

10 Jahre DEKRA Arbeitsmarkt-Report

Mit der vorliegenden Ausgabe halten Sie den zehnten DEKRA Arbeitsmarkt-Report in Händen. Zehn Jahre, in denen sich nicht nur das wirtschaftliche Umfeld, sondern auch der Arbeitsmarkt immer wieder verändert hat. Von den am Stellenmarkt deutlich spürbaren Aus- und Nachwirkungen der Finanzkrise in den Anfängen hin zu der nun sehr guten Lage am deutschen Arbeitsmarkt. Wer in den vergangenen Wochen und Monaten die Berichte der Bundesagentur für Arbeit verfolgt hat, weiß, dass die Zahl der Beschäftigten nun einen Höchststand seit der Wiedervereinigung erreicht hat.

Der zehnte DEKRA Arbeitsmarkt-Report zeigt, dass sich die Engpässe in den am häufigsten gesuchten Berufen verfestigt haben. Doch der Fachkräftebedarf ist nicht in Stein gemeißelt, wie unsere Untersuchung auch zeigt. Am Stellenmarkt hat der Anteil bestimmter Tätigkeitsfelder im Laufe der Zeit abgenommen, während der von anderen stetig steigt. Diese Entwicklungen lassen sich nicht von einem Jahr zum nächsten nachweisen, sondern nur in der langfristigen Betrachtung. Mit unserem jährlichen Report möchten wir einen Teil dazu beizutragen und valide Informationen liefern.

Neben der allgemeinen Auswertung des Stellenmarktes haben wir auch Berufe aus zwei Tätigkeitsfeldern genauer unter die Lupe genommen: SAP-Fachkräfte, insbesondere SAP-Berater und -Entwickler, zählen

zu den gesuchtesten IT-Spezialisten. Uns interessierte, welche Qualifikationen und Soft Skills Arbeitgeber von ihnen erwarten. Als zweiten Schwerpunkt haben wir die Fahrer in der KEP-Branche (Kurier-, Express-, Paketdienste) gewählt. Denn wir begegnen ihnen fast täglich, sehen sie aber oft nur im Laufschrift. Die Analyse gibt Einblicke in ihre Aufgaben sowie die Kenntnisse und Eigenschaften, die sie für den fordernden Beruf benötigen.

In einem Exkurs beleuchten wir das Thema Hygienemanagement in Gesundheitseinrichtungen. Es ist von hoher Relevanz, da multiresistente Keime rasant zunehmen, Mitarbeitern aufgrund von Personalknappheit aber kaum Zeit bleibt, sich mit den nötigen Vorkehrungen zu beschäftigen. Zehn Verantwortliche haben uns im Rahmen qualitativer Interviews erzählt, wie sie sicherstellen, dass Mitarbeiter die Standards zur Infektionsprävention nicht nur kennen, sondern auch umsetzen können.

Wie es sich für eine Jubiläumsausgabe gehört, begnügen wir uns nicht mit dem Status quo und einem Rückblick: Zusammen mit Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft wagen wir einen Blick in die Zukunft. Sie geben uns eine kurze Einschätzung, wie sich die Arbeitswelt – bzw. ein Aspekt ihrer täglichen Praxis oder ihres Forschungsschwerpunkts – in den kommenden zehn Jahren verändern wird.



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

Die Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt ist nie langweilig. Im Gegenteil, momentan verändert sich die Arbeitswelt extrem, wie die Experten-Statements zeigen. Ihre Themen werden uns sicher auch in den nächsten Arbeitsmarkt-Reports begleiten. An dieser Stelle danken wir allen ganz herzlich, die am diesjährigen, aber auch an den vorhergehenden Ausgaben mitgewirkt haben.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre der Jubiläumsausgabe 2017!

