

Kurzstudie

---

# Corona und der Arbeitsmarkt

---

Wie wirkt sich die Corona-Krise auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage aus?



Kurzstudie

---

# Corona und der Arbeitsmarkt

---

Wie wirkt sich die Corona-Krise auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage aus?

**Von**

Dr. Oliver Ehentraut  
Markus Hoch

**Im Auftrag der**

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM)

**Abschlussdatum**

August 2020

# Das Unternehmen im Überblick

## Prognos – wir geben Orientierung.

Wer heute die richtigen Entscheidungen für morgen treffen will, benötigt gesicherte Grundlagen. Prognos liefert sie – unabhängig, wissenschaftlich fundiert und praxisnah. Seit 1959 erarbeiten wir Analysen für Unternehmen, Verbände, Stiftungen und öffentliche Auftraggeber. Nah an ihrer Seite verschaffen wir unseren Kunden den nötigen Gestaltungsspielraum für die Zukunft – durch Forschung, Beratung und Begleitung. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit rund 150 Experteninnen und Experten ist das Unternehmen an acht Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München und Stuttgart. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Unser Ziel ist stets das eine: Ihnen einen Vorsprung zu verschaffen, im Wissen, im Wettbewerb, in der Zeit.

### Geschäftsführer

Christian Böllhoff

### Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht; Sitz der Gesellschaft: Basel  
Handelsregisternummer  
CH-270.3.003.262-6

### Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

### Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

### Gründungsjahr

1959

### Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 122787052

### Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

---

### Hauptsitz

#### Prognos AG

St. Alban-Vorstadt 24  
4052 Basel | Schweiz  
Tel.: +41 61 3273-310  
Fax: +41 61 3273-300

#### Prognos AG

Résidence Palace, Block C  
Rue de la Loi 155  
1040 Brüssel | Belgien  
Tel: +32 280 89-947

#### Prognos AG

Hermannstraße 13  
(C/O WeWork)  
20095 Hamburg | Deutschland  
Tel.: +49 40 554 37 00-28

### Weitere Standorte

#### Prognos AG

Goethestr. 85  
10623 Berlin | Deutschland  
Tel.: +49 30 5200 59-210  
Fax: +49 30 5200 59-201

#### Prognos AG

Werdener Straße 4  
40227 Düsseldorf | Deutschland  
Tel.: +49 211 913 16-110  
Fax: +49 211 913 16-141

#### Prognos AG

Nymphenburger Str. 14  
80335 München | Deutschland  
Tel.: +49 89 954 1586-710  
Fax: +49 89 954 1586-719

#### Prognos AG

Domshof 21  
28195 Bremen | Deutschland  
Tel.: +49 421 845 16-410  
Fax: +49 421 845 16-428

#### Prognos AG

Heinrich-von-Stephan-Str. 23  
79100 Freiburg | Deutschland  
Tel.: +49 761 766 1164-810  
Fax: +49 761 766 1164-820

#### Prognos AG

Eberhardstr. 12  
70173 Stuttgart | Deutschland  
Tel.: +49 711 3209-610  
Fax: +49 711 3209-609

---

[info@prognos.com](mailto:info@prognos.com) | [www.prognos.com](http://www.prognos.com) | [www.twitter.com/prognos\\_ag](https://www.twitter.com/prognos_ag)

---

# Inhaltsverzeichnis

---

Zusammenfassung	III
<b>1 Hintergrund</b>	<b>- 1 -</b>
<b>2 Arbeitsmarktentwicklung: Szenario ohne Corona-Krise</b>	<b>- 2 -</b>
<b>3 An Corona angepasste Arbeitsmarktentwicklung</b>	<b>- 6 -</b>
3.1 Aktuelle Betroffenheit nach Personengruppen und Branchen	- 6 -
3.2 Krisen-Szenario: Erholung der Nachfrage bei veränderter Struktur	- 9 -
<b>4 Saldo der Szenarien und Möglichkeiten zur Verringerung entstehender Ungleichgewichte</b>	<b>- 10 -</b>
4.1 Personengruppe mit Hochschulabschluss	- 10 -
4.2 Personengruppe mit beruflichem Abschluss	- 13 -
4.3 Personengruppe ohne beruflichen Abschluss	- 16 -
<b>5 Fazit</b>	<b>- 17 -</b>
Literatur	- 18 -
Impressum	- 19 -

---

## Zusammenfassung

---

Die Corona-Krise stellt die gesamte Gesellschaft, Politik, Wirtschaft sowie jeden Einzelnen in Deutschland vor große Herausforderungen. Dabei stellt sich die Frage, wie sich die Krise auf bestimmte Teilaspekte des Arbeitsmarkts auswirkt. Prognos hat diese Frage im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft untersucht. Anhand von Modellrechnungen haben wir abgeschätzt, wie sich die ohnehin zu erwartenden Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage durch die Corona-Krise verändern und welche Personengruppen und Teilarbeitsmärkte davon wie stark betroffen sind. Der Fokus der Analysen liegt auf den Dimensionen Qualifikation, Alter und Geschlecht. Darauf aufbauend werden Überlegungen angestellt, welche Maßnahmen dazu beitragen können, drohende Ungleichgewichte zu vermeiden.

Die Studie macht deutlich, dass bereits ohne die Corona-Pandemie in den kommenden Jahren mit teilweise deutlichen Ungleichgewichten in Teilbereichen des Arbeitsmarkts hätte gerechnet werden müssen. Dies hat demografische Gründe, spiegelt aber auch gesellschaftliche Entwicklungen wider. So zeigt unser hypothetisches Szenario ohne Krisenverlauf, dass aufgrund der zunehmenden Akademisierung der Gesellschaft in einigen Fachrichtungen mit Hochschulabschluss zukünftig mit einem Überangebot an Arbeitskräften zu rechnen ist. Für beruflich qualifizierte ist in bestimmten Fachrichtungen hingegen ein deutlich zunehmender Arbeitskräftemangel zu erwarten.

Die aktuelle Betroffenheit einzelner Personengruppen wird anhand von Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitslosigkeit und zur Kurzarbeit abgeschätzt. Demzufolge beläuft sich der Corona-Effekt auf die Arbeitslosigkeit im Juni 2020 auf etwa 640.000 Arbeitslose. Die kumulierten Anzeigen der Monate März bis Juni 2020 für Personen in Kurzarbeit beliefen sich auf 12,1 Millionen. Ein auf diesen Ausgangsdaten sowie zusätzlich getroffenen Annahmen basierendes Szenario einer an Corona angepassten Arbeitsmarktentwicklung geht davon aus, dass die Arbeitskräftenachfrage in der kurzen Frist weiter sinken und (temporär) strukturell verändert wird.

Anhand der Gegenüberstellung der beiden Szenarien mit und ohne Corona-Krise wird der „isolierte“ Effekt der Corona-Pandemie bestimmt und gezeigt, in welcher Weise die ohnehin entstehenden Ungleichgewichte von der Corona-Krise beeinflusst werden. Dabei zeigt sich für die Personengruppe mit Hochschulabschluss, dass sich der in einigen Fachrichtungen ohnehin zu erwartende Arbeitskräfteüberhang durch die Corona-Pandemie noch verstärken könnte. Dies gilt insbesondere für die Fachrichtungen Kunst sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Bei den Personen mit beruflichem Abschluss zeigen sich hingegen überwiegend andere Tendenzen. Da bereits im Szenario ohne Krise fast ausschließlich negative Arbeitskräftesalden zu beobachten sind, ist lediglich bei sehr wenigen Fachrichtungen mit einem Angebotsüberhang zu rechnen. Stattdessen werden auch im Szenario mit Krise weiterhin Engpässe an Personen mit beruflicher Qualifikation erwartet - wenngleich sich die diesbezüglichen Ungleichgewichte aufgrund des Rückgangs der Arbeitskräftenachfrage verringern. Für Unternehmen in diesen Teilarbeitsmärkten dürfte es sich lohnen, Arbeitskräfte durch die Krise hindurch zu halten. Denn sofern die Krise nur von temporärer Dauer ist, wird sich der Wettbewerb um eben diese Arbeitskräfte zukünftig deutlich verschärfen.

Abschließend zeigt die Studie auf, welche Maßnahmen in den jeweiligen Teilarbeitsmärkten das Potenzial haben, die entstehenden Ungleichgewichte zu reduzieren. Hierbei sind vor allem

Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen interessant, da diese innerhalb der bestehenden Arbeitsverhältnisse genutzt werden können, aber auch zur Umschulung von Arbeitskräften. Hierzu nutzen wir eine Verflechtungsmatrix, die zeigt, auf welche unterschiedlichen Berufsgruppen sich Erwerbstätige einer bestimmten Qualifikation und Hauptfachrichtung verteilen. Je mehr unterschiedliche Berufsgruppen von Personen einer bestimmten Hauptfachrichtung ausgeübt werden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass aufgrund der Corona-Krise erwerbslos gewordene Personen theoretisch/rechnerisch - mit passenden Weiterbildungsmaßnahmen - in andere Berufsgruppen wechseln können.

Weitere Maßnahmen zum Abbau von Ungleichgewichten bestehen in einer Anpassung der Wochenarbeitszeit, eine Erhöhung der Erwerbsquoten sowie das (temporäre) Herabsetzen formeller Einstiegshürden zu nennen. Letztere könnten insbesondere in der akuten Krisenzeit helfen, die Arbeitskräftenachfrage wieder zu steigern.

