



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

ARBEITSMARKT IM REGIONALVERBAND SAARBRÜCKEN

Chancen und Herausforderungen der Transformation

Wirtschaftsförderung Regionalverband Saarbrücken:
„NetWORK.RVS – Strategien für den Arbeitsmarkt von
morgen“ Lenkungsgruppensitzung 1

9. Oktober 2025 in Saarbrücken

Gabriele Wydra-Somaggio
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



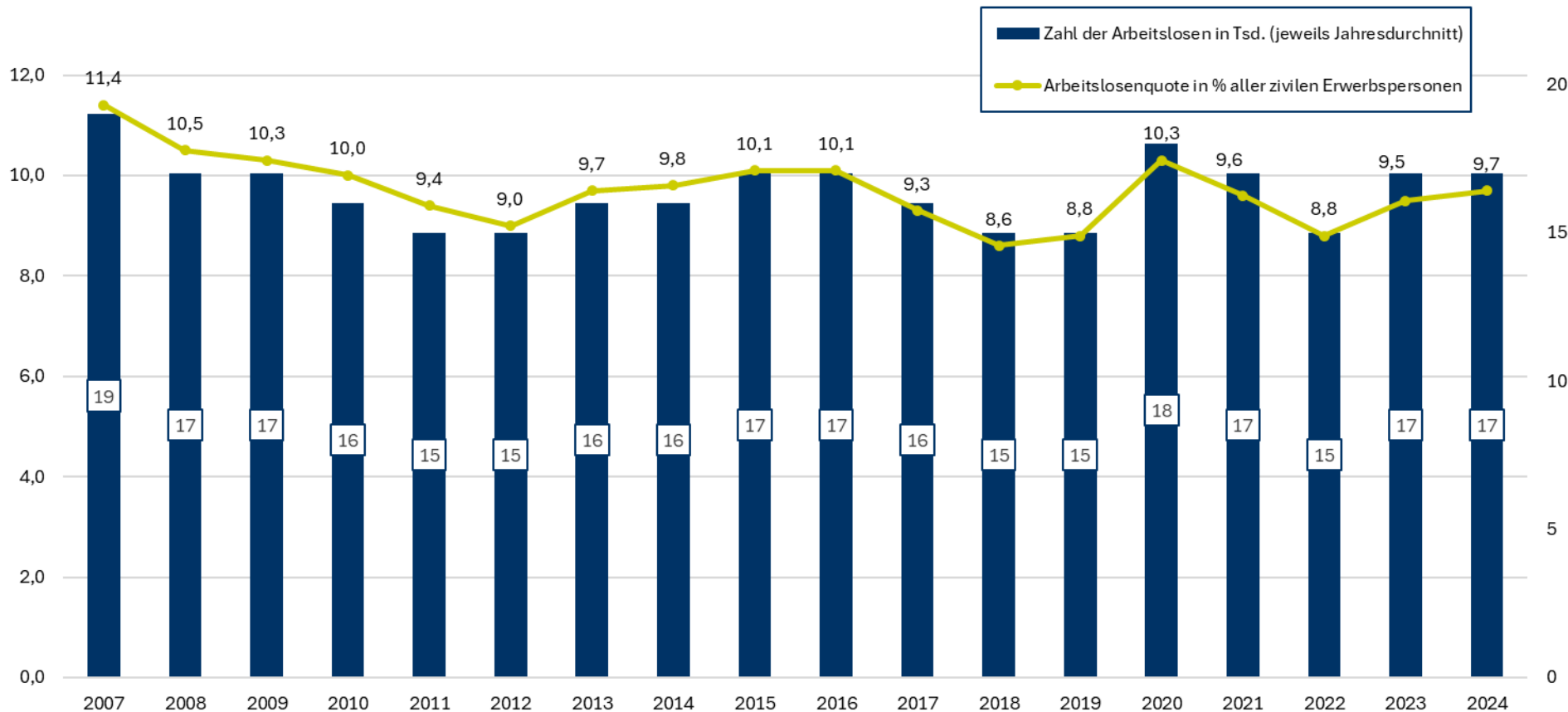
AGENDA

- Allgemeine Arbeitsmarktentwicklung
- Transformation
 - Demografischer Wandel
 - Digitalisierung
 - Künstliche Intelligenz
- Zukünftige Entwicklungen
- Chancen und Herausforderungen

ARBEITSMARKTENTWICKLUNGEN: INTERSEKTORALER STRUKTURWANDEL

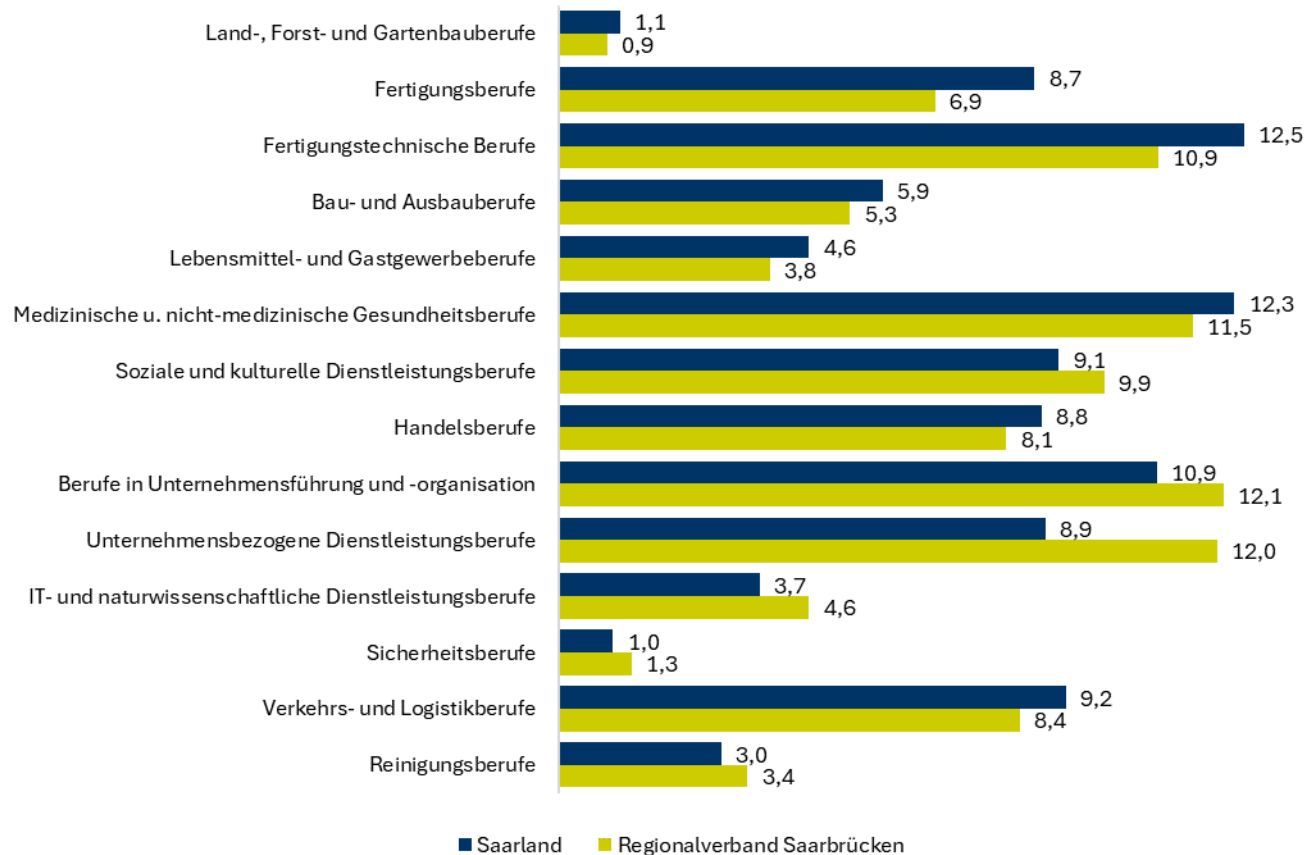
ARBEITSLOSIGKEIT BIS 2019 DEUTLICH ZURÜCKGEGANGEN, SEIT 2020 HÖHERES NIVEAU

Entwicklung der Arbeitslosenzahlen (in Tsd) und der Arbeitslosenquoten (in %) im Regionalverband Saarbrücken



