DEKRA
Arbeitsmarkt-Report 2018

Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis von mehr als 12.900 Stellenangeboten

DEKRA
Alles im grünen Bereich.

Vorwort

Den Begriff „Digitalisierung“ wage ich schon fast nicht mehr in den Mund zu nehmen, läuft man doch zunehmend Gefahr, Abwehrmechanismen oder Ermüdungserscheinungen bei Zuhörern und Lesern auszulösen. Wenn ich ihn nun doch verwende, hat das zwei Gründe: Der Begriff ist etabliert und jeder versteht, was sich dahinter verbirgt. Warum also fünf Sätze aufwenden, um Entwicklungen zu beschreiben, die mit einem Wort gesagt sind? Außerdem lässt sich nicht leugnen, dass neue digitale Technologien die Arbeitswelt immer stärker durchdringen – mit erheblichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, wie die Ergebnisse unserer Stellenmarktanalyse zeigen:

So verzeichnen wir in diesem Jahr eine Rekordnachfrage nach IT-Fachkräften. Gleichzeitig stellen wir fest, dass sich die Digitalisierung der Arbeitswelt nicht nur auf die IT-Wirtschaft und deren Spezialdisziplinen wie beispielsweise Softwareentwicklung oder IT-Security auswirkt. Mit ihrem Vordringen in weniger IT-affine Tätigkeitsfelder verändern sich dort die Arbeitsprozesse und die Anforderungen an Mitarbeiter. Dies spiegelt sich beispielsweise in den vertiefenden Analysen der Arbeitsbereiche Facility Management und IT-Sicherheit sowie in unserem Exkurs zu „New Work in der Logistik“ wider.

Im Facility Management bergen neue Technologien viel Potenzial für eine professionellere und ressourcenschonendere Bewirtschaftung von Gebäuden. Aber sie bringen auch neue Herausforderungen für die Fachkräfte mit sich, was auch Frank Merry im Interview beschreibt. Die Analyse der Erwartungen an IT-Security-Experten wiederum liefert einen guten Beleg dafür, dass zur Digitalkompetenz weit mehr gehört als reines IT-Fachwissen. Dr. Bernd Eßer beschreibt im Interview, welche Strategie er verfolgt, um die Spezialisten zu finden und gibt einen spannenden Ausblick auf die Entwicklung in diesem Tätigkeitsfeld.

„Wandel“ ist ein Begriff, der im vorliegenden Report häufig vorkommt. Er steht auch im Mittelpunkt unseres kleinen Exkurses, der uns in die Logistik führt. In eine Branche also, die schon seit Längerem von digitalen Prozessen geprägt ist und ohne die sie gar nicht mehr vorstellbar wäre. Uns interessierte, inwieweit „New Work“, um ein weiteres Schlagwort zu verwenden, dort Einzug gehalten hat. Oder konkreter: Ob Logistiker ihre Arbeitsmodelle und -strukturen verändert haben, um mit dem Wandel Schritt zu halten. Wie sich Logistik dabei anpasst, dafür liefert der Beitrag „Logistik lebt Digitalisierung“ von Dr. Dirk Dreher einen interessanten Einblick.

Auch in diesem Jahr ist es gelungen, im DEKRA Arbeitsmarktreport einerseits die Entwicklung des Stellenmarkts in den unterschiedlichen Berufsfeldern abzubilden und andererseits Trends aus der Arbeitswelt aufzugreifen, die uns in näherer Zukunft sicher noch intensiver beschäftigen dürften. An dieser Stelle ein besonderes Dankeschön an die Experten, die uns spannende Einblicke in ihre Praxis und ihre Sicht auf aktuelle Trends gegeben haben.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Dr. Peter Littig
Bildungspolitischer Berater der Geschäftsführung,
DEKRA Akademie GmbH

Inhalt

Editorial	2
Zielsetzung und Vorgehensweise/Impressum	3
Stellenmarkt: IT verdrängt klassische Ingenieurdisziplinen	4
Die Berufsfelder im Überblick	8
IT-Security: Arbeiten in einem Zukunftsfeld	14
Interview mit Dr. Bernd Eßer: Lernbereitschaft als Grundvoraussetzung	17
Facility Manager: Multitalente auf vielen Gebieten	18
Interview mit Frank Merry: Neue Arbeitswelten verändern Facility Management	21
Exkurs: Logistik: Auf dem Sprung in eine neue Arbeitswelt?	22
Gastkommentar von Dr. Dirk Dreher: Logistik lebt Digitalisierung	25
Tabellarischer Überblick: Berufe und Berufsfelder	26

Zielsetzung und Vorgehensweise

Der Arbeitsmarkt zeigte sich zu Beginn dieses Jahres so gut wie lange nicht. Beschäftigungsquote und Konjunktur haben sich von Jahr zu Jahr verbessert – mit erheblichen Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf. Nicht nur hoch qualifizierte Jobsuchende profitieren von der guten Lage am Arbeitsmarkt. Recruiter sind mit zunehmenden Fachkräfteengpässen konfrontiert und zusätzlich gezwungen, Lücken zu füllen, die Mitarbeiter der ausscheidenden Baby-Boomer-Generation hinterlassen. Gleichzeitig müssen Personalverantwortliche ihre Belegschaften im digitalen Wandel begleiten, der fast alle Berufsgruppen betrifft. Der vorliegende Report informiert zur Situation am Stellenmarkt und gibt Einblicke in die Anforderungen in einzelnen Tätigkeitsbereichen. Zwei Schwerpunkte befassen sich mit den Fachkräften in den Bereichen Facility Management und IT-Security. Ein Exkurs ist dem Thema „New Work in der Logistik" gewidmet.

Für den DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2018 wurden die Stellenanzeigen in elf deutschen Tagezeitungen, zwei Online-Jobportalen und zwei sozialen Netzwerken ausgewertet. Stichtag für die Auswertung der Stellenangebote in Tageszeitungen war der 24. Februar. Die ausgewählten regionalen und überregionalen Tageszeitungen decken das Bundesgebiet gut ab. Für die Jobangebote in Online-Stellenbörsen gilt der Kernzeitraum vom 19. bis 20. Februar und für die sozialen Netzwerke vom 19. Februar bis 15. März, da Personaler bei diesen Recruiting-Kanälen nicht an Wochenenden gebunden sind.

Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt 13.153 Stellenangebote erfasst; die detaillierte Analyse berücksichtigt hiervon jedoch nur 12.966, da Anzeigen mit unvollständigen Angaben ausgeschlossen werden. Die Berufsbezeichnungen in Texten und Tabellen beschränken sich auf die männliche Schreibweise, um sie möglichst lesefreundlich zu gestalten. Selbstverständlich sind Frauen in gleicher Weise angesprochen.

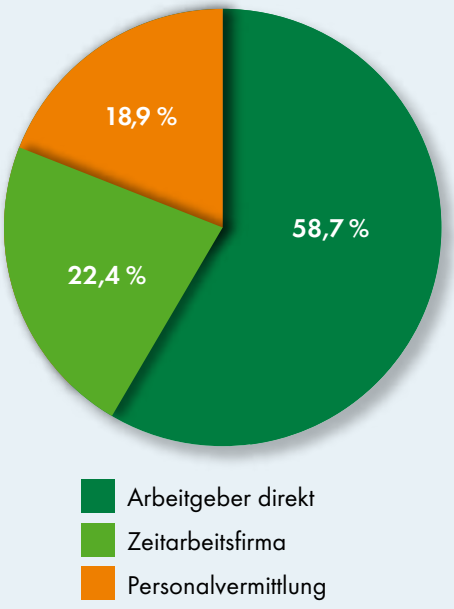
Die vertiefenden Analysen fokussieren auf Fachkräfte im Facility Management sowie Experten und Spezialisten im Bereich IT-Security. Hierfür wurden 350 bzw. 313 Stellenangebote im Volltext untersucht, um genauere Erkenntnisse zu den Aufgaben und Qualifikationen für diese Berufe zu gewinnen.

Der Exkurs „New Work in der Logistik" basiert auf acht telefonisch geführten Leitfaden-Interviews mit Gesprächspartnern, die in leitender Funktion in einem Logistikunternehmen beschäftigt sind. Hier interessierte unter anderem, inwieweit Organisationen ihre Prozesse und Arbeitsweisen an veränderte Rahmenbedingungen anpassen, die sich durch die Digitalisierung und die Anforderungen neuer Mitarbeitergenerationen an ihren Arbeitsplatz ergeben.

QUELLE DER STELLENANZEIGEN

MEDIUM	ANZAHL STELLEN 2017	ANTEIL
Arbeit-Regional.de	6.493	49,4 %
StepStone	3.825	29,1 %
LinkedIn	1.094	8,3 %
XING	427	3,2 %
Hannoversche Allgemeine Zeitung	246	1,9 %
Berliner Morgenpost	217	1,6 %
Kölner Stadtanzeiger	200	1,5 %
Hamburger Abendblatt	165	1,3 %
Leipziger Volkszeitung	154	1,2 %
Frankfurter Rundschau	111	0,8 %
Ostseezeitung Rostock	68	0,5 %
Süddeutsche Zeitung	65	0,5 %
Stuttgarter Nachrichten	48	0,4 %
Westdeutsche Allgemeine Zeitung	32	0,2 %
Frankfurter Allgemeine Zeitung	8	0,1 %
GESAMT	13.153	100,0 %

WER SCHALTET STELLENANZEIGEN?



Quelle: DEKRA Akademie 2018
Basis: 12958 Stellenangebote mit erkennbarem Inserent

IMPRESSUM

Herausgeber:
DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstr. 15
70565 Stuttgart
Telefon 0711.7861-2191
Telefax 0711.7861-36 90
www.dekra-akademie.de

Geschäftsführer:
Jörg Mannsperger

Verantwortlich für den Herausgeber:
Diotima Neuner-Jehle, DEKRA Akademie, Stuttgart

Redaktion:
Ulla Laux, LAUX Kommunikation
Dr. Peter Littig
MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung

Grafik und Produktion:
Kai Mussler, DEKRA Akademie, Stuttgart

Bildnachweis:
DEKRA, Fotolia, i-stock

Copyright 2018, DEKRA Akademie GmbH,
© alle Rechte vorbehalten.

Stellenmarkt: IT verdrängt klassische Ingenieurdisziplinen

In den meisten Arbeitsbereichen ist IT nicht mehr wegzudenken und Software ist ein zentraler Bestandteil in vielen Alltagsgegenständen. Dies macht sich auch am Stellenmarkt bemerkbar: Der Anteil offener Stellen für IT-Fachkräfte war noch nie so hoch wie in diesem Jahr. Arbeitgeber suchen aktuell am häufigsten Software-Entwickler. Dagegen befindet sich unter den Top-Ten-Berufen nur noch eine Ingenieurdisziplin: Architekten und Bauingenieure haben derzeit die besten Chancen. Die vordersten zehn Plätze am Stellenmarkt sind jedoch keineswegs akademischen Berufen vorbehalten. Elektroniker, Gesundheits- und Krankenpfleger oder Vertriebskräfte gehören gleichermaßen zu den gefragtesten Fachkräften. Für die vorliegende Analyse wurden 12.966 Stellenangebote unter die Lupe genommen, um aktuelle Entwicklungen und Trends am Stellenmarkt herauszufinden.

102 Tage dauerte es im letzten Jahr durchschnittlich, um eine offene Stelle zu besetzen, so die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Von dieser Vakanzzeit können viele Arbeitgeber nur träumen, die derzeit eine Position zu vergeben haben. Und das nicht nur bei den Berufen auf den vorderen Plätzen. Das elfte Jahr in Folge wurden für den DEKRA Arbeitsmarkt-Report Stellenangebote ausgewertet, die Unternehmen Ende Februar ausgeschrieben haben. Die vorliegende Analyse basiert auf 12.966 Stellenangeboten in sieben Berufsfeldern.

IT setzt sich an die Spitze

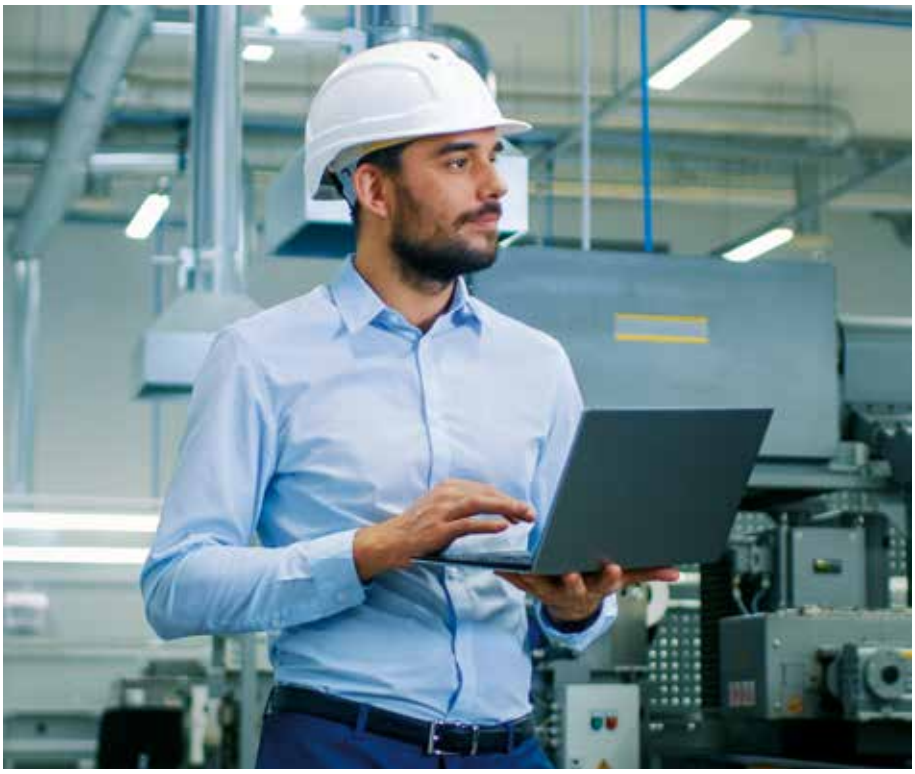
Die Präsenz der IT-Berufe am Stellenmarkt ist erneut kräftig gestiegen. Stellen im Tätigkeitsfeld IT haben nun erstmals den höchsten Anteil an der Gesamtstichprobe und deutlich mehr als jeder zehnte gesuchte Kandidat findet hier sein neues Aufgabengebiet (13,1 %). Mit einem kräftigen Plus von 2,6 Prozentpunkten wurde dadurch der Bereich Verkaufsberatung und Vertrieb auf den zweiten Rang verwiesen. Dies ist umso bemerkenswerter, als dieser die erste Position seit 2008 mit nur einer Unterbrechung innehatte (s. auch Grafik S. 9).

Innerhalb der IT-Berufe ist vor allem die Nachfrage nach Software-Entwicklern und Programmierern groß. *Software-Entwickler* befinden sich erstmals an der Spitze aller Berufe. Unter den Top-Ten-Berufen sind sie mit einer Ausnahme schon seit 2008 vertreten.

Auf der Agenda von Unternehmen steht die Digitalisierung und Optimierung von Prozessen ganz weit oben. Insofern ist die Entwicklung bei *IT-Beratern und IT-Analysten* interessant: Dieser Spezialisierung ist der Sprung von Platz 27 im vergangenen Jahr auf den vierten Rang gelungen. Erstmals befinden sie sich unter den ersten zehn Berufen. Im Erhebungszeitraum waren insbesondere IT-Unternehmen auf der Suche nach Beratern für das herausfordernde Projektgeschäft. Diese Entwicklung bestätigt die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, die zuletzt wieder einen Mangel im Bereich IT-Anwendungsberatung beobachtete, obwohl sich die Lage in diesem Beruf davor entspannt hatte. Die Unterstützung durch IT-Berater

wird gefragt bleiben, da alle Branchen von der Digitalisierung betroffen sind. Besonders Kandidaten, die sowohl Kenntnisse in IT als auch in betriebswirtschaftlichen Prozessen mitbringen, profitieren von dieser Entwicklung.

Betrachtet man die IT-Stellenangebote separat, wird der überdurchschnittliche Anstieg bei IT-Beratern deutlich (s. Grafik S. 6). Relativ gesehen, hat dies Software-Entwicklern Anteile im Vergleich zum Vorjahr gekostet. Fachkräfte, die in der Systemadministration und im Support Hand anlegen, konnten sich im Erhebungszeitraum ebenfalls über eine deutlich größere Auswahl offener Stellen freuen. Auch bei Offerten für Fachleute im Bereich IT Security wurde ein Anstieg beobachtet; ihr Anteil innerhalb der Gesuche nach IT-Fachkräften liegt bei 5,1 %. Zu den Top-25-Berufen zählen fünf IT-Berufe; keines der 27 anderen Tätigkeitsfelder ist so stark in der Spitzengruppe vertreten. Bei den IT-Berufen ist ein Ende des Aufwärtstrends nicht absehbar. Die klassischen Ingenieurdisziplinen entwickeln sich stärker in Richtung IT, dadurch vergrößert sich der Wettbewerb um die Fachkräfte zusätzlich, auch außerhalb der IT-Branche.

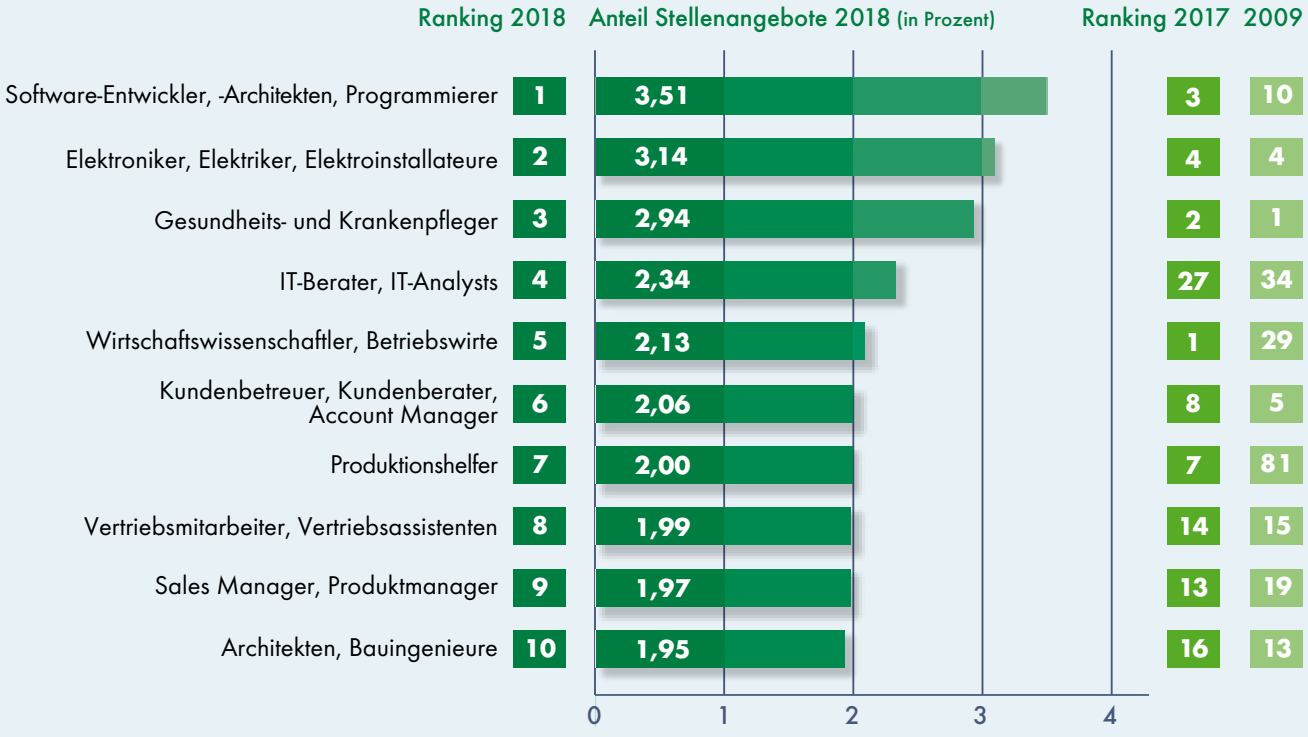


Etwas Entspannung bei Ingenieuren

Die Lage am Stellenmarkt für Ingenieure scheint sich etwas zu entspannen. Erstmals sind weder Ingenieure für Maschinen- und Fahrzeugbau noch Ingenieure für Elektrotechnik unter den Top-Ten-Berufen vertreten. Sie teilen sich nun die zwölfte Position. *Architekten und Bauingenieure* sind derzeit klar die „Aufsteiger" innerhalb der klassischen Ingenieurdisziplinen.

Der anhaltende Bauboom sorgt für beste Bedingungen bei Absolventen dieser Fachrichtungen. Laut Hauptverband der Deutschen Bauindustrie ist insbesondere die Nachfrage nach Bauingenieuren ungebrochen. Hier hat sich die Zahl der offenen Stellen demzufolge von 2009 bis 2017 verdreifacht.

DIE ZEHN AM HÄUFIGSTEN GESUCHTEN BERUFE



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 12.966 Stellenangebote

Steigende Absolventenzahlen und die Zuwanderung haben die Lage bei Ingenieuren zuletzt etwas entspannt. Dennoch bleibt die Nachfrage hoch – allein schon mit Blick auf das bevorstehende Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation am Arbeitsmarkt.

Die Fachkräftesituation in den technischen Ausbildungsberufen entwickelt sich deutlich drastischer als bei den akademischen, wie zuletzt auch der MINT-Report des IW Köln festgestellt hat. In dieses Bild fügt sich, dass mit den *Elektronikern* regelmäßig ein Ausbildungsberuf ganz vorne auf der Liste der gesuchtesten Fachkräfte steht. Sie befinden sich in diesem Jahr an der zweiten Stelle. Ebenso verzeichnen Elektro- und Messtechniker sowie Mechatroniker in diesem Jahr Höchststände innerhalb ihrer Berufsfelder. Die Tätigkeitsfelder der Metall-, Elektro- und Technikerberufe haben insgesamt gegenüber dem Vorjahr Anteile hinzugewonnen (s. hierzu auch S. 8 ff.).

