



Handlungs-  
empfehlungen  
für Unternehmen  
in 2025

# KCE-SkillsMonitor

Prof. Dr. Stefan Kayser  
Dr. Dominik Stingl

Klett

CORPORATE  
EDUCATION

textkernel  
by Bullhorn

## Impressum

Herausgeber: Klett Corporate Education GmbH, Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart  
Tel.: +49 (0) 6151 / 3842-481, Postadresse: Hilpertstraße 31, 64295 Darmstadt  
Autoren: Prof. Dr. Stefan Kayser, Dr. Dominik Stingl  
E-Mail: [info@klett-corporate-education.de](mailto:info@klett-corporate-education.de)  
Geschäftsführung: Bettina Kosiel, Andreas Vollmer  
Gestaltung: Frahm und Wandelt Werbeagentur GmbH  
Bildmaterial: Adobe Stock und iStock, Bildrechte verbleiben bei ihren Eigentümer:innen  
Stand: 12/2024

## Inhalt

<b>1. Einführung</b>	<b>3</b>
<b>2. Der KCE-SkillsMonitor für den deutschen Arbeitsmarkt</b>	<b>5</b>
2.1 Professional Skills	7
2.2 IT-Skills	9
2.3 Soft Skills	11
<b>3. Handlungsempfehlungen für Unternehmen</b>	<b>13</b>
<b>Anhang</b>	<b>18</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>19</b>



# 1. Einführung

Der vorliegende KCE-SkillsMonitor führt in seiner zweiten Auflage die Analyse der Kompetenzen-Nachfrage auf dem deutschen Stellenmarkt fort. Er dient als wichtiger Indikator, um festzustellen, welche Kompetenzen auf dem Stellenmarkt in den letzten zwei Jahren von großer und gewachsener Bedeutung gewesen sind.

Diese Analyse erhält angesichts der schwieriger gewordenen konjunkturellen Lage ein besonderes Gewicht. Im Vordergrund steht daher die Frage, wie sich vor diesem Hintergrund die in Stellenangeboten von Unternehmen nachgefragten Kompetenzen (Skills) entwickelt haben. Zur Beantwortung dieser Frage wurde ein Datensatz ausgewertet, der die Stellenangebote in Deutschland zwischen November 2022 und Oktober 2024 umfasst. Die Daten stammen von der Firma Textkernel (<https://www.textkernel.com/de/>) und beinhalten Stellenangebote für den deutschen Arbeitsmarkt, die im Internet öffentlich zugänglich sind und aus unterschiedlichen Quellen wie Jobbörsen, Job-Plattformen, Firmen-Websites etc. stammen.

**Die Analyse der Nachfrage nach Kompetenzen zeigt den Wettbewerb um Fachkräfte und die Chancen von Arbeitssuchenden auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf.**

Die Ergebnisse zeigen arbeitsmarktrelevante Kompetenzen in Deutschland auf, aus denen wir Handlungsempfehlungen für Unternehmen ableiten.

**Der KCE-SkillsMonitor zielt darauf ab, Kompetenzanforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufzuzeigen,**

- **die einerseits einen Wettbewerb um Fachkräfte zwischen Arbeitgeber:innen auslösen können,**
- **die andererseits zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Arbeitsuchenden und Beschäftigten führen sollten und**
- **aus denen Unternehmen weiterbildungsrelevante Schlüsse ziehen können.**

Wir freuen uns darüber, Ihnen mit der neuen Ausgabe des KCE-SkillsMonitors wieder datenbasierte und praxisrelevante Erkenntnisse vorstellen zu dürfen, an denen Sie sich bei der Gestaltung Ihres Aus- und Weiterbildungsangebots für Ihre Mitarbeitenden orientieren können. Lassen Sie uns gerne Ihre Anregungen oder Ihre Fragen unter der im Impressum angegebenen E-Mail-Adresse zukommen. Wir danken Ihnen für Ihr Interesse.

Mit herzlichen Grüßen

Stefan Kayser und Dominik Stingl

## Die Autoren



**Prof. Dr. Stefan Kayser**

Prof. Dr. Stefan Kayser ist Director Business Development bei der Klett Corporate Education GmbH und Professor für Internationales Management an der Wilhelm Büchner Hochschule (Klett Gruppe).



**Dr. Dominik Stingl**

Dr. Dominik Stingl ist bei der Deutschen Weiterbildungsgesellschaft mbH (Klett Gruppe) als Data Engineer tätig. Im Rahmen dessen beschäftigt er sich mit unterschiedlichen Aufgaben und Projekten aus den Bereichen Data Science, Künstliche Intelligenz und IT.



## 2. Der KCE-SkillsMonitor für den deutschen Arbeitsmarkt

Der KCE-SkillsMonitor untersucht die Nachfrage nach Professional Skills, IT-Skills und Soft Skills.<sup>1</sup>

### PROFESSIONAL SKILLS

Die Professional Skills beinhalten alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Beschäftigte bei der Ausübung ihres Berufs benötigen oder nutzen, z. B. technische, vertriebliche, finanzökonomische, produktions- oder organisationsbezogene Kompetenzen.

