

QuBe-Basisprojektion 8. Welle (2024)

Kompetenz-Dossier

6.b. Routine

Inhaltsverzeichnis

1. Die QuBe-Kompetenzklassifikation	3
2. Messung des Kompetenzerfordernisses	4
3. Kompetenzerfordernis nach Anforderungsniveau und Qualifikationsniveau	6
4. Kompetenzerfordernis nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus	7
5. Kompetenzerfordernis nach Berufsgruppen	9
6. Kompetenzerfordernis nach Wirtschaftszweigen	10
7. Kompetenzerfordernis nach Alter und Geschlecht	11
8. Kompetenzerfordernis in der Projektion	12
9. Künftige Fachkräfteengpässe nach Kompetenzerfordernissen	13
Glossar	16
Literatur	19

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kompetenzerfordernisse nach Qualifikationsniveaus	6
Tabelle 2: Kompetenzerfordernisse nach Anforderungsniveaus	6
Tabelle 3: Kompetenzerfordernisse nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (TOP 10)	7
Tabelle 4: Kompetenzerfordernisse nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (BOTTOM 10)	8
Tabelle 5: Kompetenzerfordernisse nach Berufsgruppen (TOP 10)	9
Tabelle 6: Kompetenzerfordernisse nach Berufsgruppen (BOTTOM 10)	9
Tabelle 7: Kompetenzerfordernisse nach Wirtschaftszweigen (TOP 10)	10
Tabelle 8: Kompetenzerfordernisse nach Wirtschaftszweigen (BOTTOM 10)	10
Tabelle 9: Kompetenzerfordernisse nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (ohne Helfer) (TOP 10) und zugehörige (projizierte) adjustierte Suchdauern	15

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Die QuBe-Kompetenzklassifikation	4
Abb. 2: Wachstum der Kompetenznachfrage von 2010 bis 2040	12
Abb. 3: Veränderung von Kompetenzbedarf und Fachkräftesituation von 2020 bis 2040	14

Abkürzungsverzeichnis

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
ETB	Erwerbstätigenbefragung
GWS	Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
KldB 2010	Klassifikation der Berufe 2010
WZ 2008	Wirtschaftszweigklassifikation 2008

Datenverzeichnis

Datenquelle aller folgenden Ergebnisdarstellungen: [ETB 2011/2012](#) und [ETB 2017/2018](#), [QuBe-Projekt.de](#).

1. Die QuBe-Kompetenzklassifikation

Welche Kompetenzen werden in welchen Berufen benötigt, und wie lassen sich diese messen? Insbesondere in Zeiten von Digitalisierung und damit einhergehender Tätigkeitsdynamisierung werden diese als Analysegegenstand immer wichtiger. Das QuBe-Projektionsmodell wird daher um das Merkmal beruflicher Kompetenzen erweitert. Hierzu wird auf die QuBe-Kompetenzklassifikation zurückgegriffen. Diese umfasst insgesamt 16 Einzelkompetenzen, die jeweils in relativ vielen Berufen nachgefragt werden und somit tendenziell überfachlichen Charakter haben.

Gemeinhin werden als Kompetenzen jene „bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten [verstanden, welche nötig sind], um bestimmte Probleme zu lösen sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001: 27f). Für eine Betrachtung des Arbeitsmarktes sind insbesondere jene Kompetenzen von Bedeutung, welche für die Arbeitsverrichtung benötigt werden. Die QuBe-Kompetenzklassifikation konzentriert sich deshalb auf Kompetenzen, welche in engem Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen. Sie fußt auf der Klassifikation von Tätigkeitsarten nach Eurofound (Fernández-Macías 2016: 10), modifiziert diese jedoch marginal, um sich an der geläufigen Unterscheidung von methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen zu orientieren.

Die nachfolgend dargestellten Kompetenzerfordernisse sind Maßzahlen dafür, wie groß ein spezifisches Kompetenzerfordernis am Arbeitsplatz ist. Sie gehen auf Selbsteinschätzungen von Erwerbstätigen in den jeweiligen Berufen zurück und werden anhand der Erwerbstätigenbefragung der Jahre 2011/12 und 2017/18 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hall 2015) berechnet. Die exakte Operationalisierung aller Kompetenzen ist dem zugehörigen wissenschaftlichen Diskussionspapier (Krebs/Maier 2022) zu entnehmen. Die auf der kommenden Seite abgebildete Übersicht zeigt die Gliederung der QuBe-Kompetenzklassifikation.

Die Kompetenz **6.b. Routine** findet sich hier in der Unterkategorie **6. Personal** der Überkategorie **Methoden und Personale Dispositionen**.

