

Indeed Jobs & Hiring Trends Report Deutschland 2024: Strategien gegen den Fachkräftemangel in wirtschaftlich unsicheren Zeiten

Dr. Annina Hering



Indeed, Dezember 2023

Das Indeed Hiring Lab besteht aus einem internationalen Team von Economists und Data Scientists. Das Forschungsteam von Indeed veröffentlicht sowohl lokale als auch globale Arbeitsmarktreports und verwendet hierfür Indeed-Daten, Umfragen und öffentlich zugängliche Datenquellen. Die Forschungsergebnisse werden den Medien, Forschenden, politischen Entscheidungsträger*innen, Jobsuchenden und Arbeitgebenden zum besseren Verständnis der Arbeitswelt zur Verfügung gestellt.

Ergebnisse zum deutschen Arbeitsmarkt werden auf dem deutschen Indeed Hiring Lab Blog veröffentlicht: www.hiringlab.org/de.

Nehmen Sie gern Kontakt zu uns auf unter hiringlab_de@indeed.com.

Für Presseanfragen wenden Sie sich bitte an Felix Altmann: hiringlab_de@indeed.com.

Danksagung: *Ein herzliches Dankeschön für hilfreiche Kommentare und Vorschläge geht an Pawel Adrjan, Felix Altmann, Yusuki Aoki, Brendon Bernhard, Lydia Krüger und Allison Shrivastava.*



Dr. Annina Hering

Dr. Annina Hering ist Senior Economist im Indeed Hiring Lab. Sie ist promovierte Sozialwissenschaftlerin und hat vor ihrer Zeit bei Indeed als Wissenschaftlerin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung gearbeitet. In ihren Analysen betrachtet Dr. Annina Hering die Arbeitsmarktentwicklung. Sie legt dabei einen Fokus auf die Auswirkungen des demografischen Wandels und untersucht, wie die Zukunft der Arbeit aussehen wird. Dabei beschäftigt sie sich mit Themen wie künstlicher Intelligenz, internationalen Fachkräften oder Frauen im Erwerbsleben.

Ein turbulentes Jahr liegt hinter uns. Die Weltwirtschaft hat sich deutlich abgekühlt. Ebenso ist die Nachfrage nach Arbeitskräften zurückgegangen. Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten sind die Arbeitsmärkte in vielen Ländern weiterhin von einem starken Wettbewerb um Talente gekennzeichnet – so auch in Deutschland. Obwohl sich die Lage auf den Arbeitsmärkten im Vergleich zu den Job-Boom-Jahren 2021 und 2022 „normalisiert“ hat, stand das Jahr 2023 ebenfalls weitestgehend im Zeichen der Macht der Arbeitnehmenden.

Indeed Economists aus aller Welt haben die Köpfe zusammengesteckt und die Jobs & Hiring Trends für das Jahr 2024 identifiziert. So unterschiedlich die Arbeitsmärkte und wirtschaftlichen Entwicklungen in verschiedenen Ländern auch sein mögen: Eine zentrale Gemeinsamkeit haben die USA, Großbritannien, Frankreich, Kanada, Australien, Japan und Deutschland – nämlich den Arbeitskräftemangel aufgrund einer alternden Bevölkerung. Genau wie die anderen Staaten könnte auch Deutschland zukünftig Schwierigkeiten haben, den langfristigen Fachkräftebedarf zu decken. In den genannten Ländern reicht die Einwanderung nicht aus und die Zuwächse bei der Arbeitsproduktivität sowie die Bemühungen, inaktive Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, sind nicht auf einem ausreichenden Niveau.

Wie können Staaten langfristig ihren Arbeitskräftebedarf decken? Die bisherigen Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels reichen nicht aus: Die Einwanderung ist zu niedrig, die Arbeitsproduktivität wächst nur gering und es fehlt an einer gezielten Aktivierung vorhandener Arbeitsmarktpotenziale.

Für diesen Report haben wir sowohl kurzfristige Entwicklungen als auch langfristige Trends identifiziert, die den Arbeitsmarkt 2024 in Deutschland maßgeblich prägen werden. Dabei nutzen wir den einmaligen Datenbestand von Indeed. In die Analysen fließen Millionen von Daten zu Stellenanzeigen und dem Suchverhalten von Jobsuchenden ein. Die Aktualität der Indeed Daten ermöglicht nahezu eine Echtzeiteinschätzung der Entwicklung des Arbeitsmarktes und bietet die beste Datenbasis, um über die Zukunft des Arbeitsmarktes zu sprechen.

Mit diesem Bericht erhalten Arbeitgebende einen umfassenden Einblick in die zu erwartenden Trends auf dem Arbeitsmarkt und im Recruiting des nächsten Jahres, um ihre kurz- und langfristigen Strategien effektiv anzupassen und zu optimieren. Beschäftigte und Jobsuchende bekommen darüber hinaus einen Einblick in die aktuelle Marktsituation und können diese in die Überlegungen zu ihren nächsten Karriereschritten einbeziehen.

Fünf Arbeitsmarkttrends haben wir identifiziert, wobei der erste Trend das Problem definiert und die weiteren vier Trends mögliche Lösungsansätze darstellen:

1. Der Fachkräftemangel bleibt eine Herausforderung – auch in wirtschaftlich schwächeren Zeiten.
2. Einwanderung kann helfen, wenn die Integration der ausländischen Arbeitskräfte klappt.
3. KI könnte zur Produktivitätssteigerung beitragen.
4. Homeoffice und hybrides Arbeiten machen Arbeitgebende attraktiv.
5. Offenheit für Quereinsteiger*innen erschließt neue Zielgruppen fürs Recruiting.

TREND NR. 1

Wirtschaftliche Unsicherheit als zusätzliche Herausforderung

Der Fachkräftemangel setzt sich fort und wird durch wirtschaftliche Unsicherheiten zusätzlich belastet. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, während sie gleichzeitig mit einer schwächeren Wirtschaft konfrontiert sind. Innovative Recruiting-Ansätze werden daher immer wichtiger.

2023 sank die Arbeitskräftenachfrage aufgrund wirtschaftlicher Einschränkungen – dies spiegelte sich im Indeed Job Index wider: ein Rückgang von 13 % seit Dezember 2022. Trotzdem bleibt die Nachfrage stabil und liegt mit +35 % deutlich über dem Vorkrisenniveau.

