

Fachkräfteengpassanalyse 2023



Impressum

Produktlinie/Reihe: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt

Titel: Fachkräfteengpassanalyse 2023

Veröffentlichung: Juni 2024

Herausgeberin: Bundesagentur für Arbeit
Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung

Rückfragen an: Anton Klaus
Ralf Beckmann
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

E-Mail: arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de

Telefon: 0911 179-1080

Fax: 0911 179-1383

Internet: <http://statistik.arbeitsagentur.de>

Zitierhinweis: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung,
Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2023, Nürnberg,
Juni 2024

Nutzungsbedingungen: © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Produkte unterliegen dem Urheberrecht (siehe [Impressum](#)).
Daten und Tabellen dürfen uneingeschränkt verwendet werden. Informationen dürfen (auch auszugsweise) gespeichert und mit Quellenangabe weitergegeben, vervielfältigt und verbreitet werden. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen. Im Fall einer Veröffentlichung im Internet soll dies mit einer Verlinkung auf die [Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#) erfolgen.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	5
1 Einführung.....	6
1.1 Vorbemerkungen.....	6
1.2 Methode der Engpassanalyse.....	7
1.2.1 Grundidee der Engpassanalyse	7
1.2.2 Indikatoren.....	7
1.2.3 Bewertung	7
1.2.4 Ermittlung der Grenzwerte.....	8
1.2.5 Gesamtwert.....	10
1.2.6 Engpassberufe	10
2 Arbeitsmarktentwicklung im Jahr 2023.....	12
3 Engpassberufe 2023.....	13
3.1 Bewertete Berufe	13
3.2 Ergebnisse im Überblick	13
3.3 Fachkräfte	15
3.4 Spezialistinnen und Spezialisten.....	15
3.5 Expertinnen und Experten.....	15
4 Regionale Engpassberufe.....	17
4.1 Methodik	17
4.2 Einordnung der Ergebnisse.....	17
4.3 Ergebnisse im Überblick	18
4.3.1 Maschinenbau sowie Fahrzeug-, Luft- und Raumfahrttechnik (Fachkräfte)	18
4.3.2 Mechatronik und Automatisierungstechnik (Fachkräfte).....	18
4.3.3 Energietechnik (Fachkräfte)	18
4.3.4 Hoch- und Tiefbau und Klempnerei, Sanitär und Heizung (Fachkräfte)	18
4.3.5 Pflegeberufe (Fachkräfte).....	19
4.3.6 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (Spezialistinnen und Spezialisten)	19
4.3.7 Human- und Zahnmedizin (Expertinnen und Experten)	19
4.3.8 Pharmazie (Expertinnen und Experten).....	20
4.3.9 Informatik, Softwareentwicklung und Programmierung (Expertinnen und Experten).....	20

Abkürzungsverzeichnis:

i.d	in der
o.S.	ohne Spezialisierung
s.s.T	sonstige spezifische Tätigkeiten
sv. pfl.	sozialversicherungspflichtig

Das Wichtigste in Kürze

- Das Jahr 2023 war gekennzeichnet von einer schwachen konjunkturellen Entwicklung. Der Arbeitsmarkt behauptete sich angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. So haben Erwerbstätigkeit und Beschäftigung im Jahr 2023 weiter zugenommen und Höchstwerte erreicht. Spuren der konjunkturellen Eintrübung am Arbeitsmarkt waren jedoch sichtbar: Die Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung sind gestiegen und zwar auch dann, wenn man ukrainische Schutzsuchende nicht berücksichtigt.
- Trotz Zurückhaltung bei Neueinstellungen arbeitsloser Menschen war der Bedarf der Unternehmen an gut qualifizierten Fachkräften weiterhin hoch. Die IAB-Stellenerhebung geht von 1,7 Millionen offenen Stellen im 4. Quartal 2023 aus.
- Die Zahl der Engpassberufe ist im Vergleich zu 2022 etwas gesunken. Sie lag mit 183 aber immer noch auf einem hohen Niveau.
- Über die Hälfte der Berufsgattungen mit einem Engpass sind Berufe auf Fachkräfteebene, ein knappes Drittel sind solche auf dem Anforderungsniveau „Spezialist“ und ein Sechstel auf Ebene von „Experte“.
- Für weitere 172 Berufsgattungen weisen die Indikatoren zwar keinen Engpass aus, jedoch stehen diese Berufe aufgrund des ermittelten Punktwertes unter Beobachtung.
- Für 167 Berufsgattungen werden keine Anzeichen auf Engpässe erkannt.
- Es zeigen sich Engpässe vor allem in Pflegeberufen, im Bereich der medizinischen Berufe, in Bau- und Handwerksberufen und in IT-Berufen. Aber auch Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer sowie Erzieherinnen und Erzieher werden händeringend gesucht.
- Die bundesweiten Ergebnisse zeigen sich weitestgehend auch in den Ländern.
- Derzeit gibt es keine Belege für einen allgemeinen Arbeitskräftemangel; das verfügbare Arbeitskräfteangebot übersteigt die Nachfrage nach Arbeitskräften in etlichen Berufen deutlich.

1 Einführung

1.1 Vorbemerkungen

Fachkräftemangel bezeichnet den Zustand einer Volkswirtschaft, in dem eine bedeutende Anzahl von Arbeitsplätzen nicht durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit bestimmten Kenntnissen und Fähigkeiten besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine ausreichende Anzahl entsprechend qualifizierter Fachkräfte zur Verfügung steht.¹

Im Jahr 2023 hatten laut IAB-Stellenerhebung die Betriebe durchschnittlich 1,7 Millionen offene Stellen. Der überwiegende Teil der offenen Stellen – rund drei Viertel richtete sich dabei an Personen mit einer vorhandenen Berufsausbildung bzw. einem Hochschulabschluss. Demgegenüber standen rund 4,4 Millionen Menschen, die im Jahresdurchschnitt 2023 entweder als arbeitslos gezählt wurden oder z. B. aufgrund einer kurzfristigen Erkrankung bzw. Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme als arbeitsuchend, aber nicht als arbeitslos galten. Der überwiegende Teil der Arbeitsuchenden (2023: 55 Prozent) verfügte über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Zahl der insgesamt verfügbaren Arbeitskräfte übersteigt die Zahl der offenen Stellen damit nach wie vor deutlich. Eine offene Stelle ist aber nicht zwingend mit einem Mangel gleich zu setzen. Vielmehr sind offene Stellen auch Ausdruck eines funktionierenden dynamischen Arbeitsmarktes, auf dem Nachfrage und Angebot zusammenkommen. Erst wenn freie Stellen längere Zeit nicht besetzt werden können, kann von Engpässen oder gar einem Mangel an passenden Arbeits- bzw. Fachkräften gesprochen werden.