Neue Recruiting-Ansätze im Gesundheitswesen

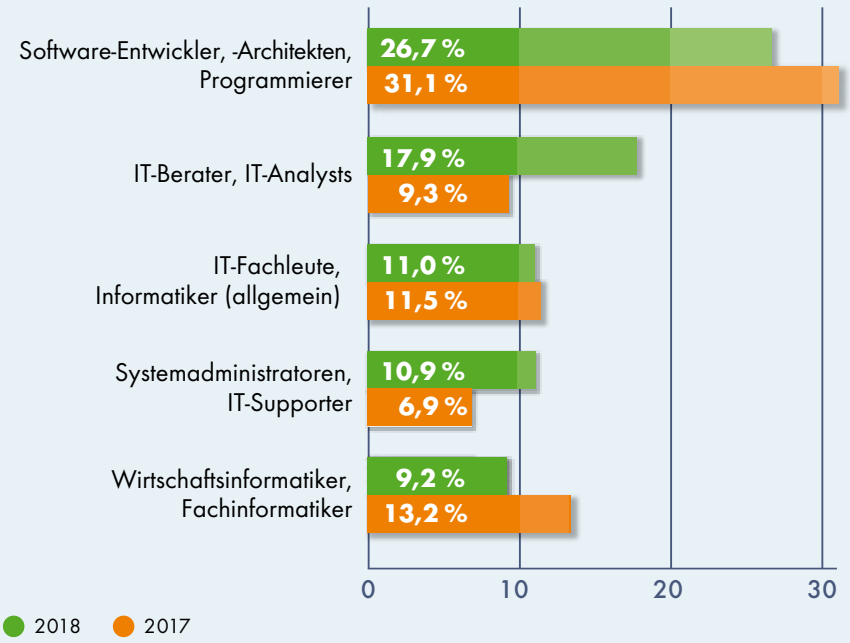
Gesundheits- und Krankenpfleger sind seit der ersten Erhebung 2008 ununterbrochen auf den vordersten Rängen präsent, in diesem Jahr auf der dritten Position. Der Rückgang ihres Anteils an der Gesamtstichprobe und innerhalb des Berufsfeldes Service gleicht vermutlich in erster Linie den überproportional starken Anstieg im Vorjahr aus. Dafür spricht auch die durchschnittliche Vakanzzeit von 146 Tagen von Stellen in der Gesundheits- und Krankenpflege. Zum Vergleich: 2016 benötigten Arbeitgeber 129 Tage, um hier eine offene Stelle zu besetzen. Recruiter im Gesundheitswesen haben deshalb keinen Anlass aufzuatmen, auf eine Entspannung können sie bei der Personalgewinnung nicht hoffen. Sie entwickeln neben den gewohnten Recruiting-Kanälen verstärkt neue Instrumente zur Personalgewinnung und Kampagnen, wie beispielsweise großflächige Plakataktionen. Dies scheint auch bei Ärzten der Fall zu sein, ihr Stellenanteil ist das dritte Jahr in Folge gesunken. Insgesamt hat die Zahl der berufstätigen Ärzte in Deutschland ein wenig zugenommen und Mediziner aus dem Ausland entspannen die Situation etwas. Ihre Zahl war 2017 um rund 4.000 auf 50.809 gestiegen.

Wirtschaftswissenschaftler und Juristen gefragt

Trotz eines Rückgangs benötigen Arbeitgeber weiterhin viele *Wirtschaftswissenschaftler*. Die Einbußen bei ihrem Stellenanteil gehen vor allem auf das Konto von zwei Faktoren: Erstmals wurden die Offerten für Wirtschaftsprüfer bzw. Steuerberater gesondert ausgezählt. Sie gehörten bislang in dieselbe Kategorie wie die Wirtschaftswissenschaftler. Außerdem war der Anteil im Vorjahr überdurchschnittlich stark gestiegen.

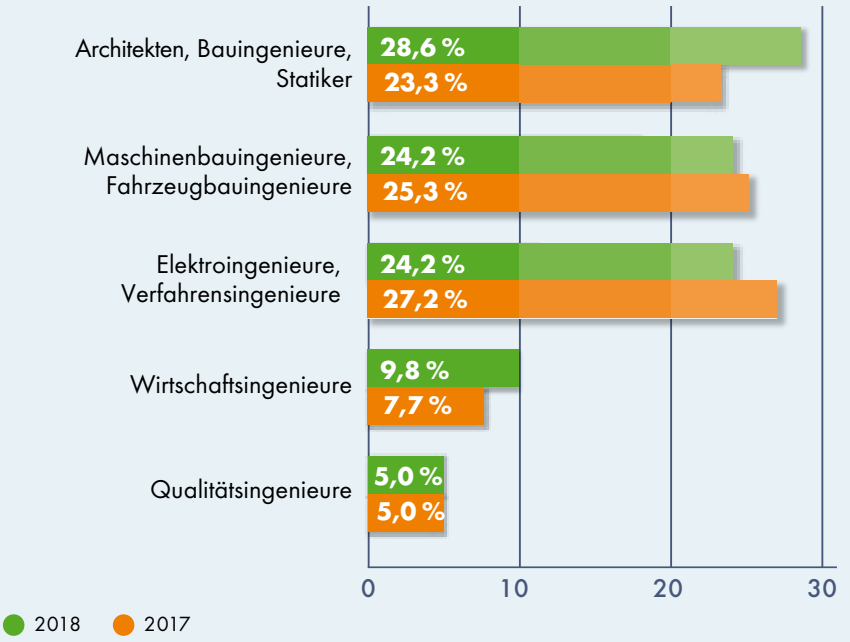
Nach den Wirtschaftswissenschaftlern zählte die Analyse am häufigsten Angebote für Rechtswissenschaftler bzw. Juristen im Tätigkeitsfeld Gesundheits-, Sozial- und Rechtsberatung. Ihr Anteil ist etwas gewachsen und liegt so hoch wie in keiner der bisherigen Erhebungen. Absolventen dieser Fachrichtung profitieren nicht nur von der hohen Auslastung deutscher Gerichte im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Asylanträgen. Mit der Digitalisierung entstehen für Rechtswissenschaftler völlig neue Aufgabengebiete und

AM HÄUFIGSTEN GESUCHTE IT-FACHKRÄFTE



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 1.702/1.457 Stellenangebote für IT-Fachkräfte (2018/2017)

AM HÄUFIGSTEN GESUCHTE INGENIEURE



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 884/886 Stellenangebote für Ingenieure (2018/2017)

Spezialisierungen, beispielsweise im Bereich Datenschutz oder bei Rechtsfragen rund um Robotik, autonome Systeme und Maschinenethik.

Vertrieb im Wandel

Jedes zweite Jobangebot im Berufsfeld Beratung richtet sich an Bewerber mit Erfahrung oder Affinität im Tätigkeitsfeld der Verkaufsberatung. Zu den zehn am häufigsten gesuchten Berufen gehören *Kundenbetreuer und -berater* (Platz 6), *Vertriebsmitarbeiter und -assistenten* (Platz 8) sowie *Sales Manager* (Platz 9). Der hohe Bedarf an Fachkräften für die Verkaufsberatung überrascht nicht, tragen sie doch wesentlich dazu bei, Kunden zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Interessant ist die Entwicklung bei Call-Center-Agents: Sie liegen innerhalb des Berufsfeldes das dritte Jahr in Folge deutlich unter der 10-Prozent-Marke (7,4 %) und andere Berufe sind an ihnen vorbeigezogen. Sie befinden sich derzeit auf Position 16.

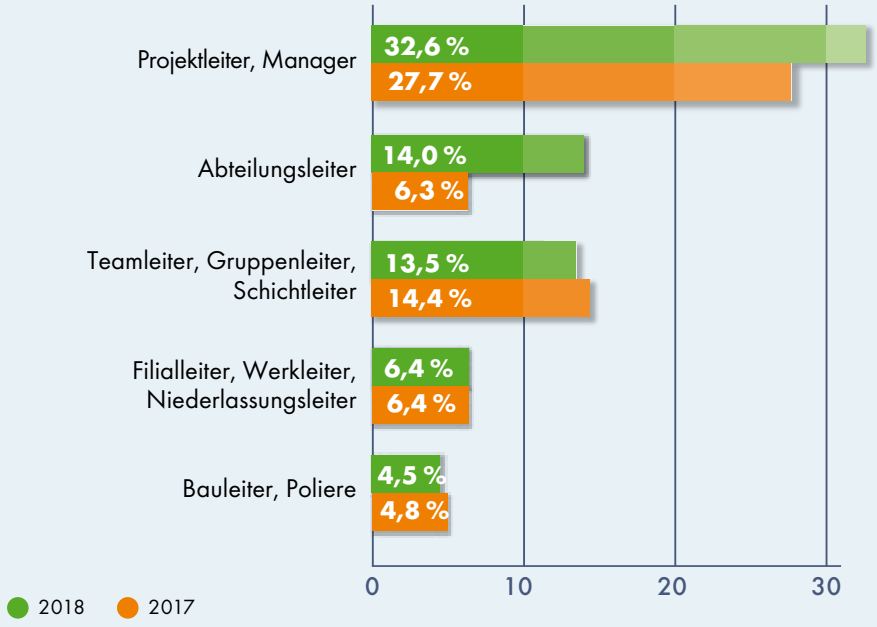
Das Tätigkeitsfeld verändert sich tiefgreifend, darüber kann auch die weiterhin starke Präsenz in der Gesamtstichprobe nicht hinwegtäuschen. Unternehmen setzen hier zunehmend neue Technologien, wie Chatbots, Künstliche Intelligenz, Augmented und Virtual Reality ein. Dies wird sich auf die Mitarbeiterstrukturen auswirken und neue Anforderungen an Mitarbeiterkompetenzen im Vertrieb und Verkauf mit sich bringen.

Projektmanager haben die Wahl

Gut jede zehnte Offerte beinhaltet Führungsaufgaben (11,5 %); damit ist die Quote an Stellen mit Personalverantwortung stabil geblieben. Vor allem ambitionierten Projektmanagern bieten sich vielfältige Jobchancen. Dies dürfte weiter so bleiben, zumal Projektarbeit tendenziell zunimmt, teilweise sogar über die Unternehmensgrenzen hinaus. Außerdem wurden in diesem Jahr besonders viele offene Positionen für Abteilungsleiter gezählt, nachdem im Vorjahr für diese Position im mittleren Management weniger Angebote verfügbar waren. Immerhin 40 Offerten versprechen eine Firmenleiter- bzw. Geschäftsführerposition. Diese spiegeln vermutlich nicht den wirklichen Bedarf wider, zumal derzeit viele Unternehmen einen Geschäftsnachfolger suchen. Je höher eine Führungsposition in der Hierarchie angesiedelt ist, desto wahrscheinlicher vergeben Unternehmen die Suche an einen Headhunter.

In zahlreichen Unternehmen und Branchen ist es eine große Herausforderung, offene Stellen zu besetzen. Dabei bewegen sich viele Berufe unter dem „Radar" von Rankings der am häufigsten gesuchten Fachkräfte – Busfahrer, Zugführer oder Fahrlehrer sind nur wenige Beispiele. Hier agieren Recruiter in einem vergleichsweise kleinen Markt und sie suchen neue Mitarbeiter meist lokal oder regional. Insofern muss man die Top-Ten-Berufe als das sehen, was sie sind: Berufe, in denen deutschlandweit die meisten Fachkräfte benötigt werden und für die es gesamtwirtschaftlich gesehen auch sehr viele Arbeitsplätze gibt. Dies schließt nicht aus, dass Personalverantwortliche anderer Bereiche nicht vor mindestens ebenso großen Herausforderungen bei der Mitarbeitersuche stehen.

AM HÄUFIGSTEN ZU BESETZENDE FÜHRUNGSPOSITIONEN



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 1.495/1.592 Führungspositionen (2018/2017)

Die Berufsfelder im Überblick*

Die Zahlen sind alarmierend: Um bis zu 30 Milliarden Euro könnte die Wirtschaftsleistung höher ausfallen, würden hierzulande nicht branchenübergreifend gut qualifizierte Fachkräfte fehlen. Egal, wie hoch man die entgangenen Umsätze ansetzen möchte, ein geschäftliches Risiko ist es allemal, wenn Unternehmen offene Stellen nicht oder nur nach langer Suche besetzen können. Dass die Fachkräftelücke im MINT-Bereich besonders hoch ist, bestätigt auch der Blick auf das Stellenangebot in den sieben Berufsfeldern: In der Entwicklung, mit ausschließlich naturwissenschaftlich-technischen Berufen, fiel der Zuwachs in diesem Jahr besonders kräftig aus. Jede vierte Position der Stichprobe ist in diesem Bereich zu besetzen.

Die Branche des zukünftigen Arbeitgebers war bei drei von vier Stellenangeboten eindeutig zuordenbar. Wie im Vojahr sind Stellenangebote im Gesundheits- und Sozialwesen in der Stichprobe am häufigsten vertreten, allerdings ist ihr Anteil gesunken. Offerten im Maschinen- und Fahrzeugbau haben hingegen Anteile dazugewonnen und liegen mit 9,5 % an der zweiten Stelle. Stellenangebote, bei denen der Arbeitgeber entweder in der IT-Branche oder der Elektroindustrie tätig ist, kommen ebenfalls häufiger vor als bei der letzten Erhebung. Auch wenn die Branchenzuordnung nicht in allen Fällen möglich ist, passt das Ergebnis in das Bild der jüngsten Entwicklung der Berufsfelder und ihren unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern.

Berufsfelder: Hoher Anteil an MINT-Berufen

Insgesamt drei Berufsfelder haben in diesem Jahr Anteile dazugewonnen: Mit vier Prozentpunkten war der Zuwachs im Bereich Entwicklung am größten. Auch wenn das Berufsfeld erst einmal (2012) an der Spitze aller sieben Berufsfelder stand, so zeigt doch die langfristige Tendenz seit Erhebungsbeginn 2008 eindeutig nach oben. Am stärksten hat das Tätigkeitsfeld IT hierzu beigetragen, sein Anteil am Berufsfeld steigt bereits seit 2013 jährlich. Mit einem deutlichen Abstand folgt das Berufsfeld Beratung, das gegenüber dem Vorjahr erhebliche Einbußen erlitten hat. Diese zwei Bereiche bilden eindeutig die „Schwergewichte“ in der Stichprobe. Im Mittelfeld haben Büroberufe gegenüber dem Vorjahr Anteile wettgemacht. Mit nur 6,2 % Anteil ist die Erzeugung das Schlusslicht unter den Berufsfeldern und das einzige, das weit unter der Zehn-Prozent-Marke bleibt. Die zuletzt positive Entwicklung ist vor allem auf die gute Stimmung in der Baubranche zurückzuführen.

Aufgabenbereiche mit hohem Personalbedarf

Die Berufe in der Stichprobe verteilen sich auf insgesamt 28 Berufsfeldgruppen bzw. Tätigkeitsfelder. Allein zwei Drittel aller analysierten Stellenangebote entfallen auf die ersten zehn davon (66,3 %), den ersten fünf können sogar 46,0 % zugeordnet werden. Der

*Alle Werte beziehen sich auf die Analyse von Stellenanzeigen in elf deutschen Tageszeitungen, zwei Online-Portalen und zwei sozialen Netzwerken im Kernerhebungszeitraum vom 19. bis 25. Februar 2018. Bei der Gesamtzahl kann es aufgrund der Gewichtung zu leichten Rundungsfehlern kommen.

Anteil der IT-Berufe kletterte in diesem Jahr auf seinen höchsten Stand seit Erhebungsbeginn und hat den Bereich Verkaufsberatung, Vertrieb auf der vordersten Stelle abgelöst (s. auch S. 4). Positionen im Aufgabenbereich Elektronik befinden sich an der siebten Stelle und damit so weit vorne wie noch nie seit Erhebungsbeginn (2017: Platz 10). Ihr Beitrag zur Stichprobe war bisher erst einmal so hoch wie in diesem Jahr. Der Anteilsrückgang in der Gesundheits-, Sozial- und Rechtspflege gleicht vor allem den überdurchschnittlich starken Anstieg im letzten Jahr aus.

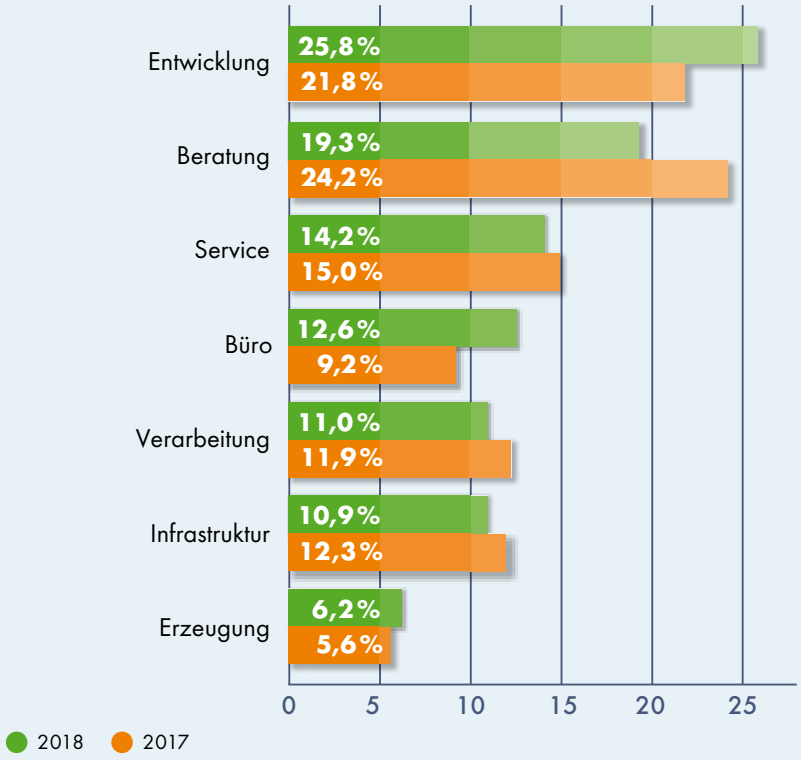
Anteil von Zeitarbeit bleibt hoch

Bei gut jeder fünften ausgeschriebenen Stelle ist der zukünftige Arbeitgeber ein Zeitarbeitsunternehmen (22,4 %). Der Wert ist gegenüber dem Vorjahr stabil auf hohem Niveau geblieben. Die Verteilung auf und innerhalb der Berufsfelder differiert jedoch beträchtlich. Im Berufsfeld Verarbeitung kommt Zeitarbeit am häufigsten vor: Gut jeder zweite gesuchte Kandidat arbeitet hier später als temporäre Arbeitskraft in einem Unternehmen (52,3 %). Insbesondere die Bereiche „Maschinen bedienen“ und die Metallberufe schlagen hier mit einem hohen Anteil zu Buche. In Anbetracht der guten Auslastung produzierender Unternehmen überrascht dieses Ergebnis nicht. Im Berufsfeld Erzeugung ist die Präsenz von Zeitarbeitsunternehmen in diesem Jahr auffällig stark gestiegen und liegt nun bei 44,2 %. Hierfür ist allein das Tätigkeitsfeld Ausbau verantwortlich. Fast sieben von zehn der Fachkräfte werden hier im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung arbeiten. In den anderen drei Bereichen der Erzeugung ist der Anteil gegenüber dem Vorjahr sogar etwas gefallen.

Ganz anders ist die Situation in den Berufsfeldern Beratung und Entwicklung, wo Unternehmen ihre offenen Stellen meist selbst ausschreiben oder eine Personalberatung mit der Suche beauftragen. In der Finanz- und Vermögensberatung ist die Quote an Stellen von Zeitarbeitsunternehmen besonders niedrig (1,9 %).

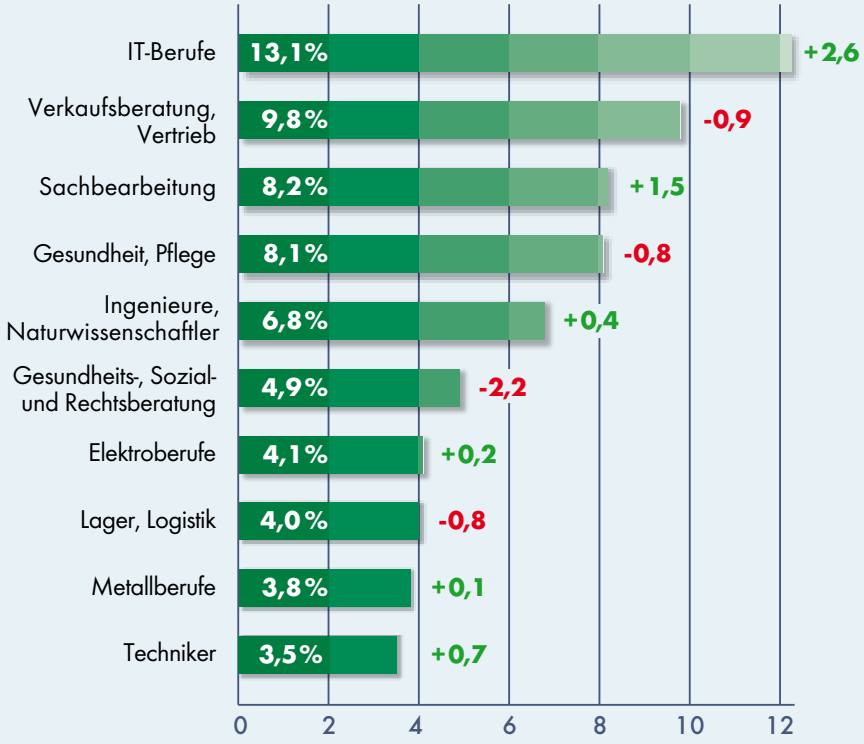
Die Arbeitnehmerüberlassung reagiert schnell auf Konjunkturschwankungen und gilt deshalb als ein wichtiger Frühindikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Entwickelt sich die Konjunktur schlecht, reduzieren Unternehmen ihre Zeitarbeitskräfte als Erstes und die Stammbelegschaft wird gesichert; verbessert sich die Konjunktur, greifen sie wieder auf dieses Beschäftigungsmodell zurück. Insofern bleibt die Stimmung im Frühjahr weiter gut.

