



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3|2022 IAB Sachsen

Kompetenz-Kompass Sachsen

Anna-Maria Kindt, Antje Weyh, Michael Stops, Carola Burkert, Christian Teichert

ISSN 1861-1354



Kompetenz-Kompass Sachsen

Anna-Maria Kindt (IAB Sachsen)

Antje Weyh (IAB Sachsen)

Michael Stops (IAB Nürnberg)

Carola Burkert (IAB Hessen)

Christian Teichert (IAB Hessen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	6
2 Relevanz und Entwicklung der Berufshauptgruppen	7
3 Der Kompetenz-Kompass im Überblick.....	13
3.1 Daten und Methodik	14
3.2 Fachliche und überfachliche Kompetenzen	14
3.3 Ergebnisse für Sachsen.....	16
4 Kompetenz-Kompass für ausgewählte Berufshauptgruppen in Sachsen.....	21
4.1 Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe.....	21
4.2 Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe.....	26
4.3 Medizinische Gesundheitsberufe	30
4.4 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik	33
4.5 Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie.....	37
5 Diskussion und Einordnung der Ergebnisse	41
6 Fazit	46
Literatur	47

Zusammenfassung

Der strukturelle Wandel am Arbeitsmarkt führt zu veränderten Anforderungen, auf die sich alle Akteure einstellen müssen. Ein entscheidender Faktor dabei ist das Wissen um die Nachfrage nach Arbeitskräften. Wie sich diese Nachfrage generell und in einzelnen Berufshauptgruppen in Sachsen gestaltet, analysiert der vorliegende Bericht. Er basiert auf der Machbarkeitsstudie „Kompetenz-Kompass“, die Stellenanzeigen erstmalig systematisch auswertet. Zunächst wird anhand verschiedener Kriterien ermittelt, welche Berufshauptgruppen für die kurz- und langfristige vergangene und künftige Entwicklung der Beschäftigung von besonderer Bedeutung sind. Potenzielle Engpässe sowie eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung, die auch eine künftige Nachfrage annehmen lässt, sollen dadurch abgebildet werden. Diese Berufshauptgruppen sind „Mechatronik, Energie- & Elektroberufe“, „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“, „Medizinische Gesundheitsberufe“, „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“ sowie „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“.

Für diese Berufshauptgruppen werden die in Stellenanzeigen am häufigsten genannten fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ausgewertet. Insgesamt zeichnet sich eine stärkere Nachfrage nach fachlichen als nach überfachlichen Kompetenzen ab, was die Bedeutung von formaler Qualifikation und berufsspezifischen Anforderungen betont. Es werden außerdem starke Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen deutlich. Unterschiede zeigen sich beispielsweise bei der Anzahl an genannten Kompetenzen je ausgeschriebener Stelle. Weiterhin zeigt sich, dass mit steigendem Anforderungsniveau vermehrt überfachliche Kompetenzen gefragt sind.

Der Beitrag diskutiert zudem die Entstehung von Stellenanzeigen. Dieser Prozess ist stark vom Kontext der ausschreibenden Organisation abhängig und sollte bei der Betrachtung von Kompetenzanforderungen und den vorliegenden Ergebnissen mitbedacht werden. Die Auswertung von Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen bietet jedoch weitere Möglichkeiten, die Nachfrage in speziellen Technologiefeldern oder über mehrere Zeitpunkte zu betrachten.

Keywords

Berufshauptgruppen, fachliche Kompetenzen, Sachsen, Stellenanzeigen, überfachliche Kompetenzen

Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei Luisa Braunschweig und Doris Wiethölter für die wertvollen Kommentare sowie bei Annette Röhrig für die redaktionelle Überarbeitung.

1 Einleitung

Die Digitalisierung, der demografische Wandel, die ökologische Transformation sowie die Globalisierung prägen nachhaltig unsere Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Die zu erledigende Arbeit wird dabei nicht weniger, aber die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, und die Anforderungen an die geleistete Arbeit verändern sich. So gibt es völlig neue Tätigkeiten, Berufe verändern sich und die Komplexität der Aufgabenerfüllung im Berufsalltag nimmt zu. Diese spiegelt sich in veränderten fachlichen und überfachlichen Anforderungen der Arbeitgeber bei der Rekrutierung von neuem Personal wider. Dazu muss die berufliche und akademische (Weiter-)Bildung qualitativ und im erforderlichen Tempo mithalten können, um benötigtes Wissen zu vermitteln und die relevanten Kompetenzen zu fördern. Dabei ist insbesondere Weiterbildung entscheidend für den Erhalt von Beschäftigung und die Steigerung von Produktivität. Um Aus- und Weiterbildung adäquat zu gestalten, muss der Bedarf an Inhalten bzw. Qualifikationszielen ermittelt und die vorhandenen Kompetenzen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit den Kompetenzbedarfen der Wirtschaft abgeglichen werden. Die „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ (Stops et al. 2020) setzt hier an. Kern der Studie ist die Analyse der Nachfrage nach fachlichen und überfachlichen Kompetenzen am Arbeitsmarkt durch die Analyse von Stellenanzeigen, die in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlicht wurden. Die Datengrundlage lässt detaillierte Auswertungen zu, sodass etwa regionale Unterschiede herausgearbeitet und einzelne Berufshauptgruppen betrachtet werden können.

Der Analyse zugrunde liegt die Kompetenzdefinition nach Weinert (2001: 27), die Kompetenzen als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Problem zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können [...]“ beschreibt. Unterschieden wird zwischen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Erstere beziehen sich auf die individuellen Fähigkeiten, Aufgaben und Sachverhalte im konkreten Kontext einer beruflichen Tätigkeit selbstständig und eigenverantwortlich zu bewältigen. Zweitere bezeichnen diejenigen individuellen Fähigkeiten von Menschen, die zwar ebenfalls die Bewältigung von konkreten Aufgaben und Sachverhalten ermöglichen oder zumindest erleichtern, allerdings haben sie keinen konkreten inhaltlichen Bezug zu Berufsabgrenzungen.

Die Autorinnen und Autoren der Machbarkeitsstudie nehmen an, dass die Kompetenzanforderungen in den Stellenanzeigen, die von Arbeitgebern formulierten Erwartungen über die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der Arbeitskräfte, die rekrutiert werden sollen, darstellen. Da eine begriffsscharfe Trennung zwischen Anforderungen und Tätigkeitsbeschreibungen weder in den Stellenanzeigen noch in den fachlichen Kompetenzkatalogen vorgenommen wird, schließt diese Definition Tätigkeitsbeschreibungen mit ein (Stops et al. 2020).

In diesem Bericht werden erstmalig die Stellenanzeigen für Arbeitsorte in Sachsen ausgewertet. Zusätzlich erfolgt eine genauere Betrachtung der Berufshauptgruppen „Mechatronik, Energie- & Elektroberufe“, die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“, die

„Medizinischen Gesundheitsberufe“, die „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“ sowie die „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ im Hinblick auf ihre Kompetenzerfordernisse. Der Bericht ist wie folgt gegliedert. In Kapitel 2 wird die Relevanz der einzelnen Berufshauptgruppen anhand verschiedener Kriterien herausgestellt. Kapitel 3 führt das methodische Vorgehen genauer auf und präsentiert allgemeine Ergebnisse für Sachsen. In Kapitel 4 werden die in Kapitel 2 ermittelten Berufshauptgruppen und deren Kompetenzerfordernisse in den Stellenanzeigen genauer untersucht. Die voneinander unabhängigen Unterkapitel beinhalten die einzelnen Berufshauptgruppen. Kapitel 5 geht kritisch auf die Ergebnisse ein. Dabei werden Aspekte wie der Prozess der Erstellung von Stellenanzeigen und der damit möglicherweise verbundene Einfluss auf die Ergebnisse sowie Aspekte der Kompetenzvermittlung aufgegriffen. Kapitel 6 schließt diesen Bericht mit einem Fazit.

2 Relevanz und Entwicklung der Berufshauptgruppen

Nach der deutschen Wiedervereinigung fiel die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen von rund 1,48 Mio. in 1993 auf ihren Tiefpunkt in 2005 mit ca. 1,13 Mio. (-23,8 %). Seitdem stieg sie nahezu kontinuierlich an und erreichte 2020 einen Wert von rund 1,43 Mio. Nur während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 und zu Beginn der Covid-19-Pandemie 2020 wurde dieses Wachstum gebremst. Dabei entwickelte sich die Beschäftigung nach Berufen sehr unterschiedlich. Im Zuge verschiedener Megatrends wie z. B. der demografischen Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung, des strukturellen Wandels hin zum tertiären Sektor und der digitalen und ökologischen Transformation entstehen einerseits neue Berufe und Tätigkeitsfelder, andererseits verlieren Berufe und Tätigkeiten an Bedeutung bis hin zum vollständigen Verschwinden einzelner Berufe. Zumeist ändern sich jedoch die Tätigkeits- bzw. Kompetenzerfordernisse innerhalb der Berufe.

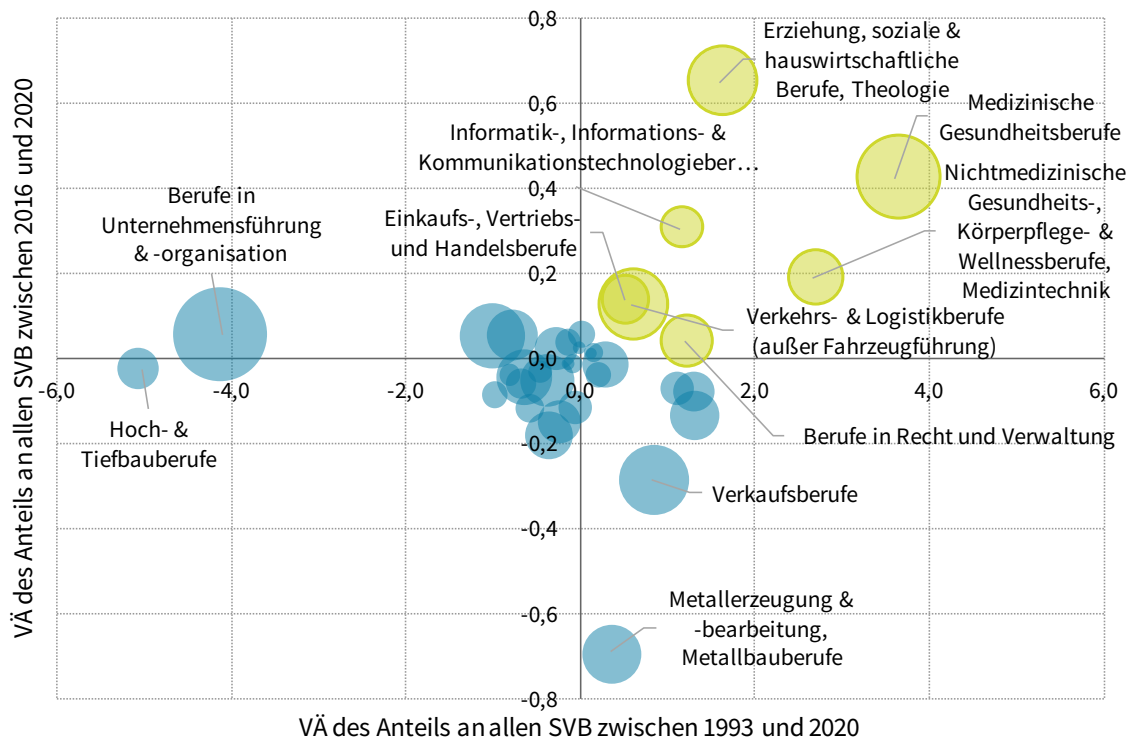
In diesem Bericht sollen die für die Berufe notwendigen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen genauer untersucht werden. Dabei beschränken wir uns auf Berufe, die für den sächsischen Arbeitsmarkt eine besondere Relevanz besitzen. Hierfür ziehen wir fünf Kriterien heran:

- die kurz- und langfristige Beschäftigungsentwicklung,
- die Entwicklung der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen,
- die Prognose zukünftiger Suchdauern bei der Besetzung von Stellen,
- der demografisch bedingte Ersatzbedarf von Beschäftigten und
- das sogenannte Substituierbarkeitspotenzial,

die im Folgenden genauer betrachtet werden.

Abbildung 1: Größe der Berufshauptgruppen sowie kurz- und langfristige Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Daten zum Stichtag 30.6. der Jahre 1993, 2016, 2020; Sachsen, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Größe der Blase steht für die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufshauptgruppe im Jahr 2020.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB. © IAB

Das erste Kriterium bildet die kurz- und langfristige Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Berufshauptgruppen in der langen und kurzen Frist im Vergleich. Konkret wird die Veränderung des Beschäftigungsanteils der jeweiligen Berufshauptgruppe an allen Beschäftigten zwischen 1993 und 2020 der Veränderung des Beschäftigungsanteils zwischen 2016 und 2020 gegenübergestellt. Zu den Berufshauptgruppen, die in Sachsen sowohl kurz-, als auch langfristig Beschäftigung aufgebaut haben, gehören solche, die vor allem im Zuge des demografischen Wandels an Bedeutung zugenommen haben, wie die „Medizinischen Gesundheitsberufe“, die „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“, aber auch der Bereich „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Im Zuge der Tertiärisierung der Wirtschaft nahmen auch die „Einkaufs-, Vertriebs- & Handelsberufe“ sowie die „Verkehrs- & Logistikberufe“ an Bedeutung zu. Aufgrund der Digitalisierung finden sich auch die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“ unten denjenigen, die kurz- und langfristig ihren Beschäftigungsanteil vergrößerten. Da davon auszugehen ist, dass sich die Rahmenbedingungen wie z. B. der demografische Wandel und die ökologische sowie digitale Transformation weiterhin nicht gravierend verändern dürften, ist zu erwarten, dass in nahezu allen diesen Berufshauptgruppen weiterhin eine hohe Arbeitskräftenachfrage besteht.

Tabelle 1: Bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen nach Berufshauptgruppen und deren Entwicklung

2019, Veränderung zw. Juni 2007 und Juni 2020; Sachsen; Anzahl, Veränderung in Prozent

Berufshauptgruppe	Anzahl Juni 2019	Veränderung Juni 2007 zu Juni 2020
83 Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.393	268,6
73 Berufe in Recht & Verwaltung	651	267,5
25 Maschinen- & Fahrzeugtechnikberufe	1.393	240,8
53 Schutz-, Sicherheits- & Überwachungsberufe	550	230,4
62 Verkaufsberufe	2.385	223,8
54 Reinigungsberufe	867	221,8
43 Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe	756	206,6
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik	1.674	193,0
34 Gebäude- & versorgungstechnische Berufe	830	159,5
26 Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe	1.434	149,4
29 Lebensmittelherstellung & -verarbeitung	1.182	137,1
81 Medizinische Gesundheitsberufe	1.698	135,5
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen & Steuerberatung	646	133,6
32 Hoch- & Tiefbauberufe	1.082	129,4

Anmerkung: Es werden nur Stellen am 1. Arbeitsmarkt und ohne Stellen der Arbeitnehmerüberlassung betrachtet. Die ausgewählten Berufshauptgruppen wiesen zum Juni 2019 mindestens 500 Stellen im Bestand auf und die Stellenzahl im Bestand hat sich zwischen Juni 2007 und Juni 2020 mindestens verdoppelt. Die Bestandsbetrachtung erfolgt zum 30.6.2019, da die Werte in 2020 durch die Covid-19-Pandemie stark beeinflusst sind. In der langfristigen Betrachtung spielt die Covid-19-Pandemie eine untergeordnete Rolle.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung. © IAB

Unterstrichen wird diese Entwicklung durch eine Analyse der bei der BA gemeldeten offenen Stellen (nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage) und deren Entwicklung als zweites Kriterium, um für Sachsen relevante Berufshauptgruppen zu identifizieren. Tabelle 1 zeigt für die Berufshauptgruppen, die im Juni 2019 mindestens 500 gemeldete offene Stellen im Bestand hatten und seit 2007 diese Zahl mindestens verdoppelt haben, die entsprechenden Auswertungen. So ist ersichtlich, dass im Bereich „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ ein Anstieg der gemeldeten offenen Stellen um rund 269 Prozent stattgefunden hat. Ähnliche Größenordnungen erreichen die „Berufe in Recht & Verwaltung“. Auch die Berufshauptgruppen, die im Bereich der realisierten Arbeitskräftenachfrage bzw. des realisierten Arbeitskräfteangebotes stark zugelegt haben (vgl. Abbildung 1), finden sich in dieser Auswahl. Die gemeldeten offenen Stellen für z. B. die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“ sind um 207 Prozent, die für „Medizinische Gesundheitsberufe“ um 136 Prozent angestiegen.

Das dritte Kriterium – die prognostizierte Suchdauer der Arbeitgebenden in Tagen für die Jahre 2030 und 2040 (Zika et al. 2021) untermauert die Beobachtungen der Entwicklung der Berufshauptgruppen in der kurzen und langen Frist. Die Autorinnen und Autoren dieser Studie gehen davon aus, dass es in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“, den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“ sowie den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ schon jetzt und auch in 2030 und 2040 das Risiko einer erfolglosen Stellenbesetzung gibt (vgl. Tabelle 2). Hinzu kommen die „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe“ sowie in 2030 und 2040 auch die „Technischen Forschungs-,

Entwicklungs-, Konstruktions- & Produktionssteuerungsberufe“. Hingegen weisen die Berufshauptgruppen „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ und „Verkehrs- & Logistikberufe“ eher unterdurchschnittliche bis durchschnittliche Suchdauern auf. Die Suchdauer in den „Einkaufs-, Vertriebs- & Handelsberufen“ ist durchschnittlich bis leicht überdurchschnittlich einzuordnen.

Tabelle 2: Adjustierte Suchdauern nach dem ausgeübten Beruf in Tagen

2020, 2030, 2040; Sachsen; in Tagen

Berufshauptgruppe	Adjustierte Suchdauer		
	2020	2030	2040
11 Land-, Tier- & Forstwirtschaftsberufe	77	77	76
12 Gartenbauberufe & Floristik	84	85	86
21 Rohstoffgewinnung & -aufbereitung, Glas- & Keramikherstellung & -verarbeitung	82*	82*	83*
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- & -verarbeitung	87	89	87
23 Papier- & Druckberufe, technische Mediengestaltung	62	63	62
24 Metallerzeugung- & -bearbeitung, Metallberufe	82	87	87
25 Maschinen- & Fahrzeugtechnikberufe	79	81	80
26 Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe	107	106	106
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- & Produktionssteuerungsberufe	90	91	91
28 Textil- & Lederberufe	80*	81*	81*
29 Lebensmittelherstellung & -verarbeitung	67	80	80
31 Bauplanungs-, Architektur- & Vermessungsberufe	83	84	83
32 Hoch- & Tiefbauberufe	80	81	81
33 (Innen-)Ausbauberufe	80	79	80
34 Gebäude- & versorgungstechnische Berufe	76	80	81
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- & Physikberufe	77	76	75
42 Geologie-, Geografie- & Umweltschutzberufe	88*	89*	89*
43 Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe	100	109	117
51 Verkehrs- & Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	61	67	68
52 Führer*innen von Fahrzeug- & Transportgeräten	72	82	83
53 Schutz-, Sicherheits- & Überwachungsberufe	72	74	77
54 Reinigungsberufe	63	69	72
61 Einkaufs-, Vertriebs- & Handelsberufe	76	76	76
62 Verkaufsberufe	61	65	64
63 Tourismus-, Hotel- & Gaststättenberufe	65	76	77
71 Berufe in der Unternehmensführung & -organisation	67	67	66
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen & Steuerberatung	76	77	77
73 Berufe in Recht & Verwaltung	63	63	63
81 Medizinische Gesundheitsberufe	92	96	100
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik	100	104	104
83 Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	63	69	65
84 Lehrende & ausbildende Berufe	81	83	83
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- & wirtschaftswissenschaftliche Berufe	65*	64*	63*
92 Werbung, Marketing, kaufmännische & redaktionelle Medienberufe	67	68	71
93 Produktdesign & kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	84*	85*	86*
94 Darstellende & unterhaltende Berufe	84	85	86

Anmerkung 1: * markierte Werte haben eine geringe Stichprobengröße (unter 10.000 Erwerbstätige), unter 72 Tage = **unterdurchschnittliche bis durchschnittliche Suchdauer**, 72 bis unter 90 Tage = **durchschnittliche bis überdurchschnittliche Suchdauer**, über 90 Tage = **höheres Risiko einer erfolglosen Besetzung**.