---

# 1 Hintergrund

---

Die Corona-Krise stellt die gesamte Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, aber auch jeden Einzelnen in Deutschland vor große Herausforderungen. Verunsicherung über die eigene Gesundheit, die eigene Arbeit, Fragen zur wirtschaftlichen Zukunft und zur Wirksamkeit der staatlichen Maßnahmen sind allgegenwärtig, das Wissen um die mittel- und langfristige Bedeutung aktuell hingegen noch gering.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt stellt sich dabei unter anderem die Frage, welche Folgen die aktuelle Krise für das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage haben wird. Aus vielen Fachkräftestudien und -szenarien, etwa den von Prognos selbst regelmäßig erstellten Arbeitslandschaften (aktuell [Arbeitslandschaft 2025](#)), ist bekannt, dass Deutschland durch den demografischen und technologischen Wandel ohne passende Maßnahmen in bestimmten Teilarbeitsmärkten auf einen spürbaren Fachkräftemangel zusteuert. Daher kann es sich in bestimmten Teilarbeitsmärkten lohnen, Menschen mit passender Qualifikation trotz Krise zu halten, da sie künftig wieder dringend gebraucht werden. Umgekehrt gibt es vermutlich Bereiche, in denen die Arbeitskräfte-nachfrage rückläufig ist und dies auch ohne Krise gewesen wäre.

Vor diesem Hintergrund sollen anhand der vorliegenden Kurzstudie folgende **Fragestellungen** beantwortet werden:

- Verändern sich die ohne Krise zu erwartenden Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage durch die Corona-Krise? Wenn ja, für welche Personengruppen und Teilarbeitsmärkte?
- Welche Maßnahmen können dazu beitragen, drohende Ungleichgewichte zu vermeiden?

Um diese Fragen zu beantworten, sehen wir drei **Arbeitsschritte** vor. Erstens nutzen wir das Modell und die Erkenntnisse der Arbeitslandschaft 2025, um die Situation am Arbeitsmarkt (in den Jahren 2025 und 2030) in einem Szenario „ohne Krise“ detailliert nach Qualifikation, Altersgruppen und Geschlecht zu betrachten (Kapitel 2). Damit zeigen wir, wie sich die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot (und damit der potenzielle Mismatch) im demografischen und technologischen Wandel losgelöst vom Einfluss der Corona-Krise entwickelt hätten. Zweitens nutzen wir aktuelle Daten unter anderem der Bundesagentur für Arbeit zu Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, um die derzeitige Betroffenheit der Teilarbeitsmärkte in der Corona-Krise abzuschätzen und darauf aufbauend ein alternatives Szenario für diese Teilarbeitsmärkte zu entwickeln (Kapitel 3). Drittens stellen wir die beiden Szenarien gegenüber und zeigen, welche Personengruppen - differenziert nach Qualifikation, Altersgruppen und Geschlecht - wie stark von der Krise beeinträchtigt sind (Kapitel 4). Anhand einer „Verflechtungsmatrix“ zeigen wir mögliche Handlungsperspektiven auf, indem wir darstellen, wie viele Berufsgruppen sich aufgrund vergleichbarer Qualifikationen und Anforderungen potenziell mit den jeweiligen Fachrichtungen ausüben lassen.

Im **Ergebnis** veranschaulicht die Untersuchung damit, welche Arbeitskräfte aktuell von Arbeitslosigkeit bedroht sind und wie deren (ursprüngliche) Perspektiven ausgesehen hätten.

---

## 2 Arbeitsmarktentwicklung: Szenario ohne Corona-Krise

---

In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie sich die Arbeitsnachfrage, das Arbeitsangebot und der daraus resultierende potenzielle Mismatch ohne den Schock der Corona-Krise voraussichtlich entwickelt hätten. Grundlage hierfür bildet das Szenario der Studie „Arbeitslandschaft 2025“. In diesem werden – ausgehend vom Kenntnis- und Datenstand vor Beginn der Corona-Pandemie – konsistent die Entwicklung von Nachfrage, Angebot und potenzieller Arbeits- und Fachkräftelücke für Deutschland aufgezeigt (Box).

**i**

### Studienreihe Arbeitslandschaften und zugrundeliegendes Modell

Die Studienreihe Arbeitslandschaft schafft seit 2008 einen Überblick zur Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage, des Arbeitsangebots sowie der daraus resultierenden potenziellen Arbeits- und Fachkräftelücke in Deutschland. Dabei werden die Ergebnisse differenziert nach Branchen, Berufen, Tätigkeiten, Qualifikation und Hauptfachrichtung der Erwerbstätigen. Die aktuelle „Arbeitslandschaft 2025“ wurde im Frühjahr 2019 und damit deutlich vor Beginn der Corona-Krise veröffentlicht.

In dem zugrundeliegenden Rechenmodell wird die Nachfrage nach Arbeitskräften maßgeblich von der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung sowie der Alterung der Bevölkerung beeinflusst. Das künftige Arbeitsangebot wird hingegen durch die demografische Entwicklung sowie das Erwerbsverhalten und das Ausbildungsniveau der Personen im erwerbsfähigen Alter bestimmt. Die Saldierung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ermöglicht es, für jeden der betrachteten Teilarbeitsmärkte (Branchen, Berufe etc.), Ungleichgewichte und potenzielle Engpässe am Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen. Zusätzlich kann anhand des Rechenmodells bestimmt werden, in welchem Ausmaß bestimmte Maßnahmen (beispielsweise Erhöhung der Erwerbsbeteiligung) dazu beitragen können, eine potenziell entstehende Arbeits- und Fachkräftelücke zu verringern.

Gemäß diesem Szenario entwickelt sich das zukünftige **Arbeitskräfteangebot** wie folgt. Die Anzahl der in Deutschland lebenden Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren sinkt demografisch bedingt von etwa 53,9 Mio. im Jahr 2020 auf 52,1 Mio. im Jahr 2025 und 49,7 Mio. im Jahr 2030 (vbw/Prognos 2019). Dieser Rückgang des Arbeitsangebotspotenzials führt in dem zugrundeliegenden Szenario mit konstanten Erwerbsquoten und konstanter Wochenarbeitszeit zu einem deutlichen Rückgang des absoluten Arbeitskräfteangebots. Da wir in dem zugrundeliegenden Szenario keine Veränderung der aktuellen Ausbildungspräferenzen unterstellen, wird das gesamtwirtschaftliche Angebot an Arbeitskräften mit einem Hochschulabschluss zukünftig zunehmen, während künftig immer weniger beruflich Qualifizierte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Grund ist, dass sich in den letzten Jahren anteilig deutlich mehr junge Menschen für ein Studium entschieden haben, als dies in früheren Jahrgängen der Fall war.

Die **Arbeitskräftenachfrage** fällt in den meisten Branchen künftig geringer aus als heute. Hinter dieser Entwicklung steckt ein sich langfristig abschwächendes Wirtschaftswachstum, was u. a.

demografisch bedingt ist. Die Ausnahme bilden Bereiche wie EDV-, elektronische und optische Geräte, Information und Kommunikation sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Mit Blick auf die Nachfrage nach der Qualifikation der Arbeitskräfte zeigen die Arbeitslandschaften, dass insbesondere wissensintensive Tätigkeiten anteilig stärker nachgefragt werden. Demzufolge steigt der relative Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften – also Akademikern, Arbeitskräften mit einer abgeschlossenen beruflichen Bildung sowie höheren Spezialisierungsgraden (etwa Meister).

Werden Arbeitsangebot und -nachfrage (für einzelne Teilarbeitsmärkte) gegenübergestellt, zeigt der **resultierende Arbeitskräftesaldo** die potenziellen Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt. Dabei ist in einigen Bereichen mit einem Überangebot an Arbeits- und Fachkräften und teilweise daraus resultierender Arbeitslosigkeit zu rechnen. Gleichzeitig zeigen sich potenzielle Fachkräftelücken in solchen Bereichen, bei denen die Nachfrage vom zukünftigen Angebot nicht gedeckt werden kann. So zeigt die Arbeitslandschaft 2025, dass im Jahr 2025 deutschlandweit bis zu 2,9 Mio. Erwerbstätige fehlen könnten (3,5 Mio. im Jahr 2030). Der Mangel besteht dabei hauptsächlich bei Personen mit einer beruflichen Qualifikation. Grund ist die bereits erwähnte zunehmende Akademisierung der Gesellschaft.

Im Kontext der vorliegenden Studie ist insbesondere von Interesse, in welchem Ausmaß bestimmte **Personengruppen** (Qualifikation, Alter und Geschlecht) von diesen Entwicklungen betroffen sind. Dazu weisen wir den Arbeitskräftesaldo in Prozent der Arbeitsnachfrage aus.<sup>1</sup> Dieser zeigt auf, ob das Angebot die Nachfrage in einer bestimmten Fachrichtung entweder übersteigt oder ob zu wenige Arbeitskräfte in diesem Bereich auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind.<sup>2</sup> Anschließend betrachten wir zusätzlich für jede der Fachrichtungen, wie sich die Erwerbspersonen nach Altersgruppen und Geschlecht zusammensetzen. Die so ermittelten Ergebnisse sind in Abbildung 1 dargestellt.

Bei der Betrachtung des Arbeitskräftesaldos nach Fachrichtungen **mit Hochschulabschluss** wird deutlich, dass in dem zugrundeliegenden Szenario lediglich in den Bereichen Ingenieurwissenschaften und Medizin mit Engpässen gerechnet werden muss (Abbildung 1). Grund hierfür ist erstens die bereits aktuell hohe Nachfrage, zweitens sind in diesen Fachrichtungen jeweils über 25 Prozent der Erwerbspersonen bereits heute über 55 Jahre alt. Damit scheidet ein Teil dieser Gruppe noch innerhalb des Betrachtungszeitraums aus dem Erwerbsleben aus. Bei den Ingenieurwissenschaften sind über 80 Prozent der Erwerbspersonen männlich, in der Medizin ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen.

In den meisten Fachrichtungen mit Hochschulabschluss entsteht jedoch ein Angebotsüberschuss. Dies gilt insbesondere für die beiden Fachrichtungen Rechts-, Wirtschaftswissenschaften und Kunst, in denen das Arbeitsangebot zufolge überdurchschnittlich stark ansteigt und – aufgrund der bestehenden Altersstruktur – anteilig vergleichsweise wenige Erwerbspersonen innerhalb des Betrachtungszeitraums altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Rechtswissenschaften sind dabei etwas stärker „männlich“ geprägt, einen Hochschulabschluss in der Fachrichtung Kunst haben hingegen mehrheitlich weibliche Personen.

