



# WINDUNGEN, WANDLUNGEN, WECHSEL

## Die Pandemie verändert Qualifikationserfordernisse und Arbeitsplätze –und stellt unsere Sichtweise und Analyse von diesen in Frage

Die Abstandsregeln und die umfassenden Lock-downs im Zuge der Pandemie haben einen Konjunkturrückgang verursacht, der einschneidender ist als die Rezession, die auf die globale Finanzkrise von 2008 folgte.<sup>(1)</sup> In kaum mehr als einem Jahr hat die allgegenwärtige Gesundheitsbedrohung fast alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereiche erfasst und auch nicht vor Bildung und Arbeit Halt gemacht. In der vorherigen Krise verhängten viele Regierungen harte Sparmaßnahmen, dagegen waren die Antworten der Politik auf die aktuelle Gesundheitskrise wohlwollender und in vielerlei Hinsicht kühner. In den meisten EU-Mitgliedstaaten hat der Gesetzgeber Maßnahmen zur Linderung der unmittelbaren Folgen und zum Schutz von Arbeitsplätzen, Unternehmen und Existenzgrundlagen ergriffen.

(z. B. alle zwei Jahre) erhoben, wobei die Datenerhebung und die Veröffentlichung der Ergebnisse zeitlich auseinanderliegen.

**Analyse von Online-Stellenanzeigen (Cedefop-Skills OVATE)**

Durch die Analyse von Online-Stellenanzeigen lassen sich zeitnah Informationen zu Arbeitsmarkt- und Kompetenzentwicklungen gewinnen.

### VERGIB NIE DIE CHANCE, DIE IN EINER KRISE LIEGT

Dieses Mal vertrauten viele Entscheidungsträger den wirtschaftlichen Fundamentaldaten: sie erachteten die Pandemie als schwerwiegende, aber vorübergehende Störung. Viele sehen die krisenbedingten strukturellen Veränderungen in den Bereichen Bildung und Arbeit als Innovationschance, als Treiber für neue Arbeitsplätze und als Wegbereiter einer digitalen, grünen Wirtschaft. Aufgrund der jetzt schon sichtbaren Vorteile des ökonomischen Wandels und der im Europäischen Aufbaupaket enthaltenen Mittel sind Entscheidungsträger in ganz Europa entschlossen, die grüne und die digitale Transformation mit Hilfe ganzheitlicher Umwandlungsstrategien voranzubringen.

Um den Wandel und die Übergangsphase zu gestalten und zu meistern, braucht Europa verlässliche, bedarfsgerechte und gut vermittelte Kompetenzanalytik mehr denn je. Das Cedefop liefert der EU schon seit mehr als zehn Jahren Kompetenzanalytik und prägte den Begriff lange bevor deren volles Potenzial erkannt wurde. Angesichts der rapiden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ist es nicht verwunderlich, dass Kompetenzanalytik einen wichtigen Platz in der Europäischen Kompetenzagenda 2020 und der Be-

TABELLE 1. WAS IST KOMPETENZANALYTIK?

<b>Kompetenzanalytik</b>	Resultat eines wissensbasierten Prozesses der Erhebung, Auswahl, Kombination und Präsentation von Befunden mit dem Ziel der Beschreibung und Antizipation arbeitsmarkt- und kompetenzrelevanter Trends.
<b>Die wichtigsten herkömmlichen Methoden der Kompetenzanalytik</b>	Kompetenzprognosen erfassen langfristige Trends in aggregierter Form; Befragungen geben Aufschluss zu Kompetenzerwerb und einsetz und zu deren Abstimmung auf den aktuellen Bedarf zu einem bestimmten Zeitpunkt. Kompetenzdaten werden gewöhnlich nach einem kalendarischen Muster

(1) Im Jahr 2020 sank das reale BIP der EU **ersten Eurostat-Schätzungen** zufolge um 6,4 %. Im Jahr 2009 lag der Rückgang bei 4,3 %.