Langfristig gesehen ist die Stabilität des deutschen Arbeitsmarktes nicht gefährdet. Die demografische Entwicklung und der Eintritt der Babyboomer in den Ruhestand werden zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führen. Bis 2036

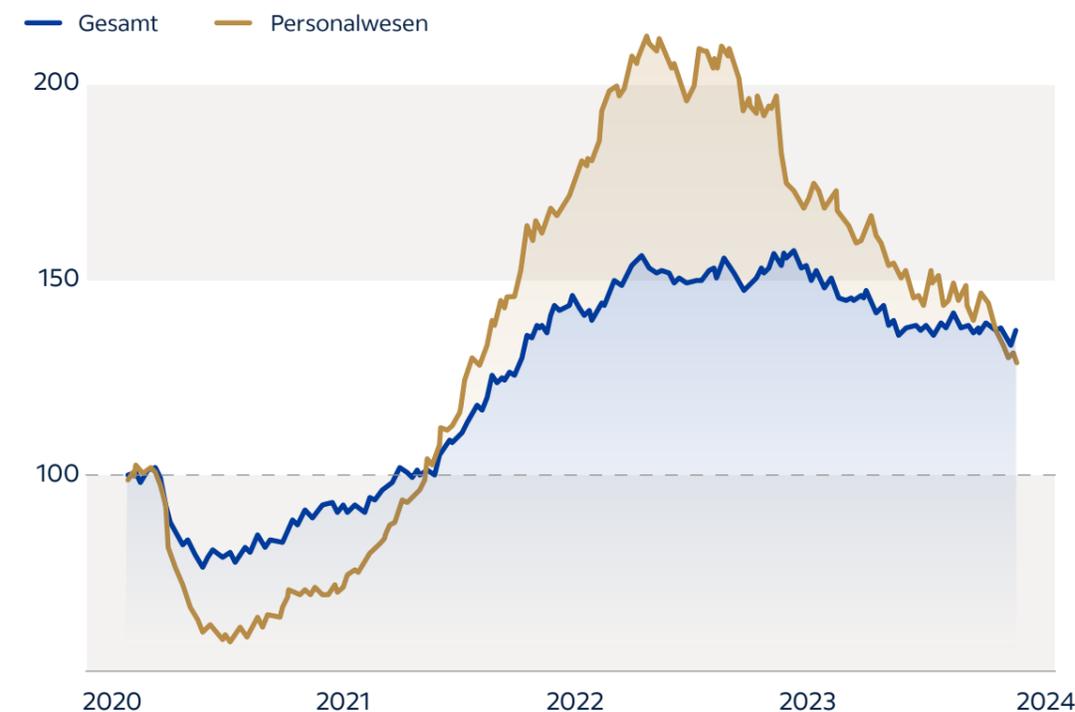
werden 30 % der Erwerbspersonen in Rente gehen – ohne ausreichenden Nachwuchs, der ihre Plätze einnehmen könnte.

Die Sorge besteht jedoch darin, dass deutsche Unternehmen den Fokus auf den Arbeitskräftemangel verlieren könnten, abgelenkt von kurzfristigen wirtschaftlichen Entwicklungen. Daten von Indeed zeigen bereits jetzt drei Trends, die die Personalgewinnung in unsicheren Zeiten nicht erleichtern werden:

- 1 Ein starker Rückgang der Stellenanzeigen im HR-Bereich um über 36 % seit April 2022
- 2 Ein nachlassendes Lohnwachstum, sichtbar im Indeed Wage Tracker
- 3 Eine Abnahme von weiteren Anreizen zum Jobwechsel, etwa die Nennung von Willkommensprämien in Stellenanzeigen

Rückgang der Arbeitskräftenachfrage, insbesondere bei HR-Positionen

Indeed Job Index, 01.02.2020 = 100, Stellenanzeigen auf Indeed Deutschland, saisonal bereinigt, Daten bis 24.11.2023



Quelle: Indeed

Der [Indeed Job Index](#) verdeutlicht, dass Stellenanzeigen für HR-Positionen stark eingebrochen sind – wesentlich stärker als der durchschnittliche Job in Deutschland. Seit dem Höchststand im April 2022 sind die Stellenanzeigen im HR-Bereich um mehr als 36 % gesunken. Der Rückgang aller Stellenanzeigen vom Höchststand zum aktuellen Wert beträgt nur 13 %. Dies ist ein Warnsignal, denn HR ist u. a. fürs Recruiting verantwortlich. Ein überdurchschnittlich starker Rückgang der Stellenausschreibungen im HR-Bereich kann darauf hindeuten, dass die Unternehmen in naher Zukunft nur in begrenztem Maße Neueinstellungen planen.

Lohnwachstum hat sich wieder stark verlangsamt

Veränderung der monatlichen Median-Wachstumsraten der in Indeed-Stellenanzeigen ausgeschriebenen Löhne und Gehälter, Daten bis 31.10.2023



Quelle: Indeed. Eurozone: Beschäftigungsgewichteter Durchschnitt aus Frankreich, Deutschland, Irland, Niederlande und Spanien

Deutlicher Anstieg von Willkommensprämien über die Zeit, Rückgang jedoch im aktuellen Jahr

Nennung von Willkommensprämien in Indeed Stellenanzeigen in Deutschland, pro 1 Million Stellenanzeigen, Daten bis zum 13.11.2023



Quelle: Indeed

Der [Indeed Wage Tracker](#) zeigt einen deutlichen Rückgang des Lohnwachstums in Deutschland: Die wirtschaftliche Rezession hat nicht nur zu einem Sinken der Anzahl der Stellenanzeigen geführt. Gleichzeitig haben Unternehmen auch ihre Investitionen in neue Mitarbeitende und Gehälter reduziert. Durch den Rückgang der allgemeinen Arbeitskräftenachfrage hat sich der Wettbewerb etwas entspannt, was Arbeitgebende zum Anlass genommen haben, die Gehälter stabil zu halten. Auch die Inflationsrate hat sich in den letzten Monaten wieder entspannt, aber der Rückgang des Lohnwachstums hat früher eingesetzt. Immerhin ist das Lohnwachstum in Deutschland mit 4,3 % noch stärker ausgeprägt als in der restlichen Eurozone.

Indeed Daten zur Nennung von Willkommensprämien in Stellenanzeigen zeigen zwei Dinge: Einerseits existiert ein langfristiger Trend, dass immer mehr Arbeitgebende eine Willkommensprämie, einen Willkommensbonus, eine Wechselprämie oder wie auch immer sie genannt wird, ausloben. So stieg die Anzahl der Stellenanzeigen, in denen eine Willkommensprämie angeboten wird, von rund 4000 Nennungen je 1 Mio. Stellenanzeigen vor der Pandemie auf über 7300 Nennungen je 1 Mio. Stellenanzeigen im November 2023 – ein Anstieg von 81,5 %. Andererseits zeigt sich in letzter Zeit aber auch ein deutlicher Rückgang – von einem Höchststand von über 9700 Nennungen je 1 Mio. Stellenanzeigen im März 2023. Im kommenden Jahr werden wir genau beobachten, wie sich finanzielle Benefits in Stellenanzeigen entwickeln. Daraus lassen sich Hinweise ableiten, wie sich der Wettbewerb um Fachkräfte, aber auch die Budget-Verfügbarkeiten in HR aufgrund der wirtschaftlichen Gesamtlage entwickeln.

In wirtschaftlich unsicheren Zeiten trifft der Fachkräftemangel auf Unternehmen, die sich den Wettbewerb um Talente immer weniger leisten können.

Diese drei Trends deuten darauf hin, dass Unternehmen in Reaktion auf die Wirtschaftslage ihre Investitionen in HR und neue Mitarbeitende reduzieren. Die [wirtschaftlichen Aussichten für das kommende Jahr bleiben verhalten](#), was wahrscheinlich zu einer Fortsetzung dieser Entwicklungen führen wird. Gleichzeitig bleibt die Nachfrage nach Arbeitskräften hoch. Dies wird durch ein Plus von über 35 % (im Vgl. zu vor Beginn der Covid-19-Pandemie) im [Indeed Job Index](#) deutlich.