### IT-SKILLS

Unter dieser Kategorie von Skills fassen wir alle Kompetenzen und Fähigkeiten, die in den IT-Bereich fallen. Dazu gehören bspw. Skills, die die IT-Architektur, Frameworks, Programmierung und Software Tools betreffen.

### SOFT SKILLS

Die dritte Kategorie von Skills beinhaltet die persönlichen Kompetenzen. Persönliche Kompetenzen sind nicht gleichzusetzen mit personalen Kompetenzen. Letztere bilden zusammen mit den sozialen und methodischen Kompetenzen die persönlichen Kompetenzen, in diesem Monitor auch Soft Skills genannt.

<sup>1</sup> Details zu den verwendeten Daten sowie zur genutzten Methodik zur Datenanalyse siehe Anhang.

## Entwicklung der Stellenangebote sowie der Nachfrage nach Kompetenzen

Im Zeitraum von November 2022 bis Oktober 2024 zeigt sich auf dem Stellenmarkt ein Rückgang bei den Stellenangeboten und den nachgefragten Skills. Die wichtigsten Unterschiede sind:

- Die Anzahl der Stellenangebote in der Informatik und IKT-Branche sowie die Nachfrage nach IT-Skills sind stärker gesunken als die Gesamtzahl der Stellenangebote.
- Der Rückgang bei der Nachfrage nach Professional und Soft Skills ist ebenfalls deutlich, jedoch weniger stark als bei den gesamten Stellenangeboten.
- Bei sinkenden Stellenangeboten verschiebt sich das Gewicht der gefragten Kompetenzen zugunsten fachspezifischer und sozialer Skills.

Im Folgenden werden für die unterschiedlichen Skill-Typen die Top Skills sowie die Skills mit der am stärksten gestiegenen Nachfrage identifiziert und analysiert.

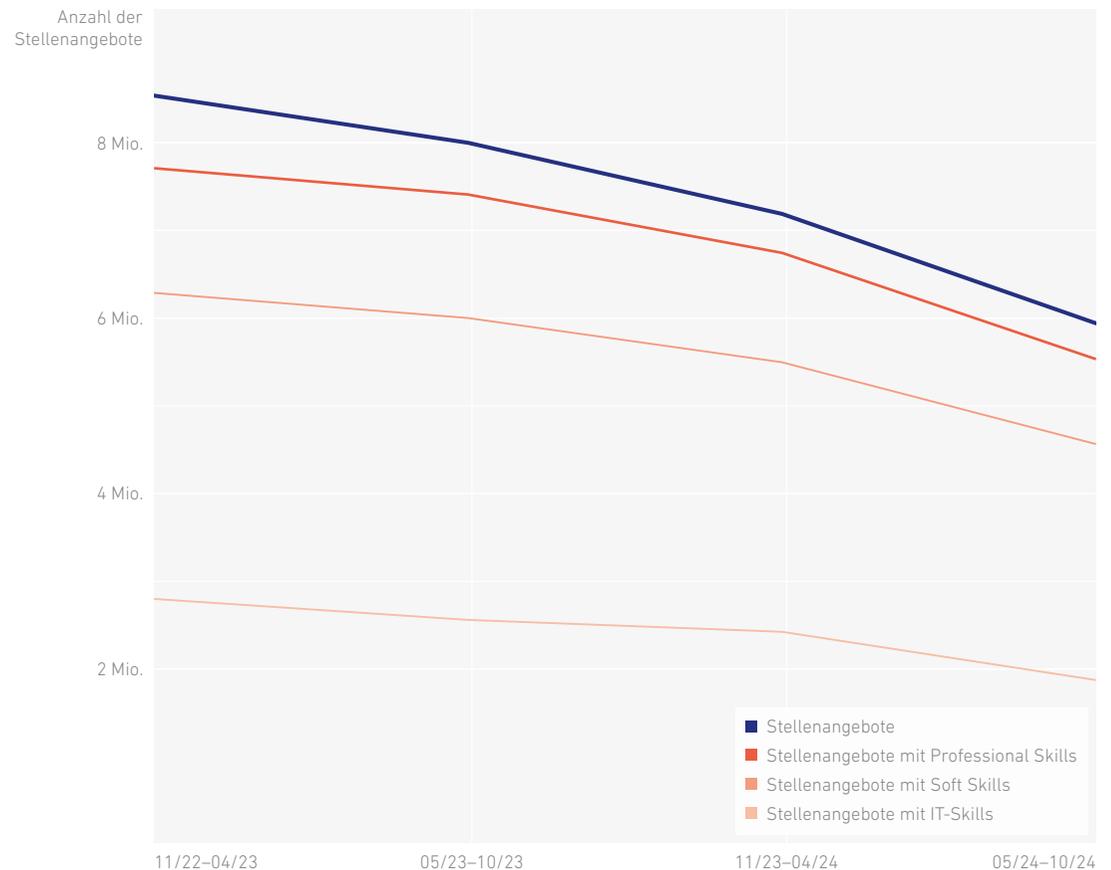


Abb. 1: Eigene Berechnungen, Erläuterungen und Datenbasis s. Abbildungsverzeichnis

**In Zeiten konjunktureller Stagnation gewinnen Professional und Soft Skills an Bedeutung, da sie branchenübergreifend einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Unternehmen am Standort Deutschland leisten.**



## 2.1 Professional Skills

### TOP SKILLS

- Kompetenzen mit **kundenorientierter Ausrichtung** haben weiterhin eine große Bedeutung.
- Eine starke Nachfrage ist im Vergleich ebenfalls bei **administrativen Management-Skills** zu beobachten.
- Kompetenzen zu **prozessualen und technischen Tätigkeiten** entlang der Wertschöpfungskette und in der Infrastruktur werden weiterhin stark nachgefragt, wenngleich auch nicht mehr im gleichen Umfang wie in den Vorjahren.