DIE BERUFSFELDER IM VORJAHRESVERGLEICH



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 12.966 Stellenangebote

TOP-TEN-BERUFSFELDGRUPPEN



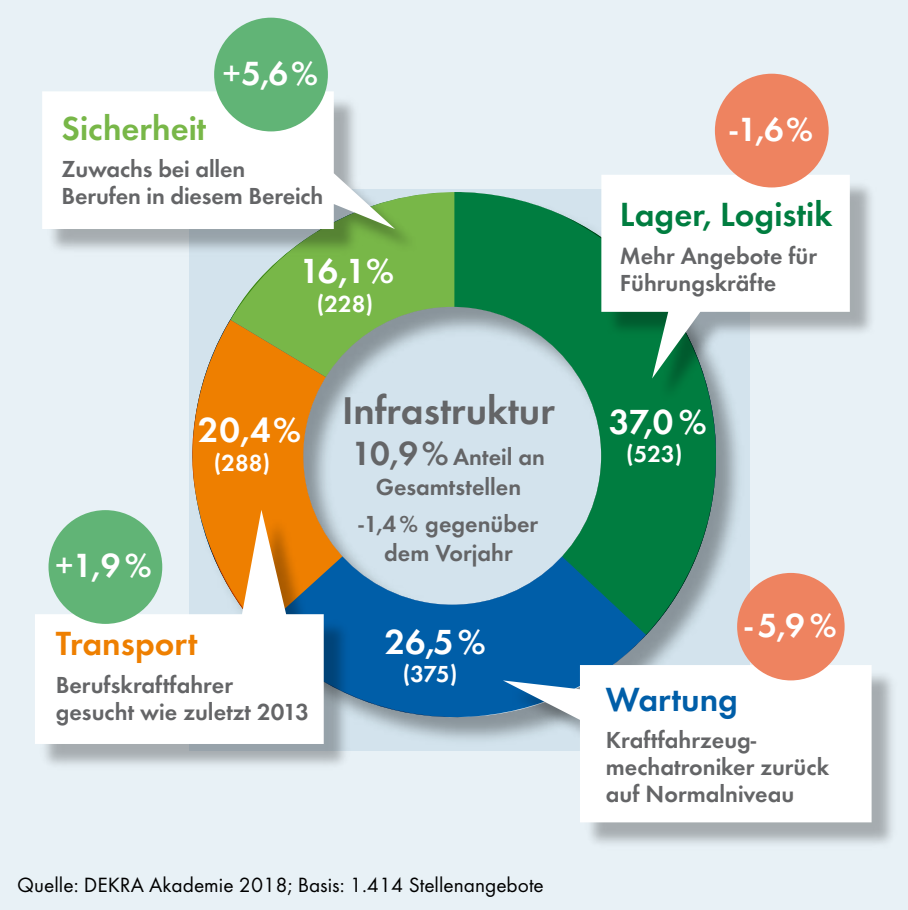
Quelle: DEKRA Akademie 2018
Basis: 12.966 Stellenangebote, dargestellt wird der Anteil an der Gesamtstichprobe

Transport: Fahrerengpass bleibt

Das Tätigkeitsfeld Wartung verzeichnete in diesem Jahr einen erheblichen Rückgang, der fast ausschließlich auf die Stellenangebote für Kraftfahrzeugmechatroniker zurückgeht. Ihr Anteil hat sich in diesem Jahr wieder normalisiert, nachdem er zuletzt auf den bisherigen Höchststand gestiegen war. Außerdem zeigten sich Arbeitgeber im Bereich Kfz-Handel und -Reparatur laut DIHK zu Jahresbeginn gegen den allgemeinen Trend vorsichtig, was ihre Einstellungsabsichten anbelangt.

Im Bereich Sicherheit kann sich derzeit vor allem Wachpersonal über eine größere Job-Auswahl freuen. Außerdem enthält die Stichprobe mehr Offerten für Hausmeister. Eventuell profitieren sie von dem Trend, dass Hausverwalter entsprechend qualifiziertes Personal wieder häufiger direkt einstellen, nachdem sie diese Aufgaben zuletzt oft ausgelagert hatten.

In der Lagerlogistik suchen Arbeitgeber derzeit häufiger als im vergangenen Jahr Lagerverwalter bzw. Lagermeister. Im Transportwesen hält der Engpass bei Berufskraftfahrern an. Gut jede zehnte Offerte im Berufsfeld Infrastruktur adressiert Fahrer für den Güterverkehr (10,5 %), sie befinden sich mittlerweile sogar auf Platz 25 aller Berufe.



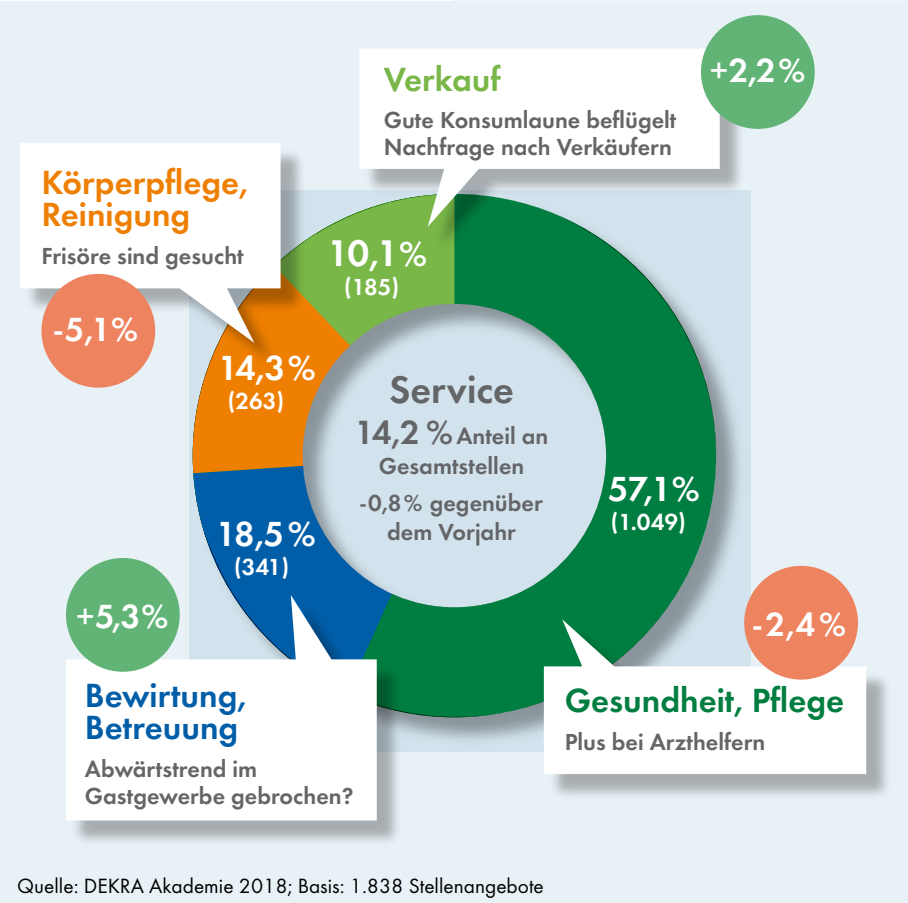
Quelle: DEKRA Akademie 2018; Basis: 1.414 Stellenangebote

Ausgleichbewegung bei Pflegepersonal

Der Negativtrend im Gastgewerbe wird erstmals seit 2011 durchbrochen und alle Berufe im Bereich Bewirtung und Betreuung haben Anteile dazugewonnen. Am stärksten profitierten Service- und Empfangsmitarbeiter, die zuletzt 2012 eine ähnlich große Jobauswahl hatten. Ursache für die positive Entwicklung dürfte die außergewöhnlich lange Wintersaison sowie die aktuell hohe Konsumbereitschaft sein.

Der Anteil des Bereiches Körperpflege und Reinigung befindet sich heuer auf dem zweithöchsten Stand seit Erhebungsbeginn 2008. Der Rückgang gleicht vor allem den letztjährigen Einmaleffekt bei Angeboten für Raumreiniger aus, als ihr Anteil überdurchschnittlich stark gestiegen war. Etwas dazugewonnen haben Frisöre, bei denen sich laut Bundesagentur für Arbeit ein Mangel auf Meisterebene abzeichnet.

Von dem Rückgang im Bereich Gesundheit und Pflege waren vor allem Gesundheits- und Krankenpfleger betroffen, auch wenn ihr Anteil weiterhin sehr hoch ist. Jedes fünfte Stellenangebot im Berufsfeld Services richtet sich an sie (s. auch S. 6). Bei Altenpflegern und Pflegehilfskräften zeigten sich nur geringe Verluste. Jede zehnte Offerte im Berufsfeld adressierte Pflegehilfskräfte.



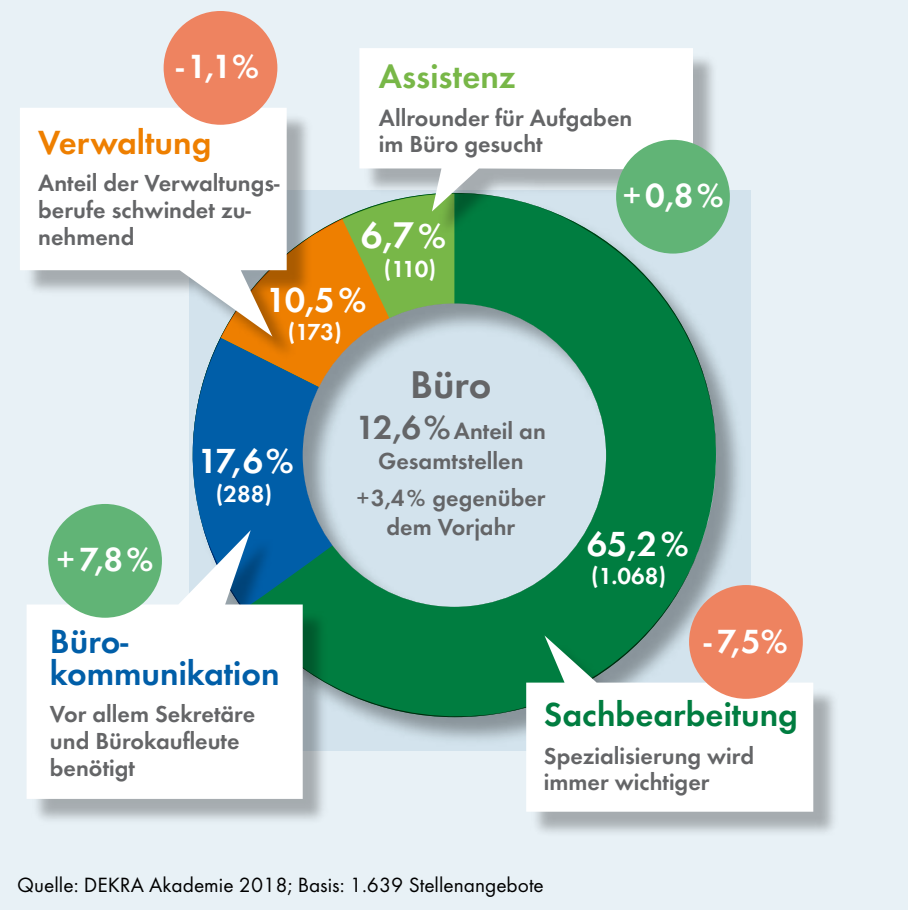
Quelle: DEKRA Akademie 2018; Basis: 1.838 Stellenangebote

Frühling für Büroberufe

Im Berufsfeld Büro war in diesem Jahr ein deutlicher Stellenzuwachs zu beobachten – allerdings hatte es 2017 erstmals die 10-Prozent-Schwelle unterschritten. Arbeitgeber suchen derzeit verstärkt Unterstützung in der Bürokommunikation, nachdem der Anteil dieses Tätigkeitsfelds über mehrere Jahre hinweg geschrumpft war

Die Sachbearbeitung gehört weiterhin zu den Bereichen, in denen die meisten Jobs zur Verfügung stehen. Personalfachkräfte haben in diesem Jahr den Sprung unter die Top-Ten-Berufe knapp verfehlt und liegen im Ranking so weit vorne wie nie (Platz 11). Speditionskaufleute sind die am zweithäufigsten gesuchten Experten in der Sachbearbeitung. Ihr Anteil steigt seit mehreren Jahren, vermutlich als Folge der zunehmenden Professionalisierung und Komplexität der Aufgaben in der Logistik.

In der Verwaltung schalteten Arbeitgeber in diesem Jahr seltener Stellenangebote für Steuerfachangestellte als in der Vergangenheit. Der Anteil entsprechender Gesuche sinkt kontinuierlich, was dieses Jahr dazu geführt hat, dass das Tätigkeitsfeld Verwaltung erneut auf seinen Tiefststand innerhalb dieses Berufsfeldes gefallen ist.

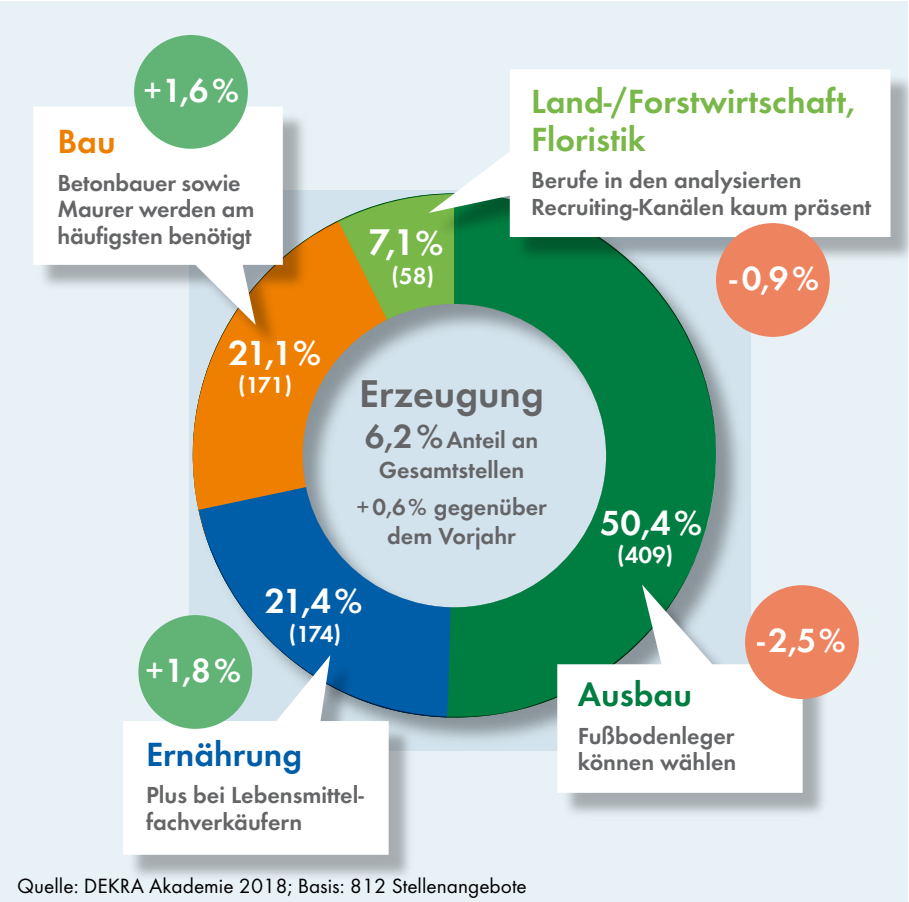


Quelle: DEKRA Akademie 2018; Basis: 1.639 Stellenangebote

Volle Auftragsbücher im Ausbau

Gut sieben von zehn Stellenangeboten in diesem Berufsfeld sind in den Bereichen Bau und Ausbau zu vergeben. An ihrer Entwicklung lässt sich der Bauboom der letzten Jahre gut ablesen. Jede vierte Stelle richtet sich an Fußboden- und Estrichleger. Ihr Anteil ist gegenüber dem Vorjahr extrem gestiegen, vermutlich handelt es sich um einen Einmaleffekt, z. B. weil ein Zeitarbeitsdienstleister im Erhebungszeitraum Stellen für verschiedene Standorte ausgeschrieben hat. Dafür spricht auch, dass im Ausbau die Angebote von Zeitarbeitsunternehmen im Vergleich zum letzten Jahr deutlich zugenommen haben (69,7 %). Selbst die Tatsache, dass in einigen Regionen in Bodenverlegungsberufen ein Mangel herrscht, erklärt diese Steigerung nicht hinreichend.

Der Bereich Ernährung hat wieder Anteile wettgemacht und für Köche gibt es die größte Auswahl: Jede zehnte Stelle in der Erzeugung adressiert einen der Profis am Herd. Der Anstieg geht konform mit den übrigen Berufen im Gastgewerbe. Ein kräftiges Plus zeigte sich bei Fachverkäufern im Nahrungs- und Lebensmittelhandwerk, allerdings unterliegt dieser Beruf seit Erhebungsbeginn starken Schwankungen.

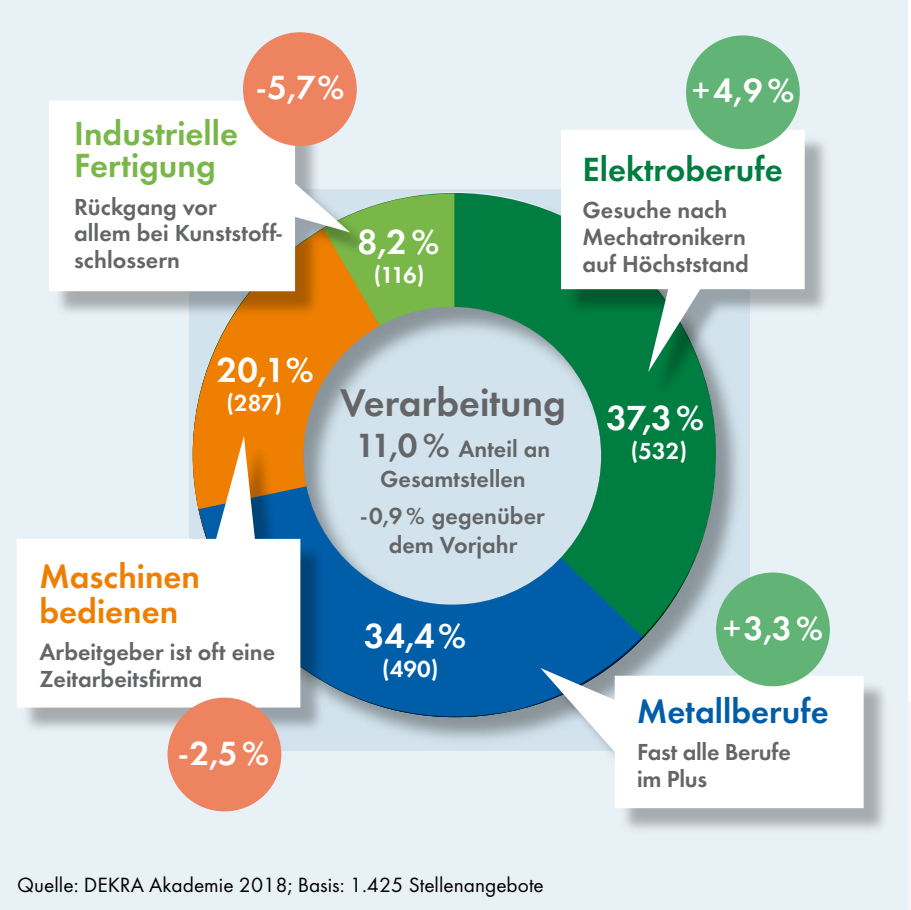


Quelle: DEKRA Akademie 2018; Basis: 812 Stellenangebote

Fünfjahreshoch bei Elektroberufen

Die Elektrotechnik ist ein Zukunftsfeld und der Anteil der Elektroberufe ist so hoch wie seit 2013 nicht. Im Berufsfeld Verarbeitung entfallen allein 28,6 % der Offerten auf Elektroniker und Elektroinstallateure. Im Metallbereich haben fast alle Berufe Anteile hinzugewonnen. Neben Anlagenmechanikern Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik, die seit Längerem zu den Mangelberufen zählen, benötigen Industrie und Handwerk vor allem Metallbauer. Ihr Anteil am Berufsfeld ist auf den höchsten Stand seit Erhebungsbeginn geklettert (9,8 %).

Der Bereich „Maschinen bedienen" liegt das zweite Jahr über zwanzig Prozent. Dies geht überwiegend auf die Nachfrage nach Produktionshelfern zurück, denen die gute Situation in der Industrie erneut zu einer Platzierung unter den Top-Ten-Berufen verholfen hat. Allerdings ist der Arbeitgeber besonders oft ein Zeitarbeitsunternehmen. Innerhalb des Berufsfeldes hat die industrielle Fertigung (nicht Metall) den größten Anteilsverlust erlitten und ist erstmals seit 2013 unter die 10-Prozent-Marke gefallen. Im Erhebungszeitraum war insbesondere die Nachfrage nach Kunststoffschlossern und -verarbeitern sowie für Monteure von Fertigteilen zurückgegangen.



Quelle: DEKRA Akademie 2018; Basis: 1.425 Stellenangebote

IT-Berufe reißen erneut Höchstmarke

Das Berufsfeld Entwicklung hat in diesem Jahr seinen Höchststand erreicht. Jedes vierte Stellenangebot der Gesamtstichprobe ist in diesem Bereich zu vergeben. Damit lässt das Berufsfeld nun die Beratung deutlich hinter sich. Dies war erst einmal und zwar im Jahr 2012 der Fall.