Derzeit gibt es keine Belege für einen allgemeinen Arbeitskräftemangel im oben beschriebenen Sinne, das verfügbare Arbeitskräfteangebot übersteigt die Nachfrage nach Arbeitskräften in etlichen Berufen deutlich. Insbesondere das Angebot an Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung übersteigt bei Weitem die Zahl der offenen Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Jedoch zeigt sich auf dem Teilarbeitsmarkt für Fachkräfte seit Jahren eine starke Verknappung, was sich in einer stabil hohen Zahl an Engpassberufen widerspiegelt. In einer Reihe von Berufen (beispielsweise in der Pflege) gibt es seit Jahren einen flächendeckenden Fachkräftemangel. Auch in vielen Regionen (bspw. in Süddeutschland) dürfte bei einer Arbeitslosenquote von rund 2 Prozent Vollbeschäftigung vorliegen.

Die Fachkräfteengpassanalyse der Statistik der BA gibt einen Überblick über die aktuelle Situation auf dem Fachkräftemarkt in Deutschland. Da es keine allumfassende Kennzahl zur Messung von Fachkräfteengpässen gibt, beruht die Methode der Engpassanalyse auf einer kombinierten Sicht mit sechs Engpassindikatoren. Diese bewerten die relative Verfügbarkeit von Fachkräften (Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifische Arbeitslosenquote), die Besetzungsdauer gemeldeter Stellen (Vakanzeit), die Arbeitsmarktchancen für arbeitslose Menschen (Abgangsrate in Beschäftigung), Anpassungsstrategien bei der Rekrutierung (Veränderung des Anteils ausländischer Staatsangehöriger in der Beschäftigung) und Arbeitsbedingungen (Entwicklung der mittleren Entgelte).

Die Fachkräfteengpassanalyse stellt keine Prognose für die zukünftige Entwicklung dar. Es werden auch keine Quantifizierungen vorgenommen, die den Umfang der Engpässe bis hin zu Mangelsituationen in einzelnen Berufsgattungen als absolute Zahl an „fehlenden“ Fachkräften ausdrücken. Der bundesweite Blick in dieser Analyse unterstellt außerdem eine vollkommene räumliche Mobilität von Arbeitsuchenden. Dies beschreibt die Wirklichkeit nur unzureichend. Daher werden ergänzend auch regionale Betrachtungen vorgenommen.

¹ Vgl. <https://www.iab-forum.de/glossar/fachkraeftemangel/>

1.2 Methode der Engpassanalyse²

1.2.1 Grundidee der Engpassanalyse

Wie im vorherigen Kapitel ausgeführt gibt es keine allein-stehende allumfassende Kennzahl, anhand derer man Berufe in Engpassberufe und Nicht-Engpassberufe einordnen könnte. Es existieren jedoch Kennzahlen, die von Besetzungsschwierigkeiten beeinflusst werden können. So kann beispielsweise die Vakanzzeit von gemeldeten Stellen steigen, wenn Arbeitgeber keine passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden und für die Suche mehr Zeit benötigen.

Die Fachkräfteengpassanalyse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit beruht auf der Idee, Kennzahlen, die Hinweise auf berufsfachliche Engpässe geben können, zusammenzubringen, um so eine fundierte Gesamtbewertung zu erstellen. Wenn viele Indikatoren auf Engpässe hinweisen, dann liegt mit großer Wahrscheinlichkeit ein Engpass vor.

1.2.2 Indikatoren

Für die BA-Fachkräfteengpassanalyse erfolgt die Bewertung von insgesamt 14 Indikatoren. Die Entscheidung, ob berufsfachliche Engpässe vorliegen, wird auf Grundlage der sechs Engpassindikatoren (abgeschlossene Medianvakanzzeit, Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifische Arbeitslosenquote, Veränderung des Anteils ausländischer Beschäftigung, Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und Entgeltentwicklung) getroffen.

Die Risikoindikatoren (Veränderung des Anteils älterer Beschäftigter, Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen, Absolventen-Beschäftigten-Relation und das Substituierbarkeitspotenzial³) tragen dazu bei, Risiken absehbarer Besetzungsschwierigkeiten in naher Zukunft zu erkennen bzw. einzuschätzen.

Abgerundet wird das Indikatorenset durch Ergänzungsindikatoren (berufliche Mobilität, Arbeitsstellenbestandsquote, Teilzeitquote und Selbständigenanteil). Diese vier Indikatoren tragen zu einer qualitativ besseren Gesamtbewertung bei, indem sie zusätzliche Informationen liefern, die durch die anderen Indikatoren nicht erfasst werden. So ist eine hohe Arbeitslosenquote bei gleichzeitiger hoher beruflicher Mobilität anders zu interpretieren als wenn die Mobilität des

Berufs sehr eingeschränkt ist (beispielsweise bei reglementierten Berufen).

Tabelle 1: Indikatoren zur Bestimmung von Engpässen sowie Risiko- und Ergänzungsindikatoren

Engpassindikatoren
Vakanzzeit (Median)
Arbeitsuchenden-Stellen-Relation
Berufsspezifische Arbeitslosenquote
Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländern
Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit
Entwicklung der mittleren Entgelte
Risikoindikatoren
Veränderung des Anteils älterer Beschäftigter (60 Jahre und älter)
Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Ausbildungsstellen
Absolventen-Beschäftigten-Relation
Substituierbarkeitspotenzial (IAB)
Ergänzungsindikatoren
Berufliche Mobilität
Arbeitsstellenbestandsquote
Teilzeitquote
Selbständigenanteil

1.2.3 Bewertung

Nach der Auswahl der Indikatoren stellt sich unmittelbar die Frage, woran bzw. ab welchem Wert es sich nun erkennen lässt, ob ein Indikator einen Engpass anzeigt oder nicht. Es müssen folglich Grenzwerte festgelegt werden, anhand derer entschieden werden kann, ob ein Indikator auf Engpässe hinweist oder nicht. Um keine ja/nein Einteilung treffen zu müssen, wird eine Einteilung in vier Kategorien vorgenommen (Tabelle 2). Jede Kategorie ist mit einem Punktwert hinterlegt. Das ermöglicht in den darauffolgenden Schritten die Indikatoren miteinander zu verrechnen und einen Gesamtwert zu ermitteln. Die Indikatoren fließen gleich gewichtet in

² Siehe dazu Methodenbericht der Statistik zur Weiterentwicklung der Engpassanalyse: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Con-](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile)

[tent/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile)

³ <https://www.iab-forum.de/glossar/substituierbarkeitspotenzial/>

das Gesamtergebnis ein, somit wird kein Indikator bevorzugt.

Tabelle 2: Kategorien zur Einteilung der Indikatorenwerte

Kategorie	Punkt- wert
1 Sehr weit entfernt von Anzeichen eines Engpasses	0
2 Kein Anzeichen eines Engpasses	1
3 Schwache Anzeichen eines Engpasses	2
4 Anzeichen eines Engpasses	3

1.2.4 Ermittlung der Grenzwerte

Für einen Teil der Indikatoren werden bei der Einteilung der Indikatoren in die Engpasskategorien feste Grenzwerte festgelegt (Tabelle 3).