Inhalt

Editorial	2
Zielsetzung und Vorgehensweise/Impressum	3
Stellenmarkt: Herausforderungen für Recruiter wachsen	4
Die Berufsfelder im Überblick	9
KEP-Fahrer: Rückgrat der letzten Meile	14
Gastkommentar: Ulrich Nolte, GO! Express & Logistics (Deutschland) GmbH	17
SAP-Experten: Zwischen Strategie und Technologie	18
Gastkommentar: Timo Schütte, SAP Deutschland SE & Co. KG	22
Hygienemanagement: Kampf gegen Keime	24
Gastkommentar: Wolfgang Tröster, Hygieneinspektor	27
Jubiläums-Special: Experten blicken in die Zukunft der Arbeit	28
Tabellarischer Überblick: Berufe und Berufsfelder	32
Über die DEKRA Akademie	43

Zielsetzung und Vorgehensweise

In diesem Jahr erscheint der DEKRA Arbeitsmarkt-Report zum zehnten Mal in Folge. Er ermöglicht einen langfristigen Vergleich, wie sich der Fachkräftebedarf in den unterschiedlichen Berufsfeldern und in einzelnen Berufen entwickelt und verändert hat. So zeigt beispielsweise die Tendenz in Tätigkeitsfeldern wie Pflege, IT oder Lagerlogistik stetig nach oben, während in anderen der Anteil beständig sinkt. Der Report informiert Interessierte jährlich zur Situation am Stellenmarkt und gibt darüber hinaus Einblicke in die Anforderungen an Fachkräfte in einzelnen Berufen. In diesem Jahr stehen SAP-Fachkräfte sowie Fahrer und Zusteller in der KEP-Branche (Kurier-, Express- und Paketdienste) im Mittelpunkt der vertiefenden Analysen. Ein Exkurs widmet sich der „Weiterbildung im Hygienemanagement“.

Für den DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2017 wurden die gewerblichen Stellenanzeigen in elf deutschen Tageszeitungen, zwei Online-Stellenbörsen und zwei sozialen Netzwerken ausgewertet. Die Stellenangebote in den Tageszeitungen wurden am 25. Februar erhoben. Die ausgewählten regionalen und überregionalen Tageszeitungen decken das Bundesgebiet in der Fläche gut ab. Für die Offerten in Online-Jobbörsen und sozialen Netzwerken gilt der Kernzeitraum vom 20. bis 26. Februar, da die Schaltung der Stellenanzeigen in diesen Kanälen nicht an Wochenenden gebunden ist.

Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt 14.620 Stellenangebote erfasst. Die detaillierte

Analyse berücksichtigt jedoch nur 13.941 Offerten, da Anzeigen mit unvollständigen Angaben ausgeschlossen werden. Bei den Berufsbezeichnungen in Texten und Tabellen wird ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet, um sie möglichst lesefreundlich zu gestalten. Selbstverständlich sind Frauen dabei in gleicher Weise angesprochen.

In diesem Jahr standen SAP-Fachkräfte sowie die Fahrer und Zusteller in der Branche Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP) im Fokus der vertiefenden Analysen. Hierfür wurden 323 bzw. 278 Stellenangebote im Volltext untersucht. Ziel dieser Analysen war es, genauere Erkenntnisse zu den erforder-

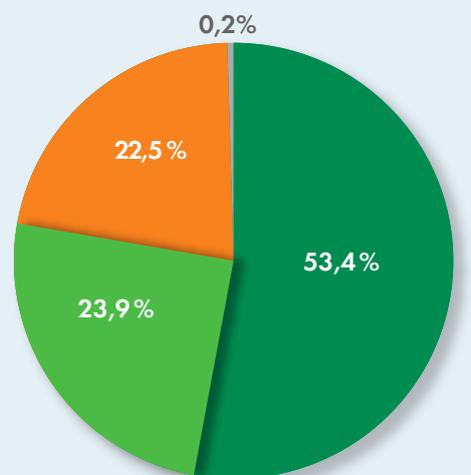
lichen Qualifikationen für diese Berufe zu gewinnen.

