



# DGFP // STUDIE IT- UND SOFT-SKILLS IM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT

EINE DATENANALYSE IN STELLEN-  
ANZEIGEN FÜR DIE BERUFSFELDER  
ADMINISTRATION, HR, IT & MARKETING

## Herausgeber

---

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.  
in Kooperation mit  
der Fachhochschule Südwestfalen und  
dem Unternehmen Textkernel

# Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Management Summary</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Soft-Skills nach dem Kompetenzmodell „The Great Eight“</b> .....	<b>6</b>
Soft-Skills nach Berufsfeldern – Krisenzeiten verlangen nach Führungsfähigkeiten .....	7
Soft-Skills nach Unternehmensgröße – Kleine Unternehmen suchen Organisationstalente .....	8
Soft-Skills nach Regionen – Wo suchen Unternehmen was? .....	9
Soft-Skills nach Branchen – Eine Chance für die Personalbeschaffung? .....	10
<b>4. IT-Skills</b> .....	<b>13</b>
IT-Skills nach Unternehmensgröße – Microsoft Office ist eine Selbstverständlichkeit .....	13
IT-Skills im Zeitverlauf – Kaum agile Skills für HR. IT und Marketing leben Technologie-Adoption vor ...	14
Einfluss der Unternehmensgröße auf die nachgefragten IT-Skills .....	15
Einfluss der Branche auf die nachgefragten IT-Skills .....	16
<b>5. Methode und Datenbasis</b> .....	<b>18</b>
<b>6. Autoren</b> .....	<b>19</b>
<b>7. Studienpartner</b> .....	<b>20</b>
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) .....	20
Fachhochschule Südwestfalen .....	20
Textkernel .....	20
Impressum .....	21

# 1. Einleitung

Skills sind das Stichwort der Stunde für HR-Experten – vor allem in Talent Management und Recruiting. Dabei sind sie keineswegs ein neues Phänomen: Schon immer suchten Unternehmen nach Mitarbeiter:innen mit den passenden Skills<sup>1</sup>. Sehr wohl haben sich jedoch in den vergangenen Jahren die Möglichkeiten verändert, Skills genau und trennscharf zu identifizieren und somit auch zu analysieren.

Das eröffnet ganz neue Perspektiven für HR und Talent Management. War es früher vor allem der Jobtitel, von dem das Recruiting bei der Suche nach neuen Mitarbeiter:innen ausging, erlauben heute umfangreiche Skill-Datenbanken einen detaillierteren Blick auf Kandidat:innen. Und auch bei der Entscheidung zwischen der Einstellung neuer und der Weiterbildung bestehender Mitarbeiter:innen können Skill-Analysen hilfreiche Einblicke geben. Selbst der Arbeitsmarkt insgesamt lässt sich durch diese neuen Analysewerkzeuge präziser untersuchen.

In der vorliegenden Studie werfen wir daher einen Blick auf die in Deutschland nachgefragten Skills. Denn es ist weitgehend unklar, wie die aktuellen Veränderungen am Arbeitsmarkt sich auf die benötigten Kompetenzen auswirken. Gibt es hierbei in verschiedenen Branchen unterschiedliche Entwicklungen? Sind einzelne Berufsfelder dem Markt voraus oder hinken sie eher hinterher? Welche Skills sind gerade im Trend – und spielt die Unternehmensgröße oder die Region eine Rolle? Basierend auf 12,6 Millionen Stellenanzeigen aus den Jahren 2014 bis 2020 haben wir den deutschen Arbeitsmarkt genau unter die Lupe genommen. Dabei haben wir die Anforderungen des Markts an Soft- und IT-Skills in den vier Berufsfeldern Administration & Kundenbetreuung (AK), Human Resources (HR), Information Technology (IT) und Marketing & Sales (MS) in den Fokus gerückt.

Wir hoffen, Sie können durch die vorliegende Studie hilfreiche und spannende Erkenntnisse für Ihre HR-Praxis gewinnen!

## Über die Datenbasis:

Die Datenbasis für diese Analyse wurde mit Jobfeed erhoben, einem Analysewerkzeug des Unternehmens Textkernel speziell für Arbeitsmarktdaten. Jobfeed durchsucht das Internet täglich nach neuen Stellenanzeigen und macht diese auswertbar – u. a. in Bezug auf die darin verlangten Skills und Qualifikationen. Das Tool analysiert zehn internationale Arbeitsmärkte, untersucht allein für Deutschland regelmäßig mehr als 68.000 Websites und hat seit 2011 bereits über 200 Millionen Stellenanzeigen gesammelt. Dabei bedient es sich modernster Machine-Learning-Algorithmen.

## Über die Herausgeber:

Die von den Partnern Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), Fachhochschule Südwestfalen und dem Unternehmen Textkernel initiierte Studie wurde Ende 2021 erstellt. Die Datenanalyse selbst wurde von der Fachhochschule Südwestfalen durchgeführt. Die Bewertung und Interpretation der Ergebnisse erfolgte in Zusammenarbeit aller drei Partner.

<sup>1</sup>Die Begriffe Kompetenzen und Skills werden hier als gleichbedeutend verstanden und synonym verwendet.

## 2. Management Summary

Die Entwicklung der Arbeitswelt bringt massive Veränderungen mit sich. Einerseits erfordern sich wandelnde Arbeitsumgebungen, demografische Verteilungen und Wertvorstellungen ein neues Kompetenzportfolio. Andererseits verändert auch die zunehmende Dynamik technologischer Umwälzungen insbesondere im IT-Bereich die Anforderungen. Es ist dabei weitgehend unklar, wie genau sich dieser Wandel in Bezug auf die von Unternehmen in Deutschland nachgefragten Skills auswirkt:

- Wie entwickelt sich die Bedeutung von Skills im Zeitverlauf?
- Sind Unterschiede etwa in Bezug auf Branche oder Firmengröße festzustellen?
- Welchen Einfluss hat hier die Corona-Pandemie?

Unsere Untersuchung ergab wesentliche Unterschiede zwischen den vier Berufsfeldern Administration & Kundenbetreuung (AK), Human Resources (HR), Information Technology (IT) und Marketing & Sales (MS), doch auch die Unternehmensgröße und die Branche spielen durchaus eine Rolle. Nachfolgend eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse:

- Auffällig ist, dass bis zum Jahr 2020 in allen Berufsgruppen „Supporting and Cooperating“<sup>2</sup> kontinuierlich stärker nachgefragt wurde. Dies steht möglicherweise in Zusammenhang mit einem grundsätzlichen Trend zu einer immer stärker kooperativen Arbeitsweise.
- Die Nachfrage nach Soft-Skills im Kompetenzcluster „Leading and Deciding“<sup>3</sup> unterliegt seit 2014 Schwankungen; jedoch fällt ins Auge, dass sie in allen Berufsgruppen im Jahr 2020 sichtbar ansteigt. Dies kann mit dem ersten Lockdown der Corona-Pandemie im März 2020 zusammenhängen, da in Krisenzeiten die Bedeutung entschlossenen Handelns generell steigt. Parallel dazu fällt die Nachfrage nach dem Kompetenzcluster „Supporting and Cooperating“ seit 2020 ab: Je mehr Entscheidungsfähigkeit gefragt ist, desto stärker scheint die Bedeutung von Kooperationsvermögen abzunehmen.
- Die Nachfrage nach Soft-Skills aus dem Kompetenzcluster „Supporting & Cooperating“ hatte seit 2014 zunächst in allen Unternehmensgrößen zugenommen. Großunternehmen ab 5.000 Mitarbeitenden bilden die einzige Unternehmensgröße, die auch in Zeiten der Pandemie nicht von dieser Entwicklung abrückt. Das könnte auf das mutmaßliche Ziel dieser Unternehmensgröße der Überwindung von Silo- und Abteilungsdenken aufgrund zunehmender Komplexitäten hindeuten.
- Es wird deutlich, dass kleinere Unternehmen einen stärkeren Fokus auf Organisations-talente legen, eine Ausnahme bilden hier allerdings Kleinstunternehmen mit 1–9 Mitarbeiter:innen.
- Überraschenderweise wird aber Anpassungsfähigkeit („Adapting and Coping“) trotz der Corona-Pandemie eher weniger oder gleichbleibend nachgefragt.
- In welchen Regionen (Nord, Ost, Süd oder West) ein Unternehmen neue Mitarbeiter:innen sucht, scheint keinen Einfluss auf die geforderten Soft-Skills zu haben.
- Im Kontext der Soft-Skills ist ein bestimmter Beruf in der einen Branche nicht immer ohne Weiteres mit demselben Beruf in einer anderen Branche vergleichbar.
- Entwicklungen der IT-Skills vollziehen sich erwartungsgemäß im Berufsfeld IT deutlich früher als in anderen Arbeitsbereichen. Agile Methoden sind mittlerweile jedoch in den meisten Berufsfeldern angekommen. Die Nachfrage nach dem IT-Skill Cloud Computing erstreckt sich hingegen bislang hauptsächlich auf den IT-Bereich. Hier vollzieht sich

