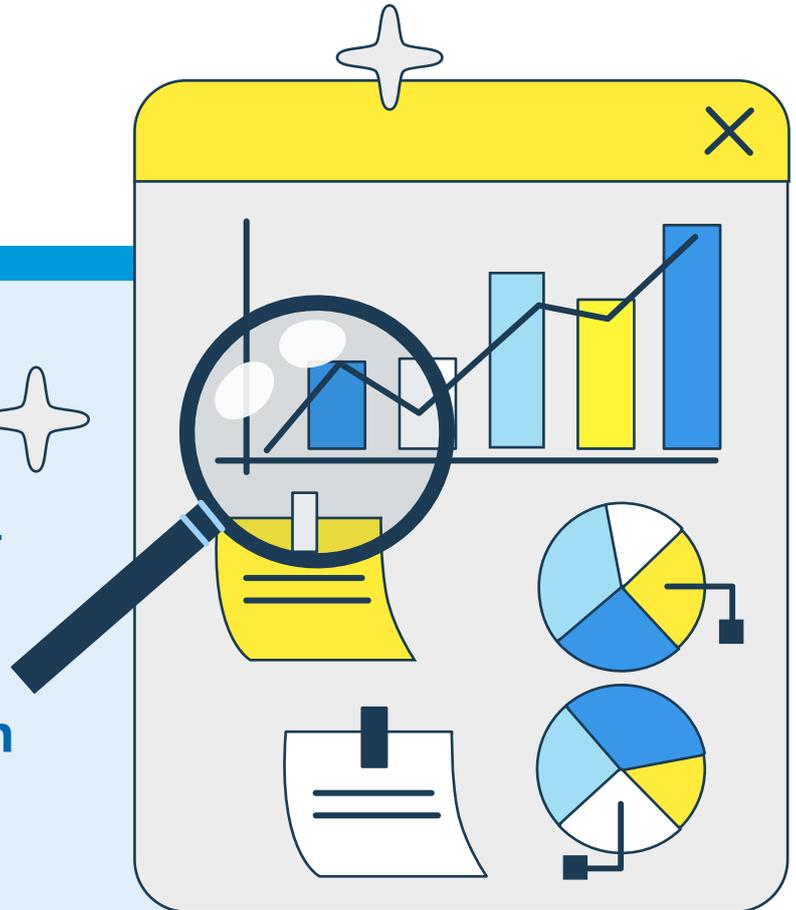


CEDEFOP-INDEX FÜR ARBEITS - UND FACHKRÄFTEMANGEL

Wie sich Beschäftigungswachstum, Ersatzbedarf und Qualifikationsungleichgewichte auf die **Arbeitsmärkte in der EU** auswirken werden



© stock.adobe.com/Posse

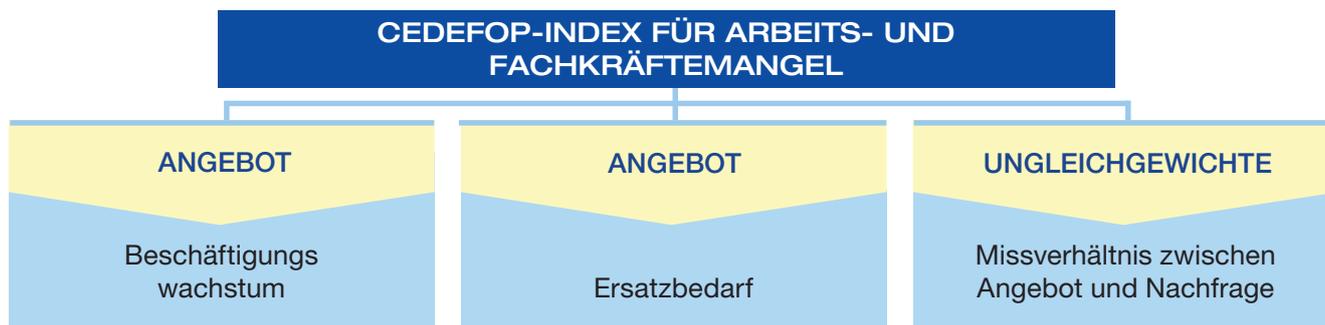
Der Cedefop-Index für Arbeits- und Fachkräftemangel (Labour and Skills Shortage Index, LSSI) soll eine standardisierte Messgröße für den Arbeitskräftemangel bereitstellen, die als Grundlage für Entscheidungen im Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf und den Lernbedarf in der Europäischen Union dienen kann.