<sup>1</sup> Dieser berechnet sich, indem das Angebot und die Nachfrage für jede der im Prognos-Fachkräfte-Modell hinterlegten Hauptfachrichtungen saldiert werden und der Saldo in Relation zur Nachfrage in der jeweiligen Fachrichtung gesetzt wird.

<sup>2</sup> Der Arbeitskräftesaldo ist dabei wie folgt zu interpretieren: Beträgt der Arbeitskräftesaldo einer Fachrichtung im Jahr 2025 beispielsweise -10 Prozent, so können 10 Prozent der im Jahr 2025 entstehenden Nachfrage rechnerisch nicht vom Angebot gedeckt werden. Ein positiver Saldo beschreibt hingegen einen Angebotsüberschuss. Bei der Interpretation muss beachtet werden, dass es sich um ein relatives Konzept handelt. Ist ein negativer Saldo nicht nur relativ groß, sondern auch in absoluten Zahlen bedeutend, kann dies erhebliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dies ist beispielsweise in der Alten- und Krankenpflege der Fall.

**Abbildung 1: Entwicklung des Arbeitskräftesaldos in Hauptfachrichtungen mit Hochschulabschluss sowie Anteil der zugehörigen Erwerbspersonen nach Altersgruppe und Geschlecht**

jeweils in Prozent

HAUPTFACHRICHTUNG	Arbeitskräfte-saldo		Anteil zugehöriger Erwerbspersonen 2017 nach					Geschlecht	
	2020	2025	Altersgruppe (Jahre)					m	w
			<25	25-35	35-45	45-55	>55		
<b>MIT HOCHSCHULABSCHLUSS</b>									
Ingenieurwissenschaften	● -5,1 ● -7,9	1	22	21	30	25	82	18	
Medizin	● -2,1 ● -3,5	0	22	23	26	28	48	52	
Sonstige, ohne Angabe	● -0,8 ● 0,3	3	28	24	25	20	49	51	
Naturwissenschaften, Mathematik	● -1,0 ● 0,6	2	31	26	25	17	72	28	
Erziehungswissenschaften, Lehramt	● -0,6 ● 1,1	1	25	23	23	28	29	71	
Andere Sprach- und Kulturwissenschaften	● 0,6 ● 3,2	2	28	24	24	22	36	64	
Rechts-, Wirtschaftswissenschaften	● 1,5 ● 6,5	2	27	29	26	16	56	44	
Kunst	● 1,6 ● 7,3	2	27	28	24	18	43	57	

*Lesehilfe:* In den Ingenieurwissenschaften können im Jahr 2025 (2020) 7,9 (5,1) Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt werden. Somit kommt es in dieser Fachrichtung dem Szenario zufolge zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels. Dabei waren 30 Prozent der Erwerbspersonen im Jahr 2017 zwischen 45 und 55 Jahre alt. Mit einem Anteil von 82 Prozent der Erwerbspersonen handelt es sich dabei um eine stark männlich geprägte Hauptfachrichtung.

Quelle: vbw/Prognos 2019, Destatis 2018, eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Bei der Betrachtung des Arbeitskräftesaldos nach Fachrichtungen **mit beruflichem Abschluss** zeigen sich deutlich mehr potenzielle Engpässe (Abbildung 2). Auch hier wird ein Altersstruktureffekt der Erwerbspersonen sichtbar: So sind in den Fachrichtungen mit den relativ betrachtet größten Engpässen teilweise etwa ein Drittel oder mehr der Erwerbspersonen bereits heute über 55 Jahre alt. Einen Extremfall bildet dabei die Fachrichtung Textil- und Bekleidungstechnik. In dieser ist der Anteil der jüngeren Personen in den letzten Jahren mit Abstand am stärksten gesunken. Zwar sinkt die Arbeitskräftenachfrage in dieser Fachrichtung ebenfalls überdurchschnittlich stark, jedoch nicht mit einer solchen Dynamik wie das Arbeitsangebot.

Die Aufteilung der Erwerbspersonen nach Geschlecht fördert zwar deutliche Unterschiede zwischen den Fachrichtungen zutage. Gleichwohl ist hier kein eindeutiges Muster mit Blick auf den Arbeitskräftesaldo zu erkennen. So finden sich in der Gruppe mit den größten (und kleinsten) Arbeitskräftesalden sowohl männlich als auch weiblich dominierte Fachrichtungen.

Der Arbeitskräftesaldo im Bereich **ohne beruflichen Abschluss** ist in etwa ausgeglichen. Der auffällig hohe Anteil an Erwerbspersonen unter 25 Jahren ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass viele Menschen zu diesem Zeitpunkt ihren Bildungsweg noch nicht abgeschlossen haben. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Studierenden. Der Blick auf das Geschlechterverhältnis zeigt, dass Männer häufiger ohne beruflichen Abschluss sind als Frauen.

**Abbildung 2: Entwicklung des Arbeitskräftesaldos in Hauptfachrichtungen mit und ohne beruflichen Abschluss sowie Anteil der zugehörigen Erwerbspersonen nach Altersgruppe und Geschlecht**  
jeweils in Prozent

HAUPTFACHRICHTUNG	Arbeitskräfte-saldo		Anteil zugehöriger Erwerbspersonen 2017 nach					Geschlecht	
	2020	2025	Altersgruppe (Jahre)					m	w
			<25	25-35	35-45	45-55	>55		
<b>MIT BERUFLICHEM ABSCHLUSS</b>									
Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe	● -12,9	● -29,2	0	5	13	43	39	19	81
Fertigungs-/Produktionstechnik	● -8,9	● -18,5	3	15	16	36	31	75	25
Hauswirtschaftliche Dienste	● -6,5	● -14,2	3	15	17	36	29	16	84
Pflanzenbau und Tierzucht	● -4,5	● -11,6	4	11	13	38	35	77	23
Verkehr, Post	● -6,8	● -14,1	4	16	20	34	26	72	28
Sekretariats- und Büroarbeiten	● -6,3	● -13,6	3	15	21	35	27	7	93
Management und Verwaltung	● -7,5	● -14,8	6	18	19	31	26	36	64
Elektronik und Automation, Kommunikation	● -7,5	● -13,4	3	14	20	33	30	97	3
Sonstige Ingenieurwesen, Verarb. Gewerbe	● -5,9	● -11,2	5	19	18	34	24	62	38
Sonstige, ohne Angabe	● -4,7	● -11,4	9	18	18	31	25	53	47
Feinwerk-, Gesundheits-, Metalltechnik	● -5,8	● -10,9	6	18	19	32	25	94	6
Sprachen Kultur Sport	● -5,2	● -10,5	5	21	21	30	23	11	89
Ernährungsgewerbe	● -4,6	● -8,9	5	17	19	36	23	68	32
Krankenpflege	● -4,6	● -9,1	6	22	23	30	20	15	85
Kraftfahrzeuge, Schiffe, Flugzeuge	● -4,8	● -8,7	3	16	21	32	27	98	2
Finanzen, Banken, Versicherungen	● -3,5	● -7,1	6	17	23	31	23	41	59
Handel, Lager	● -4,2	● -7,4	7	22	20	28	23	33	67
Elektrizität, Energie, Elektrotechnik	● -4,8	● -7,6	11	26	20	26	18	93	7
Sonstige Wirtschaft Recht Soziales	● -3,9	● -7,2	7	20	23	27	23	32	68
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	● -3,5	● -4,8	4	18	24	32	22	96	4
Friseurgewerbe und Schönheitspflege	● -2,2	● -4,1	5	21	22	30	22	6	94
Wirtschaft allgemein	● -2,5	● -4,0	5	23	23	30	19	25	75
Gastgewerbe und Catering	● -1,7	● -2,7	6	28	20	27	18	54	46
Medizinische Dienste	● -2,0	● -3,0	7	26	23	27	18	15	85
Mathematik, Naturwissenschaften	● -3,1	● -3,4	9	36	22	20	12	79	21
Sonstige Gesundheitswesen	● -2,1	● -2,9	4	22	30	26	18	10	90
Kunst	● -1,1	● -1,3	5	21	22	29	23	48	52
Glas/Keramik, Holz, Kunststoff, Werkstoffe	● -1,1	● -0,5	5	20	23	33	19	91	9
Sonst. Landwirtschaft Ernährung Gastgew.	● 0,7	● 1,7	5	23	21	33	18	70	30
<b>OHNE BERUFLICHEN ABSCHLUSS</b>	● -2,8	● -3,6	32	18	16	19	15	54	46

*Lesehilfe:* Im Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe können im Jahr 2025 (2020) 29,2 (12,9) Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt werden. Somit kommt es in dieser Fachrichtung dem Szenario zufolge zu einer deutlichen Verschärfung des Fachkräftemangels. Dabei waren 43 Prozent der Erwerbspersonen im Jahr 2017 zwischen 45 und 55 Jahre alt. Mit einem Anteil von 81 Prozent der Erwerbspersonen handelt es sich dabei um eine stark weiblich geprägte Hauptfachrichtung.