Es entsteht ein Markt, in dem der Fachkräftemangel auf Unternehmen trifft, die sich den Wettbewerb um Talente weniger leisten können. Der Wettbewerb wird jedoch nicht nachlassen, sondern sich eher verlagern: Gewinner werden Unternehmen mit ausreichend Budget und/oder kreativen Recruiting-Ansätzen zur Erfüllung der Bedürfnisse und Wünsche von Jobsuchenden sein.

+35 % mehr Jobangebote als vor der Pandemie gibt es auf Indeed Deutschland.



TREND NR. 2

Recruiting goes global

Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels werden Unternehmen vermehrt auf internationale Talente zurückgreifen. Globale Recruiting-Strategien werden an Bedeutung gewinnen, da Unternehmen versuchen, ihre Teams mit qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland aufzustocken. Dies könnte zu einer verstärkten internationalen Ausrichtung in der Arbeitswelt führen.

Um den Bedarf an Arbeitskräften zu decken, ist Deutschland auf [mindestens 1,5 Millionen Einwander*innen pro Jahr angewiesen, die nach Abzug der Wegzüge einen Nettozuwachs von 400.000 Erwerbspersonen](#) ermöglichen. Die [Einwanderungsstatistik](#) der vergangenen Dekade offenbart, dass dieser Zielwert häufig

Nach der Pandemie stieg das Interesse internationaler Fachkräfte an Jobs in Deutschland wieder an – es reicht aber langfristig noch nicht aus.

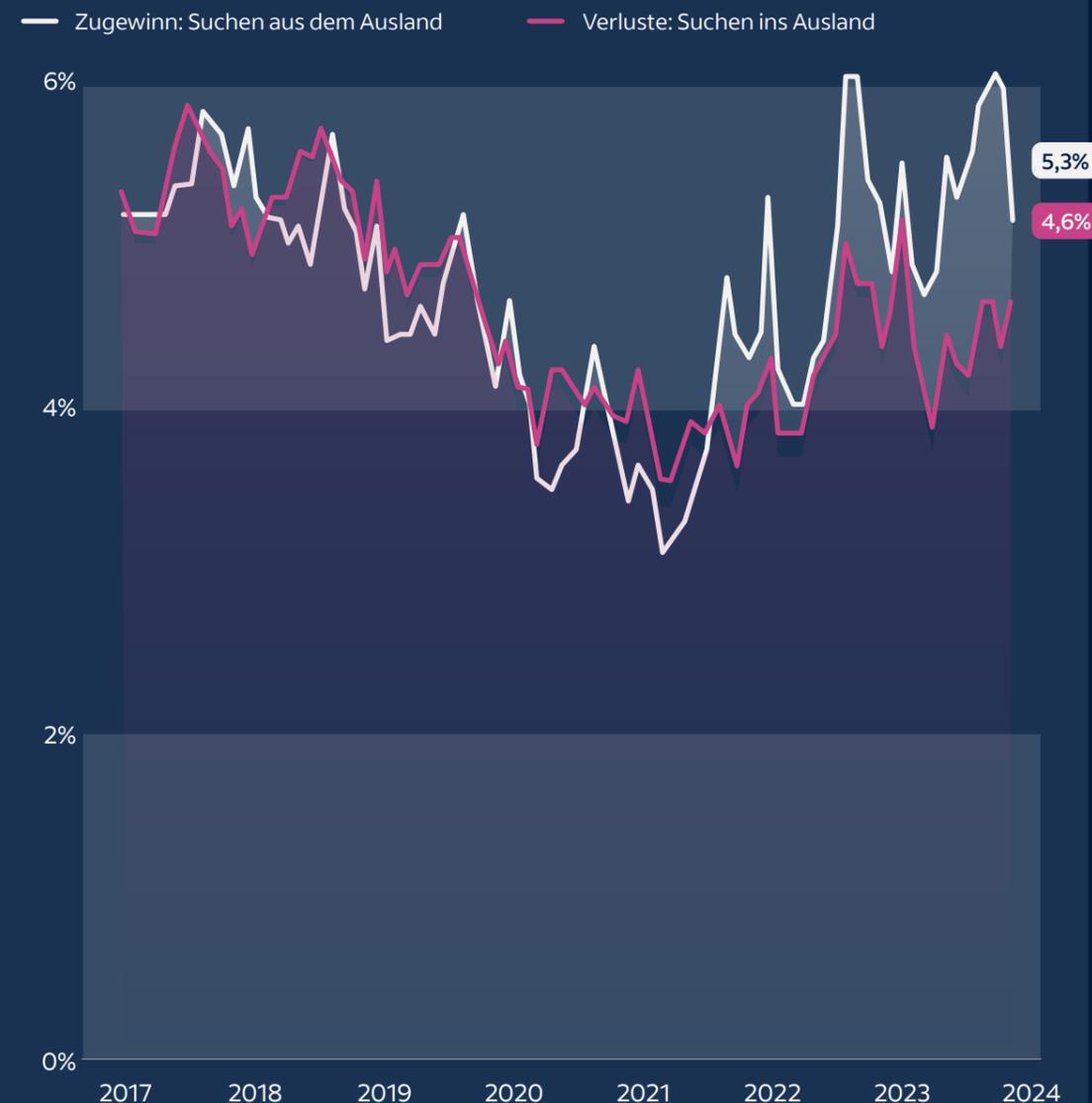
es ungewiss, wie sich die Einwanderungszahlen in den kommenden Jahren stabilisieren werden, insbesondere nach einer Phase so vieler Ausnahmesituationen.

erreicht und in außergewöhnlichen Jahren wie 2015 und 2022, gekennzeichnet durch hohe Flüchtlingszahlen, sogar deutlich übertroffen wurde. Hingegen waren die Jahre 2019 bis 2021 durch geringere Einwanderungszahlen geprägt. Angesichts dieser wechselhaften Vergangenheit bleibt

Eine Analyse von Millionen Suchanfragen auf Indeed Deutschland zeigt, dass vor der Covid-19-Pandemie sowohl das Interesse von Jobsuchenden aus dem Ausland an Deutschland als auch das Interesse von Personen in Deutschland an Jobs im Ausland rückläufig war. Während der Pandemie sanken diese Zahlen auf ein Minimum, doch seit 2021 steigen sie wieder an. Ende 2023 kamen 5,3% der Suchanfragen auf Indeed Deutschland aus dem Ausland, während 4,6% der Anfragen von Personen in Deutschland ins Ausland gerichtet waren. Mit dem Ende der Pandemie zeigt sich für Deutschland ein Zugewinn von Interesse: Mehr Menschen aus dem Ausland suchen nach einem Job in Deutschland, als dass Menschen in Deutschland planen, ins Ausland zu gehen – gemessen an den Auslandsjobsuchen. In der zweiten Hälfte 2023 deutet sich sogar wieder ein leichter Rückgang des Suchverhaltens aus dem Ausland an. Es zeichnet sich somit noch kein längerfristig steigendes Interesse von internationalen Fachkräften an Jobs in Deutschland ab. Das ist es aber, was der deutsche Arbeitsmarkt braucht, um den Bedarf an Erwerbstätigen in den kommenden Jahren zu decken.

