. Sie können die Tabelle nach Berufen oder nach Indikatoren sortieren, als PDF oder Excel-Datei exportieren, ausdrucken, zu Präsentationszwecken im Vollbildmodus darstellen, zu Ihren Favoriten hinzufügen oder per E-Mail mit anderen teilen, s. Abbildung 2.

Infografiken

Der Fachkräfteradar enthält drei Infografiken zur Analyse von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen. Diese bieten viele Vergleichsmöglichkeiten bezüglich der Arbeitslosen-Stellen-Relation, der Vakanzzeit und der Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Bei den Infografiken haben Sie die gleichen Auswahlmöglichkeiten wie in der Tabellendarstellung (außer dem Excel-Export). Darüber hinaus können Sie die Infografiken als png-Datei exportieren.

Zur **Infografik „Arbeitslosen-Stellen-Relation“** (vgl. Abbildung 3): Hier können Sie die Arbeitslosen-Stellen-Relation der ausgewählten Berufsgruppe in der ausgewählten Region vergleichen mit der durchschnittlichen Arbeitslosen-Stellen-Relation

- aller Berufe in der ausgewählten Region und
- der ausgewählten Berufsgruppe in ganz Deutschland.

So können Sie beispielsweise herausarbeiten, ob eine geringe Arbeitslosen-Stellen-Relation in einer Berufsgruppe in einer Region eher eine Sache der Berufsgruppe ist (wenn nämlich die durchschnittliche Arbeitslosen-Stellen-Relation aller Berufe in der Region deutlich höher ist) oder eher eine Sache der Region (wenn die Arbeitslosen-Stellen-Relation der betrachteten Berufsgruppe in ganz Deutschland deutlich höher ist). Sie können eine oder mehrere Balken durch Klick auf die Legende ab- oder hinzuwählen.

Über die Schaltfläche „Balkengruppierung ändern“ können Sie sich wahlweise ein Diagramm für jede ausgewählte Berufsgruppe (mit je einer Balkengruppe für jede ausgewählte Region) oder ein Diagramm für jede Region (mit je einer Balkengruppe für jede Berufsgruppe) darstellen lassen – je nachdem, welche Darstellung für Sie aussagekräftiger ist. Über die Schaltfläche „Werte ausblenden“ können Sie die Wertebeschriftung im Diagramm aus- und wieder einblenden. Dies kann helfen, die Darstellung übersichtlich zu halten.

Zur **Infografik „Vakanzzeit“**: Hier können Sie die Vakanzzeiten verschiedener Berufsgruppen und Regionen in derselben Weise miteinander vergleichen. Zusätzlich wird die Vakanzzeit aller Berufe in ganz Deutschland durch eine vertikale Linie angezeigt, da die Abweichung der Vakanzzeit von diesem Wert einer der beiden Engpassindikatoren ist.

Zur **Infografik „Entwicklung der Arbeitslosigkeit“**: Hier wird abgebildet, wie sich der Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen entwickelt. Über die Schaltfläche „Liniengruppierung ändern“ können Sie sich wahlweise entweder jede Berufsgruppe durch eine andere Farbe darstellen lassen und jede Region durch eine andere Linienart oder umgekehrt. Auch hier können Sie über die Schaltfläche „Werte ausblenden“ die Wertebeschriftung im Diagramm aus- und wieder einblenden.