## Professional Skills mit den 20 höchsten Wachstumsraten

- Der im letzten SkillsMonitor zu beobachtende verstärkte Kompetenzbedarf im technik- und produktionsorientierten Bereich ist im jetzigen Untersuchungszeitraum nicht mehr zu erkennen. Stattdessen liegt der Fokus verstärkt auf dienstleistungs- und kundenorientierten Skills.
- Skills aus den Gesundheits- und pädagogischen Bereichen spielen weiterhin eine wichtige Rolle. In den Bereichen Handel und Lebensmittel deutet die gestiegene Kompetenzen-Nachfrage auf einen Nachholbedarf hin.
- Skills im Bereich der Reinigung, der Sicherheit, der Prozessoptimierungen und der Fehleranalyse gewinnen in Zeiten von Kosteneinsparungen zunehmend an Bedeutung.
- Kundengewinnung ist bei Kaufzurückhaltung von Bestandskunden besonders wichtig.

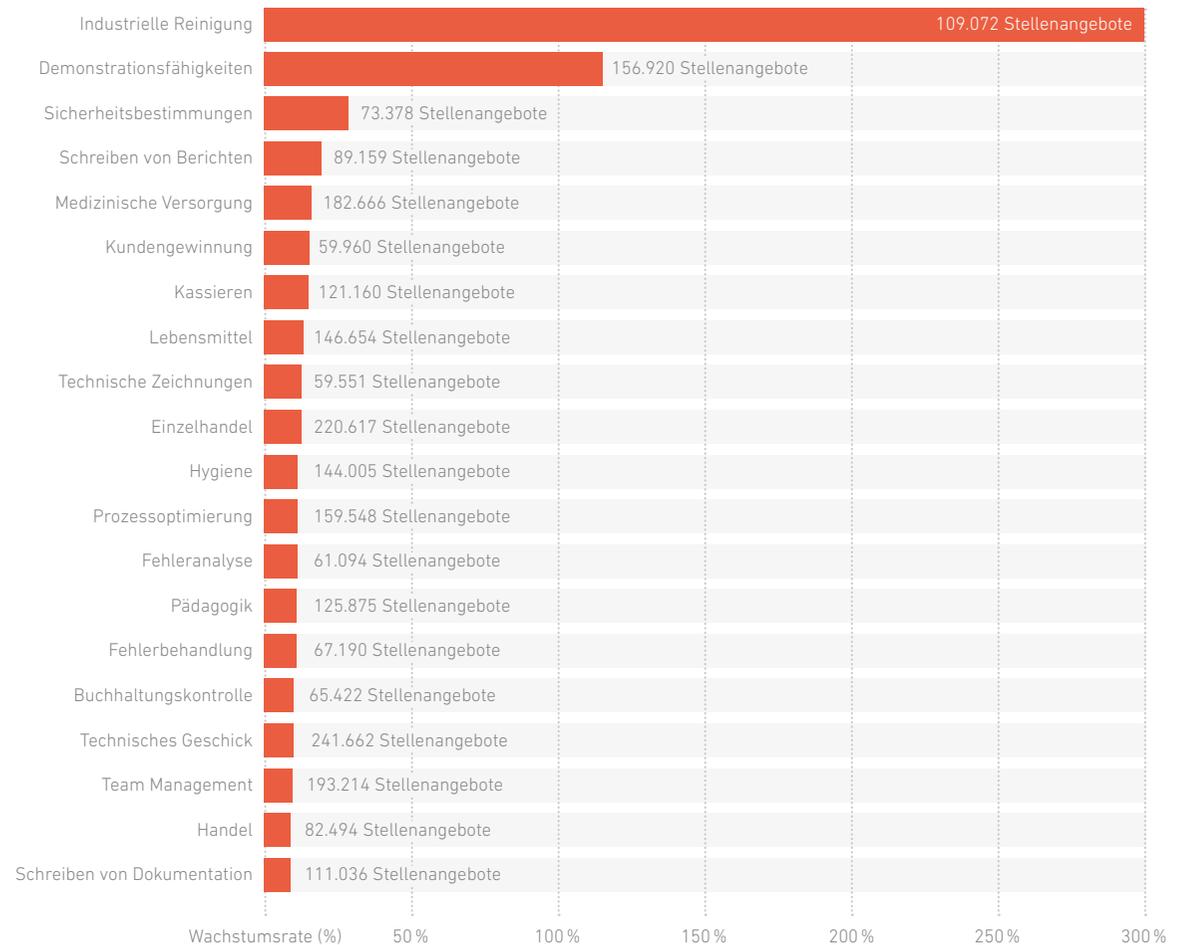


Abb. 2: Eigene Berechnungen, Erläuterungen und Datenbasis s. Abbildungsverzeichnis

Bei rückläufigen Stellenangeboten fokussieren sich Unternehmen auf Kompetenzen mit Ausrichtung auf Dienstleistungen und Optimierungspotentiale entlang der Wertschöpfungskette.