Anmerkung 2: Grundlage der Projektionen sind Daten aus 2018, so dass auch die Suchdauern in 2020 projiziert sind. Der Indikator der adjustierten Suchdauer bildet die Fachkräftesituation in einem Beruf ab. Im QuBe-Projekt werden Suchdauern auf Basis der IAB-Stellenerhebung nach betrieblichen Merkmalen und Merkmalen der Stelle adjustiert.

Quelle: QuBe-Projekt, 6. Welle, Statistisches Bundesamt. © IAB

Ein weiteres Kriterium ist die Nachfrage nach Arbeitskräften. Diese Nachfrage ergibt sich aber nicht nur marktseitig, sondern auch durch mögliche Ersatzbedarfe aufgrund von Rentenabgängen, was als viertes Kriterium herangezogen wird (vgl. Abbildung 2). Der Anteil älterer Beschäftigter über 55 Jahre ist in Sachsen in den Reinigungsberufen mit 35 Prozent am höchsten. Hohe Anteile älterer Beschäftigter haben aber auch die Berufshauptgruppen „gebäude- & versorgungstechnische Berufe“, die „Schutz-, Sicherheits- & Überwachungsberufe“ sowie „lehrende & ausbildende Berufe“. Die geringsten altersbedingten Ersatzbedarfe sind für die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“, für Berufe im Bereich „Werbung, Marketing, kaufmännische & redaktionelle Medienberufe“ und für „Tourismus-, Hotel- & Gaststättenberufe“ festzustellen. Aber auch in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ und den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“ ist der altersbedingte Ersatzbedarf vergleichsweise niedrig.

Abbildung 2: Anteil der über 55-Jährigen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der Berufshauptgruppe

TOP 10 und BOTTOM 10; Daten zum Stichtag 30.6.2020; Sachsen, Anteile in Prozent

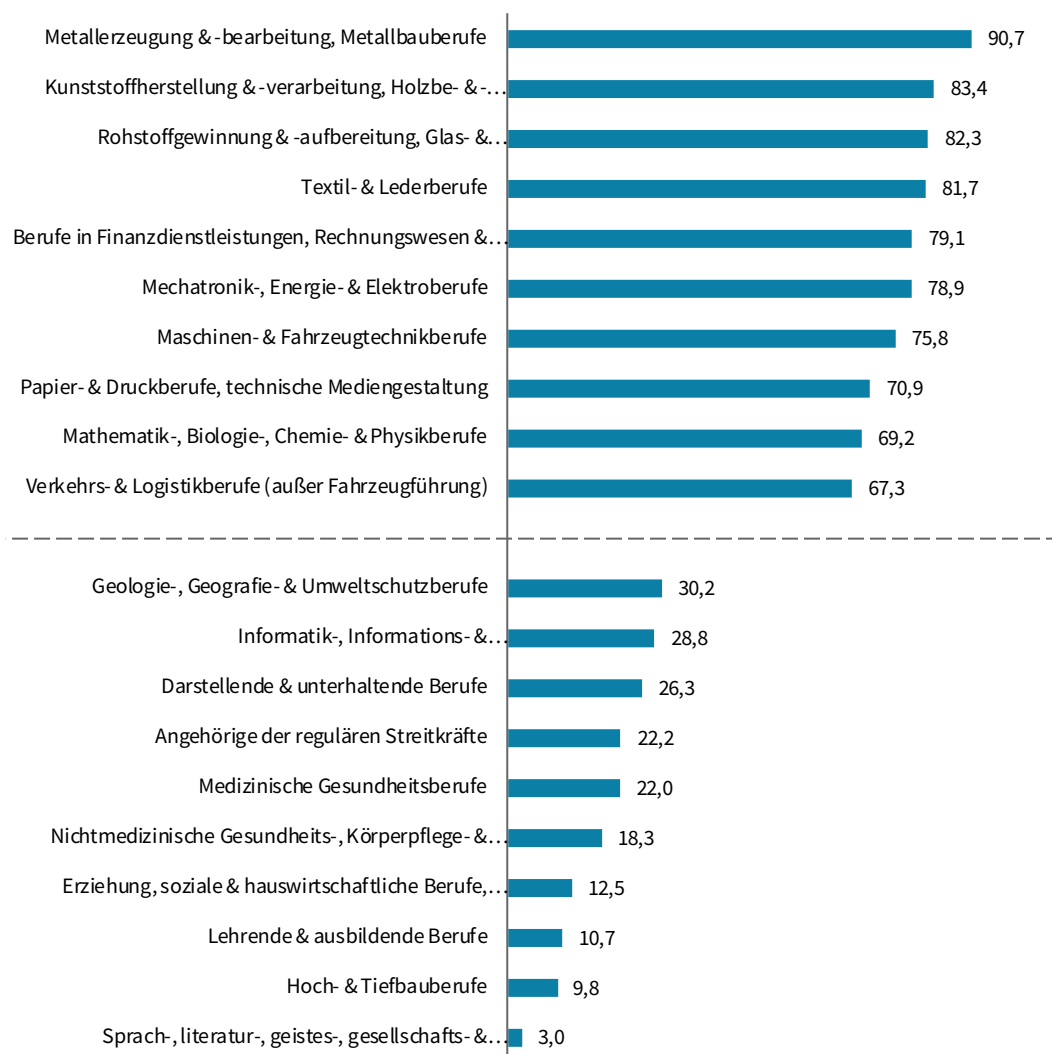


Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB. © IAB

Das Substituierbarkeitspotenzial beschreibt, inwiefern die Tätigkeiten innerhalb eines Berufes rein technisch bereits heute von Maschinen erledigt werden könnten (vgl. Zillmann/Kindt 2022; Dengler/Matthes 2021). Im Gegensatz zu Berufen mit niedrigen Substituierbarkeitspotenzialen können in Berufen mit hohen Substituierbarkeitspotenzialen sowohl marktseitige Engpässe als auch altersbedingte Ersatzbedarfe abgemildert werden. Das Substituierbarkeitspotenzial einer Berufshauptgruppe findet somit als fünftes Kriterium Berücksichtigung. Es soll jedoch angemerkt werden, dass das reine Substituierbarkeitspotenzial aus rechtlichen, ethischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht immer voll ausgeschöpft wird oder werden kann.

Abbildung 3: Substituierbarkeitspotenziale der Berufshauptgruppen

TOP 10 und BOTTOM 10; 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; BERUFENET (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 3 zeigt jeweils die zehn Berufshauptgruppen mit den höchsten und den niedrigsten Substituierbarkeitspotenzialen. Besonders gering sind die Substituierbarkeitspotenziale in den „sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- & wirtschaftswissenschaftliche Berufen“, den

„Hoch- & Tiefbauberufen“ sowie den „lehrenden & ausbildenden Berufen“. Sehr hohe Substituierbarkeitspotenziale verzeichnen die „Metallerzeugung & -bearbeitung, Metallbauberufe“, die „Kunststoffherstellung & -verarbeitung, Holzbe- & -verarbeitung“ sowie die „Rohstoffgewinnung & -aufbereitung, Glas- & Keramikherstellung & -verarbeitung“.

Generell sollen im Folgenden Berufshauptgruppen bezüglich der Nachfrage nach fachlichen und überfachlichen Kompetenzen betrachtet werden, bei denen die Gefahr (künftiger) Fachkräfteengpässe besonders gegeben ist. Bezogen auf die beschriebenen Kriterien handelt es sich um die Berufe, die kurz- und langfristig eine positive Beschäftigungsentwicklung erwarten lassen, für die eine hohe nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage besteht, für die hohe künftige Suchdauern bei der Besetzung von Stellen prognostiziert werden, die einen hohen altersbedingten Ersatzbedarf aufweisen und bei denen ein niedriges Substituierbarkeitspotenzial vorhanden ist.

Mindestens vier der fünf Kriterien treffen bei den „Medizinischen Gesundheitsberufen“, den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ sowie bei den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ zu. Drei der Kriterien erfüllt die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Die Kriterien der hohen nicht realisierten Arbeitskräftenachfrage und der hohen aktuellen und zukünftigen Suchdauern werden von den „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen“ erfüllt. Da diese zusätzlich einen großen Anteil an der Gesamtbeschäftigung Sachsens ausmacht, sich langfristig überdurchschnittlich positiv entwickelt hat und zukünftig von überdurchschnittlich hohen Suchdauern bei Stellenbesetzungen auszugehen ist, wird diese Berufshauptgruppe mit Blick auf die notwendigen Kompetenzen ebenfalls in Kapitel 4 detailliert analysiert. Im folgenden Kapitel werden zunächst der „Kompetenz-Kompass“ vorgestellt und die Ergebnisse über alle Stellenanzeigen in Sachsen präsentiert.

3 Der Kompetenz-Kompass im Überblick

Grundlage für die vorliegende Untersuchung sind die Daten aus der „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ (Stops et al. 2020). Das Projekt ging der Frage nach, wie Kenntnisse darüber generiert werden können, welche Kompetenzen von Arbeitgebenden gegenwärtig bei der Besetzung neuer Stellen gefordert werden. Dabei wurde ein Verfahren zur Identifikation und strukturierten Auswertung von Kompetenzanforderungen aus veröffentlichten Stellenangeboten der JOBBÖRSE der BA entwickelt.

Dabei ist davon auszugehen, dass Arbeitgebende bei weitem nicht alle Kernanforderungen in Stellenanzeigen benennen, die sie für eine bestimmte Stelle vorsehen. Generell geht mit der Nennung einer Berufsbezeichnung schon die Erwartung an bestimmte Kompetenzen einher. Eine explizite Nennung spezifischer Kompetenzanforderungen in einer Stellenanzeige betont jedoch die besondere Relevanz dieser Anforderungen für die Ausübung der zu erledigenden Aufgaben.

Der Fokus bei der Machbarkeitsstudie lag vor allem auf der technischen Machbarkeit der Auswertungen. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass das Auswertungsverfahren geeignet

ist, den Stand und die Entwicklung von Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen für die ausgewählten Berufsgruppen nachzuzeichnen.

3.1 Daten und Methodik

Grundlage der „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ sind zwei Zugangsstichproben der Stellenanzeigen der BA-JOBBÖRSE zwischen April und Mai sowie Oktober und November 2019.

Die Texte dieser Stellenanzeigen wurden mit Hilfe des Text-Mining-Verfahrens zunächst standardisiert. Dazu zählen beispielsweise die Umwandlung bestimmter Zeichen z. B. Groß- in Kleinschreibung oder die Löschung nicht-relevanter Begriffe.

Relevant für die Analyse sind Anforderungen und auszuübende Tätigkeiten, die in der jeweiligen Stellenanzeige genannt werden. Um diese Stellentextteile zu identifizieren, wurde ein Segmentations-Verfahren eingesetzt. Diese Identifikation ist deshalb notwendig, weil Stellenanzeigen auch Texte zur Selbstvorstellung des Unternehmens enthalten, bei der häufig auch Kompetenzen beschrieben werden, die allerdings für den Betrieb gelten und nicht für die ausgeschriebene Stelle.

Um die Kompetenzanforderungen herausfiltern zu können, sind die beiden in den folgenden zwei Abschnitten beschriebenen Kompetenzkataloge für fachliche und überfachliche Kompetenzen zu Grunde gelegt worden. Aus diesen wurden Wörterbücher mit Kompetenzbezeichnungen und Suchwörtern generiert, welche zur Auswertung der Stellenanzeigentexte dienen. Zusätzlich zum Beruf werden auch Informationen über die Zahl der ausgeschriebenen Stellen je Stellenanzeige sowie die zugehörigen Arbeitsorte erfasst. Damit wird eine Auswertung entlang der verschiedenen Dimensionen möglich.

3.2 Fachliche und überfachliche Kompetenzen

Kompetenzanforderungen sind die in den Stellenanzeigen von Arbeitgebenden formulierten fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, die die ausgeschriebenen Stellen erfordern. Diese Definition schließt die Beschreibung von Tätigkeiten mit ein. Eine begriffsscharfe Trennung zwischen Anforderungen und Tätigkeitsbeschreibungen wird nicht vorgenommen.

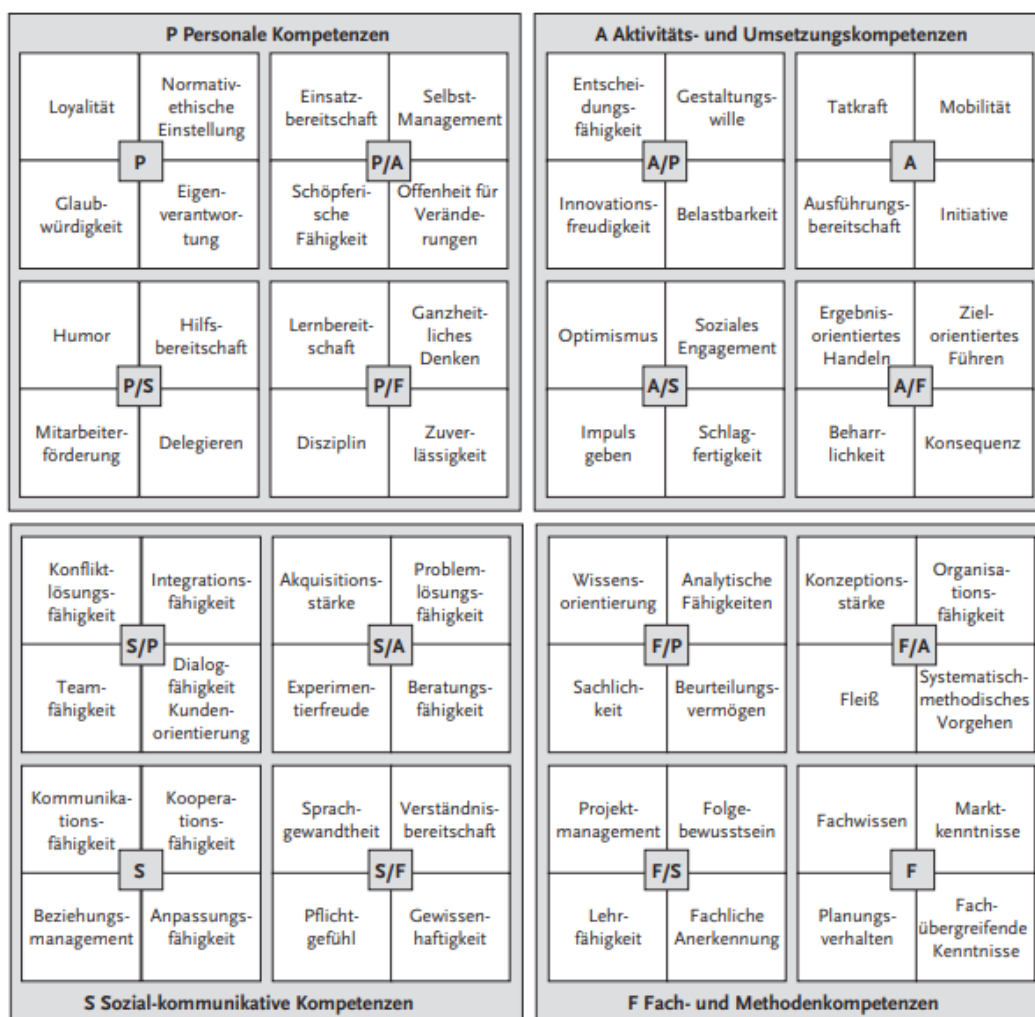
Fachliche Kompetenzen definierte die Studie als „[...] individuelle Fähigkeiten, Aufgaben und Sachverhalte mit einem konkreten Kontext zu einer beruflichen Tätigkeit selbständig und eigenverantwortlich zu bewältigen“ (Stops et al. 2020: 23). Als Grundlage für die Identifikation fachlicher Kompetenzanforderungen dient der Katalog der Expertendatenbank BERUFENET der BA (siehe hierzu Dengler/Matthes/Paulus 2014: 12), der im Rahmen der Machbarkeitsstudie modifiziert wurde. Das BERUFENET ist eine Expertendatenbank, die Informationen zu nahezu allen in Deutschland bekannten beruflichen Tätigkeiten enthält. So werden für diese Berufe insgesamt etwa 8.000 unterscheidbare Anforderungen beschrieben. Verwendet wurden die Informationen über Kompetenzanforderungen, die wiederum fachlichen Kompetenzgruppen zugeordnet werden¹. Zur Auswertung nicht herangezogen wurden verzeichnete Anforderungen des BERUFENET in den Bereichen „Waren- und Produktkenntnisse“, „Lizenzen, Berechtigungen,

¹ Hierzu gehören beispielsweise. Kompetenzen in den fachlichen Kompetenzgruppen „IT, DV, Computer“ oder auch „Produktion, Verarbeitung, Technik“. Insgesamt werden elf solcher Kompetenzgruppen unterschieden. Details hierzu finden sich in Stops (2020: 29 ff.).

Führerscheine“ sowie „Sprachkenntnisse“. So blieben 7.270 inhaltlich unterscheidbare Anforderungen.

Überfachliche Kompetenzen dagegen sind „[...] individuelle Fähigkeiten von Menschen, die ebenfalls die Bewältigung von konkreten Aufgaben und Sachverhalte ermöglichen oder zumindest erleichtern. Jedoch haben überfachliche Kompetenzanforderungen keinen konkreten inhaltlichen Bezug zu theoretischen oder faktischen Berufsabgrenzungen.“ (Stops et al. 2020: 23). Für deren Identifikation wurde der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck (2004) herangezogen. Heyse und Erpenbeck definieren diese darin zusammengestellten Kompetenzen generell als Fähigkeiten zur Selbstorganisation (Heyse/Erpenbeck 2009: XI).

Abbildung 4: Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI)



Quelle: Heyse und Erpenbeck (2004: XXI).