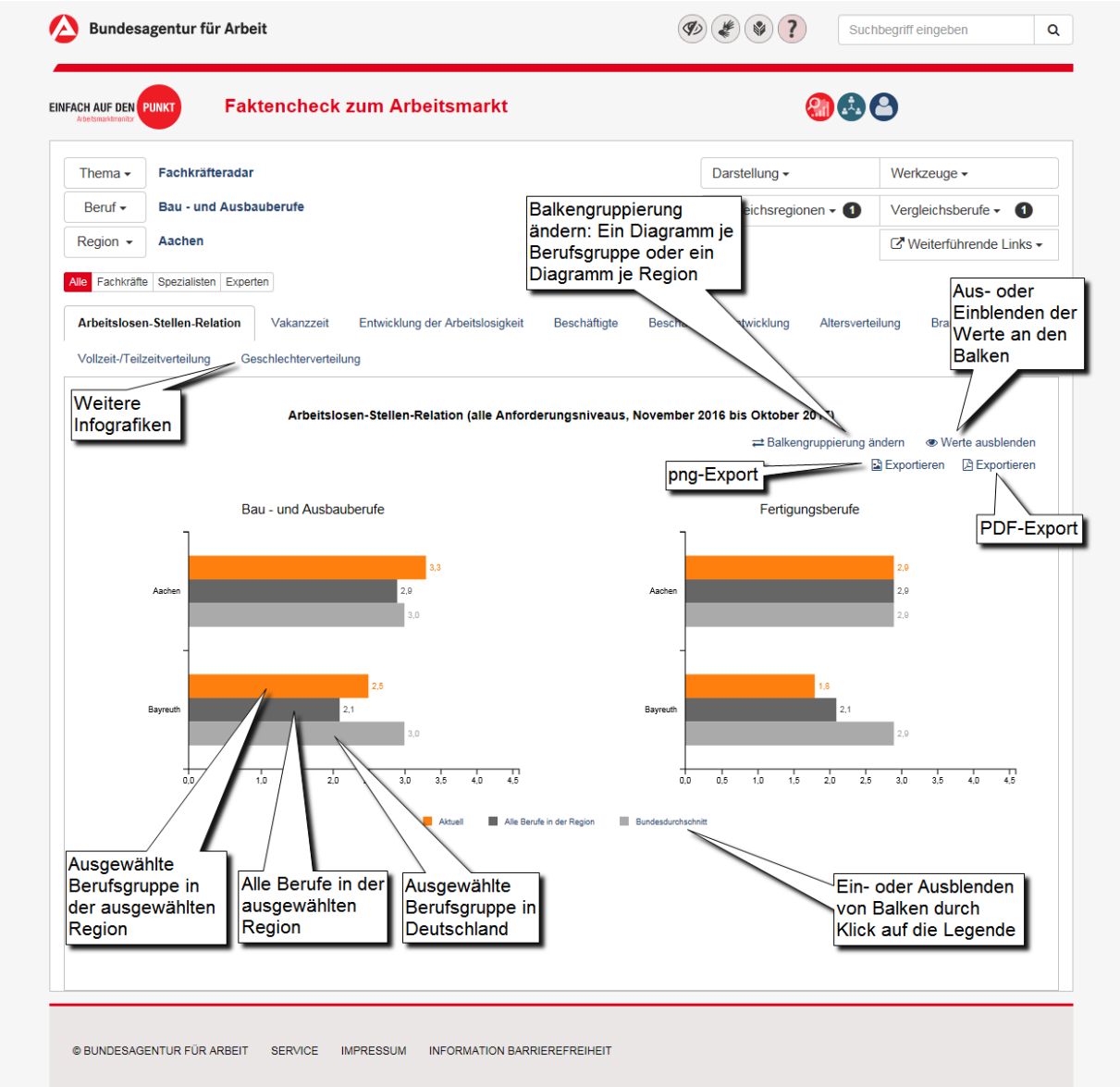

Abbildung 3: Infografik „Arbeitslosen-Stellen-Relation“

Daten

Arbeitslosen-Stellen-Relation: Dies ist das Verhältnis der Bestände an Arbeitslosen und an gemeldeten Arbeitsstellen. **Arbeitslos** ist entsprechend dem SGB III (§§ 16, 138), wer

- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis von mindestens 15 Wochenstunden steht,
- sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat,
- eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden sucht,
- dabei den Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit zur Verfügung steht und
- nicht an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnimmt.

Arbeitslose, die eine Helferstelle suchen, sind analog zu den gemeldeten Helferstellen auf dem Fachkräfteradar nicht berücksichtigt.

Stellen sind hier sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen, die den Arbeitsagenturen und den gemeinsamen Einrichtungen zur Besetzung gemeldet wurden. Es handelt sich um ungeförderte Stellen am Ersten Arbeitsmarkt. Nicht mit eingerechnet werden geringfügige Stellen („Mini-Jobs"), sonstige (z.B. Praktikums- und Trainee-) Stellen sowie geförderte Stellen. Ausbildungsstellen, Stellen, die von der Arbeitnehmerüberlassung gemeldet werden, sowie Stellen für Helferberufe sind auf dem Fachkräfteradar ebenfalls nicht berücksichtigt.