Der Exkurs „Weiterbildung im Hygienemanagement“ basiert auf zehn telefonisch geführten Leitfaden-Interviews mit Gesprächspartnern, die in leitender Funktion im Hygienemanagement von Krankenhäusern und in einem Pflegeheim beschäftigt sind. Hier interessierte unter anderem, wer in diesen Einrichtungen in das Hygienemanagement eingebunden ist, über welche Qualifikationen die Beteiligten verfügen und welche Weiterbildungen die Betreiber anbieten, um ihre Mitarbeiter entsprechend zu qualifizieren und für das Thema zu sensibilisieren.

QUELLE DER STELLENANZEIGEN

MEDIUM	ANZAHL STELLEN 2017	ANTEIL
Arbeit Regional	7.500	51,3 %
Stepstone	4.238	29,0 %
LinkedIn	854	5,8 %
Xing	496	3,4 %
Berliner Morgenpost	291	2,0 %
Hannoversche Allgemeine Zeitung	287	2,0 %
Leipziger Volkszeitung	219	1,5 %
Hamburger Abendblatt	195	1,3 %
Frankfurter Rundschau	177	1,2 %
Kölner Stadtanzeiger	94	0,7 %
Süddeutsche Zeitung	79	0,5 %
Ostseezeitung Rostock	74	0,5 %
Stuttgarter Nachrichten	60	0,4 %
Westdeutsche Allgemeine Zeitung	43	0,3 %
Frankfurter Allgemeine Zeitung	13	0,1 %
GESAMT	14.620	100,0 %

WER SCHALTET STELLENANZEIGEN?



- Arbeitgeber direkt
- Personalvermittlung
- Zeitarbeitsfirma
- Erst Zeitarbeit, dann Übernahme

Quelle: DEKRA Akademie 2017; Basis: 14047 Stellenangebote

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 Lüttig
MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung

Grafik und Produktion:
Kai Mussler, DEKRA Akademie, Stuttgart
Bildnachweis:
DEKRA, Fotolia, i-stock

Copyright 2017, DEKRA Akademie GmbH,
© alle Rechte vorbehalten.



Herausforderungen für Recruiter wachsen

Im zehnten Jahr des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports herrscht Feierlaune: Die Situation am Arbeitsmarkt ist so gut wie seit einem Vierteljahrhundert nicht, die Beschäftigung befindet sich auf dem Höchststand seit 1991 und die Konjunkturerwartungen in der deutschen Wirtschaft sind stabil. Die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern bleibt deshalb eine der Hauptherausforderungen in vielen Branchen und Tätigkeitsfeldern. Gepaart mit einem generellen Wandel der Arbeitswelt und der Aussicht auf Veränderung als ständigem Begleiter, steigt die Bedeutung von HR, was sich auch am Stellenmarkt abzeichnet. Personaler und HR Manager haben so gute Aussichten wie noch nie seit Erhebungsbeginn 2008. Welchen Fachkräften am Arbeitsmarkt momentan besonders viele Angebote zur Auswahl stehen oder wo sich Veränderungen abzeichnen, untersucht der Arbeitsmarkt-Report nun zum zehnten Mal in Folge.

Die diesjährige Analyse des Stellenmarktes basiert auf 13.941 Stellenangeboten. Bei vier von fünf davon ist die Branche des Arbeitgebers klar erkennbar: Der Dienstleistungssektor hat kräftig zugelegt, 44,7% der Jobangebote sind im tertiären Bereich zu vergeben (2016: 36,9%). Hier fallen insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Anbieter betriebswirtschaftlicher bzw. unternehmensbezogener Dienstleistungen ins Gewicht. Recruiter dieser beiden Branchen inserierten die meisten offenen Stellen der Gesamtstichprobe (13,9 bzw. 12,7%). Mit klarem Abstand folgen Gesuche aus der Elektroindustrie (6,5%), der IT-Branche (5,9%) sowie dem Fahrzeug- und Maschinenbau (5,7%).

