

Methodischer Leitfaden

Juli 2025

Co-funded by the European Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4
2. Arbeitsmarktkonzepte 6
2.1 Wichtige Arbeitsmarktbegriffe 6
2.2 Indikatoren, die dabei helfen, vulnerable Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren und zu charakterisieren 6
2.2.1 NEET-Quote (15–29 Jahre) 7
2.2.2 Quote frühzeitiger Schulabbrüche 8
2.2.3 Jugendarbeitslosigkeitsquote 8
2.2.4 Langzeitarbeitslosenquote 9
2.2.5 Erwerbsquote (Frauen, Jugendliche, +55) 9
2.2.6 Unterbeschäftigungsquote 10
2.2.7 Quote prekärer/befristeter Beschäftigung 10
2.2.8 Beschäftigungsquote Geringqualifizierter 11
2.2.9 Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke 12
2.2.10 Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderung 12
2.2.11 Herkunftsbedingte Beschäftigungslücke 13
2.3 Strukturelle Arbeitsmarktindikatoren 15
2.3.1 Beschäftigungsquote 15
2.3.2 Arbeitslosenquote 15
2.3.3 Absolute Zahl der Beschäftigten/Arbeitslosen 15
2.3.4 Vertragsrotationsrate 15
2.3.5 Sozialversicherungszugehörigkeit 16
2.3.6 Überqualifizierungsquote 16
2.3.7 Einstellungstrends 16
2.3.8 Anteil beruflicher Mismatches 16
2.3.9 Nachfrage nach digitalen/grünen Kompetenzen 16
2.3.10 Niedrige Alphabetisierungsrate 16
3. Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Durchführung einer guten Arbeitsmarktanalyse 19
3.1 Durchführung einer fundierten sozioökonomischen Analyse und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt 19
3.2 Eine gute Diagnose des Arbeitsmarktes erstellen 26

4. Durchführung einer Analyse von Trends bei Einstellungen und Mismatches 35
5. Relevante Quellen 41
5.1 LMI Quellen 41
5.1.1 Quellen und Links 42
6. Projektinformationen 43

Einleitung

Dieser methodische Leitfaden wurde im Rahmen des LMI4VET-Projekts als praktisches Instrument entwickelt, um Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung (engl. Vocational Education and Training - VET), öffentliche Arbeitsvermittlungen, TS_ETSPs (Third Sector Employment and Training Service Providers, gemeinnützige Bildungs- und Beschäftigungsträger) und Berufsberater bei der effektiven Nutzung von Arbeitsmarktinformationen (LMI) zu unterstützen. Er soll diesen Akteuren helfen, Bildungs- und Ausbildungsprogramme zu verbessern, insbesondere solche, die sich an benachteiligte Menschen und vulnerable Gruppen richten.

Zur Erstellung des Leitfadens wurde ein Fragebogen an eine Stichprobe von Bildungs- und Beschäftigungsträgern in jedem Partnerland verteilt. Ziel war es, ihre derzeitige Nutzung von Arbeitsmarktinformationen zu verstehen, die wichtigsten Herausforderungen zu identifizieren, denen sie in ihrer täglichen Praxis gegenüberstehen, und ihre Präferenzen hinsichtlich des Formats und der Benutzerfreundlichkeit des Leitfadens zu erfassen. Dadurch ist der Leitfaden fest in den tatsächlichen Bedürfnissen der Bildungs- und Beschäftigungsträger verankert. Nach der Erstellung des Leitfadens wurde dessen Inhalt in einer persönlichen Arbeitssitzung mit Vertretern dieser Organisationen weiter validiert.

Der Leitfaden unterstützt nicht nur die tägliche Arbeit dieser Organisationen, sondern trägt auch zur Bewältigung einer umfassenderen systemischen Herausforderung bei, nämlich dem Fachkräftemangel. Durch die Bereitstellung einer klaren Methodik zur Analyse von Arbeitsmarktentwicklungen, zur Identifizierung neuer Berufe und zur Erkennung von Ungleichgewichten zwischen Angebot und Nachfrage hilft der Leitfaden den Interessengruppen, besser zu verstehen, wo Qualifikationslücken entstehen und wie Ausbildungsprogramme effektiver darauf reagieren können. Auf diese Weise stärkt er die Fähigkeit der Berufsbildungssysteme und Arbeitsvermittlungsdienste, besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes einzugehen, den künftigen Qualifikationsbedarf zu antizipieren und letztlich zum Aufbau eines effizienteren und integrativeren Arbeitsmarktes beizutragen.

Der Leitfaden bietet einen strukturierten Ansatz zum Verständnis, zur Interpretation und zur Anwendung von Arbeitsmarktdaten. Durch die Verknüpfung von Indikatoren, sozioökonomischen Trends und Arbeitsmarktentwicklungen gibt er den Nutzern die Instrumente an die Hand, die sie benötigen, um fundierte Entscheidungen bei der Planung, Anpassung oder Bewertung von Berufsbildungslehrplänen, Berufsberatungsstrategien und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen zu treffen. Durch seinen Schwerpunkt auf benachteiligte Jugendliche – darunter NEETs, Schulabbrecher und von Ausgrenzung bedrohte Personen – ist er besonders wertvoll für die Gestaltung integrativer Maßnahmen und gezielter Interventionen.

Der Leitfaden ist in folgende Abschnitte gegliedert:

- Abschnitt 2: Einführung in wichtige Arbeitsmarktkonzepte und wesentliche Indikatoren zur Interpretation von Arbeitsmarktinformationen, mit besonderem Schwerpunkt auf vulnerable Gruppen.
- Abschnitt 3: Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Durchführung einer hochwertigen Arbeitsmarktanalyse unter Einbeziehung sozioökonomischer Informationen und detaillierter Beschäftigungsdaten.
- Abschnitt 4: Erläuterung, wie Trends, Ungleichgewichte und Qualifikationsdefizite auf dem Arbeitsmarkt identifiziert werden können und diese sich auf die Planung und Entscheidungsfindung im Bereich der beruflichen Bildung auswirken können.
- Abschnitt 5: Zusammenstellung kuratierter Ressourcen und Links zu LMI-Tools und relevanten Datenquellen.
- Abschnitt 6: Hintergrundinformationen zum LMI4VET-Projekt, seinen Zielen und geplanten Entwicklungen.

Als eines der wichtigsten Ergebnisse des LMI4VET-Projekts ist dieser methodische Leitfaden nicht nur als Referenzdokument konzipiert, sondern auch als praktisches, sich weiterentwickelndes Hilfsmittel, das in Schulungsaktivitäten, Co-Design-Workshops und digitalen Ressourcen, einschließlich Online-Kursen und intelligenten Assistenten, die vom Projektkonsortium entwickelt wurden, eingesetzt werden kann.

Die Methodik des Leitfadens ist auf jedes europäische Land und jede europäische Region anwendbar, da er sich auf offizielle Aufzeichnungen, Umfragen und standardisierte Klassifikationen stützt.

2. Arbeitsmarktkonzepte

Dieser Abschnitt stellt die wichtigsten Arbeitsmarktkonzepte vor, die für die Durchführung einer Analyse zur Konzeption von Ausbildungs- und Beratungsmaßnahmen für vulnerable Gruppen erforderlich sind. Das Verständnis dieser Konzepte ist unerlässlich, um Arbeitsmarktdaten richtig zu interpretieren und wirksame berufs- und beschäftigungsorientierte Strategien zu planen.

2.1 Wichtige Arbeitsmarktbegriffe

Zu den grundlegenden Begriffen, die es zu verstehen gilt, gehören:

- **Erwerbsbevölkerung**: Die Gesamtzahl der Personen, die beschäftigt sind oder aktiv nach Arbeit suchen. Sie setzt sich zusammen aus der Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Zusammen stellen diese beiden Bevölkerungsgruppen das aktuelle Arbeitskräfteangebot für die Produktion von Waren und Dienstleistungen dar, die in einem Land im Rahmen von Markttransaktionen gegen Entgelt erbracht werden.
- **Beschäftigung**: Der Zustand, einer bezahlten Arbeit nachzugehen.
- **Arbeitslosigkeit**: Der Zustand, keinen Arbeitsplatz zu haben, obwohl man aktiv nach einem sucht.
- **Erwerbsbeteiligung**: Auch als Erwerbsquote bezeichnet, bezieht sich dieser Begriff auf den Prozentsatz der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der entweder beschäftigt ist oder aktiv nach Arbeit sucht. Er ist ein wichtiger Indikator für die Gesundheit und Größe der Erwerbsbevölkerung eines Landes.
- **Unterbeschäftigung**: Ist ein Maß für die Gesamtzahl der Menschen in einer Volkswirtschaft, die unfreiwillig in gering qualifizierten und schlecht bezahlten Jobs oder nur in Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle finden, in der sie ihre Fähigkeiten einsetzen können.
- **Qualifikationsungleichgewicht**: Ungleichgewicht zwischen den von Arbeitgebern geforderten Qualifikationen und den Qualifikationen, über die Arbeitnehmer verfügen.
- **Prekäre Beschäftigung**: Instabile Arbeitsbedingungen wie befristete Verträge oder begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten.
- **NEET**: „Not in Education, Employment, or Training" (weder in Ausbildung noch in Beschäftigung) bezieht sich auf junge Menschen, die derzeit keiner Arbeit, keinem Studium und keiner Berufsausbildung nachgehen.

2.2 Indikatoren, die dabei helfen, vulnerable Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren und zu charakterisieren

Im Rahmen des LMI4VET-Projekts liegt der Schwerpunkt auf Indikatoren, die die Inklusion oder Exklusion vulnerabler Gruppen vom Arbeitsmarkt widerspiegeln. Die Indikatoren liefern nicht nur einen Überblick über die Dynamik des Arbeitsmarktes, sondern können auch als Orientierung für Ausbildungsstrategien dienen.

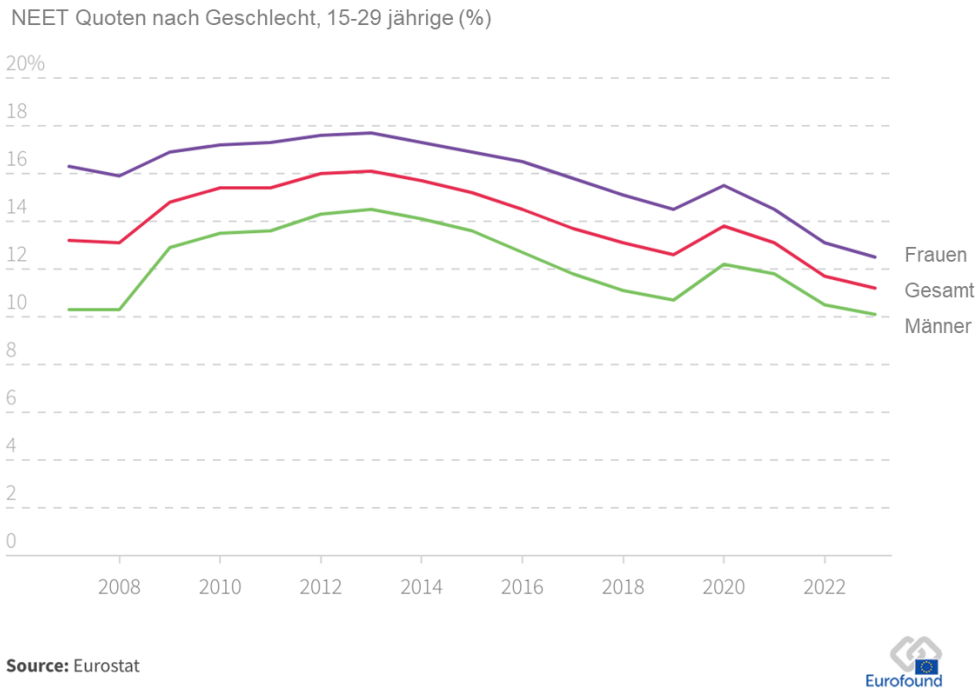
In diesem Unterabschnitt werden die wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren für benachteiligte Gruppen vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf jungen Menschen liegt, die weder eine Schule besuchen noch einer Arbeit nachgehen oder eine Ausbildung absolvieren (NEETs), sowie auf Schulabbrechern, Langzeitarbeitslosen und anderen vulnerablen Bevölkerungsgruppen. Diese Indikatoren sind von entscheidender Bedeutung für die Überwachung der Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt und für die Konzeption gezielter Maßnahmen im Rahmen der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik.

Nachfolgend sind die wichtigsten Indikatoren, ihre Interpretation und ihre Berechnungsweise aufgeführt.

2.2.1 NEET-Quote (15–29 Jahre)

- Bedeutung: misst die Abkehr junger Menschen von Bildung, Ausbildung und Beschäftigung.
- Berechnungsweise: NEET-Quote = (NEET-Bevölkerung im Alter von 15 bis 29 Jahren / Gesamtbevölkerung im Alter von 15 bis 29 Jahren) × 100
- Interpretation: Eine hohe NEET-Quote deutet darauf hin, dass ein erheblicher Teil der jungen Menschen keiner produktiven Tätigkeit nachgeht und gezielte Ausbildungs- oder Förderprogramme benötigt.

NEETs entwickelten sich nach der großen Rezession von 2008 bis 2013 zu einer der vulnerabelsten Gruppen. Die Jugendarbeitslosigkeit stieg in vielen EU-Ländern auf über 40 % und machte damit deutlich, dass junge Menschen stärker von wirtschaftlichen Rezessionen betroffen sind als andere Altersgruppen. In der EU-27 erreichte der Anteil der NEETs im Alter von 15 bis 29 Jahren 2013 mit 16,1 % seinen Höchststand, wobei sich die Lage in den folgenden Jahren aufgrund politischer Maßnahmen wie der Jugendgarantie etwas verbesserte. Bis 2019 war die Quote auf 12,6 % gesunken, den niedrigsten Stand seit zehn Jahren. Die COVID-19-Pandemie und die damit verbundenen wirtschaftlichen Einschränkungen haben zu einem Anstieg der NEET-Quote auf 13,8 % im Jahr 2020 beigetragen, was auf den Verlust von Arbeitsplätzen und Hindernisse für die allgemeine und berufliche Bildung junger Menschen zurückzuführen ist. Seit 2021 ist die NEET-Quote stetig zurückgegangen und erreichte 2023 mit 11,2 % einen historischen Tiefstand. Darüber hinaus ist auch der Anteil der resignierten Arbeitssuchenden unter den NEETs auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Aufzeichnungen. Die NEET-Quote für junge Frauen im Alter von 15 bis 29 Jahren lag in der EU im Jahr 2020 bei 15,5 % und ist mit 12,5 % im Jahr 2023 weiterhin höher als die Quote für junge Männer von 10,1 %. In fast allen Mitgliedstaaten ist der Anteil für junge Frauen höher. In vielen Ländern sind junge Mütter heute häufiger NEET als junge Männer, wobei familiäre Verpflichtungen der Hauptgrund dafür sind. Allerdings gibt es nur wenige politische Maßnahmen der EU, die speziell auf junge Mütter oder junge Frauen im Allgemeinen ausgerichtet sind. Möglicherweise muss der geschlechtsspezifischen Dimension der NEET-Quote mehr Gewicht beigemessen werden.