Für beide Bestände wird aktuell der Jahresdurchschnitt 2022 herangezogen.

Vakanzzeit: Die Vakanzzeit ist die Zeit zwischen dem gewünschten Besetzungstermin einer Stelle und der Abmeldung der Stelle bei der BA – also der Zeitraum, in dem eine Stelle nicht besetzt werden konnte, vgl. Abbildung 4. Je schwieriger die Suche nach einem passenden Bewerber ist, desto länger dauert es in der Regel, bis eine offenen Stelle besetzt und bei der BA abgemeldet wird.

Die Stellen sind genau so definiert wie bei der Arbeitslosen-Stellen-Relation. Es werden Stellen betrachtet, die im Beobachtungszeitraum (aktuell das Jahr 2022) abgemeldet wurden, daher „abgeschlossene Vakanzzeit".

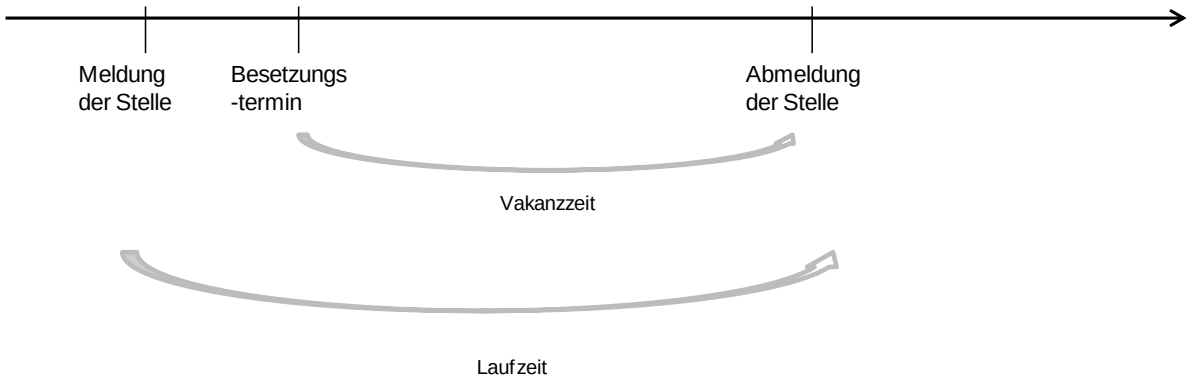

Abbildung 4: Laufzeit und Vakanzzeit

Da es keinen berufsspezifischen „üblichen" Wert der Vakanzzeit gibt, müssen zur Identifizierung von Auffälligkeiten Vergleiche gezogen werden. Deshalb wird auf dem Fachkräfteradar statt des absoluten Wertes der Vakanzzeit ihre Abweichung vom Bundesdurchschnitt aller Berufe betrachtet.

Einschränkungen bei der Ausweisung von Werten: Bei weniger als 60 Arbeitslosen oder 60 gemeldeten Stellen im Bestand wird keine Arbeitslosen-Stellen-Relation angezeigt, weil Auffälligkeiten dann zufällig sein könnten. Bei weniger als 60 abgemeldeten Stellen (Vakanzzeit) durchschnittlich wird kein Wert für die Vakanzzeit ausgewiesen.

Interpretationshinweise

Für die Arbeitslosen-Stellen-Relation und die Vakanzzeit hat die BA in ihrer Fachkräfteengpassanalyse 2019 **Schwellenwerte** definiert, die auf Stellenbesetzungsschwierigkeiten hindeuten („Daumenregeln“):

- eine Arbeitslosen-Stellen-Relation von höchstens 2:1 bei Fachkräften und Spezialisten und höchstens 4:1 bei Experten im Sinne der Klassifikation der Berufe (vgl. den Abschnitt „Berufe“ auf Seite 2f.) und
- eine Vakanzzeit von 30–40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe.

Die unterschiedlichen Schwellenwerte bei der Arbeitslosen-Stellen-Relation bei Fachkräften und Spezialisten einerseits und Experten andererseits beruhen auf Befragungsergebnissen des IAB, wonach Arbeitgeber bei Fachkräften und Spezialisten etwa jede zweite zu besetzende Stelle der BA melden, bei Experten aber nur jede vierte.