Der Mensch benötigt also neben den fachlichen Kompetenzen weitere Fähigkeiten, um selbstgesteuert und selbstorganisiert handeln zu können. Diese Fähigkeiten sind besonders in offenen Problem- und Entscheidungssituationen, in komplexen und sich ständig verändernden Systemen wie unserer Arbeitswelt, relevant. Heyse und Erpenbeck sehen diese überfachlichen Kompetenzen als „die individuellen Voraussetzungen, sich in konkreten Situationen an

veränderte Bedingungen anzupassen, eigene Verhaltensstrategien zu ändern und erfolgreich umzusetzen[.]“ (Heyse/Erpenbeck 2009: XII). Diese spielen eine besondere Rolle, wenn Situationen rein kognitiv nicht gänzlich erschließbar, neu und unbekannt sind. Der Kompetenzatlas umfasst 64 überfachliche Kompetenzen aus den vier Bereichen personale Kompetenzen, Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen und Fach- und Methodenkompetenzen, welche nicht für alle Kompetenzen klar abzugrenzen sind bzw. sich inhaltlich überschneiden (vgl. Abbildung 4).

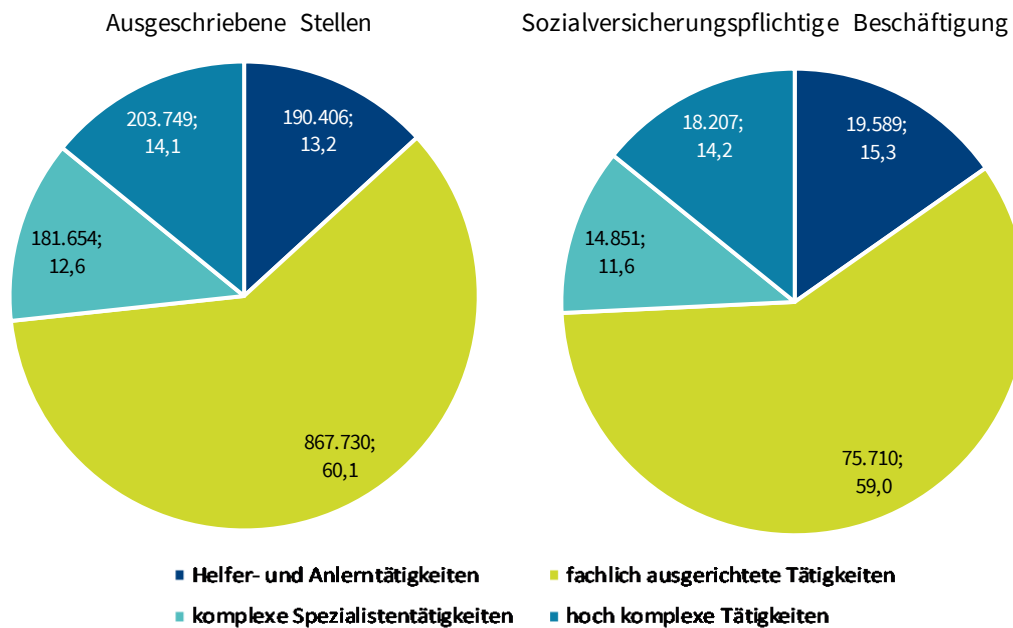
3.3 Ergebnisse für Sachsen

Insgesamt sind für 128.357 ausgeschriebene Stellen², die sich auf den Arbeitsort Sachsen beziehen, Auswertungen zu fachlichen und überfachlichen Kompetenzen möglich. Der größte Teil der Stellen war in den beiden Zeiträumen April/Mai 2019 und Oktober/November 2019 für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausgeschrieben (59,0 %) (vgl. Abbildung 5). 15,3 Prozent der Stellen umfassten Helfer- und Anlerntätigkeiten, 11,6 Prozent und 14,2 Prozent waren für komplexe Spezialistentätigkeiten bzw. hoch komplexe Tätigkeiten ausgeschrieben. Damit entspricht die Verteilung der Anforderungsniveaus innerhalb der ausgeschriebenen Stellen weitestgehend derjenigen der Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zum 30.6.2019. Die Unterschiede sind sehr gering und betragen maximal 2,1 Prozentpunkte bei den Helfer- und Anlerntätigkeiten. Für dieses Anforderungsniveau gibt es anteilig ein paar mehr ausgeschriebene Stellen.

² Stellenausschreibungen können grundsätzlich für mehrere Stellen ausgeschrieben werden, daher ist die Zahl mit 73.032 der dahinterstehenden Stellenausschreibungen geringer. Stellenausschreibungen der Arbeitnehmerüberlassung wurden in dieser Analyse nicht berücksichtigt.

Abbildung 5: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Sachsen; Anzahl und Anteil in Prozent

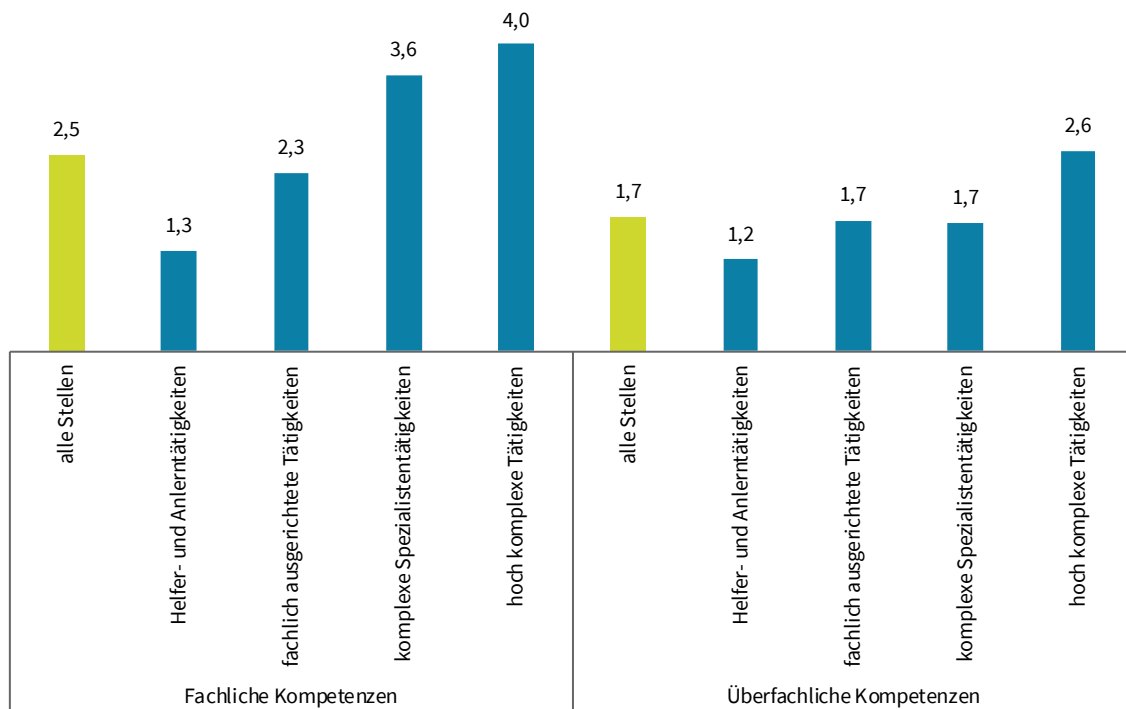


Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Betrachtet man nun die ausgeschriebenen Stellen inhaltlich, so zeigt sich, dass in Sachsen im Durchschnitt pro Stelle 2,5 fachliche und 1,7 überfachliche Kompetenzen von den Arbeitgebenden benannt werden (vgl. Abbildung 6). Im Vergleich zum deutschen Durchschnitt werden damit etwas häufiger fachliche und überfachliche Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen aufgeführt (Deutschland: fachliche Kompetenzen: 2,4; überfachliche Kompetenzen: 1,6). Dabei nimmt mit zunehmenden Anforderungsniveau auch die Häufigkeit der Nennung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zu. Während bei Helfer- und Anlermtätigkeiten pro Stelle nur 1,3 fachliche und 1,2 überfachliche Kompetenzen genannt werden, sind es bei hoch komplexen Tätigkeiten 4,0 bzw. 2,6. Die Zunahme der Nennung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle zeigt sich ebenso für Deutschland.

Abbildung 6: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen nach Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anzahl je Stelle

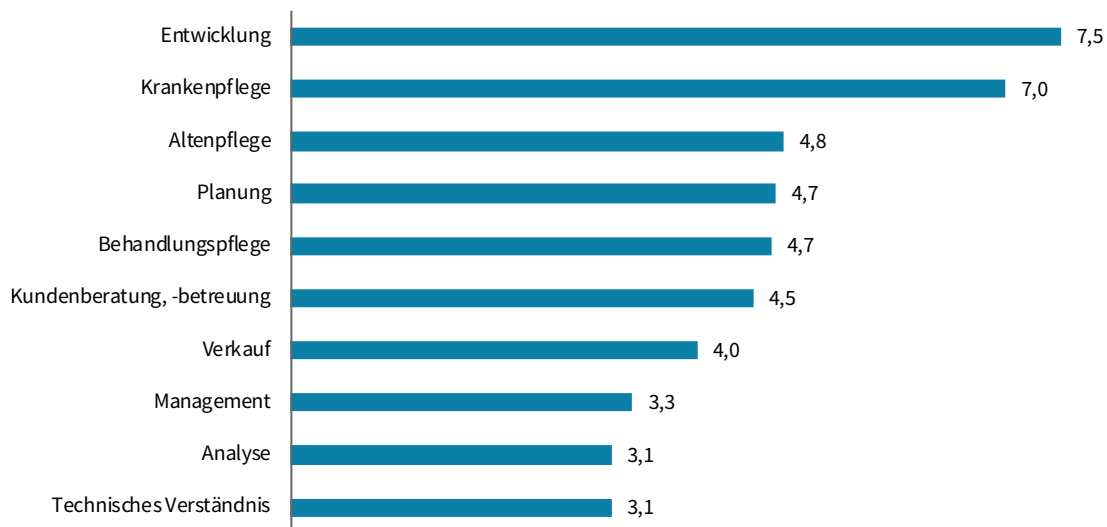


Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Ein Blick auf die TOP 10 der fachlichen Kompetenzen (vgl. Abbildung 7) in den ausgeschriebenen Stellen zeigt mehrere Auffälligkeiten. Trotz der Vielzahl der gut 7.000 möglichen fachlichen Kompetenzen, wird in jeder 13. ausgeschriebenen Stelle die Kompetenz Entwicklung benannt, in jeder 14. die Kompetenz Krankenpflege und in jeder 20. Stelle tauchen die Kompetenzen Altenpflege, Planung, Behandlungspflege und Kundenberatung/ -betreuung auf. Während es sich bei den Kompetenzen Entwicklung, Planung und Kundenberatung/ -betreuung um eher allgemeine Kompetenzen handelt, die bei einer Vielzahl von Berufen, vor allem im Bereich höher qualifizierter Tätigkeiten, notwendig sind, sind die Kompetenzen Krankenpflege, Altenpflege und Behandlungspflege berufsspezifisch und vor allem bei fachlich ausgerichteten sowie Helfer- und Anlerntätigkeiten angesiedelt. Dass letztgenannte über alle Berufe hinweg recht häufig genannt werden, liegt daran, dass der Anteil der Stellen für medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe an allen ausgeschriebenen Stellen mit 20,6 Prozent sehr hoch ist. Alle weiteren fachlichen Kompetenzen sind ebenfalls allgemeinerer Natur und zumeist in vielen unterschiedlichen Berufen anwendbar.

Abbildung 7: TOP 10 der fachlichen Kompetenzen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



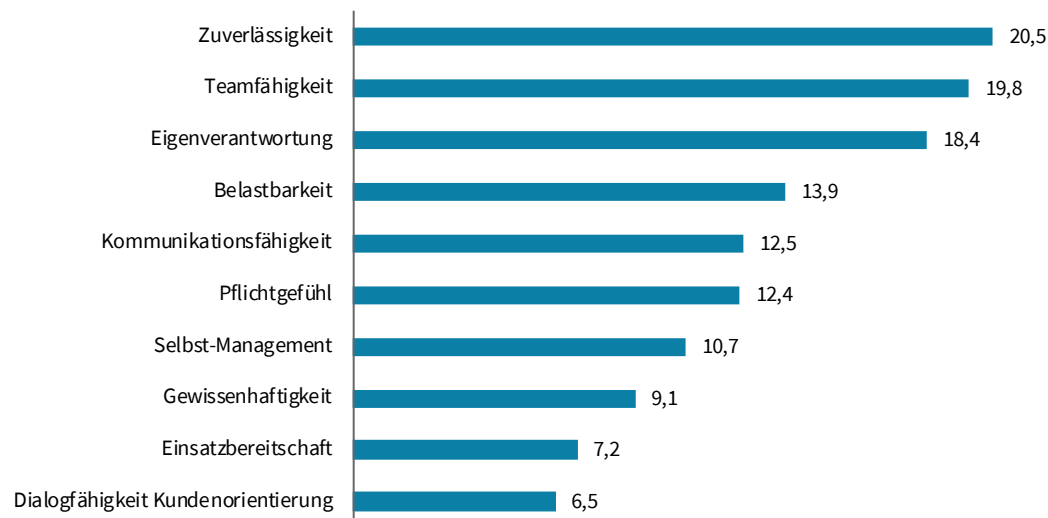
Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Im Vergleich zu den fachlichen Kompetenzen tauchen bei den überfachlichen Kompetenzen die TOP 10 in den ausgeschriebenen Stellen jeweils häufiger auf, was jedoch klar damit zusammenhängt, dass die mögliche Grundgesamtheit der fachlichen Kompetenzen mit gut 7.000 viel größer ist als die der überfachlichen Kompetenzen mit 64. In jeder fünften bzw. jeder sechsten ausgeschriebenen Stelle werden die überfachlichen Kompetenzen Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Eigenverantwortung genannt. In mehr als jeder zehnten spielen Belastbarkeit, Kommunikationsfähigkeit, Pflichtgefühl und Selbstmanagement eine Rolle. Was sich genau hinter den überfachlichen Kompetenzen verbirgt, wird im Folgenden beispielhaft an den drei am häufigsten genannten erläutert.

Zuverlässigkeit, als die am häufigsten in den ausgeschriebenen Stellen für Sachsen genannte überfachliche Kompetenz, bezeichnet ein Verhalten, das von anderen als berechenbar bzw. als erwartet wahrgenommen wird. Die Berechenbarkeit bzw. die Erwartung basiert dabei entweder auf Regeln, die in bestimmten Arbeitsvollzügen vorgeschrieben sind oder auf Vereinbarungen, die zwischen zwei oder mehreren Personen getroffen wurden. Zuverlässigkeit ist also der Grad der Gewissheit, mit der die Erfüllung der Aufgabe bzw. Einhaltung der Vereinbarung erwartet werden kann. Zuverlässigkeit ist zudem Voraussetzung für Delegation, da sie den Rahmen der zeitlichen, örtlichen und sachlichen Vereinbarung setzt und somit eine unmittelbare Kontrolle überflüssig macht. Gekennzeichnet wird eine zuverlässige Arbeitsweise durch standardisierte Arbeitsvollzüge, die Befolgung von Richtlinien, Sicherheitsbestimmungen, Qualitätsregeln und der Einhaltung von Terminen. Zudem kann Termintreue und Lieferung zur zugesagten Qualität und Quantität Ausdruck von Zuverlässigkeit sein. Sie basiert außerdem auf der individuellen Einstellung aufmerksam, umsichtig und verlässlich sein zu wollen sowie auf Kenntnissen und Fähigkeiten bis hin zu Planungstechniken. Zuverlässigkeit schließt weiterhin das Wissen um den Sinn der Regeln und Vereinbarungen und die Einsicht über negative Folgen nicht gezeigter Zuverlässigkeit ein (Heyse/Erpenbeck 2009: 82 ff.).

Abbildung 8: TOP 10 der überfachlichen Kompetenzen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Teamfähigkeit, die ebenfalls in jeder fünften Stelle benannt wird, ist die persönliche Bereitschaft und Fähigkeit in Gruppen zu arbeiten, Meinungen und Gedanken anderer zu akzeptieren und kooperativ weiterzuentwickeln. Sie schließt außerdem zunehmend die Fähigkeit ein, aus einzelnen Personen (zeitweilig) eine Gemeinschaft zu gestalten, die Neuem gegenüber aufgeschlossen ist, sich aktiv für Veränderungen einsetzt und eigene Werte und Normen der Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung herausarbeitet. Teamfähigkeit ist gekennzeichnet durch einen freien Kommunikationsfluss, die Beherrschung erforderlicher Fertigkeiten und Methoden zur Vollendung eines laufenden Projekts. Voraussetzung für Teamfähigkeit ist eine starke und wirkungsvolle Führung, präzise Zielvorgaben und die ausgewogene Zusammenstellung von Menschen, die miteinander für den gemeinsamen Erfolg der Gruppe arbeiten und kann im besten Fall zu fundierten Entscheidungen und der Fähigkeit schnell zu handeln, beitragen (Heyse/Erpenbeck 2009: 322 ff.).

Eigenverantwortung bedeutet Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Für eine erfolgreiche Organisation ist es unabdingbar, dass ihre Mitarbeitenden selbstständig Aufgaben lösen und sich nicht an weniger aktiven Mitarbeitenden messen bzw. die Verantwortung auf andere, insbesondere Führungskräfte, abwälzen. Eigenverantwortung heißt, den eigenen Handlungsspielraum auszunutzen, um vereinbarte Ziele zu erreichen. Voraussetzung dafür ist die Aufstellung klarer Leistungsziele und das Schaffen notwendiger Rahmenbedingungen zur Realisierung (Heyse/Erpenbeck 2009: 18 ff.).

Eigenverantwortung ist dabei eine personale Kompetenz, die keine Überschneidung zu anderen Kompetenzbereichen aufweist. Dagegen ist Zuverlässigkeit eine personale Kompetenz, die sich mit dem Bereich Fach- und Methodenkompetenzen überschneidet. Teamfähigkeit gehört in den Bereich der sozial-kommunikativen Kompetenzen, personale Kompetenzen sind hierbei aber auch notwendig.

4 Kompetenz-Kompass für ausgewählte Berufshauptgruppen in Sachsen

In Kapitel 2 wurden Berufshauptgruppen identifiziert, die in Sachsen eine zentrale Rolle einnehmen. Für diese fünf Berufshauptgruppen werden im Folgenden die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen detailliert vorgestellt. Die Unterkapitel sind analog zueinander aufgebaut und können auch separat voneinander gelesen werden.