2.2.2 Quote frühzeitiger Schulabbrüche

- Bedeutung: Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die nach dem Besuch der Sekundarstufe I keine weiterführende Schule besuchen.
- Berechnung: Schulabbruchquote = (Anzahl der Schulabbrecher im Alter von 18 bis 24 Jahren / Gesamtbevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren) × 100
- Interpretation: weist auf das Risiko einer langfristigen Ausgrenzung von hochwertigen Arbeitsplätzen hin. Relevant für die Konzeption von Bildungsangeboten des zweiten Bildungsweges oder Weiterbildungsangeboten.

Im Jahr 2024 brachen 9,3 % der 18- bis 24-Jährigen in der EU ihre Schul- oder Berufsausbildung vorzeitig ab (mit höchstens einem Abschluss der Sekundarstufe I und ohne Teilnahme an einer Ausbildung), wobei 10,9 % der Männer und 7,7 % der Frauen betroffen waren. Die Unterschiede zwischen den Ländern sind groß: Kroatien, Irland, Griechenland und Polen melden Quoten unter 5 %, während Rumänien bei 16,8 % liegt. Nach einem langfristigen Rückgang um etwa 1,8 Prozentpunkte seit 2014 ist die Quote von rund 11,1 % im Jahr 2022 auf 9,6 % im Jahr 2022 gesunken und nähert sich damit dem EU-Ziel von <9 % für 2030.

2.2.3 Jugendarbeitslosigkeitsquote

- Bedeutung: Prozentsatz der 15- bis 24-Jährigen ohne Arbeit, die jedoch aktiv auf Arbeitssuche sind.
- Berechnung: Jugendarbeitslosenquote = (arbeitslose Jugendliche / Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren) × 100
- Interpretation: hohe Quoten deuten auf Hindernisse beim Eintritt in den Arbeitsmarkt hin. Nützlich für die Bewertung der Auswirkungen von Berufsbildungsprogrammen.

Im April 2025 lag die Jugendarbeitslosenquote in der EU bei 14,8 % und damit leicht unter den 15,0 % vom März 2025. Im November 2024 lag die Quote bei 15,3 % und damit geringfügig über den 15,2 % vom Oktober. Unter den EU-Ländern hatte Deutschland mit 6,4 % eine der niedrigsten Jugendarbeitslosenquoten. Historisch gesehen hat sich die Quote gegenüber den höheren Werten während der COVID-19-Pandemie und der Wirtschaftskrise verbessert, liegt jedoch weiterhin deutlich über der Gesamtarbeitslosenquote der EU, was die anhaltenden Herausforderungen beim Übergang junger Menschen von der Ausbildung in eine feste Anstellung widerspiegelt.

2.2.4 Langzeitarbeitslosenquote

- Bedeutung: Personen, die seit mehr als 12 Monaten arbeitslos sind.
- Berechnung: Langzeitarbeitslosenquote = (Langzeitarbeitslose / Gesamtzahl der Erwerbspersonen) × 100
- Interpretation: spiegelt strukturelle Hindernisse und die Notwendigkeit intensiver Aktivierungsmaßnahmen wider.

Die Langzeitarbeitslosenquote in der EU – definiert als der Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen, die seit mindestens 12 Monaten ohne Arbeit sind – sank Anfang 2025 auf einen Rekordtiefstand von 1,9 % und erreichte damit den niedrigsten Stand seit Beginn der Datenerhebung. Dies bedeutet einen leichten Anstieg gegenüber 1,8 % Ende 2024, doch der allgemeine Trend ist weiterhin deutlich rückläufig. Der Rückgang spiegelt die verbesserten Arbeitsmarktbedingungen und stärkere Integrationsmaßnahmen wider. Allerdings bestehen weiterhin geografische Unterschiede: Länder wie die Slowakei (3,5 %), Spanien (3,8 %) und Griechenland (5,4 %) weisen deutlich höhere Quoten auf, während die Niederlande, Malta, Tschechien, Dänemark und Polen weiterhin unter 1 % liegen.

2.2.5 Erwerbsquote (Frauen, Jugendliche, +55)

- Bedeutung: Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter, die auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind.
- Berechnung: Erwerbsquote = (Erwerbsbevölkerung / Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) × 100
- Interpretation: Eine niedrige Erwerbsquote kann auf soziale oder wirtschaftliche Ausgrenzung hindeuten, insbesondere bei Frauen, benachteiligten Jugendlichen oder Menschen über 55 Jahren.

Im ersten Quartal 2025 erreichte die Gesamtbeschäftigungsquote in der EU (Alter 15-64) 75,4 %, was einen leichten Anstieg gegenüber 75,3 % im vierten Quartal 2024 darstellt. Bei den Jugendlichen (15-24 Jahre) lag die Beschäftigungsquote bei jungen Männern bei 37,1 % und bei jungen Frauen bei 32,7 %, was einem geschlechtsspezifischen Unterschied von 4,4 Prozentpunkten entspricht. In der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre) lag die Erwerbsbeteiligung von Frauen um 10 Prozentpunkte unter der von Männern (70,8 % gegenüber

80,8 %). Bei den über 55-Jährigen lag die Quote bei 69 % und fiel bei Männern rund 12 Prozentpunkte höher aus als bei Frauen (75,2 % Männer gegenüber 63,1 % Frauen).

2.2.6 Unterbeschäftigungsquote

- Bedeutung: Personen, die trotz ihrer Bereitschaft, mehr zu arbeiten oder höhere Qualifikationen einzusetzen, in Teilzeit oder in gering qualifizierten Berufen beschäftigt sind.
- Berechnungsweise: Unterbeschäftigungsquote = (unterbeschäftigte Personen / Erwerbsbevölkerung) × 100
- Interpretation: deckt versteckte Ineffizienzen auf und kann den Bedarf an Schulungen oder einer Neugestaltung von Arbeitsplätzen rechtfertigen.

Die Gesamtunterbeschäftigungsquote in der EU lag 2024 bei etwa 2,20 %, gegenüber 2,30 % im Jahr 2023 und damit leicht über ihrem langfristigen Durchschnitt von 2,14 %. Dies spiegelt den Anteil der Arbeitnehmer wider – insbesondere Teilzeitbeschäftigte –, die mehr Arbeitsstunden oder Vollzeitstellen wünschen, als es derzeit vorhanden sind. Trotz einer leichten Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (−0,10 Prozentpunkte) verdeutlicht dieser Indikator die anhaltende Unterauslastung auf dem Arbeitsmarkt, von der insbesondere junge Menschen und benachteiligte Arbeitnehmergruppen betroffen sind.

Eine der Kernstrategien der EU zur Bekämpfung der Unterbeschäftigung ist die Investition in die **Weiterqualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte.** Durch Initiativen wie die **Europäische Kompetenzagenda** fördert die EU das lebenslange Lernen, um den Menschen zu helfen, sich an die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, Umwelt und Pflege. Diese Bemühungen zielen darauf ab, Qualifikationsungleichgewichte zu verringern und Arbeitnehmern – insbesondere denen in prekären oder Teilzeitbeschäftigungen – den Übergang in stabilere und besser passende Tätigkeiten zu ermöglichen. Programme wie **individuelle Lernkonten, Mikro-Zertifikate** und **berufliche Aus- und Weiterbildungswege (VET)** werden in allen Mitgliedstaaten mit Mitteln aus Instrumenten wie dem **ESF+** und **Erasmus+** unterstützt. Durch die Stärkung der Kompetenzen der Menschen versetzt die EU sie in die Lage, eine angemessenere Vollzeitbeschäftigung zu finden und in ihrer Karriere voranzukommen.

2.2.7 Quote prekärer/befristeter Beschäftigung

- Bedeutung: Prozentsatz der Arbeitnehmer mit unsicheren Verträgen oder geringem Schutz.
- Berechnung: Prekäre Beschäftigungsquote = (Anzahl der befristet Beschäftigten / Gesamtzahl der Beschäftigten) × 100
- Interpretation: höhere Quoten bei Jugendlichen können auf Probleme bei Einstiegsjobs oder Ausbeutung hindeuten.

Im Jahr 2023 hatten 11,6 % der Erwerbstätigen (im Alter von 15 bis 64 Jahren) in der EU befristete Arbeitsverträge, was etwa 23,1 Millionen Menschen entspricht. Jugendliche sind davon besonders betroffen: Unter den 15- bis 29-Jährigen waren 32,1 % Zeitarbeitskräfte, gegenüber nur 7,9 % in der Altersgruppe der 30- bis 54-Jährigen. Die geschlechtsspezifische Kluft besteht weiterhin, wobei Frauen durchweg häufiger als Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, mit einer Differenz von etwa 2 Prozentpunkten zwischen 2017 und 2023. Darüber hinaus ist etwa ein Drittel der Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsniveau, die auch Eltern sind, mit befristeten Verträgen beschäftigt. Unter ihnen sind Frauen besonders häufig betroffen. Der Anteil der Zeitarbeitskräfte ist seit der Pandemie zwar allmählich zurückgegangen, bleibt aber insbesondere unter jungen und schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen mit rund 32 % für Jugendliche weiterhin hoch, wobei bestimmte Länder wie die Niederlande (50,3 %) und Italien (37,8 %) besonders betroffen sind.

2.2.8 Beschäftigungsquote Geringqualifizierter

- Bedeutung: Personen, die in Berufen arbeiten, die nur eine Grundausbildung oder -schulung erfordern.
- Berechnung: Beschäftigungsquote gering qualifizierter Arbeitskräfte = (beschäftigte gering qualifizierte Arbeitskräfte / Gesamtzahl der Beschäftigten) × 100
- Interpretation: weist auf ein potenzielles Missverhältnis und den Bedarf an Weiterbildungs- oder Bildungswegen hin.

In der EU gelten etwa 46 % der Erwachsenen (rund 128 Millionen Menschen) als gering qualifiziert – in der Regel mit einem Abschluss der Sekundarstufe I oder weniger –, wodurch sie anfällig für prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt sind. Um diesem Problem zu begegnen, setzt die EU gezielte Strategien im Rahmen von Initiativen wie der Europäischen Qualifikationsagenda und Flexicurity um, die durch große Fonds wie den ESF+ unterstützt werden. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören:

a. Weiterbildung und Umschulung: Zugang zu lebenslangem Lernen, beruflicher Bildung, Mikro-Zertifikaten und individuellen Lernkonten, um grundlegende und berufsrelevante Fähigkeiten zu verbessern.
b. Aktive Arbeitsmarktpolitik (ALMPs): Einschließlich öffentlicher Arbeitsvermittlungsdienste, Ausbildungszuschüsse, Arbeitsvermittlungs-programme und Lohnanreize, um gering qualifizierte Arbeitnehmer in sinnvolle Arbeit zu integrieren.
c. Flexicurity-Ansatz: Ausgleich zwischen flexiblen Verträgen und starken sozialen Sicherheitsnetzen sowie kontinuierliche Weiterbildung, um reibungslose Übergänge zu ermöglichen und die Segmentierung des Arbeitsmarktes zu verringern.

Diese Bemühungen werden vom ESF+ (mit einem Budget von 88 Milliarden Euro bis 2027) kofinanziert und über die länderspezifischen Empfehlungen des Europäischen Semesters

koordiniert, um sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten maßgeschneiderte Reformen umsetzen, um gering qualifizierte Arbeitnehmer in stabile, gut passende Arbeitsplätze zu bringen.

2.2.9 Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke

- Bedeutung: Unterschied in der Beschäftigungsquote zwischen Männern und Frauen.
- Berechnung: Lücke = Beschäftigungsquote (Männer) - Beschäftigungsquote (Frauen)
- Interpretation: zeigt die geschlechtsspezifische Ungleichheit bei der Erwerbsbeteiligung. Nützlich für die Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung bei der Programmgestaltung.

Im Jahr 2024 betrug die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke in der EU 10,0 Prozentpunkte, was bedeutet, dass die Beschäftigungsquote von Männern im erwerbsfähigen Alter (20-64) die von Frauen um diesen Wert überstieg. Die Kluft hat sich in den letzten zehn Jahren verringert – von etwa 15 Prozentpunkten im Jahr 2005 auf heute 10 Prozentpunkte – und damit den niedrigsten Stand seit zwanzig Jahren erreicht. Dennoch bestehen zwischen den Mitgliedstaaten weiterhin große Unterschiede: Finnland (0,7 Prozentpunkte), Litauen (1,4 Prozentpunkte), Estland (1,7 Prozentpunkte) und Lettland (3,3 Prozentpunkte) weisen die geringsten Unterschiede auf, während Italien (19,4 Prozentpunkte), Griechenland (18,8 Prozentpunkte) und Rumänien (18,1 Prozentpunkte) die größten Unterschiede verzeichnen.

2.2.10 Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderung

- Bedeutung: Unterschied in der Beschäftigungsquote zwischen Menschen mit und ohne Behinderung.
- Berechnung: Lücke = Beschäftigungsquote (ohne Behinderung) - Beschäftigungsquote (mit Behinderung)
- Interpretation: weist auf strukturelle Barrieren hin. Kann die Gestaltung inklusiver Politik und gezielter Maßnahmen unterstützen.

Im Jahre 2024 betrug die Beschäftigungslücke zwischen Menschen mit und ohne Behinderung in der EU 24,0 Prozentpunkte, was bedeutet, dass Menschen mit Behinderung deutlich seltener eine Beschäftigung fanden. Diese Lücke ist seit über einem Jahrzehnt unverändert hoch und lag zwischen 2014 und 2022 immer bei über 21 Prozentpunkten. Nur etwa 51,3 % der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter gehen einer bezahlten Beschäftigung nach. Auch regionale Unterschiede bestehen weiterhin: In Italien und Griechenland ist die Kluft geringer, in vielen baltischen Ländern und Kroatien hingegen beträgt sie mehr als 25 Prozentpunkte. Diese tief verwurzelte Ungleichheit unterstreicht eine entscheidende Herausforderung für inklusive Arbeitsmärkte in Europa.