Abbildung 1: QuBe-Kompetenzklassifikation

QUBE-KOMPETENZKLASSIFIKATION

IN ANLEHNUNG AN TÄTIGKEITSARTEN NACH EUROFOUND

ARBEITSINHALTE

1. PHYSISCH

Physische Dispositionen

- a. Körperkraft
- b. Fingerfertigkeit

2. INTELLEKTUELL

Bearbeitung und Weiterentwicklung von Informationen und komplexe Problemlösung

- a. Lese- und Schreibfähigkeit
- b. Mathematische Fähigkeiten
- c. Sammeln und Evaluieren komplexer Informationen und Sachverhalte
- d. Kreativität und Lösungsfindung

ARBEITSGEGENSTÄNDE

3. SOZIAL-INTERAKTIV

Interaktion mit anderen Menschen

- a. Dienst- und Hilfeleistungen
- b. Lehren
- c. Verkauf und Beeinflussung

4. TECHNISCH

Umgang mit Technologie im Arbeitskontext

- a. Maschinen (ohne Informations- u. Kommunikationstechnologie)
- b. Informations- und Kommunikationstechnologie

METHODEN UND PERSONALE DISPOSITIONEN

5. METHODISCH

Fähigkeiten zur Arbeits- und Selbstorganisation

- a. Teamwork
- b. Management und Koordinierung
- c. Rechtswesen

6. PERSONAL

Personale Dispositionen der Selbstorganisation

- a. Selbstständigkeit
- b. Routine

Quelle: Eigene Darstellung

2. Messung des Kompetenzerfordernisses

Nachfolgend werden spezifische Kompetenzerfordernisse dargelegt. Diese sind Maßzahlen dafür, in welchem Ausmaß Beschäftigte in ihrem jeweils ausgeübten Beruf über die Kompetenz **6.b. Routine** verfügen müssen.

Die Skalen der Kompetenzerfordernisse sind so angelegt, dass **Ausprägungen zwischen 0 und 1 möglich sind**. Grundsätzlich wird dieses Spektrum zwischen einem sehr hohen Kompetenzerfordernis (Ausprägung: 1) und keinem Kompetenzerfordernis am Arbeitsplatz (Ausprägung: 0) auf Ebene der Erwerbstätigen ausgeschöpft. Dies bedeutet, dass es für jede Kompetenz mindestens eine/n Erwerbstätige/n gibt, der/die in seinem/ihrer Arbeitsplatz die entsprechende Kompetenz nicht (Ausprägung: 0) oder in sehr hohem Ausmaß (Ausprägung: 1) benötigt.

Werden jedoch Gruppen, beispielsweise Berufe, auf einer spezifischen Aggregationsebene betrachtet, verringert sich die Spannbreite der Skala. Die in diesen Auswertungen ausgewiesenen Kompetenzausprägungen zeigen jeweils den Durchschnitt der dieser Gruppe zugehörigen Erwerbstätigen. Werden diese Gruppenschnitte nun untereinander verglichen, so können die empirischen Maxima und Minima von der theoretischen Spannbreite von 0 bis 1 abweichen.

Der Durchschnitt des beruflichen Kompetenzerfordernisses **6.b. Routine** über alle Erwerbstätigen in den Jahren 2011/12 und 2017/18 beträgt **0.65**. Die Standardabweichung beträgt **0.37**. Im Mittel weicht dieses berufliche Kompetenzerfordernis der Befragten der Ausgangsdatenquelle also um 0.37 vom ermittelten Durchschnitt von 0.65 ab. Im Mittel aller 16 Kompetenzen beträgt die Standardabweichung 0,30. Insofern streut diese Kompetenz **überdurchschnittlich** im Vergleich zu der Gesamtheit aller Kompetenzen.

In Berufen werden in aller Regel keine einzelnen Kompetenzen, sondern Kompetenzbündel vorausgesetzt. Das Kompetenzerfordernis **6.b. Routine** tritt vor allem dann auf, wenn (in absteigender Reihenfolge) auch folgende drei Kompetenzen bei den Erwerbstätigen nachgefragt werden:

1.b. Fingerfertigkeit

1.a. Körperkraft

3.a. Dienst- und Hilfeleistungen

3. Kompetenzerfordernis nach Anforderungsniveau und Qualifikationsniveau

Das **Qualifikationsniveau** beschreibt die Güte der erworbenen beruflichen Qualifikation. Hier wird nach vier Niveaustufen unterschieden:

- Personen **ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss** (QN 1)
- Personen **mit beruflichem Abschluss** (QN 2)
- Personen **mit Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH)** (QN 3)
- sowie Personen **mit Hochschulabschluss (ohne Bachelorabschluss oder Diplom (FH))** (QN 4)

Werden die Erwerbstätigen nach Qualifikationsniveau zusammengefasst, ergeben die Gruppendurchschnitte für **6.b. Routine** folgende Kompetenzerfordernisse:

Tabelle 1: Kompetenzerfordernisse nach Qualifikationsniveaus

QN 1: ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss	0.76
QN 2: mit beruflichem Abschluss	0.75
QN 3: Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH)	0.60
QN 4: Hochschulabschluss (ohne Bachelorabschluss oder Diplom (FH))	0.46

Komplementär zum Qualifikationsniveau beschreibt nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) das **Anforderungsniveau** den Komplexitätsgrad der ausgeübten fachlichen Tätigkeit. Dabei wird ebenfalls zwischen vier Niveaustufen differenziert:

- In **Helfer**berufen fallen Tätigkeiten an, für deren Ausübung üblicherweise kein beruflicher Abschluss benötigt wird
- **Fachkraft**tätigkeiten entsprechen dem Niveau einer beruflichen Ausbildung
- Die Fähigkeit zur Ausübung von **Spezialist**entätigkeiten kann über eine Aufstiegsfortbildung oder einen Bachelorabschluss erworben werden
- **Expert**entätigkeiten setzen üblicherweise einen Masterabschluss voraus

Die nachfolgende Übersicht gibt das durchschnittliche Kompetenzerfordernis über die beschriebenen Anforderungsniveaus wieder.