Der LSSI des Cedefop wurde erstmals unter einem anderen Namen in dem Bericht „[Beschäftigung und soziale Lage in Europa](#)“ veröffentlicht und nutzt Informationen über künftige Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends in den EU-Mitgliedstaaten aus der [Kompetenzprognose des Cedefop](#).

Als potenzielle Triebkräfte des künftigen Arbeitskräftemangels werden drei Säulen ermittelt und ge-

messen: Nachfrage, Angebot sowie Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage.

- Für die **Nachfrage** wird als potenzieller Indikator für den Arbeitskräftemangel der durch das künftige Beschäftigungswachstum ausgeübte geschätzte Druck herangezogen. In wachstumsstarken Berufen kann es zu Verzögerungen bei der Vermittlung der richtigen Qualifikationen und Kompetenzen durch die Bildungseinrichtungen kommen, was es für Arbeitgebende schwieriger macht, geeignete Mitarbeitende zu finden.
- Beim **Angebot** werden künftige Anforderungen betrachtet, die sich aus dem Ersatzbedarf ergeben. Diese Größe bezieht sich auf den Beschäf-

Abbildung 1. Struktur des Cedefop-Index für Arbeits- und Fachkräftemangel (¹⁾)

Quelle: Cedefop-Index für Arbeits- und Fachkräftemangel.

(¹) Die Berechnung der einzelnen Ergebnisse aus den für die Berufe betrachteten drei Säulen umfasst ihre Einstufung und Standardisierung, indem ihnen quartilbasierte Ergebnisse auf der zweistelligen Ebene zugewiesen werden. Dabei wird jeder Beruf durch drei Komponenten charakterisiert, die mit 1 bis 4 bewertet werden, wobei die Bewertung 4 das höchste Defizit in jeder Säule anzeigt. Der LSSI wird als arithmetisches Mittel dieser zugrunde liegenden Säulen abgeleitet, was darauf schließen lässt, dass die Auswirkungen von Beschäftigungswachstum, Ersatzbedarf und festgestellten Ungleichgewichten bei der Bewertung eines potenziellen Arbeitskräftemangels als gleich wichtig angesehen werden.

tigungsbedarf, der entsteht, wenn Erwerbstätige aus verschiedenen Gründen aus dem Berufsleben ausscheiden, beispielsweise weil sie in den Ruhestand gehen, aufgrund beruflicher Veränderungen, aus familiären Gründen oder aus gesundheitlichen Problemen. Durch einen solchen Ersatzbedarf entstehen häufig mehr Beschäftigungsmöglichkeiten als durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Infolgedessen können selbst in schrumpfenden Branchen erhebliche Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.

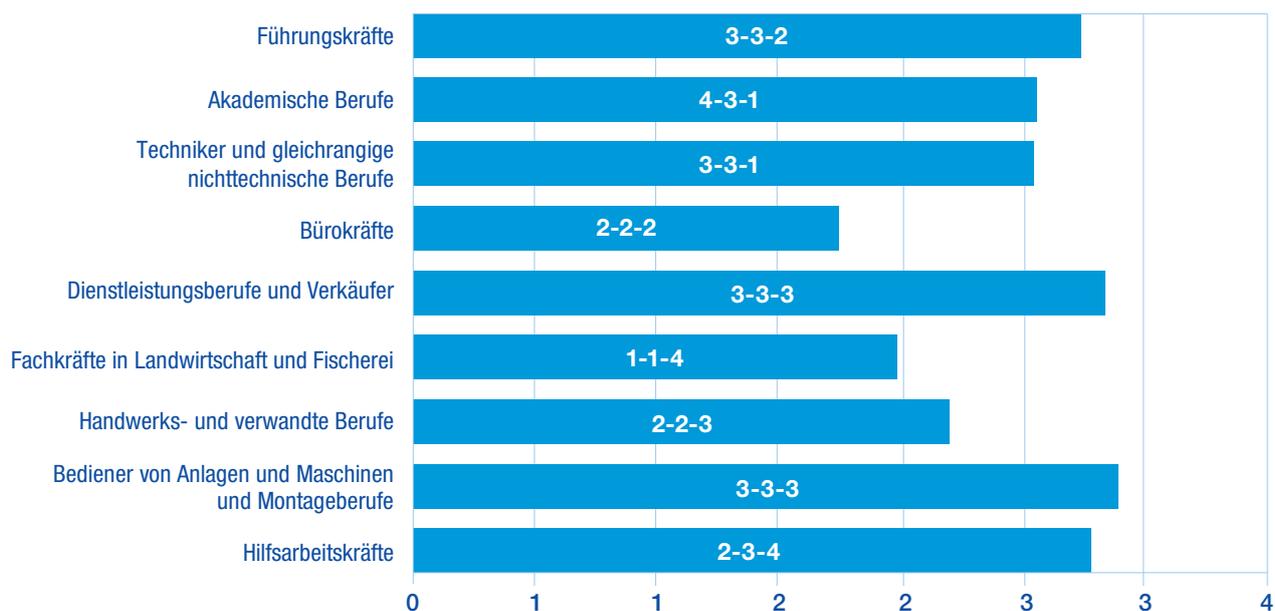
- **Ungleichgewichte** auf dem Arbeitsmarkt treten auf, wenn innerhalb der Berufe ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen besteht. Falls es zu wenige Erwerbspersonen mit den geeigneten Qualifikationen gibt, werden möglicherweise Arbeitskräfte mit geringeren Qualifikationen als benötigt zugewiesen, was häufig mit Kompetenzdefiziten und einer geringeren Produktivität einhergeht. Andererseits können in einem Beruf Arbeitskräfte eingesetzt werden, die für die betreffenden Aufgaben überqualifiziert sind; dies ist in der Regel mit einer geringeren Zufriedenheit am Arbeitsplatz und einer höheren Fluktuation verbunden und hat dadurch höhere Kosten für den Arbeitgebenden zur Folge.