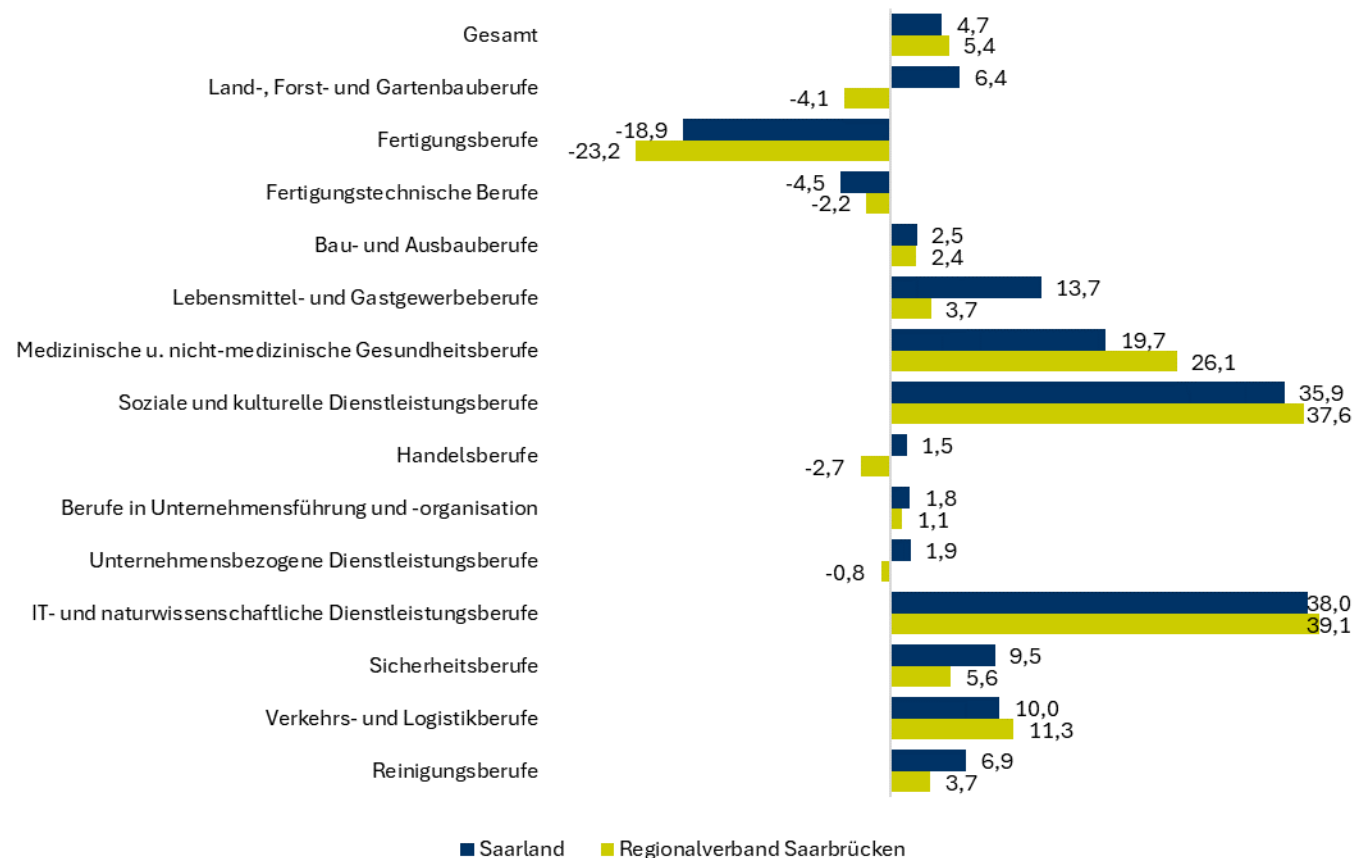
BERUFSSTRUKTUR IN SAARBRÜCKEN VON DIENSTLEISTUNGEN UND VERWALTUNG GEPRÄGT

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufssegmenten im Saarland und im Regionalverband Saarbrücken, 2024, in %



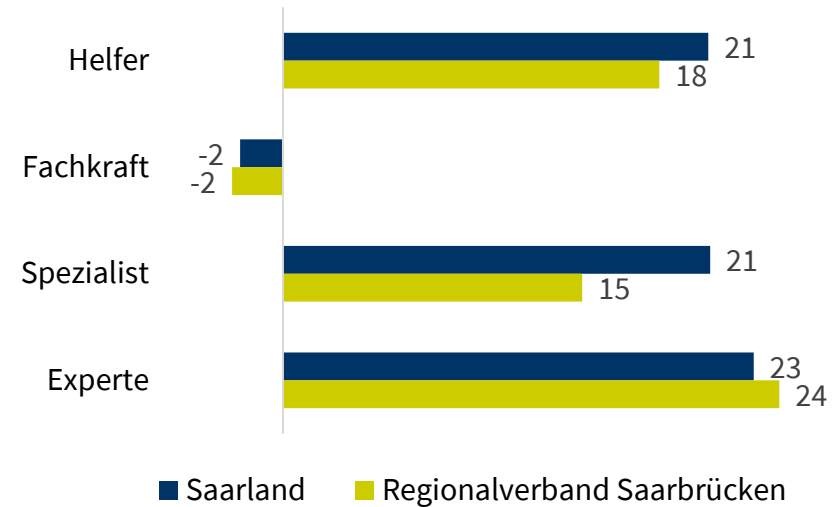
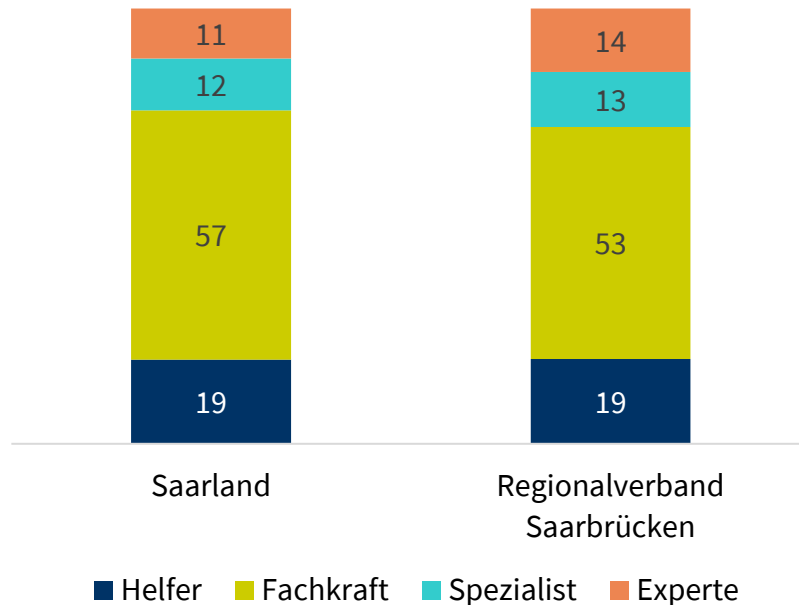
INDUSTRIEBERUFE VERLIEREN, IT GEWINNT AN BEDEUTUNG

Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufssegmenten im Saarland und im Regionalverband Saarbrücken zwischen 2014 und 2024, in %



FACHKRÄFTENACHFRAGE ZURÜCKGEGANGEN

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigten nach Anforderungsniveau* im Saarland und im Regionalverband Saarbrücken, Anteil (2024) und Veränderung (2014 bis 2024), jeweils in %



*Anmerkung: Anforderungsniveau:

Helfer*in: keine Berufsausbildung,

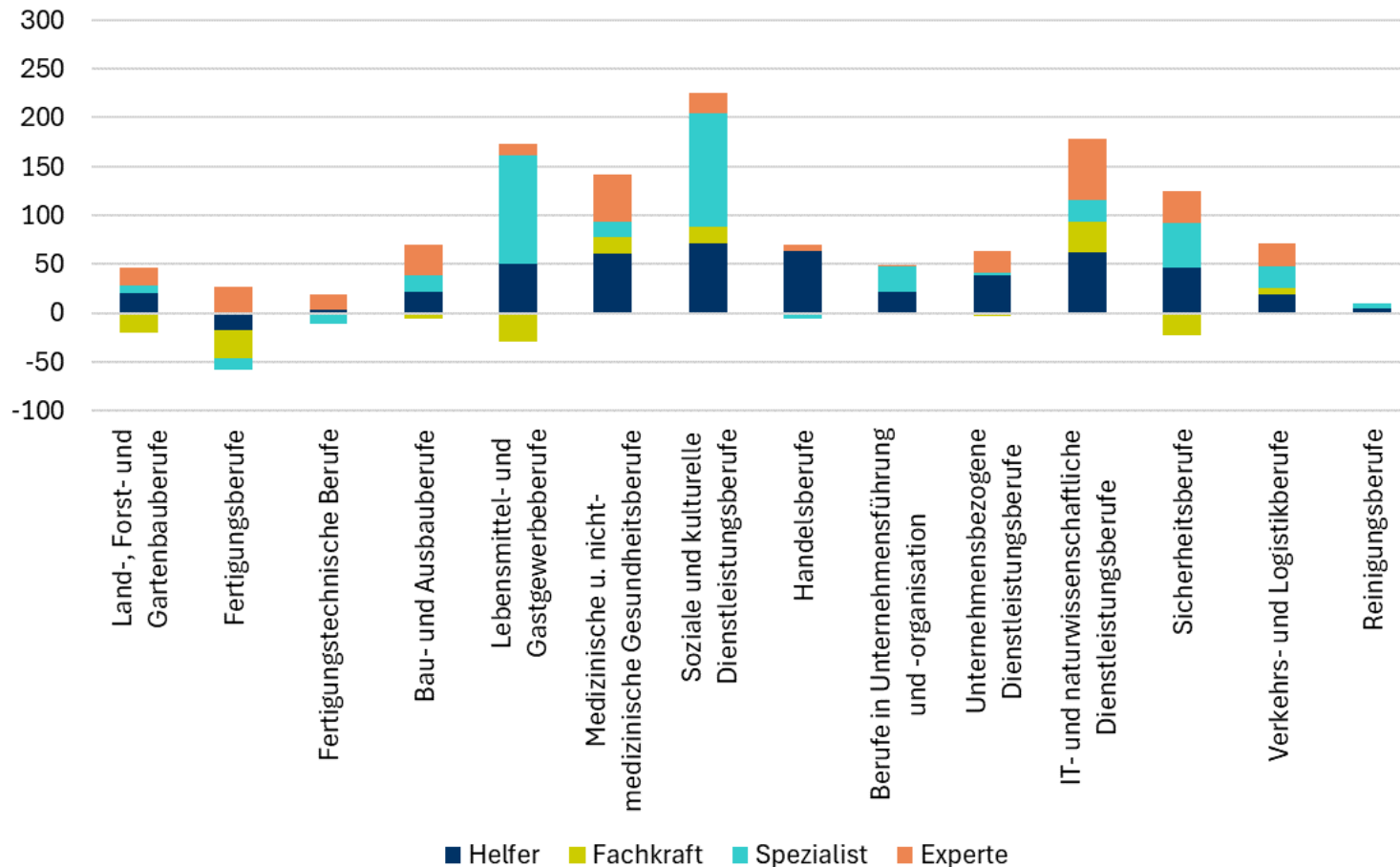
Fachkraft: Duale Berufsausbildung

Spezialist*in: Technische Ausbildung, meister

Expert*in: Hochschulabschluss

SPEZIALIST*INNEN UND HELFER*INNEN MEHR NACHGEFRAGT

Veränderung der sozialversicherungspflichtige Beschäftigten nach Anforderungsniveau und im Regionalverband Saarbrücken, Veränderung (2014 bis 2024), in %