rufsbildungspolitik der EU nach 2020 einnimmt.<sup>(2)</sup>

## COVID-19 ERSCHWERT DIE ERHEBUNG VON KOMPETENZDATEN

Die Arbeitsmarktstudien von 2020 nahmen vor allem die unmittelbaren Auswirkungen der Pandemie – die Gefährdung von Arbeitsplätzen und die Einschränkungen durch die Abstandsregeln – in den Blick.<sup>(3)</sup> Für die Analysen wurden vorhandene Erhebungen und Berufssystematiken benutzt, um die Resilienz von Berufen und Branchen in der Pandemie zu erfassen und die am stärksten betroffenen Arbeitnehmergruppen zu ermitteln. Mit diesem Ansatz lässt sich jedoch nicht aufdecken, wie sich der Kompetenzbedarf durch die Pandemie verändert hat. Auch andere herkömmliche Methoden zur Antizipation des Kompetenzbedarfs (siehe Tabelle 1) bieten keine Lösung für eine zeitnahe Erfassung qualitativer Arbeitsmarktveränderungen. Um ein zeitnahes Bild der Arbeitsmarktentwicklungen 2020 zu erhalten und herauszufinden, wie die Pandemie die Personalbeschaffung beeinflusst hat, setzte das Cedefop auf sein **Analysetool für Online-Stellenangebote in Europa**.

### KASTEN 1. CEDEFOP-UNTERSUCHUNG ZU ONLINE-STELLENANZEIGEN

Das Cedefop untersucht Online-Stellenanzeigen, indem es mit Hilfe von Big Data und künstlicher Intelligenz herausfindet, welche Kompetenzen nachgefragt werden. Ein Datenerfassungssystem sammelt Online-Stellenanzeigen in allen EU-Mitgliedstaaten und verarbeitet sie in der Originalsprache. Die Ergebnisse werden mittels **Skills-OVATE im Cedefop-Internetportal** veröffentlicht. Seit 2021 sind das Cedefop und Eurostat gemeinsam für das System verantwortlich und die Daten können auch über das **Online-Informationssportal von Eurostat** abgerufen werden.

## TIEFER EINSCHNITT, STETIGE ERHOLUNG

Im April 2020 veröffentlichten Arbeitgeber in der EU fast 60 % weniger Online-Stellenanzeigen als im April 2019 (Abbildung 1). In einigen Ländern waren es sogar über 70 % weniger. Im Mai zeigten sich am Arbeitsmarkt erste Zeichen der Erholung. In den Nachsommermonaten wurden etwas mehr Online-Stellenanzeigen gepostet als im selben Vorjahreszeitraum. Die Lockdowns im Herbst wirkten sich offenbar nur

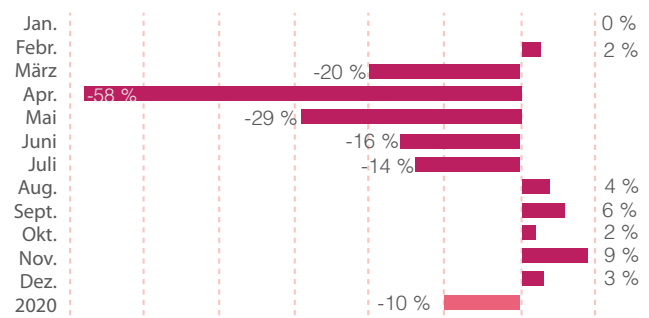
<sup>(2)</sup> Wie in der **2020 ausgesprochenen Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz** und der **Osnabrücker Erklärung** dargelegt.

<sup>(3)</sup> Siehe auch Cedefop (2020). **EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing - Is the pandemic exacerbating the labour market divide?**

geringfügig auf den Arbeitsmarkt aus. Vergleicht man 2020 mit 2019 insgesamt, so gingen die Online-Stellenanzeigen um 10 % zurück.

Die Entwicklungen im zweiten Halbjahr hängen mit der im Sommer einsetzenden Lockerung der Abstandsregeln zusammen. Einige Arbeitgeber erwarteten wohl, dass potenzielle Bewerber bereit waren, sich beruflich zu verändern, andere wiederum dürften sich aufgrund der Aussicht auf die für 2021 angekündigten Impfungen zur Zukunftsplanung und Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und zu Neueinstellungen entschlossen haben.

ABBILDUNG 1. ONLINE-STELLENANZEIGEN PRO MONAT (2020 IM VERGLEICH ZU 2019, IN %)



Quelle: Cedefop, Skills-OVATE. Eigene Berechnungen.