Die festen Grenzwerte wurden dabei nicht willkürlich gewählt, sondern orientieren sich an langjährigen Durchschnittswerten wie z.B. bei der Vakanzzeit, oder an der Meldequote wie bei der Arbeitssuchenden-Stellen-Relation. Für Details sei hier auf den Methodenbericht verwiesen.

Der Vorteil bei festen Grenzwerten ist, dass sich diese über die Zeit nicht verändern und damit bessere Vergleichsmöglichkeiten über die Zeit und Regionen ermöglichen.

Für den größeren Teil der Indikatoren ist es nicht möglich, feste Grenzwerte festzulegen, da hierzu keine theoretische Ableitung möglich ist. Bei diesen Indikatoren werden die Grenzwerte bestimmt, indem auffällige Abweichungen vom Mittelwert ermittelt werden. Eine übliche Methode ist hier die Ermittlung der Standardabweichung.

Tabelle 3: Feste Grenzwerte für Engpass- und Risikoindikatoren

Indikator	Kategorie			
	1	2	3	4
Vakanzzeit (Median; in Tagen)	unter 40	40 bis unter 60	60 bis unter 80	80 und mehr
Arbeitssuchenden-Stellen-Relation (Fachkräfte und Spezialisten)	4 und mehr	3 bis unter 4	2 bis unter 3	unter 2
Arbeitssuchenden-Stellen-Relation (Experten)	6 und mehr	5 bis unter 6	4 bis unter 5	unter 4
Berufsspezifische Arbeitslosenquote (in %)	5 und mehr	4 bis unter 5	3 bis unter 4	unter 3
Substituierbarkeitspotenzial (in %)	75 und mehr	50 bis unter 75	25 bis unter 50	unter 25

In den Tabellen 4 und 5 sind die relativen Grenzwerte für die übrigen Indikatoren dargestellt, die anhand der Standardabweichung vom Mittelwert berechnet werden. Im Unterschied zu den fixen Grenzwerten werden die relativen Grenzwerte mit jeder Fachkräfteengpassanalyse neu errechnet und können sich daher von Jahr zu Jahr unterscheiden.

Tabelle 4: Relative Grenzwerte für Engpass- und Risikoindikatoren für das Jahr 2023

Indikator	Anforderungsniveau	Kategorien			
		1	2	3	4
Veränderung des Anteils s.v. pfl. Beschäftigung mit ausländischer Staatsangehörigkeit	2	kleiner 0,0	0,0 bis unter 2,2	2,2 bis unter 4,4	4,4 und mehr
	3	kleiner -0,4	-0,4 bis unter 1,4	1,4 bis unter 3,2	3,2 und mehr
	4	kleiner 0,6	0,6 bis unter 1,9	1,9 bis unter 3,1	3,1 und mehr
Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit	2	kleiner 4,4	4,4 bis unter 8,3	8,3 bis unter 12,2	12,2 und mehr
	3	kleiner 5,1	5,1 bis unter 11,4	11,4 bis unter 17,7	17,7 und mehr
	4	kleiner 7,2	7,2 bis unter 12,4	12,4 bis unter 17,7	17,7 und mehr
Entwicklung der mittleren Entgelte	2	kleiner 4,2	4,2 bis unter 7,8	7,8 bis unter 11,3	11,3 und mehr
	3	kleiner 0,5	0,5 bis unter 4,5	4,5 bis unter 8,6	8,6 und mehr
	4	kleiner 3,0	3,0 bis unter 5,4	5,4 bis unter 7,8	7,8 und mehr
Veränderung des Anteils älterer Beschäftigter (60 Jahre und älter)	2	kleiner 1,2	1,2 bis unter 2,0	2,0 bis unter 2,9	2,9 und mehr
	3	kleiner -0,4	-0,4 bis unter 1,6	1,6 bis unter 3,6	3,6 und mehr
	4	kleiner 0,1	0,1 bis unter 1,2	1,2 bis unter 2,3	2,3 und mehr
Anteil unb. Ausbildungsstellen an allen gem. Ausbildungsstellen	2	kleiner 8,1	8,1 bis unter 13,7	13,7 bis unter 19,3	19,3 und mehr
Absolventen-Beschäftigten-Relation	2	11,8 und mehr	6,2 bis unter 11,8	0,7 bis unter 6,2	kleiner 0,7

Tabelle 5: Relative Grenzwerte für Ergänzungsindikatoren für das Jahr 2023

Indikator	Anforderungsni- veau	Kategorien			
		stark unterdurch- schnittlich (↓)	unterdurch- schnittlich (↘)	überdurch- schnittlich (↗)	stark überdurch- schnittlich (↑)
Berufliche Mobilität	2	81,1 und mehr	63,7 bis unter 81,1	46,3 bis unter 63,7	kleiner 46,3
	3	90,9 und mehr	71,4 bis unter 90,9	52,0 bis unter 71,4	kleiner 52,0
	4	83,7 und mehr	58,4 bis unter 83,7	33,1 bis unter 58,4	kleiner 33,1
Arbeitsstellenbe- standsquote	2	kleiner 0,0	0,0 bis unter 1,9	1,9 bis unter 3,8	3,8 und mehr
	3	kleiner -1,4	-1,4 bis unter 1,6	1,6 bis unter 4,6	4,6 und mehr
	4	kleiner -4,8	-4,8 bis unter 1,5	1,5 bis unter 7,8	7,8 und mehr
Teilzeitquote	2	kleiner 7,9	7,9 bis unter 31,2	31,2 bis unter 54,5	54,5 und mehr
	3	kleiner 1,3	1,3 bis unter 24,3	24,3 bis unter 47,3	47,3 und mehr
	4	kleiner 1,2	1,2 bis unter 25,3	25,3 bis unter 49,5	49,5 und mehr
Selbständigenanteil	2	kleiner 4,5	4,5 bis unter 5,9	5,9 bis unter 7,3	7,3 und mehr
	3	kleiner -1,3	-1,3 bis unter 12,3	12,3 bis unter 25,8	25,8 und mehr
	4	kleiner -0,6	-0,6 bis unter 16,5	16,5 bis unter 33,5	33,5 und mehr

Hinweise:

Die Werte der beruflichen Mobilität beziehen sich hier auf eine Analyse zu Einmündungs- und Zielberufen von Arbeitslosen. Wenn diese Angaben weitestgehend übereinstimmen, dann wird hier von einer geringen beruflichen Mobilität gesprochen, da Arbeitslose in ihrem Beruf einmünden und nicht wechseln.

Negative Werte können sich aufgrund des verwendeten Rechenmodells ergeben. Fachlich lassen sie sich aber nicht begründen, so dass die Klassen leer bleiben (z.B. negative Teilzeitquote bei Spezialisten).

1.2.5 Gesamtwert

Jeder Kategorie ist ein Punktwert zugeordnet. Je höher dieser ausfällt, um so deutlicher weist der Indikator auf einen Engpass hin.