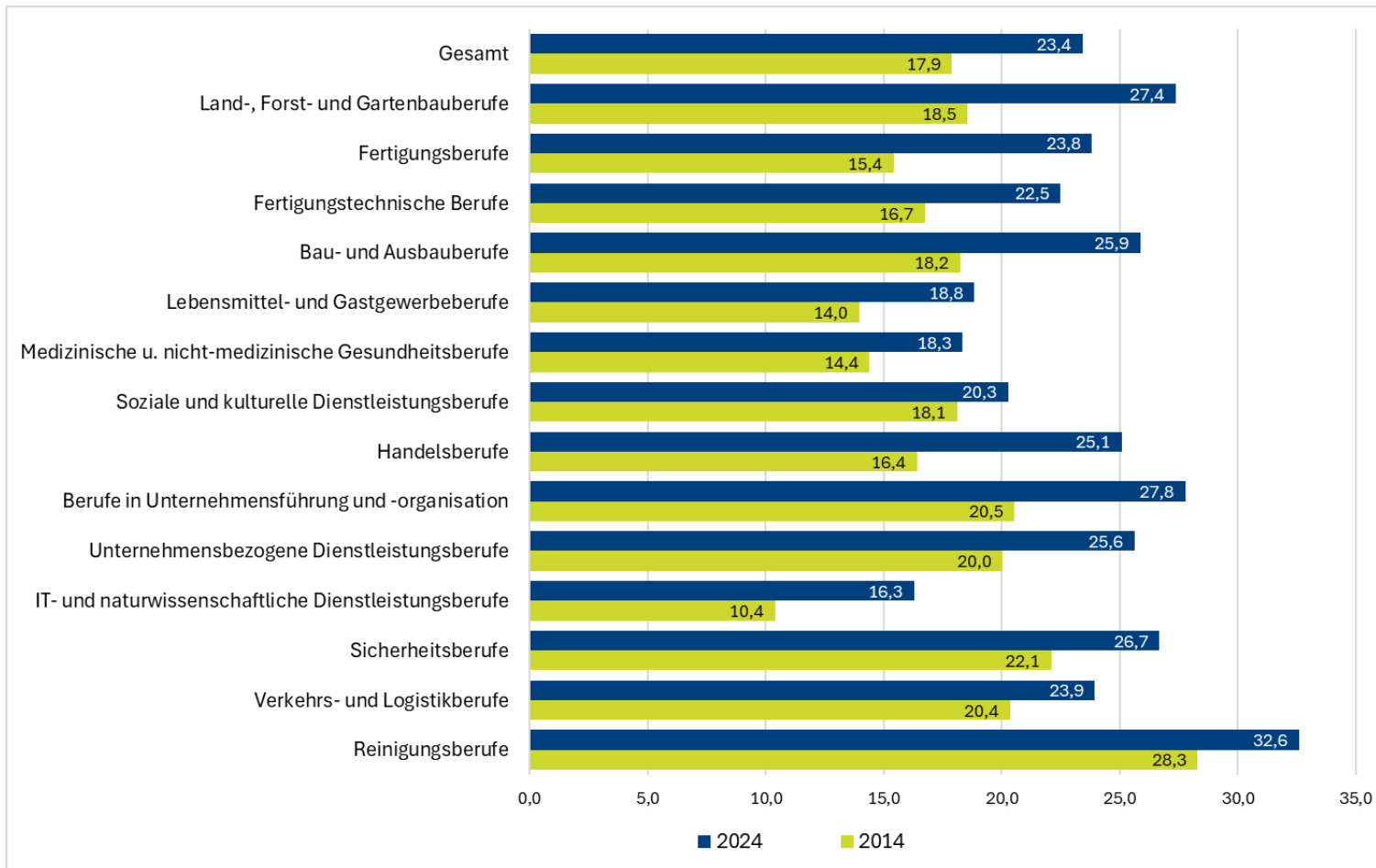


TRANSFORMATION: INTRASEKTORALER STRUKTURWANDEL

DEMOGRAFISCHER WANDEL

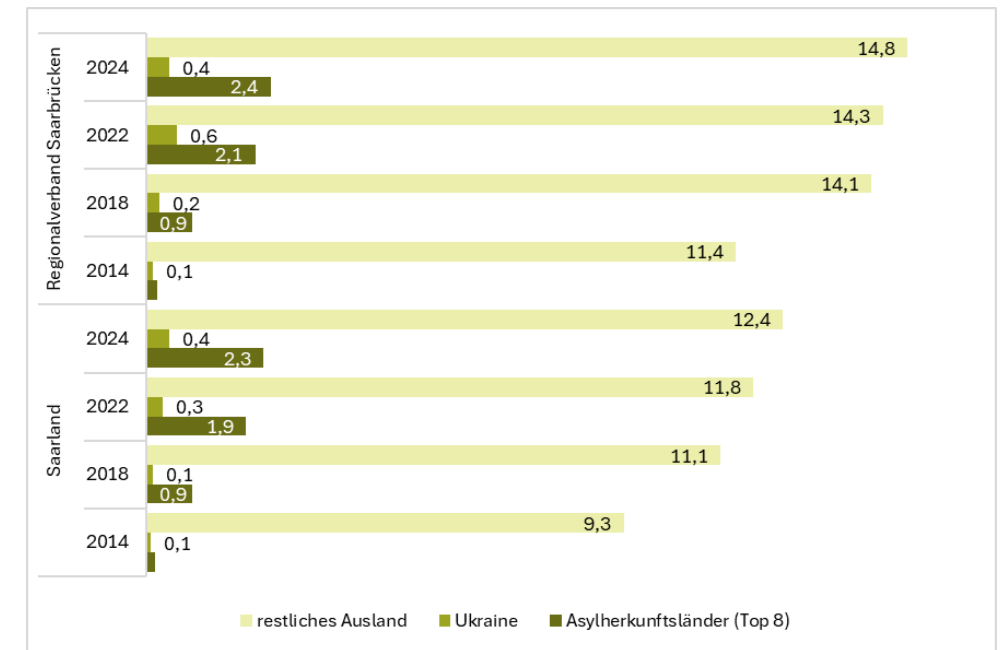
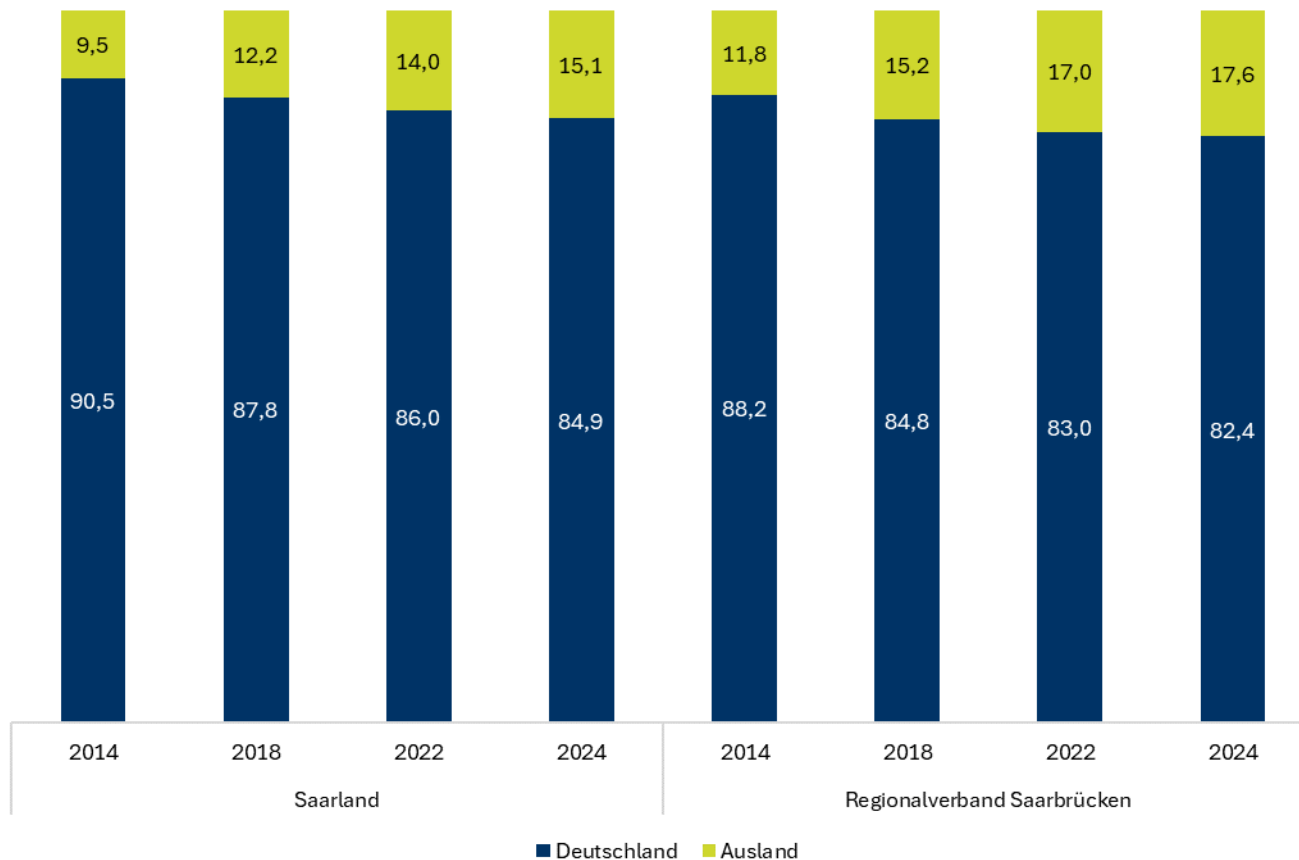
BESCHÄFTIGUNG ALTERT

Anteil der Beschäftigten ≥ 55 bis unter 65 Jahre in den Berufssegmenten für den Regionalverband Saarbrücken zwischen 2014 und 2024