Für „alle Anforderungsniveaus“ gibt es keinen allgemein gültigen Schwellenwert, da die Berufsgruppen sich in unterschiedlichem Maße aus Fachkräften, Spezialisten und Experten zusammensetzen. Extremfälle: In Berufsgruppen ganz ohne Experten (z.B. Arzt- und Praxishilfe) ist der Schwellenwert gemäß der Daumenregel 2, in Berufsgruppen ausschließlich aus Experten (z.B. Human- und Zahnmedizin) ist der Schwellenwert gemäß der Daumenregel 4.

Deshalb und weil es sich nur um Daumenregeln handelt, haben wir für Sie die Möglichkeit eingerichtet, die Schwellenwerte mit einem (ausblendbaren) Schieberegler über der Karte selbst festzulegen, s. Abbildung 1. Dies gilt für beide Engpassindikatoren. Wenn Sie von der Karte zur Tabellendarstellung wechseln, werden Ihre individuell eingestellten Schwellenwerte übernommen.

Wenn Sie beispielsweise der Meinung sind, dass eine Arbeitslosen-Stellen-Relation kleiner 2 ein zu schwacher Indikator für einen Engpass ist, können Sie den kleineren Schwellenwert auf 1,5 einstellen. Dann sind die Karte und die blauen Kästchen in der Tabelle nur noch bei weniger als 1,5 Arbeitslosen je gemeldeter Stelle dunkelblau und zeigen damit einen Engpass an. Wenn Sie dagegen zur bisher verwendeten Daumenregel von 3:1 unabhängig vom Anforderungsniveau zurückkehren möchten, können Sie den kleineren Wert auf dem Schieberegler auf 3 stellen. Dann ist die Karte schon bei Werten von 2,9 oder kleiner dunkelblau.

Man beachte: Für auffällige Indikatorwerte kann es auch andere Gründe als einen Fachkräfteengpass geben: Die Vakanzzeit kann sich im Konjunkturverlauf ändern, und bestimmte Berufe (häufig Berufe für Hochqualifizierte) haben im Allgemeinen eine überdurchschnittliche Vakanzzeit. Eine Unschärfe entsteht außerdem dadurch, dass nicht alle abgemeldeten Stellen auch besetzt werden. **Die Anzeige eines Engpasses durch beide Indikatoren reduziert die Wahrscheinlichkeit alternativer Erklärungen. Dennoch sollten bei der Interpretation möglichst weitere Informationen über die regionale Arbeitsmarktlage berücksichtigt werden.**

Einen ergänzenden Hinweis kann auch die **Entwicklung der Arbeitslosigkeit** geben: Wenn die Arbeitslosenzahl einer Berufsgruppe gesunken ist, spricht dies dafür, dass die Verfügbarkeit von Fachkräften in diesem Bereich geringer geworden ist.

Für die Einschätzung, ob **mittelfristig Engpässe** drohen, kann neben der Entwicklung der Arbeitslosigkeit vor allem die Beschäftigungsentwicklung, die Altersstruktur der Beschäftigten und ihre Verteilung auf den Branchen (in Verbindung mit der Brancheneinschätzung) hilfreich sein. Mehr dazu im folgenden Abschnitt.

Beschäftigung

Für die Analyse der (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigung in einem Beruf in einer Region werden folgende Indikatoren angeboten:

- Beschäftigtenbestand
- Beschäftigungsentwicklung
- Anteile Vollzeit und Teilzeit an der Beschäftigung
- Geschlechteranteile an der Beschäftigung
- Anteile der Altersgruppen (in Zehn-Jahres-Schritten) unter den Beschäftigten
- Anteile der wichtigsten Branchen an der Beschäftigung (nur bezogen auf ganz Deutschland)

Durch Vergleiche mit anderen Regionen und anderen Berufen kann man die Werte einordnen und feststellen, inwiefern berufsspezifische oder regionale Besonderheiten vorliegen.

Die Zeitreihen der Beschäftigungsentwicklung starten erst mit dem Jahr 2013, weil 2012 die Klassifikation der Berufe 2010 eingeführt wurde und eine Umschlüsselung von der früheren Klassifikation nicht möglich war.