Brain Gain für den deutschen Arbeitsmarkt: Mehr Suchanfragen aus dem Ausland und weniger Verluste ins Ausland

Zugewinn: Anteil ausländischer Suchanfragen auf Indeed Deutschland, Verluste: Anteil der Auslandsjobsuchen von Personen in Deutschland



Quelle: Indeed



TREND NR. 3

Künstliche Intelligenz wird zur Co-Pilotin

Die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) wird eine zentrale Rolle dabei spielen, den Fachkräftemangel zu kompensieren. Sie kann helfen, die Produktivität zu steigern und Mitarbeitende auf anspruchsvollere Aufgaben zu fokussieren. Dies erfordert eine schnelle Einführung von KI-Technologien in den Unternehmens- und Arbeitsalltag. Im besten Fall wird die KI zur Co-Pilotin bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben.

Die Landschaft des Arbeitsmarktes wird zunehmend von generativer künstlicher

Intelligenz geprägt.

Der [Indeed AI at Work Report](#) hebt hervor, dass praktisch alle Berufsfelder in irgendeiner Form von generativer KI beeinflusst werden könnten.

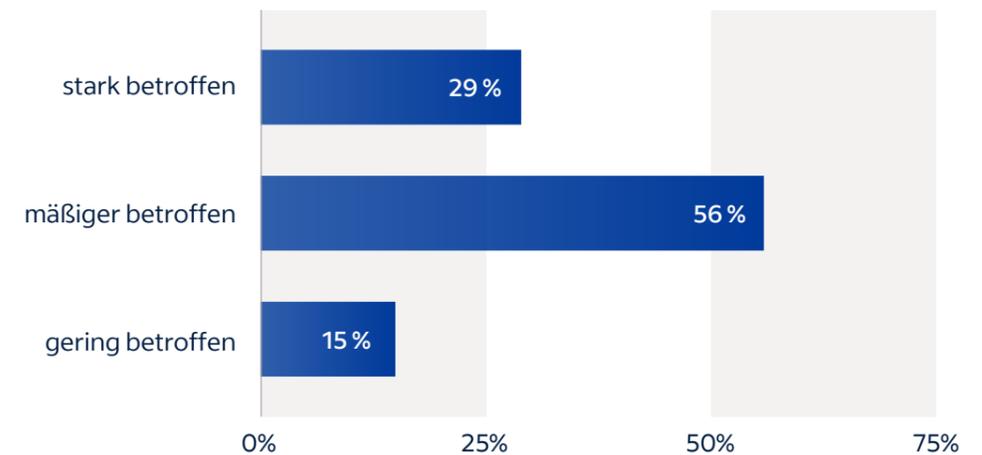
Zu deren Werkzeugen gehört auch ChatGPT, das auf großen Sprachmodellen basiert und Texte, Audiodateien und Bilder herstellen kann, die von Menschen erzeugten Werken ähnlich sind. Der [Indeed AI](#)

[at Work Report](#) hebt hervor, dass praktisch alle Berufsfelder in irgendeiner Form von generativer KI beeinflusst werden könnten. Dies birgt sowohl Chancen als auch Risiken. Die Analysen haben aber ebenfalls gezeigt, dass generative künstliche Intelligenz bei vielen für einen Job notwendigen Fähigkeiten zwar unterstützen kann, allerdings auf einem Niveau, das Expert*innenwissen nicht gänzlich ersetzen wird.

Eine aktuelle Indeed Analyse für Deutschland zeigt, dass generative künstliche Intelligenz heute bereits in der Lage ist, mindestens 80 % der Fähigkeiten in mehr als einem Viertel der Stellenanzeigen (29 %) ‚gut‘ oder sogar ‚exzellent‘ auszuführen. Der Anteil stark betroffener Jobs in Deutschland ist höher als in Ländern wie Großbritannien und Australien. Gleichzeitig ist in vielen Ländern der Anteil der Jobs, die vergleichsweise weniger von generativer KI betroffen sind (d. h., die Tools können höchstens die Hälfte der Fähigkeiten eines gegebenen Jobs angemessen ausführen) höher als in Deutschland und liegt bei rund 25 %. Hierzulande trifft dies nur auf 15 % aller Stellenanzeigen zu. Die Erklärung dafür liegt in der Zusammensetzung der Stellenanzeigen in den verschiedenen Ländern. In Deutschland ist der Anteil der Stellenausschreibungen in manuellen Berufen, zu denen generative KI weniger beitragen kann, geringer als in anderen Ländern. Das bedeutet aber auch: In der deutschen Wirtschaft und auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt es offenbar ein überdurchschnittliches Potenzial, durch künstliche Intelligenz produktiver und effizienter zu werden.

Mehr als 1 von 4 Stellenanzeigen ist potenziell stark durch generative KI betroffen

Stellenanzeigen auf Indeed Deutschland nach potenziellem Einfluss generativer KI klassifiziert, Durchschnittswerte für 01. Januar - 17. November 2023



Quelle: Indeed. Stark betroffen: Generative KI kann mindestens 80 % der Fähigkeiten auf einem ‚guten‘ oder ‚exzellenten‘ Niveau ausführen. Mäßig: Zwischen 50 % und weniger als 80 % der Fähigkeiten. Gering: Weniger als 50 % der Fähigkeiten.

Betrachtet man Stellenanzeigen als Spiegelbild zukünftiger Arbeitsanforderungen, so wird klar, dass ein Umgang mit generativer KI unausweichlich sein wird. Das Jahr 2024 könnte dabei einen Wendepunkt in der Nutzung von KI in deutschen Unternehmen markieren. Insbesondere zur Bewältigung des Fachkräftemangels wird künstliche Intelligenz eine zentrale Rolle spielen. In diesem Zusammenhang geht es nicht nur darum, dass KI die Produktivität steigern kann, sondern auch darum, dass sie in HR und Recruiting selbst eingesetzt wird. Wenn KI verantwortungsvoll genutzt wird, kann sie HR und Recruiting schneller und effizienter machen, wie unser [Indeed AI at Work Report](#) gezeigt hat.

Der [Indeed AI at Work Report](#) sagt ebenso aus, dass die KI-Revolution im Gegensatz zur Industrialisierung nicht nur manuelle Jobs, sondern ganz besonders Wissensarbeiter*innen betrifft. Der Schlüssel liegt nun in der Geschwindigkeit, mit der deutsche Unternehmen KI adaptieren und in den Arbeitsalltag integrieren. Dies setzt jedoch eine umfassende Digitalisierung voraus, in der Deutschland noch [Nachholbedarf](#) hat.

TREND NR. 4

Flexwork schlägt starre Strukturen

Die Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie haben die Akzeptanz von Remote- und Hybridarbeit stark beeinflusst. Im Jahr 2024 könnten viele Unternehmen Hybridmodelle als Standardarbeitsweise implementieren, da die Zahl der Personen, die zumindest teilweise aus dem Homeoffice arbeitet, stabil bleibt.