<sup>2</sup>Die Basis der Analyse der abgefragten Soft-Skills bildete das generische Kompetenzmodell „The Great Eight“ nach Bartram (2002), aus dem diese Bezeichnung entnommen wurde. Detailliertere Informationen zu dem Modell an späterer Stelle.

<sup>3</sup>Auch dieser Cluster entstammt dem Kompetenzmodell „The Great Eight“ nach Bartram (2002).

die Umstellung von lokaler Software und Datenspeicherung hin zur Cloud bereits seit Jahren, und Kompetenzen in diesem Bereich könnten in Zukunft auch für andere Berufsfelder an Relevanz zunehmen.

- Es ist auffallend, dass für agile Methoden und Datenanalyse-Skills in den Berufsfeldern Administration & Kundenbetreuung sowie HR kaum eine Steigerung der Nachfrage zu beobachten ist. Dies steht im Widerspruch zu den Diskussionen, wie wichtig diese IT-Skills auch in den genannten Berufsfeldern sind.
- Für Positionen in Marketing & Sales erwarten Unternehmen weit mehr Kompetenz in sämtlichen zukunftsbezogenen IT-Skills, insbesondere aber in agilen Methoden und Datenanalyse. HR ist insofern strukturell erheblich stärker mit den Bereichen Administration und Kundenbetreuung vergleichbar als mit Marketing & Sales.
- Es gibt branchenspezifische Unterschiede, die HR sich zunutze machen kann. Einige Beispiele dazu: Die Finanzbranche fragt sehr stark Analyse-Skills nach, während die Chemieindustrie auf Führungs-Skills fokussiert und der Kulturbereich überdurchschnittlich stark Kooperations-Skills fordert. Diese Erkenntnis kann beim Umgang mit verschiedenen Fragen helfen:
  - Welche Skills bauen andere Branchen gerade auf, die das eigene Recruiting vielleicht vernachlässigt?
  - Welche attraktiven Branchen suchen die Skills der eigenen Mitarbeiter:innen?
  - In welcher Branche lassen sich Skills finden, die für das eigene Unternehmen gesucht werden?
  - Unternehmensintern können die verschiedenen Berufsgruppen voneinander lernen und auf diese Weise die Kompetenzentwicklung in die gewünschte Richtung gelenkt werden (z. B. kann IT als Vorreiter und Treiber für agile Methoden im Unternehmen genutzt werden).

### 3. Soft-Skills nach dem Kompetenzmodell „The Great Eight“

Als Grundlage der Analyse der abgefragten Soft-Skills dient das generische Kompetenzmodell „The Great Eight“ nach Bartram (2002). Der Aufbau dieses Modell orientiert sich an wenigen Basiskompetenzen. Dabei unterteilen sich acht Kompetenzcluster in 20 Kompetenzdimensionen, die sich wiederum in 112 Einzelkompetenzen aufspalten. Die acht Kompetenzcluster stellen generelle Faktoren unterschiedlicher Persönlichkeitstypen dar.

In der vorliegenden Studie wurden die Soft-Skills aus den Stellenanzeigen mit den Great Eight Kompetenzen abgeglichen. Nachfolgend sind die Great-Eight-Kompetenzen mit jeweils zwei darunter einzuordnenden Beispielen aus den Stellenanzeigen aufgeführt.

<b>Die Great-Eight-Kompetenzen</b>	<b>Beispielhafte Soft-Skills aus der Datenbasis</b>
Leading and Deciding	Führungsverantwortung Entscheidungsfähigkeit
Supporting and Cooperating	Teamarbeit Emotionale Intelligenz
Interacting and Presenting	Überzeugungskraft Durchsetzungsfähigkeit
Analyzing and Interpreting	Analytisches Denken Deduktion
Creating and Conceptualizing	Kreativität Visionäres Denken
Organizing and Executing	Zuverlässigkeit Lösungsorientiert
Adapting and Coping	Anpassungsfähigkeit Stressbewältigung
Enterprising and Performing	Geschäftssinn Eigenmotivation

Die acht Kompetenzcluster wurden in den Stellenanzeigen über den Zeitraum von 2014 bis 2020 hinweg systematisch identifiziert und analysiert. Sämtliche in den Stellenanzeigen genannten Kompetenzen wurden den acht Clustern zugeordnet, um eine anschließende Analyse der Cluster zu ermöglichen. Die Anzahl der Stellenanzeigen schwankte je nach Berufsfeld stark. Daher werden die Kompetenzen in Bezug auf ihren prozentualen Anteil dargestellt. Steigt die Häufigkeit einer Kompetenz in den Stellenanzeigen, so führt dies automatisch dazu, dass andere Kompetenzen in ihrer Relevanz abnehmen, sofern sie nicht ebenfalls einen Zuwachs verzeichnen.