IMMER MEHR GEFLÜCHTETE BESCHÄFTIGT

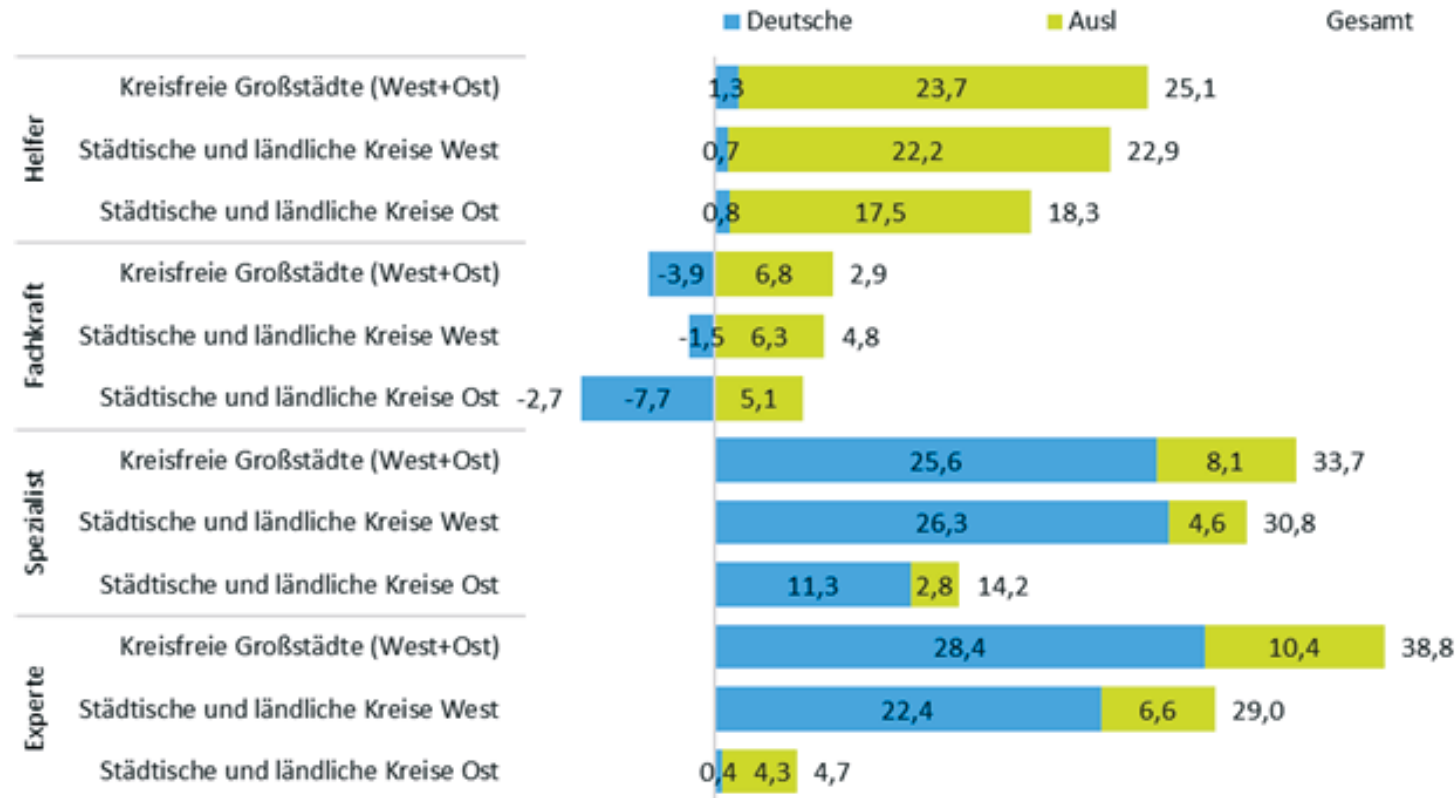
Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit im Saarland und im Regionalverband Saarbrücken 2014 bis 2024, in %



TOP8-Asyl-Herkunftsländer
(Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien)

AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE FÜLLEN LÜCKEN BEI HELFER UND FACHKRÄFTEN

Beschäftigungsentwicklung 2015 bis 2024 nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau
West- und Ostdeutschland, in Prozent



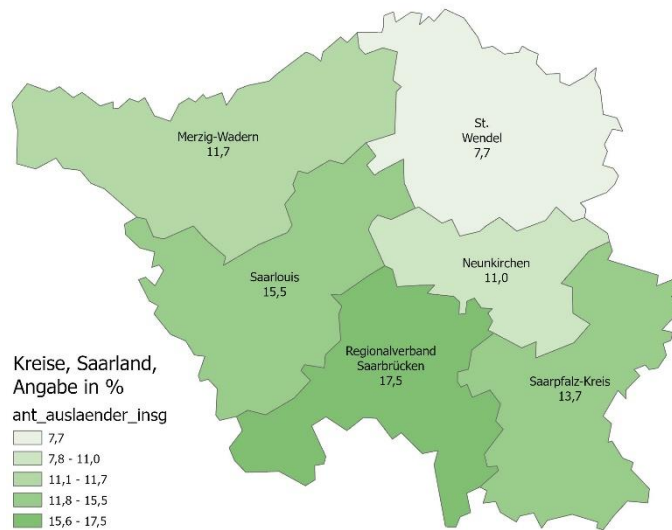
Lesebeispiel:

In kreisfreien Großstädten ist die Beschäftigung auf Helferniveau im Schnitt zwischen 2015 und 2024 um 25,1 Prozent angestiegen, dabei entfallen 1,3 Prozentpunkte auf zusätzliche deutsche und 23,7 Prozentpunkte auf zusätzliche ausländische Beschäftigte.

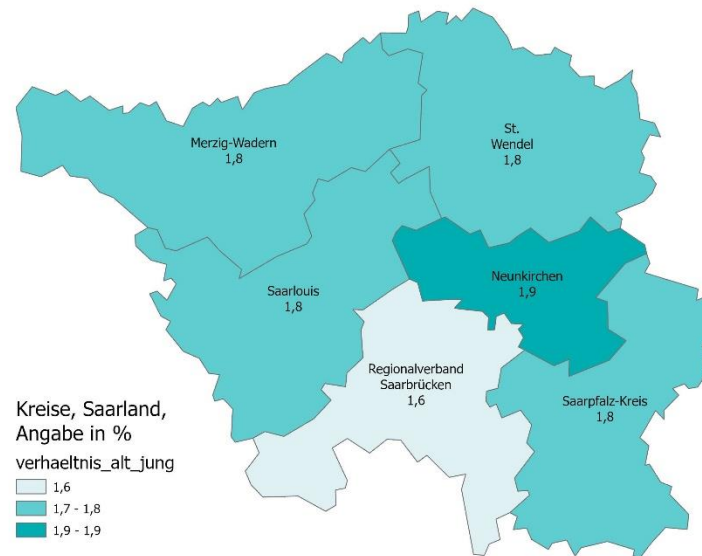
Anmerkung: Die zerlegte Beschäftigungsentwicklung nach Staatsangehörigkeit (deutsch, ausländisch) ergibt in der Summe die Beschäftigungsentwicklung insgesamt. Abweichungen entstehen durch Rundungsfehler.

AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE – STÜTZE DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS DER BESCHÄFTIGUNG

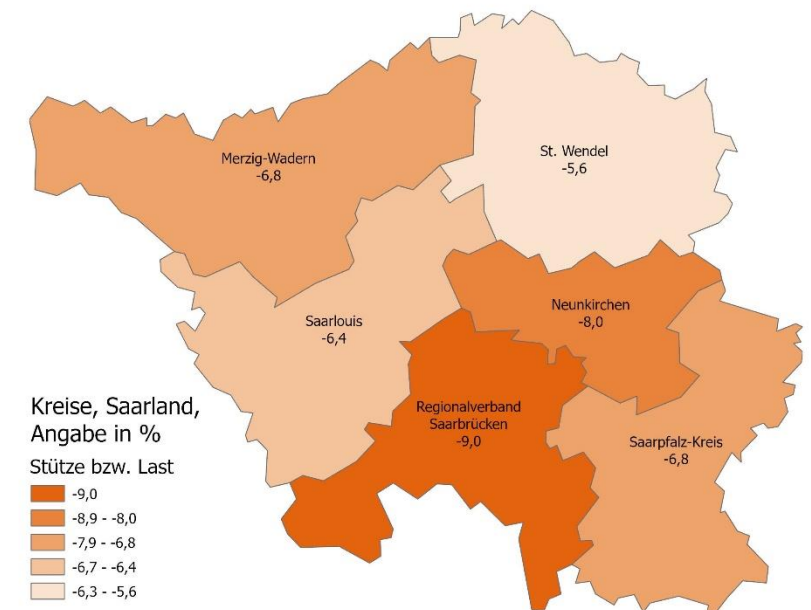
Anteil svB mit ausländischer Staatsangehörigkeit an allen SVB, 2023



Verhältnis älterer (> 50 Jahre) zu jüngeren(<30 Jahre) svB, 2023



Beitrag ausländischer Beschäftigter zur Entlastung des Altersverhältnisses, 2023



ZWISCHENFAZIT

- Zuwanderung und ausländische Beschäftigte verlangsamen den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt.
 - Entlastung der Altersstruktur und damit der Fachkräfteengpässe in Deutschland durch ausländische Beschäftigten
 - Kompensation der entstehende Lücke durch ausländische Beschäftigte vor allem auf Helfer- und Fachkraftniveau
- Kipppunkt beim demografischen Wandel: Die Alterung der Erwerbspersonen geht in den Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen über