Verantwortlich für diese positive Entwicklung sind in erster Linie die IT-Berufe, die erstmals die 50-Prozent-Hürde genommen haben (s. auch S. 4 f.). Dies geht auf Kosten des Anteils von Ingenieuren und Naturwissenschaftlern, bei denen sich erstmals Gesuche nach Architekten und Bauingenieuren an die Spitze setzten. Außerdem standen Wirtschaftsingenieuren im Erhebungszeitraum mehr Positionen zur Auswahl als im letzten Jahr.

Im Tätigkeitsfeld Anlagensteuerung und Automatisierung hat sich kein Beruf auffällig verändert und nur für CNC-Fachkräfte enthält die Stichprobe zahlreiche Angebote. Techniker konnten ihren Anteil gegenüber dem Vorjahr halten und haben sogar noch etwas zugelegt. Der Umfang von Gesuchen nach Elektro- und Messtechniker ist auf seinen bislang höchsten Stand gestiegen.

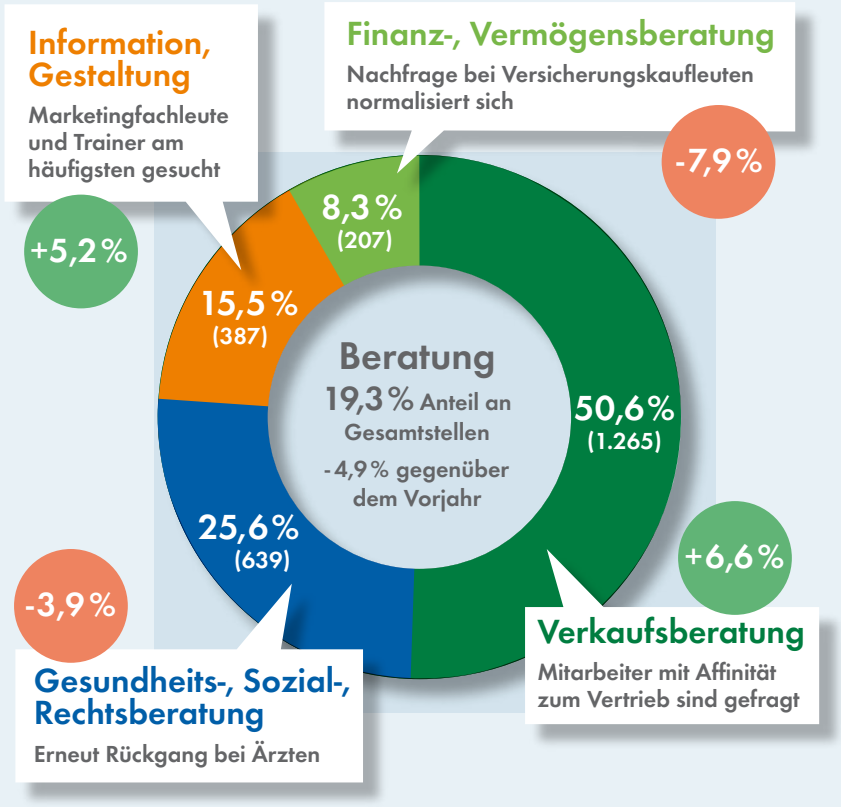
Quelle: DEKRA Akademie 2018; Basis: 3.340 Stellenangebote

Marketingabteilungen suchen Verstärkung

Verantwortlich für den Anteilsrückgang des Berufsfelds sind die Bereiche Finanz- und Vermögensberatung sowie Gesundheits-, Sozial- und Rechtsberatung. In der Finanz- und Vermögensberatung hat sich die Nachfrage nach Versicherungskaufleuten stark verringert, nachdem sie verantwortlich für den jeweils kräftigen Anstieg des Tätigkeitsfeldes in den letzten zwei Jahren waren. Ihr Anteil befindet sich nun wieder auf einem vergleichbaren Niveau wie in den Jahren vor 2017. Ein leichtes Anteilsplus gab es bei Bankkaufleuten sowie bei Immobilienkaufleuten und -maklern.

Im Breich Information und Gestaltung suchen Arbeitgeber insbesondere Marketingfachleute, Trainer und Coaches sowie Grafiker und Fotografen häufiger als im letzten Jahr.

Nur jeder zehnte Bewerber im Berufsfeld steht später bei einem Zeitarbeitsunternehmen unter Vertrag (10,4 %). Der Wert liegt hier so niedrig wie in keinem der anderen Berufsfelder. Vor allem in der Finanz- und Vermögensberatung setzen Arbeitgeber mit fest angestellten Mitarbeitern auf langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen.



Quelle: DEKRA Akademie 2018; Basis: 2.498 Stellenangebote

IT-Security: Arbeiten in einem Zukunftsfeld

Spionage, Erpressung, lahmgelegte Maschinen – im Wochentakt ist von spektakulären Cyberattacken zu lesen. Doch Fälle, die in die Öffentlichkeit gelangen, sind nur die Spitze des Eisbergs. Cyberkriminelle gehen immer raffinierter vor und Organisationen fällt es schwer, Schritt zu halten. IT-Security-Fachkräfte benötigen deshalb sehr viel Erfahrung und Know-how, um Hacker daran zu hindern, in die IT-Systeme einzudringen oder sie wieder auszusperren sowie Schadsoftware zu identifizieren und zu entfernen. Ziel ihrer Anstrengungen ist es vor allen Dingen, ein unternehmensweit gültiges Sicherheitskonzept und -bewusstsein zu etablieren. Welche Kenntnisse Arbeitgeber von Bewerbern für den Bereich IT-Sicherheit erwarten und mit welchen Aufgaben sie an ihrem neuen Arbeitsplatz rechnen können, zeigt die vertiefte Analyse von 313 Stellenangeboten für IT-Security-Experten.

Immer mehr Maschinen kommunizieren vernetzt über das Internet, Mitarbeiter arbeiten per Remote-Zugriff und die Datenmenge, die rechtskonform geschützt werden muss, wächst rasant. Dies wirft völlig neue Sicherheits- und Rechtsfragen auf. Zwar schaffen es die wenigsten Attacken in die Schlagzeilen, richten aber immense Schäden an: Knapp 70 % aller Unternehmen und Institutionen wurden in den vergangenen zwei Jahren Opfer von Hackerangriffen, wie eine Studie des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik herausfand. Knapp die Hälfte der Angriffe war erfolgreich und die Eindringlinge konnten sich Zugang zu IT-Systemen verschaffen, was bei jedem zweiten betroffenen Unternehmen zu Betriebsausfällen führte. Dies zeigt: Das Thema ist brisant und betrifft alle Branchen.

In der Stichprobe aus 313 zufällig ausgewählten Stellenanzeigen für Fachkräfte im Bereich IT-Security finden sich dementsprechend Arbeitgeber aus fast allen Wirtschaftszweigen. Besonders häufig suchen jedoch Anbieter betriebswirtschaftlicher bzw. unternehmensbezogener Dienstleistungen und die IT-Industrie neue Mitarbeiter (25,9 bzw. 23,6 %). Gut sechs von zehn der Jobangebote richten sich an Fachleute für IT-Security, Datenschutz und Datensicherheit (62,9 %), die unter unterschiedlichsten Jobtiteln ausgeschrieben wurden. Außerdem adressieren Recruiter häufig IT-Berater (31,3 %) und vereinzelt Software-Entwickler (5,8 %), die sich auf das Thema IT-Sicherheit spezialisiert haben.

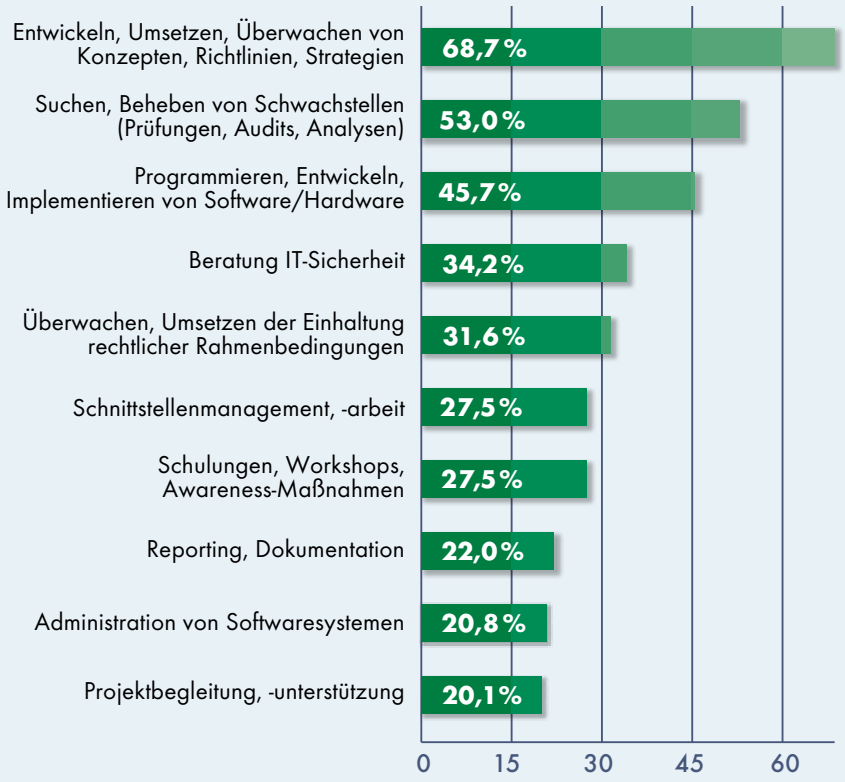
Aufgaben: Analysieren und Umsetzen

Rein technische Vorkehrungen, wie Firewalls oder Antivirensoftware, bieten keinen ausreichenden Schutz mehr. Sie sind idealerweise nur ein Bestandteil in einem umfassenden Sicherheitskonzept aus unterschiedlichen strategischen, organisatorischen, personellen und technischen Bausteinen. Fehlt ein solches Konzept, laufen Unternehmen schnell Gefahr, nicht vertrags- und rechtskonform zu handeln oder dass Sicherheitsvorkehrungen umgangen werden. Fast sieben von zehn der gesuchten Fachkräfte befassen sich deshalb an ihrer neuen Stelle mit Konzepten und Strategien für die IT-Sicherheit des Unternehmens. Zu den Voraussetzungen für die Realisierung zählt auch ein wirkungsvolles Schwachstellenmanagement, mit dem mögliche Angriffspunkte gesucht und beseitigt werden. Konkrete Angriffe abwehren oder Schäden beheben, sind das eine; doch nur wenn die Sicherheitsprofis Vorfälle systematisch erfassen und dokumentieren, können sie daraus wirkungsvolle Verfahren ableiten und ihre Sicherheitsstrategie weiterentwickeln. Knapp jeder fünfte Kandidat soll außerdem ein Information Security Management System (ISMS) aufbauen oder das bestehende optimieren (19,8 %). Ein solches prozessorientiertes Managementsystem definiert Verfahren und Regeln, mit denen die Informationssicherheit dauerhaft gewährleistet werden soll.

Gefahr von innen vermeiden

Cybergefahren werden meist mit dunklen Gestalten in Verbindung gebracht, die irgendwo auf der Welt im Auftrag von Unternehmen oder Regierungen tätig sind. Doch die Praxis zeigt: Oft wird Hackern das Tor von innen geöffnet, weil Mitarbeiter die Sicherheitsrichtlinien nicht kennen oder ignorieren. So klicken sie sorglos Mail-Anhänge an oder laden Apps auf beruflich genutzte Smartphones herunter, die häufigsten Angriffspunkte für Schadprogramme. Aus diesem

HÄUFIGSTE AUFGABEN VON IT-SECURITY-FACHKRÄFTEN



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 313 Stellenangebote für IT-Security-Fachkräfte (Mehrfachnennungen)

Grund ist die Information und Aufklärung aller Mitarbeiter ein wichtiger Bestandteil von Sicherheitskonzepten. Die gesuchten IT-Security-Spezialisten beraten an ihrer neuen Arbeitsstelle Kunden, Management oder andere Abteilungen in Fragen der IT-Sicherheit. Außerdem führen sie regelmäßig Trainings durch und initiieren andere Informationsaktivitäten, um Mitarbeitern zu zeigen, wo Gefahren lauern und welche Vorkehrungen sie treffen müssen.

Herausforderung Datenschutz

Mit Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind viele zusätzliche Aufgaben auf Unternehmen zugekommen, deshalb schließen Stellenprofile des Öfteren auch dieses Themengebiet ein. Die Sicherheitsexperten sollen beispielsweise zu Datenschutzthemen beraten (18,5 %) oder ein umfassendes Datenschutz-Managementsystem aufbauen (7,7 %), um Pannen rund um Kunden-, Mitarbeiter- oder Partnerdaten zu minimieren und die datenschutzkonforme Umsetzung der Vorgaben zu erfüllen. Gerade in kleineren Unternehmen dürfte das eine Aufgabe sein, die IT-Sicherheitsfachkräfte mit übernehmen; bei jeder zehnten Position haben Kandidaten außerdem die Funktion des Datenschutzbeauftragten oder manchmal eines IT- bzw. Informationssicherheitsbeauftragten inne.

Zusammenfassend unterscheiden sich die Aufgaben, die in den Offerten für IT-Security-Fachleute und IT-Berater genannt werden, nicht wesentlich. Nur in wenigen Punkten gibt es Abweichungen: Bei IT-Beratern hat erwartungsgemäß die Beratung ein stärkeres Gewicht, während IT-Sicherheitsexperten häufiger Aufgaben in der konkreten Betreuung von Softwaresystemen sowie im Schnittstellenmanagement übernehmen.

Erfahrung und Standards vorausgesetzt

Bewerber, die ihre Fähigkeiten bereits in der Praxis bewiesen haben, sind im Vorteil, denn Arbeitgeber setzen Berufserfahrung oft voraus (32,3 %) und knapp jede vierte Position kommt sogar nur für Fachkräfte mit sehr viel Erfahrung infrage (24,3 %). In einer ganzen Reihe von Jobangeboten halten die Unternehmen praktische Erfahrung zumindest für „wünschenswert“ (11,5 %). Darüber hinaus sind bestimmte Fach- und Praxiskenntnisse Voraussetzung: Neben Erfahrung im Bereich System- bzw. Netzwerkadministration (26,2 %) muss jeder vierte Kandidat in den Normen der ISO/IEC-27000-Reihe bewandert sein, unter der diverse Standards der IT-Sicherheit zusammengefasst sind. Häufig werden „gängige“ Standards und Gesetze auch nur ganz allgemein gefordert (22,4 %). Außerdem sollte jede fünfte IT-Sicherheitsfachkraft schon erfolgreich Projekte gemanagt haben. Viele weitere Nennungen betreffen spezifische Fachgebiete, die von Kenntnissen in Netzwerkprotokollen wie TCP/IP über Kryptografie bis hin zu Identity- und Access-Management reichen. Was Sprachen anbelangt, ist Englisch zweifellos die Lingua franca in der IT, deshalb müssen zwei Drittel der gesuchten IT-Security-Fachkräfte Englisch ausdrücklich sehr gut beherrschen.

Studium ideal, aber nicht immer vorausgesetzt

Die Anforderungen an Fachkräfte sind hoch und Personaler fragen oft nach einem Studienabschluss, wobei in vielen Anzeigen optional mehrere Fach- oder Ausbildungsrichtungen vorkommen. Bewerber mit einem Informatikstudium sind dabei auf der sicheren Seite, aber auch Wirtschaftsinformatik oder andere MINT-Studiengänge werden in den Anforderungsprofilen genannt. Auch wenn sie einen Studienabschluss oft bevorzugen, sind Arbeitgeber genauso Bewerbern mit Berufsausbildung gegenüber aufgeschlossen: Bei mehr als jeder vierten Position ist eine IT-Berufsausbildung eine willkommene Basis. IT-Security-Fachkräfte müssen die zunehmend digitalen Geschäftsprozesse verstehen, um angemessene Sicherheitskonzepte zu entwickeln. Insofern bieten sich auch Wirtschaftswissenschaftlern gute Jobchancen – vorausgesetzt, sie haben ein grundlegendes Verständnis und Interesse an IT-Sicherheit.

Interessanterweise beinhalten 51 Positionen auch einen rechtswissenschaftlichen Studienabschluss als Alternative. Vermutlich ist es eine Reaktion auf verschärfte gesetzliche Regelungen, wie z. B. die jüngst in Kraft getretene DSGVO oder neue Haftungsfragen in Bezug auf IT-Sicherheit und vernetzt arbeitende Systeme. Diese Kandidaten kümmern sich vermutlich verstärkt um rechtliche Rahmenbedingungen und die Einhaltung der Compliance.

Informelle Kenntnisse sind geschätzt

IT-Security-Fachkräfte müssen ihr Metier beherrschen – egal, wie sie sich das Wissen angeeignet haben. Während Unternehmen sehr viel Wert auf Praxiserfahrung legen, scheint der Stellenwert von Zertifikaten nicht ganz so hoch zu sein wie in anderen Bereichen. Nur gut drei von zehn Stellenanzeigen enthalten den Wunsch nach entsprechenden Nachweisen (31,1 %): Des Öfteren ist unspezifisch ein Zertifikat im Bereich IT-Sicherheit oder Datenschutz von Vorteil (11,5 %) und etwas häufiger kommt noch

die Weiterbildung zum Certified Information Systems Security Professional zur Sprache (8,9 %) sowie dessen europäisches Pendant TeleTrusT Information Security Professional (2,6 %). Beide vermitteln ein breites Spektrum an Sicherheitspraktiken und -prinzipien. Eine Weiterbildung zum Datenschutzbeauftragten müssen 22 Kandidaten vorweisen; Datenschutz ist zwar nicht zwingend Teil der IT-Sicherheit, dennoch sollten die Verantwortlichen in diese Prozesse eingebunden sein. Die vergleichsweise geringe Zahl gewünschter Zertifikate zeigt: Im Fachgebiet IT-Security werden informell erworbene Kenntnisse sehr geschätzt – zumal für manche Zertifizierungen eine mehrjährige Berufserfahrung notwendig ist.

Persönlichkeit: kommunikativ, analytisch denkend, durchsetzungsstark

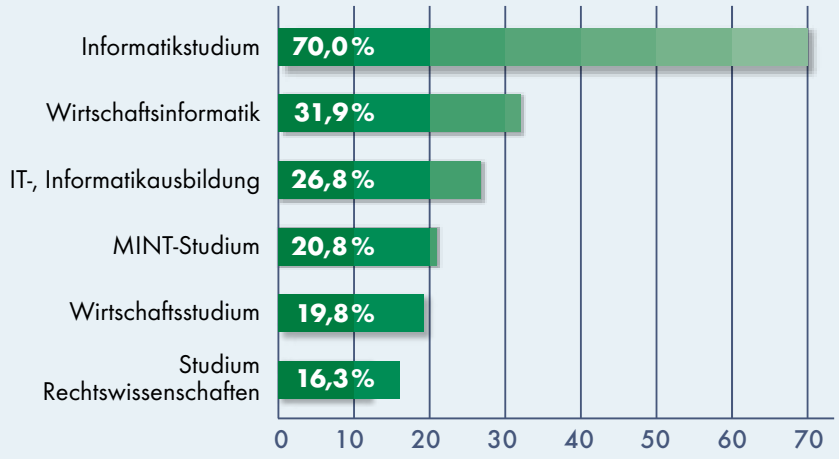
IT-Security-Fachkräfte befassen sich mit sehr komplexen Technologien. Gleichzeitig müssen sie in der Lage sein, den Kollegen anderer Fachbereiche Sicherheitsthemen verständlich zu erklären. Nicht ohne Grund stehen Kommunikationsstärke und Teamfähigkeit mit deutlichem Abstand an der Spitze der persönlichen Eigenschaften. Eine Reihe weiterer Soft Skills bezieht sich auf die Arbeitsweise von IT-Sicherheitsexperten: So sollen sie analytisch und strukturiert denken, selbstständig arbeiten sowie sich motiviert und engagiert für ihre Aufgaben einsetzen. Die Tatsache, dass die gesuchten Mitarbeiter häufig Kollegen oder Kunden in Belangen der IT-Sicherheit beraten und unterweisen, bedingt außerdem, dass sie durchsetzungsfähig sind und sicher auftreten, worauf bei IT-Beratern etwas mehr Wert gelegt wird. Da sich darüber hinaus Vorgehensweisen von Cyberkriminellen und eingesetzte Technologien kontinuierlich verändern, nennt jeder zehnte Arbeitgeber Lernfähigkeit als eine wichtige Voraussetzung für Bewerber.

Umworbene Fachkräfte

Fachkräfte im IT-Security-Umfeld sind knapp, darum bieten Arbeitgeber ihnen am Arbeitsplatz attraktive Rahmenbedingungen: Knapp acht von zehn Stellenanzeigen (78,9 %) thematisieren Gehalt oder Benefits, mit denen Kandidaten rechnen können. Wie bei hochqualifizierten Spezialisten üblich, sollen Jobanwärter ihre Gehaltsvorstellungen nennen (38,0 %). Ansonsten bleiben Angaben in Sachen Bezahlung meist unspezifisch („attraktives Gehalt“). Unternehmen müssen neben interessanten Aufgaben sehr gute Konditionen bieten, um die begehrten Experten anzulocken. In den Stellenanzeigen beschreiben sie zahlreiche Benefits für Mitarbeiter: Oft können diese ihre Arbeitszeit flexibel gestalten oder im Home Office arbeiten (35,5 %). Auch Weiterbildungs- und Zertifizierungsangebote sind ein häufiges Bonbon für Sicherheitsexperten, wobei die oft kosten- und zeitintensiven Zertifizierungen ein großer karrierefördernder Anreiz sein dürften. Die Liste sonstiger Sonderleistungen ist lang und reicht von Gesundheits- und Fitnessangeboten über Kinderbetreuung bis hin zu Angeboten im Bereich Familien-, Sozial- und Pflegeservice.