So bedeutet ein Punktwert von 3, dass Anzeichen für einen Engpass vorliegen. Wenn schwache Anzeichen vorhanden sind, gibt es 2 Punkte, bei keinen Anzeichen gibt es einen Punkt und 0 Punkte, wenn der Indikator sehr weit entfernt von Grenzwerten liegt (siehe Tabelle 2 auf Seite 8).

Bei Ergänzungsindikatoren reichen die Werte von stark überdurchschnittlich bis zu stark unterdurchschnittlich.

Die Vergabe von Punkten ist notwendig, um einen Gesamtwert für die Engpassindikatoren ermitteln zu können. Dieser Gesamtwert wird als das arithmetische Mittel der einzelnen Punktwerte der Engpassindikatoren errechnet (siehe Beispiel in Tabelle 6).

1.2.6 Engpassberufe

Aus dem Gesamtwert erfolgt schlussendlich die Einteilung in Engpass- und Nichtengpassberufe. Liegt der Gesamtwert zwischen 3,0 bis einschließlich 2,0 Punkten, so handelt es sich um einen Engpassberuf. Bei Werten kleiner 2,0 bis einschließlich 1,5 Punkten handelt es sich um Berufe im Beobachtungsbereich. Bei diesen Berufen könnte es sich unter Umständen um künftige Engpassberufe handeln. Risikoin dikatoren können dabei Indizien für mögliche Entwicklungen liefern. Wenn die durchschnittliche Punktezahl unter 1,5 Punkten liegt, sprechen die Engpassindikatoren dafür, dass es sich nicht um einen Engpassberuf handelt.

Tabelle 6: Verteilung der Punkte am Beispiel ausgewählter Berufsuntergruppen bei Fachkräften, 2023

	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; ohne Arbeitnehmerüberlassung und Azu- bis (Juni 2023)	Vakanzeit	Arbeitsuchenden-Stellen-Relation	Berufsspezifische. Arbeitslosenquote	Veränderung des Anteils s.v. pfl. Beschäfti- gung von Ausländern	Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit	Entwicklung der mittleren Entgelte	Anzahl der bewerteten Indikatoren	Punktezah	Durchschnittliche Punktezah
2624 Berufe i.d. regenerativen Energietechnik	2.857	3	3	3	3	3	3	6	18	3,0
3220 Berufe im Tiefbau (o.S.)	36.895	3	3	3	3	3	2	6	17	2,8
8111 Zahnmedizinische Fachangestellte	176.582	3	3	3	2	3	3	6	17	2,8
Pflegeberufe	907.141	3	3	3	2	3	3	6	17	2,8
6322 Berufe im Hotelservice	66.962	3	2	3	3	3	3	6	17	2,8
3421 Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	142.304	3	3	3	2	3	2	6	16	2,7
2923 Berufe in der Fleischverarbeitung	61.957	3	3	3	3	1	3	6	16	2,7

2 Arbeitsmarktentwicklung im Jahr 2023

Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland wurde im Jahr 2023 durch hohe Inflation, steigende Zinsen sowie eine schwache Auslandsnachfrage gedämpft.

Der Arbeitsmarkt behauptete sich angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. So haben Erwerbstätigkeit und Beschäftigung weiter zugenommen und Höchstwerte erreicht. Spuren der konjunkturellen Eintrübung am Arbeitsmarkt waren jedoch sichtbar: Die Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung sind 2023 in der Tendenz bereits mehrere Monate in Folge gestiegen und zwar auch dann, wenn man ukrainische Schutzsuchende nicht berücksichtigt.

Trotz Zurückhaltung bei Neueinstellungen arbeitsloser Menschen ist der Bedarf der Unternehmen an gut qualifizierten Fachkräften weiterhin hoch. Die IAB-Stellenerhebung geht von 1,7 Millionen offenen Stellen im 4. Quartal 2023 aus.

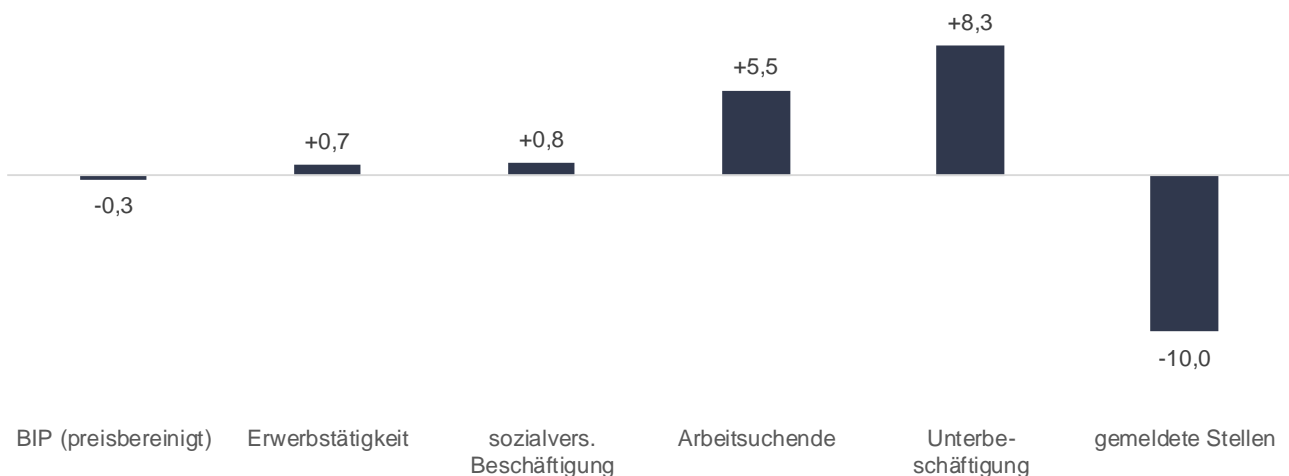
Rund drei Viertel der offenen Stellen richteten sich dabei an Personen mit einer vorhandenen Berufsausbildung bzw. einem Hochschulabschluss. Der überwiegende Teil der Arbeitssuchenden (2023: 55 Prozent) verfügte über keine abgeschlossene Berufsausbildung. So kommt es zu der paradoxen Situation, dass viele Arbeitgeber über Fachkräftemangel klagen, obwohl im Jahresdurchschnitt 2023 rund 4,4 Millionen Menschen arbeitssuchend gemeldet waren.

Dem Arbeitsmarkt droht mehr denn je eine Zweiteilung. Auf der einen Seite halten viele Unternehmen ihre gut eingearbeiteten Fachkräfte und suchen im Zuge des demografischen Wandels weiterhin neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf der anderen Seite droht gerade für unzureichend qualifizierte Menschen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit.