Um die anhaltende Beschäftigungslücke für Menschen mit Behinderungen zu schließen, fördert die EU eine Reihe von Strategien für einen inklusiven Arbeitsmarkt. Im Jahr 2023 führte die EU

einen Rahmen für hochwertige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen ein, der gemeinsame Standards für Barrierefreiheit, faire Bezahlung, angemessene Vorkehrungen und berufliche Entwicklung festlegt. Auch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) spielen eine wichtige Rolle, indem sie personalisierte Arbeitsvermittlungsdienste und Personalschulungen anbieten. Schließlich sind Bemühungen um eine inklusive Bildung und einen reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf durch Lehrlingsausbildungen, Berufsbildungsprogramme und Berufsberatung von entscheidender Bedeutung, um die langfristige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

2.2.11 Herkunftsbedingte Beschäftigungslücke

- Bedeutung: Unterschied in den Beschäftigungsquoten zwischen Einheimischen und Menschen mit Migrationshintergrund (im Ausland geboren oder mit im Ausland geborenen Eltern).
- Berechnungsweise: Beschäftigungsquote (Einheimische) - Beschäftigungsquote (im Ausland Geborene oder Migranten der zweiten Generation)
- Interpretation: dieser Indikator zeigt strukturelle Hindernisse für die Integration von Migranten und ihren Nachkommen in den Arbeitsmarkt auf. Eine große Lücke deutet auf einen ungleichen Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten hin, der häufig durch Diskriminierung, mangelnde Anerkennung von Qualifikationen, begrenzte Sprachkenntnisse oder einen eingeschränkten Zugang zu Unterstützungsnetzwerken verursacht wird. Die Beobachtung dieser Lücke ist entscheidend für die Bewertung der Integration in den Arbeitsmarkt und die Ausrichtung einer integrativen Politikgestaltung.

Eurostat-Daten zeigen, dass die Gesamtbeschäftigungsquote in der EU im Jahr 2024 75,8 % erreichte. Allerdings lag die Quote bei im Ausland geborenen Personen in der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen bei 66,3 % zurück, was eine Beschäftigungslücke von etwa 9,5 Prozentpunkten bedeutet. Diese Lücke beträgt in mehreren Mitgliedstaaten – beispielsweise in Schweden, den Niederlanden und Belgien – in der Regel mehr als 15 Prozentpunkte, während sie in Ländern wie Portugal und Italien deutlich geringer ist.

Darüber hinaus weisen im Ausland geborene Personen und ihre direkten Nachkommen eine höhere Häufigkeit prekärer Beschäftigungsformen auf (z. B. befristete Verträge, Teilzeitarbeit und einfache Tätigkeiten) – so lag beispielsweise der Anteil der im Ausland geborenen Personen in einfachen Tätigkeiten im Jahr 2023 bei 18,2 %, verglichen mit nur 5-7 % bei im Inland geborenen Personen mit im Inland geborenen Eltern.

Tabelle 1 fasst die oben beschriebenen Indikatoren zusammen.

Tabelle 1: Schlüsselindikatoren für vulnerable Gruppen

Indikator	Bedeutung	Datenquellen
NEET-Quote (15-29 Jahre)	Misst die Abkopplung Jugendlicher von Bildung, Ausbildung und Beschäftigung	Eurostat, ILOSTAT
Quote frühzeitiger Schulabbrüche	Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die nach der Sekundarstufe I keine weitere Ausbildung fortsetzen	Eurostat
Jugendarbeitslosenquote	Prozentsatz der 15- bis 24-Jährigen ohne Arbeit, die aber aktiv eine suchen	Eurostat, ISTAT
Langzeitarbeitslosenquote	Menschen, die länger als 12 Monate arbeitslos sind	Eurostat
Erwerbsquote	Anteil der Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind	Eurostat, ILOSTAT
Unterbeschäftigungsquote	Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte oder unterausgelastete Arbeitskräfte	ILOSTAT
Quote prekärer/befristeter Beschäftigung	Indikator für Arbeitsmarktinstabilität und Vulnerabilität	Eurostat
Beschäftigungsquote Geringqualifizierter	Jobs, die minimale Qualifikationen oder Ausbildung erfordern	CEDEFOP, Skills-O-Meter
Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke	Unterschied in den Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen	Eurostat
Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderung	Unterschied in den Beschäftigungsquoten zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen	Eurostat, nationale Daten
Herkunftsbedingte Beschäftigungslücke	Unterschied in den Beschäftigungsquoten zwischen Einheimischen und Menschen mit Migrationshintergrund	Eurostat, EU-Kommission

Links

Indikator	Link
NEET-Quote (15–29 Jahre)	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_neet_a/default/table?lang=de https://www.cedefop.europa.eu/de/tools/skills-intelligence/young-persons-neither-employment-nor-education-or-training-neet?year=2023&country=EU#1
Quote frühzeitiger Schulabbrüche	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?lang=de
Jugendarbeitslosenquote	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?lang=de
Langzeitarbeitslosenquote	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?lang=de

Erwerbsquote	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argaedcob/default/table?lang=de
Unterbeschäftigungsquote	https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/
Quote prekärer/ befristeter Beschäftigung	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=de
Beschäftigungsquote Geringqualifizierter	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/datasets?.com
Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke	https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250527-1?.com
Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderung	https://data.europa.eu/data/datasets/tbrhqm5vm0zrcz3arcfg?locale=de&.com
Herkunftsbedingte Beschäftigungslücke	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?.com

2.3 Strukturelle Arbeitsmarktindikatoren

Neben Indikatoren, die sich auf vulnerable Gruppen konzentrieren, sollte eine vollständige Arbeitsmarktanalyse auch umfassendere strukturelle Indikatoren berücksichtigen, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu kontextualisieren und zukünftige Chancen zu identifizieren. Dazu gehören Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten, Vertragsstabilität, berufliche Mismatches und sektorale Trends.

2.3.1 Beschäftigungsquote

- Bedeutung: Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (in der Regel 20-64 Jahre), der einer Beschäftigung nachgeht.
- Berechnung: Beschäftigungsquote = (Erwerbstätige / Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) × 100
- Interpretation: gibt die Gesamtkapazität des Arbeitsmarktes zur Aufnahme von Arbeitskräften an.

2.3.2 Arbeitslosenquote

- Bedeutung: Anteil der Erwerbspersonen, die arbeitslos sind, aber aktiv nach Arbeit suchen.
- Berechnung: Arbeitslosenquote = (Arbeitslose / Erwerbspersonen) × 100
- Interpretation: ein wichtiger Indikator für die Gesundheit des Arbeitsmarktes und für Druckpunkte.

2.3.3 Absolute Zahl der Beschäftigten/Arbeitslosen

- Bedeutung: Gesamtzahl der Beschäftigten und Arbeitslosen.
- Interpretation: ergänzt relative Quoten um Kontextinformationen und hilft bei der Quantifizierung von Zielgruppen für Interventionen.

2.3.4 Vertragsrotationsrate

- Bedeutung: durchschnittliche Anzahl von Verträgen pro eingestellter Person in einem bestimmten Zeitraum.

- Berechnung: Rotationsrate = (Anzahl der Verträge / Anzahl der eingestellten Personen)
- Interpretation: hohe Werte deuten auf Arbeitsplatzunsicherheit und Vertragsfragmentierung hin.

2.3.5 Sozialversicherungszugehörigkeit

- Bedeutung: Anzahl der Personen, die offiziell in Sozialschutzsystemen registriert sind.
- Interpretation: nützlicher Indikator für formelle Beschäftigung und Inklusion.

2.3.6 Überqualifizierungsquote

- Bedeutung: Anteil der Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss, die in Berufen mit geringeren Qualifikationsanforderungen (ISCO 4-9) beschäftigt sind.
- Berechnung: (Hochqualifizierte Arbeitnehmer in gering qualifizierten Berufen / Gesamtzahl der hochqualifizierten Arbeitnehmer) × 100
- Interpretation: Weist auf ein Missverhältnis und eine ineffiziente Nutzung von Qualifikationen hin.

2.3.7 Einstellungstrends

- Bedeutung: Veränderung der Zahl der Einstellungen im Zeitverlauf für bestimmte Berufe.
- Berechnung: Differenz zwischen der Anzahl der Verträge in einem Zeitraum und einem anderen Zeitraum
- Interpretation: ermöglicht die Erkennung aufstrebender oder rückläufiger Berufsfelder.

2.3.8 Anteil beruflicher Mismatches

- Bedeutung: Vergleicht arbeitslose Arbeitssuchende mit der Anzahl der Personen, die mit unbefristeten Verträgen in demselben Beruf eingestellt wurden.
- Berechnung: Anteil beruflicher Mismatches = (arbeitslose Arbeitssuchende / unbefristete Einstellungen)
- Interpretation: Werte < 1 deuten auf einen potenziellen Mangel hin, Werte > 1 auf ein Überangebot.

2.3.9 Nachfrage nach digitalen/grünen Kompetenzen

- Bedeutung: Nachfrage nach digitalen oder nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen in Stellenangeboten.
- Berechnung: Berechnung des Anteils grüner Kompetenzen im Verhältnis zu den für eine Stelle erforderlichen Gesamtkompetenzen
- Interpretation: Abstimmung der Ausbildung auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt.

2.3.10 Niedrige Alphabetisierungsrate

- Bedeutung: Anteil der Erwachsenen mit geringen Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen.
- Berechnung: (Erwachsene mit geringen Kenntnissen / Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter) x 100
- Interpretation: zeigt den Bedarf an Grundkenntnissen an.

*Je nach Land sind für diesen Vorgang möglicherweise keine Daten verfügbar

Tabelle 2 fasst die oben beschriebenen Indikatoren zusammen.

Tabelle 2: Strukturelle Arbeitsmarktindikatoren

Indikator	Bedeutung	Interpretation	Datenquellen
Beschäftigungsquote	Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der derzeit beschäftigt ist	Zeigt die Absorptionskapazität des Arbeitsmarktes	Eurostat, ILOSTAT
Arbeitslosenquote	Anteil der Erwerbspersonen, die arbeitslos sind	Spiegelt die Belastung oder Unterleistung des Arbeitsmarktes wider	Eurostat, ILOSTAT
Absolute Zahl der Beschäftigten/Arbeitslosen	Gesamtzahl der Beschäftigten/Arbeitslosen	Verleiht relativen Indikatoren quantitative Tiefe	Nationale Statistiken, Arbeitskräfteerhebung
Vertragsrotationsrate	Durchschnittliche Anzahl der Verträge pro eingestellter Person	Höhere Werte weisen auf eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit hin	Verwaltungsdaten, nationale Beschäftigungsregister
Sozialversicherungszugehörigkeit	Personen, die offiziell im Sozialversicherungssystem registriert sind	Stellvertreter für formelle Beschäftigung	Sozialversicherungs-behörden
Überqualifizierungsquote	Hochqualifizierte Arbeitnehmer in gering qualifizierten Berufen	Deutet auf ein Missverhältnis und eine ineffiziente Nutzung von Qualifikationen hin	Eurostat, Arbeitskräfteerhebung
Anteil beruflicher Mismatches	Arbeitslose im Vergleich zu Festangestellten im gleichen Beruf	Identifiziert potenzielle Engpässe oder Überschüsse	Öffentliche Arbeitsvermittlung, ISCO-basierte Daten
Einstellungstrends	Zunahme/Rückgang von Verträgen im Zeitverlauf	Hervorhebung aufstrebender oder rückläufiger Berufe	Arbeitskräfte- und Arbeitgeber-befragungen
Nachfrage nach digitalen/grünen Kompetenzen	Vorhandensein von digitalen/nachhaltigen Kompetenzen in Stellenanzeigen	Anpassung der Ausbildung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt	CEDEFOP, Skills-OVATE, nationale Stellenportale
Niedrige Alphabetisierungsrate	Anteil der Erwachsenen mit geringen Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen	Zeigt den Bedarf an Grundkenntnissen an	Eurostat, CEDEFOP, OECD, nationale statistische Ämter

Links

Indikator	Link
Beschäftigungsquote	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?.com
Arbeitslosenquote	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?.com
Absolute Zahl der Beschäftigten/Arbeitslosen	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table

Vertragsrotationsrate	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?utm
Sozialversicherungs-zugehörigkeit	https://ec.europa.eu/eurostat/web/social-protection/database
Überqualifizierungs-quote	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2023&country=EU#1
Anteil beruflicher Mismatches	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm
Einstellungstrends	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_a_nace2/default/table?.com https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/trend-focus/employment-trends#1
Nachfrage nach digitalen/grünen Kompetenzen	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/skill-demand?year=2021#1
Niedrige Alphabetisierungsrate	https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey

3. Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Durchführung einer guten Arbeitsmarktanalyse

Das Ziel dieses Abschnitts ist es, eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Durchführung einer qualitativen Arbeitsmarktanalyse zu geben, in der alle zu analysierenden Aspekte und die von jedem Aspekt/Indikator gelieferten Informationen detailliert beschrieben werden. Es wird empfohlen, diese Methodik Schritt für Schritt zu befolgen, aber je nach Zielsetzung der Bewertung können einige Aspekte weggelassen werden.

Die Analyse lässt sich in zwei Hauptabschnitte unterteilen: Einerseits wird eine Untersuchung der sozioökonomischen Lage des Landes und ihrer Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt durchgeführt, wobei demografische Daten, die Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen (Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit), Wirtschaftsdaten (BIP) und Informationen über das Bildungssystem analysiert werden. Andererseits werden ausschließlich Arbeitsmarktinformationen analysiert, wobei eine detaillierte Analyse des Stellenangebots, der Einstellungen, der Sozialversicherungszugehörigkeit, der Stellenangebote und Qualifikationen, der Beschäftigungsbedingungen und Gehälter, der Überqualifizierung und der Zukunftsprognosen durchgeführt wird.

3.1 Durchführung einer fundierten sozioökonomischen Analyse und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Dieser erste Unterabschnitt soll Hintergrundinformationen liefern, um die aktuelle Arbeitsmarktsituation besser zu verstehen. Die Kenntnis und Verfügbarkeit von Daten zum Verständnis der makroökonomischen Lage eines Landes oder einer Region ermöglicht ein besseres Verständnis der Gründe und Ursachen für die Daten und ihre Entwicklung und hilft, die Situation in einen Kontext zu setzen. Diese Informationen bilden die Grundlage für eine genauere Interpretation der Arbeitsmarktdynamik und die Formulierung wirksamerer politischer Maßnahmen oder Strategien. Mit anderen Worten: Der Arbeitsmarkt funktioniert nicht isoliert, sondern wird von demografischen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Faktoren beeinflusst. Daher ermöglicht diese Art der Voranalyse die Ermittlung struktureller Merkmale, die das Angebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen und sich direkt auf die Schaffung oder den Abbau von Arbeitsplätzen auswirken.

a. Demografie

Der erste zu analysierende Bereich ist die Demografie. Das Verständnis der Bevölkerungsstruktur eines Gebiets gibt Aufschluss über die Herausforderungen, denen eine Gesellschaft in naher Zukunft gegenüberstehen wird, da es dabei hilft, schrumpfende Bevölkerungsgruppen zu identifizieren, und die daraus resultierenden Konsequenzen zu erkennen. Die Analyse der Bevölkerungsstruktur zu verschiedenen Zeitpunkten hilft dabei, die betreffenden Gruppen zu identifizieren. Daher ist es interessant, die Bevölkerungsstrukturen für

das aktuelle Jahr und die vergangenen Jahre zu analysieren, um eine historische Perspektive zu gewinnen und auch Bevölkerungsprognosen realisieren zu können.