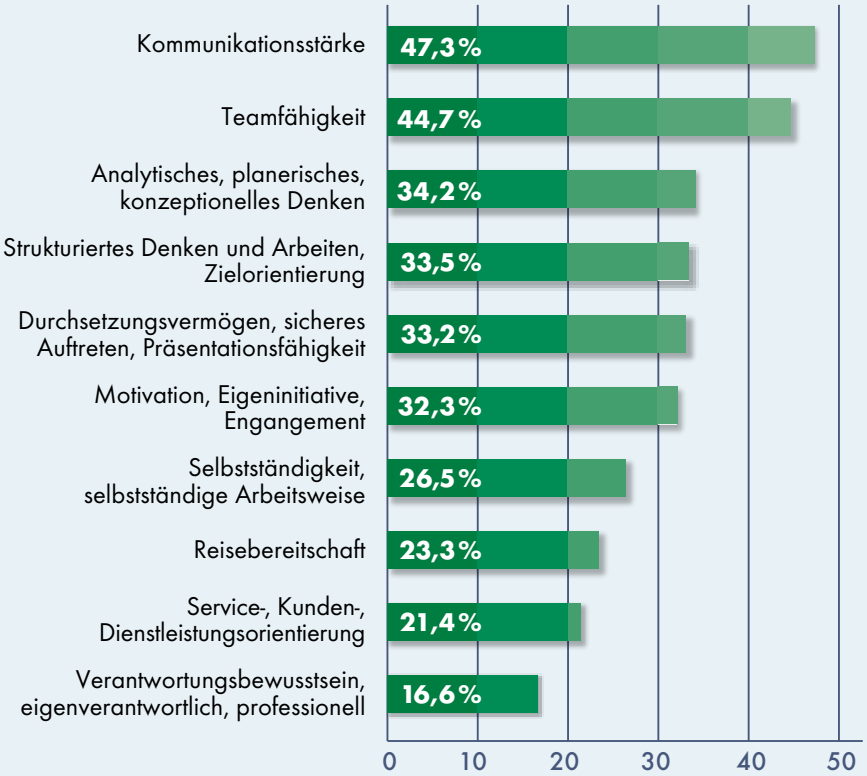
Das Thema IT-Sicherheit gewinnt weiter an Bedeutung, dementsprechend sind die Karriereaussichten hervorragend und der Beruf krisensicher. Neueinsteiger können nicht nur aus einer Vielzahl von Spezialisierungen wählen, ihnen stehen auch die Türen in Unternehmen und Organisationen jeder Größe, Art und Branche offen.

AM HÄUFIGSTEN BENÖTIGTE ABSCHLÜSSE



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 313 Stellenangebote für IT-Security-Fachkräfte (Mehrfachnennungen)

DIE WICHTIGSTEN SOFT SKILLS VON IT-SECURITY-FACHKRÄFTEN



Quelle: DEKRA Akademie 2018, Basis: 313 Stellenangebote für IT-Security-Fachkräfte (Mehrfachnennungen)

„Der Mangel wird dazu führen, IT-Security-Experten in einem Pool zu zentralisieren und ihr Know-how gemeinsam zu nutzen."

Dr. Bernd Eßer,
Chief Information Security Officer,
BWI GmbH

Lernbereitschaft als Grundvoraussetzung

IT-Security ist ein extrem dynamisches Thema. Dementsprechend flexibel und agil müssen Organisationen handeln, um Bedrohungen abzuwenden. Wir haben Dr. Bernd Eßer befragt, welche Strategie er verfolgt, um Mitarbeiter zu gewinnen und wohin sich der Arbeitsmarkt entwickelt.

Welche Art von Fachkräften beschäftigen Sie im Bereich IT-Security?

Wir beschäftigen hier einen relativ breiten Mix an Fachkräften: Im präventiven Bereich sind es Mitarbeiter mit einem sehr weit gefächerten Know-how. Sie befassen sich unter anderem mit Prozessen und stellen sicher, dass IT-Sicherheit in allen Geschäftsprozessen repräsentiert ist, erstellen Sicherheitskonzepte oder begleiten IT-Architekten. Sie müssen mögliche Bedrohungen frühzeitig erkennen. Hier legen wir beispielsweise Wert auf Genauigkeit und Sorgfalt. Auf der anderen Seite beschäftigen wir im Security Operations Center sehr viel spezialisiertere Mitarbeiter, z. B. für Aufgaben im Sicherheitsvorfallmanagement oder der Cyber-Threat-Analyse. Ihre Kompetenzen sind weniger breit als die der Kollegen, dafür aber wesentlich tiefer. Sie ticken auch etwas anders, denn sie müssen sehr schnell sein, wenn es tatsächlich zu einem Sicherheitsvorfall kommt. Dann müssen sie die Bedrohung umgehend lokalisieren und sofort abwehren.

Finden Sie ausreichend Mitarbeiter mit den passenden Qualifikationen?

Die Generalisten finden wir zum Glück noch vergleichsweise einfach über die klassischen Rekrutierungswege. Bei den Spezialisten hingegen ist es sehr schwer, es gibt sie selten am Markt. Wir können sie auch nur bedingt aus den klassischen Studiengängen rekrutieren. Inzwischen gibt es zwar mehr Studiengänge im Bereich IT-Forensik, aber einen guten Teil des Wissens erwirbt man hier nicht im Studium, das muss man in der Praxis lernen. Hinzu kommt: Ein Studium ist eine gute Basis, gleichzeitig aber auch relativ statisch. Und das Cyberthema ist in vielen Dimensionen hochgradig dynamisch. Wir verfolgen hier die Strategie, selbst on the Job auszubilden, also eher auf dem nicht-akademischen Weg. Dadurch verbreitern wir zugleich den Bewerberpool. Außerdem bieten wir ein berufsbegleitendes Masterprogramm für Bachelorabsolventen an.

Wie wird sich der Fachkräftebedarf zukünftig entwickeln?

Der Bedarf steigt seit Jahren kontinuierlich. Auf der anderen Seite bleibt die Zahl derjenigen konstant, die im Bereich IT Security ausgebildet werden. Konkret haben wir hier somit eine Unterdeckung. Über die Ursachen, warum sich so wenige junge Menschen für diese Spezialisierung entscheiden, kann ich nur spekulieren. Vielleicht müsste man mit groß angelegten und staatlich geförderten Stipendienprogrammen arbeiten. Denn bei den Kandidaten aus unseren On-the-Job-Ausbildungsgängen hatte ich manchmal den Eindruck, dass sie anfangs nicht so genau einschätzen können, worauf sie sich einlassen. Aber nach den zweieinhalb Jahren brennen wirklich zwei Drittel von ihnen für das Thema Cyber-Security.

Der Mangel und der hohe Spezialisierungsgrad werden dazu führen, dass man die einzelnen Spezialisten gar nicht in jeder Organisation aufbauen kann, sondern sie in einem Pool zentralisiert und ihr Know-how gemeinsam nutzt. Hier gibt es in der Industrie ja schon Aktivitäten, bei denen sich einige DAX-Unternehmen zusammengetan haben. Wenn selbst sie sich fragen müssen, wie sie diese Kandidaten gewinnen können, sagt das viel. Hinzu kommt: Wir haben es bei den Spezialisten mit einer ganz besonderen Art von Menschen zu tun. Wenn sie sich für ein Thema begeistern, dann möchten sie das auch in interessanten Projekten ausleben. Und da reduziert sich die Zahl potenzieller Arbeitgeber schon sehr. Insofern ist ein solcher Pool sehr sinnvoll.

Kann die Automatisierung von IT-Sicherheitsprozessen eine Lösung sein?

Das sehe ich differenziert. Es gibt hier durchaus Hoffnung und ich bin mir sicher, dass es möglich sein wird, bestimmte Schritte zu automatisieren. Was man aber auch sehen muss und wo dann die Grenzen liegen: IT Security hat einen Gegner und das ist in der Regel ein Mensch – und der beobachtet natürlich auch und kann reagieren. Deswegen werden wir zumindest bei den hochqualifizierten Tätigkeiten immer auf Menschen setzen müssen. Weil all das, was wir im Bereich Automatisierung implementieren, derjenige auf der anderen Seite sofort sieht und darauf reagiert. Deshalb: Ja, auf der Ebene der niedriger qualifizierten Tätigkeiten wird künstliche Intelligenz helfen können, aber bei den anderen Aufgaben nur begrenzt.

Facility Manager: Multitalente auf vielen Gebieten

Von A wie Auswahl von Dienstleistern bis Z wie Zugangskontrolle – die Themen- und Aufgabenbereiche von Fachkräften im Facility Management sind so vielfältig wie in kaum einem anderen Beruf. Egal, ob Flughafen, Fabrik oder Krankenhaus: Sie sorgen dafür, dass Gebäude, technische Anlagen und Infrastruktur sowie die zugehörigen Grundstücke optimal bewirtschaftet und instand gehalten werden. So können Unternehmen sich störungsfrei auf ihre Kernprozesse konzentrieren und mit fähigen Facility-Management-Mitarbeitern Kosten einsparen. Die Anforderungen an die Qualifikationen und persönlichen Eigenschaften der Multitalente sind hoch. Außerdem wird die Digitalisierung die Arbeit im professionellen Gebäudemanagement erheblich verändern. Die Analyse von 350 Stellenangeboten zeigt allerdings: Die Entwicklung hin zu „Smart Facility Management" lässt sich an den Anforderungsprofilen noch nicht ablesen.

In Deutschland arbeiten rund 4,67 Mio. Fachkräfte im Facility Management. Sie sind entweder direkt bei dem Unternehmen beschäftigt, das die zu betreuenden Gebäude nutzt oder bei einem spezialisierten Dienstleister. Für den DEKRA Arbeitsmarkt-Report wurden 350 Stellenangebote vertiefend analysiert, um herauszufinden, für welche Aufgaben Arbeitgeber Facility-Management-Fachkräfte suchen und welche Anforderungen sie an zukünftige Mitarbeiter stellen. Die Stichprobe enthält überwiegend Jobangebote für Facility Manager bzw. Hausverwalter (91,1 %), einzelne Offerten richten sich an Hausmeister (8,9 %). Da sie in jeder Branche benötigt werden, verteilen sich die Stellenangebote der Stichprobe auf fast alle Wirtschaftszweige.

Hauptaufgaben: koordinieren, kontrollieren, dokumentieren

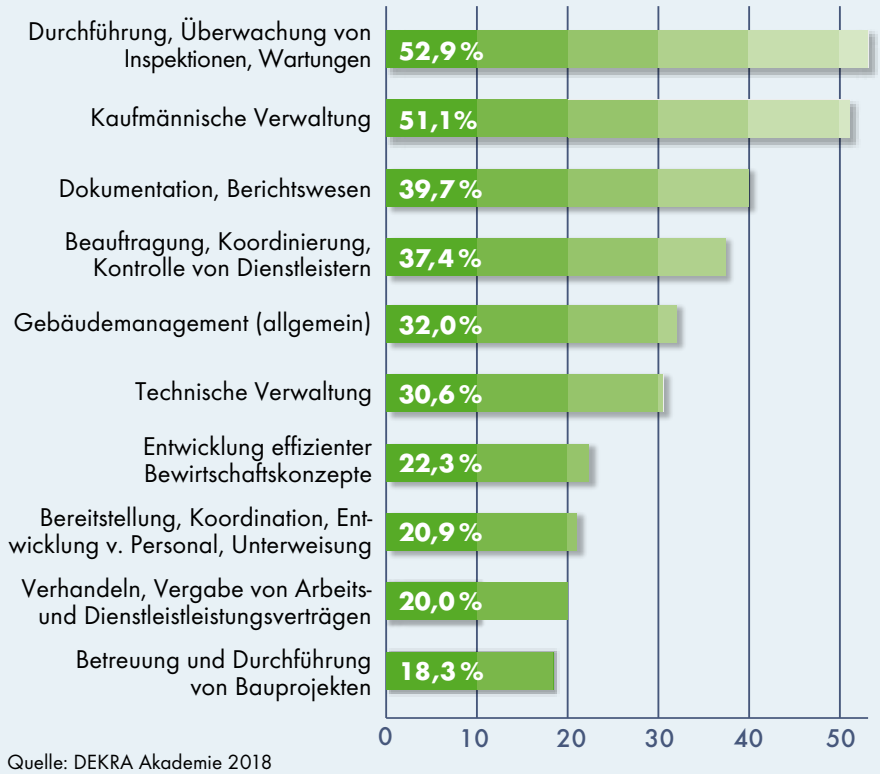
Das Facility Management wird unterteilt in den infrastrukturellen, technischen und kaufmännischen Bereich: Während sich das infrastrukturelle Facility Management damit befasst, die einer Immobilie zugehörigen Elemente zu verwalten und Dienstleistungen, wie die Reinigung oder Bewachung zu erbringen, sorgt das technische Facility Management dafür, dass Gebäude und ihre technische Ausstattung funktionsfähig bleiben. Die betriebswirtschaftlichen Aufgaben, wie das Kosten-, Vertrags- und Rechnungswesen, stehen im Fokus des kaufmännischen Bereiches, ebenso wenn es darum geht, externe Dienstleister zu beauftragen und zu überwachen.

Kernaufgabe der gesuchten Mitarbeiter für das Facility Management ist es, Gebäude und ihre Infrastruktur zu inspizieren, in regelmäßigen Abständen zu prüfen und diese zu warten bzw. deren termin- und sachgerechte Durchführung zu überwachen. Viele der Inspektionen und Prüfungen, z. B. von Aufzügen, sind gesetzlich vorgeschrieben und nachweispflichtig. Deshalb gehört die Dokumentation bei vier von zehn der untersuchten Stellenangebote zu den späteren Aufgaben von Bewerbern. Gut jeder zweite Kandidat ist bei seinem zukünftigen Arbeitgeber für die kaufmännische Verwaltung von Objekten zuständig und in drei von zehn Stellenangeboten ist die technische Verwaltung ihr Einsatzgebiet.

Viele der Bewerber erwarten anspruchsvolle strategische Aufgaben: Gut jeder fünfte soll effiziente Bewirtschaftungskonzepte entwickeln, den Personaleinsatz planen oder Verträge verhandeln und vergeben. Interessant ist: Diese Tätigkeiten, die man primär in Jobangeboten für Führungskräfte erwartet, kommen durchaus auch in Stellenprofilen vor, bei denen die späteren Mitarbeiter keine Führungsrolle innehaben.

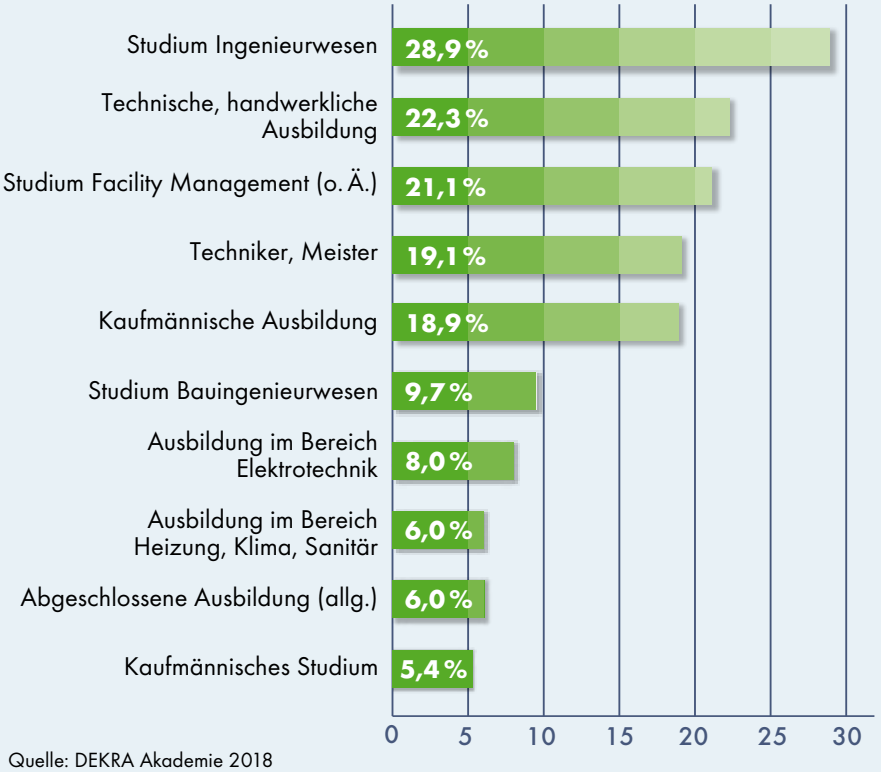
Das Thema Nachhaltigkeit und Energieeffizienz gewinnt in der Gebäudebewirtschaftung an Bedeutung, denn hier lassen sich erhebliche Einsparungen erzielen. Insofern überrascht, dass Aufgaben im Bereich „Energieressourcen, Energiemanagement und -einsparung" eher selten in den Anzeigen vorkommen (6,3 %) – allerdings ist dieses Thema sehr wahrscheinlich Bestandteil der

HÄUFIGSTE AUFGABEN IM FACILITY MANAGEMENT



Quelle: DEKRA Akademie 2018
Basis: 350 Stellenangebote für Fachkräfte im Facility Management (Mehrfachnennungen)

GEWÜNSCHTE BERUFSABSCHLÜSSE



Quelle: DEKRA Akademie 2018
Basis: 350 Stellenangebote für Fachkräfte im Facility Management (Mehrfachnennungen)

zu entwickelnden Bewirtschaftungskonzepte. Darüber hinaus nennen Arbeitgeber viele weitere Aufgaben, die tatsächlich sprichwörtlich von A bis Z reichen, sei es Beschaffung, Brandschutz oder Sicherheit.

Smart Buildings noch Zukunftsmusik?

In nicht ganz neun von zehn Offerten gehen Arbeitgeber darauf ein, welche Kenntnisse und Erfahrungen sie von Bewerbern erwarten (87,1 %). Am häufigsten betonen sie, dass diese versiert im Umgang mit den MS Office Programmen sein müssen oder allgemein über „IT-Kenntnisse" verfügen (52,9 bzw. 14,6 %). Darüber hinaus sollte gut jeder zehnte Kandidat SAP beherrschen.

Facility Manager müssen sicherstellen, dass bei der Gebäudeausstattung und -nutzung alle gesetzlichen Vorschriften umgesetzt, eingehalten und regelmäßig geprüft werden. Unternehmen scheinen hierfür jedoch eher selten Software für Computer-Aided Facility Management (CAFM) einzusetzen: Gerade einmal 16 Anzeigentexte erwähnen die Software, die die Prozesse in der Gebäudebewirtschaftung unterstützt und vereinfacht. Allerdings sollten Kandidaten sich gut mit den einschlägigen Gesetzen und Richtlinien auskennen (14,9 %).

Die Digitalisierung bietet viel Potenzial im Bereich effizienter Flächennutzung und verringertem Energieeinsatz. Betreiber von Gebäuden können mit Technologien wie Sensorik, mobilen Geräten oder Smart Metering ihre Prozesse nicht nur vereinfachen sondern Objekte auch kosten- und energieeffizienter bewirtschaften. Insofern überrascht, dass entsprechendes Know-how in den Stellenanzeigen so gut wie nicht erwähnt wird. Entweder sind diese Technologien noch nicht so weit verbreitet wie allgemein angenommen oder Fachkräfte mit entsprechender Erfahrung sind am Markt eher selten und Arbeitgeber bauen das Wissen intern erst auf. Neben den genannten IT-Kenntnissen fragen sie am häufigsten nach allgemeinen technischen sowie betriebswirtschaftlichen Kenntnissen (22,3 bzw. 17,1 %).

In den Anforderungsprofilen äußern Arbeitgeber des Öfteren den Wunsch nach Führungserfahrung (11,7 %). Der tatsächliche Anteil an Führungspositionen in der Stichprobe liegt sogar höher, denn jedes fünfte Gesuch richtet sich an diesbezüglich ambitionierte Fachkräfte. Meistens handelt es sich dabei um Teamleiter- oder Projektleiterstellen (42,3 bzw. 22,5 %). In wenigen Fällen spricht der Arbeitgeber gezielt Nachwuchskräfte an, die sich entweder in einer Juniorposition beweisen dürfen oder im Rahmen eines Traineeships an verantwortungsvolle Aufgaben herangeführt werden.

Studium oder Ausbildung plus Weiterbildung vorausgesetzt

Die Aufgaben im Facility Management sind komplex, deshalb benötigen Kandidaten eine gute Ausbildung als Basis für den Beruf. In 322 der Stellenangebote kommen mindestens einer oder sogar mehrere Ausbildungs- bzw. Studienabschlüsse vor, auf die Personaler bei der Auswahl achten.