## EINE PANDEMIE, VIELE TRENDS

Die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen, Pandemieverläufe und politischen Reaktionen haben zu verschiedenen Arbeitsmarktentwicklungen in den EU-Ländern geführt. In sieben Ländern wuchs der Online-Arbeitsmarkt 2020, vornehmlich aufgrund der verbesserten Lage im zweiten Halbjahr, in sechs Ländern schrumpfte er dagegen um mindestens 20 % gegenüber 2019 (Abbildung 2).

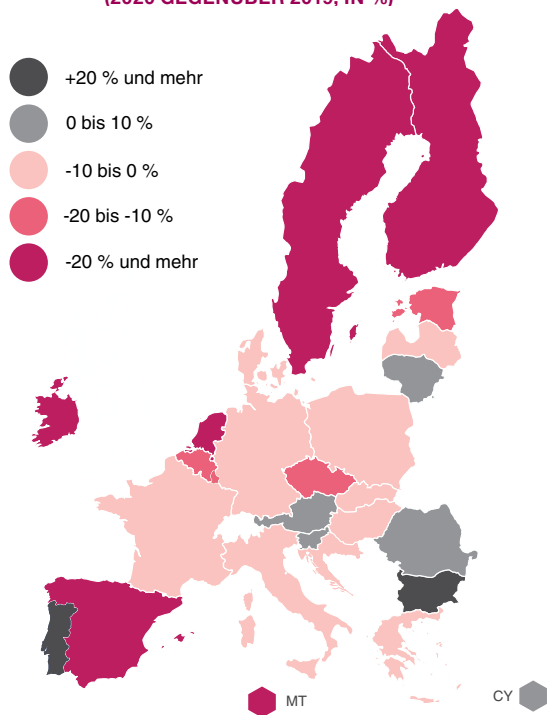
Da die Zahl der Online-Stellenanzeigen zumindest teilweise mit anderen Faktoren korreliert, können Länder, die sich in vielen Bereichen ähneln, sich dennoch unterschiedlich entwickeln. So hat sich in einigen mittel- und osteuropäischen Ländern der Online-Stellenmarkt von selbst ausgeweitet, **da die dortigen Arbeitgeber die Mitarbeitersuche per Internet zunehmend herkömmlichen Kanälen vorziehen**.

Die wirtschaftliche Erholung der EU im zweiten Halbjahr wurde vorwiegend im Fertigungsbereich in Deutschland, Österreich, Portugal, der Slowakei und Tschechien getrieben.

Sollten die Lockdown-Beschränkungen längere Zeit anhalten und die Hilfsmaßnahmen verringert oder ganz ausgesetzt werden, könnten sich die positiven Entwicklungen der zweiten Jahreshälfte 2020 durch Betriebsschließungen und Arbeitsplatzverluste wieder umkehren. Ein solches Szenario würde sich stär-

ker auf Unternehmensdienstleistungen auswirken als auf den Fertigungssektor und die öffentlichen Dienste. Die größten Schwierigkeiten dürften die Bereiche Gastgewerbe, Einzelhandel, Kunst und Freizeit sowie Verkehrswesen bekommen, da dort die meisten Arbeitsplätze angesiedelt sind, die direkt von den Abstandsregeln betroffen sind.

ABBILDUNG 2. ONLINE-STELLENANZEIGEN NACH LAND (2020 GEGENÜBER 2019, IN %)



Quelle: Cedefop, Skills-OVATE. Eigene Berechnungen.

## ONLINE-STELLENANZEIGEN 2020: HAUPTTRENDS

Angesichts der Erholung in der Fertigungsbranche galten die meisten Online-Anzeigen 2020 Stellen in der Produktion und im Bauwesen (Abbildung 3). Die Mehrzahl der Stellenangebote betraf Personen mit geringen oder mittleren Qualifikationen, etwa Fertigungs- und Bauarbeiter sowie Metallarbeiter und Maschinen- und Anlagenführer.