Während einige Unternehmen wieder eine verpflichtende Anzahl von Bürotagen einführen oder sogar komplett ins Büro zurückkehren wollen, gibt es gleichzeitig die gegenteilige Entwicklung – nämlich eine flexible

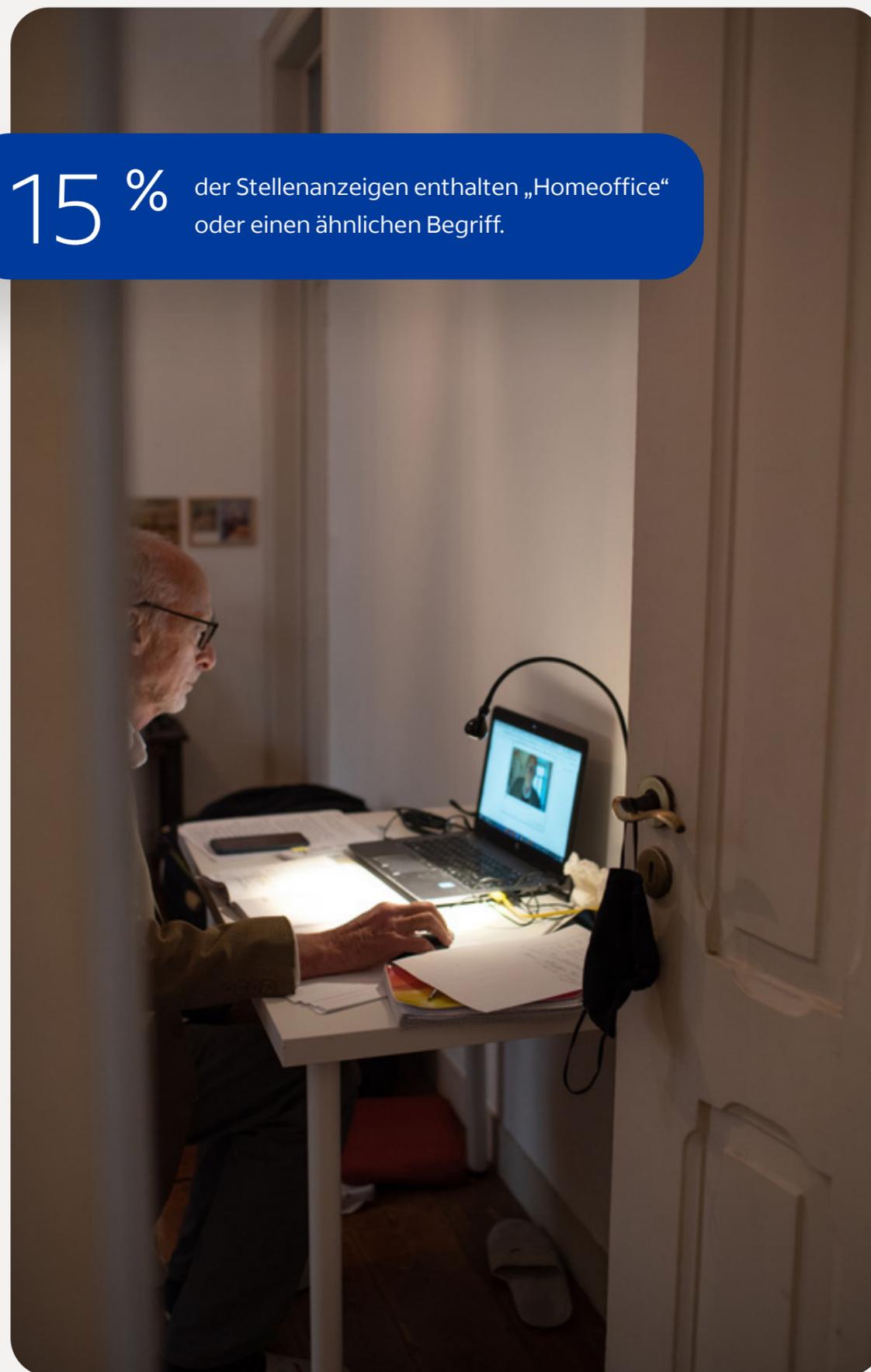
Homeoffice ist bei Jobsuchenden weiterhin gefragt, aber viele Unternehmen zögern.

Offenheit, wie hybride Modelle gestaltet werden oder auch Arbeitgebende, die 100 %-Remote-Stellen anbieten. Insgesamt wird deutlich, dass auch in der Post-Covid-19-Arbeitswelt Homeoffice als zentraler Benefit in Stellenanzeigen angesehen wird. In rund 15 % aller Stellenanzeigen wird darauf verwiesen. Die Zunahme der Stellenanzeigen mit Homeoffice-Option ist nun ins Stocken geraten. Ob dies daran liegt, dass Unternehmen kein Homeoffice mehr anbieten wollen oder es als selbstverständlich ansehen, lässt sich aus den Daten nicht ablesen. Es ist für Arbeitgebende besonders aus drei Gründen weiterhin ratsam, diesen Benefit in die Stellenbeschreibung aufzunehmen.

Erstens nimmt die Suche nach Homeoffice bzw. Remote Jobs weiter zu. Die Pandemie hat einen Trend losgetreten, der sich in der Post-Covid-19-Zeit fortsetzt. Dazu beitragen wird sicherlich auch die Tendenz, in dem ein oder anderen Unternehmen an dieser Flexibilität zu rütteln. In rund 3 % aller Suchanfragen wird nach Homeoffice bzw. Remote Jobs mit einem expliziten Begriff gesucht. Zweitens werden Bevölkerungsgruppen angesprochen, die eine besonders hohe Flexibilität benötigen, nämlich Eltern und Personen, die andere pflegen. Da es sich hierbei häufig um Frauen handelt, können diese flexiblen Arbeitsmodelle die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern und damit die geleisteten Arbeitsstunden und die Erwerbsquote erhöhen. Beides wird mit Blick auf den demografischen Wandel dringend benötigt. Ebenfalls häufig auf mehr Flexibilität angewiesen sind Personen mit Behinderungen. Dabei handelt es sich ebenso um eine Gruppe, die noch viel stärker in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden muss. Drittens können Unternehmen durch Remote- und Hybrid-Jobs ihren Talentpool geografisch erweitern: Der Standort des Unternehmens verliert an Relevanz.

Erstens nimmt die Suche nach Homeoffice bzw. Remote Jobs weiter zu. Die Pandemie hat einen Trend losgetreten, der sich in der Post-Covid-19-Zeit fortsetzt. Dazu beitragen wird sicherlich auch die Tendenz, in dem ein oder anderen Unternehmen an dieser Flexibilität zu rütteln. In rund 3 % aller Suchanfragen wird nach Homeoffice bzw. Remote Jobs mit einem expliziten Begriff gesucht. Zweitens werden Bevölkerungsgruppen angesprochen, die eine besonders hohe Flexibilität benötigen, nämlich Eltern und Personen, die andere pflegen. Da es sich hierbei häufig um Frauen handelt, können diese flexiblen Arbeitsmodelle die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern und damit die geleisteten Arbeitsstunden und die Erwerbsquote erhöhen. Beides wird mit Blick auf den demografischen Wandel dringend benötigt. Ebenfalls häufig auf mehr Flexibilität angewiesen sind Personen mit Behinderungen. Dabei handelt es sich ebenso um eine Gruppe, die noch viel stärker in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden muss. Drittens können Unternehmen durch Remote- und Hybrid-Jobs ihren Talentpool geografisch erweitern: Der Standort des Unternehmens verliert an Relevanz.

15 % der Stellenanzeigen enthalten „Homeoffice“ oder einen ähnlichen Begriff.