Quelle: vbw/Prognos 2019, Destatis 2018, eigene Berechnungen

© Prognos 2020

### 3 An Corona angepasste Arbeitsmarktentwicklung

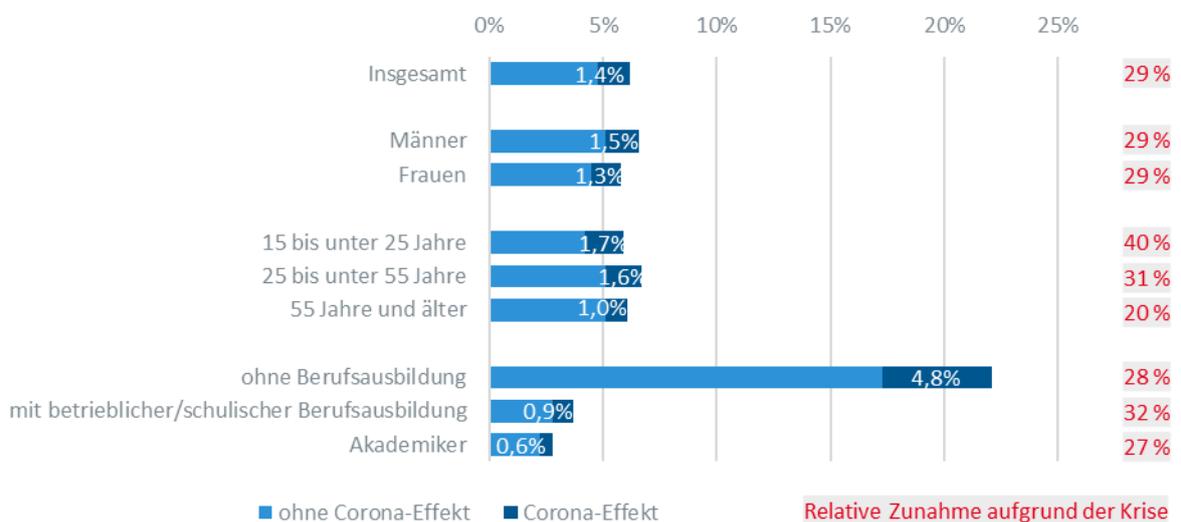
Um die aktuellen Arbeitsmarktauswirkungen der Corona-Pandemie abzubilden, wird nachfolgend ein „Krisen-Szenario“ hergeleitet. Die Betroffenheit der einzelnen Teilarbeitsmärkte kann prinzipiell anhand mehrerer Faktoren beurteilt werden. Mit dem Fokus auf die Bedeutung der Pandemie für den Arbeitsmarkt, stellen wir auf die Indikatoren Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit ab.

#### 3.1 Aktuelle Betroffenheit nach Personengruppen und Branchen

Bei der Arbeitslosigkeit handelt es sich um einen bereits manifestierten Beschäftigungsverlust und einen entsprechenden (aktuellen) Rückgang der Arbeitskräftenachfrage. Die Kurzarbeit zeigt hingegen auf, in welchen Teilbereichen des Arbeitsmarkts ein potenzieller Beschäftigungsverlust droht. Im Kontext dieser Studie wird die Kurzarbeit daher als ein Indikator für die kurz- und mittelfristige Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage angesehen. Für beide Indikatoren liegen Daten und Hochrechnungen auf der Ebene von Branchen und Berufen und damit in einer mit dem Prognos-Fachkräfte-Modell kompatiblen Form vor.

Abbildung 3: Arbeitslosenquote nach ausgewählten Personengruppen und Corona-Effekt

Deutschland, Juni 2020



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020a, eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Aktuellen Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit zufolge beläuft sich der Corona-Effekt auf die **Arbeitslosigkeit** im Juni 2020 auf etwa 638.000 Arbeitslose (Bundesagentur für Arbeit 2020a). In dieser Schätzung sind dabei nicht nur die tatsächlich arbeitslos gewordenen Personen berücksichtigt. Ebenfalls enthalten sind Arbeitslose, die ohne Corona-Krise einen Weg in

Beschäftigung oder Selbstständigkeit gefunden hätten.<sup>3</sup> Diese Entwicklungen führen zu einer Arbeitslosenquote in Höhe von insgesamt 6,2 Prozent. Davon sind rechnerisch 1,4 Prozentpunkte auf den Corona-Effekt zurückzuführen (Abbildung 3).

Die Unterschiede mit Blick auf einzelne Personengruppen sind dabei wie folgt.

- Mit Blick auf die Geschlechter sind keine nennenswerten Unterschiede festzustellen. So liegt der Corona-bedingte Effekt der Arbeitslosenquote mit 1,5 Prozentpunkten bei den Männern zwar etwas höher als bei den Frauen (1,3 Prozentpunkte). Gleichwohl liegt die Arbeitslosenquote bei den Männern ohnehin etwas höher – die relativ aufgrund der Krise bedingte Zunahme ist mit jeweils knapp unter 30 Prozent daher gleich hoch.
- Deutlichere Unterschiede finden sich mit Blick auf die Betroffenheit nach Altersgruppen. So sind jüngere Menschen zwischen 15 bis unter 25 Jahren mit einer Zunahme der Arbeitslosenquote um 1,7 Prozentpunkte stärker betroffen als die älteren Jahrgänge. Dies gilt auch mit Blick auf die Relation zur Arbeitslosenquote ohne Corona-Effekt. Ein Grund hierfür ist, dass die unter 25-jährigen erst am Beginn ihres Erwerbslebens stehen und deren Beschäftigungsverhältnisse weniger etabliert sind. Mit zunehmendem Alter geht die Betroffenheit von Corona-bedingter Arbeitslosigkeit den Zahlen zufolge zurück.
- Zwischen den verschiedenen Qualifikationsstufen zeigen sich bezüglich des Corona-Effekts auf die Arbeitslosenquote „absolut“ deutliche Unterschiede. Dabei sind Personen ohne Berufsausbildung mit einer Zunahme von 4,8 Prozentpunkten am stärksten betroffen. Bei Personen mit betrieblicher/schulischer Berufsausbildung und Akademikern ist der Corona-Effekt mit jeweils unter einem Prozentpunkt hingegen vergleichsweise gering. Der „relative Corona-Effekt“ unterscheidet sich zwischen den Gruppen lediglich geringfügig.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Corona-Effekt auf die Arbeitslosenquote in denjenigen Teilbereichen am stärksten hervortritt, die ohnehin vergleichsweise stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Um abzuschätzen, in welchen Teilbereichen des Arbeitsmarkts darüber hinaus ein potenzieller Beschäftigungsverlust droht, wird zusätzlich die Entwicklung der Anzeigen an Personen in konjunktureller **Kurzarbeit** betrachtet. Diese sind im März zu Beginn der Pandemie sprunghaft angestiegen auf etwa 2,6 Mio. Personen und erreichten im April mit 8,0 Mio. Personen ihren Höhepunkt (Bundesagentur für Arbeit 2020a). Im Mai und Juni waren schließlich noch 1,1 Mio. bzw. 340.000 Personen in Anzeigen zur Kurzarbeit.<sup>4</sup>

Die Gründe für angezeigte Kurzarbeit variieren dabei über die Zeit. Eine erhebliche Rolle spielten dabei zunächst die Einschränkungen des öffentlichen Lebens in Deutschland im Zuge der Pandemie-Bekämpfung. Hier ist insbesondere die im März und April angezeigte Kurzarbeit in den Branchen Einzelhandel und Gastronomie zu nennen. Im Juni und damit zu einem Zeitpunkt, zu dem die öffentlichen Einschränkungen wieder gelockert worden sind, ist ein großer Teil der Kurzarbeit hingegen – wie bereits vor dem Lockdown – auf die Branchen Metallerzeugung- und Erzeugnisse sowie auf den Maschinenbau zurückzuführen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, werden für die folgende Analyse die kumulierten Anzeigen für Kurzarbeit der Monate März bis Juni

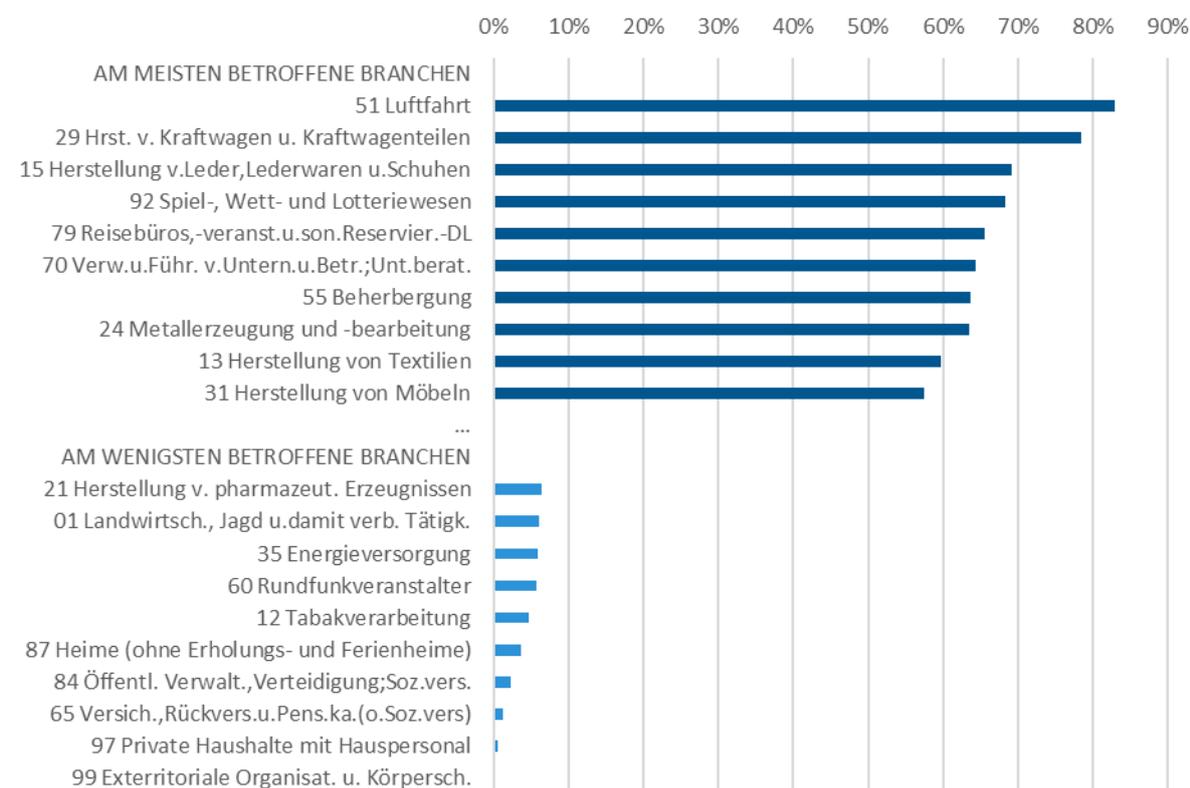
<sup>3</sup> Darüber hinaus gehen in die Schätzung weitere Faktoren mit ein, die sich auf die Arbeitslosigkeit auswirken. Hier sind insbesondere die verminderte Entlastung in der Unterbeschäftigung sowie weitere technische Effekte (u. a. weniger Verfügbarkeitsprüfungen) zu nennen.