Auf Prognosen verzichtet der Fachkräfteradar bewusst, weil – abgesehen vom derzeitigen Fehlen der dafür benötigten hinreichend langen Zeitreihen – die Entwicklung der Nachfrage nach bestimmten Berufen (z.B. nach Datenverarbeitungsfachleuten oder Elektroingenieuren) in der Vergangenheit nahelegt, dass eine seriöse Prognose über mehrere Jahre auf diesem Gebiet kaum möglich ist.

Bei den Branchen handelt es sich um die Einheiten, für die die Brancheneinschätzung des Arbeitsmarktmonitors vorgenommen wird. Dabei schätzen im Herbst jedes Jahres die Agenturen für Arbeit zusammen mit weiteren Arbeitsmarktakteuren aus ihrem Bezirk – unterstützt durch eine modellbasierte Fortschreibung – die Beschäftigungsentwicklung in den Branchen bis zum Ende des Folgejahres ein. Dafür wurden ausgehend von den 88 „Wirtschaftsabteilungen“ der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 50 Branchen-Positionen (einschließlich „Sonstige“) gebildet. Eine Liste dieser Branchen-Positionen, Informationen über deren Zusammensetzung sowie eine Beschreibung der Methode der Brancheneinschätzung finden Sie in der kontextbezogenen Hilfe auf dem Fachkräfteradar.

Die Beschäftigungsanalyse wird durch eine Tabellendarstellung und durch Infografiken unterstützt.

Tabellendarstellung

Zur Tabellendarstellung mit den meisten Indikatoren zur Beschäftigungsanalyse gelangen Sie, indem Sie die Darstellungsform „Tabelle“ wählen und dann auf den Reiter „Beschäftigung“ klicken. Hier haben Sie dieselben Auswahlmöglichkeiten wie in der Tabellendarstellung von Stellen und Arbeitslosen. Insbesondere können Sie einzelne Tabellenblöcke, z.B. „Altersverteilung“, durch Klick auf die Überschrift zuklappen.

Die Anteile der wichtigsten Branchen finden Sie unter Reiter „Wichtigste Branchen“.

Infografiken

In jeweils einer Infografik können Sie den Beschäftigtenbestand, dessen Entwicklung, seine Altersverteilung, seine Verteilung auf die Branchen, seine Vollzeit-/Teilzeitverteilung und seine Geschlechterverteilung für verschiedene Berufsbereiche und Regionen vergleichen. Wählen Sie dazu die Darstellungsform „Infografik“.

Daten

Bei der Beschäftigungsanalyse werden ausschließlich Beschäftigungsdaten betrachtet. Es handelt sich dabei um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einschließlich Auszubildende an ihrem Arbeitsort ohne Beschäftigte in Helferberufen (s. den Abschnitt "Berufe" auf S. 2f.). **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte** sind alle Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind; dazu gehören auch

- Altersteilzeitbeschäftigte,
- Praktikanten,
- Werkstudenten und
- Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z.B. Wehrübung) einberufen werden.

Nicht einbezogen sind Beamte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende (nicht „Wehrübende“).

Da der Beschäftigtenbestand am 30. Juni eines Jahres erfahrungsgemäß dem Jahresdurchschnitt nahekommt, werden die Daten für den 30. Juni dargestellt, um nicht für die Berechnung des Jahresdurchschnitts bis zur Verfügbarkeit der Dezember-Daten warten zu müssen. Aktuell beziehen sich die Daten auf den 30. Juni 2022.

Einschränkungen bei der Angabe von Strukturanteilen der Beschäftigung: Damit die Aussagekraft der Daten gewährleistet ist, werden die Anteilswerte eines Merkmals (z.B. Geschlecht) nur dann angegeben, wenn für jeden Anteil durchschnittlich 60 Beobachtungen vorliegen. Beispiele: Die Geschlechteranteile einer Berufsgruppe werden angegeben, wenn

diese Berufsgruppe mindestens 120 (= 2 x 60) Beschäftigte aufweist. Die Anteile der fünf Altersgruppen werden bei mindestens 300 (= 5 x 60) Beschäftigten angegeben, die Anteile der fünf wichtigsten Branchen mit dem Anteil aller anderen Branchen bei mindestens 360 (= 6 x 60) Beschäftigten.

Interpretationshinweise

Der **Beschäftigtenbestand** sagt – im Vergleich mit anderen Berufsgruppen und Regionen – etwas über die Bedeutung einer Berufsgruppe aus.