Veränderte Rekrutierungswege

Die Instrumente im Recruiting haben sich in den vergangenen zehn Jahren verändert und vervielfacht. Außerdem ist die Reichweite von Stellenanzeigen dank verschiedenster Online-Jobbörsen und der sozialen Medien immens gewachsen. Dadurch haben Anzeigen in Printmedien ihre Relevanz weitgehend eingebüßt. In diesem Jahr stammt nur noch jede zehnte Offerte der Gesamtstichprobe aus einer Tageszeitung. Zum Vergleich: 2009 wurde noch mehr als jede zweite Stelle in Print publiziert (53,9%). Im aktuellen Erhebungszeitraum konnten Bewerber vier von fünf der untersuchten Jobangebote in einer Online-Stellenbörse finden und fast jedes zehnte

in den sozialen Netzwerken XING oder LinkedIn (9,2%).

Top Ten: Altbekannte und Newcomer

In der Stichprobe entfallen 29% aller Vakanzen auf die zehn am häufigsten gesuchten Berufe. Drei davon befinden sich seit Erhebungsbeginn ganz vorne im Ranking: Gesundheits- und Krankenpfleger, Kundenberater sowie Ingenieure der Elektrotechnik. Darüber hinaus waren Software-Entwickler und Call-Center-Agents, mit jeweils einer Ausnahme, jährlich unter den ersten zehn Berufen zu finden. Bei einem guten Teil der heute dringend gesuchten Fachkräfte zeichneten sich die Engpässe also bereits vor zehn Jahren ab.

Neu unter den Top Ten sind die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker, Produktionshelfer sowie Kaufleute für Versicherungen und Finanzen. Der Anteil der Kraftfahrzeugmechatroniker am Berufsfeld Infrastruktur steigt seit 2014 und nun schon das zweite Jahr in Folge auf seinen Höchststand. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Profis für mechanische und elektronische Bauteile im Auto mittel- bis langfristig im vorderen Zehntel aller Berufe halten. Aktuell blickt das Kfz-Gewerbe jedoch auf ein gutes Jahr 2016 und einen positiven Start ins laufende Jahr zurück, so der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK).

Für den starken Anstieg der Jobangebote für Produktionshelfer ist sehr wahrscheinlich die weiterhin gute Wirtschafts- und Produktionslage in Deutschland verantwortlich. Bei diesem Helferberuf waren auch in der jüngsten Vergangenheit immer wieder starke Schwankungen zu beobachten.

Die Position der Kaufleute für Versicherungen und Finanzen an fünfter Stelle überrascht hingegen. Ihr Anteil am Berufsfeld Beratung ist erneut kräftig gewachsen, allerdings gehen vier von fünf der insgesamt 368 Offerten auf eine einzige Personalvermittlung zurück. Zuletzt stieg der Bedarf an Versicherungs- und Bankkaufleuten in der Branche zwar wieder etwas, aber der starke Zuwachs in diesem Jahr erscheint ungewöhnlich.



Vermutlich handelt es sich um einen Sonder-effekt, unter Umständen „füllte“ diese Personalvermittlung im Erhebungszeitraum ihren Fachkräftepool auf.

Bei einigen der „Altbekannten“ hat sich die Position im Ranking ebenfalls sehr verändert

bzw. der Bedarf seitens der Arbeitgeber: Wirtschaftswissenschaftler befinden sich seit 2011 unter den ersten zehn Berufen, nun aber erstmals auf der vordersten Position. Ihr Anteil am Berufsfeld Beratung ist in diesem Jahr auf seinen Höchststand geklettert, fast jede fünfte Offerte richtet sich hier an sie.