## Soft-Skills nach Berufsfeldern – Krisenzeiten verlangen nach Führungsfähigkeiten

Abbildung 1: The Great Eight nach Berufsfeldern

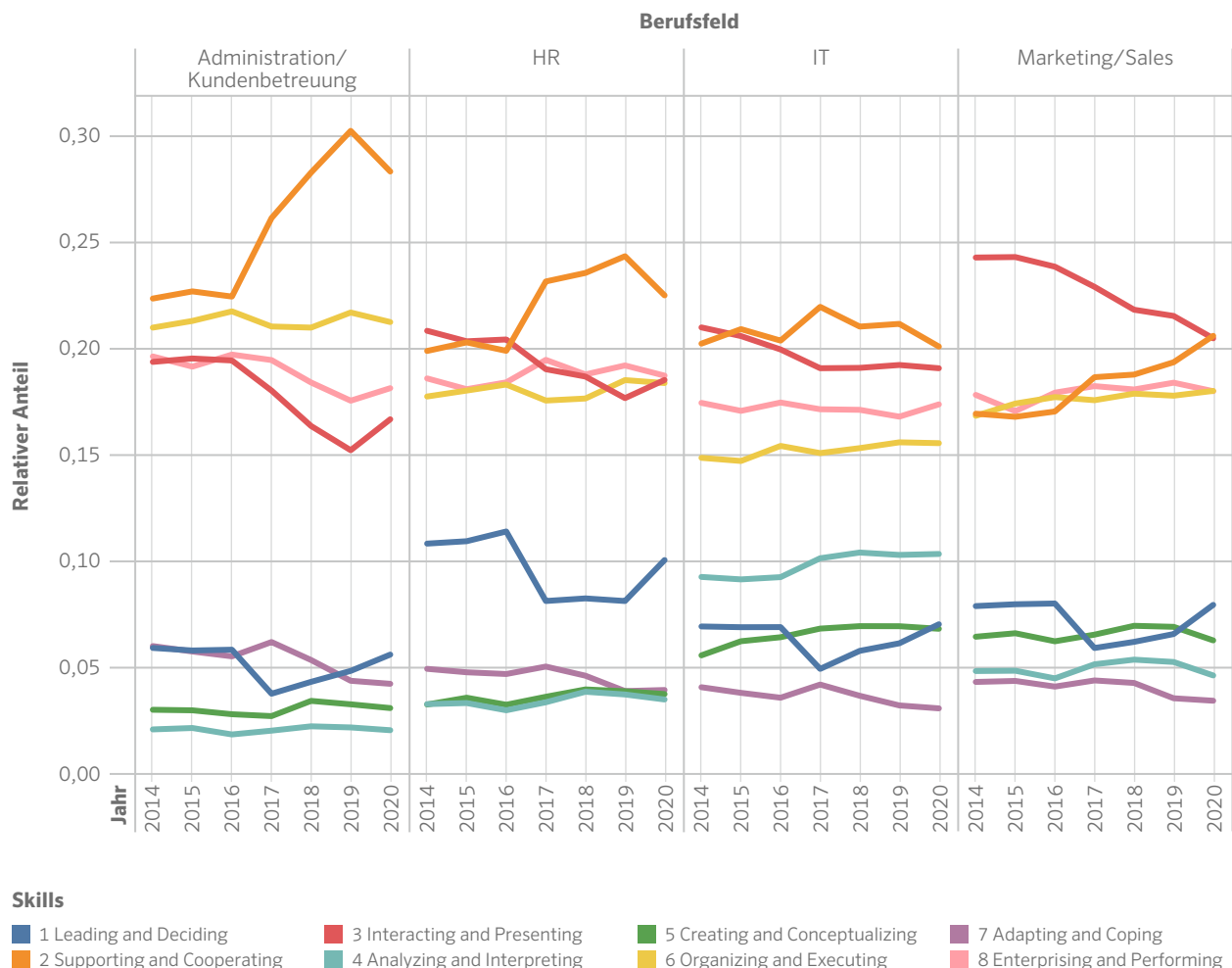


Abbildung 1 zeigt, wie sich die jeweiligen Soft-Skills im Zeitverlauf in den einzelnen Berufsfeldern entwickelt haben. Zum einen werden Soft-Skills in den Berufsfeldern unterschiedlich stark nachgefragt, zum anderen verändert sich die Nachfrage im Zeitverlauf. Unternehmen reagieren auf veränderte Bedürfnisse. Die Gründe hierfür können vielfältig sein, beispielsweise können Markt- oder unternehmensinterne Anforderungen eine Rolle spielen oder auch veränderte Ausbildungswege.

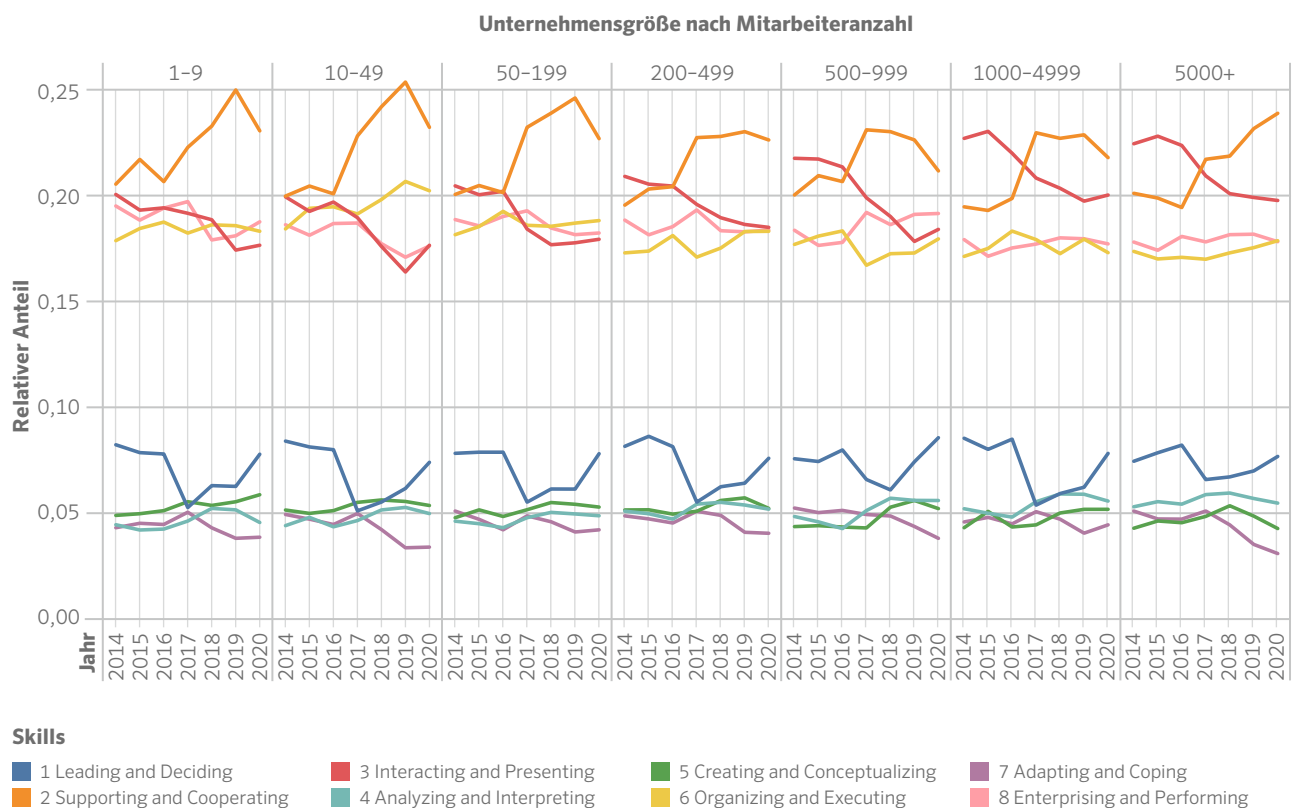
Betrachtet man die einzelnen Soft-Skills in dieser Abbildung, so kann man Folgendes feststellen:

- Leading and Deciding wird in den einzelnen Berufsfeldern auf unterschiedlichem Niveau gefordert. So wird in HR diese Fähigkeit weit mehr gefordert als in den Berufsfeldern Marketing & Sales, IT und Administration.
- Die Nachfrage nach Leading and Deciding unterliegt über den Zeitraum von 2014 bis 2020 Schwankungen, steigt aber in allen Berufsgruppen im Jahr 2020 merklich an. Eine Begründung für den Anstieg könnte in einem Zusammenhang mit der Coronapandemie (1. Lockdown in Deutschland im März 2020) liegen, da in Krisenzeiten generell die Wichtigkeit von Entscheidungsfähigkeit steigt.

- Die Nachfrage nach den Fähigkeiten Supporting and Cooperating – eines Kompetenzclusters, der in den 2010er-Jahren insgesamt stark nachgefragt wurde – fällt dagegen im Jahr 2020 ab. Dazu könnte man die Hypothese eines ursächlichen Zusammenspiels mit der eben genannten Erhöhung der Nachfrage nach mehr Entscheidungsfähigkeiten stellen.
- Auffällig ist, dass bis zum Jahr 2020 in allen Berufsgruppen die Nachfrage nach Supporting and Cooperating kontinuierlich gestiegen ist. Dies liegt möglicherweise an einem grundsätzlichen Trend zu einer immer stärker kooperativen Arbeitsweise.
- Auch der Kompetenzcluster Interacting and Presenting erfährt in den Berufsgruppen Administration und HR im Jahr 2020 eine verstärkte Nachfrage. Hier kann ebenfalls vermutet werden, dass die Pandemie diese beiden Berufsfelder in diesen Fähigkeiten mehr forderte. In den Berufsfeldern IT sowie Marketing & Sales nehmen diese Anforderungen hingegen über den Zeitverlauf eher ab als zu.
- Analyzing and Interpreting wird insbesondere in der Berufsgruppe IT auf hohem Niveau nachgefragt.
- Organizing and Executing ist in allen Berufsgruppen über die Jahre hinweg auf unterschiedlichem Niveau gefordert, aber stabil steigend in der Entwicklung.