3% der Suchanfragen beinhalten „Homeoffice“ oder einen ähnlichen Begriff.

Anteil der Stellenanzeigen für Homeoffice-/Hybrid-/Remote-Jobs ist minimal rückläufig, gleichzeitig steigt das Interesse der Jobsuchenden kontinuierlich an

Anteil an allen Stellenanzeigen bzw. Suchanfragen auf Indeed Deutschland, gleitender Durchschnitt (7 Tage), Daten bis zum 30. November 2023

Suchanfragen



Quelle: Indeed

Stellenanzeigen



Quelle: Indeed

TREND NR. 5

Fähigkeiten vor Abschlüssen

Der Arbeitskräftemangel bringt Arbeitgebenden zunehmend die Erkenntnis, dass sie zu den in ihren Stellenbeschreibungen aufgeführten Anforderungen keine idealen Kandidat*innen finden werden. Sie sollten also ihre Ansprüche in Bezug auf die Aufgaben senken und flexibler werden, was die Abschlüsse der Bewerbenden angeht. Auch Jobsuchende stellen sich spätestens seit der Pandemie die Frage, ob sie im richtigen Job sind, und zeigen verstärkt Interesse an Branchenwechseln. Der Fachkräftemangel könnte also in Unternehmen den Trend fördern, Bewerbende ohne klassischen Ausbildungs- oder Hochschulabschluss einzustellen, solange diese über relevante praktische Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Die Bedeutung von Abschlüssen nähme damit zumindest in nichtregulierten Berufsgruppen ab.



776 % ist das Wachstum des Anteils von Suchanfragen nach „Quereinstieg“ o. ä.

Jeden Monat nutzen Millionen von Menschen für ihre Jobsuche in Deutschland Indeed.

Es wird schwerer für Unternehmen, ideale Kandidat*innen zu finden. Daher öffnen sich Arbeitgebende für Quereinsteiger*innen, die dann ein „Training on the Job“ bekommen.

Wenn wir alle verschiedenen Varianten von Suchbegriffen zusammenfassen, mit denen Menschen nach Quereinsteigsjobs suchen, sind es Mitte November 2023 2,8 %

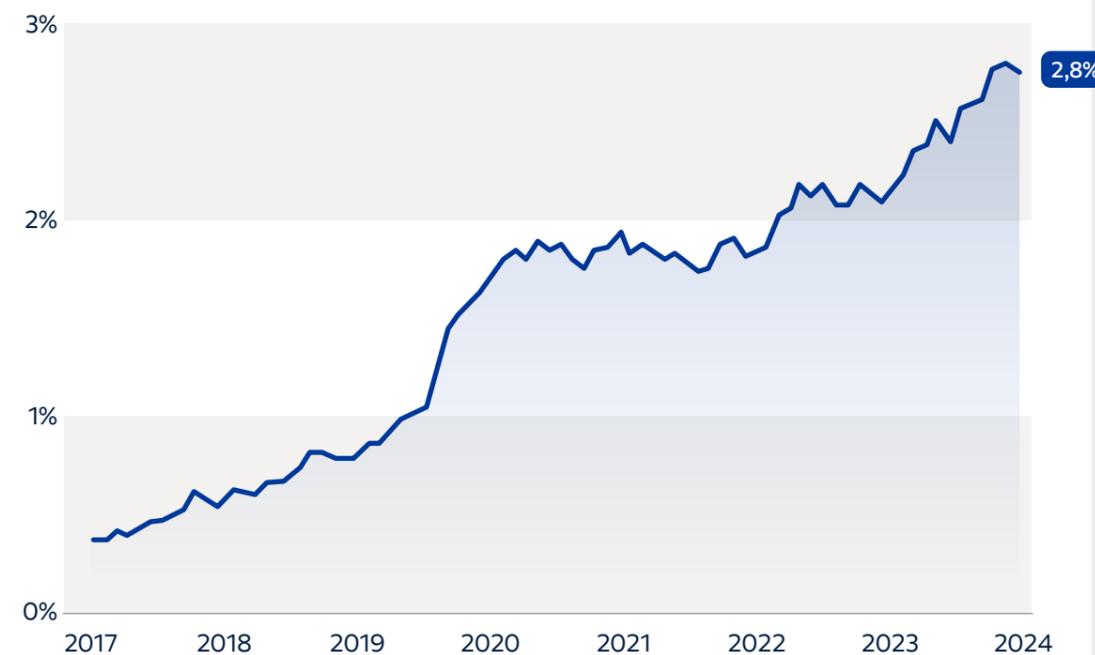
Dieses Jahr, laut Daten von Januar 2023 bis Mitte November 2023, war in Deutschland ‚Quereinsteiger*‘ (1,8 %) der dritthäufigste Suchbegriff nach ‚Minijob‘ (5,9 %) und ‚Teilzeit‘ (2,7 %).

aller Suchanfragen auf Indeed Deutschland. Innerhalb dieses Jahres ist der Anteil der Suchen nach Quereinsteigsjobs um fast 18 % gestiegen. Seit Januar 2017 (0,3 %) ist der Anteil von Suchanfragen zum Quereinstieg um 776 % angewachsen.

Immer mehr Personen interessieren sich somit für einen Quereinstieg. Dieses Verhalten der Jobsuchenden trifft auf einen Arbeitsmarkt, in dem rund 11 % (November 2023) der Stellenanzeigen auf Indeed ihre Offenheit gegenüber Quereinsteiger*innen deutlich machen oder diese Gruppe sogar gezielt ansprechen. Es ist anzunehmen, dass mit steigender Verschärfung des Fachkräftemangels die Offenheit bei Arbeitgebenden für Quereinsteiger*innen noch weiter zunehmen wird.

Immer mehr Menschen suchen nach Quereinsteigs-Jobs

Anteil von Suchanfragen auf Indeed Deutschland, die ‚Quereinstieg‘ oder ‚Quereinsteiger*‘ enthalten, allein oder in Kombination mit anderen Begriffen



Quelle: Indeed

Drei von vier Suchen nach Quereinsteigsjobs erfolgen mit dem sehr breiten Suchbegriff ‚Quereinsteiger‘ (59,9 %). Hier ist nicht ersichtlich, in welchem Bereich sich die Personen einen Quereinstieg erhoffen. Zu den Top-20-Begriffen gehört auch die Suche nach Quereinsteigsjobs mit den zusätzlichen Begriffen ‚Lehrer‘, ‚öffentlicher Dienst‘ oder ‚IT‘. Dabei handelt es sich um Berufe bzw. Arbeitgebende, die gerade in der medialen Berichterstattung mit dem Fachkräftemangel in Verbindung gebracht werden. Ebenfalls zu den Top-20-Suchbegriffen für Quereinsteigsjobs gehört der zusätzliche Begriff ‚ab 50‘. Offenheit für alle Altersgruppen und vor allem die Strategie, die Mitarbeitenden möglichst bis zum tatsächlichen Renteneintrittsalter im Arbeitsleben zu halten und nicht bereits vorher zu verlieren, werden aufgrund des demografischen Wandels immer wichtiger.