Die **Beschäftigungsentwicklung** lässt mit einiger Wahrscheinlichkeit auf die weitere Entwicklung in der Zukunft schließen.

Der **Teilzeitanteil** weist ggf. auf ein zusätzliches Fachkräftepotenzial durch eine Arbeitszeitausweitung hin.

Die **Altersstruktur** gibt Hinweise auf den mittelfristigen Ersatzbedarf an Fachkräften. Die Geschlechteranteile und der Vollzeitanteil sind ergänzende Informationen.

Die **Branchenverteilung** beschreibt die Einsatzbereiche von Fachkräften. Sie kann Anhaltspunkte für Beschäftigungsalternativen und Berufswahlentscheidungen geben und in Verbindung mit den Ergebnissen der Brancheneinschätzung Hinweise auf die mittelfristige Nachfrage nach Fachkräften liefern.

Zugehörige Berufe

Auf dem Tabellenblatt **Zugehörige Berufe** sind die Einzelberufe aufgelistet, die zur ausgewählten Berufsgruppe gehören. Viele Berufe sind mit einem Link auf das Informationssystem BERUFENET der BA hinterlegt. Dort finden Sie viele berufskundliche Informationen. Wählen Sie dazu die Darstellungsform „Tabelle“ und klicken auf den Reiter „Zugehörige Berufe“.

Für die beiden obersten Ebenen des „Berufebaums“ auf dem Fachkräfteradar, d.h. für Berufssegmente und Berufshauptgruppen, wird keine Listen der zugehörigen Berufe angeboten, da die Listen für diese Einheiten in der Regel sehr umfangreich wären.

Hilfe

Auf jeder Seite des Fachkräfteradars finden Sie unter dem Fragezeichen am linken Bildschirmrand sowie rechts oben neben dem Suchfeld kontextbezogene Hilfetexte mit Erläuterungen zu den dargestellten Indikatoren und zu den Auswahlmöglichkeiten.

Damit das graue Hilfefenster die Datendarstellung nicht überdeckt, können Sie jeden Hilfetext durch einen Klick auf das Pfeilsymbol (>>) neben dem Text in einem eigenen kleinen Fenster öffnen, d an eine beliebige Stelle des Bildschirms ziehen (Abbildung 5) und dann das große Hilfe-Fenster schließen.