Auf Wissenschaft und Technologie entfielen über 20 % aller Online-Stellenanzeigen. Sie waren hauptsächlich auf IKT-Experten, Ingenieure und Wissenschaftler konzentriert. Allerdings war ihr Anteil im Jahr 2020 10 % geringer als im Vorjahr, da sich die zunehmende Digitalisierung überraschenderweise nicht in einer höheren Zahl an Online-Stellenangeboten für IKT-Fachkräfte niederschlug. Die Tatsache, dass sich diese Berufe gut zur Telearbeit eignen, und die Unsicherheit aufgrund der Pandemie verringerten die Personalfuktuation und Arbeitskräftemobilität. Im letzten Quartal 2020 setzte bei diesen Online-Stellenanzei-

gen dann jedoch wieder der typische Aufwärtstrend im Verhältnis zum Vorjahr ein.

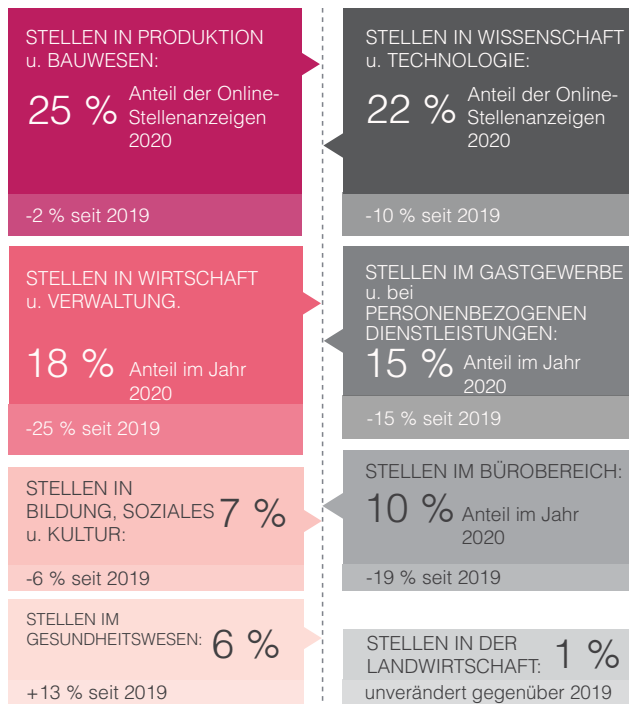
Die Zahl der Online-Anzeigen zu Stellen in Wirtschaft und Verwaltung, etwa für Vertriebs-, Marketing- und Finanzexperten, sank im Jahresvergleich am stärksten. Auch hier gilt, dass sich viele Wirtschafts- und Verwaltungsberufe zur Telearbeit eignen. Um bewerten zu können, ob und auf welche Weise die steigende Unsicherheit und die Arbeit im Homeoffice die betreffenden Fachkräfte dazu veranlasst haben, keinen Stellenwechsel vorzunehmen, wodurch die Personalfuktuation gesenkt wurde, sind weitere Analysen nötig. Bei Unternehmensdienstleistungen, die traditionell stärker in Online-Stellenanzeigen vertreten sind als Stellen in der Fertigung, ist bislang keine Erholung zu erkennen.

Stellen im Gastgewerbe waren ebenso wie personenbezogene Dienstleistungen 2020 stark betroffen. Die schwache Sommersaison und die erneuten Lockdowns im Herbst, die auf die erste Schockwelle folgten, waren die Gründe dafür, dass viele Hotels und Gastronomiebetriebe nicht öffnen und zum Normalbetrieb zurückkehren konnten. Diejenigen, die in der Lage waren, die Probleme zu bewältigen und neue Chancen zu ergreifen, setzten verstärkt auf digitale Technologien, um ihren Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Dadurch wurde die Digitalisierung in einer Branche vorangetrieben, die bis dato relativ unabhängig von einer digitalen Infrastruktur gewesen war.

Bürojobs, etwa in Empfang und Sekretariat, litten stark unter der Pandemie. Die Zahl der entsprechenden Stellenanzeigen sank um 19 %. Einige der Branchen, die auf diese Mitarbeiter angewiesen sind, wie Unternehmensdienstleistungen, Einzelhandel und Verkehr, hatten ein schwieriges Jahr. Zudem dürfte ihr Umbau, was Technologie, Geschäftsmodelle und Kundenkontakt angeht, durch die in Gang gesetzten Entwicklungen weiter anhalten. Die langfristigen Aussichten für Kundendienstmitarbeiter – eine Tätigkeit, für die das Cedefop 2019 hohe Beschäftigungszuwächse bis 2030 prognostiziert hatte – sind daher nun wohl eher düster.