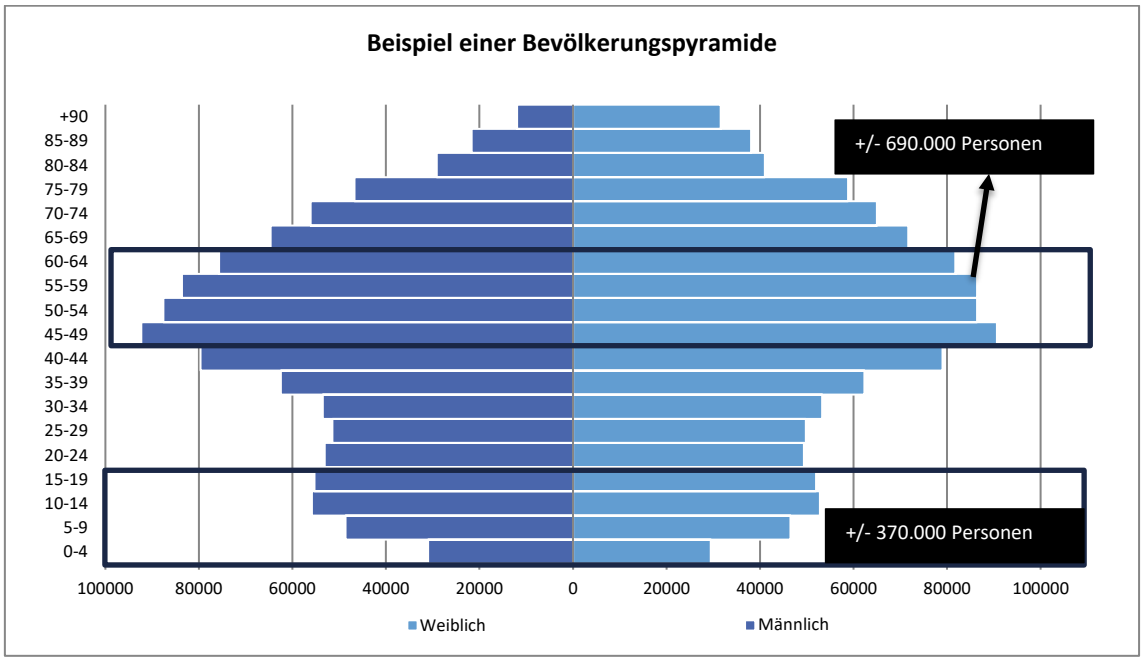
Für einen vollständigen Überblick ist es notwendig, die Bevölkerungsdaten nach verschiedenen Variablen zu disaggregieren (Geschlecht, Altersgruppen, Nationalität, Bildungsniveau oder eine weitere Reihe von Variablen, die sich stärker auf vulnerable Gruppen konzentrieren, wie z. B. Familientyp, Bezieher von Grundsicherung oder nicht, Art der Unterkunft, Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten usw., sofern dies möglich ist). Eine der interessantesten Aufgaben in diesem Abschnitt ist die Erstellung einer Bevölkerungspyramide auf der Grundlage demografischer Daten. Diese Art von Grafik bietet eine klare und übersichtliche Darstellung der Bevölkerungsverteilung nach Alter und Geschlecht und ermöglicht so die Ermittlung wichtiger demografischer Trends und die Vorhersage sozialer, wirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Auswirkungen. Die Form der Pyramide zeigt strukturelle Muster auf:

- Expansive Pyramide: breite Basis und schmale Spitze, typisch für Länder mit hohen Geburten- und Sterberaten, die eine junge Bevölkerung aufweisen.
- Stationäre Pyramide: Basis und Körper relativ ausgewogen, was auf ein moderates Bevölkerungswachstum hindeutet.
- Regressive Pyramide: schmale Basis und breite Spitze, charakteristisch für Länder mit niedrigen Geburtenraten und alternden Bevölkerungen. Derzeit in den meisten Ländern der Europäischen Union verbreitet.

Es ist auch interessant, detaillierte Analysen der verschiedenen Altersgruppen durchzuführen, die am unmittelbarsten mit dem Arbeitsmarkt verbunden sind. Auf der einen Seite haben wir die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen, also die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dieses Segment ist von entscheidender Bedeutung, da es durch die Teilnahme am Arbeitsmarkt, die Produktion von Waren und Dienstleistungen und die Zahlung von Steuern den Rest der Gesellschaft unterstützt.

Andererseits ist die Gruppe der ab 65-Jährigen ebenso bedeutend. Ihre Bedeutung liegt nicht nur in ihrer aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Wirkung, sondern auch in den Auswirkungen, die ihr Wachstum für die Zukunft hat. Angesichts der alternden Bevölkerung – insbesondere in den Industrieländern – spielt diese Gruppe eine zentrale Rolle in Studien zu Demografie, Arbeit, Gesundheitswesen und der Nachhaltigkeit des Sozialstaates.

Schließlich muss auch die Altersgruppe unter 20 Jahren berücksichtigt werden. Dieses Segment stellt die zukünftige Erwerbsbevölkerung dar, die dazu bestimmt ist, diejenigen zu ersetzen, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, und als wichtigste Grundlage für die Wirtschaft von morgen zu dienen.



Das obige Bild zeigt ein Beispiel für eine Bevölkerungspyramide, deren Form aufgrund ihres regressiven Verlaufs (schmale Basis und breite Spitze) derjenigen jedes Landes der Europäischen Union ähneln könnte. Darüber hinaus ermöglicht uns diese Art der Visualisierung, das Missverhältnis zwischen künftigen Austritten und Eintritten in den Arbeitsmarkt zu beobachten und so den tatsächlichen Bedarf an Fachkräften in einer bestimmten Region oder einem bestimmten Land zu quantifizieren, um die derzeitige Kapazität des Produktionssystems aufrechtzuerhalten.

Die Grafik zeigt beispielsweise, wie sich die Altersgruppen der Rentner in den nächsten 20 Jahren verändern werden. Für die Analyse wird davon ausgegangen, dass die Gruppe der potenziell Erwerbstätigen aus Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren besteht, obwohl das Rentenalter möglicherweise nicht bei 65 Jahren bleiben wird und viele Menschen zwischen 16 und 19 Jahren erwerbstätig sein könnten. Somit gibt es eine Gruppe von Menschen, die derzeit Teil der potenziell aktiven Bevölkerung sind, aber in den nächsten 20 Jahren über 65 Jahre alt werden (und damit Rentner werden). Diese Gruppe wird in dem angegebenen Beispiel voraussichtlich etwa 690.000 Menschen umfassen. Die Gruppe der Personen, die die vorherige Gruppe ersetzen sollen – Personen, die derzeit aufgrund ihres Alters (unter 20 Jahren) vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, aber in Zukunft Teil der Erwerbsbevölkerung werden –, macht in diesem Beispiel kaum die Hälfte der vorherigen Gruppe aus (370.000 Personen). Das bedeutet, dass mehr als 300.000 Personen benötigt werden, um die Bevölkerungsstruktur dieses Gebiets aufrechtzuerhalten.

b. Aktivitäts-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Kennzahlen und ihre Entwicklung analysiert, wobei die Informationen nach den wichtigsten Variablen aufgeschlüsselt werden. Dies ist für ein umfassendes Verständnis der tatsächlichen Funktionsweise des Arbeitsmarktes und für die

Konzeption wirksamer, integrativer Maßnahmen, die auf unterschiedliche soziale Realitäten zugeschnitten sind, von entscheidender Bedeutung.

Die Erwerbs-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten sind wichtige Indikatoren für den Arbeitsmarkt und spiegeln das Beschäftigungs- und Arbeitslosenverhalten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wider. Die drei wichtigsten Quoten liefern sich ergänzende Informationen:

- Erwerbsquote: gibt den Prozentsatz der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an, der aktiv am Arbeitsmarkt teilnimmt (Erwerbstätige + Arbeitssuchende). Eine hohe Quote deutet auf eine stärkere Erwerbsbeteiligung hin.
- Beschäftigungsquote: gibt an, welcher Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beschäftigt ist oder anders gesagt, wie gut eine Volkswirtschaft in der Lage ist, ihre Bevölkerung zu beschäftigen. Eine hohe Quote deutet auf einen starken und dynamischen Arbeitsmarkt hin.
- Arbeitslosenquote: gibt den Prozentsatz der Erwerbspersonen an, die arbeitslos sind, aber eine Beschäftigung suchen. Eine hohe Quote deutet auf Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche hin, während eine niedrige Quote auf einen angespannten Arbeitsmarkt oder eine größere Nachfrage nach Arbeitskräften hindeutet.

Die drei Quoten stehen miteinander in Zusammenhang. Die Arbeitslosenquote hängt von der Erwerbsquote ab, da sie nur diejenigen betrifft, die erwerbstätig sind (nicht aber Nichterwerbstätige wie Studenten, Rentner usw.). Umgekehrt kann eine niedrige Beschäftigungsquote auf eine hohe Arbeitslosenquote oder eine niedrige Erwerbsquote (eine große Zahl Nichterwerbstätiger) zurückzuführen sein.

Die Analyse ihrer Entwicklung im Zeitverlauf ermöglicht die Erkennung von Konjunkturzyklen (Aufschwung oder Rezession). Darüber hinaus offenbart die Aufschlüsselung nach relevanten Variablen (Geschlecht, Alter, Bildung, Sektor, Gebiet, Nationalität oder einer weiteren Reihe von Variablen, die sich stärker auf vulnerable Gruppen konzentrieren, wie z. B. Art der Familie, Bezieher von Grundsicherung oder nicht, Art der Unterkunft, Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten usw., sofern dies möglich ist) Realitäten, die durch Gesamtdurchschnitte verdeckt werden:

- Geschlecht: es lassen sich Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen, bei der Arbeitslosigkeit oder bei der beruflichen Segregation feststellen.
- Alter: zeigt die Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt (in der Regel prekärer) und die Verlängerung oder Beendigung der Erwerbstätigkeit von Menschen über 55 Jahren.
- Bildungsniveau: ermöglicht es uns zu beurteilen, wie sich die Ausbildung auf die Beschäftigungsmöglichkeiten auswirkt.
- Region oder Gemeinde (Territorialität): Hilft bei der Identifizierung von Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit oder geringer Erwerbsbeteiligung, was für territoriale Politiken von entscheidender Bedeutung ist

- Eine weitere Reihe von Variablen, die sich stärker auf vulnerable Gruppen konzentrieren, wie z. B. Familientyp, Bezieher von Grundsicherung oder nicht, Art der Unterkunft, Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten usw.: Die Aufschlüsselung der Statistiken nach diesen Variablen hilft dabei, soziale Ungleichheiten zu identifizieren und aufzuzeigen, wie vulnerable Gruppen unterschiedlich von verschiedenen sozioökonomischen Bedingungen betroffen sind.

c. Absolute Bevölkerung im Verhältnis zur Aktivitätsquoten

Die Kenntnis der absoluten Daten zur aktiven, erwerbstätigen und arbeitslosen Bevölkerung – zusätzlich zu den relativen Quoten, die bereits im vorigen Abschnitt analysiert wurden – ist für die Ergänzung der Diagnose von entscheidender Bedeutung, da absolute Häufigkeiten eine reale und greifbare quantitative Dimension liefern, die Quoten allein nicht immer vollständig widerspiegeln. Quoten sind relative Anteile, die Vergleiche zwischen Gebieten, Gruppen oder Zeiträumen ermöglichen, aber sie zeigen nicht, wie viele konkrete Personen sich in welcher Situation befinden. Absolute Daten tun dies.

Quoten können wichtige Veränderungen verdecken. Die Arbeitslosenquote kann sinken, aber die absolute Zahl der Arbeitslosen kann gleichbleiben oder sogar steigen, wenn die Erwerbsbevölkerung schneller wächst als die Beschäftigung. Oder die Erwerbsbevölkerung kann aufgrund von Resignation oder Alterung zurückgehen, und die Arbeitslosenquote kann sich verbessern, ohne dass die Beschäftigung tatsächlich zunimmt. Anhand der absoluten Werte können wir überprüfen, ob Verbesserungen der Quoten tatsächlich eine Verbesserung der Beschäftigungszahlen widerspiegeln oder auf andere Faktoren zurückzuführen sind. Sie helfen auch dabei festzustellen, ob der Nenner oder der Zähler den Anstieg oder Rückgang der Quote beeinflusst.

- Die Erwerbsbevölkerung umfasst alle Menschen im erwerbsfähigen Alter (in der Regel ab 16 Jahren), die verfügbar und bereit sind, am Arbeitsmarkt teilzunehmen, entweder durch Arbeit (Beschäftigung) oder durch Arbeitssuche (arbeitslos).
- Die erwerbstätige Bevölkerung ist die Untergruppe der aktiven Bevölkerung, die tatsächlich einen Arbeitsplatz hat, sei es als Arbeitnehmer, Selbstständiger, Genossenschaftsmitglied oder unbezahlter Familienhelfer.
- Die arbeitslose Bevölkerung sind diejenigen ohne Arbeit, die jedoch für eine Beschäftigung verfügbar sind und aktiv nach Arbeit suchen.