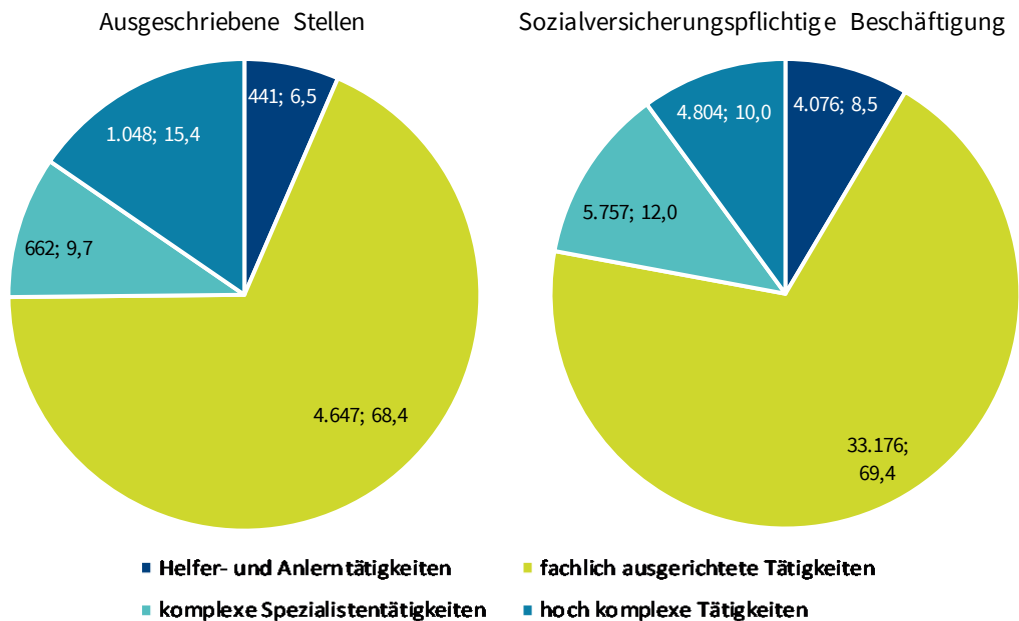
4.1 Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe

Zum 30.6.2020 betrug der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen“ an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Sachsen 3,3 Prozent. Daran gemessen ist diese Berufshauptgruppe die zwölftgrößte. Der größte Teil der Beschäftigten dieser Berufshauptgruppen (69,4 %) übt fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus; 8,5 Prozent gehen einer Helfer- und Anlern Tätigkeit nach und 22,0 Prozent arbeiten in komplexen Spezialisten- oder hoch komplexen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 9).

Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich leicht anders auf die Anforderungsniveaus. Während die Anteile für Anlern- und Helfertätigkeiten, fachlich ausgerichtete und komplexe Spezialistentätigkeiten niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen, ist der Anteil der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der hoch komplexen Tätigkeiten um 5,4 Prozentpunkte höher. Auswertbar sind insgesamt 6.798 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil von 5,3 Prozent an allen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume entspricht. Das unterstreicht die bereits in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage nochmals.

Abbildung 9: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Sachsen; Anzahl und Anteil in Prozent

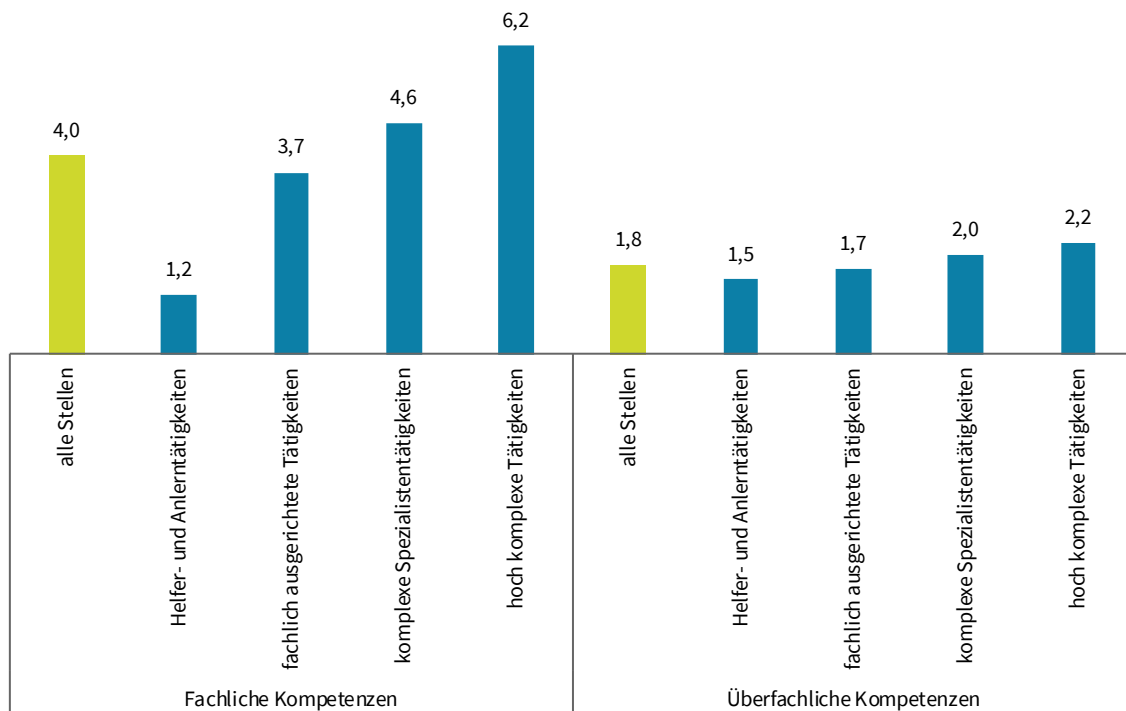


Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden dabei in den ausgeschriebenen Stellen der „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe“ häufiger als im Durchschnitt aller ausgeschriebenen Stellen genannt. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich 4,0 fachliche und 1,8 überfachliche Kompetenzanforderungen auf (vgl. Abbildung 10). Wie über alle ausgeschriebenen Stellen hinweg, nimmt mit zunehmenden Anforderungsniveau auch die Zahl der Nennungen zu. Dieser Anstieg fällt sehr viel deutlicher bei den fachlichen Kompetenzen aus. Hier steigt die Zahl der geforderten Kompetenzen von durchschnittlich 1,2 bei Helfer- und Anlern Tätigkeiten auf durchschnittlich 6,2 bei hoch komplexen Tätigkeiten. Bei den überfachlichen Kompetenzen nimmt der Wert von 1,5 auf 2,2 mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle zu. Damit werden im Bereich der Helferinnen und Helfer im Durchschnitt mehr überfachliche als fachliche Kompetenzen gefordert.

Abbildung 10: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen je ausgeschriebene Stelle für Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe nach Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anzahl



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Bei der Betrachtung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für eine Berufshauptgruppe ist es sinnvoll direkt nach dem Anforderungsniveau der Stelle zu differenzieren. Abbildung 11 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für die „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe“. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so überschneiden sich zehn; 15 sind spezifisch für ein Anforderungsniveau. Besonders auffällig sind bei letzterem die Helfer- und Anlernertätigkeiten. Hier sind acht der TOP 10, z. B. Bohren, Löten und Fräsen spezifisch für dieses Anforderungsniveau und tauchen in keinen TOP 10 der anderen Anforderungsniveaus auf. Gleichzeitig werden diese im Vergleich zur Anzahl der Stellen recht selten genannt; zumeist in weniger als jeder zehnten ausgeschriebenen Stelle.

Bei hoch komplexen Tätigkeiten gibt es dagegen besonders viele Nennungen. In mehr als jeder zweiten Stelle wird die fachliche Kompetenz Elektrotechnik, in mindestens jeder vierten die Kompetenzen Planung, Inbetriebnahme und Entwicklung genannt. Auch im Bereich der komplexen Spezialistentätigkeiten ist die Kompetenz Elektrotechnik die am häufigsten genannte. Elektronik hingegen spielt in nahezu jeder zweiten Stelle für Fachkräfte die zentrale Rolle. Insgesamt überschneiden sich die vier Kompetenzen Mess-, Steuer- und Regeltechnik (MSR), Elektrotechnik, Inbetriebnahme und Mechatronik zwischen fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, komplexen Spezialistentätigkeiten und hoch komplexen Tätigkeiten. Sieben der zehn am häufigsten genannten komplexen Spezialistentätigkeiten tauchen auch bei hoch komplexen Tätigkeiten auf. Die drei Kompetenzen Projektierung, CAD-Anwendung EPLAN und

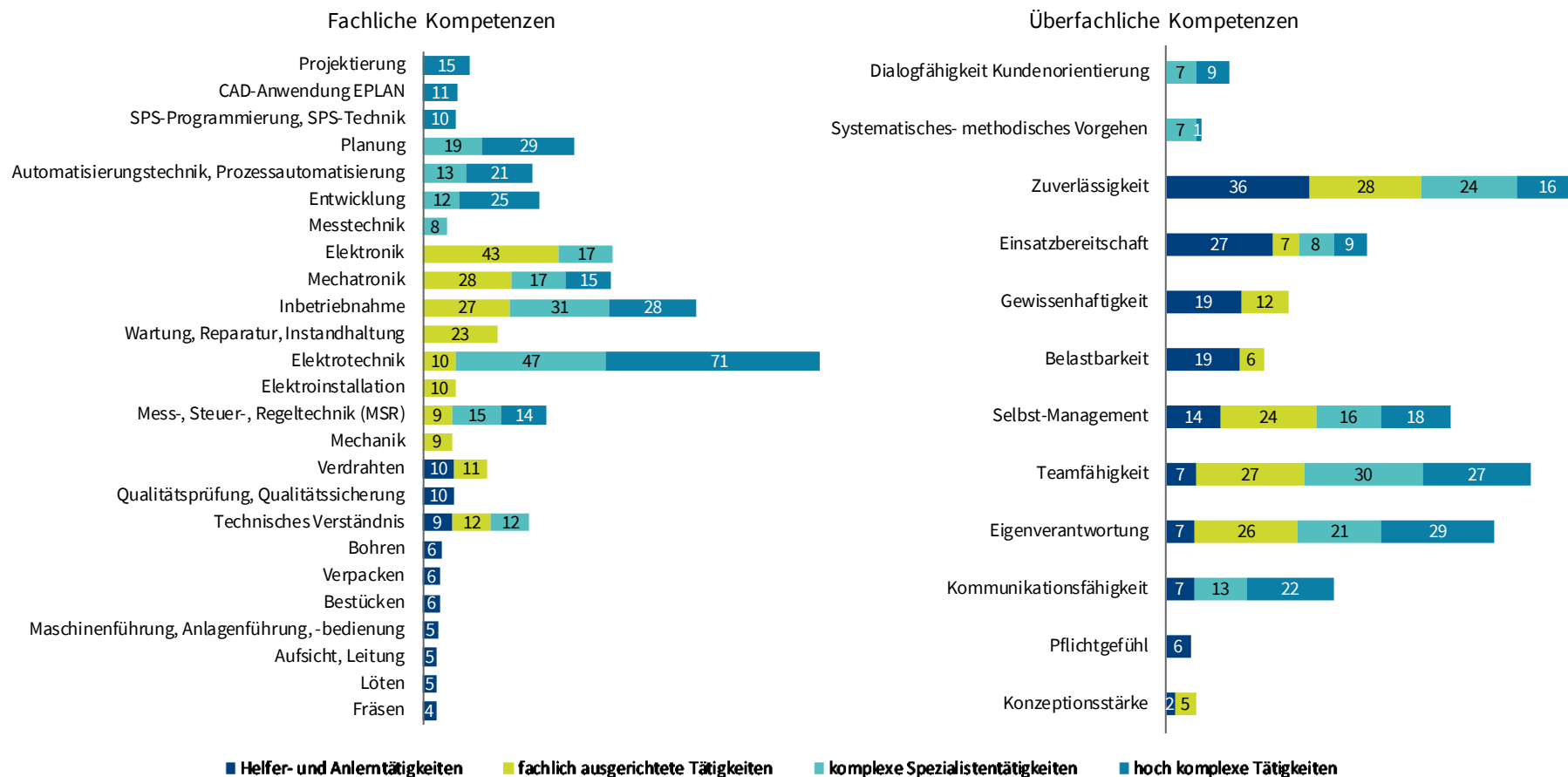
SPS-Programmierung, SPS-Technik sind nur bei den hoch komplexen Tätigkeiten unter den TOP 10.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in den „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen“ zwölf genannt. Wie über alle ausgeschriebenen Stellen auch sind die wichtigsten überfachlichen Kompetenzen Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und Eigenverantwortung, welche bereits Kapitel 3.3 näher erläutert wurden. Danach folgt die überfachliche Kompetenz der Einsatzbereitschaft. Diese stellt eine persönliche Grundhaltung dar und realisiert sich in einem aktiven und weitgehend vorbehaltlosen Engagement gegenüber Aufgaben aus der Arbeit, dem Unternehmen und dem privaten Lebensbereich. Leistungsbereitschaft fordert und fördert die Tatkraft, Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Sie steht im Gegensatz zu egoistischer Zurückhaltung und passiver Gleichgültigkeit. Bezeichnend für Einsatzbereitschaft ist der vorbehaltlose und verantwortungsbewusste Einsatz für gemeinsame Unternehmens- und Arbeitsziele. Dabei werden hohe Maßstäbe an die eigenen Maßstäbe gesetzt sowie hohe Forderungen an Engagement und Qualität des Kollegiums. Ein einsatzbereiter Mitarbeiter bewegt andere zum tatkräftigen Handeln und wirkt durch das eigene Engagement und entschlossene Handeln auf andere mitreißend (Heyse/Erpenbeck 2009: 30 ff.).

Neben Einsatzbereitschaft finden sich auch die Teamfähigkeit, Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit und das Selbst-Management in allen vier Anforderungsniveaus in den jeweiligen TOP 10. Pflichtgefühl taucht nur bei den Helfer- und Anlerntätigkeiten in den TOP 10 auf. Konzeptionsstärke, Belastbarkeit und Gewissenhaftigkeit sind ebenso bei Helfer- und Anlerntätigkeiten, aber auch bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten von Bedeutung. Dagegen finden sich Dialogfähigkeit/ Kundenorientierung und systematisch-methodisches Vorgehen nur bei komplexen Spezialisten- und hoch komplexen Tätigkeiten.

Abbildung 11: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



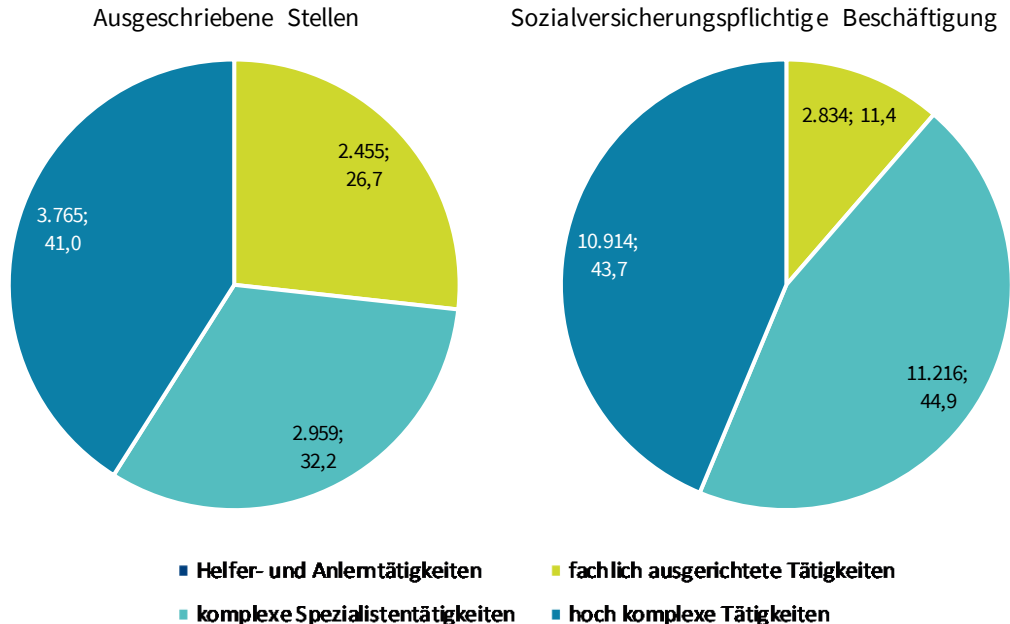
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

4.2 Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe

Zum 30.6.2020 betrug der Anteil der „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“ an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Sachsen 1,8 Prozent; daran gemessen ist diese Berufshauptgruppe eher klein und steht an 21. Stelle (von 37 Berufshauptgruppen). Mit 44,9 Prozent übt der größte Teil dieser Beschäftigten komplexe Spezialistentätigkeiten aus; 43,7 Prozent verrichten hoch komplexen Tätigkeiten und 11,4 Prozent gehen einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit nach (vgl. Abbildung 12). Helfer- und Anlerntätigkeiten gibt es in dieser Berufshauptgruppe nicht. Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich anders auf die Anforderungsniveaus. Während die Anteile für komplexe Spezialisten- und hoch komplexe Tätigkeiten niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen, ist der Anteil der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 26,7 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auswertbar sind insgesamt 9.179 Stellen, was einem Anteil an allen ausgeschriebenen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume von 7,2 Prozent entspricht. Das unterstreicht auch bei dieser Berufshauptgruppe die in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage nochmals.

Abbildung 12: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Sachsen; Anzahl und Anteil in Prozent



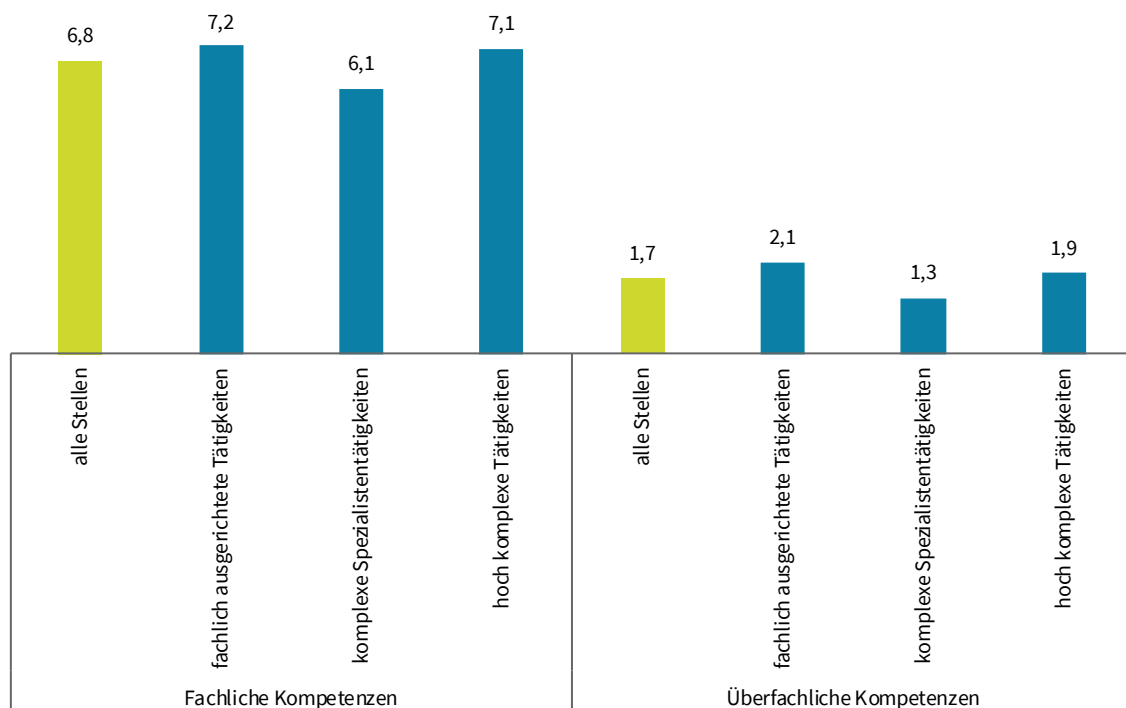
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden dabei in den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ häufiger als im Durchschnitt aller Stellen genannt. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich 6,8 fachliche und 1,7 überfachliche Kompetenzanforderungen auf (vgl. Abbildung 13). Eine

zunehmende Zahl von Nennungen mit steigendem Anforderungsniveau ist in dieser Berufshauptgruppe jedoch nicht festzustellen. Im Hinblick auf fachliche Kompetenzen werden in ausgeschriebenen Stellen für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten und hoch komplexe Tätigkeiten jeweils rund sieben genannt, bei komplexen Spezialistentätigkeiten sind es rund sechs. Im Gegensatz dazu werden viel weniger überfachliche Kompetenzen je Stelle benannt. Die Spanne reicht hier von durchschnittlich 1,3 bei komplexen Spezialistentätigkeiten bis 2,1 bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten.