DIGITALISIERUNG

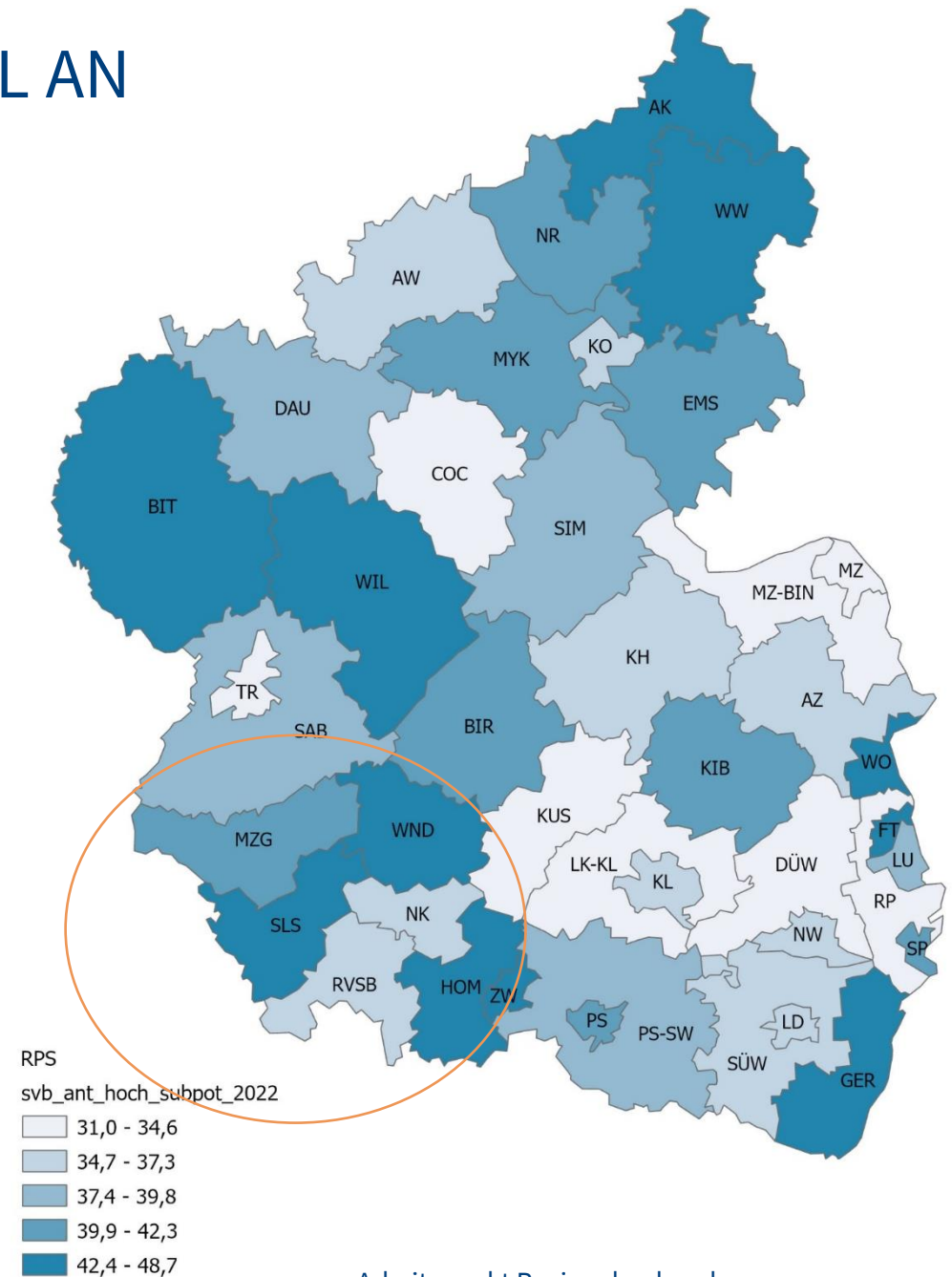
HOHES SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL AN INDUSTRIESTANDORTEN

Anteil von Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70%), Rheinland-Pfalz und das Saarland, in %

Saarland: 41,8%

Regionalverband Saarbrücken: 38,2%

Saarlouis (max): 47,8%

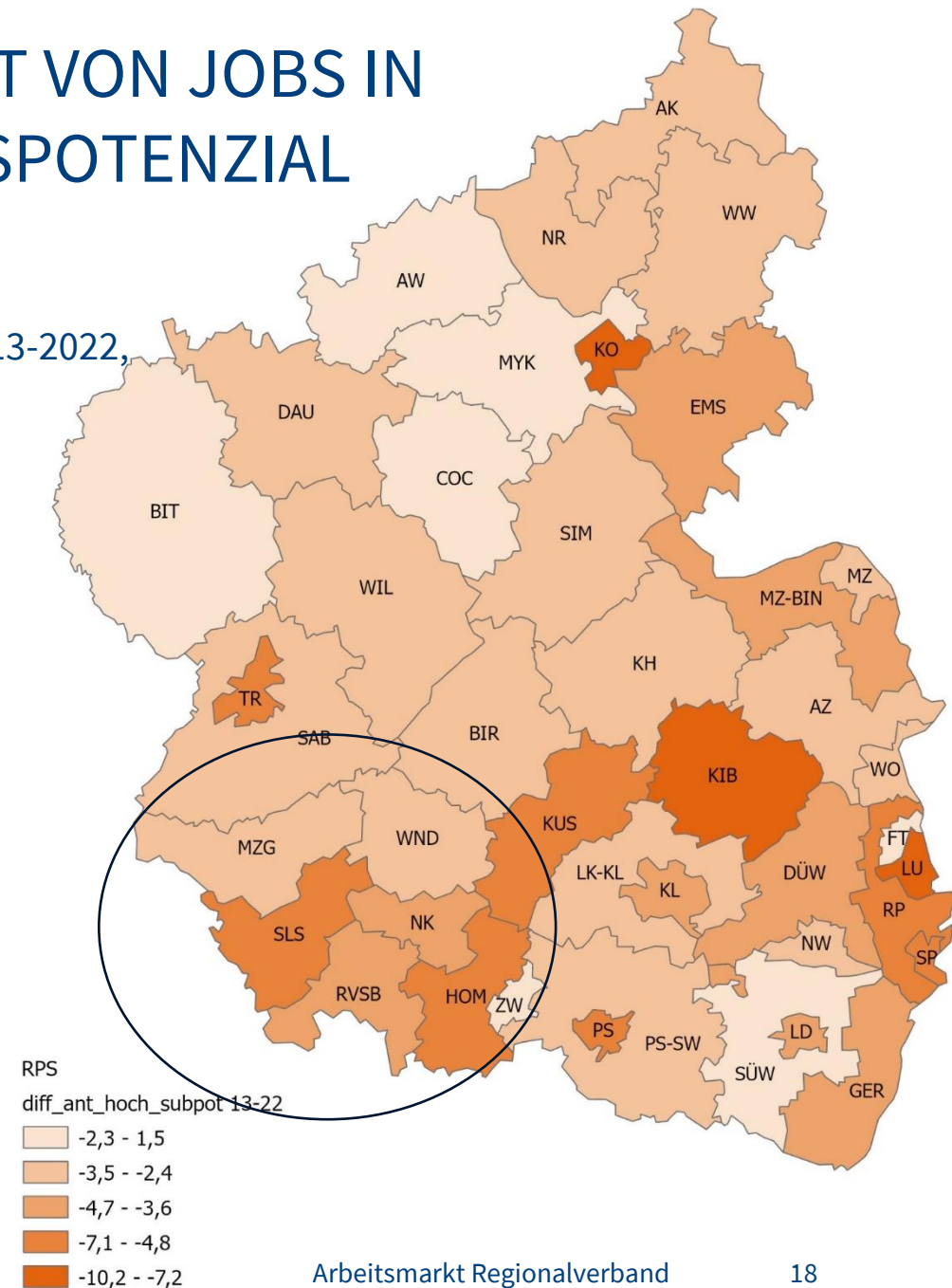


IN ALLEN REGIONEN BEDEUTUNGSVERLUST VON JOBS IN BERUFEN MIT HOHEM AUTOMATISIERUNGSPOTENZIAL

Änderung des Anteils von Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70%), Rheinland-Pfalz und das Saarland, 2013-2022, in %-Punkten