Abbildung 1

Entwicklung der Konjunktur und des Arbeitsmarktes im Jahr 2023

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Deutschland



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3 Engpassberufe 2023

3.1 Bewertete Berufe

Die Klassifikation der Berufe (KldB 2010 – überarbeitete Fassung 2020) beinhaltet aktuell 1.300 Berufsgattungen als kleinste Gliederungseinheiten.⁴ Diese verteilen sich auf vier Anforderungsniveaus: Helfer/-innen, Fachkräfte, Spezialist/-innen und Expert/-innen. Auf Helferberufe entfallen 64 Berufsgattungen. Diese sind nicht Bestandteil der Fachkräfteengpassanalyse, weil es hier – wie der Name besagt – um die Ermittlung von Fachkräfteengpässen geht. Die Zahl der zu bewertenden Berufsgattungen reduziert sich deshalb auf 1.236.

Tabelle 7: Anzahl der in die Bewertung eingeflossenen Berufsgattungen nach Anforderungsniveau

Filter	Fachkräfte	Spezialist/-innen	Expert/-innen
Berufsgattungen gem. KldB 2010	419	447	370
geregelte Berufsausbildung	362		
Berufe mit weniger als 500 sv. pfl. Beschäftigten	327	293	270
weniger als 4 bewertete Indikatoren	251	146	167
nicht bewertete Vakanzzeit	234	133	155

Aber auch nicht für jede dieser 1.236 Berufsgattungen kann eine Bewertung erfolgen: So werden auf Ebene der Fachkräfte Berufe herausgefiltert, für die keine mindestens zweijährige Berufsausbildung existiert, da es sich bei diesen Berufen in unserem Verständnis nicht um Fachkräfte handelt. Mit den weiteren Filtern wird sichergestellt, dass ausreichend große Fallzahlen erreicht werden, um stabile Ergebnisse zu bekommen. So verbleiben schlussendlich Analyseergebnisse für 234 Berufsgattungen auf Ebene der Fachkräfte, 133 für Spezialist/-innen und 155 für Expert/-innen.

3.2 Ergebnisse im Überblick⁵

Trotz der anhaltenden konjunkturellen Schwäche zeigte sich der Arbeitsmarkt weitgehend robust. Die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften blieb hoch, auch wenn die Rekordwerte des Vorjahres nicht mehr erreicht wurden, auch weil die Zahl der Arbeitsuchenden gestiegen ist und die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen gesunken ist (siehe Abbildung 1). Die Zahl der Engpassberufe ist im Jahr 2023 leicht von 200 auf 183 gesunken, liegt aber trotz des Rückgangs immer noch auf einem sehr hohen Niveau. Die hohe Anzahl an Engpassberufen spiegelt die anhaltenden Fachkräfteengpässe in vielen Bereichen wider.

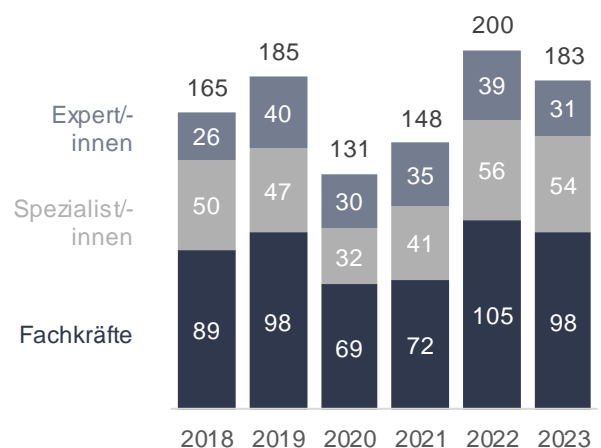
Von den 183 Engpassberufen entfiel der größte Anteil auf Fachkraftberufe (98). Auf der Ebene der Spezialisten waren 54 Berufsgattungen Engpassberufe und bei Experten 31.

Abbildung 2

Entwicklung der Engpassberufe

Anzahl der Engpassberufe nach Anforderungsniveau gem. BA-Engpassanalyse

2018 bis 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁴ In den Listen im Anhang der Fachkräfteengpassanalyse sind je Anforderungsniveau aus systematischen Gründen jeweils rund 690 Positionen, aufgeführt (also insgesamt rund 2.070 Positionen). Da aber nicht jeder „Viersteller“ in jedem Anforderungsniveau in der KldB 2010 belegt ist (z. B. gibt es in der Humanmedizin ausschließlich Expert/-innen und

keine Fachkräfte und Spezialist/-innen), ist die Zahl der tatsächlich zu bewertenden Berufsgattungen deutlich kleiner.
⁵ Die vollständigen Ergebnisse können hier heruntergeladen werden: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

Tabelle 8: Anzahl und Anteil der Berufe nach ihrer Einschätzung in „Engpassberufe“, „Berufe unter Beobachtung“ und „Keine Engpassberufe“

	Fachkräfte	Spezialist/-innen	Expert/-innen
2018			
Engpassberufe	89 (37,9 %)	50 (39,1 %)	26 (17,9 %)
Unter Beobachtung	79 (33,6 %)	44 (34,4 %)	42 (29,0 %)
Keine Engpassberufe	67 (28,5 %)	34 (26,6 %)	77 (53,1 %)
2019			
Engpassberufe	98 (41,5 %)	47 (34,8 %)	40 (25,8 %)
Unter Beobachtung	72 (30,5 %)	53 (39,3 %)	43 (27,7 %)
Keine Engpassberufe	66 (28,0 %)	35 (25,9 %)	72 (46,5 %)
2020			
Engpassberufe	69 (30,3 %)	32 (26,0 %)	30 (20,4 %)
Unter Beobachtung	66 (28,9 %)	36 (29,3 %)	37 (25,2 %)
Keine Engpassberufe	93 (40,8 %)	55 (44,7 %)	80 (54,4 %)
2021			
Engpassberufe	72 (30,9 %)	41 (32,5 %)	35 (23,2 %)
Unter Beobachtung	55 (23,6 %)	38 (30,2 %)	29 (19,2 %)
Keine Engpassberufe	106 (45,5 %)	47 (37,3 %)	87 (57,6 %)
2022			
Engpassberufe	105 (44,9 %)	56 (41,5 %)	39 (27,7 %)
Unter Beobachtung	63 (26,9 %)	48 (35,6 %)	46 (32,6 %)
Keine Engpassberufe	66 (28,2 %)	31 (23,0 %)	56 (39,7 %)
2023			
Engpassberufe	98 (41,9 %)	54 (40,6 %)	31 (20,0 %)
Unter Beobachtung	73 (31,2 %)	48 (36,1 %)	51 (32,9 %)
Keine Engpassberufe	63 (26,9 %)	31 (23,3 %)	73 (47,1 %)

172 Berufsgattungen mit einem Punktwert unter 2,0 bis 1,5 stehen nach der Fachkräfteengpassanalyse 2023 unter Beobachtung, weil sie sich potenziell zu Engpassberufen entwickeln können. Daher sind diese vor allem in Kombination mit den Risikoindikatoren ebenfalls besonders in den Blick zu nehmen.