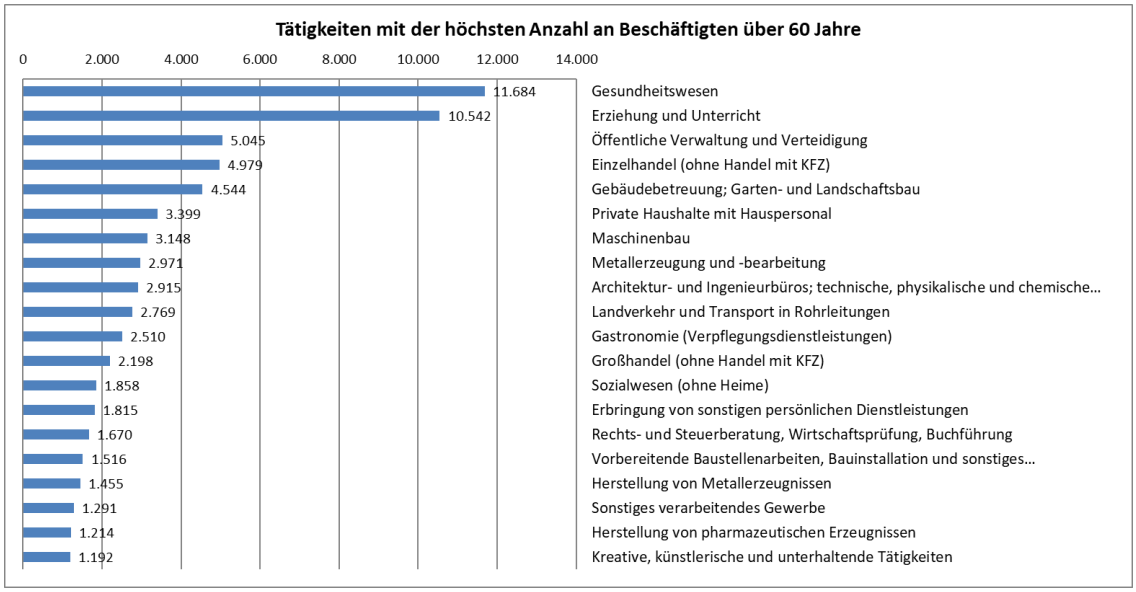
d. Erwerbstätige Bevölkerung über 60 Jahre

Es ist besonders interessant, das Gewicht und die Merkmale der über 60-Jährigen innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung zu analysieren, um den Prozentsatz der erwerbstätigen Bevölkerung zu quantifizieren, der sich dem Rentenalter nähert (je nach Fall oder Bedarf könnte diese Analyse auch für Personen über 55 oder sogar über 50 Jahren durchgeführt werden). Die disaggregierte Analyse der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen ist besonders interessant, da sich diese Gruppe in einer kritischen Übergangsphase zwischen dem aktiven Arbeitsleben und dem

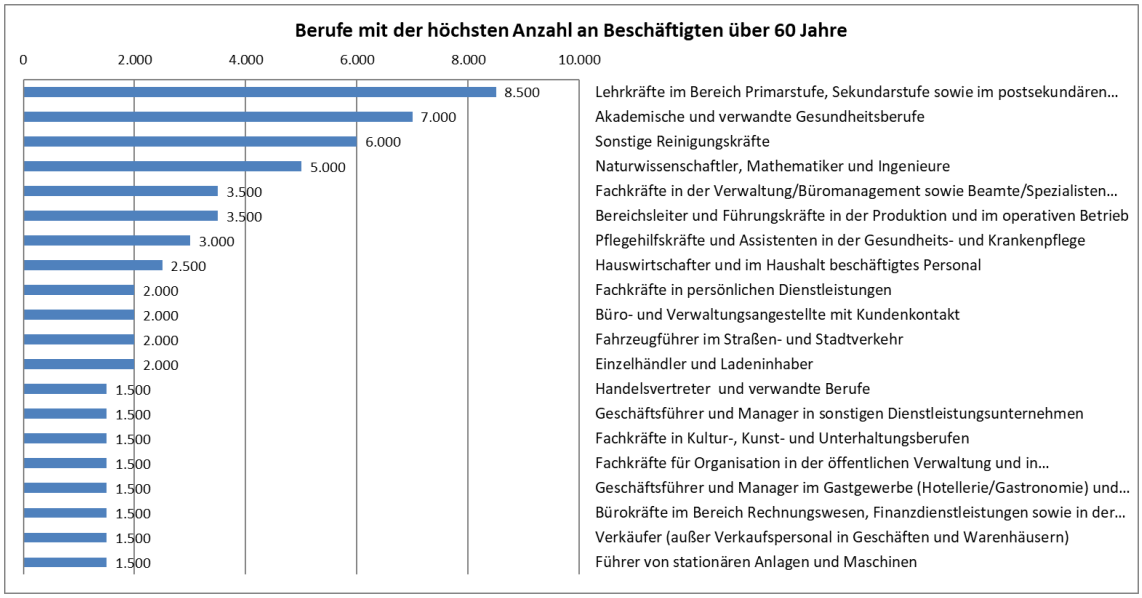
Ruhestand befindet. Ihre Beschäftigungs-, Sozial- und Wirtschaftslage hat direkte Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit des Arbeitsmarktes, das Rentensystem und die Politik des aktiven Alterns.

Wenn die Datenlage es zulässt, empfiehlt es sich, diese Analyse durch eine Aufschlüsselung der Informationen nach Tätigkeiten und Berufen durchzuführen, um die in dieser Hinsicht kritischen Tätigkeiten und Berufe (diejenigen mit dem größten zu erwartenden Ersatzbedarf) zu ermitteln, die daher einer besonderen Überwachung bedürfen.

Nachfolgend finden Sie anschauliche Beispiele für diese Art der Analyse:



Diese Grafik zeigt die Tätigkeiten mit der höchsten Anzahl an Beschäftigten über 60 Jahren, d. h. diejenigen, die kurzfristig den größten Bedarf an Ersatzkräften haben und daher besonders aufmerksam beobachtet werden sollten. Sie liefert auch Anhaltspunkte für Tätigkeiten, die für die Beratung unserer Gruppen von Interesse sind.



Noch interessanter ist die Berufsanalyse, da sie Hinweise auf Berufe mit positiven kurz- bis mittelfristigen Aussichten geben kann, die für unsere Zielgruppe von Interesse sein könnten, da sie einen hohen Ersatzbedarf haben, um weiterhin den Marktanforderungen gerecht zu werden.

e. Makroökonomische Daten

Wir empfehlen außerdem, das Bruttoinlandsprodukt (BIP) eines Gebiets zu analysieren, da dieser makroökonomische Indikator das Niveau der wirtschaftlichen Aktivität in diesem Gebiet widerspiegelt und in direktem Zusammenhang mit der Fähigkeit zur Schaffung von Arbeitsplätzen, der Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze und ihrer Produktivität steht. Dieser makroökonomische Indikator misst den Gesamtgeldwert der von einem Land, einer Region oder einer Volkswirtschaft in einem bestimmten Zeitraum (in der Regel einem Quartal oder einem Jahr) produzierten Waren und Dienstleistungen und ist das am häufigsten verwendete Maß zur Einschätzung der Größe und Gesundheit einer Volkswirtschaft.

Es gibt drei Arten von BIP:

- Nominales BIP, berechnet anhand der aktuellen Preise des laufenden Jahres (Inflationseffekt).
- Reales BIP, berechnet zu konstanten Preisen (Basisjahr) und verwendet zur Messung des reinen Wirtschaftswachstums (das normalerweise verwendet wird, wenn von Wachstum die Rede ist).
- Pro-Kopf-BIP, das den wirtschaftlichen Wohlstand pro Einwohner misst (verwendet für Vergleiche zwischen Ländern und Regionen unterschiedlicher Größe).

Wenn das BIP wächst, steigt in der Regel die Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen, was zu einem höheren Personalbedarf und damit zu mehr Beschäftigung führt. Umgekehrt führt ein Rückgang des BIP häufig zu Entlassungen, Arbeitszeitverkürzungen oder Einstellungsstopps.

f. Information über das Bildungssystem

Ein weiterer grundlegender Aspekt, der das Bild des sozioökonomischen Kontexts bei der Erstellung von Arbeitsmarktanalysen vervollständigt, ist das Bildungssystem, da es den Pool zukünftiger Fachkräfte (mit ihren Fähigkeiten und Qualifikationen) bildet, die den Arbeitsmarkt versorgen werden. Die Analyse ihrer Struktur, Ergebnisse und Entwicklung ermöglicht es, Ungleichgewichte in der Ausbildung zu antizipieren, Qualifikationstrends vorherzusagen und Beschäftigungs- und Ausbildungspolitiken zu steuern.

In diesem Abschnitt werden verschiedene Analysen vorgeschlagen:

- Analyse der Verteilung und Entwicklung der Schüler nach Bildungsniveau: Pflichtschulbildung, Abitur, Berufsausbildung (Grund- und Höhere Berufsausbildung), Hochschulstudium (Bachelor, Master, Doktorat)
- Schulversagen (Nicht-Erreichen eines Schulabschlusses) und frühes Ende der Schullaufbahn (Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen, die kein Studium fortsetzen und nicht mehr als den ersten Schulabschluss haben)

- Situation der NEET (junge Menschen, die weder studieren noch arbeiten)

3.2 Eine gute Diagnose des Arbeitsmarktes erstellen

In diesem Unterabschnitt soll die Beschäftigungsdynamik (Verträge, Stellenangebote, Beschäftigungsbedingungen, Überqualifizierung) für die wichtigsten Gruppen (Arbeitssuchende, Versicherte und Beschäftigte) analysiert werden.

g. Arbeitskräfteangebot

Bevor wir uns mit der arbeitssuchenden Bevölkerung befassen, ist es wichtig zu erwähnen, dass dieser Leitfaden keine getrennte Analyse der beiden Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt (arbeitslose Arbeitssuchende und beschäftigte Arbeitssuchende) vorschlägt. Der Schlüssel liegt in der Analyse der Gesamtnachfrage nach Beschäftigung (oder des Stellenangebots), da davon ausgegangen wird, dass eine Person, die als arbeitssuchend gemeldet ist, das Ziel hat, eine Stelle zu finden. Das Arbeitskräfteangebot ist die Verfügbarkeit von Menschen, die bereit und in der Lage sind zu arbeiten, d. h. der Pool an Arbeitnehmern, die ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt anbieten. Daher stellt die gesamte Gruppe, sowohl Arbeitslose als auch Beschäftigte, einen Pool an Fachkräften dar, der berücksichtigt werden muss, wenn auf dem Markt Bedarf an einem bestimmten Profil besteht. Je nach Zielsetzung kann die in diesem Leitfaden vorgeschlagene Analyse jedoch speziell für arbeitslose oder beschäftigte Arbeitssuchende durchgeführt werden.

Bei der Analyse der Nachfrage ist es wichtig, die Informationen nach den wichtigsten demografischen Variablen (Alter, Geschlecht, Nationalität, Bildungsniveau oder einer Reihe weiterer Variablen, die sich stärker auf vulnerable Gruppen konzentrieren, wie z. B. Familientyp, Bezieher von Grundsicherung oder nicht, Art der Unterkunft, Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten usw.) aufzuschlüsseln, um das Verhalten und die spezifischen Merkmale jeder Gruppe zu beobachten und die Gruppen zu identifizieren, die unter den Arbeitssuchenden am häufigsten vertreten sind sowie die Gruppen, die die größten und geringsten Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Einige Merkmale der Gruppe der Arbeitssuchenden:

- Mit zunehmendem Alter steigt die Zahl der Arbeitssuchenden.
- Je geringer der Bildungsstand einer Person ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich auf eine Stelle bewirbt.

Die Nachfrageanalyse kann auch die gefragtesten Berufe in einem bestimmten Markt identifizieren und ermitteln, welche Tätigkeiten am häufigsten aus dem Arbeitsmarkt verdrängt werden. Sie kann auch zyklische Muster bei bestimmten Tätigkeiten sowie den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe durch lokale, regionale oder nationale Behörden beobachten.

h. Einstellungen

Um die Einstellung von Arbeitskräften zu untersuchen, werden zwei Arten von Analysen vorgeschlagen: erstens die Analyse der Anzahl der im Gebiet unterzeichneten Verträge und zweitens die Analyse der Anzahl der eingestellten Personen. Mit den gewonnenen Informationen können wir dann die Vertragsrotationsrate berechnen, d. h. wie viele Verträge pro eingestellter Person (im Durchschnitt) unterzeichnet werden. Diese Zahl hilft bei der Analyse der Stabilität/Prekarität der Verträge in dem Gebiet.

Eine solche Analyse ermöglicht es, die Muster des Eintritts von Personen in den Arbeitsmarkt über einen bestimmten Zeitraum (1 Monat, 3 Monate, 6 Monate, 1 Jahr, 4 Jahre usw.) zu beobachten. Sie gilt sowohl für Personen, die zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eintreten, als auch für diejenigen, die ihn verlassen und wieder eintreten, unabhängig davon, ob dies kontinuierlich geschieht oder nicht. Mit anderen Worten: Es ist wichtig zu betonen, dass die Analyse der Beschäftigung keine Analyse der erwerbstätigen Bevölkerung ist. Dies mindert jedoch nicht die Bedeutung der Analyse da hiermit untersucht werden kann, wie viele Arbeitsplätze in einem bestimmten Zeitraum in einem bestimmten Gebiet geschaffen werden, welche Sektoren und Berufe die Wirtschaft antreiben usw. Es handelt sich um einen kurzfristigeren Indikator als die Gesamtbeschäftigung und ermöglicht uns, aktuelle Veränderungen in der Wirtschaftstätigkeit zu erkennen.

Bei der Analyse der Einstellung von Arbeitskräften im Allgemeinen (Anzahl der Verträge) kommt es nicht nur darauf an, wie viele Arbeitskräfte eingestellt werden, sondern auch darauf, wie sie eingestellt werden, da dies Aufschluss über die Arbeitsplatzsicherheit, die Unsicherheit usw. gib:

- Art des Vertrags (unbefristet/befristet)
- Art des Arbeitstages (Vollzeit/Teilzeit)
- Vertragsdauer…

Die Analyse der Anzahl der Beschäftigten ermöglicht jedoch einen weiteren ergänzenden Ansatz, da eine Person mehrere Verträge im selben Jahr oder sogar im selben Monat unterzeichnen kann. Wenn wir also nur die Gesamtzahl der unterzeichneten Verträge analysieren, überschätzen wir möglicherweise die tatsächliche Schaffung von Arbeitsplätzen und erkennen nicht die Fluktuation oder Prekarität, die mit mehreren befristeten Verträgen verbunden ist. Bei der Analyse der Beschäftigten wird jede Person nur einmal gezählt, unabhängig von der Anzahl der Verträge, die sie unterzeichnet hat. In dieser Hinsicht ist es sinnvoller, statt einer Aufschlüsselung der Informationen nach berufsbezogenen Variablen (Vertragsart, Art der Arbeitszeit usw.) mit demografischen Variablen zu arbeiten, wie z. B.:

- Geschlecht und Alter: Welche Gruppen werden am häufigsten eingestellt?
- Bildungsniveau: Über welches akademische Niveau verfügen die Menschen, wenn sie Zugang zu einem Arbeitsplatz erhalten?
- Wohnort: Gibt es territoriale Ungleichheiten beim Zugang zu Arbeit?
- Nationalität: Gibt es Unterschiede zwischen einheimischen und ausländischen Gemeinschaften?

- Analyse spezifischer Gruppen: Langzeitarbeitslose, Migranten, Menschen mit Behinderungen, Alleinerziehende, Sozialhilfeempfänger, ethnische Minderheiten usw.

Durch die Kombination beider Faktoren (Anzahl der Verträge und Anzahl der Beschäftigten) können wir nun die Vertragsrotationsindex berechnen, d. h. die durchschnittliche Anzahl der Verträge, die jede Person in einem bestimmten Zeitraum in einem bestimmten Gebiet unterzeichnet. Dieser Indikator gibt Aufschluss darüber, wie viele Verträge erforderlich sind, um eine einzelne Stelle zu besetzen oder eine einzelne Person zu beschäftigen, und ist entscheidend für die Erkennung von Mustern prekärer Beschäftigungsverhältnisse, befristeter Beschäftigung oder übermäßiger Fluktuation.

Diese Analyse könnte disaggregiert durchgeführt werden: nach Tätigkeit, Beruf, Geschlecht, Altersgruppe usw., um das Verhalten jeder Gruppe oder wirtschaftlichen Tätigkeit/jedes Berufs in Bezug auf Vertragsstabilität und Fluktuation zu verstehen. Ein Wert von 3 auf dem Index bedeutet beispielsweise, dass jede in diesem Gebiet eingestellte Person in diesem Zeitraum durchschnittlich drei Verträge unterzeichnet hat. Je niedriger der Index, desto stabiler die Vertragsverhältnisse; umgekehrt gilt: Je höher der Index, desto geringer die Stabilität.