Fazit

Niemand kann die Zukunft vorhersagen. Ein Schulterblick auf vergangene Entwicklungen kann uns allerdings den Weg in die Zukunft weisen. Die globalen Arbeitsmärkte stehen aufgrund der demografischen Entwicklungen vor einer großen Herausforderung. Eine Ablenkung durch kurzfristige konjunkturelle Entwicklungen birgt das Risiko, dass langfristige Strategien zur Fachkräftesicherung vernachlässigt werden. Die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, wie Unwägbarkeiten die Gesellschaft, die Wirtschaft und auch die Arbeitsmärkte erschüttern können. Aber eine Rückbesinnung auf den langfristigen Trend des demografischen Wandels ist unabdingbar. Deshalb muss die Fachkräftebindung und -gewinnung auch im Jahr 2024 strategisch angegangen und weitergeführt werden.

Dieser Report zeigt: Kurzfristige Herausforderungen durch wirtschaftliche Unsicherheiten kombiniert mit dem langfristigen Trend des demografischen Wandels machen Unternehmen zu schaffen. Beides gleichermaßen im Blick zu behalten, dürfte entscheidend sein, um die Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu bewältigen. Die Arbeit

Neue Strategien sind gefragt, um auch im Jahr 2024 und darüber hinaus Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

der Zukunft wird geprägt sein vom Fachkräftemangel. Um ihn zu bekämpfen, wird der Bedarf nach internationalen Fachkräften eine tragende Rolle spielen. Gleichzeitig wird künstliche Intelligenz die Arbeitswelt transformieren und kann ebenso zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beitragen. KI wird Personal nicht vollständig ersetzen, aber einen Beitrag zur Produktivitätssteigerung leisten können, sodass Arbeitskräfte für anspruchsvollere Aufgaben frei werden. Die Zukunft der Arbeit ist von Veränderungen geprägt – so auch von der Etablierung eines hybriden Arbeitsmodells für alle homeofficefähigen Berufe. Dafür müssen Unternehmen die technischen und kulturellen Voraussetzungen schaffen. Nicht zuletzt ermöglicht die Offenheit für Quereinsteiger*innen bzw. die Bereitschaft, sich zu jedem Zeitpunkt des Erwerbslebens noch einmal umzuorientieren, einer alternden Gesellschaft viele neue Optionen – für Arbeitgebende, aber auch besonders für Jobsuchende.

**Der Blick nach vorn ist gefragt.
Auf in ein spannendes Jahr 2024.**





Strategien für Arbeitgebende in 2024:



1. Kontinuität trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten

Bestehende Mitarbeitende rechnen mit angekündigten Gehaltssteigerungen. Hier zu streichen, demotiviert und schwächt die Bindung der Mitarbeitenden. Bei Neueinstellungen gilt: Der Wettbewerb schläft nicht. Wer weiterhin attraktive, wettbewerbsfähige Gehälter anbietet, gewinnt im Kampf um Arbeitskräfte. Neben Geld sind Benefits für viele Jobsuchende ein attraktives Plus und können sogar die Entscheidung für einen Job beeinflussen. Unternehmen, die die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten kennen und erfüllen, können sich damit vom Wettbewerb abheben.

2. Potenziale entdecken

Unternehmen in Deutschland sind immer mehr auf internationale Fachkräfte angewiesen. Dennoch steht der Standort Deutschland im Wettbewerb mit anderen Ländern, die für Arbeitskräfte attraktiv sind – insbesondere bei Bürokratie, Sprache und Willkommenskultur. Zwar ist es seit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz einfacher und schneller möglich, ausländische Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies gilt auch für Jobsuchende mit nichtakademischer Ausbildung. Ergänzende Qualifikationsmaßnahmen, die zur Anerkennung vorhandener Abschlüsse führen, und sogar eine komplette Ausbildung können jetzt in Deutschland absolviert werden. Arbeitgebende tun dennoch gut daran, sich ins Zeug zu legen, um für Fachkräfte aus dem Ausland attraktiv zu werden. Relocation-Services, Mentor*innenprogramme und Sprachkurse direkt im Unternehmen können das Ankommen unterstützen.

3. Produktiver dank KI

Gerade für deutsche Unternehmen ist KI eine riesige Chance, die Produktivität zu steigern. Auf diese Weise ließe sich Arbeitszeit (z. B. bei Routineaufgaben) einsparen, die für andere Tätigkeiten im Unternehmen dringender gebraucht wird. Dies gilt im besonderen Maße für HR-Aufgaben, die schon heute zu 80 % von KI übernommen werden können. Schulungen bilden eine solide Basis für die Anwendung von KI. Sie bauen Berührungsängste vor der neuen Technologie ab und vermitteln Know-how. Da KI Vor- und Nachteile hat, sollten Unternehmen Etikette für die KI-Anwendung festlegen, um die Chancen zu nutzen und Risiken zu minimieren.

4. Flexwork anbieten

Unternehmen positionieren sich nach den Erfahrungen während der Pandemie unterschiedlich zu Homeoffice, Remote- und Hybrid-Arbeit. Während flexible Regelungen zu Arbeitsort und -zeit bei einigen immer mehr zur Selbstverständlichkeit werden, gibt es woanders den Gegentrend „Zurück ins Büro“. Fakt ist: Wer in Stellenanzeigen Homeoffice anbietet, erhöht die Chancen auf Bewerbungen. Auch wenn Homeoffice- und Hybrid-Optionen zum Teil schon Standard sind, sollten sie in der Stellenanzeige explizit erwähnt werden, denn für Jobsuchende wird Flexibilität immer wichtiger. Dies gilt insbesondere für Frauen, die häufig die Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen oder Angehörige pflegen, und behinderte Menschen. Auch für Berufsgruppen, die nicht von Homeoffice profitieren können, lässt sich mehr Flexibilität einrichten, z. B. durch flexible Schichten oder das große Mitspracherecht bei der Schichtplanung.

5. Mut zum Quereinstieg machen

Wer Quereinsteiger*innen eine Chance geben will, sollte bei den Stellenanzeigen abspecken: Überhöhte Anforderungen schrecken Bewerbende, insbesondere Frauen, ab. Stattdessen

gehören nur die absolut erforderlichen Anforderungen in die Stellenausschreibung. Darüber hinaus kann ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Bewerbende noch nicht alle nötigen

Qualifikationen mitbringen müssen, sondern ein „Training on the Job“ bekommen. Quereinstieg kann auch intern funktionieren: Um das Potenzial im Unternehmen zu heben, werden Stellen zunächst intern ausgeschrieben und gleich die dazu passenden Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten. Auch über abteilungs- und funktionsübergreifende Projekte können Talente im Unternehmen entdeckt werden.





Tipps für Jobsuchende in 2024:



1. Mut zum Jobwechsel

Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten bleibt der Arbeitsmarkt relativ stabil, der Fachkräftemangel verschärft sich. Was bedeutet das für Jobsuchende? Auf Teufel komm raus den Job wechseln? Oder lieber im aktuellen Job einigeln? Die Wahrheit liegt wohl in der Mitte. Es ist eine gute Idee, die Augen nach passenden Stellenangeboten aufzuhalten. Die Chancen auf einen neuen Job stehen immer noch recht gut. Auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten müssen Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben. Das gilt für Gehälter genauso wie für Benefits und flexible Arbeitsbedingungen. Verhandeln lohnt sich.