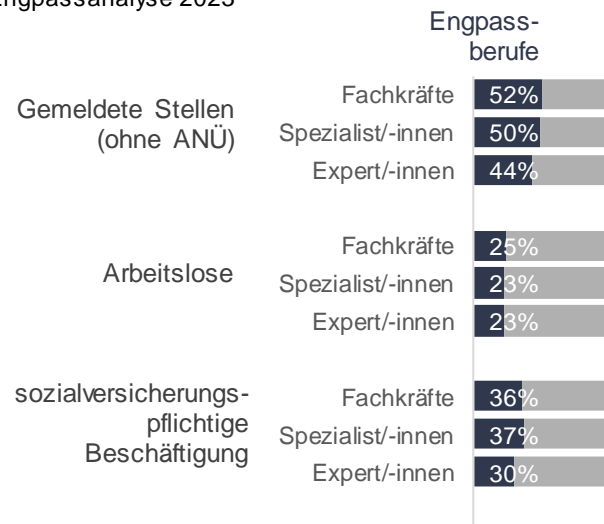
2023 standen 73 Berufsgattungen auf Ebene der Fachkräfte, 48 Spezialist/-innen und 51 Expert/-innen unter Beobachtung. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Berufe unter Beobachtung erhöht, vor allem deshalb, weil Berufe, die 2022 als Engpassberufe galten, nun unter Beobachtung stehen.

Abbildung 3

Über die Hälfte der gemeldeten Stellen für Fachkräfte sind Engpassberufe

gemeldete sv.pfl. Stellen (ohne Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)), Arbeitslose und sv.pfl. Beschäftigte

Engpassanalyse 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Jahresdurchschnitt waren 2023 rund 493.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen (ohne Arbeitnehmerüberlassung) für Fachkräfte, Spezialist/-innen und Expert/-innen gemeldet. Dabei bezogen sich 52 Prozent der Stellengesuche bei Fachkräften auf Engpassberufe. Bei Spezialisten lag der Anteil bei 50 Prozent und bei Experten bei 44 Prozent

Arbeitslose hatten dagegen 2023 sehr häufig keinen Engpassberuf. Von den arbeitslos gemeldeten Fachkräften suchten 25 Prozent eine Beschäftigung in einem Engpassberuf, bei Spezialist/-innen Expert/-innen waren es jeweils 23 Prozent (vgl. Abbildung 3).

3.3 Fachkräfte

Für insgesamt 98 Berufsgattungen auf dem Anforderungsniveau Fachkraft wurde auf Grundlage der BA-Engpassdaten für 2023 ein Fachkräfteengpass ermittelt.

Zu den beschäftigungsstärksten Engpassberufen zählten 2023 vor allem Pflege- und Gesundheitsberufe, Berufe im Handwerk sowie im Berufskraftverkehr. Außerdem bestanden Engpässe in Gastronomieberufen.

Tabelle 9: Beschäftigungsstärkste Engpassberufe (Fachkräfte, Top 10)

Berufsuntergruppen	Gesamtwert der Engpassindikatoren
Pflegeberufe	2,8
5212 Berufskraftfahrer/innen (Güterverkehr/LKW)	2,6
8110 Medizinische Fachangestellte (o.S.)	2,3
2521 Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	2,3
2930 Köche/Köchinnen (o.S.)	2,2
2513 Technische Servicekräfte in Wartung, Instandhaltung	2,0
2621 Berufe in der Bauelektrik	2,5
8111 Zahnmedizinische Fachangestellte	2,8
6330 Berufe im Gastronomieservice (o.S.)	2,3
2441 Berufe im Metallbau	2,2

3.4 Spezialistinnen und Spezialisten

Für insgesamt 54 Berufsgattungen auf dem Anforderungsniveau Spezialist wurde ein Fachkräfteengpass identifiziert.

Engpassberufe mit vielen Beschäftigten sind bei Spezialistinnen und Spezialisten vor allem Erzieherinnen und Erzieher, Berufe in Therapie und Pflege sowie technische Berufe z. B. im IT-Bereich und Berufe in der Bauplanung.

Tabelle 10: Beschäftigungsstärkste Engpassberufe (Spezialistinnen und Spezialisten, Top 10)

Berufsuntergruppen	Gesamtwert der Engpassindikatoren
Berufe in der Kindererziehung	2,0
8171 Berufe in der Physiotherapie	2,7
Pflegeberufe	2,5
8172 Berufe in der Ergotherapie	2,7
2630 Berufe in der Elektrotechnik (o.S.)	2,2
2513 Technische Servicekräfte in Wartung, Instandhaltung	2,0
4341 Berufe in der Softwareentwicklung	2,3
7230 Berufe in der Steuerberatung	2,5
2529 Aufsichts- und Führungskräfte in Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	2,3
3110 Berufe Bauplanung u. -überwachung (o.S.)	2,0

3.5 Expertinnen und Experten

Für insgesamt 31 Berufsgattungen auf dem Anforderungsniveau Experte wurde in Deutschland auf Grundlage der ausgewählten Indikatoren ein Fachkräfteengpass festgestellt.

Bei Expertinnen und Experten zeigen sich Engpässe zum Beispiel in der Sozialpädagogik oder auch im Bauwesen. Neben dem fortdauernden Mangel an Ärztinnen und Ärzten sind auch in der Pharmazie Engpässe feststellbar. Weiterhin schlägt sich die zunehmende Digitalisierung in Fachkräfteengpässen in IT-Berufen und der Elektrotechnik nieder.

Tabelle 11: Beschäftigungsstärkste Engpassberufe (Expertinnen und Experten, Top 10)

Berufsuntergruppen	Gesamtwert der Engpassindikatoren
8312 Berufe i.d. Sozialarbeit, Sozialpädagogik	2,0
4341 Berufe in der Softwareentwicklung	2,7
7132 Berufe in der Unternehmensberatung	2,0
4322 Berufe in der IT-Anwendungsberatung	2,2
6219 Aufsicht und Führung - Verkauf	2,2
3110 Berufe Bauplanung u. -überwachung (o.S.)	2,0
3119 Aufsichts- und Führungskräfte - Bauplanung und -überwachung, Architektur.	2,3
2510 Berufe Maschinenbau-, Betriebstechn.(oS)	2,0
8180 Apotheker, Pharmazeuten	2,5
2630 Berufe in der Elektrotechnik (o.S.)	2,2

4 Regionale Engpassberufe

4.1 Methodik

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist geprägt von regionalen Unterschieden. Während beispielsweise der Süden traditionell eine starke Industrie aufweist, ist der Norden eher touristisch und landwirtschaftlich geprägt. Zudem bestehen zwischen ost- und westdeutschen Ländern weiterhin deutliche Unterschiede hinsichtlich des Lohnniveaus, der Betriebsstruktur und der demografischen Entwicklung einschließlich Zuwanderung. Entsprechend dieser regionalen Disparitäten können sich Fachkräfteengpässe je nach Bundesland unterschiedlich zeigen.

Mit der für den Bund vorgelegten Methode zur Ermittlung von Engpassberufen lassen sich mit einigen Anpassungen auch regionale Engpassberufe bestimmen.