DIE ZEHN AM HÄUFIGSTEN GESUCHTEN BERUFE



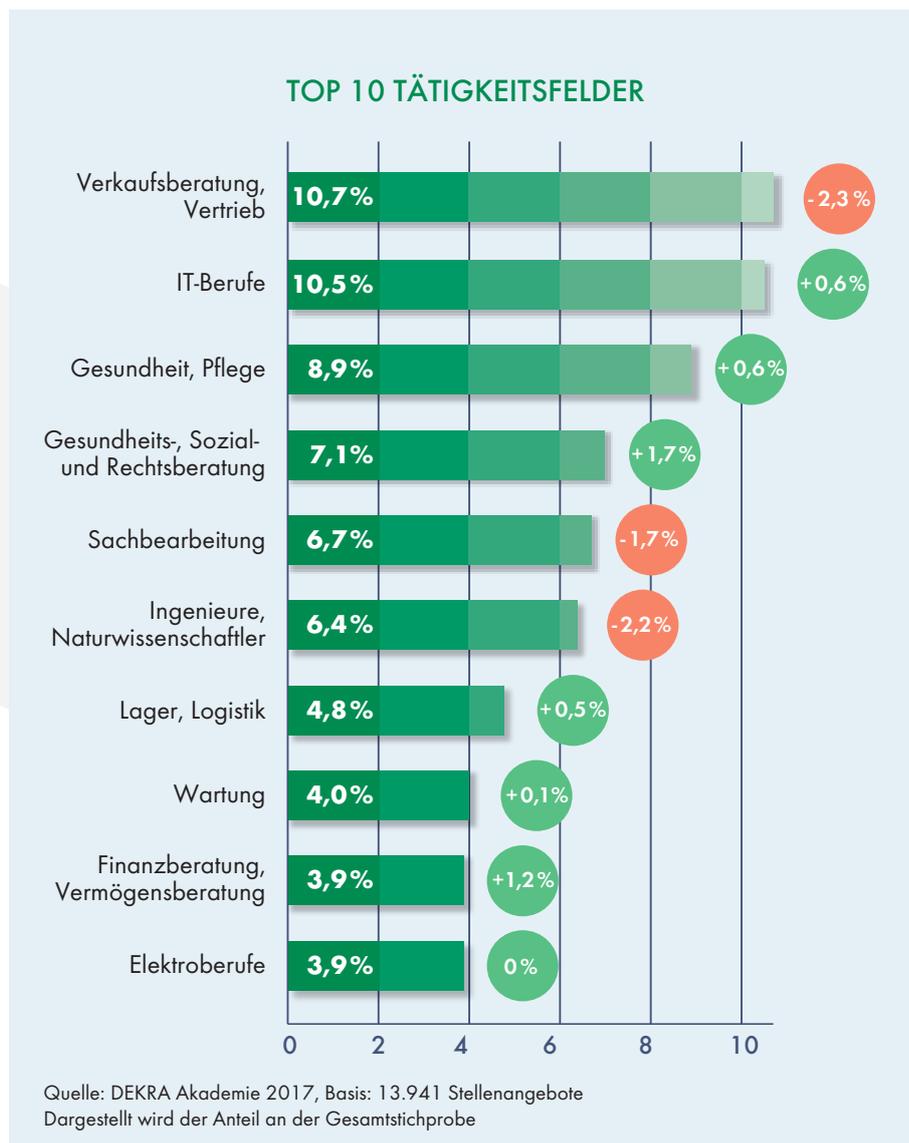
Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 13.941 Stellenangebote

Kandidaten dieser Fachrichtung können zwischen Arbeitgebern unterschiedlichster Branchen wählen; am häufigsten suchen derzeit Anbieter betriebswirtschaftlicher Dienstleistungen neue Mitarbeiter. Auch Software-Entwickler liegen so weit vorne wie nie und haben ihren bisher höchsten Anteil am Berufsfeld Entwicklung erreicht. Nicht ganz jedes dritte Jobangebot in der IT adressiert Software-Entwickler (31,1%). Damit liegen sie innerhalb der IT-Berufe weit vor den aktuell zweitplatzierten Wirtschaftsinformatikern; auf diese entfallen 13,2% der gezählten IT-Stellen.