Auch in wirtschaftlich schwächeren Zeiten stehen die Chancen gut, einen neuen Job zu finden.

2. Welcome to Germany

Immer mehr Unternehmen in Deutschland erkennen, dass sie auf ausländische Fachkräfte angewiesen sind – nicht nur im akademischen Bereich, sondern auch bei Jobs, die eine Berufsausbildung erfordern, oder bei niedrighwelligen Jobs, die ohne Qualifikation zugänglich sind. Dank dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz werden ausländische Berufsabschlüsse jetzt zügiger anerkannt. Entspricht die vorhandene Qualifikation nicht 1:1 den deutschen Anforderungen, können Qualifizierungsmaßnahmen oder eine komplette Ausbildung in Deutschland absolviert werden. Auch bei den Sprachkenntnissen sind immer mehr Unternehmen zu Abstrichen bereit. Das heißt, für Menschen mit geringeren Deutschkenntnissen steigen die Jobchancen – das Sprachtraining erfolgt dann „on the Job“.

3. Bessere Jobs durch KI

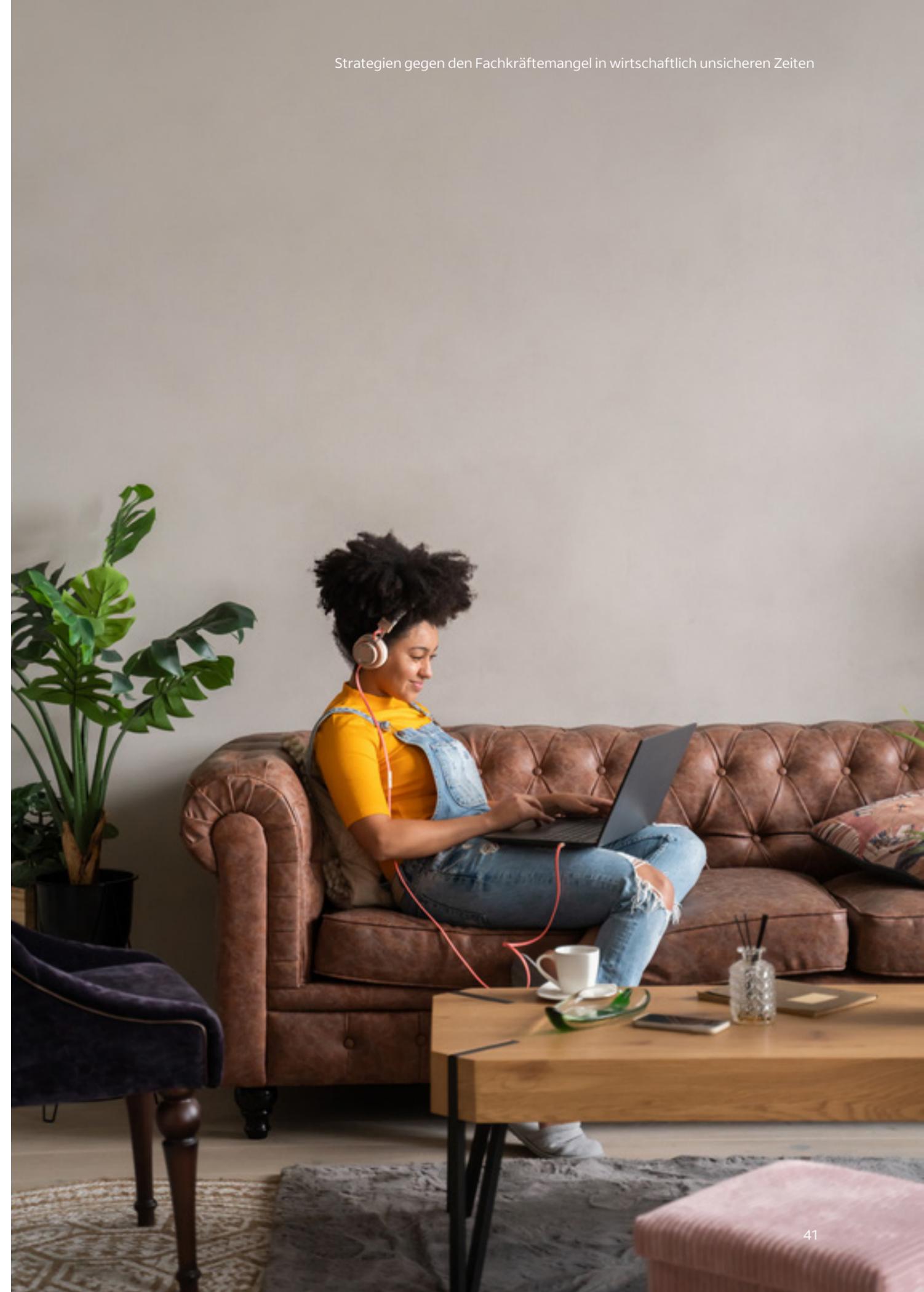
Viele Menschen ächzen unter der hohen Arbeitsbelastung. KI kann eine willkommene Unterstützung sein, denn alles, was automatisiert werden kann, wird früher oder später automatisiert werden. Das betrifft vor allem eintönige Aufgaben. KI wird so von der Konkurrenz zum unterstützenden „Kollegen“, der ungeliebte Routinen übernimmt. KI-unterstützte Jobs könnten dadurch sogar attraktiver werden. Der Mensch mit seinen individuellen Qualitäten und Erfahrungen fokussiert sich auf die Dinge, die KI eben nicht kann.

4. Arbeit wird noch flexibler

Die einen lieben es, von zu Hause zu arbeiten, die anderen ziehen das Büro vor. Viele Jobsuchende wünschen sich zumindest die Möglichkeit, gelegentlich von woanders zu arbeiten. Auch wenn Homeoffice, Remote- und Hybrid-Arbeit mittlerweile fast schon selbstverständlich geworden sind, erscheinen diese Optionen nicht immer in den Stellenanzeigen. Es lohnt sich, danach zu fragen. In jedem Fall sollten Jobsuchende darauf achten, dass die entsprechenden Regelungen schriftlich festgehalten werden. Selbst wer nicht im Büro sitzt, kann in den Genuss von mehr Flexibilität kommen, z. B. durch flexible Schichten oder Mitspracherechte bei der Schichtplanung.

5. Quereinsteiger*innen willkommen

Der Arbeitskräftemangel bleibt bestehen – das bedeutet, Unternehmen suchen weiterhin nach neuen Mitarbeitenden. Da sie immer weniger fertige Fachkräfte auf dem Markt finden, werden viele Arbeitgebende offener für Quereinsteiger*innen. Das bringt neue Jobchancen für alle, die sich ihrer Potenziale bewusst sind. Unter den Suchbegriffen ‚Quereinstieg‘ oder ‚Quereinsteiger*‘ finden Jobsuchende auf Indeed Stellen, für die sie noch nicht alle Qualifikationen mitbringen müssen, sondern ein „Training on the job“ erhalten. Oder wie wär’s mit einem neuen Job ohne Kündigung? Interne Stellenausschreibungen und abteilungsübergreifende Projekte beim aktuellen Arbeitgebenden bieten neue spannende Aufgaben, ohne dass der sichere Arbeitsplatz aufgegeben werden muss.



 indeed