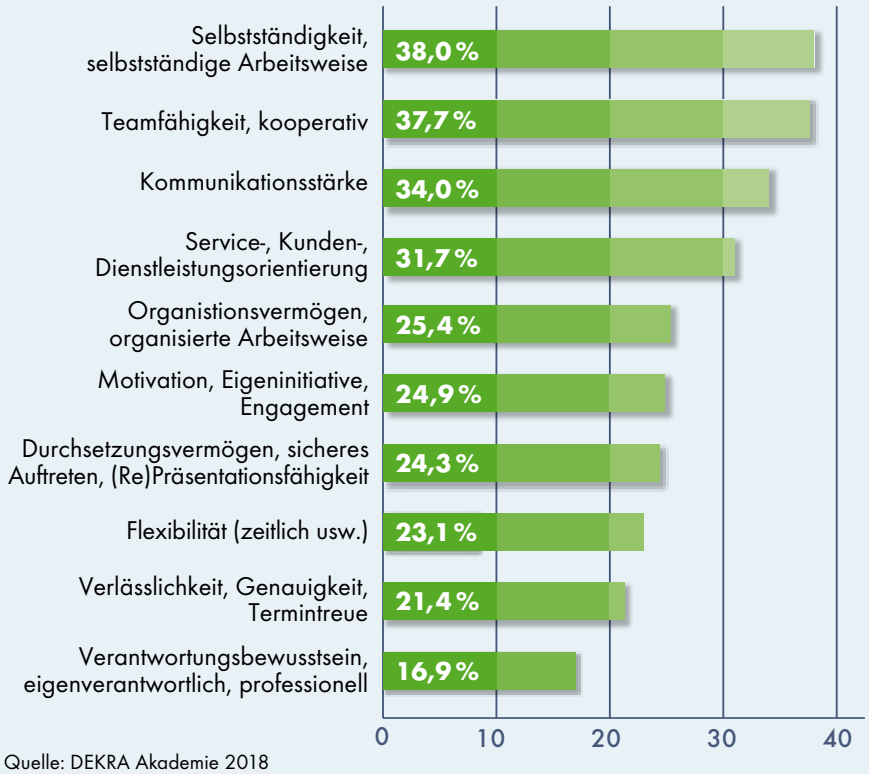
Für die Tätigkeit als Hausmeister genügt in der Regel eine berufliche Ausbildung. Anders ist die Situation bei Facility Managern: Für gut ein Drittel der 319 Offerten für diese Fachkräfte ist ein abgeschlossenes Studium Voraussetzung, um die Stelle anzutreten (35,7 %). Akademiker mit einem Abschluss im Ingenieurwesen sind für den Beruf bestens gerüstet, aber auch die Fachrichtungen Facility Management, Architektur, Immobilienwirtschaft oder ein kaufmännisches Studium ist eine gängige Eintrittskarte in den Beruf. Ein Studium ist jedoch nicht in allen Fällen zwingend: In vier von zehn Jobangeboten im Bereich Facility Management genügt eine duale Berufsausbildung (40,1 %) und entsprechende Berufserfahrung, je nach späterem Einsatzgebiet entweder im technischen oder kaufmännischen Bereich. Oftmals kommen Studium und Ausbildung als möglicher Abschluss gleichermaßen vor (13,8 %).

Eine Aufstiegsfortbildung zum Meister, Fachwirt oder Techniker ist für Kandidaten mit einer dualen Berufsausbildung förderlich für die Karriere. Sie werden in Stellenanzeigen vergleichsweise häufig als Anforderung genannt. Außerdem legen Arbeitgeber auf einschlägige Berufserfahrung großen Wert – bei 71,5 % der Positionen wird sie vorausgesetzt und in weiteren Fällen zumindest als „wünschenswert" erwähnt (10,0 %).

Facility Management wird internationaler

Unternehmen streben danach, an allen nationalen und internationalen Standorten nach den gleichen Standards zu arbeiten und ihre Infrastruktur infolgedessen entsprechend anzupassen oder weltweit mit demselben Dienstleister zu betreiben. Dadurch wird auch die Tätigkeit von Facility Managern internationaler. Dieser Trend spiegelt sich in den analysierten Stellenanzeigen nur bedingt: Lediglich drei von zehn Anzeigentexten gehen auf Sprachkenntnisse ein, die die gesuchten Facility-Management-Mitarbeiter benötigen. 22,3 % der Fachkräfte kommunizieren an der neuen Arbeitsstelle zumindest teilweise in englischer Sprache und benötigen entsprechende Kenntnisse; 13,7 % der Fachkräfte müssen Englisch ausdrücklich „sehr gut" beherrschen. Immer wieder halten Personaler es für erwähnenswert, dass Bewerber gut oder sehr gut Deutsch sprechen (17,8 %).

DIE WICHTIGSTEN SOFT SKILLS IM FACILITY MANAGEMENT



Quelle: DEKRA Akademie 2018
Basis: 350 Stellenangebote für Fachkräfte im Facility Management (Mehrfachnennungen)

Zupackende Fachkräfte ohne Berührungsängste benötigt

Mitarbeiter im Facility Management haben täglich mit Menschen aus den verschiedensten Bereichen zu tun – mit den Fachabteilungen, dem Controlling, mit Dienstleistern und letztlich allen, die in den bewirtschafteten Gebäuden arbeiten. Hier gibt es viele Quellen für Missverständnisse oder die Fachkräfte treffen auf Menschen, die sich ärgern, weil etwas nicht funktioniert. Entsprechend hoch sind ihre Erwartungen an die Soft Skills: Bei Rundgängen oder wenn sie gerufen werden, müssen Facility-Management-Mitarbeiter in der Lage sein, schnell das Ausmaß von Schäden oder Defekten einzuschätzen und zu entscheiden, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Deshalb sollten sie unter anderem in hohem Maße selbstständig sein sowie organisiert und genau arbeiten. Auch Organisationstalent ist wichtig, weil im operativen Bereich Mitarbeiter verschiedenster Gewerke Hand in Hand arbeiten, die entsprechend koordiniert werden müssen.

Gleichzeitig leiten Facility Manager ein Team oder sind in ein Team eingebunden, weshalb Teamfähigkeit bei den gewünschten persönlichen Eigenschaften gleich an zweiter Stelle steht. Facility-Management-Mitarbeiter agieren als Dienstleister, unabhängig davon, ob sie intern oder bei einem externen Dienstleister beschäftigt sind. Deshalb müssen sie einerseits serviceorientiert sein (31,7 %), aber im richtigen Moment auch Durchsetzungsvermögen zeigen (24,3 %), beispielsweise bei Verstößen gegen Sicherheitsrichtlinien oder im Kontakt mit externen Dienstleistern.

In Deutschland ist es unüblich, in Stellenanzeigen auf die Höhe des Gehalts einzugehen. Nicht zuletzt hängt die Bezahlung bis zu einem gewissen Grad auch von der individuellen Qualifikation und dem Verhandlungsgeschick von Jobanwärtern ab. Am häufigsten findet sich in den Jobangeboten die Angabe, dass Bewerber am neuen Arbeitsplatz nach Tarif bezahlt werden (22,6 %). Gut jeder fünfte Anzeigentext nennt Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld, Firmenwagen oder andere Benefits, wie beispielsweise attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das professionelle Gebäudemanagement ist eine Wachstumsbranche und die Berufsaussichten sind dementsprechend gut. Allerdings unterliegt der Beruf einem starken Wandel. Digitalisierung und Automatisierung verändern ihn ebenso wie völlig neue Arbeitskonzepte im Rahmen von New Work. Dies wird sich zweifellos auch auf den Mitarbeiterbedarf und die Anforderungen an Fachkräfte im Facility Management auswirken.

„Sensorik, Robotik oder KI allein können unsere Qualitätsansprüche an Services nicht erfüllen. Sie sind nur eine Unterstützung für unsere Mitarbeiter.“

Frank Merry,
Director HR Operations,
ISS Facility Services Holding GmbH

Neue Arbeitswelten verändern Facility Management

Innovative Technologien und Nutzungskonzepte von Gebäuden verändern auch die Aufgaben im Facility Management. Frank Merry vom weltweit tätigen Anbieter von Facility Services ISS hat unsere Fragen zum Wandel im Gebäudemanagement beantwortet.

Welche Trends beeinflussen das Arbeitsumfeld von Facility Managern derzeit am stärksten?

Die Digitalisierung bringt in allen Lebensbereichen Veränderungen mit sich – so auch im Facility Management. Aber wir sehen darin viel mehr als einen Trend. Wir nutzen die neuen Möglichkeiten aktiv, um Innovationen für ein FM 4.0 zu entwickeln. Das „Internet of Things“ sowie Technologien wie Sensorik und Robotik bieten eine Vielfalt neuer Möglichkeiten, die unsere Dienstleistungen und somit auch das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändert. Wichtig ist dabei, dass Technik allein nicht die Servicequalität bieten kann, die unseren Ansprüchen gerecht wird. Sensoren, die Daten sammeln, künstliche Intelligenz, die diese auswertet oder Reinigungsroboter sehen wir lediglich als Unterstützung für die Arbeit unserer Mitarbeiter.

Eine weitere Entwicklung ist, dass wir Integrated Facility Services anbieten, d. h. wir betrachten Dienstleistungen wie IT-Support, Catering, Rezeption oder Reinigung nicht getrennt voneinander, sondern verstehen sie als Service-Paket. Wir verbinden sie immer stärker miteinander und schaffen dadurch Synergien. Unser Ziel ist es, den Kunden eine Serviceerfahrung zu bieten, die begeistert.

Inwiefern verändern sich dadurch die Anforderungen an die Mitarbeiter?

Auch wenn die Technik immer benutzerfreundlicher wird, ist eine gewisse Bereitschaft notwendig, sich auf technische Neuerungen einzulassen, um sich auf die genannten Veränderungen einstellen zu können. Ebenso wird Flexibilität bei uns großgeschrieben, z. B. wenn es um Multiskilling geht oder darum, dass jeder Einzelne im Blick hat, wie sich der Service weiter verbessern und individuelle Kundenwünsche erfüllen lassen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei durch Schulungen an der ISS University, am ISS College und in regionalen Schulungszentren. In einem Unternehmen wie dem unseren, mit fast einer halben Million Mitarbeitern weltweit, ist dies eine sehr große Herausforderung. Aber wir bringen viel Erfahrung mit, was Personalentwicklung, Qualifizierungsmöglichkeiten und das Managen von Veränderungen angeht.

Worauf legen Sie bei Kandidaten besonderen Wert?

Ich würde die Frage gerne umdrehen: Worauf legen Kandidaten bei uns als potenziellem Arbeitgeber Wert? Wir haben als internationales Unternehmen viel zu bieten, z. B. interessante Entwicklungsmöglichkeiten und eine unglaubliche Vielfalt an Positionen. Wir legen Wert auf zufriedene Mitarbeiter, die sich mit unserer Vision, unseren Zielen und unseren Werten identifizieren können. ISS bietet interessante, sichere Arbeitsplätze mit einem hohen Maß an Selbstbestimmung und Freiheiten. Unser Umgang ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen, denn wir wissen, wie wichtig jeder Einzelne für unseren Erfolg ist.

In unserem „LAB“ in Düsseldorf leben wir „New Ways of Working“: Mit einem modernen Bürodesign haben wir eine neue Arbeitskultur geschaffen, die einen großen kreativen Freiraum ermöglicht. Jeder Mitarbeiter kann selbst entscheiden, wo, wie und mit wem er projektbezogen arbeiten möchte. So entstehen neue Austauschmöglichkeiten in verschiedenen Arbeitszonen und -räumen. Unser Konzept wurde von Leesman für seine Arbeitsplatzeffektivität ausgezeichnet und wir haben hier die höchste jemals in Deutschland vergebene Bewertung erzielt.

Wie wird sich der Fachkräftebedarf im Facility Management in Zukunft entwickeln?

Gerade bei technischem Fachpersonal stehen wir längst im Wettbewerb um Talente. Zwei Faktoren treiben diesen besonders an: die Automatisierung und die demografische Entwicklung. Es entstehen neue Jobs, die höhere technische, soziale und kreative Fähigkeiten verlangen. Gleichzeitig gehen geburtenstarke Jahrgänge auf den Ruhestand zu und es rücken nur schwächere Geburtenjahrgänge nach. Viele Wirtschaftsbereiche werden in den kommenden Jahren einen Talentmangel erleben. Innovative Unternehmen, die besondere Arbeitsplatzerfahrungen bieten, werden im Wettbewerb um Talente gewinnen.

Logistik: Auf dem Sprung in eine neue Arbeitswelt?

Kaum ein Begriff wird momentan so gehypt wie „New Work“, wobei unbestritten ist, dass sich die Arbeitswelt im Wandel befindet. In der Logistikbranche treffen viele neue Technologien auf lange gewachsene Strukturen und verändern deren Prozesse rasant. Dies wirkt sich auch auf die Arbeitsorganisation der Logistikunternehmen aus. Aber sind diese schon in der neuen Arbeitswelt angekommen? Haben sie sich zumindest auf den Weg gemacht oder ziehen sie es vor, in gewohnten Bahnen etablierter Arbeitsmodelle und -strukturen zu bleiben? Die Spanne ist groß, sie reicht von Unternehmen, die noch wenig Handlungsbedarf sehen über solche, die das Potenzial erkennen, das Veränderungen mit sich bringen können und die bestimmte „Baustellen“ angreifen bis zu denjenigen, die ihre Strukturen, Prozesse und Arbeitsmodelle schon stark umgestellt haben. Eine exemplarische und stichpunktartige Befragung von Logistikern wirft ein Schlaglicht auf den Status quo, in dem sich einzelne Unternehmen im Hinblick auf neue Arbeitswelten befinden.

Unter dem Begriff „New Work“ versteht jeder etwas anderes: Während es für die einen für selbstbestimmte Arbeitsweisen und neue Management- und Prozessansätze steht, sieht sich der Nächste schon in der neuen Arbeitswelt angekommen, wenn er flexible Arbeitszeiten oder digitale Kommunikationstools einführt. Gleich welche Bausteine man dazuzählt, bedeutet New Work einen Aufbruch weg von starren Arbeits- und Führungsmodellen hin zu flexibleren kollaborativen Arbeitsumgebungen und wendigen Projektteams. Eine Entwicklung, die sich nicht von einem Tag auf den nächsten vollziehen wird, sondern meist Schritt für Schritt und je nach Branche in unterschiedlicher Geschwindigkeit und Ausprägung.

Einen kleinen Einblick in diesen Veränderungsprozess in der Logistik ermöglicht die Befragung von acht ausgewählten Unternehmen, die in den Bereichen Transportlogistik, Kurier-, Express- und Paketdienste sowie Hafenlogistik tätig sind und zwischen 300 und über 500.000 Mitarbeiter beschäftigen. Die Gesprächspartner sind in leitender Funktion tätig und berichteten darüber, wie sich Veränderungen im Unternehmensumfeld auf ihre Organisations- und Arbeitsstrukturen auswirken.

Schlagzahl erhöht sich

Veränderungen in der Logistik werden meist durch externe Impulse eingeläutet. Als wichtiges Bindeglied in der Wertschöpfungskette muss sie reagieren, wenn sich vor- oder nachgelagerte Prozesse verändern und gleichzeitig Makrotrends auf die Unternehmen einwirken. Insofern sind sich die Befragten einig, dass ihre Branche einem kontinuierlichen Wandel unterliegt. Aktuell sind vor allem technische Innovationen und das Konsumentenverhalten die Auslöser für Veränderungen. Der Einsatz neuer Technologien und entsprechend veränderte Arbeitsprozesse bilden aber auch die notwendige Voraussetzung dafür, dass Logistikunternehmen die hohen Anforderungen an Geschwindigkeit erfüllen, die ihre Auftraggeber heute verlangen. Hinzu kommen neuartige Mitarbeitererwartungen sowie Fachkräfteengpässe, die dazu zwingen, sich Gedanken zu attraktiven Arbeitsmodellen und Rahmenbedingungen zu machen. In manchen Fällen waren aber auch allgemeine Umstrukturierungen der Grund, die eigenen Organisations- und Arbeitsmodelle zu überdenken. Die genannten konkreten Maßnahmen fallen überwiegend in die Bereiche Arbeitszeitgestaltung sowie Führungskultur.

Arbeitszeitmodelle im Fokus

Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und eine ausgeglichene Work-Life-Balance bzw. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden sich auf der Wunschliste von Arbeitnehmern meist ganz weit oben. Alle befragten Logistiker haben darauf reagiert und ihre bisherigen Arbeitszeitmodelle neu justiert. Sie bieten nun beispielsweise Teilzeitmodelle oder Vertrauensarbeitszeit an; außerdem ermöglichen sie es, im Home Office zu arbeiten. Ein Unternehmen hat ein ausgefeiltes Arbeitszeitsystem für die unterschiedlichsten Mitarbeitergruppen erarbeitet, u. a. mit Jahresarbeitszeitkonten oder Projektarbeitszeit.

In zwei Fällen hat der Arbeitgeber auch die physischen Arbeitsplätze neu gestaltet, zumal viele Prozesse inzwischen ausschließlich digital und papierlos verlaufen. Dies fängt an bei gepflegteren Büros mit sehr guter technischer und ergonomischer Ausstattung, damit sich Mitarbeiter wohlfühlen. In einem Unternehmen können Mitarbeiter nun in einigen Bereichen ihren Arbeitsplatz frei wählen und sich einfacher mit Kollegen austauschen. Außerdem gibt es dort eine „Projektlandschaft", d. h. eine Arbeitsfläche speziell für Projektteams, die länger zusammenarbeiten.

Mehr Projektverantwortung, etwas weniger Hierarchie

Gerade jüngere Mitarbeiter reiben sich häufig an streng hierarchischen Strukturen und sind weniger bereit, entsprechende starre Verhaltensregeln unhinterfragt zu akzeptieren. Steile Hierarchien verlangsamen zudem die Prozesse. In den befragten Unternehmen sind erste Tendenzen erkennbar, die Führungsebenen etwas zu reduzieren und abzuflachen. Dies äußert sich unter anderem darin, dass z. B. eine Führungsebene herausgenommen wurde oder Arbeitgeber Verantwortung stärker im Rahmen von Projekten als von Hierarchien übertragen. Insgesamt legen sie Wert auf eine offenere Führungskultur, kürzere Wege und ermöglichen es Mitarbeitern u. a. durch eine „Politik der offenen Tür" oft unmittelbarer in Kontakt mit der Leitungsebene zu treten als in der Vergangenheit. Eines der Unternehmen sieht hingegen bislang keine Veranlassung, die herkömmliche Führungsstruktur zu verändern.

Innovationskultur noch selten etabliert

Seltener haben die Unternehmen die Förderung von Innovationen im Sinn, wenn sie nach veränderten Arbeitsweisen und -strukturen gefragt werden. Nur zwei der Gesprächspartner berichten, dass sie gezielt Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ermöglichen, neue oder bestehende Produkte und Dienstleistungen kreativ und schnell zu entwickeln. Im Zuge einer neuen „Innovationskultur" führten sie beispielsweise agile Softwareentwicklungsprozesse oder Labs zur Entwicklung kreativer Ideen ein, außerdem moderne Management- und Entwicklungsmodelle hierfür, z. B. Design Sprints. Bei dieser Vorgehensweise realisieren kleine Teams sehr schnell Produkte unter Zuhilfenahme von Team- und Nutzer-Input und nicht funktionierende Entwicklungen können schnell wieder gestoppt werden.

Mitarbeiter einbinden

Die befragten Arbeitgeber haben festgestellt, dass ihre Mitarbeiter sich heute stärker in Entscheidungen oder die Ausrichtung des Unternehmens einbringen möchten. Hier setzen sie vor allem auf klassische Instrumente, wie ein betriebliches Vorschlagswesen oder einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dort, wo Mitarbeiter ihre Vorschläge nicht anonym einreichen, geben die Arbeitgeber Feedback oder zeichnen besonders gute Ideen aus. Immer wieder sind auch Gesprächsrunden oder Mitarbeiterbefragungen Instrumente, um die Anliegen und Ansichten von Mitarbeitern zu erfahren. Für einen direkten Draht zur Geschäftsleitung bieten zwei Unternehmen eine monatliche „Mitarbeitersprechstunde" bzw. einen „CEO Talk" an.

Andere Unternehmen gehen einen Schritt weiter: Zwei Unternehmen arbeiten mit Pilot- oder Projektgruppen, wenn größere Veränderungen anstehen. Ihr Feedback spielt eine wichtige Rolle und beeinflusst den Veränderungsprozess. Kritik ist ausdrücklich willkommen, da sich daraus oft neue Chancen ergeben, wie einer der Befragten berichtet. Eine Vorgehensweise mit Pilot- oder Fokusgruppen ist sinnvoll, da Projekte seltener scheitern, wenn Mitarbeiter früh involviert sind, wodurch hohe Folgekosten vermieden und Widerstände verringert werden.

Persönliche Kommunikation hat Priorität
Interne Kommunikation ist das A und O, um Mitarbeiter zu informieren und zu involvieren. Die Unternehmen setzen hierfür ein breites Repertoire an Kommunikationsinstrumenten und -kanälen ein. Das persönliche Gespräch und ein direkter Austausch haben einen hohen Stellenwert, weshalb gut ausgestattete Sozial- und Besprechungsräume Standard sind und Gesprächsrunden oder Betriebsfeste zu Austausch und Teambuilding genutzt werden. Auch diverse andere Aktivitäten wie Newsletter, Magazine, Intranet oder Info-Screens sind im Einsatz. Diese eher herkömmliche Auswahl an Instrumenten ist vermutlich zum Teil in der Mitarbeiterstruktur in der Logistik begründet, mit ihrem hohen Anteil gewerblicher Mitarbeiter. Vereinzelt läuft die Kommunikation mit und zwischen den Beschäftigten aber auch sehr viel digitaler: In großen Unternehmen sind Kommunikationstools wie Skype, Online-Umfragen oder Intranet üblich. Die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch unterstützen Tools wie MS SharePoint oder Yammer.

Weiterbildungsbedarf erkannt

Mitarbeiter kontinuierlich weiterzubilden ist ein wichtiges Mittel der Unternehmen, um mit den Veränderungen Schritt zu halten und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Alle legen großen Wert auf die Mitarbeiterqualifizierung und scheinen sie professionell anzugehen.

Oft ermitteln Vorgesetzte den Entwicklungsbedarf gemeinsam mit den Mitarbeitern im Rahmen der jährlichen Personalgespräche. Die Trainingsangebote sind sehr breit und reichen von MS-Office-Schulungen über Vertriebstrainings bis hin zu speziellen

Programmen für Nachwuchsführungskräfte. Ein Unternehmen unterstützt beispielsweise ausgewählte Mitarbeiter bei einem berufsbegleitenden Bachelor- oder Masterstudium. Meist arbeiten die Personalabteilungen mit Bildungsdienstleistern zusammen und ein Unternehmen unterhält eine eigene Akademie, über die es interne und externe Trainings anbietet. Einen interessanten Ansatz verfolgt ein Arbeitgeber, der ein Online-Bildungsprogramm entwickelt hat, mit dem er Quereinsteiger für die Tätigkeit in der Logistik ausbildet und so den Fachkräfteengpass zu mildern versucht. Ein Befragter berichtet, dass die Digitalisierung die Prozesse im Unternehmen stark standardisiert und vereinfacht hat. Insofern sieht er in innovativen Technologien die Chance, zukünftig fehlende Kenntnisse und Kompetenzen bis zu einem gewissen Grad kompensieren zu können.