Tabelle 2: Kompetenzerfordernisse nach Anforderungsniveaus

Anforderungsniveaustufe 1: Helfer	0.84
Anforderungsniveaustufe 2: Fachkräfte	0.75
Anforderungsniveaustufe 3: Spezialisten	0.61
Anforderungsniveaustufe 4: Experten	0.48

4. Kompetenzerfordernis nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus

Nicht nur Anforderungs- und Qualifikationsniveaus, sondern auch fachliche Ausrichtungen von Berufen sind wichtige Determinanten für Kompetenzerfordernisse. Die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) unterscheidet in der Berufsfachlichkeit verschieden feine Aggregationsebenen (BA 2011), von denen folgende zwei in dieser Ergebnisdarstellung berücksichtigt werden:

- 37 **Berufshauptgruppen** (Zweisteller)
- 141 **Berufsgruppen** (Dreisteller; Militärs hier zusammengefasst)

Nachfolgend wird die Berufshauptgruppe (Zweisteller) der KldB 2010 mit dem Anforderungsniveau (nachfolgend: dritte Ziffer) kombiniert. Wird nun die Kompetenzerfordernis **6.b. Routine** über die Durchschnittswerte dieser Gruppen ausgewertet, so ergeben sich für folgende zehn Gruppen die höchsten Kompetenzerfordernisse:

Tabelle 3: Kompetenzerfordernisse nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (TOP 10)

26.1 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	0.93
22.1 Kunststoff- und Holzherstellung, -verarbeitung	0.90
41.1 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	0.89
51.1 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer)	0.86
62.1 Verkaufsberufe	0.86
24.1 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	0.86
23.1 Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	0.86
54.2 Reinigungsberufe	0.86
29.3 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	0.86
41.2 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	0.85

Am anderen Ende des Spektrums ergeben sich die folgenden zehn am niedrigsten platzierten Gruppen:

Tabelle 4: Kompetenzerfordernisse nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (BOTTOM 10)

93.4 Produktdesign, Kunsthandwerk	0.34
26.4 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	0.38
43.4 Informatik- und andere IKT-Berufe	0.39
73.4 Berufe in Recht und Verwaltung	0.40
84.4 Lehrende und ausbildende Berufe	0.41
92.4 Werbung, Marketing, kaufmännische, redaktionelle Medienberufe	0.42
23.4 Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	0.43
94.3 Darstellende, unterhaltende Berufe	0.44
83.4 Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	0.44
27.4 Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	0.47

Die empirische Spannweite des beruflichen Kompetenzerfordernisses **6.b. Routine** reicht auf dieser Aggregationsebene, also über alle Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus, insgesamt von **0.34** für **93.4 Produktdesign, Kunsthandwerk** bis **0.93** für **26.1 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe**.

Mit Blick auf die Fachlichkeit gehören die meisten der, hier unter den zehn höchstplatzierten, aufgelisteten Berufen der Berufshauptgruppe **Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe** an.

Unter den zehn höchstplatzierten sind die meisten der, hier zusammen mit dem 2-Steller der KIdB 2010 gebildeten, Gruppen mit der **Anforderungsniveaustufe 1: Helfer** assoziiert.

5. Kompetenzerfordernis nach Berufsgruppen

Die Berufsgruppen (Dreisteller) der KldB 2010 zeigen eine größere berufsfachliche Tiefe. Sie stellen also eine feinere Auflösung der Berufe in fachlicher Hinsicht dar. Wird das Kompetenzerfordernis **6.b. Routine** nun über die Durchschnittswerte der Berufsgruppen (Dreisteller KldB 2010) ausgewertet, so zeigt sich für die zehn Berufsgruppen mit höchsten Ausprägungen folgende Rangfolge:

Tabelle 5: Kompetenzerfordernisse nach Berufsgruppen (TOP 10)

243 Metalloberflächenbehandlung	0.94
112 Tierwirtschaft	0.88
514 Servicekräfte im Personenverkehr	0.88
541 Reinigung	0.85
624 Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Medizinbedarf	0.85
811 Arzt- und Praxishilfe	0.85
292 Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	0.85
623 Verkauf von Lebensmitteln	0.85
522 Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	0.84
513 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	0.84

Am anderen Ende des Spektrums ergeben sich die folgenden zehn am niedrigsten platzierten Gruppen:

Tabelle 6: Kompetenzerfordernisse nach Berufsgruppen (BOTTOM 10)

843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	0.36
271 Technische Forschung und Entwicklung	0.38
816 Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	0.38
434 Softwareentwicklung und Programmierung	0.38
844 Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtungen	0.42
712 Angehörige gesetzgebender Körperschaften, Interessensorganisationen	0.42
841 Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	0.43
833 Theologie und Gemeindearbeit	0.43
431 Informatik	0.44
731 Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	0.44

Die empirische Spannweite des beruflichen Kompetenzerfordernisses **6.b. Routine** reicht auf dieser Aggregationsebene, also über alle Berufsgruppen, insgesamt von **0.36** für **843 Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen** bis **0.94** für **243 Metalloberflächenbehandlung**.

6. Kompetenzerfordernis nach Wirtschaftszweigen

Wird das Kompetenzerfordernis **6.b. Routine** über die Durchschnittswerte der Wirtschaftszweige nach Wirtschaftszweigklassifikation 2008 (WZ 2008) (Destatis 2008) dargestellt, so zeigt sich für die zehn Wirtschaftszweige mit höchsten Ausprägungen folgende Rangfolge:

Tabelle 7: Kompetenzerfordernisse nach Wirtschaftszweigen (TOP 10)

Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung	0.82
Post-, Kurier- und Expressdienste	0.81
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	0.80
Gastgewerbe	0.80
Lagererei, sonstige Dienstleister für den Verkehr	0.79
Sonstige überwiegend persönliche Dienstleister	0.79
Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen	0.79
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	0.78
Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	0.77
Landwirtschaft	0.77

Am anderen Ende des Spektrums ergeben sich die folgenden zehn am niedrigsten platzierten Gruppen:

Tabelle 8: Kompetenzerfordernisse nach Wirtschaftszweigen (BOTTOM 10)

IT- und Informationsdienstleister	0.46
Erziehung und Unterricht	0.48
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen a.n.g., Veterinärwesen	0.52
Forschung und Entwicklung	0.52
Forstwirtschaft	0.54
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	0.55
Architektur- und Ingenieurbüros, technische Untersuchung	0.56
Audiovisuelle Medien und Rundfunk	0.56
Wasserversorgung	0.56
Kunst und Kultur, Glücksspiel	0.57

Die empirische Spannweite des beruflichen Kompetenzerfordernisses **6.b. Routine** reicht auf dieser Aggregationsebene, also über alle Wirtschaftszweige, insgesamt von **0.46** für **IT- und Informationsdienstleister** bis **0.82** für **Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken, Tabakverarbeitung**.

7. Kompetenzerfordernis nach Alter und Geschlecht

Die Erwerbstätigen unterscheiden sich nach soziodemografischen Eigenschaften. Eine Auswertung des Kompetenzerfordernisses **6.b. Routine** nach **Alter** und **Geschlecht** kann dementsprechend offenbaren, ob eine Kompetenz eher von älteren oder jüngeren, bzw. Frauen oder Männern im Beruf erbracht werden muss. Mitunter gehen die nachfolgend beschriebenen Verhältnisse auf nur geringfügige Differenzen zurück. Diese können jenseits der hier aufgerundeten zwei Nachkommastellen liegen.