Nachfolgend finden Sie eine Beispieltabelle (fiktive Daten):

		Eingestellte Personen	Anzahl der Verträge	Fluktuationsrate
Altersgruppen	< 25 Jahre alt	2,000	3,500	1.8
	25-34 Jahre alt	3,000	6,500	2.2
	35-44 Jahre alt	3,500	8,000	2.3
	45-54 Jahre alt	2,500	7,000	2.8
	> 54 Jahre alt	1,000	2,000	2.0
Geschlecht	Männlich	9,500	22,000	2.3
	Weiblich	2,500	5,000	2.0
Bildungslevel	Pflichtschulbildung	4,000	12,000	3.0
	Abitur	1,500	4,000	2.7
	Berufsbildung	4,000	7,500	1.9
	Universitätsniveau	2,500	3,500	1.4
Herkunft	Einheimisch	10,500	22,500	2.1
	Ausländisch	1,500	4,500	3.0
Gesamt		12,000	27,000	2.3

Es wird beobachtet, dass die allgemeine Fluktuationsrate 2,3 Verträge beträgt (d.h. jede eingestellte Person unterzeichnet durchschnittlich 2,3 Verträge), wobei die Fluktuation höher ist in der Altersgruppe 45-54, bei Männern, bei Personen mit niedrigerem Bildungsniveau und bei Einheimischen.

i. Zugehörigkeit

Weitere Segmente des Arbeitsmarktes, die für eine Analyse interessant wären, sind diejenigen, die der Sozialversicherung angehören, da sie die größte Gruppe der Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Dies ermöglicht uns einen formalen und strukturellen Überblick, da sie alle Personen repräsentieren, die ein gemeldetes Beschäftigungs- oder Berufsverhältnis haben und zum Sozialversicherungssystem beitragen.

Eine Person ist sozialversichert, wenn sie in einem der Systeme registriert ist, entweder als Angestellter (Lohnempfänger), Selbständiger (Selbständiger), Beamter oder anderen speziellen Gruppen.

Die Analyse ermöglicht es, Informationen nach den Hauptvariablen des Arbeitsmarktes aufzuschlüsseln:

- Geschlecht und Alter
- Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit)
- Art des Vertrags (unbefristet, befristet, befristet)
- Wirtschaftliche Aktivität (NACE)
- Mitgliedschaftsregime (allgemein, selbständig usw.)
- Arbeitsort (Provinz, Gemeinde, Region...)

j. Stellenangebote und Kompetenzen

Ein weiterer interessanter Aspekt bei der Durchführung einer Arbeitsmarktbewertung ist die Analyse von Stellenanzeigen als Reflexion der Unternehmensnachfrage. Stellenanzeigen liefern hochrelevante Informationen, da es die einzige Möglichkeit ist, statistisch zu beobachten, was Unternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt nachfragen: welche Profile, Fähigkeiten und Sektoren sie aktiv rekrutieren.

Während andere Indikatoren (wie das Stellenangebot) die Nachfrage nach Arbeitskräften widerspiegeln, geben Stellenanzeigen Aufschluss darüber, welche Art von Stellen Unternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt anbieten. So können wir erkennen, welche Berufe am stärksten nachgefragt sind, welche Ausbildungs- oder Erfahrungsniveaus am meisten gefragt sind, welche technischen oder sozialen Kompetenzen geschätzt werden und so weiter. Derzeit gibt es Tools, mit denen diese Art der Analyse in Echtzeit durchgeführt werden kann, wobei die Informationen sowohl aus offiziellen Jobportalen (öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste) als auch aus den wichtigsten Online-Jobportalen stammen. So können wir Stellenangebote analysieren, die auf offiziellen und inoffiziellen Kanälen veröffentlicht werden.

Je nach den zu verwendenden Variablen könnten die Informationen anhand der folgenden Bereiche aufgeschlüsselt werden:

- Nach Beruf/Berufsgruppe: IT-Techniker, Verkäufer, Maschinist, Gesundheitspersonal, Lehrer usw.
- Nach Wirtschaftssektor: Industrie, Bauwesen, Gastgewerbe, IKT, Gesundheitswesen, persönliche Dienstleistungen...
- Nach Vertragsart: unbefristet, befristet, Teilzeit, Vollzeit...
- Nach erforderlichem Bildungsniveau: Pflichtschulbildung, Abitur, Berufsbildung, Universitätsabschluss...
- Basierend auf vorheriger Erfahrung: erster Job, weniger als ein Jahr, mehr als drei...
- Nach geografischem Gebiet: Provinz, Region, Gemeinde...

- Nach Veröffentlichungskanal: private Portale, öffentliche Arbeitsvermittlungen...

Darüber hinaus ermöglichen diese Arten von Portalen und Tools derzeit die Analyse von Stellenangeboten und offenen Stellen auf der Grundlage der gefragten Fähigkeiten. In den letzten Jahren hat sich die Art und Weise, wie wir diese Themen analysieren, verändert: Weg von einer Analyse auf der Grundlage von Ausbildung, Zertifizierungen, Akkreditierungen usw. hin zu einer Analyse auf der Grundlage von Kompetenzen und Fähigkeiten. Die zunehmende Priorisierung von Kompetenzen gegenüber Ausbildung und Zertifizierungen in Arbeitsmarktanalysen und Auswahlverfahren ist eine Reaktion auf strukturelle Veränderungen in der Beschäftigung, der Wirtschaft und der Art und Weise, wie Menschen lernen. Ein Abschluss oder eine Qualifikation bescheinigt, dass jemand einen Bildungsprozess durchlaufen hat, garantiert jedoch nicht unbedingt, dass er bestimmte praktische Fähigkeiten beherrscht oder diese in realen Kontexten anwenden kann. Kompetenzen sind jedoch beobachtbar, bewertbar und anwendbar und beantworten die Frage: Kann diese Person diese Aufgabe unter diesen Bedingungen gut, selbstständig und effektiv ausführen?

Im Gegensatz zu herkömmlichen Analysen, die sich auf Branchen, Berufe oder Verträge konzentrieren, basiert dieser Ansatz daher darauf, zu verstehen, was die Arbeitskräfte können und was Unternehmen tatsächlich in Bezug auf Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen verlangen. Fähigkeiten werden derzeit wie folgt klassifiziert:

- Technische oder "Hard Skills" (spezifisch): Umgang mit Werkzeugen, Software, Sprachen, spezifischen Methoden. Zum Beispiel: CAD-Design, Logistik, digitales Marketing, Buchhaltung, Schweißen...
- Transversale oder "Soft Skills" (generisch): übertragbar zwischen Berufen. Zum Beispiel: Problemlösung, Kreativität, Zeitmanagement, Teamarbeit, Führung...
- Digitale Kompetenzen: von grundlegenden Fähigkeiten (Office, E-Mail...) bis zu fortgeschrittenen Fähigkeiten (Machine Learning, Cybersicherheit...)
- Grüne oder nachhaltige Kompetenzen: verbunden mit Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz, Umweltmanagement...

Auf diese Weise spielt die Kompetenzanalyse eine grundlegende Rolle bei der Orientierung von Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in einem Kontext, der durch den digitalen Wandel, die ökologische Transformation und strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt geprägt ist. Mit diesen Informationen lassen sich die tatsächlichen Fähigkeiten einer Person über ihre Qualifikationen hinaus identifizieren, bewerten und verbessern und ihre berufliche Integration auf der Grundlage folgender Faktoren steuern: Was die Person bereits kann (auch wenn sie es nicht formal gelernt hat), was ihr für den Zugang zum gewünschten Arbeitsplatz fehlt und was der Arbeitsmarkt verlangt.

Für die Kompetenzanalyse bietet das Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) eine Reihe wirklich interessanter Online-Tools mit detaillierten Informationen auf Länderebene (in einigen Fällen sogar mit Informationen auf regionaler Ebene). Unter anderem verfügt es über:

- Ergebnisse des European Skills & Jobs Survey
- Verschiedene Indizes wurden entwickelt, wie z.B. ein Index aus 15 Indikatoren, der Kompetenzsysteme in verschiedenen Ländern misst (European Skills Index) oder ein Index, der Personalmangel, Ersatz und qualitative Mismatches nach Land und Beruf untersucht (Labour & Skills Shortage Index)
- Quantitative Projektionen der Beschäftigung nach Sektor und Beruf bis 2035 (Skills Forecast) und kurzfristige Projektionen der Beschäftigung nach Beruf auf ISCO-Ebene (STAS - Short-term anticipation of skills trends and VET demand)
- Inventar von 126 aktuellen und zukünftigen Politiken (in 28 Ländern) zur Antizipation und Anpassung des Kompetenzbedarfs (Matching Skills)
- Verschiedene Analysen, z.B. bezüglich der Nachfrage nach Kompetenzen in Stellenanzeigen (Skills-OVATE – Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe) oder ein anderes Visualisierungstool mit thematischen Aspekten zur Digitalisierung, Beschäftigung... (Skills Intelligence)

Obwohl alle Analysen einen Mehrwert bieten, kann das „Skills-OVATE – Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe“ hervorgehoben werden, weil es ein leistungsstarkes Tool für Arbeitsmarktinformationen auf der Grundlage der Analyse von Online-Stellenanzeigen darstellt. Dieses Tool liefert sehr detaillierte Informationen zu Berufen (ISCO-08) und Regionen (NUTS 2) und deckt verschiedene Quellen ab: private Portale, öffentliche Arbeitsvermittlungen, Personalvermittlungsagenturen, Online-Zeitungen, Unternehmenswebsites und EURES-Stellenangebote. Die Funktionen des Tools sind in der folgenden Zusammenfassung detailliert beschrieben:

- Online-Arbeitsmärkte
  - Länder und Berufe
  - Nachfrage nach Beruf
  - Sektoren nach Land
  - Länderübergreifende Vergleiche
  - Regionen und Beziehung zu Berufen und Kompetenzen
- OJA-Data insights
  - Kompetenzen nach Beruf
  - Kompetenzen nach Sektor
  - Kompetenzen nach Land
  - Berufe und ihre zugehörigen Kompetenzen
  - Verträge und Arbeitszeiten
  - Fokus auf Berufe
  - Wechselbeziehung zwischen Sektoren, Berufen und Kompetenzen
- Digitale Transition
  - IKT-Spezialisten
  - "Digitalness" (Grad der Digitalisierung nach Beruf, Sektor, Region)
- Grüne Transition
  - Berufe im Bereich erneuerbare Energien

    - Grad der "Grünheit" und Präsenz grüner Kompetenzen nach Beruf, Sektor und Region
- EURES job vacancy insights
    - Analysiert EURES-spezifische Stellendaten nach Land, Beruf, Sektor, Kompetenz und Erfahrungsniveau
    - EURES (European Employment Services) ist ein Kooperationsnetzwerk der Europäischen Kommission und nationaler öffentlicher Arbeitsvermittlungen. Das Hauptziel ist dabei, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums zu erleichtern, indem Informationen, Beratung und Rekrutierungs-/Vermittlungsdienste für Arbeitssuchende und Arbeitgeber bereitgestellt werden.

k. Beschäftigungsbedingungen und Gehälter

Obwohl viele dieser Aspekte bereits in Einstellungsprozessen analysiert werden, wird es auch als relevant erachtet, eine ähnliche Analyse für die allgemeine Erwerbsbevölkerung durchzuführen. Einstellungsprozesse ermöglichen Einsicht in kurzfristige Realitäten; das heißt, durch die Analyse vertraglicher Bedingungen analysieren wir die Arbeitsbedingungen von Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Arbeitsmarkt eintreten. Durch die Analyse der Bedingungen der erwerbstätigen Bevölkerung im Allgemeinen erhalten wir jedoch eine allgemeinere Sicht darauf, was auf dem Markt geschieht, da wir nicht nur Personen analysieren, die in den Arbeitsmarkt eintreten, sondern auch diejenigen, die seit langer Zeit kontinuierlich auf dem Markt operieren. Darüber hinaus unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen von Personen mit jahrelanger Berufserfahrung vollständig von denen von Personen, die zum ersten Mal in den Markt eintreten oder die ständig ein- und austreten.

Daher besteht das Ziel in diesem Abschnitt darin, die beschäftigte Bevölkerung als Ganzes zu analysieren und die Informationen aufzuschlüsseln nach:

- Art des Vertrags (unbefristet/befristet)
- Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit)
- Nachmittagsschichten, Abendschichten usw.
- Überstunden
- Flexibilität
- Work-Life-Balance
- Zugang zu Ausbildung

Das Kapitel Gehälter verdient besondere Erwähnung. Die Gehaltsanalyse (oder in einigen Fällen die Arbeitskostenanalyse) ermöglicht es uns zu verstehen, nicht nur wie viel in verschiedenen Sektoren, Berufen oder Regionen gezahlt wird, sondern auch wie die Entlohnung strukturiert, verteilt und entwickelt wird, was direkte Auswirkungen auf die Qualität der Beschäftigung, Gerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit einer Region oder Wirtschaft hat. Diese Analyse umfasst Aspekte wie:

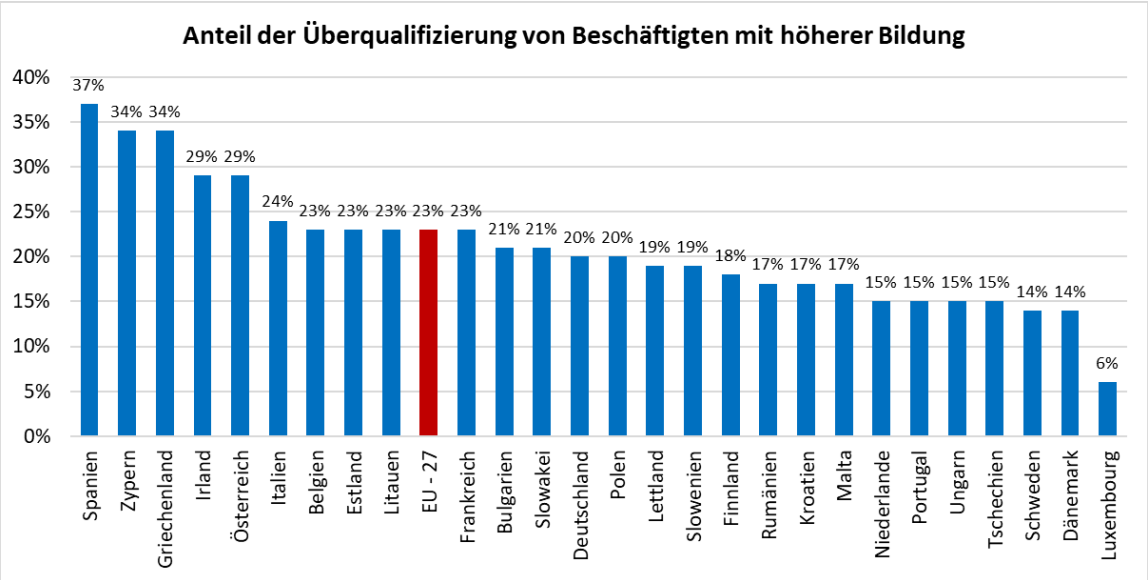
- Durchschnittliches Gehaltsniveau
- Gehaltsverteilung (Unterschiede zwischen Dezilen, Perzentilen)
- Zeitliche Entwicklung (nominal und real)

Darüber hinaus ermöglicht es uns, Ungleichheiten oder Gehaltsgefälle zu beobachten, von denen das geschlechtsspezifische Gehaltsgefälle (Gehaltsungleichheit zwischen Männern und Frauen) am wichtigsten ist, ohne das herkunftsbedingte Gehaltsgefälle (Gehaltsungleichheit zwischen Einheimischen und Ausländern) zu vergessen, das ebenfalls von Interesse ist.