## Soft-Skills nach Unternehmensgröße – Kleine Unternehmen suchen Organisationstalente

Abbildung 2: The Great Eight nach Unternehmensgröße





Wie stark fragen Unternehmen unterschiedlicher Größe die verschiedenen Kompetenzcluster nach? Auch hier lassen sich mehrere Beobachtungen machen:

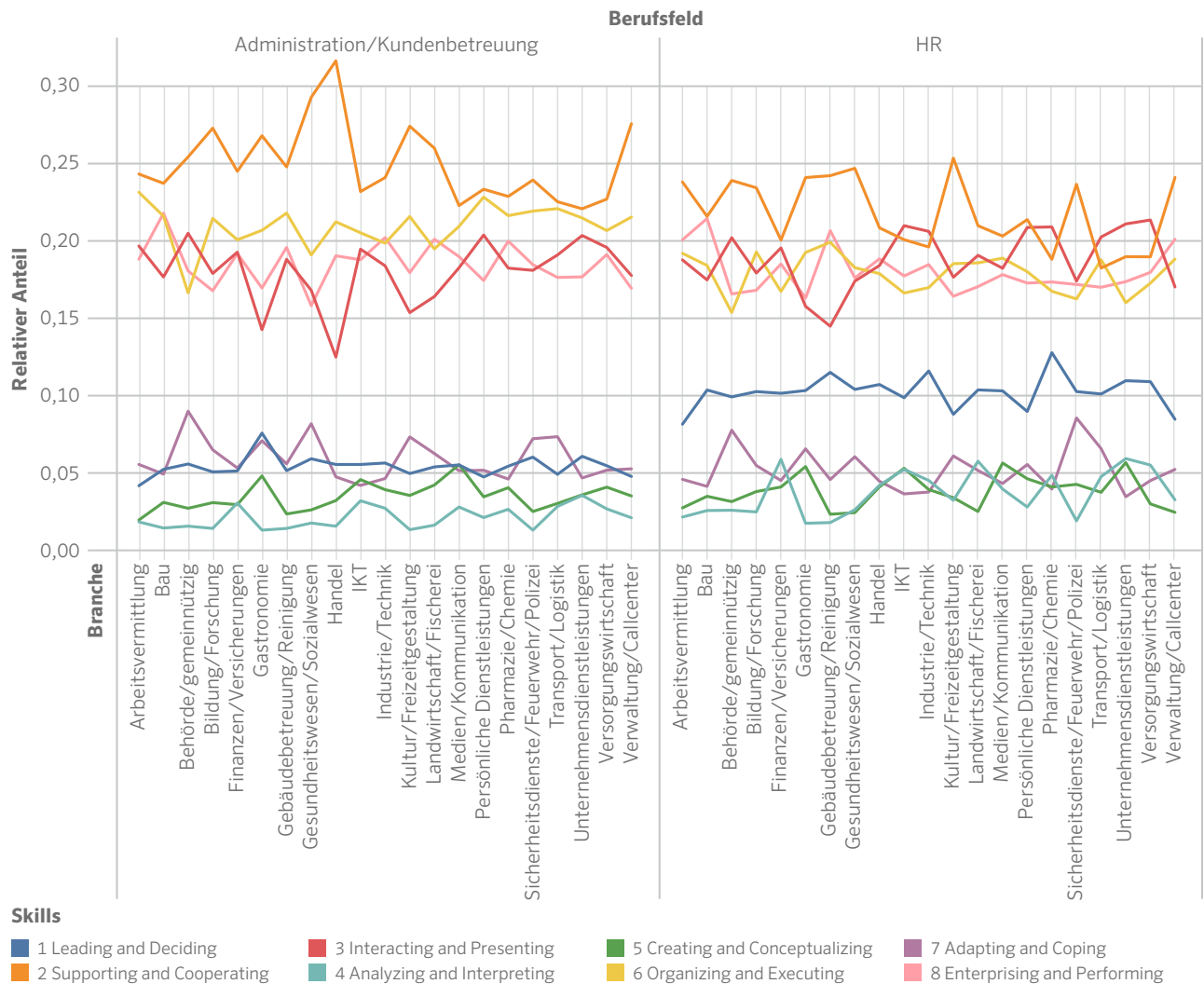
- Schon in der Aufgliederung nach Berufsfeldern (Abbildung 1) fiel eine negative Korrelation zwischen den Soft-Skills Supporting and Cooperating und Interacting and Presenting auf: Die Linien bewegten sich dort größtenteils entgegengesetzt. Diese starke negative Korrelation wird umso offensichtlicher in der nun vorgenommenen Darstellung nach Unternehmensgrößen. Demnach haben größere Unternehmen relativ mehr Bedarf an Persönlichkeiten mit Präsentationsfähigkeiten. Im Untersuchungszeitraum seit 2014 befinden sich die Soft-Skills Interacting and Presenting allerdings tendenziell über alle Cluster von Unternehmensgrößen hinweg in einem Abwärtstrend.
- Auffallend ist außerdem, dass kleinere Unternehmen einen stärkeren Fokus auf Organisationtalente legen, davon ausgenommen sind die ganz kleinen Unternehmen mit 1-9 Mitarbeiter:innen.
- Überraschenderweise wird Anpassungsfähigkeit (Adapting and Coping) trotz der Corona-Pandemie im Zeitraum seit 2020 eher weniger oder gleichbleibend nachgefragt.
- Nur bei Unternehmen mit 5.000 und mehr Mitarbeiter:innen ist die Nachfrage nach dem Soft-Skill Supporting and Cooperating im Unterschied zu allen anderen Unternehmensgrößen in den letzten Jahren stark gestiegen.

### **Soft-Skills nach Regionen – Wo suchen Unternehmen was?**

In der Untersuchung nach Anforderungen in verschiedenen Regionen (Nord, Ost, Süd und West) sind keine bzw. nur sehr geringfügige Unterschiede identifiziert worden. Wo ein Unternehmen neue Mitarbeiter:innen sucht, scheint somit keinen Einfluss auf die Anforderungen der Soft-Skills zu haben. Daher verzichten wir auf eine grafische Darstellung der Ergebnisse.

## Soft-Skills nach Branchen – Eine Chance für die Personalbeschaffung?

Abbildung 3: The Great Eight nach Branchen (AK & HR)



Fordern Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen für das gleiche Berufsfeld unterschiedliche Soft-Skills? Hierzu zeigt Abbildung 3 Kompetenzcluster nach unterschiedlichen Branchen. Dabei zeichnen sich erneut Anforderungen ab, die für die jeweiligen Berufsfelder typisch sind (siehe dazu auch Abbildung 1). Darüber hinaus vermittelt diese Darstellung eine klare Botschaft: Ein bestimmter Beruf in der einen Branche ist nicht immer ohne Weiteres mit demselben Beruf aus einer anderen Branche zu vergleichen.