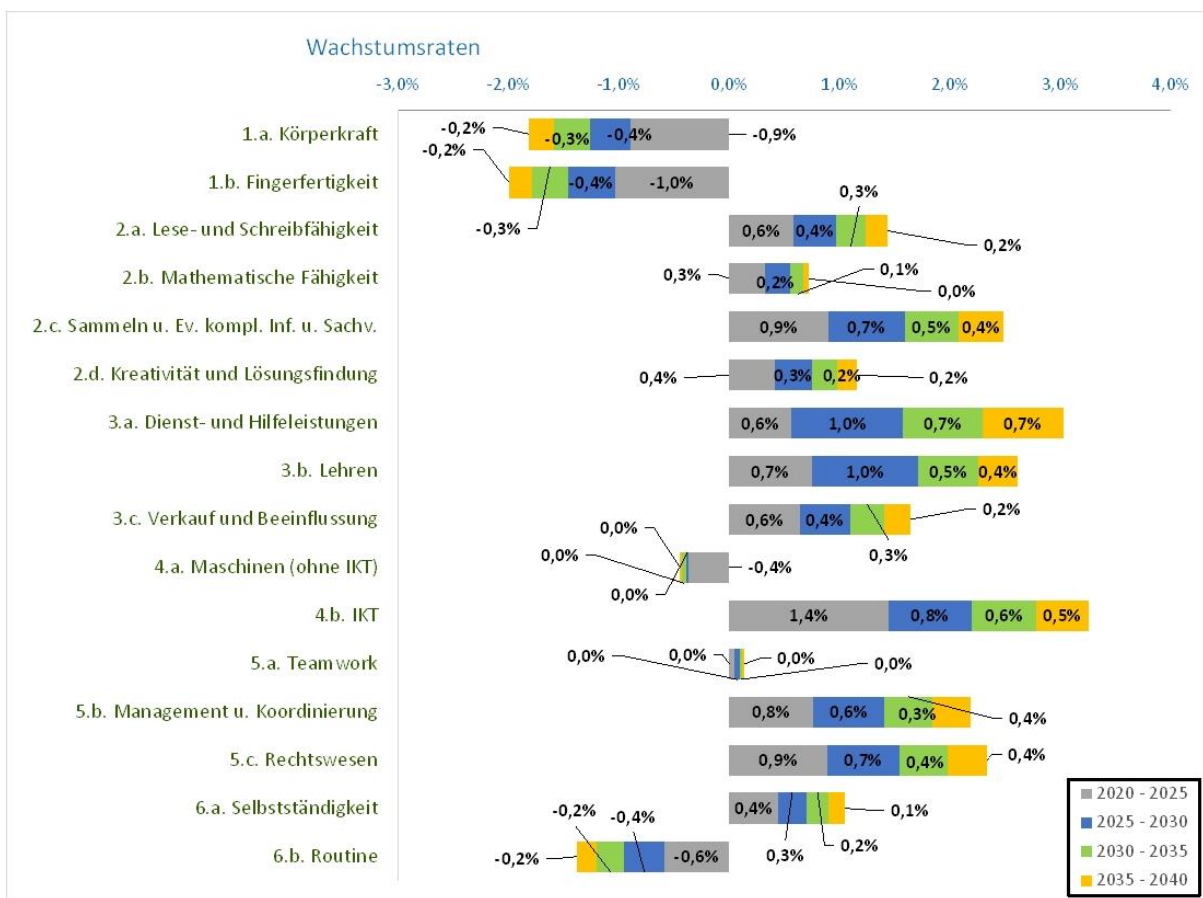
Am ausgeprägtesten ist dieses Kompetenzerfordernis mit **0.69** in der **ältesten Alterskohorte der Über-50-Jährigen**. In der **mittleren Alterskohorte der 35- bis 49-Jährigen** ist sie mit **0.68** mittelmäßig ausgeprägt. Am geringsten ist sie schließlich mit **0.66** in der **jüngsten Alterskohorte der 15- bis 34-Jährigen**.

Die Kompetenzerfordernis **6.b. Routine** ist im Durchschnitt bei **weiblichen Beschäftigten** mit **0.71** ausgeprägter als bei **männlichen Beschäftigten** mit **0.65**.

8. Kompetenzerfordernis in der Projektion

Über den Wandel der Berufs- und Anforderungsstruktur lassen sich die Kompetenzerfordernisse einer zukünftigen Arbeitswelt ermitteln. Die QuBe-Basisprojektion zeigt, dass insbesondere die Nachfrage nach höheren Anforderungsniveaus (siehe Abschnitt 3) zunehmen wird, weil sich der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft fortsetzt. Die nachfolgende Abbildung stellt die Veränderung aller 16 durchschnittlichen Kompetenzerfordernisse von 2020 auf 2040 in Fünf-Jahres-Schritten als Wachstumsraten dar.