<sup>4</sup> Bei der Interpretation dieser Zahlen gilt es zu beachten, dass Zahlen für die tatsächlich realisierte Anzahl an Kurzarbeitern mit einer Verzögerung veröffentlicht werden. Demnach können für die Analyse lediglich Hochrechnungen anhand der geprüften Anzeigen für Kurzarbeit verwendet werden. Zudem wird die Kurzarbeit lediglich nach Branchen differenziert ausgewiesen. Rückschlüsse auf die von Kurzarbeit betroffenen Personengruppen können daher nur indirekt anhand der branchenspezifischen Aufteilung der Erwerbstätigen auf diese Personengruppen getroffen werden.

berücksichtigt. Diese belaufen sich auf insgesamt etwa 12,1 Mio. Personen und damit auf etwa 29 Prozent der insgesamt in Deutschland sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten (Abbildung 4).<sup>5</sup>

**Abbildung 4: Branchen mit höchstem und niedrigstem Personenanteil in angezeigter Kurzarbeit**

kumulierte Anzeigen der Monate März bis Juni 2020, Deutschland, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020b, Bundesagentur für Arbeit 2020c, eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Die nach Branchen differenzierte Darstellung der Kurzarbeit weist für mehrere Branchen einen Anteil der angezeigten Kurzarbeit von deutlich über 50 Prozent der jeweiligen Beschäftigten aus. In der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (WZ29) sowie weiteren Branchen des verarbeitenden Gewerbes liegt der Anteil sogar bei deutlich mehr als zwei Drittel der Beschäftigten. In der Branche Luftfahrtleistungen (WZ51) wurde im Zeitraum zwischen März und Juli 2020 für über vier von fünf Beschäftigten Kurzarbeit angezeigt.

Die angezeigte Kurzarbeit wird in der Statistik zwar lediglich auf Ebene von Branchen ausgewiesen. Gleichwohl kann anhand der branchenspezifischen Aufteilung der Beschäftigten nach Geschlecht näherungsweise auf die geschlechterspezifische Betroffenheit geschlossen werden. So ist beispielsweise für die von Männern geprägte Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (WZ29) davon auszugehen, dass überwiegend für männliche Beschäftigte Kurzarbeit

<sup>5</sup> Zwar können geringfügig Beschäftigte nicht in Kurzarbeit gehen. Gleichwohl trägt diese Gruppe einen relevanten Beitrag zum insgesamt geleisteten Arbeitsvolumen der einzelnen Branchen bei. Um die relative Betroffenheit der einzelnen Branchen von der Krise darzustellen, wird die branchenspezifische Kurzarbeit daher in Relation zu den insgesamt abhängig Beschäftigten einer Branche gestellt und die geringfügig Beschäftigten somit ebenfalls berücksichtigt.

angezeigt wurde.<sup>6</sup> Wie sich die branchenspezifische Kurzarbeit in der mittleren Frist auf die einzelnen Qualifikationsstufen, Altersgruppen und Geschlechter auswirken könnte, wird im nachstehend skizzierten möglichen „Krisen-Szenario“ zur zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung verdeutlicht.

### 3.2 Krisen-Szenario: Erholung der Nachfrage bei veränderter Struktur

Zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt wurden bereits mehrere Kurzexpertisen durchgeführt. Teilweise werden dabei quantitative Szenarien entworfen (IAB 2020), teilweise wird eher qualitativ auf potenzielle Entwicklungen und mögliche Maßnahmen eingegangen. So diskutiert eine aktuelle Kurzexpertise des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW 2020), ob der Arbeitsmarkt auch zukünftig nach den gleichen Mustern wie vor der Krise funktionieren wird oder sich stattdessen strukturell wandelt („Einbruch oder Umbruch“). In einem solchen Fall sei die Pandemie als Katalysator eines beschleunigten strukturellen Wandels zu verstehen.

Im Folgenden entwerfen wir ein hypothetisches Szenario mit einer an die Corona-Pandemie angepassten Veränderung der Arbeitskräftenachfrage. Dabei bauen wir auf die in 3.1 dargestellten Daten zur Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit auf und simulieren anhand des Prognos-Fachkräfte-Modells, wie sich die aktuell beobachtbaren Veränderungen in der mittleren Frist bis zum Jahr 2030 auf bestimmte Personengruppen auswirken könnte. Dabei werden bezüglich der Entwicklung der **Arbeitskräftenachfrage** folgende Annahmen getroffen:

- Der bereits manifestierte Anstieg der Arbeitslosigkeit entspricht im Modell einem Einbruch der im Szenario ohne Corona (Kapitel 2) dargelegten Arbeitskräftenachfrage für das Jahr 2020 in gleichem Umfang. Zusätzlich wird der aktuelle Rückgang der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen als weiterer Nachfragerückgang interpretiert.
- Wir setzen die Annahme, dass der Höhepunkt des Nachfrageeinbruchs für das 2020 bereits erreicht ist, es im weiteren Verlauf des Jahres 2020 jedoch noch nicht zu einer nennenswerten Erholung kommen wird. Die Arbeitskräftenachfrage bleibt demzufolge bis zum Rest des Jahres auf dem aktuellen Niveau.<sup>7</sup>
- In der kurzen Frist werden im Rechenmodell ab dem Jahr 2021 die branchenspezifischen Wachstumsraten des Szenarios ohne Corona übernommen. In den Branchen, die aktuell besonders stark von Kurzarbeit betroffen sind, wird die Nachfrage in den ersten beiden Jahren dabei zusätzlich mit einem Faktor gedämpft.
- Ab dem Jahr 2022 unterstellen wir eine einsetzende Erholung und Rückführung der Arbeitskräftenachfrage auf das Niveau des Szenarios ohne Krise. Der Höhepunkt der Krise (die „Talsole“) findet im hier entwickelten Szenario somit zwischen den Jahren 2021 und 2022 statt.<sup>8</sup>

Das gesamtwirtschaftliche **Arbeitskräfteangebot** bleibt gegenüber dem Szenario ohne Krise im Aggregat unverändert. Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Struktur des Arbeitsangebots verändert. Grund ist, dass sich das Arbeitskräfteangebot grundsätzlich aus Erwerbstätigen und

<sup>6</sup> Da die Kurzarbeit im Kontext dieser Studie nicht als eigenständiges Ergebnis, sondern als Indikator für die zukünftige Entwicklung der branchenspezifischen Arbeitskräftenachfrage genutzt wird, verzichten wir auf einen detaillierten Ausweis nach Personengruppen.

<sup>7</sup> Unser Fachkräfte-Modell fokussiert auf mittel- und langfristige Arbeitsmarktentwicklungen und rechnet daher auf Jahres- und nicht auf Monatsbasis. Insoweit ist eine unterjährige Betrachtung von Arbeitsmarktzahlen nicht zielführend.

<sup>8</sup> Die vorliegende Studie zielt primär auf die Wirkungsrichtungen und die relativen Abweichungen zwischen den einzelnen Fachrichtungen und Personengruppen ab, die sich durch die Corona-Krise zeigen. Der konkret unterstellte Zeitpunkt der Erholung ist daher von nachrangiger Bedeutung. Auch bei einer späteren Erholung bliebe die grundsätzliche Aussage des Szenarios erhalten.

Arbeitslosen zusammensetzt (sowie der sogenannten stillen Reserve als zusätzliches Angebotspotenzial). Wie bereits ausgeführt sind aufgrund der Corona-Krise jedoch einige Erwerbstätige arbeitslos geworden, sodass es hier zu Verschiebungen gekommen ist.<sup>9</sup>

Zusammengenommen entspricht unser Szenario in der Tendenz eher einem Einbruch als einem Umbruch. So kehrt die Arbeitsnachfrage nach Durchschreiten der Talsohle wieder auf das Vor-Krise-Niveau aus dem Szenario ohne strukturelle Veränderungen durch die Corona-Krise zurück. Es ist aber zu beachten, dass auch im hier verwendeten Referenzszenario aus der Arbeitslandschaft 2025 (ohne Corona-Krise) strukturelle Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft berücksichtigt sind. Die noch nicht abschließend bewertbaren Strukturverschiebungen, die die Corona-Krise potenziell mit sich bringt und die ggf. nachhaltig wirken, sind hingegen ausgeblendet.

Die rechnerischen Abweichungen des Krisen-Szenarios gegenüber dem Szenario ohne Krise, die Auswirkungen auf bestimmte Personengruppen sowie mögliche Maßnahmen zur Verringerung von Ungleichgewichten werden im nächsten Abschnitt erläutert.

---

## **4 Saldo der Szenarien und Möglichkeiten zur Verringerung entstehender Ungleichgewichte**

---

Das im vorigen Abschnitt erläuterte Szenario ist geprägt von einer veränderten Arbeitskräftenachfrage. Erstens sinkt die Arbeitskräftenachfrage im Jahr 2020, zweitens wird insbesondere für die akut von Kurzarbeit betroffenen Branchen in der kurzen Frist bis 2022 eine im Vergleich zum Szenario ohne Krise gedämpfte Entwicklung simuliert. Erst in der Folgezeit bis zum Jahr 2025 findet eine Erholung und teilweise Rückführung der Arbeitskräftenachfrage auf das Niveau des Szenarios ohne Krise statt. Im Folgenden werden die jeweiligen Salden der Szenarien sowie Möglichkeiten zur Verringerung der durch die Krise zusätzlich entstehenden Ungleichgewichte für die verschiedenen Qualifikationsstufen aufgezeigt. Zu den potenziellen Maßnahmen zählen Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit, eine Erhöhung der Erwerbsquoten sowie – unter bestimmten Umständen – das Herabsetzen formeller Einstiegshürden.