Abbildung 13: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe nach Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anzahl



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

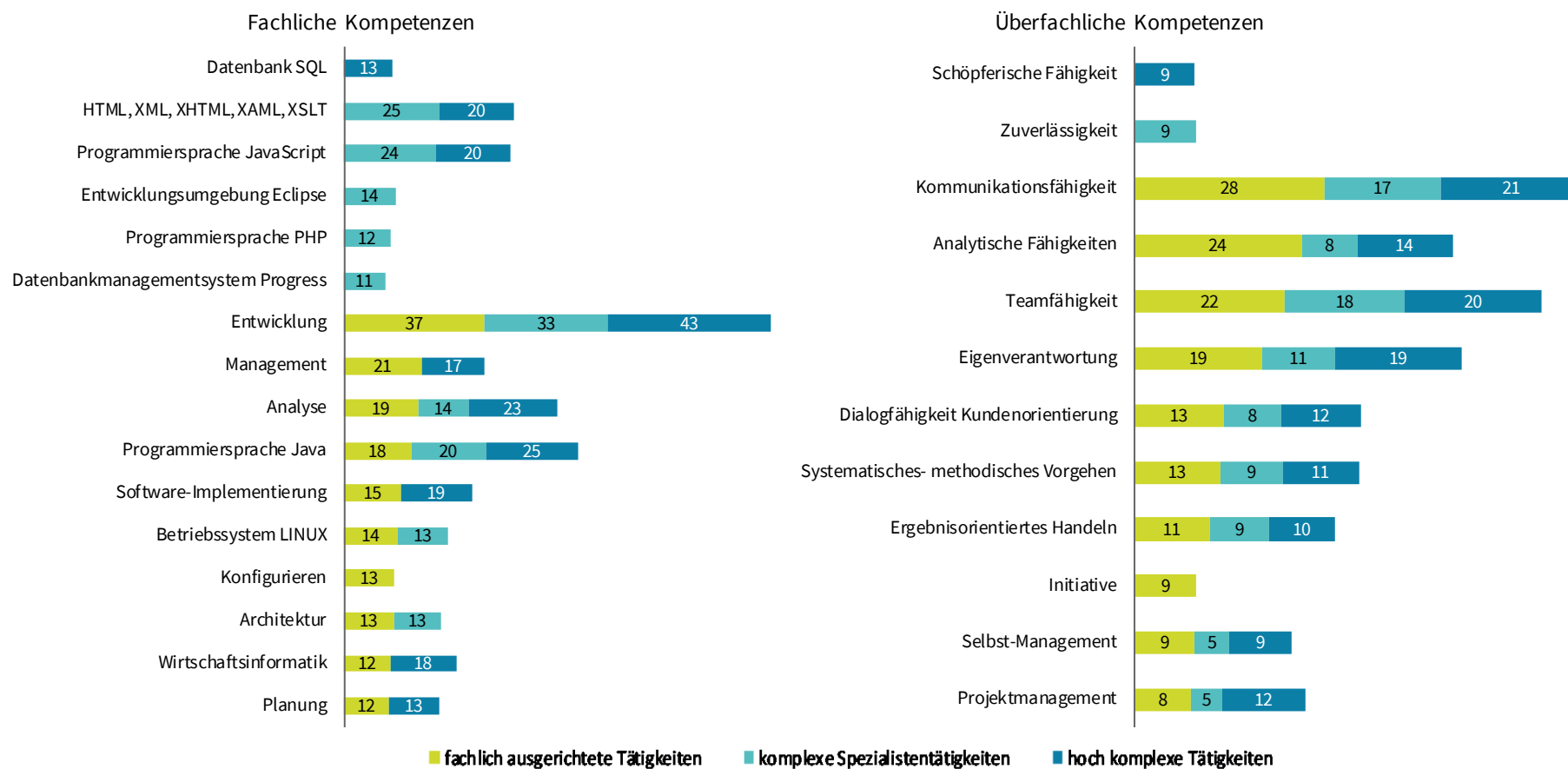
Abbildung 14 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“. Generell gibt es die meisten Nennungen der TOP 10 im Vergleich zur Anzahl der Stellen nach Anforderungsniveau bei den hoch komplexen Tätigkeiten. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so überschneiden sich elf; fünf sind spezifisch für ein Anforderungsniveau. Vier davon betreffen den Bereich der komplexen Spezialistentätigkeiten, eine die fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Gleichzeitig gibt es vor allem Überschneidungen zwischen fachlich ausgerichteten Tätigkeiten und hoch komplexen Tätigkeiten im Hinblick auf TOP 10-Kompetenznennungen. Die Kompetenzen Entwicklungsumgebung Eclipse, die Programmiersprache PHP und die

Datenbankmanagementsysteme SQL und Progress tauchen ausschließlich bei komplexen Spezialistentätigkeiten in den TOP 10 auf. Konfigurieren ist eine Kompetenz, die nur bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in den TOP 10 ist. Alle anderen TOP 10-Kompetenzen finden sich in mindestens zwei Anforderungsniveaus. Die Kompetenzen Entwicklung, Analyse und Programmiersprache JAVA werden in allen drei Anforderungsniveaus so häufig genannt, dass sie jeweils in den TOP 10 sind. Entwicklung kommt dabei in mindestens jeder dritten ausgeschriebenen Stelle vor.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen zwölf genannt. An erster Stelle der überfachlichen Kompetenzen steht in dieser Berufshauptgruppe die Kommunikationsfähigkeit. Diese schließt Zuhören (-können), Informationsverarbeitung, die Kommunikation in Gruppen sowie die Verständlichkeit mündlicher und schriftlicher Informationen ein. Zentral ist dabei die Kommunikation über das Erlebte, über gegenseitige Erfahrungen und über unterschiedliche Problembearbeitungserfahrungen. Kommunikationsfähigkeit erfordert einen mehrstufigen Übungs- bzw. Lernprozess. Grundlage bildet das Zuhören, sowie das Entschlüsseln von Körpersprache, das Stellen von Fragen und das effiziente Notizenmachen. Anschließend folgt der Austausch von Informationen, das Üben von Verständlichkeit und deren Faktoren sowie das Herstellen von Kontakten, das Weiterleiten von Informationen und der richtige Einsatz von Informationstechnologien. Die nächste Stufe beinhaltet die professionelle Kommunikation zu verschiedenen betrieblichen Anlässen wie ein erfolgreiches Briefing, das Führen von Einzelgesprächen, das Leiten von Konferenzen, die Verkaufs- und Verhandlungskommunikation und das Erstellen von Berichten. Die letzte Stufe beinhaltet Außenkommunikation wie Public Relations, Corporate Identity, interne Kommunikation und das Ankommen persönlicher Botschaften bei Dritten (Heyse/Erpenbeck 2009: 259 ff.). Teamfähigkeit und Eigenverantwortung sind ebenfalls in allen drei Anforderungsniveaus zentral. Zuverlässigkeit hingegen ist nur bei komplexen Spezialistentätigkeiten schöpferische Fähigkeit ist bei hoch komplexen Tätigkeiten und Initiative nur bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in den TOP 10.

Abbildung 14: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



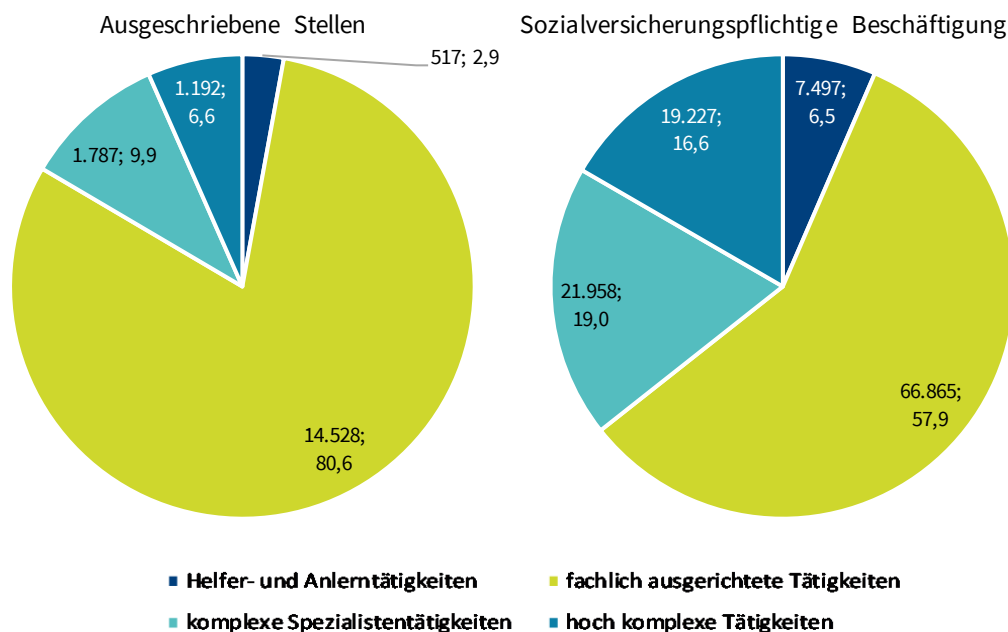
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

4.3 Medizinische Gesundheitsberufe

Zum 30.6.2020 betrug der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in „Medizinischen Gesundheitsberufen“ 8,2 Prozent an allen Beschäftigten in Sachsen. Daran gemessen ist diese Berufshauptgruppe die zweitgrößte. Die größte Gruppe der Beschäftigten, 57,9 Prozent, übt fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus; 6,5 Prozent gehen einer Helfer- und Anlerntätigkeit nach und 35,6 Prozent arbeiten in komplexen Spezialisten- oder hoch komplexen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 15). Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich deutlich anders auf die Anforderungsniveaus. Während die Anteile für Helfertätigkeiten, komplexe Spezialisten- und hoch komplexe Tätigkeiten niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen, ist der Anteil der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten um mehr als 20 Prozentpunkte höher. Auswertbar sind insgesamt 18.024 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil an allen Stellen in den beiden Betrachtungszeiträumen von 14,0 Prozent entspricht. Das unterstreicht auch hier die bereits in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage.

Abbildung 15: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Medizinischen Gesundheitsberufen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Sachsen; Anzahl und Anteil in Prozent



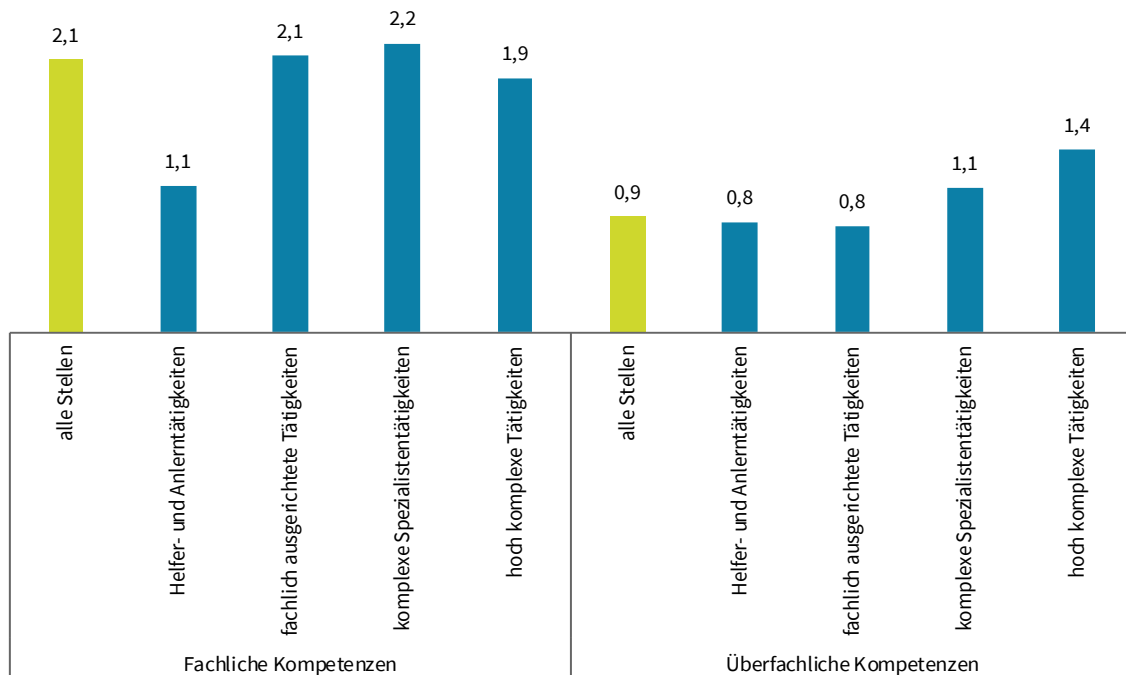
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden dabei in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ seltener als im Durchschnitt aller ausgeschriebenen Stellen genannt. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich 2,1 fachliche und 0,9 überfachliche Kompetenzanforderungen auf (vgl. Abbildung 16). Im Vergleich von Helfer- und Anlerntätigkeiten und hoch komplexen Tätigkeiten nimmt auch hier die Zahl der Nennung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zu. Im Bereich der fachlichen Kompetenzen findet

sich mit 2,2 die maximale Nennung je ausgeschriebene Stellen jedoch bei den komplexen Spezialistentätigkeiten dem zweithöchsten Anforderungsniveau. Bei den überfachlichen Kompetenzen nimmt der Wert von 0,8 auf 1,4 mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle zu, sodass das Maximum von 1,4 genannten Kompetenzen bei den hoch komplexen Tätigkeiten zu finden ist.

Abbildung 16: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Medizinische Gesundheitsberufe nach Anforderungsniveau

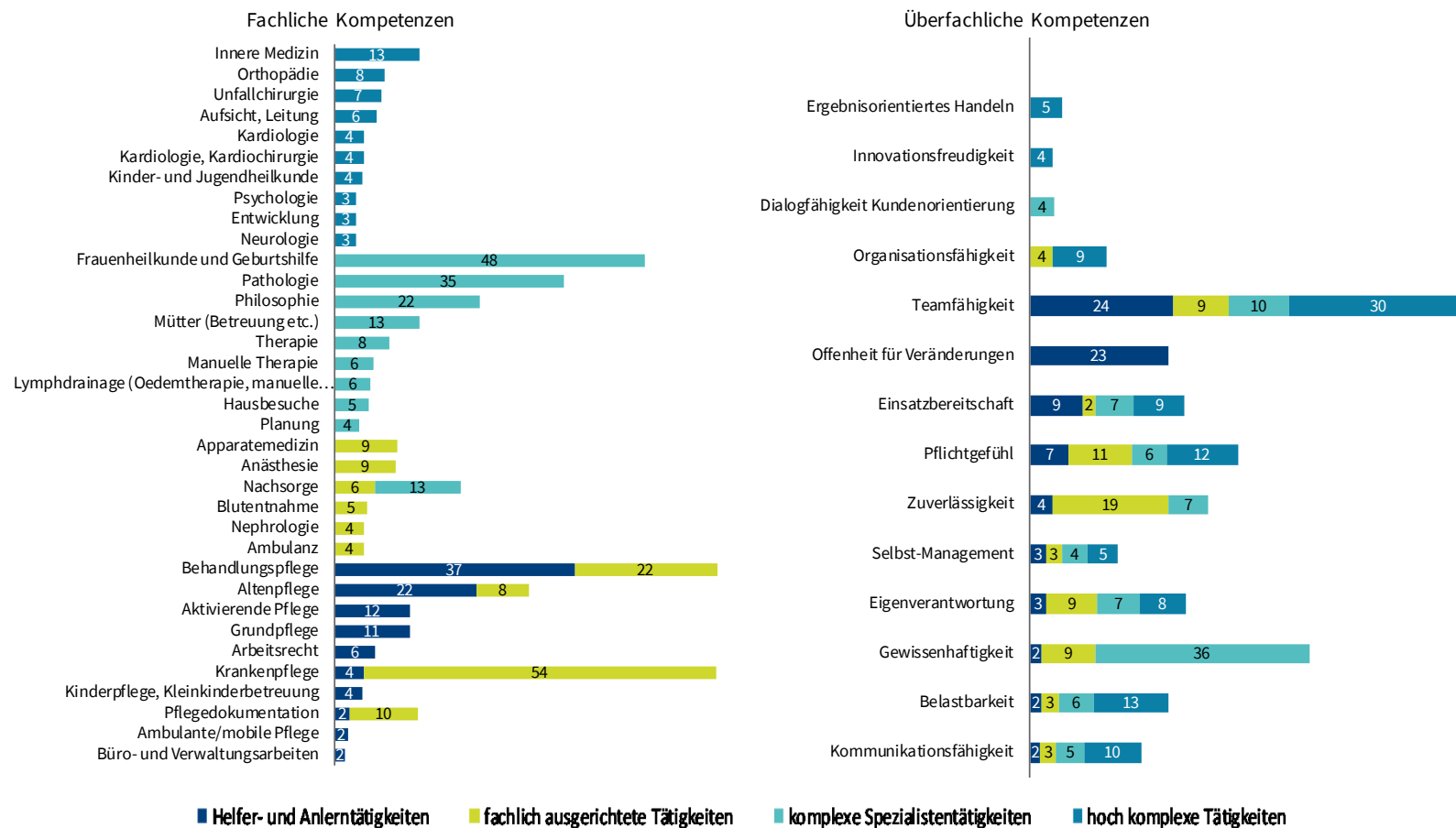
April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anzahl



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 17 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für die „Medizinischen Gesundheitsberufe“. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so gibt es kaum Überschneidungen. Die TOP 10-Kompetenzen sind recht spezifisch im Hinblick auf das Anforderungsniveau. Einzig die Kompetenzen Nachsorge, Behandlungspflege, Altenpflege, Krankenpflege und Pflegedokumentation gibt es in den TOP 10 von jeweils zwei Anforderungsniveaus. Die TOP 10 der hoch komplexen Tätigkeiten überschneiden sich mit den TOP 10 der Anforderungsniveaus gar nicht.