Abbildung 2: Wachstum der Kompetenznachfrage von 2020 bis 2040



Quelle: ETB 2011/12 und 2017/18, QuBe-Projekt.de

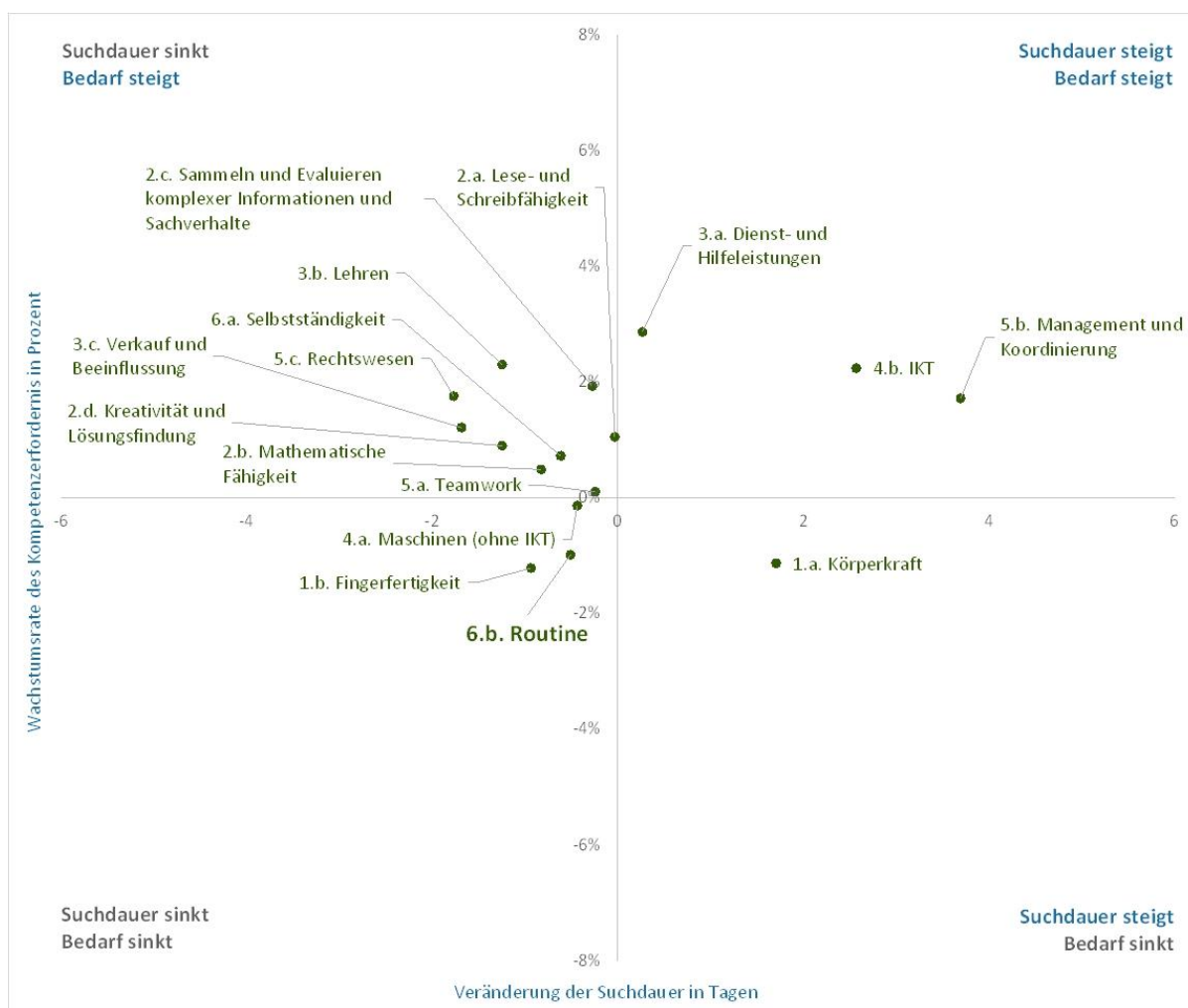
Es zeigt sich, dass der Bedarf an **6.b. Routine** durchgehend rückläufig ist.

9. Künftige Fachkräfteengpässe nach Kompetenzerfordernissen

Wachsende Kompetenzerfordernisse in Berufen sagen nicht zwangsläufig etwas über die Rekrutierungschancen für Arbeitgeber aus. Bildung und Berufserfahrung haben Einfluss auf das Arbeitsangebot, können dieses verändern. Als Maßzahl für die Fachkräftesituation im Beruf wird deshalb auf **adjustierte Suchdauern** zurückgegriffen. Diese geben in Tagen gemessen an, wie lange Arbeitgeber im Schnitt benötigen, um eine Person für eine ausgeschriebene Stelle für Fachkraft, Spezialisten oder Expertentätigkeiten zu finden (Maier u. a. 2023). Je mehr Tage benötigt werden, um eine geeignete Person zu finden, desto schwieriger gestaltet sich die Rekrutierung und desto höher ist das Risiko eines erfolglosen Abbruchs der Personalsuche. Dauert eine Stellensuche länger als 90 Tage an, ist ein Abbruch der Suche wahrscheinlicher als eine erfolgreiche Besetzung.

Die Veränderung der adjustierten Suchdauer über die Zeit kann zu den beruflichen Kompetenzprofilen in Zusammenhang gesetzt werden. Die nachfolgende Abbildung stellt diesen Zusammenhang zwischen den vorangehend diskutierten Wachstumsraten der Kompetenzbedarfe und den kompetenzspezifischen adjustierten Suchdauern zwischen den Jahren 2023 und 2040 grafisch dar.

Abbildung 3: Veränderung von Kompetenzbedarf und Fachkräftesituation von 2023 bis 2040



Quelle: ETB 2011/12 und 2017/18, QuBe-Projekt.de

In der Projektion zeigt sich, dass für **6.b. Routine sinkender Bedarf mit sinkender Suchdauer** einhergeht. Nicht nur dieses Bild offenbart, dass diese Kompetenz in besonderer Weise negativ vom Wandel der Arbeitswelt betroffen ist.

In der vorherigen Abbildung wurde der Zusammenhang zwischen dem fortgeschriebenen Bedarf an **6.b. Routine** und der projizierten Veränderung der adjustierten Suchdauern insgesamt illustriert. Exemplarisch soll nun die Entwicklung der Suchdauern für die zehn Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (ohne Helfer) aufgezeigt werden, in denen diese Kompetenz (KE) am stärksten ausgeprägt ist. Darauf folgen die projizierten Suchdauern in Tagen (SD) für die Jahre 2023, 2030 und 2040 sowie die zugehörigen Ränge (R). Dazwischen ist angegeben, ob eine Gruppe im entsprechenden Jahr eine über- (>Ø: x) oder unterdurchschnittliche (>Ø: .) Suchdauer aufweist.