In der aktuellen Version des Cedefop-LSSI wird für jeden Mitgliedstaat der Arbeitskräftemangel bis 2035 in zweistelligen Berufsgruppen entsprechend den Schätzungen aus der Kompetenzprognose 2025 des Cedefop untersucht.

Arbeitskräftemangel über das gesamte Kompetenzspektrum hinweg

Die Notwendigkeit, Arbeitskräftemangel rechtzeitig zu ermitteln, steht derzeit ganz oben auf der politischen Agenda der Europäischen Union. Daher ist der LSSI des Cedefop von entscheidender Bedeutung. Im Bericht „Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit“ wurde dann auch der LSSI des Cedefop herangezogen, um aufzuzeigen, wie der künftige Arbeitskräftemangel die Wettbewerbsfähigkeit der EU beeinträchtigen kann. Aufbauend auf dem Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte legte die Europäische Kommission im März 2024 einen Aktionsplan zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels vor, in dem der Verbesserung der Erfassung von Daten über Kompetenzen höhere Priorität eingeräumt wird.

Abbildung 2. Cedefop-Index für Arbeits- und Fachkräftemangel, EU-27



Hinweis: Die Werte innerhalb der Balken zeigen den Typ des Arbeitskräftemangels für jeden der drei Faktoren (Beschäftigungswachstum, Ersatzbedarf und Ungleichgewichte).

Quelle: Cedefop-Index für Arbeits- und Fachkräftemangel 2025

Abbildung 2 veranschaulicht die Ergebnisse für die Europäische Union und zeigt das Gesamtergebnis auf der Grundlage von drei Schlüsselfaktoren, die auf einen Arbeitskräftemangel hindeuten: Beschäftigungswachstum, Ersatzbedarf und Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage. Diese Faktoren werden in vier Typen eingeteilt (1 bis 4, je nach Intensität des Mangels), wobei jeder Faktor mit der gleichen Gewichtung in die Endbewertung einfließt. Die Gruppe „Führungskräfte“ hat beispielsweise einen Wert von 2,66, der einen hohen Expansions- und einen hohen Ersatzbedarf sowie ein mäßiges Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage widerspiegelt. Dies deutet auf eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in dieser Berufsgruppe hin, die sich sowohl durch den Expansions- als auch durch den Ersatzbedarf bedingt, wobei jedoch ein etwas geringeres Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage besteht.