Abbildung 17: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Medizinischen Gesundheitsberufen nach dem Anforderungsniveau
 April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Bei den hoch komplexen Tätigkeiten steht die fachliche Kompetenz Innere Medizin an erster Stelle. In mehr als jeder zehnten Stelle wird hiernach gesucht. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten sind es die Frauenheilkunde und Geburtshilfe. Diese Kompetenzen sind in nahezu jeder zweiten Stelle für dieses Anforderungsniveau zu finden. In jeder zweiten Stelle für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten wird die Kompetenz der Krankenpflege genannt. Bei Helfer- und Anlerntätigkeiten ist in mehr als einem Drittel aller Stellen für dieses Anforderungsniveau die Behandlungspflege aufgeführt. Generell gibt es die meisten TOP 10-Nennungen fachlicher Kompetenzen bei den komplexen Spezialistentätigkeiten.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ 14 genannt. Mit Abstand steht hier die Teamfähigkeit (siehe Kapitel 3.3) an erster Stelle, die in allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10 ist. Die Kompetenz Gewissenhaftigkeit steht an zweiter Stelle. Sie ist in allen TOP 10 mit Ausnahme der hoch komplexen Tätigkeiten zu finden. Gewissenhaftigkeit meint die Anerkennung von Zielen, Werten und Normen, die berechenbar und zuverlässig für andere einzuhalten und umzusetzen sind und die systematische und ordentliche Lösung von Aufgaben. Personen mit niedrigen Gewissenhaftigkeitswerten verfolgen ihre Ziele mit geringem Engagement und beschreiben sich eher als nachlässig, fehlerhaft und unbeständig. Menschen mit hohen Gewissenhaftigkeitswerten sind ordentlich, penibel und zuverlässig, sie arbeiten hart, sind diszipliniert und pünktlich, ehrgeizig und systematisch (Heyse/Erpenbeck 2009: 373 ff.). An dritter Stelle, und auch in allen Anforderungsniveaus in den TOP 10, steht das Pflichtgefühl (siehe Kapitel 4.5).

Teamfähigkeit ist bei Helfer- und Anlerntätigkeiten am häufigsten genannt (in jeder vierten ausgeschriebenen Stelle für dieses Anforderungsniveau). In den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten wurde Zuverlässigkeit in jeder fünften ausgeschriebenen Stelle und damit am häufigsten genannt. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten ist die Gewissenhaftigkeit in mehr als jeder dritten ausgeschriebenen Stelle und im Bereich der hoch komplexen Tätigkeiten ist die Teamfähigkeit in knapp jeder dritten Stelle genannt.

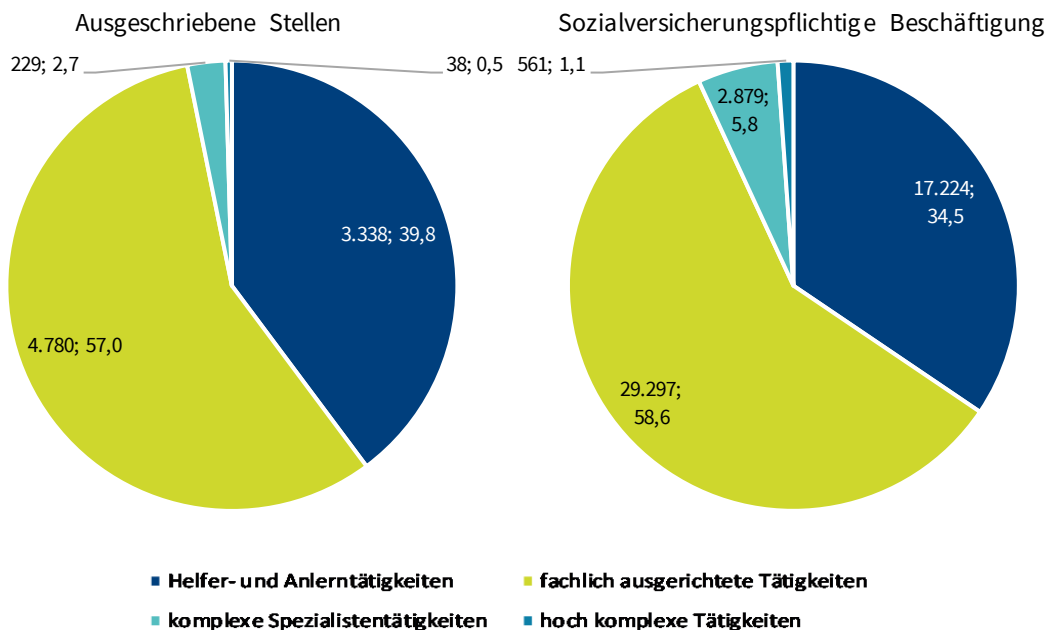
4.4 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik

Zum 30.6.2020 betrug der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ an allen Beschäftigten in Sachsen 3,5 Prozent. Daran gemessen ist diese Berufshauptgruppe die zehntgrößte. Der größte Teil der Beschäftigten dieser Berufshauptgruppe – 58,6 Prozent – übt fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus, 34,5 Prozent gehen einer Helfer- und Anlerntätigkeit nach und nur 6,9 Prozent verrichten komplexe Spezialisten- oder hoch komplexe Tätigkeiten (vgl. Abbildung 18). Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich ähnlich auf die Anforderungsniveaus. Die Anteile für Helfertätigkeiten sind etwas höher, die Anteile für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten und komplexe Spezialisten- und hoch komplexe Tätigkeiten sind etwas niedriger als sie bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen. Auswertbar sind insgesamt 8.385 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil an allen ausgeschriebenen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume von 6,5 Prozent

entspricht. Das unterstreicht auch für diese Berufsgruppe die bereits in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage.

Abbildung 18: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Sachsen; Anzahl und Anteil in Prozent

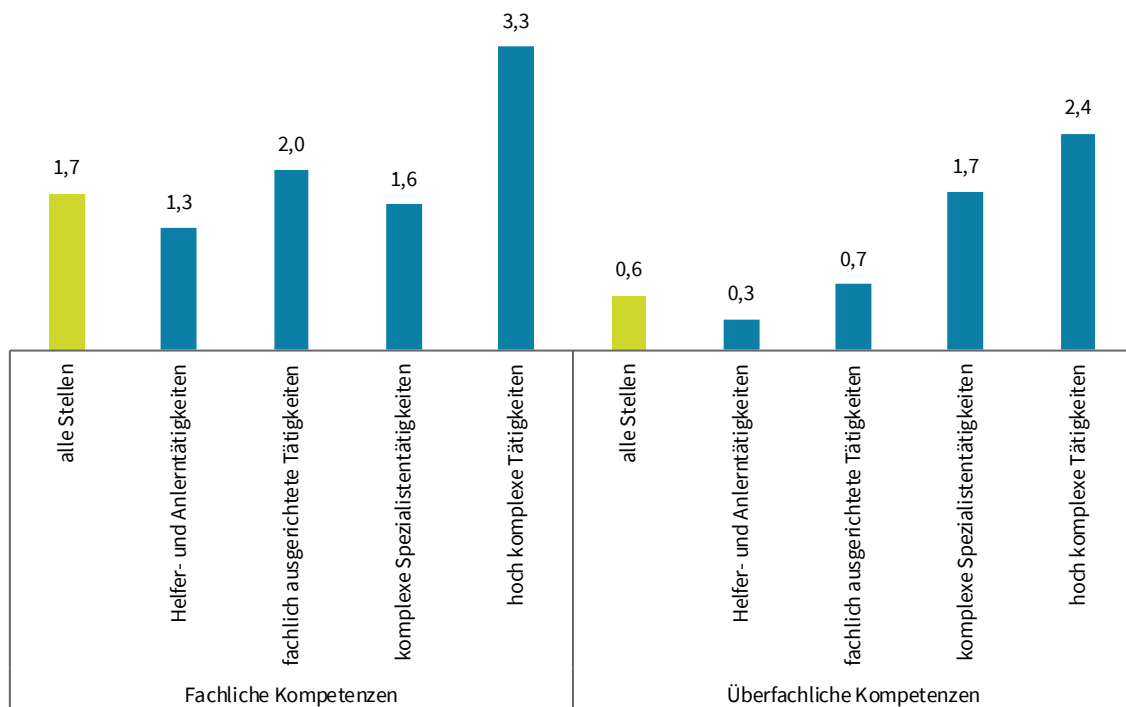


Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden dabei in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ etwas seltener als im Durchschnitt aller ausgeschriebenen Stellen genannt. Eine Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich 1,7 fachliche und 0,6 überfachliche Kompetenzanforderungen auf (vgl. Abbildung 19). Wie über alle ausgeschriebenen Stellen hinweg auch, nimmt mit zunehmenden Anforderungsniveau die Zahl der Nennungen zu. Eine Ausnahme bilden die komplexen Spezialistentätigkeiten bei den fachlichen Kompetenzen. Hier werden im Schnitt mit 1,6 Kompetenzen etwas weniger Kompetenzen genannt als bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 2,0. Generell steigt die Zahl der geforderten fachlichen Kompetenzen von durchschnittlich 1,3 bei Helfer- und Anlerntätigkeiten auf durchschnittlich 3,3 bei hoch komplexen Tätigkeiten. Bei den überfachlichen Kompetenzen nimmt der Wert von 0,3 auf 2,4 mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle zu. Im Bereich der komplexen Spezialistentätigkeiten werden damit im Durchschnitt mehr überfachliche als fachliche Kompetenzen gefordert.

Abbildung 19: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik nach Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anzahl



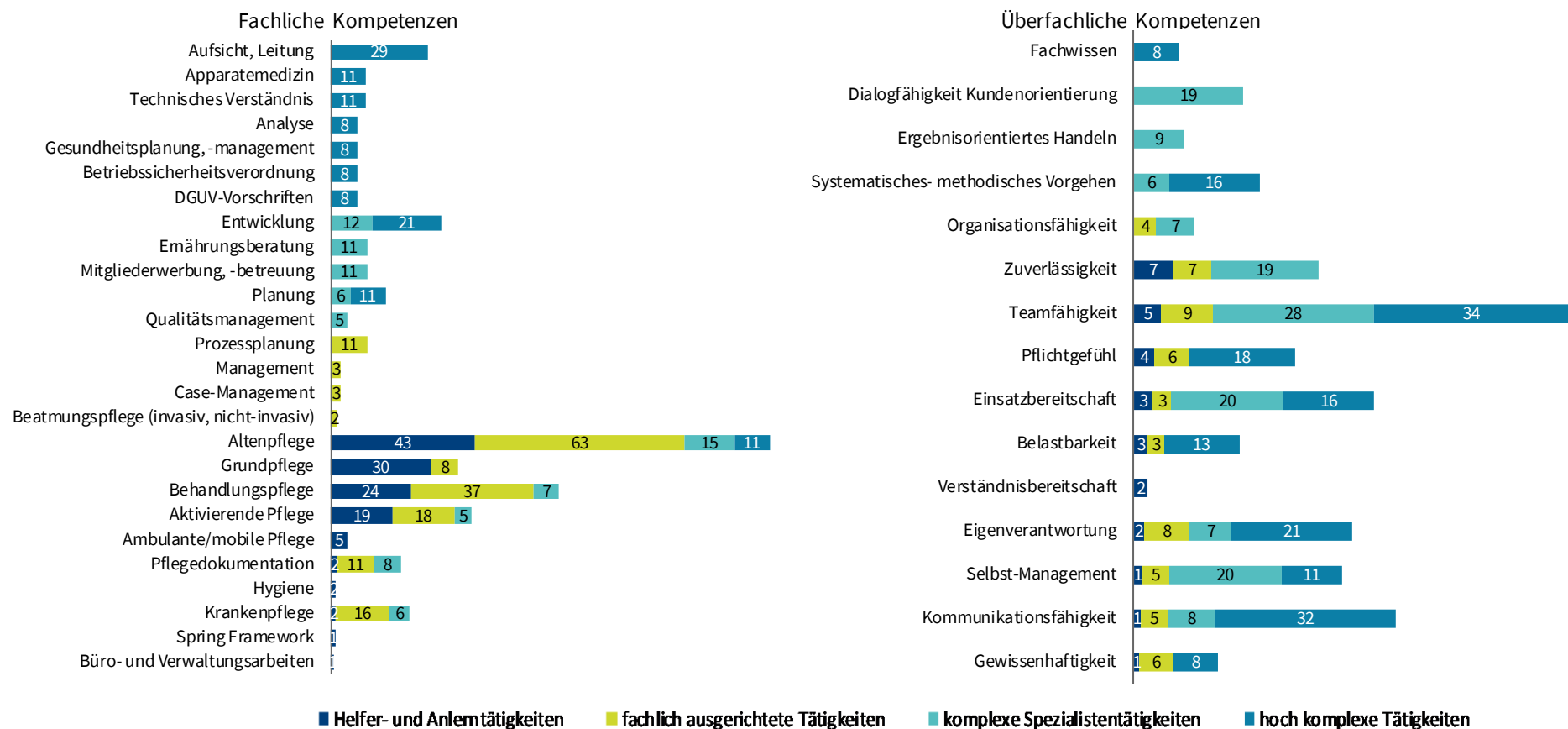
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 20 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so gibt es vor allem Überschneidungen zwischen den Helfer- und Anlerntätigkeiten, den fachlich ausgerichteten und den komplexen Spezialistentätigkeiten. Die TOP 10-Kompetenzen der hoch komplexen Tätigkeiten überschneiden sich zweimal mit den komplexen Spezialistentätigkeiten, nämlich bei den eher allgemeinen Kompetenzen Planung und Entwicklung. Einzig die Kompetenz Altenpflege findet sich in allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10. Vier Kompetenzen überschneiden sich zwischen Helfer- und Anlerntätigkeiten, fachlich ausgerichteten und komplexen Spezialistentätigkeiten: Krankenpflege, Pflegedokumentation, Behandlungspflege und aktivierende Pflege.

Bei den hoch komplexen Tätigkeiten steht die fachliche Kompetenz Aufsicht/Leitung an erster Stelle. In etwas mehr als jeder vierten ausgeschriebenen Stelle wird hiernach gesucht. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten ist die Altenpflege am häufigsten genannt, genauso wie bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten und den Tätigkeiten für Helferinnen und Helfer. Hier reicht die Spanne von knapp jeder siebten Stelle bei komplexen Spezialistentätigkeiten bis zu mehr als jeder zweiten Stelle bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Generell gibt es die meisten TOP 10-Nennungen fachlicher Kompetenzen bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten.

Abbildung 20: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ 15 genannt. Mit Abstand steht hier die Teamfähigkeit (siehe Kapitel 3.3) an erster Stelle, die in allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10 ist. Es folgen Kommunikationsfähigkeit (siehe Kapitel 4.2), Einsatzbereitschaft (siehe Kapitel 4.1) und Eigenverantwortung (siehe Kapitel 3.3). Ebenfalls relevant in allen vier Anforderungsniveaus ist die überfachliche Kompetenz Selbstmanagement. Selbstmanagement beginnt mit dem Erkennen und dem Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen, der Zielfindung und -realisierung und der effektiven Zusammenarbeit mit anderen. Zentral ist dabei der Umgang mit eigener Zeit und der Zeit anvertrauter Dritter. Die häufigsten Gründe für ineffiziente Arbeitszeitgestaltung und zeitliche Überlastung sind die Arbeitsorganisation (z. B. lückenhafte Zuarbeit), Kooperation (z. B. überzogenen Arbeitsteilung), Bearbeiter-Zuständigkeit (z. B. zu geringe Entscheidungskompetenzen), fehlende Arbeitsmittel, Eingriffe durch Vorgesetzte oder eigene Unzulänglichkeit (z. B. nicht ausreichende Prioritätensetzung) (Heyse/Erpenbeck 2009: 37 ff.).

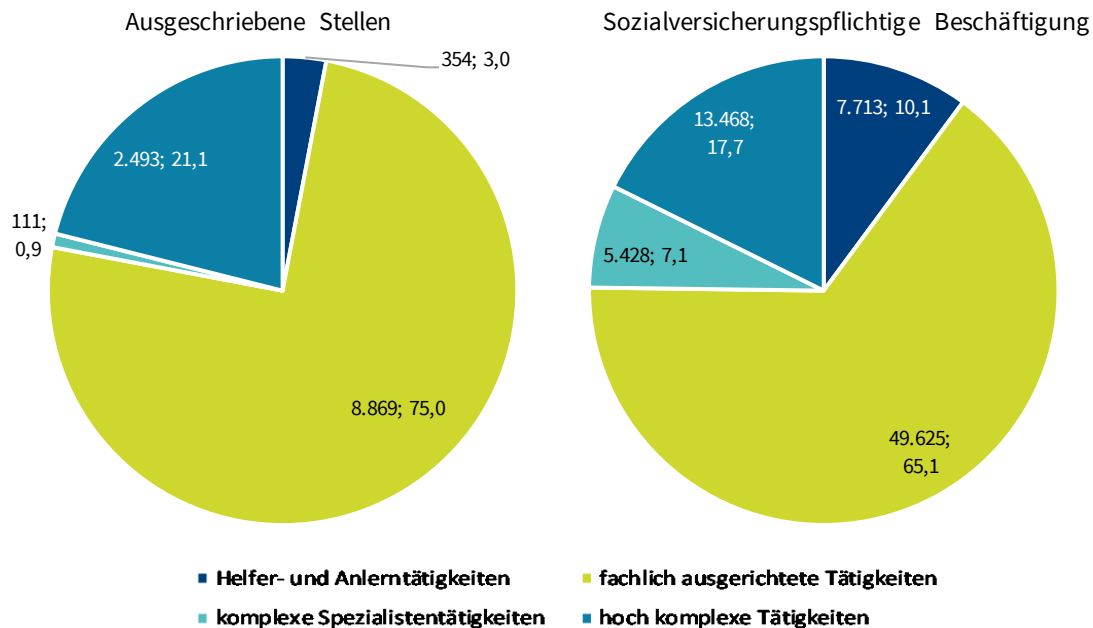
Zuverlässigkeit steht bei Helfer- und Anlernertätigkeiten an erster Stelle der Nennungen (allerdings nur in knapp jeder zehnten ausgeschriebenen Stelle für dieses Anforderungsniveau). Im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten wird Teamfähigkeit am häufigsten gefordert, ebenfalls aber nur in knapp jeder zehnten Stelle für dieses Anforderungsniveau. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten und hoch komplexen Tätigkeiten ist auch die Teamfähigkeit in gut jeder vierten bzw. dritten ausgeschriebenen Stelle zu finden.

4.5 Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie

Zum 30.6.2020 betrug der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“ an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen 5,5 Prozent. Gemessen an diesem Anteil ist diese Berufshauptgruppe die sechstgrößte.