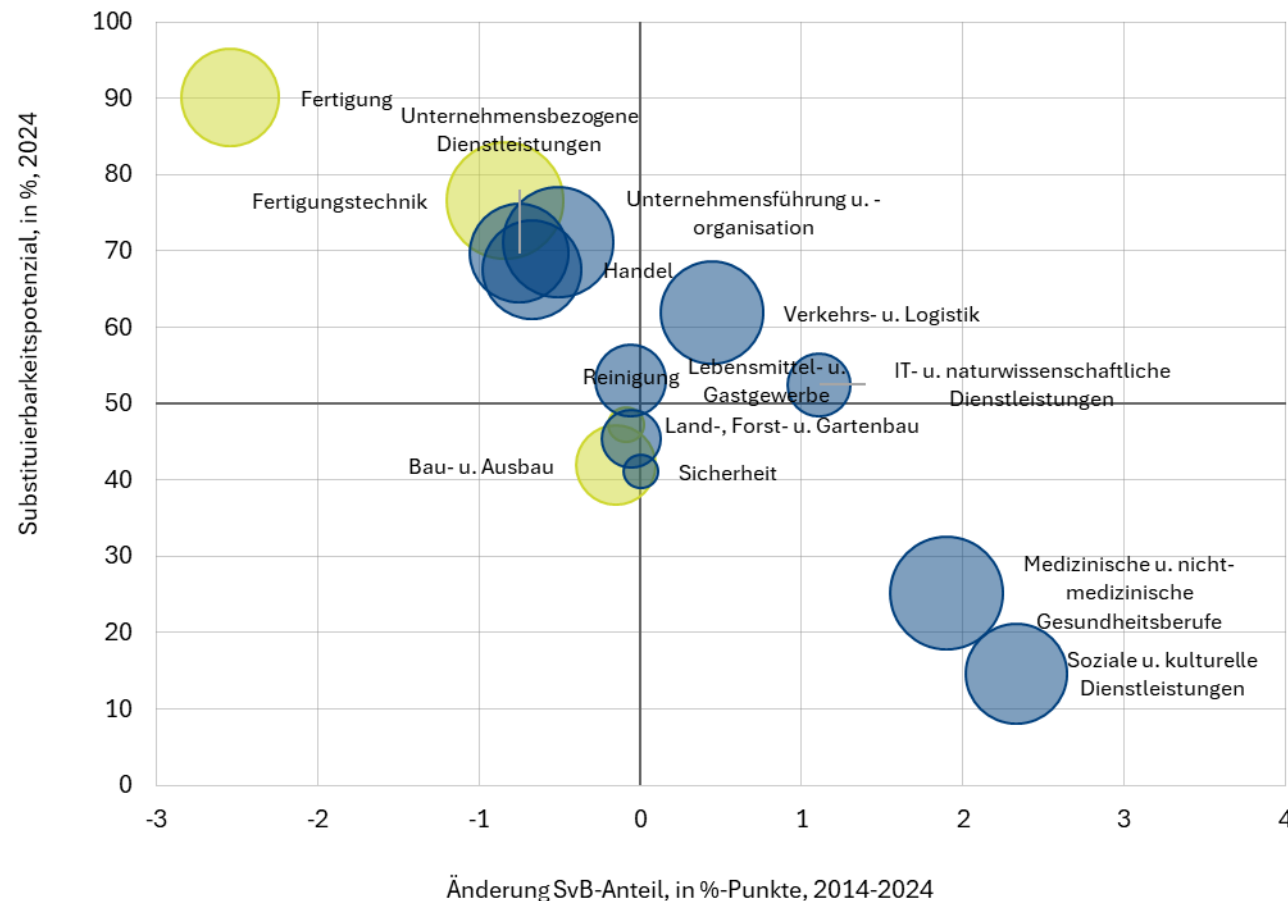
Saarland: -3,2 %

Höchster Rückgang in Saarlouis und Saar-Pfalz-Kreis mit starker Industriebasis



BESCHÄFTIGUNGSRÜCKGANG IN BERUFEN MIT HOHEM SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL

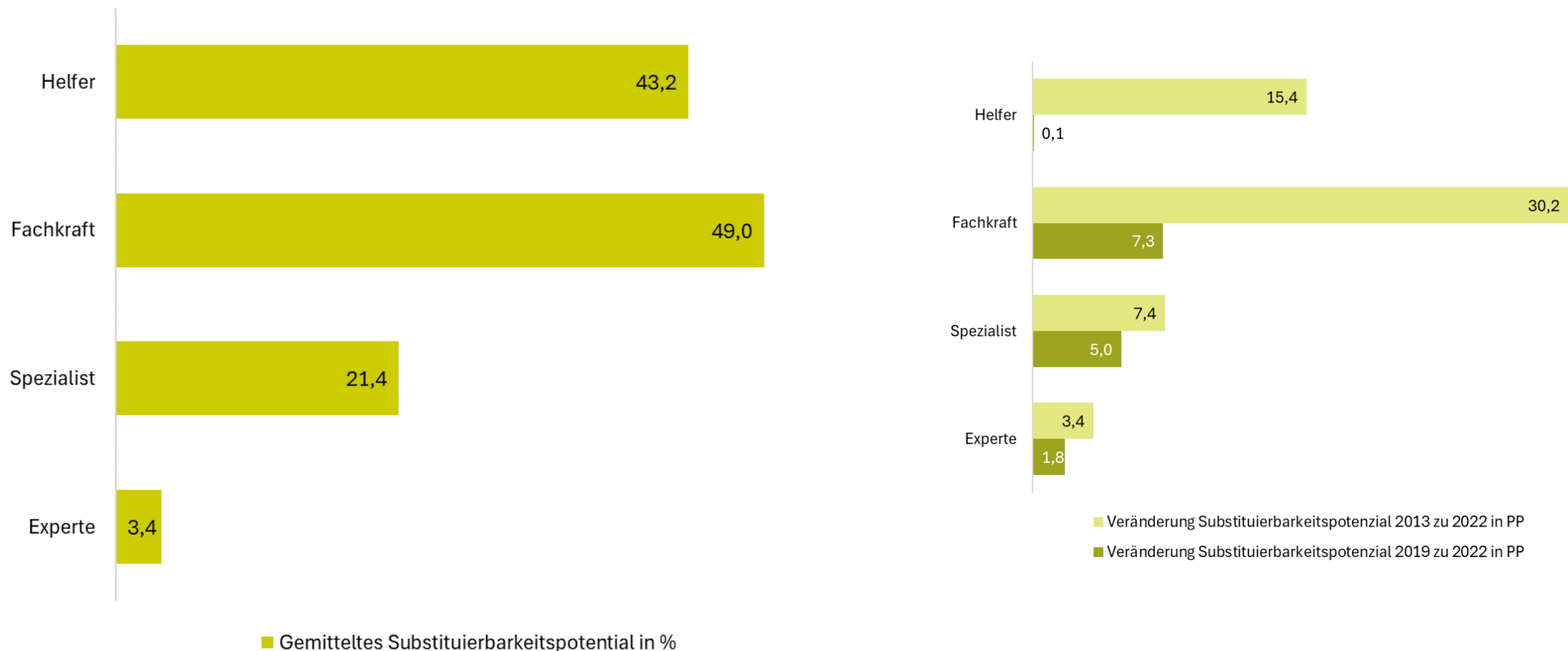
Substituierbarkeitspotenzial und Änderung des Beschäftigtenanteils nach Berufssegmenten, Regionalverband Saarbrücken, 2014-2024 (in %-Punkten)



Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB.

HELFER*INNEN UND FACHKRÄFTE HÄUFIG IN BERUFEN MIT HOHEM SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL

Beschäftigung mit hohem Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau im Regionalverband Saarbrücken, Anteil 2022 und Veränderung 2013/2019 zu 2022



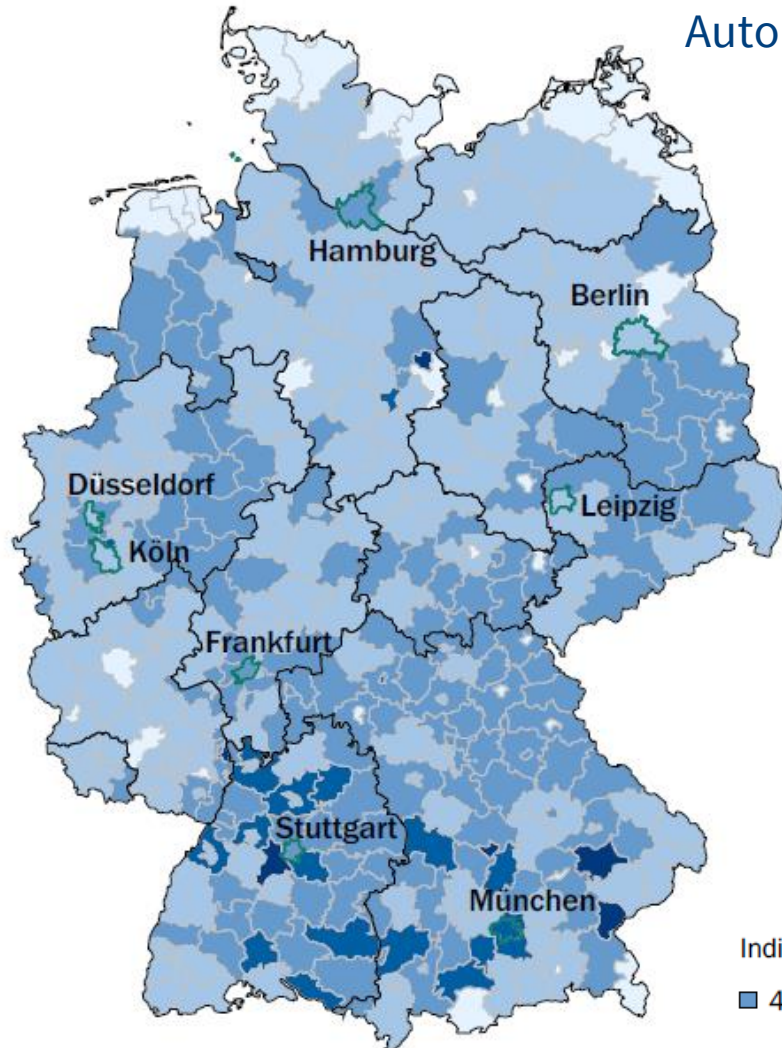
Quelle: Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB.

ZWISCHENFAZIT

- Digitalisierung unterscheidet sich in Zeitpunkt und Bereichen
- Rückgang der Beschäftigung in Tätigkeiten mit hohem Automatisierungspotenzial

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

REGIONALE UNTERSCHIEDE AUCH IN EINSATZCHANCEN DER KI



Automatisierungspotenziale durch KI

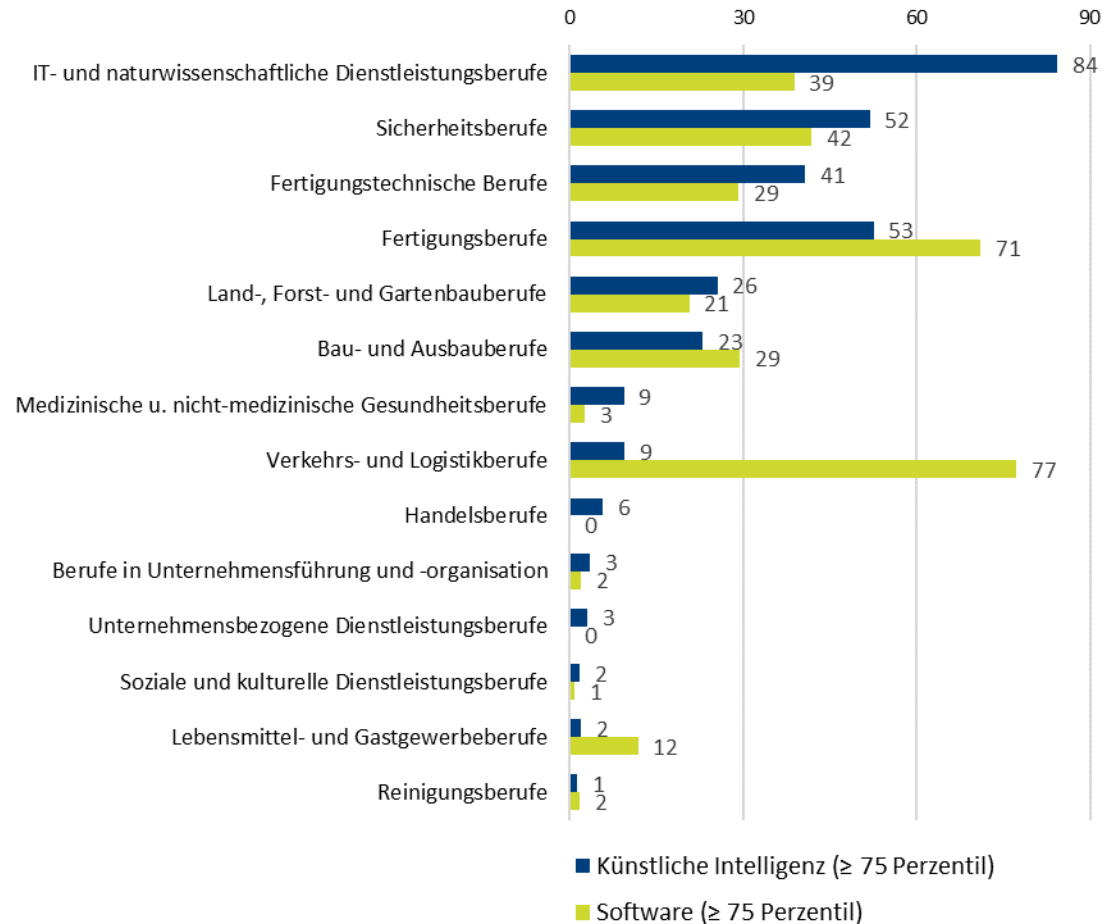
- Indikatoren nach Webb (2022): Identifizierung von Patenten in einer bestimmten Technologie und deren Ausrichtung auf eine Aufgabe eines bestimmten Berufs.
- Bei häufigem Auftreten solcher gemeinsamen Paare wird der Aufgabe Punktzahl zugewiesen, diese dann zur Tätigkeits- und Berufsebene aggregiert.
- Diese sind das jeweilige relative Automatisierungspotenzial für Robotik, Software oder KI in einem Beruf, im Vergleich zur durchschnittl. Automatisierung aller Berufe.
- Je höher Automatisierungspotenzial in Beruf, desto wahrscheinlicher, dass Tätigkeiten durch KI oder Software übernommen werden könnten oder sich Tätigkeiten und Anforderungen in Beruf ändern (Fregin et al. 2023).