Insgesamt wird davon ausgegangen, dass ein Arbeitskräftemangel über das gesamte Kompetenzspektrum hinweg auftreten wird, da akademische Berufe (hohes Qualifikationsniveau), Dienstleistungsberufe (mittleres Qualifikationsniveau) und Hilfsarbeitskräfte (niedriges Qualifikationsniveau) bis 2035 alle von einem Mangel des Typs 3 betroffen sein werden. Allerdings sind die Ursachen dieses Arbeitskräftemangels unterschiedlich, was darauf hindeutet, dass zu seiner Behebung unterschiedliche politische Maßnahmen erforderlich sind. Während beispielsweise bei den akademischen Berufen ein Arbeitskräftemangel auf-

grund des Expansions- und Ersatzbedarfs erwartet wird, führen Ungleichgewichte mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit zu einem Mangel, da die künftige Erwerbsbevölkerung mit einem hohen Qualifikationsniveau ausgestattet sein wird. Im Gegensatz dazu wird es bei den Hilfsarbeitskräften – auch wenn in dieser Berufsgruppe kein so starker Zuwachs zu verzeichnen sein wird – aller Wahrscheinlichkeit nach zu einem Arbeitskräftemangel kommen, da die derzeitigen Beschäftigten ersetzt werden müssen. Hierbei wird auf den Pool von Arbeitskräften mit höherem Bildungsniveau zurückgegriffen werden, bei denen bis 2035 ein Überschuss bestehen wird. Was die Dienstleistungsberufe und Verkäufer betrifft, so werden alle drei Faktoren zu einem Arbeitskräftemangel des Typs 3 führen, der für diese Gruppe in der Zukunft ein vielschichtiges Problem darstellen wird. Für eine weitergehende Untersuchung des künftigen Arbeitskräftemangels ist allerdings eine nähere Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen und der verschiedenen Mitgliedstaaten notwendig.

Bei detaillierter Betrachtung der Berufsgruppen ist der höchste Arbeitskräftemangel in hochqualifizierten Berufen bei Juristen, Sozialwissenschaftlern und Kulturschaffenden sowie bei den verschiedenen verwandten Fachkräften festzustellen. Bei Fachkräften auf höherer Ebene bestehen ein starkes Beschäftigungswachstum und ein hoher Ersatzbedarf, was die Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Bereich ankurbelt. Bei gleichrangigen nichttechnischen Berufen ist ebenfalls ein starkes Beschäftigungswachstum zu

verzeichnen, allerdings mit einem etwas geringeren Ersatzbedarf aufgrund des jüngeren Altersprofils. Die Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage sind bei Fachkräften mit höherem Qualifikationsniveau relativ gering; dies deutet darauf hin, dass sich der Arbeitskräftemangel stärker auf Berufe konzentriert, die ein mittleres oder niedrigeres Qualifikationsniveau erfordern. Es wird erwartet, dass auch bei Fachkräften im Gesundheitswesen ein Arbeitskräftemangel im Prognosezeitraum auftreten wird, der sowohl auf ein starkes Beschäftigungswachstum als auch auf einen hohen Ersatzbedarf zurückzuführen ist, was Herausforderungen bei der künftigen Besetzung von Stellen zur Folge haben wird.

Unter den qualifizierten nicht-manuellen Berufen weisen die Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen und die Betreuungsberufe die höchsten Arbeitskräftemangel-Indizes auf. Demgegenüber ist bei den meisten Büroberufen mit einem geringen Arbeitskräftemangel zu rechnen, mit Ausnahme bei Bürokräften mit Kundenkontakt. Bei den qualifizierten manuellen Berufen ist der Arbeitskräftemangel am deutlichsten im Bausektor zu spüren, insbesondere bei den Bau- und Ausbaufachkräften sowie verwandten Berufen (ausgenommen Elektriker) sowie bei Montageberufen, Fahrzeugführern und Bedienern mobiler Anlagen. Auf dieser Ebene gewinnt das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage – einer der Schlüsselfaktoren im Index – an Bedeutung, da einige Positionen von geringer qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden, bei denen ebenfalls ein Mangel prognostiziert wird.

Arbeitskräftemangel in den Mitgliedstaaten

Es wird davon ausgegangen, dass es in den meisten Mitgliedstaaten einen Mangel bei Führungskräften geben wird. Ein solcher Arbeitskräftemangel geht in der Regel auf die Nachfrageseite zurück. In diesen Berufen sind jedoch persönliche Eigenschaften und Erfahrungen oft von Bedeutung, das heißt, dass Ersatzungen sorgfältig geplant werden müssen.