**Abbildung 4: The Great Eight nach Branchen (IT & MS)**



So werden zum Beispiel im Handel für den Bereich Administration und Kundenbetreuung besonders die Soft-Skills Supporting and Cooperating gefordert, in der Branche Unternehmensdienstleistungen dagegen deutlich weniger. HR-Mitarbeiter:innen aus der Branche Pharmazie und Chemie brauchen höhere Führungskompetenzen als in anderen Branchen, in den Branchen Arbeitsvermittlung und Verwaltung/Callcenter dagegen weniger. Im Bereich IT sucht man vor allem in den Sektoren Finanzen und Versicherungen nach hohen analytischen Fähigkeiten, während diese in Behörden weniger gefragt sind. Und im Bereich Marketing & Sales werden in der Gesundheitsbranche vermehrt die Soft-Skills Supporting & Cooperating gefordert, die hier sogar einen noch höheren Stellenwert haben als die berufsfieldtypischen Soft-Skills Interacting and Presenting. Gleichzeitig werden in der Sicherheitsbranche am wenigsten analytische Soft-Skills gefordert.

Diese branchenspezifischen Unterschiede kann sich nicht zuletzt die Personalbeschaffung zunutze machen. Wenn HR-Positionen etwa in der Finanzbranche sehr stark nach Analyse-Skills verlangen, in der Chemieindustrie auf Führungs-Skills gesetzt wird und im Kulturbereich überdurchschnittlich stark Kooperations-Skills erwartet werden, kann dies das Talent Management beim Umgang mit verschiedenen Fragen wie etwa den folgenden unterstützen:

- Welche Skills bauen andere Branchen gerade auf, die ich vielleicht zu Unrecht vernachlässige?
- Welche besonders attraktiven Branchen und suchen nach den Soft-Skills „meiner“ Mitarbeiter?
- In welcher Branche kann ich genau die Skills finden, die ich für mein Unternehmen suche?

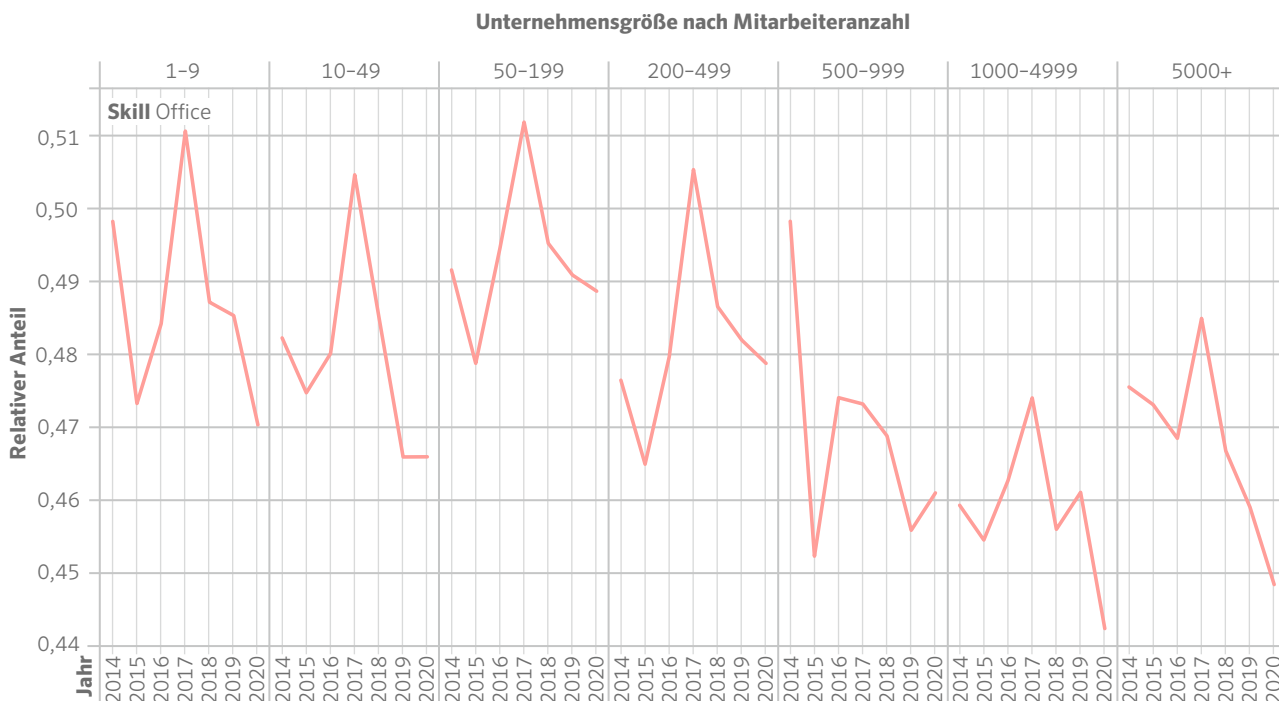
## 4. IT-Skills

Zur Bewertung der IT-Skills wurden die ermittelten Skills zunächst in logische Cluster eingeordnet, da die Gesamtzahl der identifizierten IT-Skills enorm hoch ist (> 3.000). In den folgenden Darstellungen konzentrieren wir uns auf die IT-Skills Microsoft Office, agile Methoden, Datenanalyse und Cloud Computing, da wir in diesen Clustern besonders interessante Ergebnisse und Entwicklungen festgestellt haben.

### IT-Skills nach Unternehmensgröße – Microsoft Office ist eine Selbstverständlichkeit

Im Wesentlichen konnte hier insgesamt ein deutlicher Abwärtstrend erkannt werden: Anforderungen rund um typische Office-Anwendungen wie z. B. Microsoft Office oder auch ähnliche Anwendungen anderer Hersteller nehmen sehr stark ab. Dieser massive Einbruch ist über alle Unternehmensgrößen hinweg zu beobachten. Dies bedeutet jedoch nicht zwingend, dass dieser Skill unwichtiger geworden ist. Zunächst ist nur festzustellen, dass er in Stellenanzeigen seltener explizit gefordert wird. Die Begründung dafür könnte auch darin liegen, dass die Beherrschung dieses IT-Skills mittlerweile als selbstverständlich angesehen wird: Office-Skills werden mittlerweile verstärkt bereits in der Schule gelehrt und zumeist in der Berufseinstiegsphase erneut aufgegriffen. (Die in der Abbildung zu erkennende Schwankung im Jahr 2017 erklärt sich durch eine technische Umstellung des Skill-Taggings.)