Indikator: □ unter 41 □ 41 bis unter 44
■ 44 bis unter 47 ■ 47 bis unter 50 ■ 50 und mehr

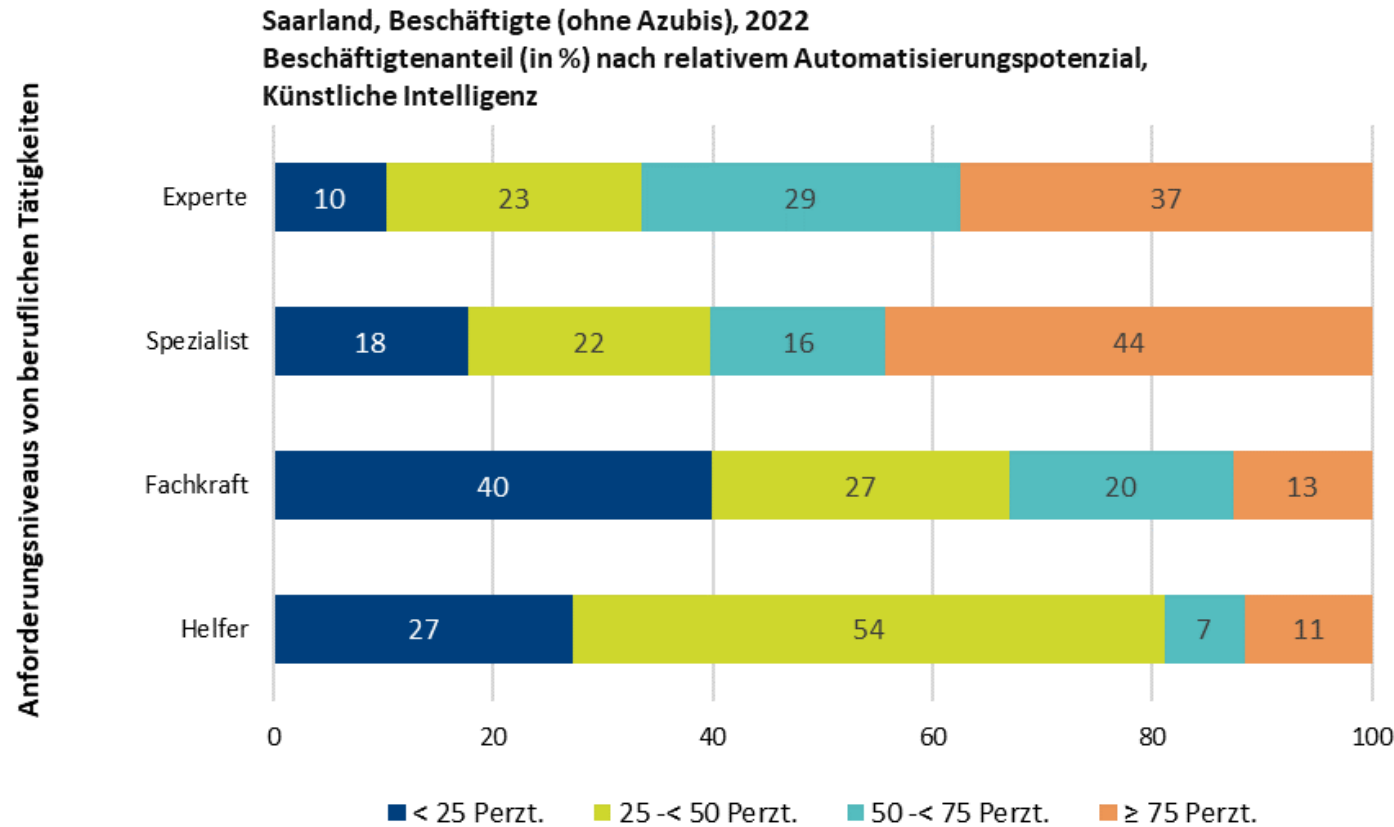
Große Unterschiede zwischen Berufssegmenten bei relativen Automatisierungspotenzialen

Saarland (ohne Azubis), 2022

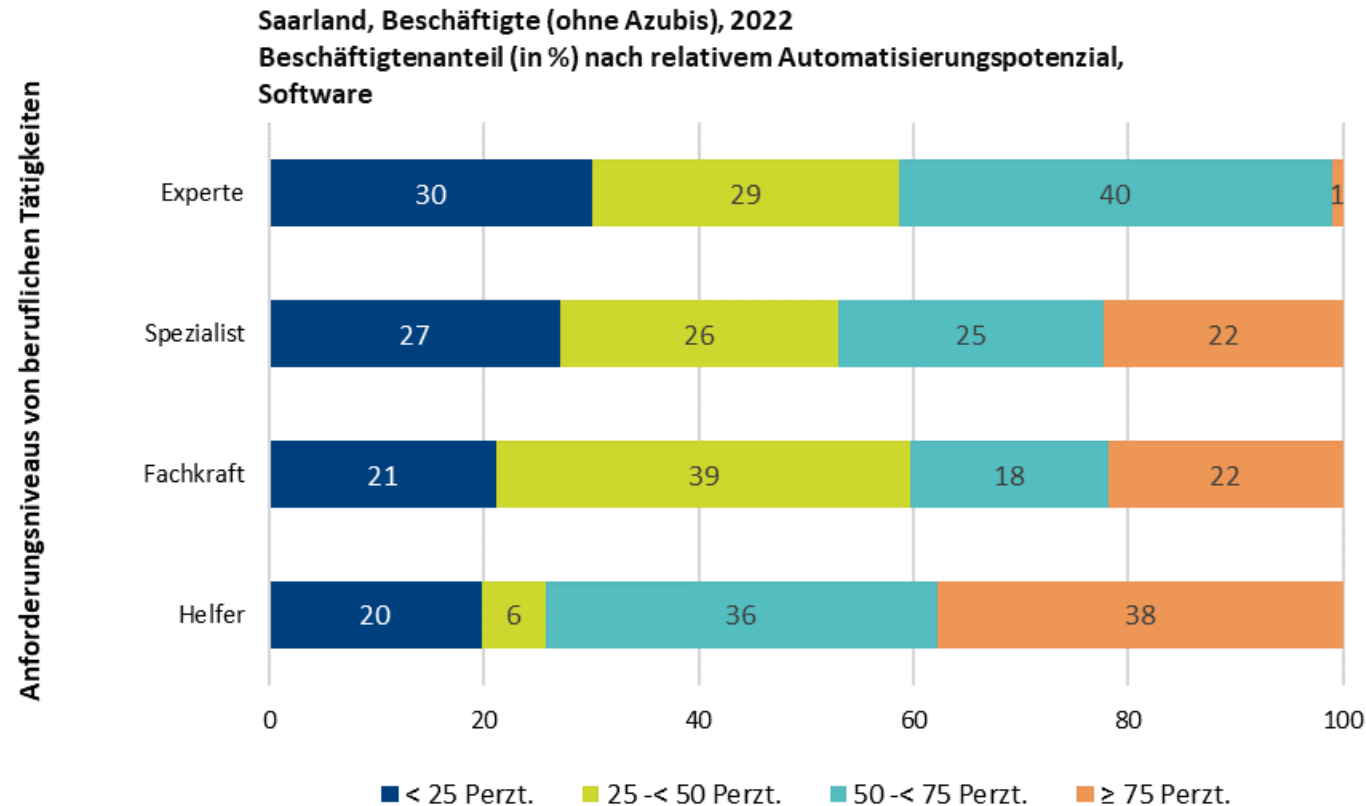
Beschäftigtenanteil (in %) nach relativem Automatisierungspotenzial (Perzentile)



Experten und Spezialist*innen besonders durch relative Automatisierungspotenziale für KI betroffen



Helfer*innen und Fachkräfte besonders durch relative Automatisierungspotenziale für Software betroffen



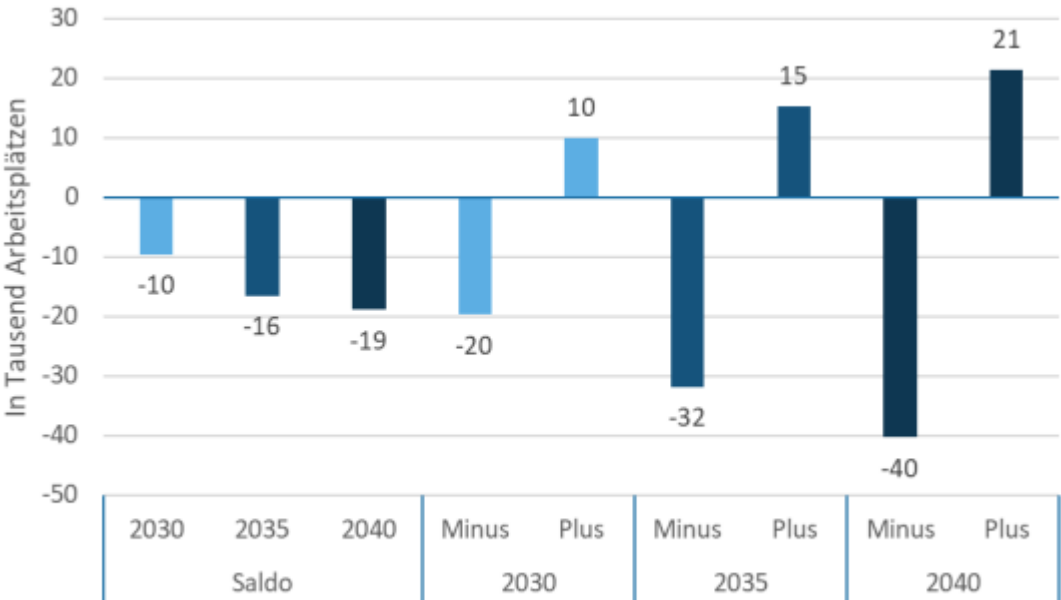
ZWISCHENFAZIT

- Automatisierungspotenzial durch KI regional unterschiedlich
- Betroffen vor allem Regionen mit Industriebasis
- Vor allem Tätigkeiten von hochqualifizierten Personen, die Nicht-Routine-Tätigkeiten ausüben, könnten durch KI ersetzt werden.