## 2.2 IT-Skills

### TOP SKILLS

- Bewerber:innen im IT-Bereich sollten weiterhin **Kenntnisse in Microsoft Office- und SAP-Produkten** haben.
- Dagegen haben andere Top-Kompetenzen, wie die Programmiersprachen **JavaScript, Python, Java oder SQL, an Bedeutung verloren.**
- Themen wie **Software Systeme** und **Informationssicherheit** bleiben gefragt, und **Data Analysis** hat an Bedeutung gewonnen. Auch Kenntnisse in **DATEV** sind neben Microsoft und SAP nun gefragter.

## IT-Skills mit den 20 höchsten Wachstumsraten

- Während im letzten SkillsMonitor noch eine erhöhte Nachfrage nach übergreifenden Kompetenzen zu verzeichnen war, rückt im jetzigen Untersuchungszeitraum die Nachfrage nach spezifischen anwendungsorientierten Kompetenzen in den Vordergrund.
- Skills zu Künstlicher Intelligenz spielen weiterhin eine wichtige Rolle.
- Entgegen der Trends aus dem letzten SkillsMonitor fokussieren Unternehmen bei einer Reduzierung der Stellenangebote auf Expertenwissen statt auf das Know-how von Generalisten.
- Die Unternehmen scheinen im Zuge der digitalen Transformation verstärkt Basis-Kompetenzen im EDV- und Software-Bereich nachzufragen.

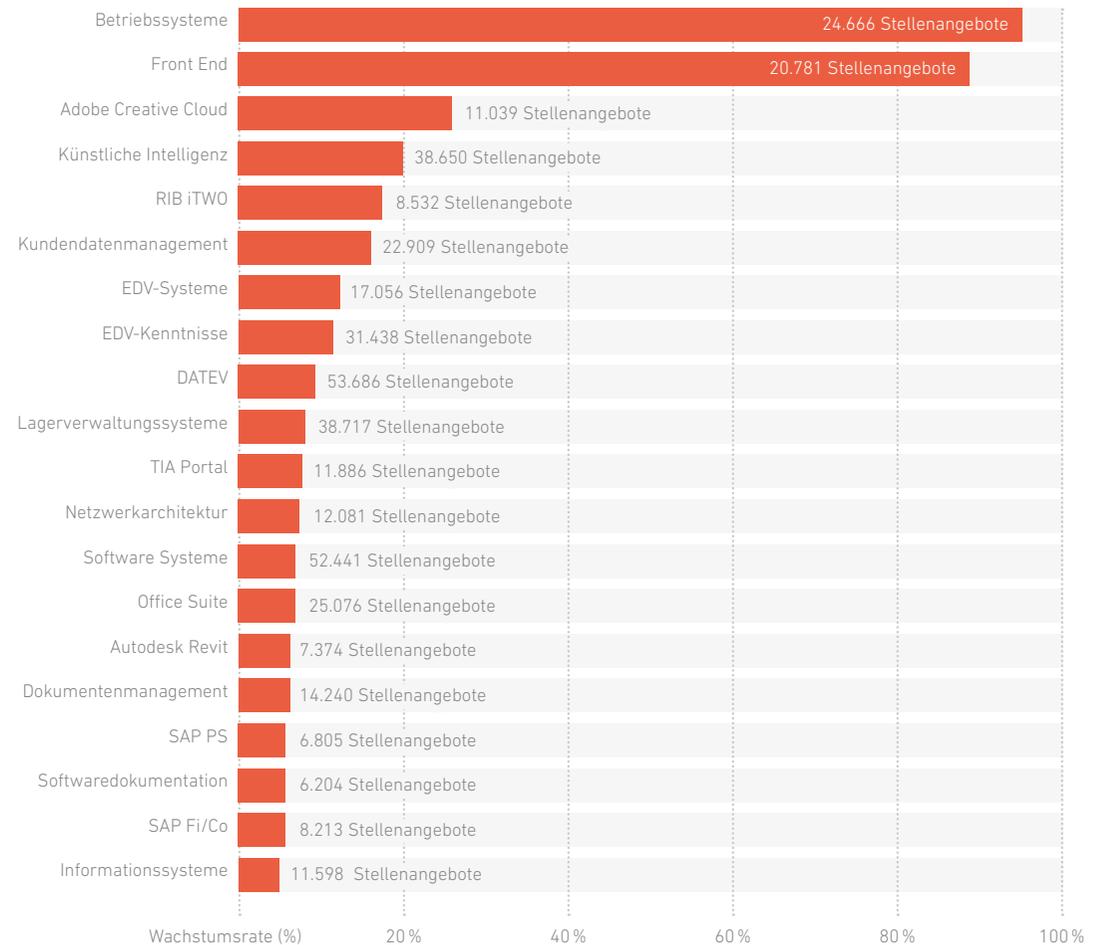


Abb. 3: Eigene Berechnungen, Erläuterungen und Datenbasis s. Abbildungsverzeichnis