Die Zahl der Stellenanzeigen im Bildungs-, Sozial- und Kulturwesen war im gesamten Jahr 2020 weitgehend stabil und stieg in den letzten Monaten des Jahres sogar leicht an. Die allgemeine und berufliche Bildung, die sich gezwungenermaßen rasch an die neue Normalität anpassen musste, erwies sich im Zuge der Pandemie als recht resilient. Innovationen (wie der Übergang zum Online-Unterricht) und die Konzentration auf die Milderung der digitalen Kluft zwischen den Lernenden aus verschiedenen sozio-ökonomischen Gruppen erwiesen sich als Triebkräfte des Wandels.

ABBILDUNG 3. **ONLINE-STELLENANZEIGEN 2020 NACH TYPEN (PROZENTSATZ UND PROZENTUALE VERÄNDERUNG SEIT 2019)**



Quelle: Cedefop, Skills-OVATE. Eigene Berechnungen.

Es verwundert nicht, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften im Gesundheitswesen 2020 in die Höhe schnellte und sich die Einstellungsmuster stark verändert haben. Vor der Pandemie wurden derartige Stellen vorwiegend auf speziellen Websites oder über private Kontakte bekannt gemacht. Im Vorjahr sahen sich Anbieter von Gesundheitsleistungen dagegen gezwungen, wegen des Mangels an medizinischem Personal alle verfügbaren Anwerbemöglichkeiten zu nutzen.

Die Pandemie hat gezeigt, wie **verletzlich die Gesundheitssysteme vieler Länder** sind, und den **Kompetenzmangel verschärft**. Die Nachfrage nach kompetentem Gesundheitspersonal wird auch künftig weiter steigen.

## DIE DIGITALE KLUFT IST OFFENKUNDIG

Die Abstandsregeln zwangen Millionen Menschen, online zu arbeiten, zu lernen, zu kommunizieren und einzukaufen. Vier von zehn Europäerinnen und Europäern **mangelt es an digitalen Grundkompetenzen**, eine Größenordnung, die durch COVID-19 aufgedeckt wurde. Die Entwicklungen auf dem Online-Arbeitsmarkt und die neuen Formen der Organisation von Arbeit und Bildung lassen vermuten, dass das digitale Lernen und Arbeiten künftig noch wichtiger werden wird. Bei den in Online-Stellenanzeigen ge-

suchten Kompetenzen (siehe Abbildung 4, hellblau eingefärbt) standen 2020 sowohl grundlegende als auch fortgeschrittene Digitalkompetenzen im Vordergrund. Für einige davon wird sich dieser Trend noch verstärken. Denn die Telearbeit transformiert Millionen von Arbeitsplätzen und die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen wird in vielen Sparten – Management, Finanzen, Wirtschaft, Vertrieb, Verwaltung und Einzelhandel – weiter steigen.