### **4.1 Personengruppe mit Hochschulabschluss**

Das simulierte Zusammenspiel einer aktuell rückläufigen Nachfrage und einem gesamtwirtschaftlich unverändert hohen Angebot an Erwerbspersonen führt in allen Fachrichtungen dazu, dass der relative Arbeitskräftesaldo im Szenario mit Krise durchweg höher ausfällt, als im Szenario ohne Krise (Abbildung 5). Für Fachrichtungen, in denen im Szenario ohne Krise mit einem potenziellen Fachkräftemangel zu rechnen war (negativer Arbeitskräftesaldo), ist dies aus Sicht von

<sup>9</sup> Aktuelle Untersuchungen zeigen zwar, dass das Erwerbspersonenpotenzial aufgrund der Corona-Krise etwas zurückgegangen ist (Fuchs, Weber und Weber 2020). Grund ist unter anderem, dass aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage die Jobsuche teilweise eingestellt wird, was auch viele geringfügig Beschäftigte betrifft. Da jedoch davon auszugehen ist, dass das Erwerbspersonenpotenzial bei einem erneuten Anstieg der Nachfrage vermutlich ebenfalls wieder ansteigen wird, gehen wir im Szenario mit Krise vereinfachend davon aus, dass sich das aggregierte Arbeitskräfteangebot im Vergleich zum Szenario ohne Krise nicht verändert.

Arbeitgebenden mit einer Entspannung der Situation gleichzusetzen – beispielsweise bei Ingenieuren mit einem Hochschulabschluss. Für Fachrichtungen mit einem potenziellen Überangebot an Fachkräften bedeutet dies hingegen eine weitere Zunahme dieses Überangebots und somit eine Verschärfung der Situation aus Sicht von Arbeitssuchenden. Dies ist beispielsweise bei Akademikern mit Fachrichtung Rechts-, Wirtschaftswissenschaften der Fall. In diesem Bereich kommt es zu einer weiteren Verschärfung des Angebotsüberhangs. Männliche Erwerbspersonen sind dabei nur geringfügig stärker betroffen als weibliche. Bei den Ingenieurwissenschaften sind hingegen über 80 Prozent der Erwerbspersonen männlich. Insgesamt lässt sich für die akademisch qualifizierten Arbeitskräfte kein eindeutiger Unterschied zwischen den Geschlechtern mit Blick auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie beobachten.

Ein potenzielles Handlungsfeld zur **Verringerung von Angebotsüberhängen** sind *Weiterbildungsmaßnahmen*, die den Übergang in aktuell stärker nachgefragte Berufsgruppen erleichtern können. Qualifiziert eine Fachrichtung für mehrere Berufe, erhöht dies grundsätzlich die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in andere Arbeitsbereiche. Um das Potenzial von Weiterbildungsmaßnahmen abschätzen zu können, nutzen wir eine nach Hauptfachrichtungen und Berufsgruppen differenzierte Verflechtungsmatrix.<sup>10</sup> Diese zeigt, auf welche unterschiedlichen Berufsgruppen sich Erwerbstätige einer bestimmten Qualifikation und Hauptfachrichtung verteilen. Je mehr unterschiedliche Berufsgruppen von Personen einer bestimmten Hauptfachrichtung ausgeübt werden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass aufgrund der Corona-Krise erwerbslos gewordene Personen theoretisch/rechnerisch - mit passenden Weiterbildungsmaßnahmen - in andere Berufsgruppen wechseln können. In diesen Fällen stellen damit gezielte Weiterbildungsmaßnahmen ein Handlungsfeld zur Reduzierung der im Szenario auftretenden Ungleichgewichte dar.

Das Ergebnis der Verflechtungsuntersuchung ist in Abbildung 5 im Indikator „Berufsgruppen“ abgebildet. Je höher die dort ausgewiesene Anzahl an Berufsgruppen, für die die jeweilige Fachrichtung qualifiziert, desto größer ist die Flexibilität der entsprechend qualifizierten Personen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass diese Personen einen anderen als den derzeit ausgeübten Beruf ausüben sollten. Es sagt lediglich aus, dass die potenzielle Nähe dieser Menschen zu anderen Berufen größer ist und die Erfolgsaussichten, Menschen aus den jeweiligen Fachrichtungen im Bedarfsfall umzuschulen, damit höher sein dürften. Umgekehrt zeigt ein niedriger Wert tendenziell eine hohe Spezialisierung der Tätigkeiten an. Entsprechend ist der Indikator mit 30 Berufsgruppen in den Ingenieurwissenschaften besonders hoch, mit 3 in der Medizin hingegen sehr niedrig.

<sup>10</sup> Die in dieser Studie verwendete Verflechtungsmatrix ist im Prognos-Fachkräfte-Modell hinterlegt und basiert auf einer Sonderauswertung des Mikrozensus. In dieser werden die insgesamt in Deutschland Erwerbstätigen nach 37 Hauptfachrichtungen sowie nach 144 Berufsgruppen (gemäß KldB 2010) differenziert dargestellt.

**Abbildung 5: Arbeitskräftesalden mit und ohne Krise sowie Indikatoren für potenzielle Maßnahmen für die Personengruppe mit Hochschulabschluss**

Arbeitskräftesaldo in Prozent der Nachfrage

HAUPTFACHRICHTUNG	Arbeitskräftesaldo zum Höhepunkt der Krise (2022)		relevante Indikatoren mit Blick auf potenzielle Handlungsfelder				
	ohne Krise	mit Krise	Berufsgruppen (Anzahl)	Durchschnittsalter (Jahr)	Wochenarbeitszeit (Std)	Geschlecht	
						männlich (Anteil)	weiblich (Anteil)
<b>MIT HOCHSCHULABSCHLUSS</b>							
Ingenieurwissenschaften	● -6,1	● -4,6	30	45	36	82	18
Medizin	● -2,7	● -1,7	3	46	37	48	52
Sonstige, ohne Angabe	● -0,3	● 1,0	31	43	33	49	51
Naturwissenschaften, Mathematik	● -0,3	● 1,2	19	42	35	72	28
Erziehungswissenschaften, Lehramt	● -0,3	● 0,4	6	45	29	29	71
Andere Sprach- und Kulturwissenschaften	● 1,7	● 3,1	16	43	30	36	64
Rechts-, Wirtschaftswissenschaften	● 3,7	● 5,7	16	42	36	56	44
Kunst	● 4,1	● 5,7	15	43	31	43	57

*Lesehilfe:* In den Ingenieurwissenschaften können im Szenario mit Krise im Jahr 2022 4,6 Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt werden – gegenüber 6,1 Prozent im Szenario ohne Krise. Die aufgrund der Krise geringere ausfallende Arbeitskräftenachfrage führt in dieser Fachrichtung somit zu einer Entschärfung des potenziellen Fachkräftemangels. Dabei verteilen sich 90 Prozent der im Jahr 2017 Erwerbstätigen dieser Hauptfachrichtung auf ganze 30 Berufsgruppen, das Durchschnittsalter beträgt 45 Jahre und durchschnittlich werden 36 Stunden pro Woche gearbeitet. Mit einem Anteil von 82 Prozent der Erwerbspersonen handelt es sich dabei um eine stark männlich geprägte Hauptfachrichtung.

Quelle: vbw/Prognos 2019, Destatis 2018, eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Bei der aufgrund der Corona-Krise von einem Angebotsüberhang betroffenen Fachrichtung Erziehungswissenschaften, Lehramt verteilen sich 90 Prozent der Erwerbstätigen der Fachrichtung dabei auf lediglich 6 Berufsgruppen.<sup>11</sup> In der ebenfalls (geringfügig) von einem Angebotsüberhang betroffenen Fachrichtung Naturwissenschaften, Mathematik liegt die Anzahl der Berufsgruppen mit 19 hingegen ungleich höher. Die Flexibilität und damit die Erfolgsaussichten von Weiterbildungsmaßnahmen scheinen in dieser Gruppe somit besser auszufallen.

Bei den Angebotsüberschüssen von Personen mit Hochschulabschluss gilt es zu beachten, dass diese nicht mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko für diese Personengruppe gleichzusetzen sind. So ist es für Personen mit einem akademischen Abschluss häufig möglich, auch eine Erwerbstätigkeit mit einem geringeren Spezialisierungsgrad (beruflichen Abschluss) aufzunehmen. Umgekehrt ist dies eher selten der Fall.

Ein potenzielles Handlungsfeld zur **Verringerung von negativen Arbeitskräftesalden** (potenzieller Fachkräftemangel) in der kurzen und mittleren Frist ist die *Erhöhung der Wochenarbeitszeit*. Können und wollen beispielsweise mehrere Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit aufgrund von passenden Anreizen und Arbeitsbedingungen erhöhen, muss für das benötigte Arbeitsvolumen nicht zwingend eine weitere Person eingestellt werden. In Abbildung 5 ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der aktuell mit den ausgewiesenen Qualifikationen Erwerbstätigen als Indikator ausgewiesen. Die Wochenarbeitszeit schwankt dabei im akademischen Bereich zwischen 29 Stunden (Erziehungswissenschaften, Lehramt) und 37 Stunden (Medizin).

<sup>11</sup> Bei der Berechnung der Verteilung auf die Berufsgruppen werden jeweils lediglich 90 Prozent der Erwerbstätigen einer Fachrichtung berücksichtigt, um Verzerrungen aufgrund von kleinteiligen Gruppen (bspw. Quereinsteiger) zu vermeiden.