**Im IT-Bereich hat sich die Kompetenzen-Nachfrage von breitgefächertem Wissen hin zu Expertenwissen verschoben.**





## 2.3 Soft Skills

### TOP SKILLS

- In Zeiten größerer wirtschaftlicher Unsicherheit benötigen Unternehmen weiterhin vor allem Mitarbeiter:innen, die sich durch **hohe Eigenmotivation, Teamfähigkeit, Kommunikation und Zuverlässigkeit** auszeichnen.
- Bei einem geringeren Volumen von Stellenangeboten konzentrieren sich die Unternehmen auf **soziale Kernkompetenzen**, die eine **teamorientierte** und **durch Verantwortungsbewusstsein geprägte Zusammenarbeit** ermöglichen.
- Das Spektrum der **gefragten Soft Skills ist daher nicht mehr ganz so breit** wie in früheren Betrachtungszeiträumen.

## Soft Skills mit den 20 höchsten Wachstumsraten

- Unter wirtschaftlichem Druck gewinnen zwischenmenschliche Skills wie Empathie, Leidenschaft, Führung, Koordination und Kommunikation zunehmend an Bedeutung.
- Es werden weiterhin Mitarbeitende gesucht, die Verantwortung übernehmen, durchsetzungsfähig und kreativ sind.
- In der aktuellen Konjunkturlage steigt branchenübergreifend die Nachfrage nach service- und lösungsorientierten sowie detail-genauen Mitarbeiter:innen.
- Die erhöhte Nachfrage nach diesen Skills zeigt, dass Unternehmen sich stärker auf kontext- und kundenorientierte Faktoren konzentrieren.
- Andere Skills wie Teamarbeit, Neugierde und Selbstbewusstsein werden weniger explizit nachgefragt.

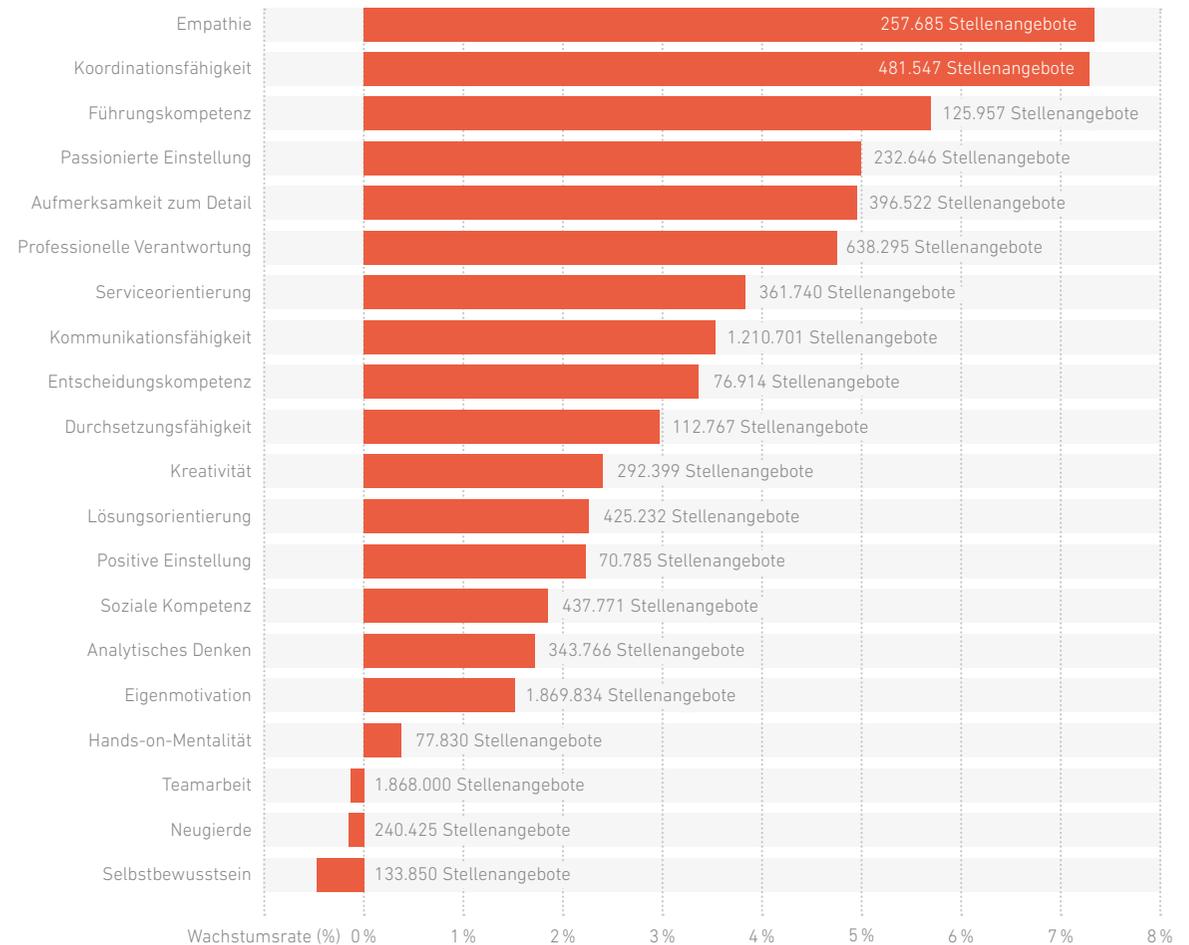


Abb. 4: Eigene Berechnungen, Erläuterungen und Datenbasis s. Abbildungsverzeichnis

Die Nachfrage nach Soft Skills ist branchenübergreifend durch den Fokus auf Empathie, Kommunikation und Leidenschaft geprägt.