Tabelle 12: Berufsgruppen und Berufsgattungen am Beispiel der Berufsgruppe „244 Metallbau und Schweißtechnik“

244 Metallbau und Schweißtechnik

2441 Berufe im Metallbau

- 24411 Berufe im Metallbau – Helfer-/Anlernertätigkeiten
- 24412 Berufe im Metallbau – Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- 24413 Berufe im Metallbau – Komplexe Spezialistentätigkeiten
- 24413 Berufe im Metallbau – Hoch Komplexe Tätigkeiten

2442 Berufe in der Schweiß- und Verbindungstechnik

- 24422 Berufe in der Schweiß- und Verbindungstechnik – Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- 24423 Berufe in der Schweiß- und Verbindungstechnik – Komplexe Spezialistentätigkeiten
- 24423 - Berufe in der Schweiß- und Verbindungstechnik – Hoch Komplexe Tätigkeiten

2443 Industrietaucher/innen und andere Tauchberufe

- 24432 Industrietaucher/innen und andere Tauchberufe - Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

2449 Aufsichtskräfte – Metallbau und Schweißtechnik

- 24493 Aufsichtskräfte – Metallbau und Schweißtechnik

Die größte Herausforderung bei der regionalen Analyse ist es, ausreichend große Fallzahlen für eine valide Bewertung der einzelnen Indikatoren zu erhalten. Dies kann für Länder nur auf Kosten der berufsfachlichen Tiefe sichergestellt werden. In der Praxis hat sich die regionale Analyse auf Ebene der Berufsgruppen („Dreisteller“), getrennt nach Anforderungsniveau, anstelle von Berufsgattungen („Fünfsteller“) bewährt (Beispiel siehe Tabelle 12).

Zusätzlich war eine gemeinsame Betrachtung der Länder Schleswig-Holstein und Hamburg, Rheinland-Pfalz und Saarland, Bremen und Niedersachsen sowie Berlin und Brandenburg notwendig.

Ein weiterer Unterschied zwischen Bundes- und Länderanalyse liegt darin, dass für die Länder ausschließlich die Engpassindikatoren bewertet wurden. Auf eine regionale Bewertung von Risiko- und Ergänzungsindikatoren wurde unter anderem aus Datenverfügbarkeitsgründen (so liegt beispielsweise kein Substituierbarkeitspotenzial nach Ländern vor) verzichtet.

4.2 Einordnung der Ergebnisse

Die Länderanalyse stellt eine Ergänzung der Bundesfachkräfteengpassanalyse dar, um auf ggf. vorhandene landesspezifische Besonderheiten hinzuweisen. Für Berufsgruppen mit einer entsprechenden Zahl an bewerteten Indikatoren werden entweder für alle oder für einige Länder Ergebnisse ausgewiesen.

Es wird für eine Berufsgruppe kein Gesamtwert ausgewiesen, wenn aufgrund zu geringer Fallzahlen zu wenige Engpassindikatoren bewertet werden konnten (mindestens vier von sechs) oder wenn es – wie bei der Bundesfachkräfteengpassanalyse – für eine Kombination aus Berufsgruppe und Anforderungsniveau (z.B. Arztberufe auf Ebene der Fachkräfte) keine Daten gibt. Außerdem wird ein Schwellenwert von mindestens 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten je Berufsgruppe festgesetzt.

Die Interpretation der Länderergebnisse ist stets im Kontext der räumlichen Mobilität zu sehen. So sind Arbeitskräfte in einem bestimmten Ausmaß mobil und können zur Milderung von Fachkräfteengpässen in anderen Regionen beitragen.

4.3 Ergebnisse im Überblick

Im Folgenden werden Ergebnisse in ausgewählten Berufsgruppen (die häufig im Fokus stehen, wie z.B. der Maschinenbau oder die Pflege) vorgestellt. Für eine bessere Vergleichbarkeit wurden die Ergebnisse für alle Berufsgruppen auch für Deutschland berechnet, was die Einordnung der Länderergebnisse erleichtern soll. Die komplette Liste der bewerteten Berufsgruppen nach Anforderungsniveau und Land findet sich im Internet zum Download.⁶

4.3.1 Maschinenbau sowie Fahrzeug-, Luft- und Raumfahrttechnik (Fachkräfte)

Bei Fachkräften in Maschinenbau und Betriebstechnik haben sich im Jahr 2023 in keinem Land Engpässe gezeigt. Überwiegend stand der Beruf in den Ländern unter Beobachtung, weil die Engpassgrenzen nicht erreicht wurden. In Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Thüringen gab es keine Anzeichen für Engpässe.

Dagegen waren Fachkräfte in Berufen der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik in allen Ländern außer Berlin/Brandenburg knapp.

4.3.2 Mechatronik und Automatisierungstechnik (Fachkräfte)

In der Berufsgruppe Mechatronik und Automatisierungstechnik waren 2023 in fast allen Ländern Engpässe festzustellen (siehe Abbildung 4). Aufgrund kleiner Fallzahlen können für Mecklenburg-Vorpommern keine validen Aussagen getroffen werden.

4.3.3 Energietechnik (Fachkräfte)

Menschen mit Berufen der Energietechnik spielen in der anstehenden Energiewende in Deutschland eine bedeutende Rolle. Wie sehr diese Fachkräfte im Moment benötigt werden, zeigen die Ergebnisse der Fachkräfteengpassanalyse. In jedem Bundesland gab es 2023 einen Mangel an qualifizierten Energietechnikerinnen und -technikern.

Abbildung 4

Fachkräfte Mechatronik und Automatisierungstechnik 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4.3.4 Hoch- und Tiefbau und Klempnerei, Sanitär und Heizung (Fachkräfte)

Trotz einer abgeschwächten Baukonjunktur ist die Nachfrage nach Fachkräften im Bau- bzw. Ausbauhandwerk hoch.

In vielen Ländern sind qualifizierte Fachkräfte in den Hoch- und Tiefbauberufen, im Aus- und Trockenbau aber auch in der Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik schwer zu finden. Dagegen ist die Situation in der Berufsgruppe Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz und Bautenschutz in einigen Ländern nicht so stark angespannt.

⁶ https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

Abbildung 5

**Fachkräfte
Hochbau**
2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4.3.5 Pflegeberufe (Fachkräfte)

In Pflegeberufen⁷ zeigen sich seit Jahren bundesweite Engpässe. Die Situation ist in diesen Berufen in jedem Bundesland angespannt. Im Schnitt über alle Länder wird in der Pflege ein Gesamtwert von 2,8 Punkten erreicht. Eine kurz- bis mittelfristige Entspannung ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland im Moment nicht absehbar.

Bundesweite Engpässe sind dabei auch in Berufen der Pflegeassistenz sichtbar. Hierzu zählen Tätigkeiten, für die zum Beispiel ein nach Landesrecht geregelter Abschluss als Altenpflegehelferin oder -helfer, Gesundheits- und Krankenpflegehelferin oder -helfer oder Pflegeassistentin oder -assistent oder ein vergleichbarer Abschluss Voraussetzung ist.⁸ In diesen Pflegeassistenzberufen ergibt sich 2023 bundesweit ein Gesamtpunktwert von 2,3.