Synergien durch Kooperationen

Die Veränderungen der Arbeitswelt spielen sich nicht nur hinter den Unternehmenspforten ab. Auch eine enge Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, teils Wettbewerbern, sind in der Branche keine Seltenheit. Die Interviewten kooperieren mit unterschiedlichen Partnern, da dabei Synergieeffekte oft viel größer sind als mögliche Nachteile in einer Wettbewerbssituation. Die Kooperationen sind unterschiedlicher Natur: Manchmal beschränken sie sich auf Projekte, bei denen Wettbewerber nur punktuell ein gemeinsames Interesse verfolgen. Mitunter geht die Zusammenarbeit aber auch so weit, dass die Partner nicht nur gemeinsam Aufträge abwickeln, sondern sich auch gegenseitig mit qualifiziertem Personal unterstützen. Befragte aus sehr großen Unternehmen sehen für sich mehr Synergien in der Zusammenarbeit mit innovativen Start-ups, im Sinne einer Entwicklungspartnerschaft oder bei der Einführung neuer Technologien.

Arbeiten an Image und Attraktivität

Mit Blick auf die Zukunft beunruhigt die Befragten vor allem der Fachkräftemangel, von dem die Branche besonders stark betroffen ist. Alle sind sich sicher, dass er sie weiterhin begleiten und Einfluss auf die Mitarbeiter- und Bewerbererwartungen nehmen wird. Die Unternehmen arbeiten deshalb an Faktoren, die sich positiv auf ihre Attraktivität und die Mitarbeiterbindung auswirken.

Neben den Arbeitszeitmodellen drehen Arbeitgeber an verschiedenen Stellschrauben, z. B. einem Prämiensystem, um Mitarbeiter am Erfolg teilhaben zu lassen oder bieten ihnen attraktive neue Aufgaben, um langfristige Karriereperspektiven aufzuzeigen. In anderen Fällen kommen Mitarbeiter in den Genuss von Gesundheits- und Fitnessangeboten. Ein Unternehmen hat zahlreiche zusätzliche Leistungen für unterschiedlichste Mitarbeiterzielgruppen entwickelt, z. B. die Möglichkeit, Führungsrollen auch in Teilzeit auszuüben, Eltern-Kind-Büros oder Hilfestellungen für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Ihr Angebot an Mitarbeiter kommunizieren die Arbeitgeber in unterschiedlicher Ausprägung auch in Richtung potenzieller Bewerber, beispielsweise über ihre Karriere-Website oder mithilfe von Videos, die Einblicke ins Unternehmen erlauben.

Zum Wandel motiviert?

Die Befragung vermittelt nur einen sehr kleinen Ausschnitt, zeigt aber interessanterweise Unternehmen in allen Entwicklungsstadien, was das Thema „neue Arbeitswelten“ anbelangt. Während manche mit ersten Schritten versuchen, ihre Organisation an veränderte Gegebenheiten anzupassen, sind andere diesbezüglich schon sehr weit fortgeschritten. Erstere beschreiben oft Maßnahmen, die in anderen Branchen längst State-of-the-Art sind, aber nicht unterschätzt werden dürfen. Die Unternehmen, die sich New Work schon viel stärker genähert haben, sind sehr groß und haben entsprechende Ressourcen und das Know-how.

Das Konzept von New Work trifft in der Logistik auf ein eher konservatives Umfeld. Anders als in jungen Start-ups gibt es hier lange gewachsene Strukturen, deren Beharrungsvermögen groß sein kann. Insofern befinden sich die Unternehmen durchaus auf dem Weg, wenn auch auf sehr unterschiedlichen Streckenabschnitten. Auch wenn der Anstoß nicht immer von innen heraus kommen mag, so dürften Logistikunternehmen bis zu einem gewissen Grad durch die Erwartungen ihrer Auftraggeber und auch ihrer Mitarbeiter motiviert werden, New-Work-Elemente in die Arbeitswelt zu integrieren.

„Unsere Mitarbeiter sind quasi Mitentwickler – die beste Voraussetzung, was zukünftig benötigte Kenntnisse und die Akzeptanz der Veränderungen betrifft."

Dr. Dirk Dreher,
Leiter Logistikplanung,
BMW Group

Logistik lebt Digitalisierung

Aktuelle Diskussionen vermitteln oft den Eindruck, Digitalisierung wäre etwas völlig Neues und Revolutionäres. In der Logistik ist sie seit Langem verankert, hier wird seit Jahren digital vernetzt gearbeitet.

Momentan verändern viele Entwicklungen das Arbeiten in der Logistik. Im steuernden Bereich sind es vor allem Tools für Business Analytics, Datenanalyse oder VR-Systeme für die virtuelle Planung. In der physischen Logistik bzw. dem Materialfluss beschleunigt sich die Automatisierung oder besser Autonomisierung. Die Entwicklung hat zwar schon vor geraumer Zeit mit Robotern im Karosseriebau und in der Lackiererei begonnen, aber in der Logistik können wir durchaus von sehr starken Veränderungen sprechen.

Vernetzung und Transparenz steigt

Heute ist es viel einfacher, Systeme zu vernetzen und über Clouds Monitoring-Systeme oder Cockpits für das Verarbeitungsmanagement aufzubauen. Auf diese Plattformen können unterschiedlichste Bereiche sowie Logistikpartner zugreifen. Logistikspezialisten erhalten durch diese Plattformen Sicht auf Wertströme über Unternehmensgrenzen hinweg. Das erleichtert den Steuerungsaufwand erheblich und hilft, Prozesse kontinuierlich anzupassen und zu verbessern.

Im Bereich Transport und Handling verändert sich die Art und Weise der Zusammenarbeit dahingehend, dass sich Mitarbeiter auf die Zusammenarbeit mit autonomen Systemen vorbereiten. Hier setzen wir zunehmend auf kollaborative Systeme, also Roboter, die nicht in Käfigen arbeiten, sondern mit Sensorik ausgestattet und in die normale Arbeitsorganisation integriert sind. In den nächsten Jahren wird es Teil der Logistik sein, dass unsere Mitarbeiter quasi „Hand in Hand" mit Robotern arbeiten.

Mitarbeiter als Mitentwickler

Wenn sich die Arbeitsorganisation verändert, benötigen Fachkräfte natürlich auch neues oder anderes Know-how, z. B. im Umgang mit den eingesetzten Systemen oder der Robotik. Auch Kenntnisse in Mechatronik und IT werden stärker als in der Vergangenheit nötig sein. Das sehe ich als eine Weiterentwicklung, denn die neuen Technologien tauchen nicht aus dem Nichts auf. Deshalb sind wir auch in der Lage, den Wandel zu gestalten und neue Systeme zu testen und auszuprobieren. Gerade in der BMW Group Logistik treiben wir neue Technologien massiv voran und haben z. B. ein fahrerloses Transportsystem oder VR-Systeme selbst entwickelt. Hier binden wir unsere Mitarbeiter stark ein, sie sind quasi Mitentwickler. Das ist die beste Voraussetzung, was die zukünftig benötigten Kenntnisse und die Akzeptanz betrifft: Mitarbeiter sind nicht von einem Tag auf den nächsten mit einer völlig neuen Technologie konfrontiert; sie haben Zeit, sich mit den Technologieveränderungen vertraut zu machen und damit umzugehen.

Veränderung führen

Führungskräfte haben in dem Prozess immer die Verantwortung, die Veränderung zu führen. Sie müssen sich selbst weiterentwickeln und sich intensiv mit neuen Arbeitsweisen beschäftigen. In meinem Bereich geht es beispielsweise gar nicht mehr ohne eigene IT-Entwicklung. Das bedeutet, die Grenzen zwischen klassischen Funktionen und Bereichen verschwimmen. Wo früher vielleicht Silos waren oder eine feste funktionale Orientierung und Verteilung der Kompetenzen, wird vieles durchgängiger und durchlässiger. Führung muss das als Chance sehen, in die Randbereiche mit reinzugehen und dadurch die Veränderung aktiv zu gestalten. Das heißt unter anderem, passende interne und externe Netzwerk- und Innovationspartner zu suchen, mit denen man gemeinsam neue Technologien und Prozesse entwickelt.

Auf dem Weg in die „neue Arbeitswelt"

Dort, wo der Wandel besonders stark oder sogar disruptiv ist, wird professionelles Change Management über den zukünftigen Erfolg entscheiden. Dessen Hauptaufgaben lauten: Mitarbeitern Ängste nehmen, sie und die Sozialpartner einbeziehen und teilhaben lassen. Was neue Formen der Zusammenarbeit betrifft, haben wir schon eine gute Basis: Heute sprechen wir – aus der IT-Entwicklung kommend – beispielsweise über Scrum oder agile Entwicklung. Wir testen unterschiedlichste Technologien und verwerfen sie schneller, wenn sie nicht funktionieren – in der Hinsicht hat sich alles beschleunigt, und Mitarbeiter sind stärker involviert als früher. Es ist natürlich eine Herausforderung, die Entwicklungen aus den kleinen Keimzellen bzw. Informationsteams in die Fläche zu bringen und alle Mitarbeiter in den Wandel einzubinden. Hier spielt Change Management eine ganz wesentliche Rolle.

BERUFSFELD 1 – INFRASTRUKTUR

LAGER, LOGISTIK

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
GESAMT	**523**	**37,0 %**	**38,6 %**	**38,3 %**
Lagerarbeiter (allgemein), Transportarbeiter (allgemein)	156	11,0 %	10,7 %	17,9 %
Lagerverwalter, Lagermeister, Logistiker	43	3,0 %	0,6 %	2,1 %
Fachkraft für Lagerlogistik	47	3,3 %	2,7 %	2,6 %
Handelsfachpacker, Verpacker	42	3,0 %	3,1 %	1,8 %
Fachlagerist	17	1,2 %	1,6 %	1,0 %
Warenprüfer, Sortierer	16	1,1 %	1,5 %	0,4 %
Staplerfahrer, Transportgeräteführer	121	8,6 %	10,0 %	7,8 %
Möbelpacker	–	–	0,2 %	–
Kommissionierer	81	5,7 %	8,2 %	4,6 %

TRANSPORT

GESAMT	**288**	**20,4 %**	**18,5 %**	**13,9 %**
Taxifahrer	9	0,6 %	0,2 %	–
Berufskraftfahrer (Personenverkehr)	10	0,7 %	0,4 %	1,2 %
Berufskraftfahrer (Güterverkehr)	148	10,5 %	8,9 %	6,4 %
Fuhrparkmitarbeiter	2	0,1 %	–	–
Fahrlehrer	3	0,2 %	0,6 %	0,1 %
Schienenfahrzeugführer, Zugführer, Lokführer	10	0,7 %	0,6 %	0,1 %
Nautiker, Schiffsoffiziere, Binnenschiffer, Matrosen	1	0,1 %	0,2 %	0,8 %
Luftverkehrsberufe	2	0,1 %	0,4 %	0,7 %
Zusteller, Kuriere, Auslieferer, Fahrer (allgemein)	103	7,3 %	7,2 %	4,8 %

WARTUNG

GESAMT	**375**	**26,5 %**	**32,4 %**	**34,4 %**
Kraftfahrzeugmechatroniker	126	8,9 %	15,6 %	11,9 %
Karosseriebauer, Lackierer	22	1,6 %	1,4 %	2,2 %
Mechaniker (allgemein)	81	5,7 %	4,6 %	19,7 %
Industriemechaniker	105	7,4 %	7,6 %	n. e.
Anlagenmechaniker	38	2,7 %	2,9 %	n. e.
Feinmechaniker, Uhrmacher	3	0,2 %	0,3 %	0,6 %

SICHERHEIT

GESAMT	**228**	**16,1 %**	**10,5 %**	**13,4 %**
Polizeibeamte, Grenzschutzbeamte, Hilfspolizisten, Politessen	10	0,7 %	0,5 %	0,1 %
Hausmeister, Pförtner, Hauswarte	47	3,3 %	2,5 %	2,1 %
Wächter, Aufseher, Türsteher	124	8,8 %	5,5 %	8,3 %
Feuerwehrleute, Brandmeister	2	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Werkschutzleute, Detektive	25	1,8 %	0,7 %	1,8 %
Fachkräfte für Prävention, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit	20	1,4 %	1,2 %	1,0 %

* Alle Werte beziehen sich auf die Analyse von Stellenanzeigen in elf deutschen Tageszeitungen, zwei Online-Portalen und zwei sozialen Netzwerken. Um die Tabellen so übersichtlich und lesefreundlich wie möglich zu gestalten, beschränkt sich die Darstellung von Berufsbezeichnungen auf die männliche Schreibweise. Selbstverständlich sind Frauen dabei in gleicher Weise angesprochen. Anmerkung: Bei der Gesamtzahl kann es aufgrund der Gewichtung zu leichten Rundungsfehlern kommen.

BERUFSFELD 2 – SERVICE

		STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
VERKAUF	**GESAMT**	**185**	**10,1 %**	**7,8 %**	**9,7 %**
	Verkäufer (Einzelhandel)	161	8,8 %	7,4 %	8,9 %
	Tankwarte	1	0,1 %	0,0 %	–
	Kartenverkäufer, Kartenkontrolleure, Kassierer	23	1,3 %	0,4 %	0,8 %
BEWIRTUNG, BETREUUNG	**GESAMT**	**341**	**18,5 %**	**13,3 %**	**15,4 %**
	Hoteliers, Hotelkaufleute, Hotelfachleute	30	1,6 %	0,6 %	0,4 %
	Restaurantfachleute, Kellner, Barpersonal	49	2,7 %	2,2 %	4,2 %
	Servicemitarbeiter, Empfangsmitarbeiter, sonstige Gästebetreuer	145	7,9 %	5,7 %	4,4 %
	Hausangestellte, Haushälter, Haushaltshilfen	28	1,5 %	0,7 %	0,5 %
	Erzieher, Kinderbetreuer, Tagesmütter	89	4,8 %	4,1 %	5,9 %
KÖRPERPFLEGE, REINIGUNG	**GESAMT**	**263**	**14,3 %**	**19,4 %**	**11,9 %**
	Frisöre	46	2,5 %	2,2 %	1,6 %
	Kosmetiker, Körperpfleger, Bestatter	6	0,3 %	0,4 %	0,4 %
	Wäscher, Plätter	16	0,9 %	0,1 %	0,3 %
	Textilreiniger, Chemischreiniger, Färber	8	0,4 %	0,5 %	0,1 %
	Raumreiniger, Hausreiniger, Küchenhelfer	138	7,5 %	11,4 %	4,2 %
	Gebäudereiniger, Glasreiniger	40	2,2 %	2,7 %	4,6 %
	Fahrzeugreiniger, Fahrzeugpfleger	4	0,2 %	0,2 %	0,2 %
	Maschinenreiniger, Behälterreiniger	3	0,2 %	1,0 %	0,1 %
	Straßenreiniger, Abfallbeseitiger	2	0,1 %	0,9 %	0,4 %
GESUNDHEIT, PFLEGE	**GESAMT**	**1.049**	**57,1 %**	**59,5 %**	**63,0 %**
	Pflegefachkräfte, Gesundheits- und Krankenpfleger	381	20,7 %	24,9 %	21,4 %
	Altenpfleger, gerontopsychiatrische Pflegekräfte	174	9,5 %	9,7 %	10,2 %
	Pflegehilfskräfte, Kranken-, Altenpflegehelfer	193	10,5 %	10,8 %	13,6 %
	Hauspflegekräfte, Hauswirtschaftliche Betreuer	15	0,8 %	1,5 %	2,0 %
	Masseure, Physiotherapeuten, Logopäden, Heilpraktiker	73	4,0 %	3,6 %	4,7 %
	Medizinallaboranten	1	0,1 %	0,0 %	0,1 %
	PTA, MTA, MTRA	33	1,8 %	1,5 %	1,3 %
	Ernährungsberater, Ökotrophologen, Diätassistenten	3	0,2 %	0,1 %	0,2 %
	Lebensmitteltechniker, Lebensmitteltechnologen	16	0,9 %	0,4 %	0,8 %
	Medizinische Fachangestellte, (Zahn-)Arzthelfer, PKA	154	8,4 %	6,2 %	7,2 %
	Pflegekräfte mit Hochschulabschluss	6	0,3 %	0,7 %	1,4 %

BERUFSFELD 3 – BÜRO

		STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
ASSISTENZ	**GESAMT**	**110**	**6,7 %**	**5,9 %**	**5,1 %**
	Schreibkräfte	–	–	0,1 %	0,1 %
	Bürokräfte (allgemein), Bürohilfen, Büroboten	73	4,5 %	2,1 %	2,4 %
	Datatypisten	2	0,1 %	0,1 %	0,2 %
	Telefonisten, Empfangssekretäre	35	2,1 %	3,7 %	2,4 %
BÜROKOMMUNIKATION	**GESAMT**	**288**	**17,6 %**	**9,8 %**	**11,9 %**
	Sekretäre (allgemein)	129	7,9 %	2,7 %	4,0 %
	Teamsekretäre	9	0,5 %	1,4 %	1,4 %
	Fremdsprachensekretäre	24	1,5 %	0,1 %	0,1 %
	Alleinsekretäre	2	0,1 %	–	0,1 %
	Chefsekretäre	27	1,6 %	1,2 %	1,4 %
	Kaufleute/Fachkräfte für Büromanagement	97	5,9 %	4,3 %	5,0 %
SACHBEARBEITUNG	**GESAMT**	**1.068**	**65,2 %**	**72,7 %**	**71,1 %**
	Sachbearbeiter (allgemein)	167	10,2 %	12,6 %	13,2 %
	Personalsachbearbeiter, HR-Manager	242	14,8 %	16,5 %	10,5 %
	Sachbearbeiter im Controlling	112	6,8 %	8,8 %	8,8 %
	Kaufleute für Speditions- und Logistikdienstleistungen	125	7,6 %	7,4 %	6,2 %
	Industriekaufleute	34	2,1 %	0,8 %	1,4 %
	Sachbearbeiter Einkauf, Einkäufer	98	6,0 %	4,8 %	7,1 %
	Kaufleute der Grund- u. Wohnungswirtschaft, Hausverwalter, Facility Manager	28	1,7 %	1,7 %	2,7 %
	(Sozial-)Versicherungsfachangestellte	6	0,4 %	2,0 %	2,5 %
	Buchhalter (allgemein)	79	4,8 %	3,2 %	15,8 %
	Finanzbuchhalter	59	3,6 %	4,6 %	n. e
	Bilanzbuchhalter	29	1,8 %	3,0 %	3,6 %
	Lohnbuchhalter	24	1,5 %	3,1 %	n. e.
	Kreditorenbuchhalter, Debitorenbuchhalter	33	2,0 %	2,3 %	n. e.
	SAP-Anwender, SAP Key User	32	2,0 %	1,9 %	2,9 %
VERWALTUNG	**GESAMT**	**173**	**10,5 %**	**11,6 %**	**11,9 %**
	Verwaltungsfachangestellte, Verwaltungsfachkräfte	52	3,2 %	2,2 %	2,0 %
	Rechtsanwaltsfachangestellte, Notarfachangestellte	45	2,7 %	2,7 %	2,7 %
	Steuerfachangestellte, Steuerfachwirte	76	4,6 %	6,8 %	7,2 %

BERUFSFELD 4 – ERZEUGUNG

		STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
LAND- U. FORSTWIRTSCH., FLORISTIK	GESAMT	58	7,1 %	8,0 %	13,3 %
	Landwirte, Tierzüchter, Winzer	5	0,6 %	0,1 %	0,2 %
	Tierpfleger, Landarbeitskräfte	7	0,9 %	1,8 %	0,5 %
	Gärtner, Gartenarbeiter	39	4,8 %	4,9 %	11,1 %
	Floristen	7	0,9 %	1,3 %	1,3 %
ERNÄHRUNG	GESAMT	174	21,4 %	19,7 %	24,2 %
	Köche, Sous-Chefs	83	10,2 %	8,6 %	12,6 %
	Fachverkäufer Nahrungs-/Lebensmittelhandwerk	80	9,9 %	5,4 %	8,1 %
	Metzger, Fleischer	3	0,4 %	1,4 %	0,6 %
	Bäcker	7	0,9 %	1,8 %	1,1 %
	Getränkehersteller, Brauer, Mälzer	–	–	0,1 %	0,3 %
	Konditoren, Patissiers	1	0,1 %	0,5 %	0,6 %
	Sonstige Ernährungsberufe	–	–	1,9 %	0,8 %
BAU	GESAMT	171	21,1 %	19,4 %	23,6 %
	Steinarbeiter, Betonhersteller	4	0,5 %	0,6 %	–
	Maurer	26	3,2 %	1,8 %	3,2 %
	Betonbauer, Hochbauer, Einschaler	27	3,3 %	1,4 %	3,6 %
	Dachdecker, Bauklempner	20	2,5 %	2,6 %	1,6 %
	Zimmerer	13	1,6 %	1,0 %	2,1 %
	Gerüstbauer	2	0,2 %	0,4 %	0,3 %
	Straßenbauer, Tiefbauer, Gleisbauer	21	2,6 %	3,3 %	3,1 %
	Kanalbauer, Rohrleitungsbauer, Vorrichter	33	4,1 %	3,6 %	5,3 %
	Pflasterer, Steinsetzer	2	0,2 %	0,1 %	1,1 %
	Bauhelfer, Arbeitsvorbereiter	23	2,8 %	4,6 %	3,2 %
AUSBAU	GESAMT	409	50,4 %	52,9 %	38,9 %
	Isolierer, Abdichter	1	0,1 %	0,6 %	0,3 %
	Verputzer, Stuckateure, Gipser	13	1,6 %	0,5 %	1,1 %
	Fliesenleger	7	0,9 %	1,4 %	2,3 %
	Fußbodenleger, Parkettleger, Estrichleger	206	25,4 %	2,9 %	1,3 %
	Glaser	3	0,4 %	1,7 %	–
	Maler, Lackierer	100	12,3 %	13,5 %	18,3 %
	Schreiner, Tischler	69	8,5 %	10,9 %	11,3 %
	Raumausstatter, Inneneinrichter, Trockenbauer, Lichtplaner	10	1,2 %	21,3 %	4,4 %