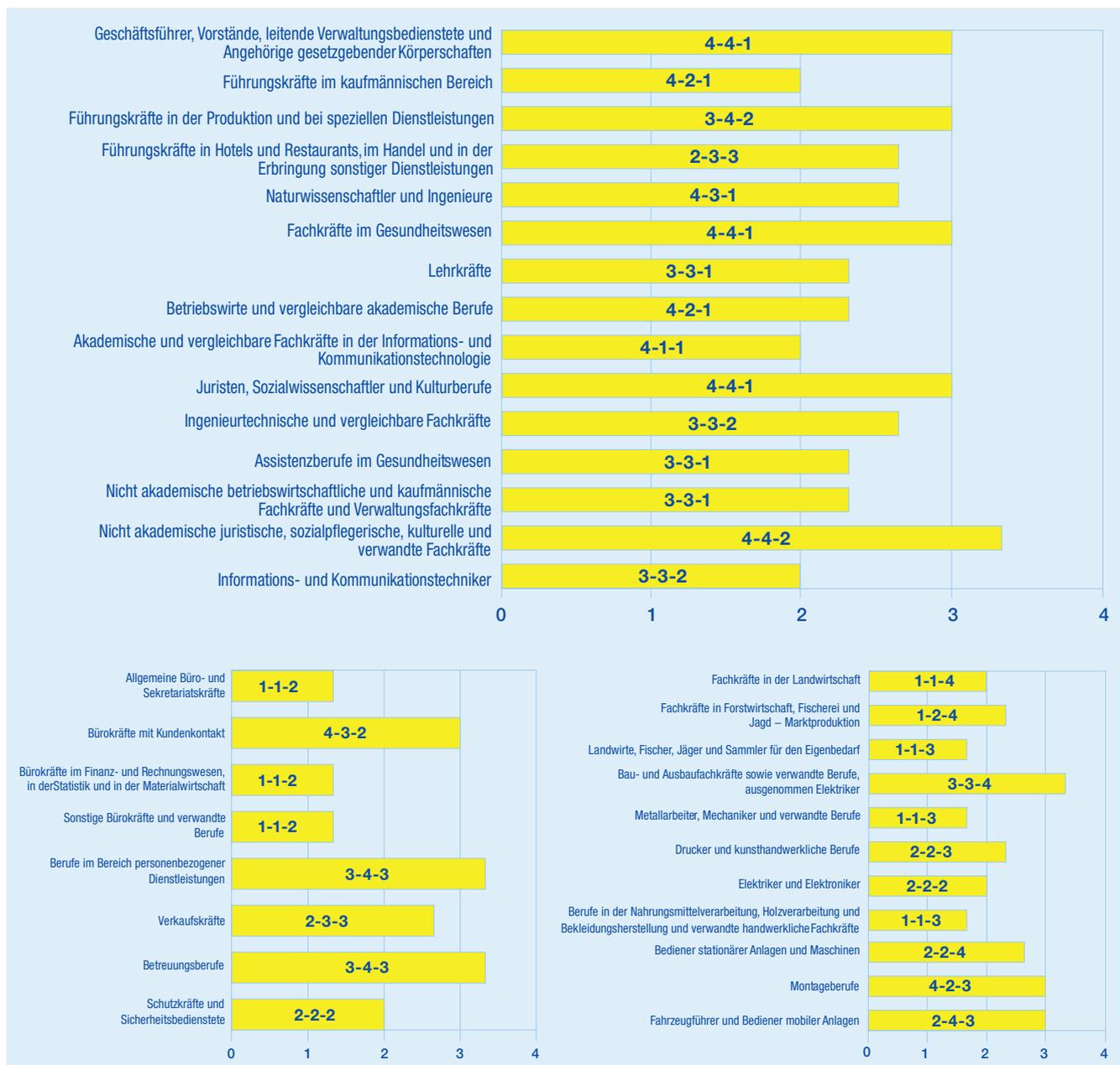
Erwartungsgemäß wird in den meisten Mitgliedstaaten ein Arbeitskräftemangel bei Juristen, Sozialwissenschaftlern und in Kulturberufen herrschen. Die entsprechenden Gegenparts in verwandten Berufen befinden sich in einer ähnlichen, noch angespannteren Lage. Wie im vorstehenden Fall wird der Arbeitskräftemangel von der Nachfrage bestimmt; deshalb müssen bei der Bewertung der Situation in diesen Berufen die potenziellen Auswirkungen der künstlichen Intelligenz berücksichtigt werden, welche die angespannte Lage in diesem Bereich künftig abmildern könnten. Im Gegensatz dazu dürfte der Man-