I. Überqualifikation

In vielen Ländern der Europäischen Union ist es bekannt, dass das System mehr qualifizierte Fachkräfte erzeugt, als der Markt benötigt, und daher entscheiden sich viele Fachkräfte dafür, in Jobs zu arbeiten, bei denen die erforderlichen Qualifikationen niedriger sind als ihre eigenen Qualifikationen. Dies wird als Überqualifikation bezeichnet, bei der Menschen in Berufen beschäftigt sind, die unter ihrem Bildungsniveau liegen. Eine Möglichkeit, diese Realität zu beobachten, besteht darin, die folgende Methodik zu verwenden, die in vielen öffentlichen Arbeitsvermittlungen verwendet wird, um dieses Problem zu identifizieren: Identifizierung von Personen mit höherer Bildung (Hochschulabschluss oder höhere Berufsbildung), die in Jobs in den Kategorien 4 bis 9 der einstelligen ISCO arbeiten. Diese Methode kann zeigen, wie viele Menschen derzeit für ihre Jobs überqualifiziert sind, indem man alle beschäftigten Arbeitnehmer betrachtet. Die Methode kann unter Verwendung der Einstellungsdaten des letzten Jahres auch zeigen, wie überqualifiziert neue Arbeitnehmer sind, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten. Zum Beispiel wird betrachtet, wie viele Personen mit einem Hochschulabschluss oder fortgeschrittener Berufsbildung für Jobs eingestellt wurden, die normalerweise Fähigkeiten niedrigerer Stufen erfordern (ISCO-Stufen 4 bis 9).

Der Schlüssel zu dieser Art von Analyse liegt darin, die Informationen nach Hauptgruppen (Männer, Frauen, junge Menschen, Menschen über 45, Ausländer, Einheimische usw.) aufzuschlüsseln, um das ungleiche Verhalten jeder Gruppe zu verstehen, zusätzlich zur Analyse nach Berufsgruppe und wirtschaftlicher Aktivität. Es existieren öffentliche Daten auf der Ebene der Länder der Europäischen Union, um diese Art von Analyse durchzuführen, die auch Vergleiche zwischen EU-Ländern ermöglicht und es uns erlaubt, die Position jedes Landes im Verhältnis zu anderen Ländern und dem europäischen Durchschnitt zu messen.



Source: Eurostat

m. Zukunftsprognosen

Um die Diagnose abzuschließen und zu vervollständigen, wird eine Analyse zukünftiger Prognosen durchgeführt, da diese es ermöglichen, Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur, dem Kompetenzbedarf und/oder der Entwicklung von Schlüsselsektoren zu antizipieren. Diese Analyse liefert typischerweise zukunftsgerichtete Informationen zu mehreren Aspekten: erstens die Arbeitsnachfrage, was bedeutet, wie viele Arbeitnehmer benötigt werden und in welchen Sektoren, zweitens das professionelle Angebot, oder wie viele Menschen verfügbar sein werden und mit welchen Qualifikationen und drittens die Übereinstimmung zwischen professionellem Angebot und Nachfrage, die zeigt, ob es genügend Fachkräfte geben wird, um die Geschäftsanforderungen zu erfüllen. Die Analyse erfasst auch die für verschiedene Jobs erforderlichen Kompetenzen und identifiziert aufstrebende oder rückläufige Berufe.

Die Informationen werden normalerweise aufgeschlüsselt nach:

- Wirtschaftlichen Aktivitäten: ermöglicht es, die Aktivitäten zu identifizieren, die die Wirtschaft in den kommenden Jahren antreiben werden
- Berufsgruppen: auf welche Berufsgruppen wird sich die Beschäftigung in Zukunft konzentrieren?
- Akademischen Niveaus: wie wird die Konzentration oder Verteilung der verschiedenen Bildungsniveaus in der zukünftigen Beschäftigung sein?

4. Durchführung einer Analyse von Trends bei Einstellungen und Mismatches

Dieser Abschnitt wird Berechnungen und Methoden zur Identifizierung von Mismatches in bestimmten Berufen bereitstellen, die durch das Verhalten des Arbeitsmarktes erzeugt werden, oder zur Identifizierung von Trendberufen basierend auf der Analyse von Einstellungstrends. Diese Arten von Operationen sind oft äußerst interessant für Akteure, die daran arbeiten, alle Arten von Gruppen zu erreichen, ob vulnerabel oder nicht. Mit anderen Worten, die Identifizierung von Berufen unter Druck (Druck verstanden als Schwierigkeit, der Nachfrage von Unternehmen nachzukommen) kann Hinweise auf interessante Berufe geben, auf die Zielgruppen besonders aufmerksam gemacht werden sollten. Der gleiche Ansatz ermöglicht die Analyse von Einstellungstrends. Die Identifizierung von Berufen, die kurz- bis mittelfristig am besten abschneiden, ermöglicht es, Menschen auf diese Berufe hinzuweisen. Kurz gesagt, die Fähigkeit, diese Arten von Berechnungen intern über Organisationen hinweg durchzuführen, ermöglicht es, basierend auf analytischen Informationen zu planen, statt blind zu steuern.

Bisher wurden die verschiedenen Aspekte des Arbeitsmarktes unabhängig voneinander analysiert. Um jedoch mit Informationen zu operieren, die für die tägliche Arbeit wirklich wertvoll sind (Identifizierung von Chancen in Berufen mit besseren Aussichten, Identifizierung überschwemmter Berufe, Mismatches zwischen Berufen usw.), ist es interessant, verschiedene Indikatoren zu kombinieren. Daher ist es nach der separaten Analyse der verschiedenen Arbeitsmarktindikatoren wichtig, kombinierte Analysen durchzuführen, wie die Kombination von Einstellungen und Stellenangebot in bestimmten Berufen. Dadurch wird sich zeigen, ob in einem bestimmten Beruf bei Beibehaltung der aktuellen Einstellungsrate und mit dem aktuellen Pool arbeitsloser Arbeitssuchender kurzfristig ein Bedarf an spezifischen Profilen bestehen wird.

Wir sind uns jedoch auch der Schwierigkeiten bewusst, die Organisationen bei der Analyse der Realität des Arbeitsmarktes erleben (mangelnde vertiefte Kenntnisse über Arbeitsmarktaspekte und Indikatoren, Zeitmangel usw.). Daher schlagen wir auch einfachere Operationen vor, wie die Analyse von Einstellungstrends über verschiedene Zeiträume. In diesem Fall ist es interessant, sowohl Einstellungen im Allgemeinen als auch unbefristete Verträge im speziellen zu analysieren, um Berufe mit besserer Leistung zu identifizieren. Wir werden diese Aspekte später vertiefen.

a. 1. Operation: Verhältnis arbeitsloser Arbeitssuchender/eingestellter Personen mit unbefristeten Verträgen – zur Identifizierung kurzzeitiger Mismatches in Berufen

Die Bestimmung dieses Verhältnisses kann helfen, Berufe mit potenziellen kurzfristigen Engpässen zu identifizieren; das heißt, es hilft, Berufe mit Mismatches zwischen erwarteten Einstellungen (unbefristet) und arbeitslosen Arbeitssuchenden zu identifizieren. Dieses Konzept zielt darauf ab, zu analysieren, ob angesichts einer in bestimmten Berufen potentiell gegebenen veränderten Häufigkeit der unbefristeten Einstellung von Personen (d.h. ob unbefristete Einstellungen das gleiche Niveau wie im letzten Jahr beibehalten) und unter Berücksichtigung

der aktuellen Anzahl arbeitsloser Arbeitssuchender ein Bedarf an Fachkräften bestehen wird. Mit anderen Worten, ob wir mit dem aktuellen Pool arbeitsloser Arbeitssuchender in der Lage sind, den Bedarf an unbefristeten Einstellungen zu decken (verstanden als Verlängerung der Realität des letzten Jahres).

Die Operation berücksichtigt die Anzahl der in einem bestimmten Jahr unbefristet eingestellten Personen, vorzugsweise im Vorjahr, und die Anzahl arbeitsloser Arbeitssuchender zu einem bestimmten Zeitpunkt, vorzugsweise am Ende des Jahres. Die Berechnung wird durchgeführt, indem die Informationen nach Beruf aufgeschlüsselt werden (je disaggregierter die Berufsklassifikation, desto genauer werden die Schlussfolgerungen sein).

$$\frac{nº\ Anzahl\ arbeitsloser\ Arbeitssuchender}{nº\ Anzahl\ unbefristet\ eingestellter\ Personen}$$

Das Ziel der Bestimmung dieses Verhältnisses ist es, Berufe mit aktuellem Bedarf an Fachkräften zu identifizieren. Deshalb werden nur unbefristete Verträge berücksichtigt. Ein echter Bedarf an einem bestimmten Beruf wird nachgewiesen, wenn ein Unternehmen einen qualitativ hochwertigen Vertrag anbietet und keine Fachkräfte gefunden werden, um ihn zu besetzen. Mit anderen Worten, der erste Schritt, den ein Unternehmen durchführen muss, um eine schwer zu besetzende Position zu besetzen, besteht darin, qualitativ hochwertige Beschäftigung anzubieten (ein unbefristeter Vertrag ist ein gültiger Indikator dafür). Bevor es einen Mangel an Fachkräften gibt, muss es spezifische Spannungen auf dem Markt geben (Schwierigkeit, spezifische Profile zu finden), und diese Spannungen manifestieren sich durch verbesserte Beschäftigungsbedingungen in diesen Berufen – mit anderen Worten, in einem qualitativ hochwertigen Stellenangebot. Daher wird ein unbefristeter Vertrag als qualitativ hochwertiges Stellenangebot betrachtet; wenn diese Art von Vertrag nicht angeboten wird, wird der Bedarf als weniger kritisch angesehen.

Schauen wir uns ein Beispiel an: Wie bereits in diesem Abschnitt erwähnt, wird die Anzahl arbeitsloser Arbeitssuchender in einer Region zu einem bestimmten Zeitpunkt (z.B. 31. Dezember 2024) mit unbefristet eingestellten Personen in einer Region über einen bestimmten Zeitraum (z.B. das gesamte Jahr 2024) kombiniert.

Es wird empfohlen, die Saisonalität bei der Auswahl des Einstellungsanalysezeitraums zu berücksichtigen. Es wird empfohlen, volle Jahre auszuwählen, da bei der Auswahl von sechs Monaten beispielsweise diese Daten der Saisonalität unterliegen können, wodurch Einstellungen in einigen Berufen über- oder unterschätzt werden. Wenn beispielsweise die Monate von Juni bis September in der Auswahl gewählt würden, könnte die Gastgewerbebranche (je nach Region) wahrscheinlich einen signifikanten Anstieg aufweisen, den die Auswahl des gesamten Jahres relativieren könnte. Es wird immer empfohlen, volle Kalenderjahre auszuwählen, obwohl andere Zeiträume gelegentlich nützlich sein können, wobei immer die Saisonalität der Daten zu berücksichtigen ist.

Dies ergibt die Anzahl arbeitsloser Arbeitssuchender nach Beruf gemäß ISCO-4. Die gezeigten Daten sind fiktiv und entsprechen keiner bestimmten Region; sie werden als Beispiel gezeigt.

		Anzahl arbeitsloser Arbeitssuchender (31/12/2024)
2266	Audiologen und Sprachtherapeuten	3,500
2267	Optometristen und Orthoptisten	6,600
2342	Lehrkräfte und Erzieher im Vorschulbereich	15,000
2144	Maschinenbauingenieure	1,250
3122	Produktionsleiter bei der Herstellung von Waren	2,750
3433	Fachkräfte in Kunstgalerien, Museen und Bibliotheken	9,900
5120	Köche	8,750
5311	Kinderbetreuer	1,500
7115	Zimmerleute und Bautischler	1,000
7133	Fassadenreiniger und Schornsteinfeger/Rauchfangkehrer	3,000
7542	Sprengmeister und Sprengbeauftragte	4,500

Andererseits müssen wir die kumulierten Einstellungen für das Jahr 2024 berücksichtigen.

		Anzahl unbefristet eingestellter Personen (2024)
2266	Audiologen und Sprachtherapeuten	2,700
2267	Optometristen und Orthoptisten	8,000
2342	Lehrkräfte und Erzieher im Vorschulbereich	20,000
2144	Maschinenbauingenieure	1,800
3122	Produktionsleiter bei der Herstellung von Waren	4,000
3433	Fachkräfte in Kunstgalerien, Museen und Bibliotheken	5,000
5120	Köche	7,000
5311	Kinderbetreuer	1,400
7115	Zimmerleute und Bautischler	2,000
7133	Fassadenreiniger und Schornsteinfeger/Rauchfangkehrer	1,000
7542	Sprengmeister und Sprengbeauftragte	7,000

Um die Analyse abzuschließen, müssen wir die beiden Tabellen kombinieren und das Fehlanpassungsverhältnis berechnen. Um dies zu berechnen, teilen Sie einfach die Anzahl arbeitsloser Arbeitssuchender durch die Gesamtzahl der mit unbefristeten Verträgen eingestellten Personen.