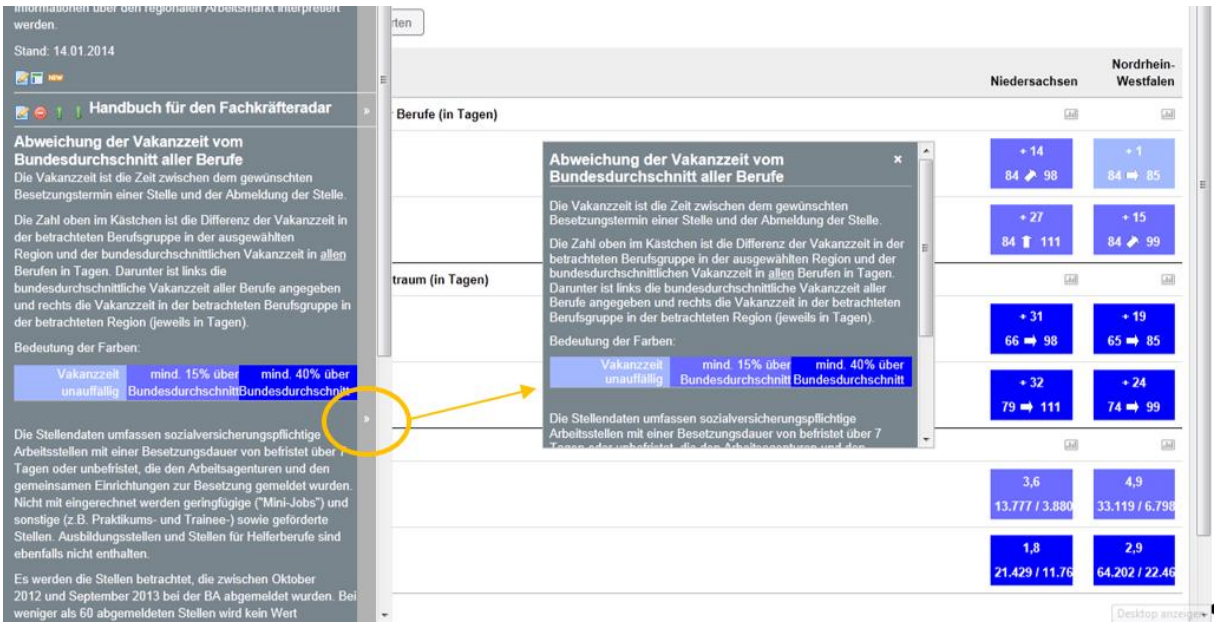

Abbildung 5: Hilfe

Weiterführende Informationen

Fachkräfteengpassanalyse: Der Fachbereich Arbeitsmarktberichterstattung der BA analysiert jährlich, in welchen Berufsgruppen Fachkräfteengpässe vorliegen. Das neueste Ergebnis finden Sie unter

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html

Auf dieser Seite finden Sie außerdem von der BA-Statistik den monatlichen Bericht *Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse)* mit den Daten ausgewählter Engpass-Indikatoren für Deutschland und die Bundesländer sowie das Excel-Tool *Fachkräfte-Engpassanalyse* mit interaktiven Analysemöglichkeiten auf Bundes- und Bundeslandebene.

Die jährliche Fachkräfteengpassanalyse der BA wurde 2020 auf eine breitere Datenbasis gestellt. Die aktuelle Methode beschreibt der Methodenbericht *Engpassanalyse - Methodische Weiterentwicklung*:

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Die Möglichkeiten, wie der Fachkräftebedarf beobachtet werden kann, werden auch im Methodenbericht *Möglichkeiten und Grenzen einer statistischen Engpassanalyse nach Berufen* vom Fachbereich Statistik der BA diskutiert. Neben einer Beschreibung von Indikatoren, welche auch in den Fachkräfteradar Eingang finden, werden hier konzeptionelle Besonderheiten und Einschränkungen angesprochen:

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Statistische-Engpassanalyse-nach-Berufen.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Die interaktive Statistik *Berufe auf einen Blick* der BA-Statistik zeigt für alle Berufshauptgruppen und Berufsgruppen sowie für „MINT-Berufe“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und für Ingenieurberufe in Deutschland, den Bundesländern und den Arbeitsagenturbezirken die wichtigsten Fakten:

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html

Die interaktive Statistik *Fachkräftebedarf* bildet für Berufsgruppen und Berufsuntergruppen ausgewählte Kennzahlen zum Fachkräftebedarf in Deutschland, den Bundesländern, Arbeitsmarktregionen und Kreisen ab:

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html

Eine Fülle von Informationen über die **Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020** einschließlich Umsteigeschlüsseln zur ersten Fassung der KldB 2010 und zur

internationalen Klassifikation ISCO-08 finden Sie ebenfalls auf der Internetseite der BA-Statistik:

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/KldB2010-Fassung2020-Nav.html

Dazu gehört auch die Zuordnung der Berufshauptgruppen zu den Berufssegmenten (Tabellenblatt „Übersicht“):

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Systematik-Verzeichnisse/Generische-Publikationen/Berufssektoren-und-Segmente-KldB2010-ueF2020.xls?__blob=publicationFile&v=9

Die Abgrenzung der **Arbeitsmarktregionen** ist beschrieben in Kropp, Per, und Schwengler, Barbara: *Abgrenzung von Arbeitsmarktregionen – ein Methodenvorschlag*. In: Raumforschung und Raumordnung, Februar 2011, Band 69, Ausgabe 1, S. 45–62:

https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs13147-011-0076-4

Wie sich Angebot und Nachfrage auf dem **Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2040** differenziert nach Berufshauptgruppen und Bundesländern entwickeln könnten, haben das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das IAB in gemeinsamen Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen („QuBe“) modelliert: *Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern: Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte.* IAB-Kurzbericht 1/2021:

http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-01.pdf

Die Ergebnisse der Projektionen lassen sich im *QuBe-Datenportal* des BIBB interaktiv visualisieren:

https://www.bibb.de/de/59378.php

Ansprechpartner:

Christian Gaggermeier
Bundesagentur für Arbeit
Zentrale
Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung
Arbeitsmarktmonitor
Tel.: 0911 179-4741
E-Mail: Christian.Gaggermeier@arbeitsagentur.de