**Abbildung 5: IT-Skills – Downtrends nach Unternehmensgröße**



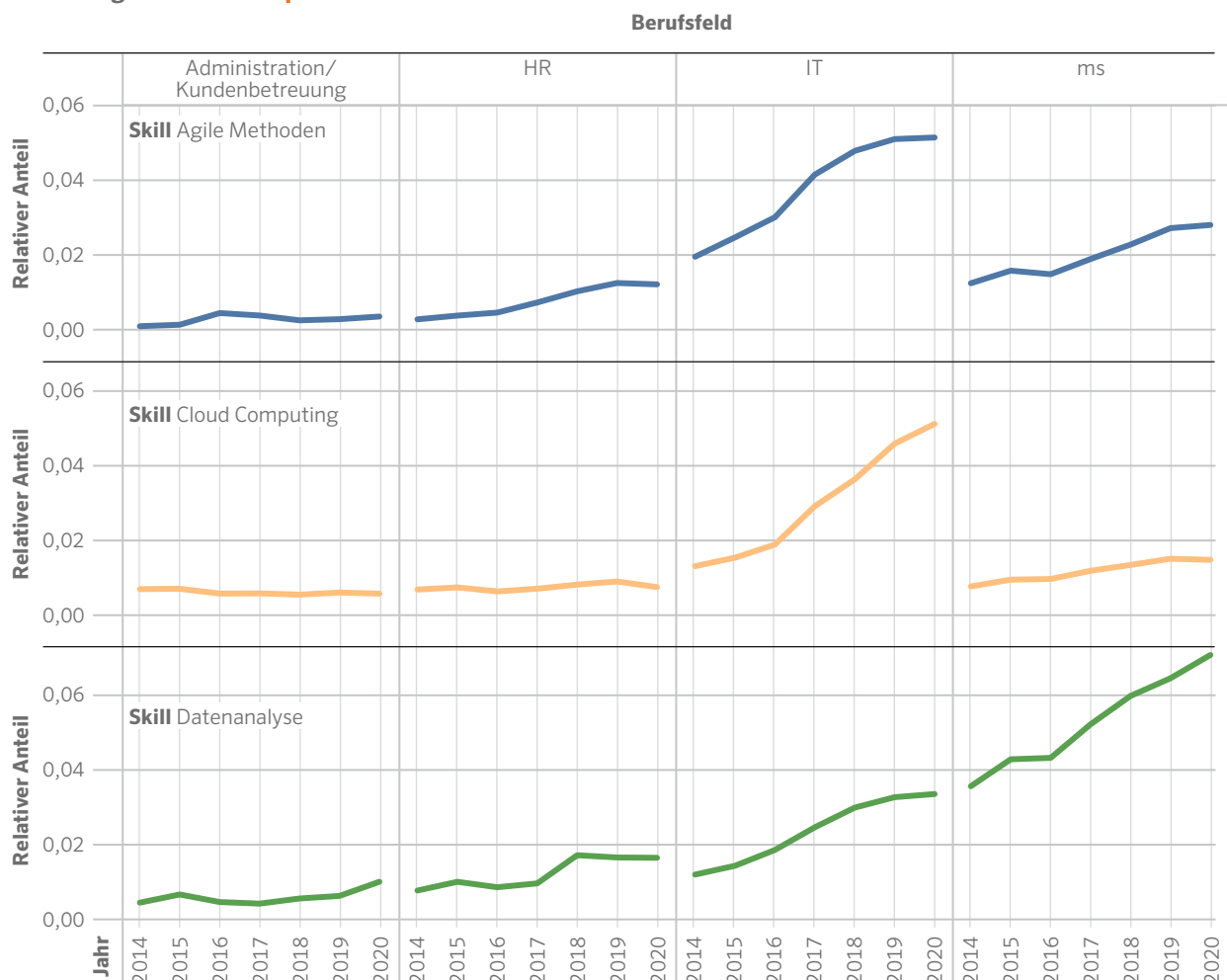
## IT-Skills im Zeitverlauf – Kaum agile Skills für HR. IT und Marketing leben Technologie-Adoption vor

In den weiteren Untersuchungen konnten auch Aufwärtstrends identifiziert werden, vor allem in Datenanalyse, agilen Methoden und Cloud Computing. Im IT-Bereich vollziehen sich Entwicklungen im Vergleich zu anderen Unternehmensbereichen meist früher. Technische Veränderungen werden hier in den meisten Berufen schnell aufgenommen und umgesetzt. Es fällt auf, dass in Marketing & Sales mehr Datenanalyse-Skills erwartet werden als im Bereich IT. Dies könnte damit zusammenhängen, dass im Bereich IT auch eine Vielzahl technisch-administrativer Berufe vertreten ist. Insofern bilden die Daten-Analyst:innen und Data Scientists nur einen kleinen Teil dieses Bereichs.

Agile Methoden sind mittlerweile in den meisten Berufsfeldern angekommen. Erfolgreich vorgelebt werden sie vor allem im IT-Bereich, wo ihre Entwicklung sich bereits seit vielen Jahren im Aufwärtstrend befindet. Es ist auffallend, dass für agile Methoden und Datenanalyse-Skills in den Berufsfeldern Administration & Kundenbetreuung sowie HR kaum eine Steigerung der Nachfrage zu beobachten ist. Dies widerspricht der in Diskussionen oft geäußerten Ansicht, wie wichtig diese IT-Skills auch in diesen beiden Berufsfeldern sind.

Ein weiterer Trend ist das Cloud Computing, welches sich bislang hauptsächlich auf den IT-Bereich erstreckt. Die Umstellung von lokaler Software und Datenspeicherung hin zur Cloud vollzieht sich hier schon seit mehreren Jahren. Skills wie etwa AWS (Amazon Web Services, führend im Cloud Computing) werden damit immer bedeutender.