Tabelle 9: Kompetenzerfordernisse nach Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (ohne Helfer) (TOP 10) und zugehörige (projizierte) adjustierte Suchdauern

<i>Berufshauptgruppe m. Anforderungsniveau (o. Helfer)</i>	<i>KE</i>	<i>SD >Ø R</i>			<i>SD >Ø R</i>			<i>SD >Ø R</i>		
		<i>2023</i>			<i>2030</i>			<i>2040</i>		
54.2 Reinigungsberufe	0.86	71	.	89	72	.	90	73	.	85
29.3 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	0.86	83	.	56	83	.	56	83	.	54
41.2 Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	0.85	77	.	73	77	.	74	77	.	73
51.2 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer)	0.83	70	.	91	72	.	86	74	.	81
21.2 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	0.83	107	x	7	108	x	7	109	x	8
29.2 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	0.81	91	x	34	92	x	39	91	x	38
62.2 Verkaufsberufe	0.80	70	.	92	70	.	96	70	.	98
28.2 Textil- und Lederberufe	0.80	87	x	44	85	x	48	83	.	55
63.2 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	0.80	80	.	63	81	.	63	80	.	62
31.2 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	0.79	76	.	77	82	.	59	82	.	57

Unter diesen zehn nach Kompetenzerfordernis ausgewählten (TOP 10) und sortierten Berufshauptgruppen mit Anforderungsniveaus (ohne Helfer), finden sich **3** mit überdurchschnittlichen adjustierten Suchdauern im Jahr 2023, **3** in 2030 und **2** in 2040.

Glossar

Adjustierte Suchdauern

Adjustierte Suchdauern geben in Tagen gemessen an, wie lange Arbeitgeber im Schnitt benötigen, um eine Person für eine ausgeschriebene Stelle für Fachkraft, Spezialisten oder Expertentätigkeiten zu finden (Maier u. a. 2023). Je mehr Tage benötigt werden, um eine geeignete Person zu finden, desto schwieriger gestaltet sich die Rekrutierung und desto höher ist das Risiko eines erfolglosen Abbruchs der Personalsuche. Dauert eine Stellensuche länger als 90 Tage an, ist ein Abbruch der Suche wahrscheinlicher als eine erfolgreiche Besetzung.

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind nach den Definitionen der internationalen Arbeitsorganisationen (I-LO) Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die mindestens eine Stunde gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) oder selbstständig ein Gewerbe, einen freien Beruf, ein Handwerk oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Familienmitgliedes mitarbeiten, ohne dafür Lohn oder Gehalt zu beziehen. Einbezogen sind ferner Soldatinnen und Soldaten und Personen in Freiwilligendiensten. Als Erwerbstätige gelten auch Personen, die vorübergehend nicht arbeiten, sofern sie formell mit ihrem Arbeitsplatz verbunden sind (z. B. Urlauber, Kranke, Streikende, Ausgesperrte, Mutterschafts- und Elternurlauber, Schlechtwettergeldempfänger usw.). Die Bedeutung des Ertrages der Tätigkeit für den Lebensunterhalt ist hierbei irrelevant. Die ILO-Definition wird in verschiedenen Statistiken zur Erwerbstätigkeit verwendet.

Kompetenzerfordernisse

Die QuBe-Kompetenzklassifikation bildet projektionsbedingt nicht alle denkbaren fachlichen, sondern zuvorderst überfachliche, am Arbeitsplatz verwendete, Kompetenzen ab. Die Kompetenzerfordernisse wurden aus Selbsteinschätzungen von Beschäftigten in spezifischen Berufen abgeleitet. Diese modellierten Kompetenzerfordernisse sind dementsprechend Maßzahlen dafür, wie stark eine Kompetenz in einem spezifischen Beruf gefordert wird. Die Maßzahlen können Werte zwischen 0 (kein Kompetenzerfordernis) bis 1 (sehr hohes Kompetenzerfordernis) erreichen. Dieses Spektrum wird in der Regel jedoch nur auf Ebene aller Erwerbstätigen ausgeschöpft. Werden Gruppen, beispielsweise Berufe, auf einer spezifischen Aggregationsebene betrachtet, verringert sich die Spannbreite der Skala.