Von diesen Beschäftigten üben 65,1 Prozent fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus; 10,1 Prozent gehen einer Helfer- und Anlernertätigkeit nach und 24,8 Prozent arbeiten in komplexen Spezialisten- oder hoch komplexen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 21). Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich anders auf die Anforderungsniveaus. Die Anteile für fachlich ausgerichtete und hoch komplexe Tätigkeiten sind höher, die Anteile für Helfer- und Spezialistentätigkeiten deutlich niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Auswertbar sind insgesamt 11.827 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil an allen ausgeschriebenen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume von 9,2 Prozent entspricht. Das unterstreicht auch für diese Berufsgruppe die bereits in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage.

Abbildung 21: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufen, Theologie
 April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Sachsen; Anzahl und Anteil in Prozent



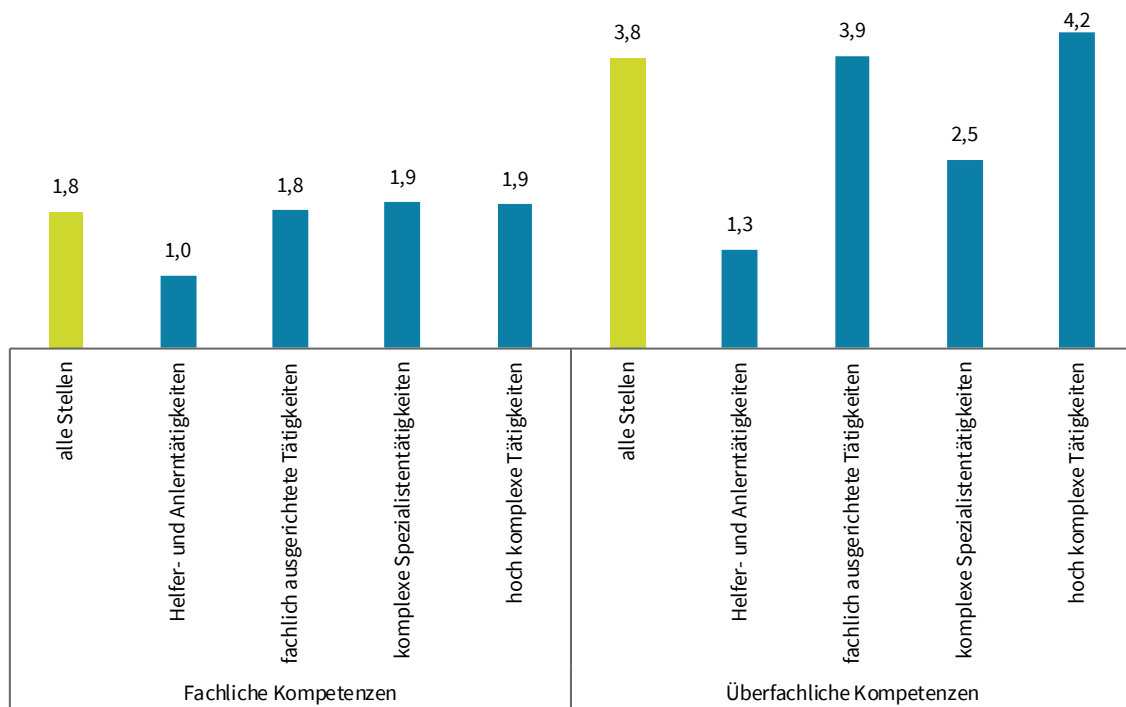
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Fachliche Kompetenzen werden dabei in der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“ etwas seltener als im Durchschnitt aller Stellen genannt, überfachliche hingegen häufiger. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe benennt durchschnittlich 1,8 fachliche und 3,8 überfachliche Kompetenzanforderungen (vgl. Abbildung 22). Ein klarer Anstieg der Nennungen von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen mit zunehmendem Anforderungsniveau zeigt sich bei dieser Berufshauptgruppe weniger ausgeprägt. Bei den fachlichen Kompetenzen werden über alle Anforderungsniveaus 1,8 Kompetenzen nachgefragt. Dies ist ebenfalls die Anzahl bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, mit 1,9 liegt diese Anzahl bei komplexen und hochkomplexen Tätigkeiten etwas höher. Mit der Benennung genau einer Kompetenz bei Helfer- und Anlerntätigkeiten ist hier die Anzahl genannter Kompetenzen deutlich geringer.

Mit 4,2 Nennungen weisen die ausgeschriebenen Stellen für hoch komplexe Tätigkeiten in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ durchschnittlich die meisten überfachlichen Kompetenzen aus. Aber auch im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten stehen in einer Stelle durchschnittlich 3,9 Kompetenzanforderungen. Bei Helfer- und Anlerntätigkeiten beträgt der Wert 1,3, bei Spezialistentätigkeiten 2,5. Insgesamt sticht die Berufshauptgruppe also insofern hervor, als dass die ausgeschriebenen Stellen in diesem Bereich im Durchschnitt mehr überfachliche als fachliche Kompetenzen enthalten.

Abbildung 22: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie nach Anforderungsniveau

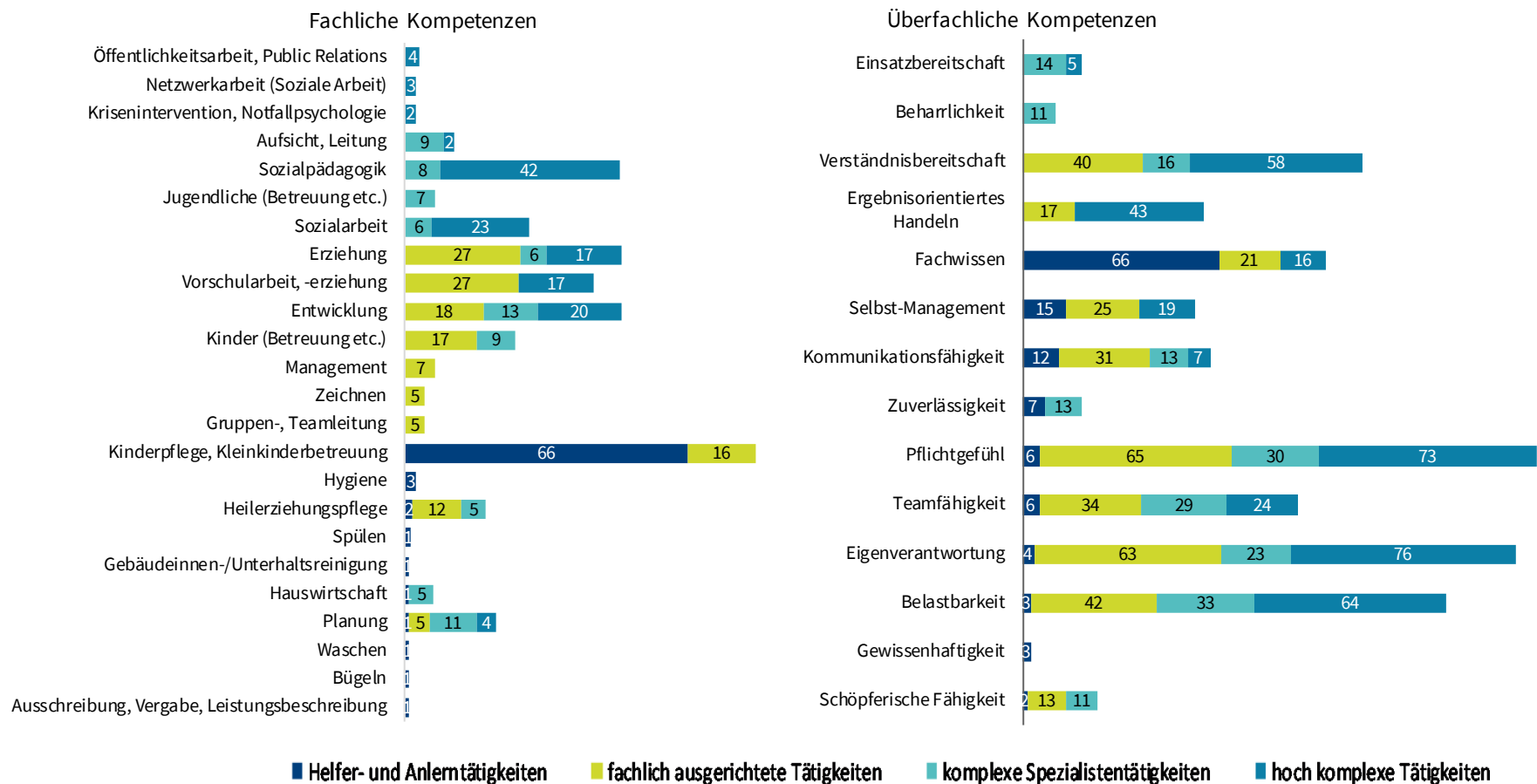
April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anzahl



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 23 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau in der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so überschneiden sich 10 von 24 genannten fachlichen Kompetenzen zwischen den Anforderungsniveaus. Die Kompetenzanforderungen im Helfersegment stehen dabei recht isoliert. Hier gibt es nur vier Überschneidungen mit anderen Anforderungsniveaus: bei der Kinderpflege/Kleinkinderbetreuung, bei der Heilerziehungspflege, bei Hauswirtschaft und Planung. Die drei fachlichen Kompetenzen Management, Zeichnen und Gruppen-/Teamleitung sind ausschließlich bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in den TOP 10. Nur die Kompetenz Jugendliche (Betreuung etc.) steht alleinig bei den komplexen Spezialistentätigkeiten. Ansonsten überschneiden sich die Kompetenzanforderungen dieses Anforderungsniveaus mit mindestens einem anderen Anforderungsniveau. Die drei Kompetenzen Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit, Krisenintervention tauchen ausschließlich bei hoch komplexen Tätigkeiten in den TOP 10 auf.

Abbildung 23: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie nach dem Anforderungsniveau
 April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Sachsen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

In zwei Drittel der ausgeschriebenen Stellen für Helfer- und Anlerntätigkeiten steht die Kinderpflege/Kleinkinderbetreuung, Erziehung und Vorschularbeit, -erziehung werden in mehr als jeder vierten Stelle für Fachkräfte in dieser Berufshauptgruppe genannt. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten steht die Entwicklung in mehr als jeder zehnten Stelle. In 42 Prozent der Stellen für hoch komplexe Tätigkeiten wird Sozialpädagogik als Kompetenz benannt. Generell gibt es die meisten Nennungen der TOP 10 im Vergleich zur Anzahl der Stellen nach Anforderungsniveau bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden 14 Kompetenzen über die jeweiligen TOP 10 der vier Anforderungsniveaus der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ genannt. Unter allen überfachlichen Kompetenzanforderungen steht hier das Pflichtgefühl an erster Stelle. Dieses hängt eng zusammen mit Gewissenhaftigkeit, Umsicht und Gründlichkeit und bezieht sich immer auf die Verantwortung gegenüber sich selbst und anderen. Es ist gewissermaßen eine emotional und an eigenen Werten gerechtfertigte Verantwortung. Pflichtgefühl ist die ,vor allem gegenüber anderen Menschen, Gruppen, Organisationen orientierte Fähigkeit von Personen, gesellschaftliche bzw. unternehmensspezifische Normen und Wertesysteme mit einem großen Verbindlichkeitsgrad für das eigenen Verhalten zu kennen, zu akzeptieren und in das eigene sowie das gemeinsame Handeln einzubringen. Pflichtgefühl ist gekennzeichnet durch das Kennen und Anerkennen von grundlegenden sozialen Norm- und Wertvorstellungen, die sich auf das eigene Arbeitshandeln beziehen sowie die von anderen (Mitarbeitern, Teams, Unternehmen, Kunden) herangetragenen Norm- und Wertvorstellungen, die in dem jeweiligen Bereich handlungsleitend sind oder sein sollen. Ein Mitarbeiter mit ausgeprägtem Pflichtgefühl macht dieses zur Richtschnur in gegenständlichen oder sozialen Problem- und Konfliktsituationen, ist bereit und in der Lage, seinen Pflichten in konkret abrechenbaren Aufgaben und Projekten nachzukommen und zeichnet sich bei der Pflichterfüllung durch Gründlichkeit, Sorgfalt, Umsicht und Gewissenhaftigkeit aus (Heyse/Erpenbeck 2009: 383 ff.).

Eigenverantwortung, Belastbarkeit und Verständnisbereitschaft sind ebenfalls überfachliche Kompetenzen, die in nahezu allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10 weit vorn stehen. Bei Helfer- und Anlerntätigkeiten steht Fachwissen in zwei Drittel der ausgeschriebenen Stellen. Bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten ist es das Pflichtgefühl, das auch in etwa in zwei Drittel aller Stellen für diese Anforderungsniveau zu finden ist. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten wird Belastbarkeit in jeder dritten Stelle und damit am häufigsten genannt. Bei hoch komplexen Tätigkeiten ist es die Eigenverantwortung, die in mehr als drei Viertel aller ausgeschriebenen Stellen in diesem Anforderungsniveau auftaucht.

5 Diskussion und Einordnung der Ergebnisse

Die vorliegenden Auswertungen stellen ein Novum dar und illustrieren das Analysepotenzial von Stellenanzeigen auf der regionalen Ebene im Bundesland Sachsen, dass sich in vergleichbarer Form aus anderen Datenbeständen kaum erschließen lassen würde. Generell handelt es sich

aber bei der maschinengestützten Extraktion von Kompetenzanforderungen aus Massen-Stellentextdaten noch um einen relativ jungen Bereich der Datengewinnung. So lassen sich einzelne Lücken bei den aufgefundenen Kompetenzen vorerst nicht völlig ausschließen.

Insgesamt zeigte sich bei der Betrachtung über alle fachlichen Kompetenzen, die in ausgeschriebenen Stellen vorkommen, dass zunächst deren Nennungshäufigkeit mit zunehmenden Anforderungsniveau der Stelle steigt. Weiterhin kommen jene fachlichen Kompetenzen recht häufig in ausgeschriebenen Stellen für berufliche Tätigkeiten vor, bei denen es deutliche Fachkräfteengpässe am Arbeitsmarkt gibt. Häufig werden auch fachliche Kompetenzen benannt, die eher „allgemeiner Natur“ und die in einer größeren Zahl unterschiedlicher Berufe anwendbar und gefragt sind.

Differenziert man nach Berufshauptgruppen und analysiert die fachlichen Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau in den jeweils ausgeschriebenen Stellen, so zeigen sich große Unterschiede. Einerseits variiert die durchschnittliche Anzahl fachlicher Kompetenzen zwischen den Berufshauptgruppen beträchtlich. Während z. B. in den Stellen für Helfer- und Anlerntätigkeiten im Bereich der „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ nur im Schnitt genau eine fachliche Kompetenz gefordert wird, sind es bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ durchschnittlich 7,2.

Zudem ist die TOP 10-Verteilung der fachlichen Kompetenzen auf die Anforderungsniveaus äußerst unterschiedlich. Bei in der Regel 40 möglichen TOP 10 (zehn je Anforderungsniveau) gibt es beispielsweise bei den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ 35 verschiedene fachliche TOP 10-Kompetenzen und damit nahezu keinerlei Überschneidungen zwischen den Anforderungsniveaus. Daraus lässt sich schließen, dass für diese Berufsgruppe die genannten fachlichen Kompetenzen äußerst spezifisch im Hinblick auf das Anforderungsniveau der Stellen sind.

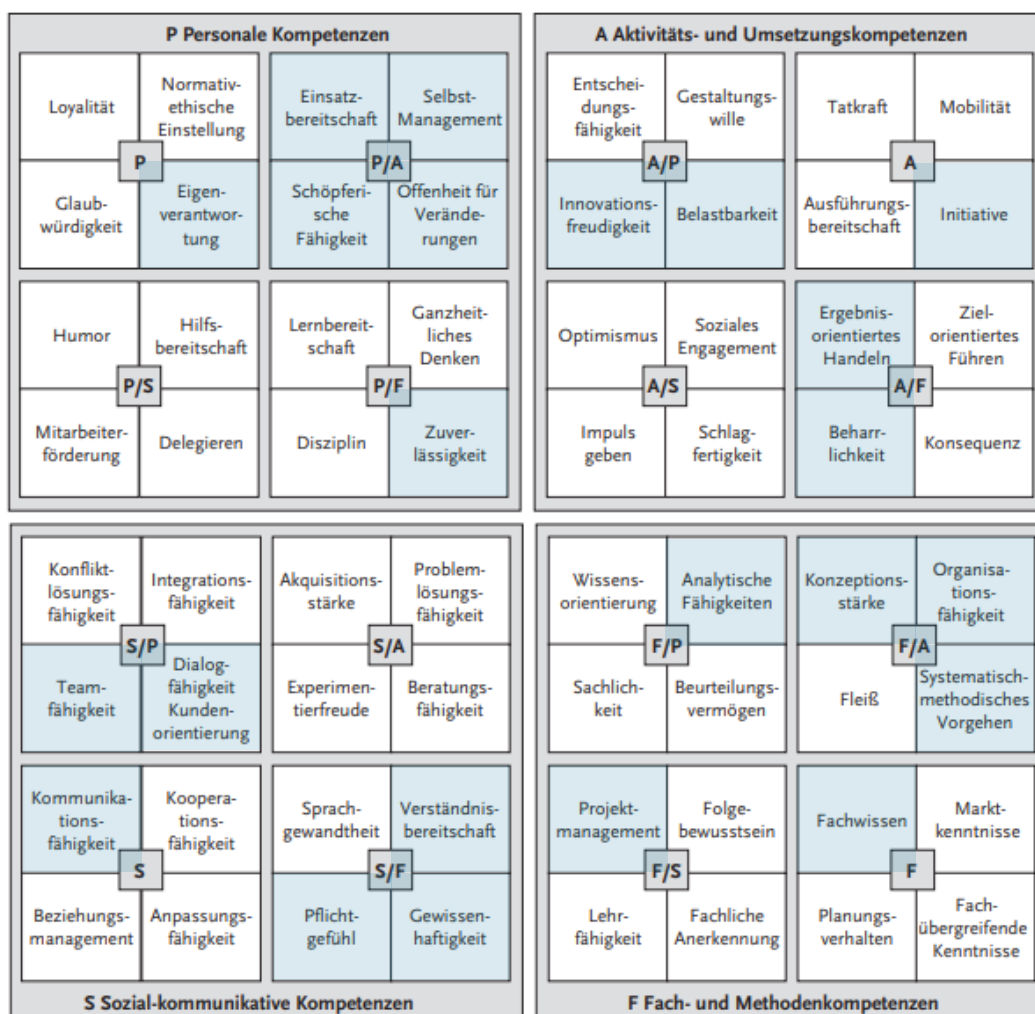
Hingegen weisen die TOP 10 der fachlichen Kompetenzen bei den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ recht viele Überschneidungen auf. Hier sind im Vergleich die fachlichen Kompetenzen weniger spezifisch, bezogen auf die Anforderungsniveaus.

Bei den überfachlichen Kompetenzen (vgl. Abbildung 24) steigt die durchschnittliche Häufigkeit je Stelle über alle Berufe betrachtet ebenfalls mit zunehmenden Anforderungsniveau. Im Vergleich zu fachlichen Kompetenzen spielen die überfachlichen Kompetenzen eine geringere Rolle, zumindest was die Häufigkeit der Nennungen in den ausgeschriebenen Stellen betrifft. Die überfachlichen Kompetenzen Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Eigenverantwortung sind in nahezu jeder fünften ausgeschriebenen Stelle genannt.