### 3. Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich in einigen Branchen seit der letzten Studie geändert, und die Unternehmen fragen nicht so viele Fachkräfte nach wie zuvor. Dies verändert auch die Nachfrage nach Kompetenzen. Diese Ausgabe des KCE-SkillsMonitors identifiziert die von Unternehmen geforderten Kompetenzen auch in der derzeitigen angespannten konjunkturellen Lage. Bei einem Teil dieser Skills stehen die Unternehmen immer noch im Wettbewerb miteinander auf dem Arbeitsmarkt. Kann eine Stelle nicht besetzt werden, müssen Unternehmen über Alternativen der Kompetenzbeschaffung nachdenken. Wenn Unternehmen Schwierigkeiten haben, aufgrund des Fachkräftemangels und der Nachfragekonkurrenz passende Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt zu finden, bietet sich ihnen die Möglichkeit, ihre Beschäftigten weiterzubilden. Hier ergeben sich für sie kurzfristig dieselben Optionen, die Förderträger, wie bspw. die Agenturen für Arbeit, den Arbeitssuchenden empfehlen.

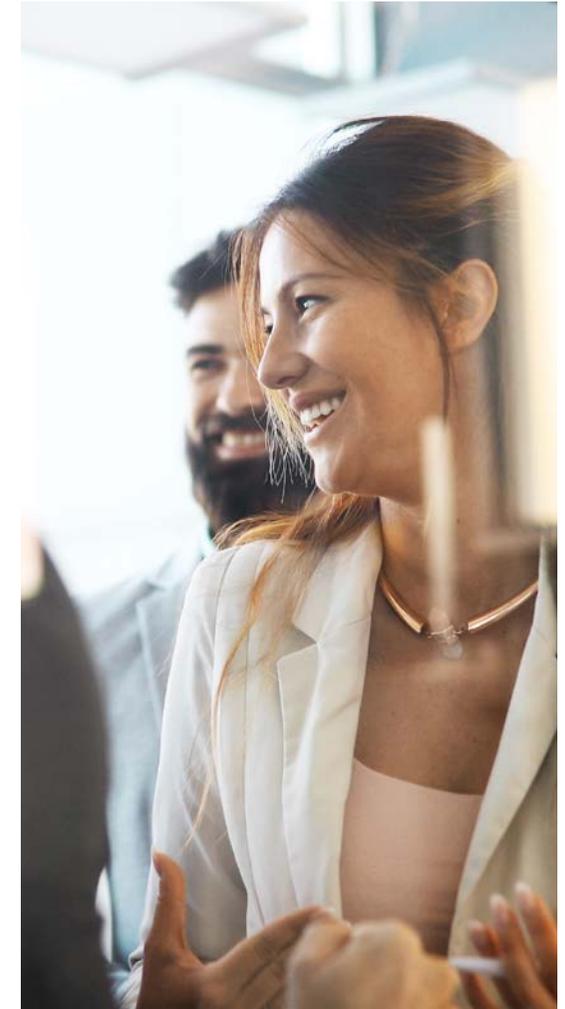


**Durch Aus- und Weiterbildungsangebote können Unternehmen eine Alternative zur Rekrutierung von neuen Beschäftigten schaffen, um Kompetenzlücken zu schließen.**

Folgende Aspekte sollten von Unternehmen bei der Planung ihrer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt werden:

- Es empfiehlt sich für Unternehmen, ihre **Nachfrage langfristig zu planen** und ihre Personalentwicklung mittel- und langfristig so auszurichten, dass **entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen mit den Beschäftigten mit ausreichendem Vorlauf** vereinbart und mit ihren Zielen in Einklang gebracht werden können.
- Viele Professional und Soft Skills können den Beschäftigten durch **kurze Trainingseinheiten**, aber auch durch **Coachings** vermittelt werden.
- In Zeiten von Fachkräftemangel und digitalem Wandel stehen besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU) unter immensem Druck, ihre Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzuentwickeln. Das **Qualifizierungschancengesetz (QCG) bietet hierbei eine wertvolle Unterstützung**. Es ermöglicht Unternehmen, gezielt in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren und gleichzeitig staatliche Förderungen in Anspruch zu nehmen.

Das **Qualifizierungschancengesetz (QCG)** ermöglicht insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, ihre **Mitarbeitenden mit umfassender staatlicher Förderung weiterzuentwickeln**.