gel an Fachkräften im Gesundheitswesen sowie bei Assistenzberufen im Gesundheitswesen in etwa der Hälfte der Mitgliedstaaten ein Problem darstellen. Eine gezielte Ausrichtung der künftigen Erwerbsbevölkerung auf diese Berufsfelder erfordert jedoch große Anstrengungen, da diese Berufe sehr ressourcenintensiv und schwer zu automatisieren sind. Ebenso wird es in mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten zu einem Arbeitskräftemangel in Betreuungsberufen kommen. Auch wenn das formale Qualifikationsniveau nicht so anspruchsvoll ist wie bei Fachkräften im Gesundheitswesen, ist die Qualität der interpersonellen Kompetenzen von größter Bedeutung beim Angebot solcher Dienstleistungen. Angesichts der schwierigen Arbeitsbedingungen kann der Arbeitskräftemangel in diesen Berufen mit am schwierigsten zu beheben sein, auch aufgrund der demografischen Entwicklung, die auf eine starke Alterung der Bevölkerung in Europa hindeutet und damit den Bedarf an Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen erhöht.

Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure und vergleichbare Fachkräfte sind eine weitere Berufsgruppe, die besonderer Aufmerksamkeit bedarf. Auch wenn es in etwa einem Drittel der Mitgliedstaaten zu einem Arbeitskräftemangel bei Berufen in diesem Bereich kommen wird, ist deren Rolle bei der Verwirklichung des grünen und des digitalen Wandels und bei der Sicherstellung der künftigen Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung. Gleiches gilt für akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, wobei in etwa zehn Mitgliedstaaten bis 2035 von einem Arbeitskräftemangel des Typs 3 oder höher auszugehen ist.

Im mittleren Bereich des Kompetenzspektrums weisen dagegen Bürokräfte mit allgemeinen oder hybriden Tätigkeiten sowie Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft den geringsten künftigen Arbeitskräftemangel auf. Bei den niedrigeren Qualifikationsniveaus wird es in einer erheblichen Anzahl von Mitgliedstaaten bei einigen Berufen künftig einen Arbeitskräftemangel geben. In einigen Fällen kann dieses Problem jedoch durch neue Technologien – z. B. für Bediener von Anlagen und Maschinen und in Montageberufen – oder durch eine Grundausbildung der vorhandenen Beschäftigten, z. B. für Abfallentsorgungsarbeiter, Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte, erheblich verringert werden.

Abbildung 3. Cedefop-Index für Arbeits- und Fachkräftemangel, EU-27, nach einzelnen Berufsgruppen



Hinweis: Die Werte innerhalb der Balken zeigen den Typ des Arbeitskräftemangels für jeden der drei Faktoren (Beschäftigungswachstum, Ersatzbedarf und Ungleichgewichte).

Quelle: Cedefop-Index für Arbeits- und Fachkräftemangel 2025.

Bei Betrachtung der einzelnen Mitgliedstaaten lässt sich feststellen, dass das Muster des künftigen Arbeitskräftemangels erheblich variiert. In Tschechien, Italien, Polen und der Slowakei beispielsweise konzentriert sich der Arbeitskräftemangel auf die höheren Qualifikationsniveaus, während bei den geringer qualifizierten Berufen kein Mangel besteht. Das Gegenteil ist in Mitgliedstaaten wie Bulgarien und Irland der Fall, wo der Arbeitskräftemangel hauptsächlich bei geringer qualifizierten Tätigkeiten auftritt. In anderen Fällen wie Griechenland, Spanien und den Niederlanden ist ein Arbeitskräftemangel

über das gesamte Kompetenzspektrum hinweg zu beobachten.

Der LSSI des Cedefop bietet einen guten Ausgangspunkt für die Bewertung des künftigen Arbeitskräftemangels in der Europäischen Union, da hierbei eine solide Datenbank genutzt wird und die dem Arbeitskräftemangel zugrunde liegenden verschiedenen Ursachen betrachtet werden. Um die LSSI-Ergebnisse besser zu verstehen, müssen diese mit differenzierteren, mitgliedstaatspezifischen Erkenntnissen einhergehen, da derselbe Typ des Arbeitskräftemangels in einem Mitgliedstaat mehr oder weniger Aus-

wirkungen haben kann als in einem anderen Mitgliedstaat. Über alle Berufe hinweg können Faktoren wie die Arbeitsbedingungen innerhalb der einzelnen Berufe, der Einsatz von Technologie und künstlicher Intelligenz, die demografische Entwicklung, der ökologische und der digitale Wandel sowie die Fähigkeit bildungs- und ausbildungspolitischer Strategien, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, dazu beitragen, Prioritäten in diesem Bereich zu setzen und sicherzustellen, dass alle Akteure auf aktuelle und künftige Herausforderungen und Chancen besser vorbereitet sind.