BERUFSFELD 5 – VERARBEITUNG

		STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
INDUSTR. FERTIGUNG (NICHT-METALL)	GESAMT	116	8,2 %	13,8 %	11,6 %
	Chemiefacharbeiter, Keramiker, Chemikanten, Pharmakanten	22	1,5 %	1,0 %	1,0 %
	Biologisch-techn. Assistenten, Chemisch-techn. Assistenten	23	1,6 %	1,3 %	1,6 %
	Papierverarbeiter, Buchbinder	2	0,1 %	0,2 %	0,1 %
	Textilhersteller	2	0,1 %	0,8 %	–
	Schneider, Näher	4	0,3 %	0,4 %	0,3 %
	Lederverarbeiter, Schuster, Schuhmacher	1	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	Kunststoffverarbeiter, Gummiverarbeiter, Kunststoffschlosser	20	1,4 %	4,6 %	4,2 %
	Monteure von (genormten) (Bau-)Fertigteilen	42	2,9 %	5,4 %	4,3 %
METALLBERUFE	GESAMT	490	34,4 %	31,1 %	36,8 %
	Bergleute, Eisenschmelzer, Eisengießer, Gießereifachkräfte	4	0,3 %	0,7 %	0,6 %
	Metallverformer, Metallvergüter, Metallveredler	12	0,8 %	3,5 %	0,5 %
	Schweißer, Brennschneider, Löter	98	6,9 %	6,5 %	8,9 %
	Schlosser, Schmiede	71	5,0 %	2,5 %	6,7 %
	Metallbauer, Stahlbauer, Stahlbauschlosser	139	9,8 %	8,1 %	9,5 %
	Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik	144	10,1 %	8,5 %	9,8 %
	Qualitätsprüfer (Metall)	22	1,5 %	1,3 %	0,9 %
ELEKTROBERUFE	GESAMT	532	37,3 %	32,4 %	36,0 %
	Elektriker, Elektroniker, Elektroinstallateure (allgemein)	407	28,6 %	25,6 %	27,2 %
	Mechatroniker (nicht Kfz)	125	8,8 %	5,5 %	7,2 %
MASCHINEN BEDIENEN	GESAMT	287	20,1 %	22,7 %	15,6 %
	Drucker, Medientechnologen Druck	4	0,3 %	0,5 %	0,7 %
	Baumaschinenführer	24	1,7 %	2,2 %	0,5 %
	Produktionshelfer	259	18,2 %	19,2 %	14,2 %

BERUFSFELD 6 – ENTWICKLUNG

		STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
ANLAGENSTEUERUNG	**GESAMT**	**306**	**9,1 %**	**9,6 %**	**7,8 %**
	Zerspanungsmechaniker, Dreher, Fräser, Bohrer, Schleifer	73	2,2 %	2,8 %	1,7 %
	CNC-Fachkräfte	101	3,0 %	2,7 %	1,2 %
	Werkzeugmechaniker, Werkzeugmacher	26	0,8 %	0,8 %	0,7 %
	Anlagenbauer, Maschineneinrichter, Automateneinrichter	24	0,7 %	1,5 %	0,9 %
	Maschinenführer, Anlagenführer, Maschinisten	82	2,5 %	1,8 %	3,1 %
IT-BERUFE	**GESAMT**	**1.702**	**51,0 %**	**48,1 %**	**41,5 %**
	IT-Fachleute (allgemein), Informatiker (allgemein)	188	5,6 %	5,5 %	10,1 %
	IT-Systemadministratoren, IT-Supporter	185	5,5 %	3,3 %	–
	IT-Kaufleute, Absolventen von kaufmännischen IT-Ausbildungsberufen	24	0,7 %	0,2 %	0,8 %
	Wirtschaftsinformatiker, Fachinformatiker	157	4,7 %	6,4 %	5,0 %
	Software-Entwickler, Programmierer, Software-Architekten	455	13,6 %	14,9 %	11,8 %
	IT-Servicetechniker, IT-Systemtechniker	59	1,8 %	1,2 %	0,5 %
	Fachleute für Systems Engineering	42	1,3 %	0,5 %	–
	Fachleute für IT-Sicherheit, IT-Security, Datenschutz, Datensicherheit	87	2,6 %	1,4 %	–
	Spezialisten für Datenanalyse, Data Scientists, Data Analysts	25	0,7 %	1,3 %	–
	Netzwerk-Fachleute	9	0,3 %	0,7 %	0,5 %
	Fachleute für bestimmte Betriebssysteme	14	0,4 %	0,4 %	0,5 %
	Internet-Spezialisten, Web-Programmierer, Spezialisten für mobiles Internet	60	1,8 %	2,5 %	1,3 %
	Fachleute für Enterprise-Resource-Planning	2	0,1 %	0,2 %	0,2 %
	E-Business-Spezialisten, E-Commerce-Spezialisten	18	0,5 %	0,7 %	0,3 %
	SAP-Entwickler, SAP-Developer, SAP-Fachleute	46	1,4 %	2,9 %	3,3 %
	Datenbankfachleute	24	0,7 %	0,8 %	0,6 %
	IT-Dozenten, IT-Tutoren, IT-Trainer	3	0,1 %	0,7 %	–
	IT-Berater, IT-Analysts, Berater für IT-Systeme	304	9,1 %	4,5 %	6,5 %
TECHNIKER	**GESAMT**	**448**	**13,4 %**	**13,1 %**	**14,6 %**
	Maschinenbautechniker	23	0,7 %	0,5 %	2,2 %
	Elektrotechniker, Messtechniker, Verfahrenstechniker	169	5,1 %	3,7 %	4,3 %
	Technische Zeichner, Konstruktionstechniker	47	1,4 %	1,9 %	1,3 %
	Bautechniker, Vermessungstechniker	23	0,7 %	0,5 %	0,4 %
	Bauzeichner	11	0,3 %	0,2 %	0,5 %
	CAD-Fachkräfte	7	0,2 %	–	0,2 %
	Bühnentechniker, Bild- und Tontechniker, Veranstaltungstechniker	6	0,2 %	0,2 %	0,2 %
	Zahntechniker	25	0,7 %	0,7 %	1,0 %
	Qualitätstechniker	28	0,8 %	0,8 %	0,4 %
	Servicetechniker	82	2,5 %	3,5 %	3,2 %
	Medizintechniker	22	0,7 %	0,3 %	0,2 %
	Sonstige Techniker	5	0,1 %	0,9 %	0,7 %

BERUFSFELD 6 – ENTWICKLUNG
(FORTSETZUNG)

INGENIEURE, NATURWISSENSCHAFTLER	GESAMT	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
	GESAMT	**884**	**26,5 %**	**29,2 %**	**36,1 %**
	Maschinenbauingenieure, Fahrzeugbauingenieure	214	6,4 %	7,4 %	10,1 %
	Elektroingenieure, Verfahrensingenieure	214	6,4 %	7,9 %	10,2 %
	Mobilfunkingenieure	2	0,1 %	–	0,1 %
	Architekten, Bauingenieure, Statiker, Ingenieure für Gebäudetechnik	253	7,6 %	6,8 %	8,0 %
	Biologen, Biotechnologen	3	0,1 %	0,2 %	1,2 %
	Chemiker, Chemieingenieure	14	0,4 %	0,7 %	1,0 %
	Mathematiker, Physiker, Physikingenieure	21	0,6 %	1,4 %	1,0 %
	Qualitätsingenieure	44	1,3 %	1,5 %	1,5 %
	Umweltingenieure, Fachleute für Umweltmanagement	7	0,2 %	0,1 %	0,3 %
	Wirtschaftsingenieure	87	2,6 %	2,2 %	1,8 %
	Landschaftsarchitekten, Stadtplaner, Raumplaner	6	0,2 %	0,1 %	0,2 %
	Sonstige Ingenieure, Sonstige Naturwissenschaftler	19	0,6 %	0,9 %	0,5 %

BERUFSFELD 7 – BERATUNG

VERKAUFSBERATUNG	GESAMT	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
	GESAMT	**1.265**	**50,6 %**	**44,0 %**	**51,9 %**
	Groß- und Außenhandelskaufleute	10	0,4 %	0,3 %	0,4 %
	Einzelhandelskaufleute	63	2,5 %	2,9 %	2,0 %
	Reiseverkehrskaufleute	17	0,7 %	0,1 %	0,4 %
	Sales Manager, Verkaufsmanager, Produktmanager	256	10,2 %	6,6 %	10,4 %
	Vertriebsingenieure	30	1,2 %	1,2 %	1,6 %
	Vertriebspartner, Vertriebsbeauftragte	104	4,2 %	10,1 %	8,6 %
	Vertriebsmitarbeiter, Vertriebsassistenten, Vertriebssachbearbeiter	258	10,3 %	6,4 %	7,6 %
	Handelsvertreter	19	0,8 %	0,5 %	1,0 %
	Vertreter, Promoter, Direktvertriebler	22	0,9 %	0,5 %	0,2 %
	Mediaberater, Anzeigenberater, Anzeigenverkäufer	10	0,4 %	0,1 %	0,5 %
	Call-Center-Agents	186	7,4 %	7,2 %	7,6 %
	Kundenbetreuer, Kundenberater, Account Manager	267	10,7 %	7,9 %	11,4 %
	Sonstige Kaufleute, Sonstiges Vertriebspersonal	23	0,9 %	0,2 %	0,2 %

BERUFSFELD 7 – BERATUNG
(FORTSETZUNG)

FINANZ-, VERMÖGENSBERATUNG

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016
GESAMT	**207**	**8,3 %**	**16,2 %**	**10,9 %**
Bankfachleute, Bankkaufleute, Finanz-Analysten	91	3,6 %	3,0 %	2,5 %
Bausparkassenfachleute, Bausparfachleute	1	0,0 %	0,1 %	0,4 %
Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberater	48	1,9 %	10,9 %	6,5 %
Immobilienmakler, Immobilienkaufleute, Immobilienfachwirte	67	2,7 %	2,2 %	1,6 %

INFORMATION, GESTALTUNG

GESAMT	**387**	**15,5 %**	**10,3 %**	**15,4 %**
Real-, Haupt-, Grund-, Sonderschullehrer	6	0,2 %	0,4 %	0,3 %
Berufsschullehrer, Werklehrer, Fachlehrer	8	0,3 %	0,1 %	0,1 %
Gymnasiallehrer, Gesamtschullehrer	5	0,2 %	–	–
Hochschullehrer, Fachhochschullehrer	3	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Dozenten, Bildungsberater, Bildungsreferenten	9	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Trainer, Coaches, Ausbilder, Sonstige Lehrer	68	2,7 %	1,3 %	1,1 %
Medienfachleute, Redakteure, PR-Fachleute, Journalisten	43	1,7 %	1,7 %	2,9 %
Museumsfachleute, Bibliothekare, Archivare	–	–	0,1 %	0,2 %
Dolmetscher, Übersetzer, Fremdsprachenkorrespondenten	7	0,3 %	0,7 %	0,3 %
Geisteswissenschaftler, Historiker, Kunsthistoriker	5	0,2 %	0,0 %	0,4 %
Marketingfachleute, Werbefachleute, Werbekaufleute	121	4,8 %	3,2 %	6,4 %
Marktforscher, Interviewer, Rechercheure	19	0,8 %	0,4 %	0,8 %
Mediengestalter, Grafiker, Designer, Fotografen, Dekorateure	67	2,7 %	1,5 %	1,9 %
Veranstaltungskaufleute, Veranstaltungsmanager, Eventmanager	25	1,0 %	0,4 %	0,7 %
Sonstige Künstlerische Berufe	1	0,0 %	0,1 %	–

GESUNDHEIT, SOZIALES, RECHT

GESAMT	**639**	**25,6 %**	**29,5 %**	**21,8 %**
Mediziner, Ärzte, Assistenzärzte	49	2,0 %	3,2 %	3,8 %
Zahnärzte	12	0,5 %	0,1 %	0,0 %
Pharmazeuten, Apotheker	8	0,3 %	0,4 %	0,3 %
Psychologen	14	0,6 %	0,2 %	0,3 %
Augenoptiker, Akustiker	15	0,6 %	0,8 %	0,8 %
Sozialarbeiter, Sozialpädagogen	84	3,4 %	2,6 %	2,7 %
Berufsberater, Arbeitsberater	–	–	0,1 %	0,1 %
Rechtswissenschaftler, Juristen	92	3,7 %	3,2 %	2,8 %
Wirtschaftswissenschaftler, Betriebswirte	276	11,0 %	18,7 %	10,7 %
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	86	3,4 %	n. e.	n. e.
Sozialwissenschaftler	3	0,1 %	0,2 %	0,3 %

Die Entwicklung der Berufsfelder 2008–2018

Die folgenden Tabellen bieten einen Überblick über die Entwicklung der einzelnen Berufsfelder und Berufsfeldgruppen seit 2008. Eine detaillierte Beschreibung des Fachkräftebedarfs und von Trends in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern finden sich auf S. 4 ff.

1. INFRASTRUKTUR

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	**1.414**	**10,9 %**	**12,3 %**	**11,2 %**	**11,3 %**	**10,6 %**	**11,2 %**	**10,0 %**	**4,8 %**	**6,0 %**	**5,9 %**	–
Lager, Logistik	523	37,0 %	38,6 %	38,3 %	39,7 %	42,5 %	34,2 %	42,9 %	20,2 %	31,2 %	27,1 %	22,4 %
Transport	288	20,4 %	18,5 %	13,9 %	21,4 %	16,4 %	22,2 %	20,5 %	34,4 %	29,6 %	25,7 %	27,6 %
Wartung	375	26,5 %	32,4 %	34,4 %	25,9 %	31,9 %	26,6 %	21,7 %	31,0 %	20,4 %	32,3 %	37,0 %
Sicherheit	228	16,1 %	10,5 %	13,4 %	13,0 %	9,2 %	17,0 %	14,9 %	14,5 %	18,9 %	15,1 %	12,9 %

Top 5 Berufe: ❶ Lagerarbeiter, Transportarbeiter | ❷ Berufskraftfahrer (Güterverkehr) | ❸ Kraftfahrzeugmechatroniker | ❹ Wächter, Aufseher, Türsteher ❺ Staplerfahrer, Transportgeräteführer

2. SERVICE

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	**1.838**	**14,2 %**	**15,0 %**	**13,3 %**	**16,3 %**	**11,6 %**	**17,2 %**	**17,4 %**	**25,9 %**	**24,1 %**	**22,4 %**	–
Verkauf	185	10,1 %	7,8 %	9,7 %	14,4 %	10,7 %	11,9 %	10,2 %	8,0 %	8,7 %	9,7 %	8,6 %
Bewirtung, Betreuung	341	18,5 %	13,3 %	15,4 %	19,3 %	21,3 %	25,2 %	30,0 %	52,8 %	29,2 %	34,2 %	28,5 %
Körperpflege, Reinigung	263	14,3 %	19,4 %	11,9 %	14,3 %	11,5 %	14,0 %	10,3 %	5,9 %	12,3 %	7,9 %	11,8 %
Gesundheit, Pflege	1.049	57,1 %	59,5 %	63,0 %	52,0 %	56,6 %	49,0 %	49,5 %	33,2 %	49,8 %	48,2 %	51,1 %

Top 5 Berufe: ❶ Gesundheits- und Krankenpfleger | ❷ Kranken-, Altenpflegehelfer | ❸ Altenpfleger | ❹ Verkäufer (Einzelhandel) | ❺ Medizinische Fachangestellte, Arzthelfer

3. BÜRO

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	**1.639**	**12,6 %**	**9,2 %**	**11,7 %**	**11,1 %**	**10,6 %**	**11,1 %**	**11,1 %**	**15,1 %**	**12,8 %**	**15,6 %**	–
Assistenz	110	6,7 %	5,9 %	5,1 %	8,4 %	6,2 %	6,3 %	8,4 %	6,8 %	6,0 %	7,7 %	11,0 %
Bürokommunikation	288	17,6 %	9,8 %	11,9 %	12,0 %	12,7 %	14,8 %	13,8 %	13,2 %	15,8 %	15,2 %	19,9 %
Sachbearbeitung	1.068	65,2 %	72,7 %	71,1 %	61,3 %	62,4 %	63,8 %	64,4 %	66,1 %	61,3 %	58,2 %	57,7 %
Verwaltung	173	10,5 %	11,6 %	11,9 %	18,4 %	18,7 %	15,2 %	13,5 %	13,8 %	16,9 %	19,0 %	11,4 %

Top 5 Berufe: ❶ Personalsachbearbeiter, HR-Manager | ❷ Sachbearbeiter (allgemein) | ❸ Sekretäre (allgemein) | ❹ Kaufleute für Speditions- und Logistikdienstleistungen | ❺ Sachbearbeiter im Controlling

4. ERZEUGUNG

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	**812**	**6,2%**	**5,6%**	**4,5%**	**5,8%**	**6,9%**	**8,2%**	**8,1%**	**4,6%**	**9,3%**	**6,6%**	**–**
Land- und Forstwirtschaft, Floristik	58	7,1%	8,0%	13,3%	8,2%	3,5%	5,6%	3,4%	9,4%	5,4%	7,7%	7,2%
Ernährung	174	21,4%	19,7%	24,2%	45,6%	60,6%	36,8%	38,6%	57,8%	48,0%	40,6%	36,4%
Bau	171	21,1%	19,4%	23,6%	17,7%	12,9%	25,5%	14,5%	14,0%	20,7%	25,4%	26,6%
Ausbau	409	50,4%	52,9%	38,9%	28,4%	23,0%	32,1%	43,5%	18,8%	25,8%	26,3%	29,8%

Top 5 Berufe: ❶ Fußboden-, Parkett-, Estrichleger | ❷ Maler, Lackierer | ❸ Köche, Sous-Chefs | ❹ Fachverkäufer Nahrungs-/Lebensmittel | ❺ Schreiner, Tischler

5. VERARBEITUNG

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	**1.425**	**11,0%**	**11,9%**	**10,7%**	**10,4%**	**11,2%**	**9,7%**	**11,2%**	**5,5%**	**6,9%**	**7,3%**	**–**
Industrielle Fertigung (Nicht-Metall)	116	8,2%	13,8%	11,6%	13,3%	13,0%	7,4%	4,0%	5,0%	5,0%	3,1%	3,9%
Metallberufe	490	34,4%	31,1%	36,8%	36,7%	38,4%	36,8%	43,9%	46,2%	42,9%	51,3%	51,8%
Elektroberufe	532	37,3%	32,4%	36,0%	29,7%	37,0%	38,2%	33,8%	37,2%	27,6%	41,4%	34,7%
Maschinen bedienen	287	20,1%	22,7%	15,6%	20,3%	11,6%	17,6%	18,3%	11,5%	24,5%	4,2%	9,6%

Top 5 Berufe: ❶ 1. Elektroniker | ❷ 2. Produktionshelfer | ❸ Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik | ❹ Metall-, Stahlbauer, Stahlbauschlosser ❺ Mechatroniker (nicht Kfz)

6. ENTWICKLUNG

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	**3.340**	**25,8%**	**21,8%**	**23,7%**	**20,5%**	**22,4%**	**18,9%**	**21,5%**	**21,0%**	**16,0%**	**19,6%**	**–**
Anlagensteuerung, Automatisierung	306	9,1%	9,6%	7,8%	7,6%	10,2%	10,1%	9,7%	3,7%	4,9%	3,8%	13,9%
IT-Berufe	1.702	51,0%	48,1%	41,5%	41,5%	41,1%	34,9%	41,1%	41,6%	35,7%	38,6%	31,7%
Techniker	448	13,4%	13,1%	14,6%	17,1%	12,8%	16,6%	13,5%	13,9%	15,2%	16,9%	16,4%
Ingenieure, Naturwissenschaftler	884	26,5%	29,2%	36,1%	33,9%	35,8%	38,4%	35,7%	40,9%	44,3%	40,8%	38,1%

Top 5 Berufe: ❶ Software-Entwickler, Programmierer | ❷ IT-Berater, IT-Analyst | ❸ Architekten, Bauingenieure, Ingenieure für Gebäudetechnik | ❹ Maschinenbau-, Fahrzeugbauintenieure | ❺ Elektro-, Verfahrensingenieure

7. BERATUNG

	STELLEN 2018	ANTEIL AM BERUFSFELD 2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	**2.498**	**19,3%**	**24,2%**	**25,0%**	**24,6%**	**26,7%**	**23,9%**	**20,8%**	**23,2%**	**24,9%**	**22,8%**	**–**
Verkaufsberatung	1.265	50,6%	44,0%	51,9%	53,5%	60,3%	53,5%	64,0%	56,1%	62,6%	59,3%	65,6%
Finanzberatung, Vermögensberatung	207	8,3%	16,2%	10,9%	4,3%	7,4%	7,9%	8,2%	9,7%	8,7%	10,4%	10,9%
Information, Gestaltung	387	15,5%	10,3%	15,4%	16,9%	11,1%	8,8%	11,5%	13,3%	12,7%	13,5%	14,2%
Gesundheits-, Sozial- u. Rechtsberatung	639	25,6%	29,5%	21,8%	25,3%	21,3%	29,8%	16,3%	20,9%	15,9%	16,8%	9,3%

Top 5 Berufe: ❶ Wirtschaftswissenschaftler, Betriebswirte | ❷ Kundenbetreuer, -berater | ❸ Vertriebsmitarbeiter, -assistenten, -sachbearbeiter | ❹ Sales Manager, Verkaufsmanager | ❺ Call-Center-Agents

Sie haben Fragen?
Hier bekommen Sie Antworten!

DEKRA Akademie GmbH

DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstraße 15
D-70565 Stuttgart
Infotelefon 0711.7861-3939
Internet www.dekra-akademie.de
E-Mail service.akademie@dekra.com

Änderungen vorbehalten.

86250/B1 Juni 2018