Auch bei den überfachlichen Kompetenzen zeigen sich große Unterschiede mit Blick auf die Differenzierung nach den ausgewählten Berufshauptgruppen. So variiert die Anzahl der Nennungen von 0,3 bei Helfer- und Anlerntätigkeiten in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ bis 4,2 bei hoch komplexen Tätigkeiten im Bereich der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“. Bei letztgenannter Berufshauptgruppe sind überfachliche Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen im Durchschnitt häufiger genannt als fachliche Kompetenzen unabhängig vom Anforderungsniveau.

Zumeist tauchen in den TOP 10 der überfachlichen Kompetenzen nach Berufshauptgruppen und Anforderungsniveau der Berufsgruppen von 64 möglichen 12 bis 15 auf. Einige der überfachlichen Kompetenzen sind dabei recht spezifisch für eine Berufshauptgruppe. Bei „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“ steht z. B. das Pflichtgefühl an erster Stelle, während es bei „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ die Kommunikationsfähigkeit ist. Die Einfärbungen in Abbildung 24 kennzeichnen die überfachlichen Kompetenzen, die zu den zehn meistgenannten überfachlichen Kompetenzen in den jeweils ausgeschriebenen Stellen für die Berufshauptgruppen nach Anforderungsniveaus gehörten.

Abbildung 24: Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI) mit den am häufigsten genannten überfachlichen Kompetenzen (blaue Einfärbung)



Anmerkung: Die blauen Einfärbungen kennzeichnen die überfachlichen Kompetenzen, die zu den zehn meistgenannten überfachlichen Kompetenzen in den jeweils ausgeschriebenen Stellen für die Berufshauptgruppen nach Anforderungsniveaus gehörten.

Quelle: Heyse und Erpenbeck (2004: XXI), eigene Einfärbung.

Dabei zeigt sich, dass die meistgenannten Kompetenzen in jeder der übergeordneten Kompetenzgruppen vorkommen; also sowohl in den personalen Kompetenzen, in den Aktivitäts-

und Umsetzungskompetenzen, in den sozial-kommunikativen Kompetenzen als auch in den Fach- und Methodenkompetenzen. Kompetenzen, die sich zwischen den übergeordneten Kompetenzgruppen nicht überschneiden gibt es dabei selten, aber für jede Kompetenzgruppe genau einmal. Bei den personalen Kompetenzen ist es die Eigenverantwortung, bei Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen ist es die Initiative, bei den sozial-kommunikativen Kompetenzen ist es die Kommunikationsfähigkeit und bei den Fach- und Methodenkompetenzen das Fachwissen.

Unsere Analysen zeigen zudem, dass Organisationen ein unterschiedliches Verständnis vor allem bezüglich überfachlicher Kompetenzen haben und dies kann sich auf die Inhalte bei Stellenausschreibungen auswirken.³ Der Standardisierungsgrad bei der Formulierung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen kann generell als verhältnismäßig hoch eingeschätzt werden. Die Standardisierung folgt hierbei üblichen Konventionen, betriebsinternen Vorlagen oder auch Erfahrungswerten der jeweiligen, verantwortlichen Stelle. Das bedeutet im Umkehrschluss aber nicht, dass hinter einem gleichen Begriff das gleiche Verständnis der überfachlichen Kompetenz steht – es gilt immer zu kontextualisieren. Offensichtlich wird es am Beispiel der Gewissenhaftigkeit, denn diese überfachliche Kompetenz hat je nach Beruf im Falle einer Nichterfüllung nicht nur unmittelbar andere Folgen, sondern beinhaltet auch andere Ansprüche. Die definitorische Komplexität von überfachlichen Kompetenzen kann aus Unternehmenssicht auch einen gegenteiligen Effekt haben. So schilderten die Expertinnen und Experten, dass beispielsweise Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit teilweise synonym verwendet werden und entsprechend in Bezug zu der Tätigkeit, den fachlichen Kompetenzen und dem Betrieb gesetzt werden müssen.

Auch wurde erläutert, dass die allgemeine Lage auf dem Bewerbermarkt eine relevante Rolle bei der Ausgestaltung der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Stellenausschreibungen spielt. Unrealistische Anforderungen seitens der Führungskraft oder eine angespannte Arbeitsmarktlage in einem Beruf können dazu führen, dass weniger Kompetenzen in der Anzeige stehen, um eine mögliche „künstliche“ Einschränkung des potenziellen Bewerberfeldes zu vermeiden. Dies muss keineswegs bedeuten, dass Arbeitgebende ihre Anforderungen lockern, sondern ihren fachlichen Suchradius nicht zu stark einengen möchten und die Stellenausschreibung somit auch weiterhin den tatsächlichen Anforderungen entspricht (vgl. auch Modestino/Shoag/Balance 2016, 2020).

Aus Sicht von Unternehmen kann es ferner überfachliche Kompetenzen geben, die als selbstverständlich vorausgesetzt werden und daher in Stellenausschreibungen keinen Niederschlag finden. Obwohl beispielsweise Teamfähigkeit zu den TOP 5 der überfachlichen Kompetenzen zählt, gibt es Unternehmen, die diese Kompetenz als selbstverständlich voraussetzen und daher in ihren Stellenausschreibungen nicht erwähnen. Dies bedeutet für die

³ Für die Interpretation der vorliegenden quantitativen Auswertungen ist es dabei sehr hilfreich, den Entstehungsprozess von Stellenausschreibungen in Unternehmen zu verstehen. Um Informationen über diesen Entstehungsprozess zu gewinnen und insbesondere zu beleuchten, wann warum und in welchem Umgang fachliche und überfachliche Kompetenzen ihren Niederschlag in Stellenausschreibungen finden, haben wir Interviews (Meuer/Nagel 1991; Hitzler 1994; Pfadenhauer 2009) mit Verantwortlichen von Personalabteilungen in Unternehmen durchgeführt. Vor allem bei Kleinbetrieben stand diese Funktion in Personalunion mit der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer. Die telefonisch geführten Interviews erfolgten durch die Autorengruppe auf der Grundlage eines Interviewleitfadens. Insgesamt wurden elf Interviews im Zeitraum Februar bis April 2022 realisiert. Die Interviews dauerten zwischen 20–35 Minuten und wurden durch die Autorengruppe protokolliert, anonymisiert und anschließend kategorisiert. Diese Kategorien helfen die quantitativen Auswertungen zu verstehen, einzuordnen und zu interpretieren.

Interpretation der vorliegenden Ergebnisse, dass Teamfähigkeit möglicherweise sogar noch häufiger eine erforderliche überfachliche Kompetenz sein könnte als in den vorhandenen quantitativen Auswertungen ersichtlich.

Eigenverantwortung, ebenfalls unter den TOP 5 der überfachlichen Kompetenzen, wird teilweise auch als selbstverständlich für Tätigkeiten angesehen – und taucht unter dieser Sichtweise dann überhaupt nicht in einer Stellenanzeige auf. Zur Verwendung der überfachlichen Kompetenz Belastbarkeit in Stellenausschreibungen ergeben sich diametrale Ansichten. Einerseits gibt es eine explizite Verwendung in Stellenanzeigen, um zu verdeutlichen, welche zeitlichen, inhaltlichen oder auch körperlichen Herausforderungen mit der Tätigkeit verbunden sind. Andererseits wird diese Kompetenz explizit nicht verwendet, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber nicht abzuschrecken.

Zusammengefasst ist die Ausgestaltung der Stellenanzeigen vor allem in Bezug auf überfachliche Kompetenzen stark geprägt durch die Betriebsgröße, das Anforderungsniveau und das Mitarbeiterbild (siehe auch Stops/Laible/Leschnig 2022). Mit zunehmender Qualifikationsanforderung steigt z. B. häufig die Anzahl überfachlicher Kompetenzen, um aus Unternehmenssicht die Anforderungen explizit darzulegen. In Abhängigkeit vom expliziten Mitarbeiterbild des Unternehmens, z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen und können eigenständig handeln, sind engagiert und eigenverantwortlich etc., erfolgt dann eine zielgruppendifferenzierte Ansprache in der Stellenanzeige.

So gilt es ferner zu berücksichtigen, dass die Formulierungen der überfachlichen Kompetenzen in Stellenanzeigen auf der einen Seite zwar stark standardisiert sind, auf der anderen Seite dahinter aber unterschiedliche Definitionen und Interpretationen stehen können, sodass sich immer ein Kontextualisierungsgebot ergibt. Vor dem Hintergrund der dargelegten Punkte sind die Ergebnisse dieses Berichtes einzuordnen.

Allerdings stellt sich vor allem für die Praxis die Frage nach den Möglichkeiten der Vermittlung der oftmals geforderten überfachlichen Kompetenzen. Dies ist verhältnismäßig komplex: Voraussetzung für eine Handlungsbefähigung ist das Verinnerlichen von Regeln, Normen und Werten und nicht das bloße Wissen darum. Man kann und muss diese also selbst verinnerlichen, Erfahrungen selbst machen – nur so entstehen Kompetenzen, also Selbstorganisationsfähigkeiten. Heyse und Erpenbeck (2009) schlagen eine andere Form des Lernens abseits von klassischen Bildungseinrichtungen vor, wie beispielsweise das Erlebnislernen, situiertes Lernen, subjektivierendes Lernen, Erfahrungslernen, informelles Lernen oder Expertiselernen. Bereits in der beruflichen Bildung schon fest verankert ist eine arbeitsintegrierte Kompetenzvermittlung. Kompetenzen sind also vorrangig im direkten Praxisbezug oder durch Formen von Coaching und Training vermittelbar. Diese können in Form von Selbsttraining, Kleingruppen oder Einzeltraining erfolgen. Heyse und Erpenbeck weisen also explizit darauf hin, dass sich klassische Formate zur Wissensvermittlung eben nicht zur Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen eignen (Heyse/Erpenbeck 2009: XXII). Deutlich wird an dieser Stelle auch, dass sich für das Ableiten von Ausbildungsstrategien die Forschung mit komplexen Herausforderungen konfrontiert sieht und diesem Anspruch in weitergehenden Forschungsprojekten nachgegangen werden sollte.

6 Fazit

In einer sich stetig ändernden Arbeitswelt ist es für alle Akteure entscheidend, die sich vollziehenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeitnah zu erkennen. So ist die Kenntnis über die Nachfrage am Arbeitsmarkt von ebenso hoher Relevanz für Gestaltende und Ausführende der Arbeitsmarktpolitik wie für Beschäftigte, Arbeitsuchende, Bildungseinrichtungen und nicht zuletzt auch für die Unternehmen selbst. Dieser Beitrag soll einen Einblick in die komplexe Suche nach geeignetem Humankapital durch Stellenanzeigen geben. Dazu werden Stellenanzeigen der JOBBÖRSE der BA auf Grundlage der „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ von Stops et al. (2020) für Sachsen inhaltlich ausgewertet. Dabei wird zwischen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen unterschieden. Neben der Auswertung für den sächsischen Arbeitsmarkt insgesamt wird die Nachfrage nach Kompetenzen in fünf für Sachsen relevanten Berufshauptgruppen untersucht. Kriterien für die Auswahl dieser sind die Anzahl der Personen, die in der jeweiligen Berufshauptgruppe arbeiten, mögliche Engpässe durch eine alternde Erwerbsbevölkerung oder auch eine sich durch die Digitalisierung oder den strukturellen Wandel der Wirtschaft ergebende besondere Bedeutung. Die Analyse dient als erster Aufschlag zur Identifikation relevanter Kompetenzen und zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen, was z. B. die Anzahl an Kompetenzen anbelangt, die in den ausgeschriebenen Stellen benannt werden. Zusätzlich gibt die Unterscheidung nach Anforderungsniveaus Aufschluss über die Nachfrage nach Kompetenzen innerhalb der einzelnen Berufshauptgruppen.

Die Ergebnisse liefern relevante Erkenntnisse für die Aus- und Weiterbildung sowie die aktuelle Nachfrage nach Bewerberinnen und Bewerbern in speziellen Berufsbereichen. Weitere Auswertungen auf Basis des Kompetenz-Kompasses finden sich unter anderem bei Grimm, Janser und Stops (2021), die die Nachfrage nach Kompetenzen im Bereich der Wasserstofftechnologie untersuchen. In einem weiteren Beitrag wird auf die Bedeutung überfachlicher Kompetenzen näher eingegangen (Stops/Laible/Leschnig 2022).

Die hier vorliegende Analyse ist dabei auf eine statische Betrachtung der Kompetenzen begrenzt und kann damit nur einen IST-Zustand beschreiben. Künftige Analysen könnten durch die Betrachtung mehrerer Zeitpunkte die Zu- oder Abnahme der Bedeutung von (einzelnen) Kompetenzen beschreiben und so den Wandel am Arbeitsmarkt abbilden, um die Bedarfe nach Aus- und Weiterbildung entsprechend aktiv gestalten zu können.

Literatur

- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden. (IAB-Kurzbericht, 13/2021), Nürnberg.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke (2014): Berufliche Tasks auf dem deutschen Arbeitsmarkt * eine alternative Messung auf Basis einer Expertendatenbank. FDZ-Methodenreport, 12/2014 (de), Nürnberg.
- Grimm, Veronika; Janser, Markus; Stops, Michael (2021) Neue Analyse von Online-Stellenanzeigen: Kompetenzen für die Wasserstofftechnologie sind jetzt schon gefragt. IAB-Kurzbericht, 11/2021, Nürnberg.
- Heyse, Volker; Erpenbeck, John (2004). Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme. (1. Auflage) Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Heyse, Volker; Erpenbeck, John (2009). Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme. (2. Auflage) Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Hitzler, Ronald (1994): Wissen und Wesen des Experten. Ein Annäherungsversuch – zur Einleitung. In: Hitzler, Ronald/Honer, Anne/Maeder, Christoph (Hrsg.): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 13–30.
- Meuer, Michael; Nagel, Ulrike (1991): „ExpertInneninterview – vielfach erprobt, wenig bedacht“. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (1991): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analyse. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.
- Modestino, Alicia Sasser; Shoag, Daniel; Balance, Joshua (2016) "Downskilling: changes in employer skill requirements over the business cycle." *Labour Economics* 41, S.333-347.
- Modestino, Alicia Sasser; Shoag, Daniel; Ballance, Joshua (2020) "Upskilling: Do Employers Demand Greater Skill When Workers Are Plentiful?" *Review of Economics and Statistics*, 102(4), S. 793-805.
- Pfadenhauer, Michaela (2009): Das Experteninterview. Ein Gespräch auf gleicher Augenhöhe. In: Buber, Renate; Holzmüller, Hartmut (Hrsg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. 2., überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Gabler, S. 448–465.
- Stops, Michael; Bächmann, Ann-Christin; Glassner, Ralf; Janser, Markus; Matthes, Britta; Metzger, Lina-Jeanette; Müller, Christoph; Seitz, Joachim (2020): Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass – Teilprojekt 2: Beobachtung von Kompetenzanforderungen in Stellenangeboten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 553, Berlin.
- Stops, Michael; Laible, Marie-Christine; Leschnig, Lisa (2022) Überfachliche Kompetenzen sind gefragt – allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. In: IAB-Forum, 16.2.2022.
- Weinert E. Franz (2001) (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen, Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Hummel, Markus; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Steeg, Stefanie; Wolter, Marc Ingo (2021): Die langfristigen Folgen von Covid-19, Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer * Detaillierte

Bundeslands-Ergebnisse der 6. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen.
IAB-Forschungsbericht, 01/2021, Nürnberg.

Zillmann, Manja; Kindt, Anna-Maria (2022): Sind die Berufe der Frauen und Männer potenziell gleich stark vom digitalen Wandel betroffen? Aktuelle Analyse der Substituierbarkeitspotenziale für Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 01/2022, Nürnberg.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Größe der Berufshauptgruppen sowie kurz- und langfristige Entwicklung der Beschäftigtenzahlen.....	8
Abbildung 2:	Anteil der über 55-Jährigen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der Berufshauptgruppe.....	11
Abbildung 3:	Substituierbarkeitspotenziale der Berufshauptgruppen.....	12
Abbildung 4:	Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI).....	15
Abbildung 5:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Anforderungsniveau	17
Abbildung 6:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen nach Anforderungsniveau.....	18
Abbildung 7:	TOP 10 der fachlichen Kompetenzen	19
Abbildung 8:	TOP 10 der überfachlichen Kompetenzen.....	20
Abbildung 9:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen.....	22
Abbildung 10:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen je ausgeschriebene Stelle für Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe nach Anforderungsniveau	23
Abbildung 11:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen nach dem Anforderungsniveau	25
Abbildung 12:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen	26
Abbildung 13:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe nach Anforderungsniveau	27
Abbildung 14:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen nach dem Anforderungsniveau	29
Abbildung 15:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Medizinischen Gesundheitsberufen.....	30
Abbildung 16:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Medizinische Gesundheitsberufe nach Anforderungsniveau.....	31
Abbildung 17:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Medizinischen Gesundheitsberufen nach dem Anforderungsniveau	32
Abbildung 18:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik	34
Abbildung 19:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik nach Anforderungsniveau.....	35
Abbildung 20:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik nach dem Anforderungsniveau.....	36

Abbildung 21:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufen, Theologie	38
Abbildung 22:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie nach Anforderungsniveau.....	39
Abbildung 23:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie nach dem Anforderungsniveau	40
Abbildung 24:	Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI) mit den am häufigsten genannten überfachlichen Kompetenzen (blaue Einfärbung)	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen nach Berufshauptgruppen und deren Entwicklung.....	9
Tabelle 2:	Adjustierte Suchdauern nach dem ausgeübten Beruf in Tagen	10

In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
2/2022	Antje Weyh, Dustin Hennig, Michaela Fuchs, Anja Rossen	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie
1/2022	Manja Zillmann, Anna-Maria Kindt	Sind die Berufe der Frauen und Männer potenziell gleich stark vom digitalen Wandel betroffen? Aktuelle Analyse der Substituierbarkeitspotenziale für Sachsen
2/2021	Dustin Hennig, Anna-Maria Kindt, Antje Weyh	Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigung in Sachsen
1/2021	Anna-Maria Kindt, Corinna Lawitzky, Uwe Sujata, Antje Weyh	Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie
4/2020	Antje Weyh, Dustin Hennig Anne Otto.	Qualität der Beschäftigung in Sachsen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Sachsen**“ finden Sie unter: <https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter: <https://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional • IAB Sachsen 3|2022

Veröffentlichungsdatum

14. Juni 2022

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/S/2022/regional_s_0322.pdf

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

1861-1354

DOI

[10.48720/IAB.RES.2203](https://doi.org/10.48720/IAB.RES.2203)

Rückfragen zum Inhalt

Anna-Maria Kindt
Telefon 0371 9118-143
E-Mail anna-maria.kindt@iab.de

Antje Weyh
Telefon 0371 9118-642
E-Mail antje.weyh@iab.de