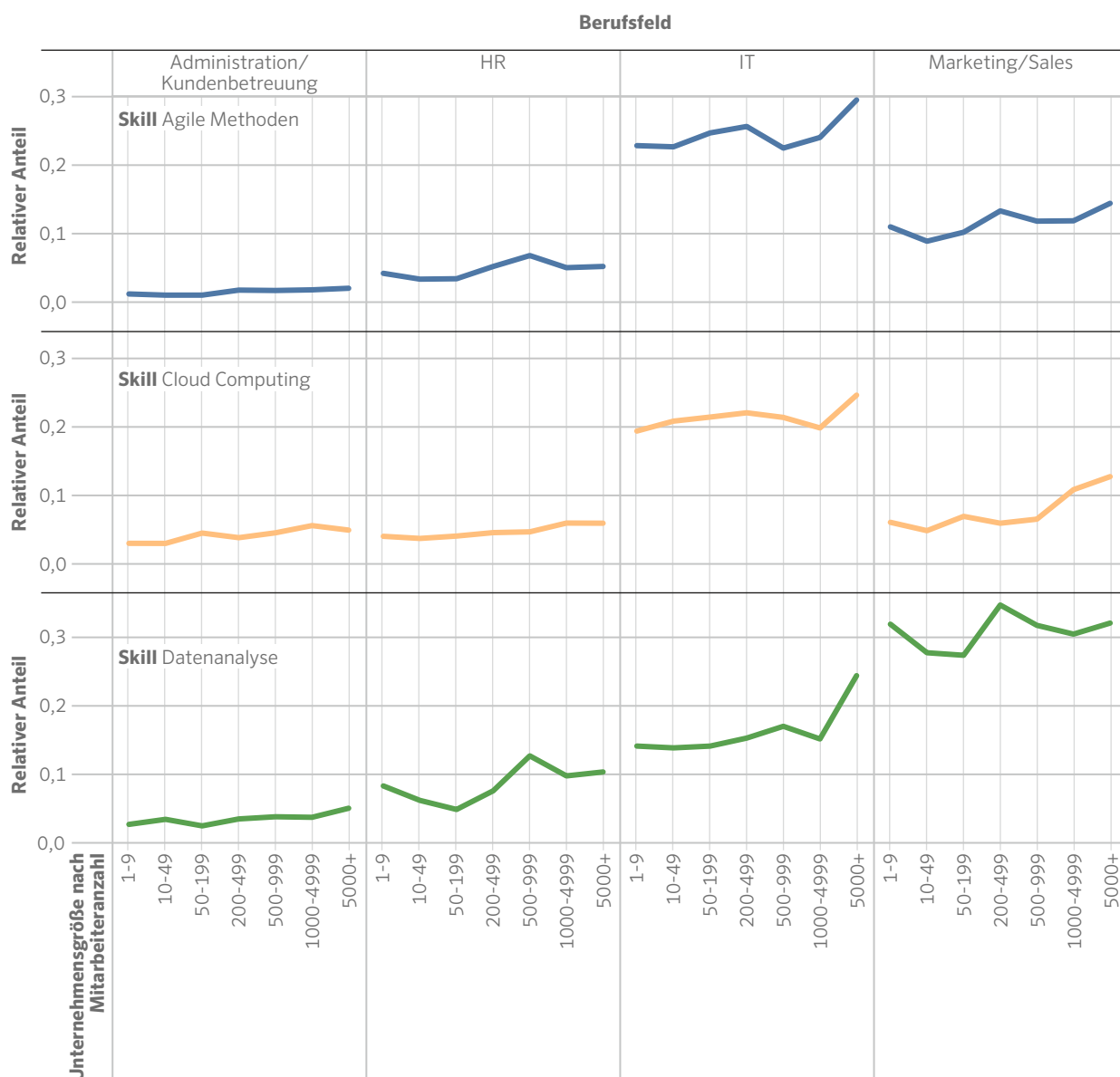
**Abbildung 6: IT-Skills – Uptrends**



## Einfluss der Unternehmensgröße auf die nachgefragten IT-Skills

Bei einer Aufgliederung der Entwicklungen nach Unternehmensgröße ist zu erkennen, dass mit zunehmender Größe des Unternehmens die Anforderungen an die drei hier betrachteten Skills „agile Methoden“, „Cloud Computing“ und „Datenanalyse“ tendenziell steigen. Interessant ist, dass sie im Berufsfeld HR in mittelgroßen Unternehmen (500-999) ihre Spitze erreichen und bei Großunternehmen und Konzernen (1.000-5.000+) wieder abflachen. Im Berufsfeld IT verzeichnen diese Skills gerade bei den Konzernen (5.000+) einen starken Zuwachs. In Marketing & Sales ist vor allem die Nachfrage nach dem IT-Skill Datenanalyse auffallend. Sie liegt hier insgesamt auf hohem Niveau und erreicht bei mittleren Unternehmen (200-499) ihren Peak. Bei noch größeren Unternehmen flacht der Bedarf an Datenanalyse wieder leicht ab.

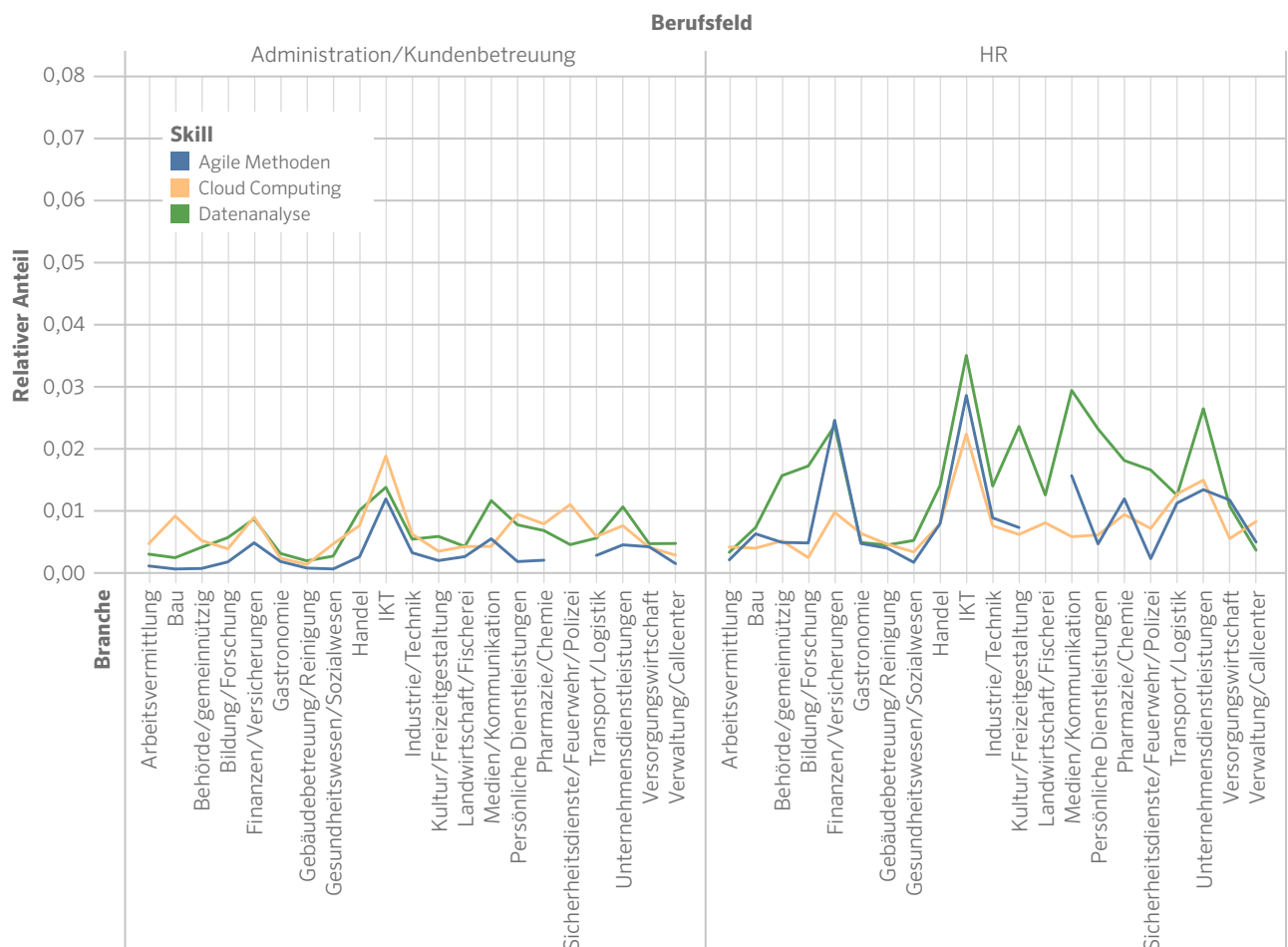
**Abbildung 7: IT-Skills - Uptrends nach Unternehmensgröße**



## Einfluss der Branche auf die nachgefragten IT-Skills

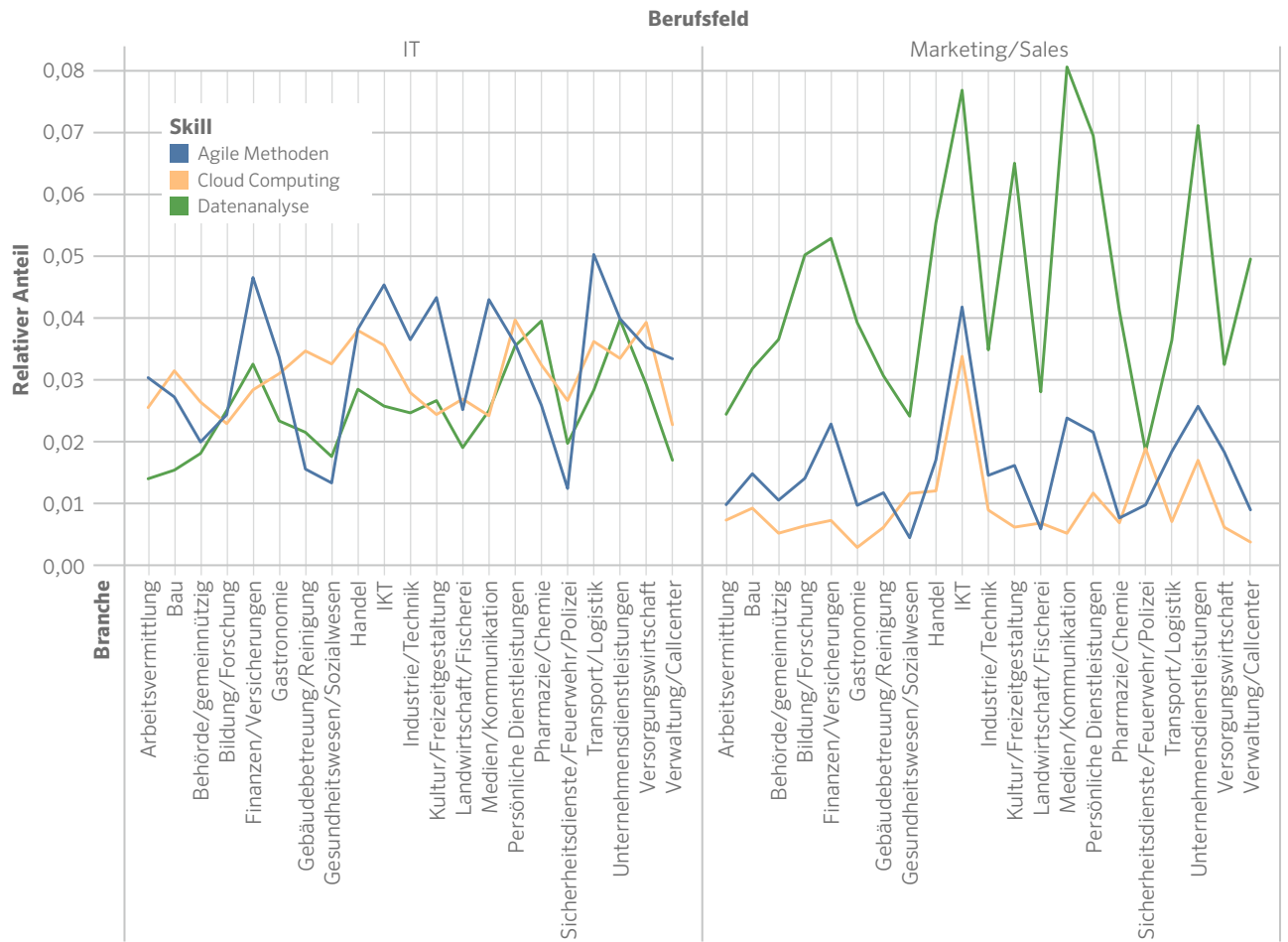
Hinsichtlich der Branchen unterscheiden sich die Anforderungen an die Skills deutlich. Erwartungsgemäß ist die Branche Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in den ausgewählten IT-Skills Vorreiter. Deutliche Schwankungen sind beim IT-Skill Datenanalyse in Marketing & Sales zu sehen. Darüber hinaus werden von HR-Spezialisten in der Finanzbranche, der IT oder der Medienbranche überdurchschnittlich oft Datenanalyse-Skills verlangt. Von HR-lern für die Verwaltung oder das Gesundheitswesen wird dies hingegen weniger erwartet. Agile Methoden stehen bei IT-lern vor allem in der Medienbranche, der Logistik- und der Finanzbranche hoch im Kurs.