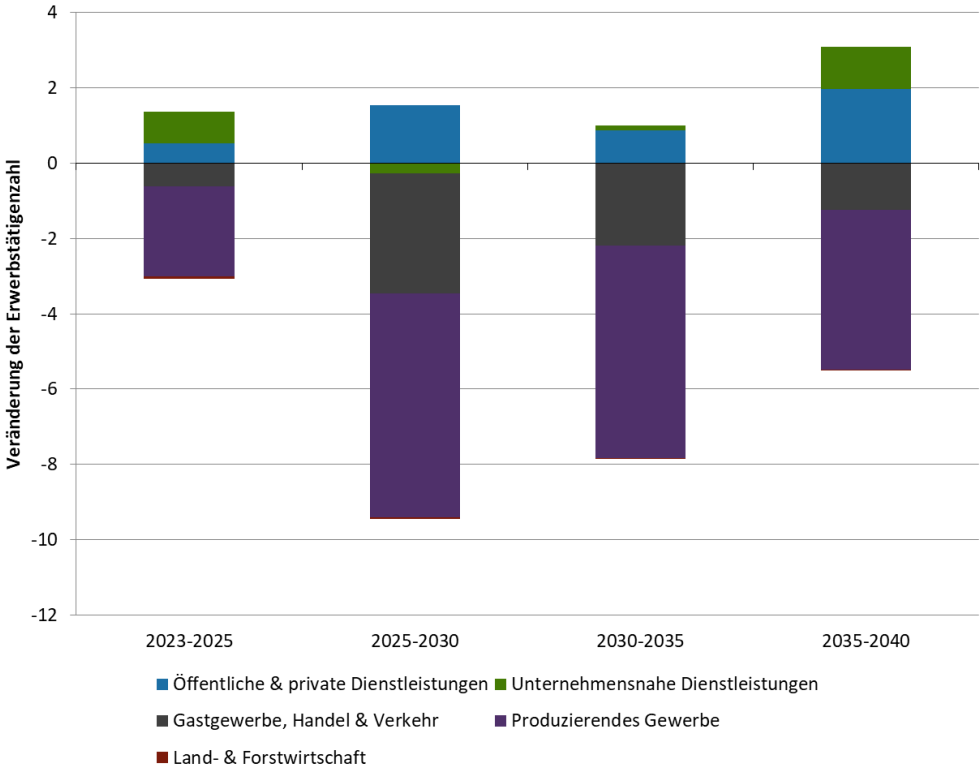
WAS BEDEUTET DIES FÜR DIE ZUKUNFT?

WENIGER NEUE ARBEITSPLÄTZE WERDEN ENTSTEHEN ALS WEGFALLEN

Zahl der zwischen 2023 und 204 entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze, Saarland, in Tausend



Veränderung der Erwerbstätigen nach Branchen in Zeitintervallen ab 2023 in Zeitintervallen, Saarland, in Tausend



Quelle: QuBe-Projekt, 8. Welle, Statistisches Bundesamt

FAZIT

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNG

- Demografischer Wandel, Digitalisierung und KI beschleunigen die Transformation und haben bereits eine deutlich sichtbare Dynamik auf dem Arbeitsmarkt angestoßen, welche in unterschiedlichem Ausmaß Branchen, Berufe und Regionen betrifft.
- hoher Arbeitsplatzstrukturwandel erwartet: Aufbau und (höherer) Abbau von Arbeitsplätzen
- Um zukünftige Herausforderungen zu meistern sind u.a. erforderlich:
 - Fachkräftezuwanderung
 - Stärkung einer effiziente Nutzung von digitalen Technologien und KI wichtig, um die Produktivität zu steigern . Maßnahmen, wie Qualifizierung und regionalen Förderung,, erforderlich, um zukünftig Anpassungen zu erleichtern und Potenziale der Transformation zu nutzen.
- Höheres Maß an Flexibilität am Arbeitsmarkt – sowohl zeitlich, inhaltlich und räumlich. Bereitschaft für Branchen-/Berufswechsel in der Karriere..
- Potenziale von Digitalisierung und KI nutzen, durch ...
 - Schaffen von fachlichen Voraussetzungen für die Nutzung von KI-Tools am Arbeitsplatz.
 - Eröffnung von Chancen durch die KI für Arbeitskräfte mit geringeren Qualifikationsniveaus, fachlich anspruchsvollere Tätigkeiten auszuüben.
 - Stärkung sozialer und kognitiver Kompetenzen (z.B. Problemlösungskompetenz, Kreativität), da solche Tätigkeiten nur schwer durch digitale Technologien ersetzt werden können.

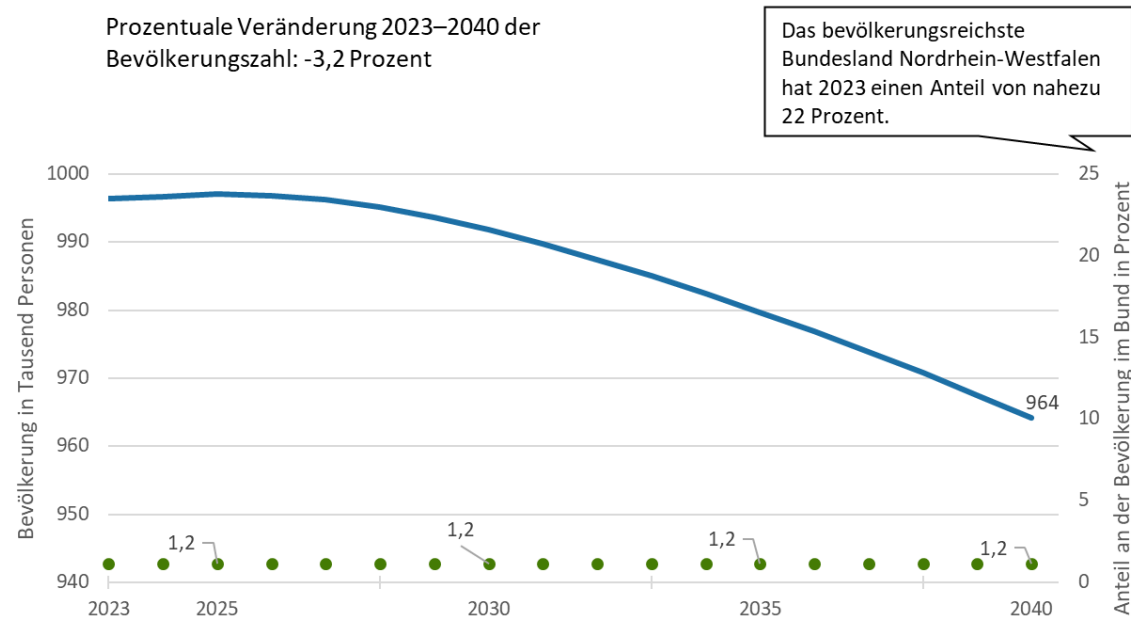
KONTAKT

Gabriele.wydra-somaggio2@iab.de

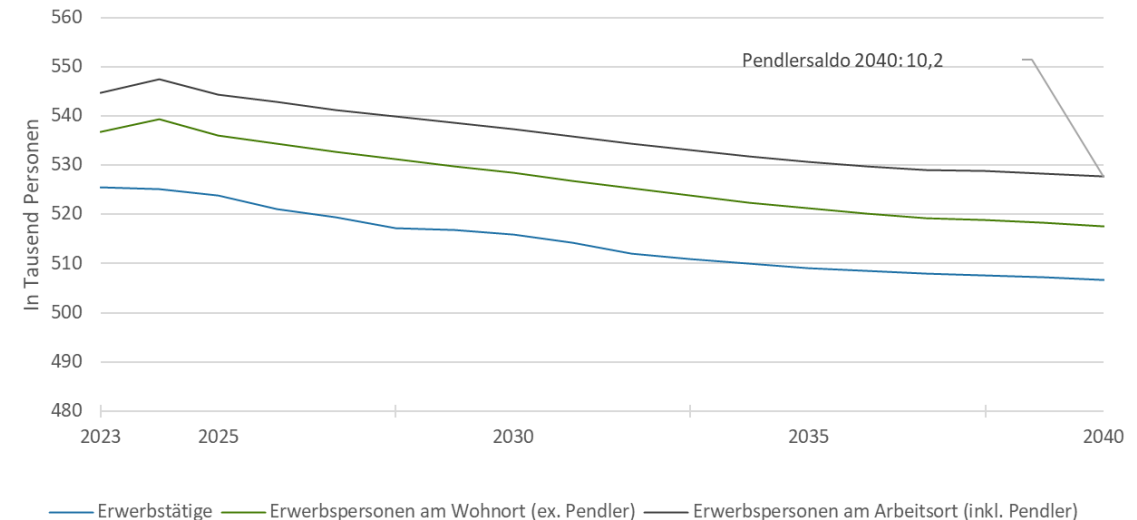
STARKER RÜCKGANG IN DER SAARLÄNDISCHEN BEVÖLKERUNG UND DAMIT AUCH DES ERWERBSPERSONENPOTENZIALS

Bevölkerung und Zahl der Erwerbstätigen und der Erwerbspersonen im Saarland in Tausend Personen und Anteil am Bund in Prozent von 2023 bis 2040

Entwicklung der Bevölkerung



Entwicklung der Erwerbspersonen



Quelle: QuBe-Projekt, 8. Welle, Statistisches Bundesamt, Bundeslanddossier Saarland