⁷ Das Aggregat „Pflegeberufe“ umfasst die Systematikpositionen 8130 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.), 8131 Fachkrankenpflege, 8132 Fachkinderkrankenpflege, 8138 Gesundheits-, Krankenpflege (ssT), 8139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst, 821 Altenpflege (einschließlich Führung) der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010).

4.3.6 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde (Spezialistinnen und Spezialisten)

Angehörige dieser Berufe übernehmen Aufgaben in nicht ärztlichen Therapiebereichen, d. h. in der Physio-, Ergo-, Sprach-, Musik- und Kunsttherapie sowie in der Heilpraktik. Aus der Bundesengpassanalyse lässt sich ableiten, dass sich die Engpässe vor allem in den Berufen der Physio-, Ergo- und Sprachtherapie zeigen.

Im Jahr 2023 gab es kein einziges Bundesland, in dem kein Engpass zu sehen war. Vielmehr scheint dieser überall sogar besonders stark ausgeprägt zu sein, da die Engpassindikatoren sehr hohe Werte erreichen.

4.3.7 Human- und Zahnmedizin (Expertinnen und Experten)

Abbildung 6

**Expertinnen und Experten
Human- und Zahnmedizin**
2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁸ In der KldB 2010 sind diese Berufe dem Anforderungsniveau 1 – Helfer/-in zugeordnet, weil die Ausbildung in der Regel kürzer als 2 Jahre dauert. Die Pflegeassistenzberufe sind nicht in der Standardliste der Engpassberufe aufgeführt, weil diese nur Berufe der Anforderungsniveaus 2 bis 4 enthält.

Seit der ersten Veröffentlichung der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2013 zeigen sich in Deutschland durchgehend Fachkräfteengpässe bei Ärztinnen und Ärzten. Im Jahr 2023 deuteten die Engpassindikatoren, mit Ausnahme von Schleswig-Holstein / Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Berlin / Brandenburg und Sachsen auf einen Fachkräfteengpass hin.

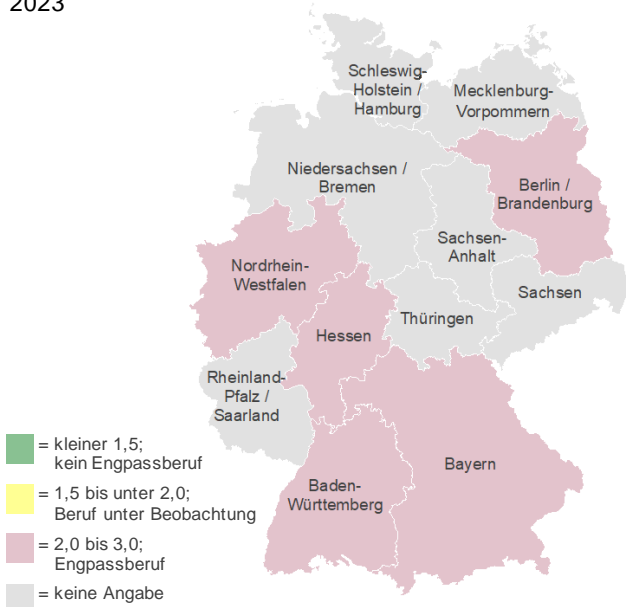
4.3.8 Pharmazie (Expertinnen und Experten)

Für Apothekerinnen und Apotheker sowie Pharmazeutinnen und Pharmazeuten zeigte sich 2023 in allen 5 Ländern, für die Daten ausgewiesen wurden, ein Fachkräfteengpass. Für die übrigen Länder konnte aufgrund der zu geringen Fallzahlen keine Bewertung erstellt werden.

Da es sich bei der Pharmazie um einen bundesweiten Engpassberuf handelt, kann davon ausgegangen werden, dass auch in den nicht bewerteten Ländern die Situation überwiegend von Engpässen gekennzeichnet ist.

Abbildung 7

Expertinnen und Experten Pharmazie 2023



4.3.9 Informatik, Softwareentwicklung und Programmierung (Expertinnen und Experten)

Bundesweit zeigen sich Engpässe im Bereich der IT-Expertinnen und IT-Experten schon etliche Jahre und auch in der nahen Zukunft dürfte sich daran nichts ändern. Die digitale Transformation dürfte den Bedarf an IT-Expertinnen und IT-Experten vielmehr noch weiter verstärken.

Im Jahr 2023 zeigten sich vor allem Engpässe im Bereich der Softwareentwicklung und Programmierung. Bei Experten in der IT-Anwendungsberatung haben die Indikatoren nur einen Engpass in Niedersachsen / Bremen, Baden-Württemberg und Bayern angezeigt, in der IT-Netzwerktechnik- und -administration dagegen in keinem Bundesland.

Abbildung 8

Expertinnen und Experten Softwareentwicklung und Programmierung 2023



Statistik-Infoseite

Im Internet stehen statistische Informationen unterteilt nach folgenden Themenbereichen zur Verfügung:

Fachstatistiken:

[Arbeitsuche, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung](#)

[Ausbildungsmarkt](#)

[Beschäftigung](#)

[Einnahmen/Ausgaben](#)

[Förderung und berufliche Rehabilitation](#)

[Gemeldete Arbeitsstellen](#)

[Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)

[Leistungen SGB III](#)

Themen im Fokus:

[Berufe](#)

[Bildung](#)

[Corona](#)

[Demografie](#)

[Eingliederungsbilanzen](#)

[Entgelt](#)

[Fachkräftebedarf](#)

[Familien und Kinder](#)

[Frauen und Männer](#)

[Jüngere](#)

[Langzeitarbeitslosigkeit](#)

[Menschen mit Behinderungen](#)

[Migration](#)

[Regionale Mobilität](#)

[Transformation](#)

[Ukraine-Krieg](#)

[Wirtschaftszweige](#)

[Zeitarbeit](#)

Die [Methodischen Hinweise der Statistik](#) bieten ergänzende Informationen.

Die [Qualitätsberichte](#) der Statistik erläutern die Entstehung und Aussagekraft der jeweiligen Fachstatistik.

Das [Glossar](#) enthält Erläuterungen zu allen statistisch relevanten Begriffen, die in den verschiedenen Produkten der Statistik der BA Verwendung finden.

Abkürzungen und Zeichen, die in den Produkten der Statistik der BA vorkommen, werden im [Abkürzungsverzeichnis](#) bzw. der [Zeichenerklärung](#) der Statistik der BA erläutert.

Weitere Daten und methodische Hinweise zur Engpassanalyse sind im Internet zu finden.

[Engpassanalysen vor der Weiterentwicklung](#)

[Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung](#)

[Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen \(Engpassanalyse\) - Deutschland \(Monatszahlen\)](#)

Webanwendungen

[Fachkräftebedarf](#)

[Engpassanalyse](#)