**Abbildung 8: IT-Skills nach Branchen (AK & HR)**





**Abbildung 9: IT-Skills nach Branchen (IT & MS)**



## 5. Methode und Datenbasis

Die Analyse umfasst vier Berufsfelder und bezieht sich auf den Online-Arbeitsmarkt in Deutschland innerhalb der Jahre 2014 bis 2020. Im Folgenden sind die Berufsfelder mit der jeweiligen Anzahl der ausgewerteten Stellenanzeigen aufgelistet.

<b>Berufsfelder</b>	<b>Stellenanzeigen</b>
Administration & Kundenbetreuung	3,97 Mio.
Human Resources	0,99 Mio.
Marketing & Sales	2,32 Mio.
Information Technology	5,38 Mio.

Um einen Fokus auf die Kompetenzanforderungen in den Bereichen IT- und Soft-Skills zu erhalten, wurden die IT-Skills und Soft-Skills aufgeschlüsselt nach Jahr und Anzahl an Stellenanzeigen, in denen sie gefordert wurden. Da die Anzahl der identifizierten Skills allerdings enorm hoch ist (> 3.000 IT-Skills und 128 Soft-Skills), wurden diese im nächsten Schritt logischen Clustern zugeordnet. So wurde etwa Software wie z. B. Python ebenso wie speziell auf People Analytics zugeschnittene Software dem Cluster Datenanalyse zugeordnet. Insgesamt wurden bei den IT-Skills 19 verschiedene Cluster gebildet. Die Soft-Skills wurden in das Kompetenzmodell „Great Eight“ überführt, das zwischen acht übergeordneten Kompetenzen unterscheidet.

## 6. Autoren

Kai H. Helfritz, MBA  
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)  
E-Mail [helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)

Viktor Wolf  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter & Doktorand  
Fachhochschule Südwestfalen  
E-Mail [wolf.viktor@fh-swf.de](mailto:wolf.viktor@fh-swf.de)

Prof. Dr. Ralf Lanwehr  
Professor für Führung und Transformation  
Fachhochschule Südwestfalen  
Fachbereich Führung und Transformation  
E-Mail [lanwehr.ralf@fh-swf.de](mailto:lanwehr.ralf@fh-swf.de)

Stefan Knichel  
Marketing Manager DACH  
Textkernel  
E-Mail [knichel@textkernel.de](mailto:knichel@textkernel.de)

Stephan Menge  
VP Sales Europe  
Textkernel  
E-Mail [menge@textkernel.de](mailto:menge@textkernel.de)

## 7. Studienpartner

### Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfahrungsaustausch-Gruppen, bieten diverse Veranstaltungsformate digital und in Präsenz an und bündeln in unseren Publikationen sowie Studien aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen unter [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de).

#### **Ansprechpartner:**

Kai Helfritz, MBA

Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen

[Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. \(DGFP\)](#)

Linkstraße 2, 10785 Berlin

E-Mail [helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)

### Fachhochschule Südwestfalen

Die Fachhochschule Südwestfalen hat Standorte in Hagen, Iserlohn, Lüdenscheid, Meschede und Soest. Mit rund 12.300 Studierenden zählt sie zu den größeren Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. Die Fachhochschule bietet eine hervorragende Ausstattung und moderne und zukunftsweisende Studien- und Forschungsschwerpunkte. Es werden eine Vielzahl an praxis- und zukunftsorientierten Studiengängen in den Bereichen Agrarwirtschaft, Designmanagement und Produktentwicklung, Gesundheits- und Naturwissenschaften, Informatik und Digitalisierung, Pädagogik und Psychologie, Technik und Ingenieurwesen, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie Wirtschaft und Recht angeboten. Forschung und Entwicklung sind konsequent praxis- und anwendungsbezogen.

#### **Ansprechpartner:**

Prof. Dr. Ralf Lanwehr

Professor für Führung und Transformation

[Fachhochschule Südwestfalen Fachbereich Führung und Transformation](#)

Lindenstr. 53, 59872 Meschede

E-Mail: [lanwehr.ralf@fh-swf.de](mailto:lanwehr.ralf@fh-swf.de)

### Textkernel

Textkernel gehört zu den Pionieren der KI-Branche. Seit 20 Jahren übersetzt das Unternehmen modernes KI-Denken in anwenderfreundliche Technologien für Human Resources, insbesondere für die Personalbeschaffung. Textkernel unterstützt seine Kunden dabei, Menschen und Jobs besser zusammenzubringen. Über 2.500 Unternehmen, Personaldienstleister und HR-Software-Anbieter weltweit nutzen täglich Lebenslauf-Parsing, semantisches Searching & Matching sowie aktuelle Arbeitsmarktdaten des Unternehmens. Im Jahr 2001 als Ausgründung der Universität Amsterdam gestartet, stehen Innovationskraft sowie Forschung und Entwicklung nach wie vor im Kern von Textkernels Handelns. Zudem steht Textkernel für Datensicherheit und Datenschutz: Textkernel ist ISO-27001-zertifiziert und seine Rechencenter für den deutschen Markt befinden sich in Düsseldorf.

#### **Ansprechpartner:**

Stephan Menge

VP Sales Europe

[Textkernel](#)

De-Saint-Exupéry-Straße 10, 60549 Frankfurt am Main

E-Mail: [menge@textkernel.de](mailto:menge@textkernel.de)

## Impressum

**DGFP // Studie**  
**IT- und Soft-Skills im deutschen Arbeitsmarkt**

### Herausgeber

**Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.**  
Linkstraße 2  
10785 Berlin  
[www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

Kai Helfritz  
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.  
Linkstraße 2  
10785 Berlin  
[helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)

Fon 030 8145543-70

### Copyright

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.