In den beiden akademischen Fachrichtungen mit einem negativen Arbeitskräftesaldo (Ingenieurwissenschaften und Medizin) finden sich aufgrund der bereits hohen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit diesbezüglich kaum Spielräume. Hingegen zeigt der Blick auf die Verteilung der Geschlechter, dass nicht einmal jede fünfte Erwerbsperson mit einem Hochschulabschluss in Ingenieurwissenschaften weiblich ist. Gelingt es zukünftig, diese Fachrichtung für Frauen attraktiver zu gestalten und damit die Erwerbsquoten von Frauen in diesem Bereich zu steigern, könnte der potenzielle Fachkräftemangel reduziert werden. Kurzfristig ist hier jedoch keine Wirkung erreichbar.

Weitere, nicht durch die Indikatoren abgebildete Maßnahmen zur Entschärfung der bei den Ingenieurwissenschaften und in der Medizin entstehenden Engpässe könnten darauf abzielen, die Zahl der Absolventen zu erhöhen. Bei den Ingenieurwissenschaften beispielsweise durch eine Reduktion der Studienabbrucherquote, im Fachbereich Medizin durch eine Erhöhung der Anzahl der Studienplätze.<sup>12</sup>

In Bezug auf das Durchschnittsalter ist die Bandbreite unter den akademischen Fachrichtungen vergleichsweise gering. In der Medizin ist das Durchschnittsalter am höchsten mit 46 Jahren, in Rechts-, Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaft, Mathematik mit 42 Jahren am geringsten.

Insgesamt zeigt sich, dass die Krise tendenziell – wo vorhanden – eine Mangelsituation in den akademischen Fachrichtungen leicht entschärft. Durch die in den letzten Jahren zu beobachtende „Akademisierung der Gesellschaft“, sind hier allerdings ohnehin nur geringe Fachkräftengpässe zu erwarten.

## 4.2 Personengruppe mit beruflichem Abschluss

Auch bei den Arbeitskräften mit beruflichem Abschluss fällt der relative Arbeitskräftesaldo im Szenario mit Krise durchweg höher aus als im Szenario ohne Krise (Abbildung 6). Da bei den Fachrichtungen mit beruflichem Abschluss jedoch bereits im Szenario ohne Krise fast ausschließlich negative Arbeitskräftesalden zu beobachten sind (Kapitel 2), entsteht lediglich bei sehr wenigen Fachrichtungen im Szenario mit Krise ein Angebotsüberhang.

Potenzielle Maßnahmen zur **Verringerung von Angebotsüberhängen** sind daher nur für bestimmte Fachrichtungen relevant. Dabei ist insbesondere die von der aktuellen Krise besonders betroffene Fachrichtung Gastgewerbe und Catering zu nennen. Analog zur Analyse der akademisch Qualifizierten gibt die Anzahl der von den Erwerbstätigen dieser Fachrichtung ausgeübten Berufsgruppen einen Hinweis auf die Erfolgchancen von *Weiterbildungsmaßnahmen*. In der Fachrichtung Gastgewerbe und Catering zeigt sich mit 11 Berufen dabei eine in etwa durchschnittliche Flexibilität. Der potenzielle Angebotsüberhang könnte mit zielgerichteten Weiterbildungsmaßnahmen daher tendenziell reduziert werden.

Die **Verringerung von negativen Arbeitskräftesalden** spielt für die Gruppe der beruflich Qualifizierten auch im Szenario mit Krise und dem entsprechend simulierten Rückgang der Arbeitskräftenachfrage eine gewichtige Rolle. Anhand der dargestellten Indikatoren kann dabei für jede der

<sup>12</sup> In den Ingenieurwissenschaften liegt die Abbruchquote im Bachelorstudium von Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit an deutschen Fachhochschulen und Universitäten bei etwa 32 bzw. 35 Prozent, in der Humanmedizin brechen etwa 10 Prozent der Studierenden ihr Studium frühzeitig ab (Heublein, Richter und Schmelzer 2020).

Fachrichtungen eine erste Einschätzung abgeleitet werden, welche Maßnahmen potenziell Aussicht auf Erfolg haben könnten.

Besonders hoch ist die „Flexibilität“ in der Feinwerk-, Gesundheits-, Metalltechnik mit 28 Berufsgruppen, während mit „nur“ 3 Berufsgruppen die Krankenpflege (und damit analog zur Medizin im akademischen Bereich) als sehr spezifischer Bereich hervorsteht. Allerdings gehört die Krankenpflege – wie die meisten dargestellten Qualifikationen – ohnehin zu den „Mangelberufen“, mit und ohne Krise. Und in den Mangelberufen ist die Möglichkeit eines potenziellen Wechsels als Handlungsfeld weniger relevant.

Wichtig ist hier die Frage, wie das Arbeitsangebot mit der erforderlichen Qualifikation erweitert werden kann. Entsprechend liefert ein Blick auf die durchschnittliche *Wochenarbeitszeit* erste Hinweise. Diese variiert über die Fachrichtungen etwas stärker als im akademischen Bereich. Die geringste Wochenarbeitszeit ist im Bereich Frisörgewerbe und Schönheitspflege mit 25 Stunden zu beobachten, die höchste mit 40 Stunden in Pflanzenbau und Tierzucht. Unter den Fachrichtungen finden sich allgemein einige, bei denen die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit der Erwerbstätigen deutlich unter 30 Stunden liegt. Hier ist also durch eine Verlängerung der Wochenarbeitszeiten rechnerisches Potenzial zum Abbau von Fachkräfteengpässen vorhanden.

**Abbildung 6: Arbeitskräftesalden mit und ohne Krise sowie Indikatoren für potenzielle Maßnahmen für die Personengruppe mit beruflichem Abschluss**

Arbeitskräftesaldo in Prozent der Nachfrage

HAUPTFACHRICHTUNG	Arbeitskräftesaldo zum Höhepunkt der Krise (2022)		relevante Indikatoren mit Blick auf potenzielle Handlungsfelder				
	ohne Krise	mit Krise	Berufsgruppen (Anzahl)	Durchschnittsalter (Jahr)	Wochenarbeitszeit (Std)	Geschlecht	
						männlich (Anteil)	weiblich (Anteil)
<b>MIT BERUFLICHEM ABSCHLUSS</b>							
Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe	● -19,4	● -17,8	14	51	26	19	81
Fertigungs-/Produktionstechnik	● -12,9	● -11,3	12	48	33	75	25
Hauswirtschaftliche Dienste	● -9,5	● -7,8	11	47	26	16	84
Pflanzenbau und Tierzucht	● -7,1	● -6,0	8	49	40	77	23
Verkehr, Post	● -9,7	● -7,5	14	46	33	72	28
Sekretariats- und Büroarbeiten	● -9,3	● -7,7	6	46	27	7	93
Management und Verwaltung	● -10,7	● -9,4	10	45	31	36	64
Elektronik und Automation, Kommunikation	● -9,9	● -8,5	16	47	35	97	3
Sonstige Ingenieurwesen, Verarb. Gewerbe	● -7,8	● -6,3	20	45	32	62	38
Sonstige, ohne Angabe	● -7,3	● -5,6	14	44	32	53	47
Feinwerk-, Gesundheits-, Metalltechnik	● -7,7	● -6,2	28	45	34	94	6
Sprachen Kultur Sport	● -7,4	● -6,5	8	44	27	11	89
Ernährungsgewerbe	● -6,0	● -4,1	13	45	33	68	32
Krankenpflege	● -6,3	● -5,5	3	43	27	15	85
Kraftfahrzeuge, Schiffe, Flugzeuge	● -6,2	● -4,4	18	46	36	98	2
Finanzen, Banken, Versicherungen	● -4,9	● -4,1	5	44	31	41	59
Handel, Lager	● -5,5	● -3,6	22	44	29	33	67
Elektrizität, Energie, Elektrotechnik	● -5,8	● -4,3	16	41	35	93	7
Sonstige Wirtschaft Recht Soziales	● -5,2	● -3,5	15	44	30	32	68
Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	● -3,8	● -2,3	26	45	35	96	4
Friseurgewerbe und Schönheitspflege	● -2,8	● -0,9	10	44	25	6	94
Wirtschaft allgemein	● -2,9	● -0,8	19	43	30	25	75
Gastgewerbe und Catering	● -1,8	● 2,5	11	42	33	54	46
Medizinische Dienste	● -2,2	● -1,2	9	42	28	15	85
Mathematik, Naturwissenschaften	● -3,2	● -1,8	6	39	34	79	21
Sonstige Gesundheitswesen	● -2,3	● -1,1	6	43	26	10	90
Kunst	● -1,0	● 0,8	18	44	30	48	52
Glas/Keramik, Holz, Kunststoff, Werkstoffe	● -0,5	● 1,1	15	44	35	91	9
Sonst. Landwirtschaft Ernährung Gastgew.	● 1,4	● 3,1	6	43	33	70	30
<b>OHNE BERUFLICHEN ABSCHLUSS</b>	● -3,5	● -1,5	53	36	28	54	46

*Lesehilfe:* Im Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe können im Szenario mit Krise im Jahr 2022 17,8 Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt werden – gegenüber 19,4 Prozent im Szenario ohne Krise. Die aufgrund der Krise geringer ausfallende Arbeitskräftenachfrage führt in dieser Fachrichtung somit zu einer Entschärfung des potenziellen Fachkräftemangels. Dabei verteilen sich 90 Prozent der im Jahr 2017 Erwerbstätigen dieser Hauptfachrichtung auf 14 Berufsgruppen, das Durchschnittsalter ist mit 51 Jahren vergleichsweise sehr hoch und durchschnittlich werden 26 Stunden pro Woche gearbeitet. Mit einem Anteil von 81 Prozent der Erwerbspersonen handelt es sich dabei um eine stark weiblich geprägte Hauptfachrichtung.