## PROFESSIONAL SKILLS

- Den Unternehmen stehen zahlreiche kurze, spezialisierte Trainingsformate zur Verfügung, die fachspezifische Skills in Bereichen wie **Dienstleistungsmanagement, Qualitäts- und Projektmanagement, Prozess- und Value Chain Management, Gesundheitswesen, Pädagogik, Handel und Lebensmittel** vermitteln.
- **Kurze, zertifizierte Weiterbildungen** sind ideal zur Aneignung solcher Fähigkeiten. Sie bieten Beschäftigten die Chance, zusätzliche Fachqualifikationen zu erlangen, sei es durch akademische oder nicht-akademische Angebote, je nach Stellenanforderung.
- Mit einem erweiterten Kompetenzen-Profil können sich Mitarbeiter:innen **innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln**.
- Für Unternehmen bedeutet ein solches Angebot, ihren Beschäftigten **Aufstiegschancen** zu bieten und die **Mitarbeiterbindung** zu stärken.
- Die Förderprogramme der **Qualifizierungsoffensive** der **Bundesagentur für Arbeit** unterstützen diese Entwicklung optimal.



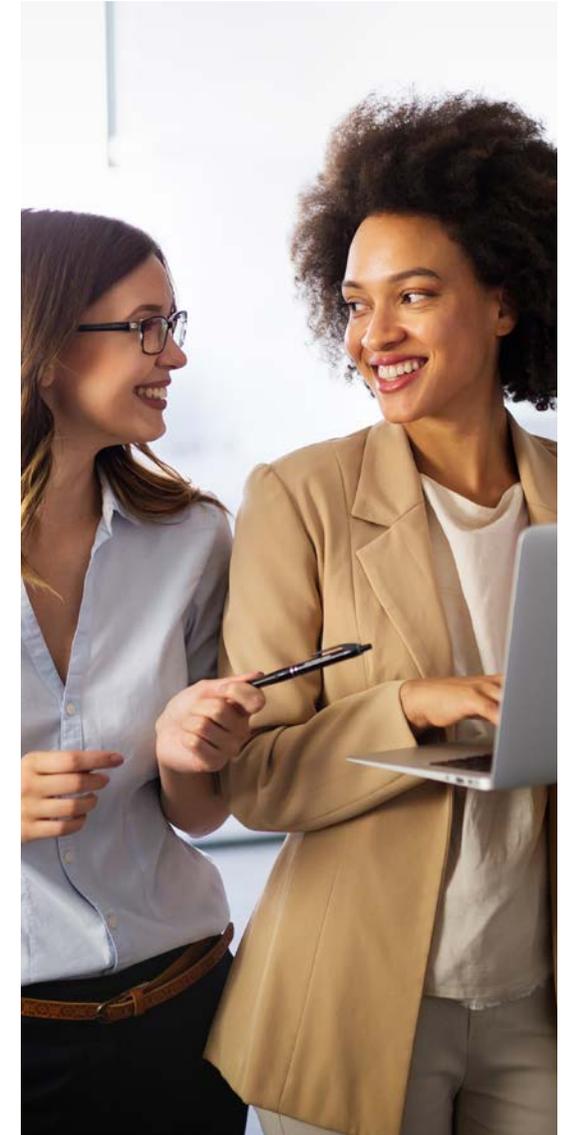
## IT-SKILLS

- Die Untersuchung des IT-Skills-Bedarfs zeigt im Gegensatz zum ersten SkillsMonitor, dass die meisten anwendungsorientierten Kompetenzen, ähnlich wie Professional Skills, durch **kurze Lernformate** abgedeckt werden können.
- Nur bei komplexeren Themen wie z.B. Künstliche Intelligenz sind umfassendere Studiengänge sinnvoll.
- Grundlagen in **Microsoft- und SAP-Anwendungen** sowie in **DATEV** lassen sich in **kurzen Weiterbildungen** erlernen, unabhängig von bisherigen Kenntnissen.
- Die **digitale Transformation** schreitet voran, trotz wirtschaftlicher Stagnation. Viele der Stellen in Unternehmen sind aber offenbar in Vorjahren besetzt worden. Aktuell sind vor allem grundlegende Fähigkeiten wie **EDV, Betriebssysteme und Kundendatenmanagement** gefragt, die sich leicht durch Weiterbildung erwerben lassen.
- Solche niedrigschwelligen Weiterbildungen können **Qualifikationen und Entwicklungschancen** erheblich steigern.



## SOFT SKILLS

- Während der Schwerpunkt des ersten SkillsMonitors auf dem Ausbau mitarbeiter- und ganzheitlich-orientierter Kompetenzen lag, sollten Unternehmen nun die **zwischenmenschlichen Fähigkeiten** ihrer Mitarbeiter:innen stärken. Dazu gehören **Empathie, Begeisterungsfähigkeit, Kommunikations- sowie Führungs- und Koordinationskompetenzen**.
- Auch die Fähigkeit, professionelle Verantwortung zu übernehmen und **Durchsetzungsfähigkeit** sowie **Kreativität** unter Beweis zu stellen, ist ein wichtiges Element in der Weiterbildung und Förderung von Beschäftigten.
- Eine **serviceorientierte Haltung** sowie **lösungsorientiertes und detailgenaues Denken und Handeln** sind ebenfalls entscheidend.
- Da diese Kompetenzen schwer durch klassische Weiterbildung zu vermitteln sind, wird **eine Sensibilisierung** durch **bilateralen Austausch**, etwa durch **Coaching**, empfohlen. Dies spielt auch eine wichtige Rolle bei der Mitarbeiterbindung.