		Arbeitslose Arbeitssuchende	Unbefristet eingestellt (2024)	Mismatch Rate
7115	Zimmerleute und Bautischler	1,000	2,000	0.50
7542	Sprengmeister und Sprengbeauftragte	4,500	7,000	0.64
3122	Produktionsleiter bei der Herstellung von Waren	2,750	4,000	0.69
2144	Maschinenbauingenieure	1,250	1,800	0.69
2342	Lehrkräfte und Erzieher im Vorschulbereich	15,000	20,000	0.75
2267	Optometristen und Orthoptisten	6,600	8,000	0.83
5311	Kinderbetreuer	1,500	1,400	1.07
5120	Köche	8,750	7,000	1.25
2266	Audiologen und Sprachtherapeuten	3,500	2,700	1.30
3433	Fachkräfte in Kunstgalerien, Museen und Bibliotheken	9,900	5,000	1.98
7133	Fassadenreiniger und Schornsteinfeger/Rauchfangkehrer	3,000	1,000	3.00

Mit diesen Beispieldaten kann man sehen, dass der am meisten unter Druck stehende Beruf "Zimmerleute und Bautischler" ist, da im letzten Jahr 2.000 Personen mit einem unbefristeten Vertrag eingestellt wurden, aber nur 1.000 Personen registriert sind, die diesen Beruf suchen. Daher wird bei der Einstellungsrate des letzten Jahres kein ausreichender Pool vorhanden sein, um die Unternehmensnachfrage zu erfüllen, und es können Spannungen (unbesetzte Positionen) entstehen. Darüber hinaus werden fünf weitere Berufe identifiziert, die Spannungen oder Fehlanpassungen aufweisen (Werte unter 1). Es ist jedoch auch notwendig, Berufe mit Werten nahe 1 genau zu überwachen, wie "Kinderbetreuer" (1.500 Personen mit unbefristetem Vertrag eingestellt und 1.400 arbeitslose Arbeitssuchende). Obwohl scheinbar ein ausreichender Pool vorhanden ist, um die Marktanforderungen zu erfüllen, können etwaige Schwankungen dazu führen, dass der Beruf unter Stress gerät, da wenig Spielraum besteht.

Die Durchführung kombinierter Analysen von Arbeitssuchenden und Rekrutierern ist eine interessante Praxis zur Identifikation beruflicher Fehlanpassungen oder Arbeitsmarkt-spannungen, die eine genaue Diagnose beruflicher Ungleichgewichte ermöglicht.

Oft ist der Disaggregationsgrad der von Arbeitsvermittlungen und statistischen Agenturen bereitgestellten Informationen nicht angemessen für die Durchführung dieser Arten von Berechnungen, aber fast alle haben ein spezifisches Anfrage-Postfach, das Nutzern zur Verfügung steht und im Allgemeinen auch funktioniert.

b. 2. Operation: Analyse der Entwicklung von Verträgen

So einfach einige dieser Verfahren auch erscheinen mögen, werden sie oft aufgrund von Zeitmangel oder fehlenden Kenntnissen übersehen. Daher schlägt dieser Leitfaden ein sehr einfaches Verfahren vor, das nicht viel Aufwand oder Wissen erfordert, aber wertvolle Einblicke für die täglichen Aktivitäten von Organisationen bietet. Dies kann die Bereitstellung von

Orientierung für alle Arten von Gruppen umfassen, da es das Erkennen entstehender beruflicher Trends ermöglicht.

Die vorgeschlagene Operation besteht darin, den Trend bei Einstellungen zu analysieren, das heißt, die kumulierten Einstellungen zu vergleichen, die über verschiedene Zeiträume aufgezeichnet wurden, um zu identifizieren, welche Berufe am meisten gewachsen sind. Dies geschieht mit dem Ziel, Gruppen auf jene Berufe mit der höchsten Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auszurichten und/oder gesättigte oder rückläufige Sektoren zu meiden. Die Analyse des Trends bei Einstellungen zur Identifizierung von Berufen mit positiver Entwicklung ist ein Schlüsselwerkzeug zur Verbesserung von Jobberatungssystemen, insbesondere solchen, die auf Gruppen mit größeren Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche ausgerichtet sind.

Die vorgeschlagene Berechnung ist wie folgt: Die akkumulierten Einstellungen für einen bestimmten Zeitraum (z.B. akkumulierte Einstellungen im Jahr 2024) werden mit denen für einen anderen Zeitraum verglichen (z.B. akkumulierte Einstellungen im Jahr 2023).

	Anzahl der kumulierten Verträge (2024 festgelegt)	Anzahl der kumulierten Verträge (2023 festgelegt)	Absolute Evolution	Relative Evolution
Audiologen und Sprachtherapeuten	43,500	23,000	20,500	89.1%
Optometristen und Orthoptisten	34,000	14,000	20,000	142.9%
Lehrkräfte und Erzieher im Vorschulbereich	13,500	6,000	7,500	125.0%
Maschinenbauingenieure	24,000	22,000	2,000	9.1%
Produktionsleiter bei der Herstellung von Waren	65,700	64,000	1,700	2.7%
Fachkräfte in Kunstgalerien, Museen und Bibliotheken	13,000	12,000	1,000	8.3%
Köche	23,500	23,000	500	2.2%
Kinderbetreuer	23,000	23,500	-500	-2.1%
Zimmerleute und Bautischler	10,000	11,000	-1,000	-9.1%
Fassadenreiniger und Schornsteinfeger/Rauchfangkehrer	45,500	50,000	-4,500	-9.0%
Sprengmeister und Sprengbeauftragte	18,000	24,000	-6,000	-25.0%

Die Daten zeigen, dass es Berufe mit positiver Entwicklung im letzten Jahr gibt, die man genauer im Blick behalten sollte. Mit anderen Worten, die Analyse zeigt sieben Berufe mit positiver kurzfristiger Entwicklung, die interessant sein könnten, um unsere Zielgruppe darauf auszurichten. Zum Beispiel hat der Beruf "Audiologen und Sprachtherapeuten" ein Wachstum bei Einstellungen um 20.500 Verträge erlebt, und die im letzten Jahr verzeichneten Einstellungen haben sich fast verdoppelt. Die Daten zeigen ein signifikantes Wachstum, das beachtet werden sollte, da es dieses Jahr einen ähnlichen Marktbedarf geben könnte, und es wäre notwendig, dies für die eine positive Entwicklung der regionalen Wirtschaft zu berücksichtigen. Auf diese sehr einfache Weise ist es auch möglich, Berufe oder Marktnischen zu identifizieren, die für unsere Gruppen wirklich interessant sind.

Eine noch interessantere Option wäre es, diese Operation durchzuführen, aber sich nur auf unbefristete Verträge zu konzentrieren. Die Angemessenheit, nur unbefristete Verträge zu berücksichtigen, wurde bereits erwähnt, verstanden als qualitativ hochwertige Verträge, die einen Bedarf seitens der Unternehmen nachweisen. Daher kann die Beschränkung der Analyse auf unbefristete Verträge, wenn möglich (aufgrund der Datenverfügbarkeit), zu realistischeren Schlussfolgerungen über den Bedarf führen.

Diese Art von Analyse dient nicht nur dazu, spezifische Arbeitsmöglichkeiten zu identifizieren, sondern stärkt auch die Entscheidungsfindung in Beratung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung, indem es Berufsberatern ermöglicht, konkrete und aktuelle Empfehlungen für aktiv Arbeitssuchende anzubieten, die an den aktuellen Arbeitsmarkt angepasst sind. Darüber hinaus ermöglicht diese Art von Analyse angesichts der Veränderungen, die Arbeitsmärkte aufgrund von Digitalisierung, ökologischem Übergang und Bevölkerungsalterung erfahren können, die Erkennung struktureller Veränderungen in Einstellungsmustern. Schließlich sollte beachtet werden, dass Einstellungstrends auch auf lokaler, regionaler oder sektoraler Ebene analysiert werden können, was somit die Identifizierung lokaler wirtschaftlicher Spezialisierungen ermöglicht.

5. Relevante Quellen

5.1 LMI Quellen

Um berufliche Bildung und Ausbildung (VET) effektiv zu planen, die auf die Bedürfnisse der Lernenden und des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist, ist der Zugang zu robusten und aktuellen Arbeitsmarktinformationen (LMI) wesentlich. Das Erasmus+ LMI-EUniv-Projekt (https://lmi-euniv.eu/) bot eine grundlegende Kartierung nationaler LMI-Quellen in 19 EU-Ländern und hob die Hauptinstitutionen hervor, die an der Produktion und Verbreitung von Arbeitsmarktdaten und -intelligenz beteiligt sind. Dazu gehören nationale statistische Ämter (z.B. ISTAT, INSEE, Statistics Sweden), öffentliche Arbeitsvermittlungen, Arbeitsmarktbeobachtungsstellen, Forschungszentren und Arbeitgeberorganisationen. Jeder dieser Akteure trägt Daten zu Beschäftigungs- und Arbeitslosentrends, Berufsstrukturen, Stellenangeboten, Qualifikationsengpässen, Gehältern und demografischen Veränderungen bei. Die Daten werden über administrative Aufzeichnungen, nationale und internationale Umfragen und zunehmend durch Big-Data-Quellen wie Online-Stellenanzeigen und Webanalysen gesammelt.

Auf europäischer Ebene bleibt EUROSTAT ein Eckpfeiler offizieller und harmonisierter Statistiken. Es bietet wesentliche Datensätze zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Arbeitskosten, Stellenangeboten sowie Bildungs- und Ausbildungsindikatoren. Die Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS) ermöglicht vergleichbare Einblicke über Mitgliedstaaten hinweg, aufgeschlüsselt nach Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Region.

Eine weitere entscheidende Quelle ist Skills-OVATE, das Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe, entwickelt von CEDEFOP. Dieses Tool analysiert Millionen von Online-Stellenanzeigen, um nachgefragte Berufe und Kompetenzen in ganz Europa zu identifizieren. Es bietet detaillierte Informationen nach Beruf (ISCO), Standort (NUTS-Regionen), Sektor und erforderlichen Kompetenzen – einschließlich digitaler und grüner Kompetenzen. Es ermöglicht VET-Anbietern und sozialen Einrichtungen, Echtzeit-Arbeitsmarkttrends zu überwachen und Veränderungen in der Kompetenznachfrage zu antizipieren. Das Tool kann beispielsweise verwendet werden, um wachsende Nachfrage nach Berufen wie "Gesundheitsassistenten" oder "Solarmodul-Installateuren" zu erkennen und die damit verbundenen transversalen und technischen Kompetenzen zu erkunden (z.B. Teamarbeit, Programmierung, Nachhaltigkeitsbewusstsein).

Das LMI-EUniv-Projekt entwickelte auch den LMI-Hub, ein frei zugängliches, zentralisiertes Repository, in dem VET-Anbieter und andere Stakeholder strukturierte Länderprofile finden, Datenquellen vergleichen und detaillierte Informationen über LMI-Anbieter abrufen können. Zusätzlich zu Datenquellen beherbergt der LMI-Hub Schulungsmaterialien, methodische Leitfäden und einen umfassenden Schulungsleitfaden, der entwickelt wurde, um Hochschulen und Ausbildungsfachkräfte bei der Integration von LMI in Planung, Lehre und Beratung zu unterstützen. Diese Ressourcen sind frei verfügbar zur Konsultation und Anpassung.

Unter den europäischen Tools, die LMI ergänzen, bietet ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) eine mehrsprachige Klassifikation von Kompetenzen und Berufen, die eine bessere Übereinstimmung von Lernenden mit Jobprofilen erleichtert.

Europass, eine weitere EU-Initiative, unterstützt Einzelpersonen bei der klaren Dokumentation und Präsentation ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen mit digitalen CV-Tools und Lernpfadplanern. Diese Tools sind besonders wertvoll, wenn sie mit LMI-Einblicken kombiniert werden, um Lernende bei der Identifizierung realistischer und strategischer Karrieremöglichkeiten zu leiten.

Im Kontext von LMI4VET sind diese Ressourcen nicht nur informativ, sondern operativ. Soziale Einrichtungen und VET-Fachleute können sie verwenden, um:

- Berufe und Sektoren mit übermäßigem Arbeitsangebot oder Engpässen zu identifizieren
- Zukünftige Kompetenzbedarfe und aufkommende Jobprofile zu antizipieren
- Gezieltere und relevantere Curricula zu entwerfen
- Lernenden realistische Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen
- Und dazu beizutragen, Qualifikationslücken und Unterbeschäftigung zu reduzieren

Zu den relevantesten Arten von LMI für die VET-Planung gehören:

- Berufliche Spannungsindikatoren (z.B. Verhältnis zwischen Arbeitslosen und unbefristeten Einstellungen)
- Überqualifikationsraten
- Nachfrage nach digitalen und grünen Kompetenzen
- Vertragsrotationsraten
- Sektorale Einstellungstrends über mehrere Jahre

Diese und andere Indikatoren werden in Abschnitt 2 dieses Leitfadens ausführlich erläutert, wo die Leser Definitionen, Berechnungsmethoden, Interpretationen und praktische Beispiele finden können, die auf vulnerable Gruppen zugeschnitten sind. Die Interpretation dieser Indikatoren ermöglicht es Ausbildungsanbietern, sich auf Jobs mit echten Chancen zu konzentrieren und die Ausbildung von Lernenden für Sektoren in strukturellem Niedergang zu vermeiden. All diese Überlegungen wurden in den vorherigen Abschnitten dieses Leitfadens ausführlich untersucht, der praktische Tools, Beispiele und methodische Ratschläge zur Anwendung von Arbeitsmarktinformationen zur Unterstützung der Gestaltung von Schulungs- und Beratungsdiensten bietet.

5.1.1 Quellen und Links

Quelle	Link
EUROSTAT – Labour Market Statistics	https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market
CEDEFOP – Skills OVATE	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-ovate

LMI Hub – LMI-EUniv Project Repository	https://www.lmi-euniv.eu/lmi-euniv-hub
ESCO – European Skills, Competences, Qualifications and Occupations	https://ec.europa.eu/esco/portal/home
Europass – Skills Portfolio and Digital CV	https://europa.eu/europass/en

6. Projektinformationen

Das LMI4VET-Projekt (Labour Market Information for VET) zielt darauf ab, Sozialpartner im VET-Ökosystem mit praktischen Tools, Schulungen und Anleitungen zur effektiven Nutzung von Arbeitsmarktinformationen auszustatten. Die Hauptziele sind die Förderung der Inklusion vulnerabler Gruppen durch Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, eine engere Ausrichtung der VET-Curricula an den Arbeitsmarktbedürfnissen und die Förderung eines informierteren, reaktionsfähigeren VET-Systems, das in der Lage ist, Konjunkturzyklen zu verstehen und sich anzupassen.

Dieser Leitfaden ist das Kernergebnis von Arbeitspaket 2 des LMI4VET-Projekts. Die Arbeit begann mit der Identifizierung und Überprüfung bestehender LMI-Tools und -Praktiken auf europäischer Ebene, gefolgt von Umfragen und Konsultationen mit VET-Anbietern und Stakeholdern. Basierend auf dieser Grundlage haben Partner gemeinsam diesen methodischen Leitfaden entwickelt, um evidenzbasierte Entscheidungsfindung in der Ausbildungs-bereitstellung zu unterstützen.

Die nächsten Schritte des Projekts, die in Arbeitspaket 3 enthalten sind, umfassen das Co-Design interaktiver Schulungsmaterialien zur Begleitung des Leitfadens, einschließlich eines Online-Kurses und eines von künstlicher Intelligenz unterstützten Chatbots. Diese Ressourcen werden den Nutzern helfen, die in diesem Leitfaden beschriebenen Methoden zu einzuüben und zu verinnerlichen. Nach der Entwicklung werden die Tools in mehreren europäischen Ländern getestet und validiert. Die Ergebnisse werden in mehreren Sprachen verbreitet und über die Website und Veranstaltungen des Projekts (Arbeitspaket 4) verbreitet.