Quelle: vbw/Prognos 2019, Destatis 2018, eigene Berechnungen

© Prognos 2020

Allerdings ist auch das *Durchschnittsalter* in den Fachrichtungen zu beachten. Dieses schwankt in einer erheblichen Bandbreite von 39 Jahren in Mathematik, Naturwissenschaften bis zu 51 Jahren im Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe. Das (hohe) Durchschnittsalter gibt einerseits einen Hinweis auf weitere drohende Nachfrageüberhänge, wenn Teile der aktuellen

Erwerbstätigen in den Ruhestand eintreten. Andererseits erfordern durchschnittlich ältere Belegschaften altersgerechte Arbeitsbedingungen, die wiederum als Rahmen erfüllt sein müssen, um etwa längere Arbeitszeiten realisieren zu können.

Mit Blick auf die *Geschlechterstruktur* in den jeweiligen Fachrichtungen ist insbesondere in den „Mangelbereichen“ zu prüfen, ob die aktuell noch sehr klaren „Männer- und Frauenberufe“ zeitgemäßen Rollenvorstellungen entsprechen. Hier ist mit einer erhöhten Offenheit und Durchlässigkeit in beide Richtungen ein zusätzliches Beschäftigungspotenzial denkbar.

Unter dem Strich zeigt sich, dass auch im Bereich der beruflichen Bildung die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Krise gedämpft wird, gleichwohl aber fast durchgehend ein drohender Fachkräftemangel bestehen bleibt. Die hier skizzierten Handlungsempfehlungen sind daher recht „allgemeingültig“.

### 4.3 Personengruppe ohne beruflichen Abschluss

Bei den Arbeitskräften **ohne beruflichen Abschluss** ist im Szenario mit Krise ebenfalls ein höherer relativer Arbeitskräftealdo zu beobachten als im Szenario ohne Krise (Abbildung 6). Dabei sollte der rechnerische Saldo von -1,5 Prozent jedoch nicht als Arbeitskräfteengpass im eigentlichen Sinne interpretiert werden. Erstens spricht bereits die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote in dieser Personengruppe (Abbildung 3) dafür, dass prinzipiell ausreichend Arbeitskräfte vorhanden sind und der entstehende Mismatch von Angebot und Nachfrage somit auf andere Gründe zurückzuführen ist. Zweitens üben Erwerbstätige dieser Personengruppe in vielen Fällen eher Helfertätigkeiten mit vergleichsweise geringen qualifikatorischen Anforderungen aus. Diese werden entsprechend flexibel in nahezu allen Branchen für verschiedenste Arbeiten benötigt, sodass es sich hierbei um einen sehr heterogenen Teilarbeitsmarkt handelt. So verteilen sich 90 Prozent der Erwerbstätigen dieser Personengruppe auf 53 Branchen.

Potenzielle Maßnahmen für den Abbau von Mismatch-Situationen für die Personengruppe ohne beruflichen Abschluss sollten zunächst auf eine verbesserte Qualifizierung der Personen zielen. Hierbei könnte aufgrund der relativ geringen Anforderungen bestimmter Helfertätigkeiten bereits der Erwerb von dafür passenden Teilqualifikationen erfolgversprechend sein. Des Weiteren sollte über Maßnahmen nachgedacht werden, die Neueinstellungen auch in Betrieben mit starker wirtschaftlicher Unsicherheit erleichtern. Eine Kurzexpertise des Instituts der deutschen Wirtschaft nennt hierbei insbesondere eine (temporäre) Liberalisierung des Befristungsrecht, Lohnkostenzuschüsse oder eine Senkung institutioneller Hürden (IW 2020) als Ansatzpunkte.

Wird die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen in der Krise gestärkt, kann dies zudem positive Auswirkungen auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials mit sich bringen (Fuchs, Weber und Weber 2020). Grund ist, dass potenzielle Arbeitskräfte nicht weiter entmutigt, sondern stattdessen enger an den Arbeitsmarkt gebunden werden. Dies betrifft ebenfalls die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, bei denen es sich oftmals um Zweitverdiener, Studierende oder ältere Beschäftigte handelt und die sich nicht zwingend arbeitsuchend melden.

---

## 5 Fazit

---

Die vorliegende Kurzstudie hat gezeigt, dass bereits ohne Corona-Pandemie zukünftig mit teilweise deutlichen Ungleichgewichten in Teilbereichen des Arbeitsmarkts hätte gerechnet werden müssen. In unserem hypothetischen Szenario ohne Krisenverlauf entsteht aufgrund der zunehmenden Akademisierung der Gesellschaft in einigen Fachrichtungen mit Hochschulabschluss in den kommenden Jahren ein Überangebot an Arbeitskräften. Insbesondere für bestimmte berufliche Fachrichtungen wird es hingegen immer schwieriger, passende Arbeitskräfte in Anzahl und Qualifikation zu finden und offene Stellen zu besetzen.

Die durchgeführten Berechnungen für eine an Corona angepasste Arbeitsmarktentwicklung geben Ausschluss darüber, wie sich die ohne Krise zu erwartenden Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage durch die Corona-Krise verändern könnten. Dabei zeigt sich, dass sich der im Szenario unterstellte temporäre Rückgang der Arbeitskräftenachfrage unterschiedlich auf die zu erwartenden Ungleichgewichte auswirkt. Abhängig ist dies insbesondere von der jeweiligen Ausgangssituation der betrachteten Personengruppen und Qualifikationsstufen.

In Teilbereichen, in denen ohnehin mit einem Überangebot an Arbeitskräften zu rechnen war, wird diese Tendenz aufgrund des zusätzlichen krisenbedingten Nachfragerückgangs in der kurzen Frist verstärkt. In Teilbereichen mit einem zu erwartenden Arbeitskräftemangel kann der temporäre Nachfragerückgang hingegen zu einer kurzfristigen Reduktion der Ungleichgewichte führen. Gleichwohl gilt es zu beachten, dass es sich insbesondere in diesen Teilarbeitsmärkten für Unternehmen besonders lohnen kann, Arbeitskräfte durch die Krise hindurch zu halten. Denn sind die Krise und der damit verbundene Nachfragerückgang wie in den Simulationsrechnungen unterstellt nur von temporärer Dauer, wird sich der Wettbewerb um eben diese Arbeitskräfte zukünftig noch deutlich verschärfen.

Anhand von für die einzelnen Teilarbeitsmärkte und betroffenen Personengruppen passenden Maßnahmen lassen sich die aufgezeigten Ungleichgewichte reduzieren. Hierzu zählen neben Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen eine Anpassung der Wochenarbeitszeit sowie Maßnahmen, die einer Erhöhung der Erwerbsquoten dienen. Auch das (temporäre) Herabsetzen formeller Einstiegshürden könnte in der akuten Krisenzeit eine positive Maßnahme zur Steigerung der Arbeitskräftenachfrage darstellen.

---

## Literatur

---

*Bundesagentur für Arbeit 2020a*: Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung - Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Corona-Krise, Nürnberg, Juni 2020.

*Bundesagentur für Arbeit 2020b*: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Nürnberg, Juni 2020.

*Bundesagentur für Arbeit 2020c*: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Tabellen, Kurzarbeit - angezeigte Kurzarbeit, Nürnberg, Mai 2020.

*Destatis 2018*: Statistisches Bundesamt – Diverse Sonderauswertungen des Mikrozensus, im Auftrag der Prognos AG.

*Fuchs, J., Weber, B., Weber, E. 2020*: Rückzug vom Arbeitsmarkt? Das Angebot an Arbeitskräften sinkt seit Beginn der Corona-Krise stark, In: IAB-Forum 12. August 2020, online verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/rueckzug-vom-arbeitsmarkt-das-angebot-an-arbeitskraeften-sinkt-seit-beginn-der-corona-krise-stark/> (letzter Aufruf am 12.08.2020)

*Heublein, U., Richter, J., & Schmelzer, R. 2020*: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. (DZHW Brief 3|2020). Hannover: DZHW, online verfügbar unter: [https://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_brief/dzhw\\_brief\\_03\\_2020.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_03_2020.pdf) (letzter Aufruf am 12.08.2020).

*IAB 2020*: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit – IAB-Kurzbericht Nr. 7, 20.03.2020. Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck. Nürnberg, März 2020.

*IW 2020*: Institut der deutschen Wirtschaft, im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft - Die Arbeitsmarktverfassung in Deutschland nach der Corona-Krise. Optionen für eine beschleunigte Erholung, Köln, Juni 2020.

*vbw/Prognos 2019*: Prognos AG, im Auftrag der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e. V. - Arbeitslandschaft 2025, München, März 2019.

---

# Impressum

---

Corona und der Arbeitsmarkt

Wie wirkt sich die Corona-Krise auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage aus?

---

Erstellt im Auftrag der

INSM – Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft  
Geogenstraße 22  
10117 Berlin  
E-Mail: [info@insm.de](mailto:info@insm.de)  
[www.insm.de](http://www.insm.de)

---

Bearbeitet von

Prognos AG  
Nymphenburger Straße 14  
80335 München  
Telefon: +49 30 52 00 59-210  
E-Mail: [info@prognos.com](mailto:info@prognos.com)  
[www.prognos.com](http://www.prognos.com)  
[twitter.com/Prognos\\_AG](https://twitter.com/Prognos_AG)

und

Prognos AG  
Heinrich-von-Stephan-Straße 23  
79100 Freiburg  
Telefon: +49 30 52 00 59-210766 11 64-810  
E-Mail: [info@prognos.com](mailto:info@prognos.com)  
[www.prognos.com](http://www.prognos.com)  
[twitter.com/Prognos\\_AG](https://twitter.com/Prognos_AG)

---

Autoren

Markus Hoch  
Dr. Oliver Ehrentraut

Kontakt

Markus Hoch (Projektleitung)  
Telefon: +49 89 954 1586-706  
E-Mail: [markus.hoch@prognos.com](mailto:markus.hoch@prognos.com)

---

Satz und Layout: Prognos AG  
Bildnachweis (Titelbild): iStock.com - Axel Bueckert

Stand: August 2020  
Copyright: 2020, Prognos AG

---

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.

Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Prognos (2020): Corona und der Arbeitsmarkt - Wie wirkt sich die Corona-Krise auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage aus?, Kurzstudie, München/Freiburg.