# Anhang

## Methodik

Für den KCE-SkillsMonitor wurde ein Datensatz ausgewertet, der die Stellenangebote in Deutschland zwischen November 2022 und Oktober 2024 umfasst. Die Daten der vorliegenden Analyse stammen von der Firma Textkernel (<https://www.textkernel.com/de/>) und umfassen Stellenangebote für den deutschen Arbeitsmarkt, die im Internet öffentlich zugänglich sind und aus unterschiedlichen Quellen wie Jobbörsen, Job-Plattformen, Firmen-Websites etc. generiert wurden. Diese Daten werden regelmäßig über das Internet sowohl für den europäischen, den nordamerikanischen als auch den australischen sowie neuseeländischen Arbeitsmarkt erhoben. Die durch Textkernel analysierten Stellenangebote wurden als unstrukturierte Fließtexte erhoben und systematisch als strukturierte Daten abgelegt. Der resultierende Datensatz umfasst die Beschrei-

bung des Jobangebots inklusive der konkreten Tätigkeit, das Selbstverständnis des personalsuchenden Unternehmens sowie die Skills und Fähigkeiten, die für die Stelle benötigt bzw. gewünscht werden. Diese Profile sowie die profilrelevanten Veränderungen weisen schließlich auf die Trends bei den nachgefragten Qualifikationen und Kompetenzen hin. Im Rahmen des KCE-SkillsMonitors werden die folgenden Metriken verwendet, um die Analysen durchzuführen:

- Anzahl der in Stellenangeboten genannten Kompetenzen, unterteilt in Professional, IT- und Soft Skills.
- Relatives Wachstum der Kompetenzen im Zeitraum November 2022 bis Oktober 2024, gemessen anhand eines modifizierten Modells der Compound Annual Growth Rate (CAGR<sup>2</sup>), welche über vier Halbjahre im betrachteten Zeitraum berechnet wird.

<sup>2</sup> CAGR bezeichnet die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate).

# Abbildungsverzeichnis

## **Abb. 1:**

Entwicklung der Stellenangebote sowie der Nachfrage nach Kompetenzen im Zeitraum 11/2022 – 10/2024. Eigene Berechnungen, Datenbasis: Textkernel

## **Abb. 2:**

Professional Skills mit den 20 höchsten Wachstumsraten hinsichtlich der Nennungen in Stellenangeboten im Zeitraum 11/2022 – 10/2024, ergänzt um die Anzahl ihrer Nennung in den Stellenangeboten im letzten Halbjahr im Zeitraum 05/2024 – 10/2024. Die Grafik mit den 20 stärksten Wachstumsraten enthält nur diejenigen Professional Skills, welche im letzten halben Jahr des betrachteten Zeitraums (05/2024 – 10/2024) in mindestens einem Prozent aller Stellenangebote enthalten waren, um eine gewisse Relevanz auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Eigene Berechnungen, Datenbasis: Textkernel

## **Abb. 3:**

IT-Skills mit den 20 höchsten Wachstumsraten hinsichtlich der Nennungen in Stellenangeboten im Zeitraum 11/2022 – 10/2024, ergänzt um die Anzahl ihrer Nennung in den Stellenangeboten im letzten Halbjahr im Zeitraum 05/2024 – 10/2024. Die Grafik mit den 20 stärksten Wachstumsraten enthält nur diejenigen IT-Skills, welche im letzten halben Jahr des betrachteten Zeitraums (05/2024 – 10/2024) in mindestens einem Promille aller Stellenangebote enthalten waren, um eine gewisse Relevanz auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Eigene Berechnungen, Datenbasis: Textkernel

## **Abb. 4:**

Soft Skills mit den 20 höchsten Wachstumsraten hinsichtlich der Nennungen in Stellenangeboten im Zeitraum 11/2022 – 10/2024, ergänzt um die Anzahl ihrer Nennung in den Stellenangeboten im letzten Halbjahr im Zeitraum 05/2024 – 10/2024. Die Grafik mit den 20 stärksten Wachstumsraten enthält nur diejenigen Soft Skills, welche im letzten halben Jahr des betrachteten Zeitraums (05/2024 – 10/2024) in mindestens einem Prozent aller Stellenangebote enthalten waren, um eine gewisse Relevanz auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Eigene Berechnungen, Datenbasis: Textkernel

[klett-corporate-education.de](http://klett-corporate-education.de)

## Klett Corporate Education

Klett Corporate Education ist Teil der Stuttgarter Klett Gruppe,  
ein führendes Bildungsunternehmen in Europa.

Klett Corporate Education GmbH  
Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart  
Geschäftsführer: Bettina Kosiel, Andreas Vollmer

USt.-IdNr.: DE 172245593  
HRB 720381 Stuttgart

**Akkreditierungen und Qualitätssiegel  
der Fernhochschulen und Fernschulen  
der Klett Gruppe**



**ACQUIN**  
Akkreditierung,  
Certifizierung und  
Qualitätsmanagement  
Institut