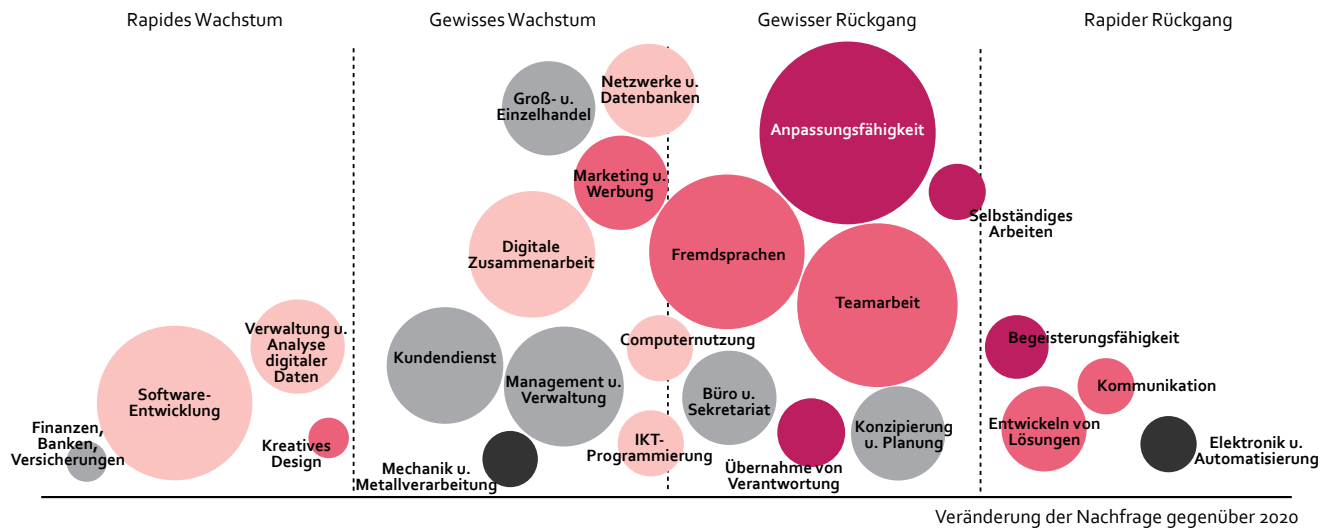
Auf dem Weg in die Post-Covid-Welt werden neue Technologien und Geschäftsmodelle ganze **Wirtschaftszweige** und **Volkswirtschaften** verändern, da sie Berufe, Kompetenzbedarf und unsere Art zu lernen und zu arbeiten unwiederbringlich verwandeln. Die Pandemie hat die Nachfrage nach Digitalkompetenzen auf allen Ebenen angefacht – in praktisch allen Berufen und Branchen werden sie mehr und mehr zu einer Grundvoraussetzung, da sie den Arbeitern und den Betrieben helfen, den ungebremsten Wandel zu meistern. Die Einschränkungen zum Wohle der Gesundheit haben gezeigt, dass digitale Kompetenzen Unternehmen bei der Neuausrichtung und Modernisierung ihrer Geschäftsmodelle helfen. In Lockdown-Perioden haben sie Unternehmen in vielen Branchen die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs ermöglicht, auch im öffentlichen Dienst, wo schnell auf Fernunterricht in Schulen und auf Ferndienstleistungen von Behörden umgestellt wurde.

Digitale Kompetenzen reichen aber noch weiter. Sie bieten Menschen technische und transversale Fähigkeiten, die es ihnen ermöglichen, Arbeit zu finden und zu behalten, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben sowie die Umstellung auf eine grünere, digitale Wirtschaft mit voranzutreiben.

Die Stärkung digitaler Kompetenzen hat in der EU daher hohe Priorität. Sie sind mittlerweile Teil fast aller beruflichen Qualifikationen, die in der Erstausbildung erworben werden. In der beruflichen Weiterbildung bleibt jedoch noch einiges zu tun, da bei Erwachsenen ein besonders dramatischer Mangel an Digitalkompetenz herrscht. Um die Kluft zu schließen, unterstützt die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten bei der Ausweitung der digitalen Aus- und Weiterbildung durch ihren **Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027**, der darauf angelegt ist, die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung für das digitale Zeitalter fit zu machen.

Die Kompetenzanalytik muss mithalten. Für Entscheidungsträger in der Berufsbildungs- und Qualifikationspolitik muss sie in Zukunft weniger ein Kompass als vielmehr ein praktisches, bedarfsnahes Instrument werden. Den Bürgerinnen und Bürgern kann intelligente, personenbezogene Kompetenzanalytik dazu dienen, Weiterbildungs- oder Umschulungspfade zu

ABBILDUNG 4. KOMPETENZEN IN ONLINE-STELLENANZEIGEN (2020 UND PROZENTUALE VERÄNDERUNG SEIT 2019)



Quelle: Cedefop, Skills-OVATE. Eigene Berechnungen. Der Kreisumfang illustriert die Höhe der Nachfrage. Kompetenzen unter 1 % sind nicht abgebildet.

wählen, die zu ihnen passen und ihnen helfen, digitale und andere Kompetenzlücken zu schließen und ihren beruflichen Weg zu finden. Und schließlich geben uns Echtzeit-Arbeitsmarktdaten jetzt schon einen Vorgeschmack darauf, was die Kompetenzanalytik der nächsten Generation ausmachen wird. Das Cedefop wird in auch der Zukunft eine wichtige Rolle bei ihrer Weiterentwicklung und der vollen Ausschöpfung ihres Potenzials spielen.