QuBe

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt), die in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. Als Datengrundlage werden mehrere Datenquellen aufeinander abgestimmt. Der Mikrozensus (letztes Erhebungsjahr 2021) liefert als amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamts, an der jährlich ein Prozent aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist, Informationen über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahre 2023) ist Grundlage für die Projektion der Gesamtwirtschaft. Die Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) liefern zusätzliche Informationen zu den Erwerbstätigen nach Beruf und den entsprechend gezahlten Löhnen (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahre 2023). Die Ergebnisse werden auf gesamtdeutscher Ebene bis zu 141 Dreistellern (Berufsgruppen, Militärberufe kumuliert) der KldB 2010 differenziert nach 37 Berufshauptgruppen. Das Alleinstellungsmerkmal des QuBe-Projektes liegt in der Verknüpfung des Arbeitsangebots nach einem erlernten Beruf mit der berufsspezifischen Arbeitsnachfrage durch die Verwendung beruflicher Flexibilitätsmatrizen. Hierdurch kann eine fachliche Bilanzierung des Arbeitsmarkts durch den Vergleich von Erwerbspersonen und Erwerbstätigen nach Berufsgruppen erfolgen. Die Ergebnisse basieren auf der Basisprojektion der achten Projektionswelle. Diese baut auf den Methoden der vorherigen Wellen auf (Helmrich und Zika 2010, Maier u. a. 2014, Maier u. a. 2016, Maier u. a. 2018, Maier u. a. 2020, Maier u. a. 2022, Zika u. a. 2012) und nimmt weitere Erneuerungen auf (Maier u. a. 2024). Ein Überblick über das Modellinstrumentarium findet sich in Zika u.a. 2023.

Mit dem QuBe-Projekt wird in der Basisprojektion ein auf Empirie basiertes Konzept verfolgt: Es werden nur bislang nachweisbare Verhaltensweisen in die Zukunft projiziert. Das Verhalten der Akteure kann sich in der Zukunft also etwa infolge von Knappheits- und Lohnentwicklungen modellendogen anpassen, in der Vergangenheit nicht angelegte neuartige Verhaltensänderungen sind aber nicht Teil der Basisprojektion. Künftige Schocks und/ oder Trendbrüche werden in Form von Alternativszenarien analysiert und betrachtet. In den letzten beiden Jahren wurden u.a. Alternativszenarien über Effekte des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus auf Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland (Schneemann u. a. 2024) und über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials (Zika u. a. 2024) veröffentlicht.

Die Bundesprojektionen sind um Ergebnisse auf der regionalen Ebene substantiell erweitert worden. Für jedes Bundesland werden Angebot und Bedarf mit Bezug auf regionalspezifische Komponenten gebildet. Die Angebotsseite berücksichtigt die regionsspezifische Bevölkerungsentwicklung bezogen auf Anzahl und Altersstruktur. Die Bedarfsseite nimmt ebenfalls die Bevölkerungsentwicklung auf, berücksichtigt zudem aber auch – z. B. für das Verarbeitende Gewerbe – nationale und internationale Marktentwicklungen und den Vorleistungsverbund zwischen Verarbeitendem Gewerbe und Unternehmensdienstleistungen. Neben den regionalspezifischen Komponenten werden übergeordnete Einflüsse, wie z. B. das Bildungsverhalten oder der generelle Strukturwandel (z. B. digitaler Wandel), in die Rechnungen einbezogen. Die regionalspezifischen Ergebnisse ergeben in Summe das Bundesergebnis und liefern damit insbesondere eine Verteilung der Bundesentwicklung im Raum.

Weitere Informationen finden Sie unter www.qube-projekt.de; zugehörige Daten auf www.qube-data.de; und weitere Dossierreihen per www.qube-dossiers.de .

Ansprechpartner für Dossiers: Bennet Krebs, E-Mail: krebs@bibb.de .

Literatur

BA (2011): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Destatis (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Fernández-Macías, Enrique; Bisello, Martina; Sarkar, Sudipa; Torrejón, Sergio (2016): Methodology of the construction of task indices for the European Jobs Monitor. Dublin: EUROFOUND.

Hall, Anja; Tiemann, Michael (2015): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Abschlussbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Helmrich, Robert und Zika, Gerd (Hrsg.) (2010). Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Krebs, Bennet; Maier, Tobias (2022): Die QuBe-Kompetenzklassifikation als verdichtende Perspektive auf berufliche Anforderungen. Wissenschaftliche Diskussionpapiere.

Maier, Tobias; Steeg, Stefanie; Zika, Gerd (2023): Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf, in: Zika, Gerd, Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.). Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. Bielefeld: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo und Schneemann, Christian (2018). Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. Bonn.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Stefanie Steeg, Anke; Wolter, Marc Ingo, Markus Hummel und Schneemann, Christian (2020). COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. Bonn.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Neuber-Pohl, Caroline; Bott, Peter und Hummel, Markus (2014) Löhne und berufliche Flexibilitätäten als Determinanten des

interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der 3. Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere.

Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc-Ingo (2022). Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB-Report 3/2022.

Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo (2024): Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB-Report 1/2024.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc-Ingo; Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline; Helmrich, Robert; Hummel, Markus; Mönnig, Anke; Winnige, Stefan und Quack, Lara (2016). Die Bevölkerung wächst - Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-Report 3/2016: 1-22.

Schneemann, Christian; Dressel, Felix; Dreuw, Peter; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo; Zenk, Johanna; Zika, Gerd (2024): Effekte des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) auf Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland. BMAS-Forschungsbericht 632. Berlin 2024

Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Hänisch, Carsten und Drosdowski, Thomas (2012). In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht 18/2012: 1-12.

Zika, Gerd, Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.) (2023). Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. Bielefeld: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo; Zenk Johanna (2024): Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials. BMAS-Forschungsbericht 631. Berlin 2024