Elektroniker sind vom ersten wieder auf den vierten Platz zurückgefallen, unter anderem weil der Bedarf in den nun auf Platz eins bis drei liegenden Berufen teils überdurchschnittlich gewachsen ist. Ihre Quote im Berufsfeld Verarbeitung ist nach einem starken Zuwachs im Vorjahr zwar etwas gesunken, dennoch richtet sich hier noch jedes vierte Jobangebot an Elektroniker.

Die drei Berufe aus dem Tätigkeitsfeld Verkaufsberatung im Top-Ten-Ranking entwickeln sich unterschiedlich: Vertriebspartner und -beauftragte haben sich in diesem Jahr um weitere drei Plätze verbessert. Kundenbetreuer und -berater teilen sich dagegen den achten Platz mit den Kraftfahrzeugmechanikern (Vorjahr: Platz 2) und ihr Anteil am Berufsfeld Beratung befindet sich auf dem tiefsten Stand seit Erhebungsbeginn. Nur einmal lag der Wert 2013 ähnlich niedrig. Die Fähigkeiten von Kundenberatern werden branchenübergreifend benötigt: Sie können am häufigsten aus Jobs bei Anbietern betriebswirtschaftlicher Dienstleistungen wählen, gefolgt von IT-Unternehmen sowie unterschiedlichsten Arbeitgebern im Bereich Information, Kommunikation und Medien. Call-Center-Agents waren im letzten Jahr überraschend erstmals nicht mehr unter den ersten zehn Berufen zu finden. Nun haben sie zwar wieder drei Plätze gut gemacht, aber ihre Quote im Berufsfeld Beratung ist auf den niedrigsten Stand gesunken. Etwa vier von fünf der gesuchten Call-Center-Agents arbeiten später in der Kundenbetreuung (78,5%). Eventuell deutet sich hier eine dauerhafte Veränderung der Tätigkeit an, denn immer mehr Unternehmen betreuen ihre Kunden nicht mehr allein über ein Call Center, sondern setzen auf unterschiedliche Kommunikationswege und -technologien. Schon heute lassen sich viele Kundenfragen über Self Services teil- oder vollautomatisieren.

Der Anteil von Elektroingenieuren am Berufsfeld Entwicklung befindet sich auf dem niedrigsten Stand seit Erhebungsbeginn. Elektrotechnik bleibt innerhalb der Ingenieurberufe



dennoch die gefragteste Disziplin; für 27,2% aller vakanten Ingenieurstellen benötigen Kandidaten diese Spezialisierung (Vorjahr: 28,3%). Im Erhebungszeitraum konnten sie am häufigsten zwischen einer Stelle in der Elektroindustrie oder im Maschinen- und Fahrzeugbau wählen (29,3 bzw. 27,5%). Aber auch Positionen bei Anbietern wissenschaftlicher bzw. technischer Dienstleistungen waren in der Stichprobe häufiger vertreten (23,1%). Unter Umständen macht sich hier der Trend bemerkbar, für Projekte aktuellstes Spezialwissen von Ingenieurdienstleistern zuzukaufen, anstatt zusätzliche Ingenieure fest einzustellen.

Tätigkeitsfelder im Vergleich

Der Arbeitsmarkt befindet sich momentan in einer stabilen Phase und die meisten der sieben Berufsfelder zeigten in den letzten drei bis vier Jahren keine extremen Ausschläge nach oben oder unten (Abb. S. 9). Dies bedeutet jedoch keinesfalls, dass einzelne Tätigkeitsbereiche in den Berufsfeldern nicht Schwan-

kungen unterliegen oder sich nicht bestimmte Trends im Fachkräftebedarf abzeichneten. In diesem Jahr erreichten gleich sechs der 28 Tätigkeitsfelder ihren höchsten, seit Erhebungsbeginn gemessenen, Anteil. Ein einmaliger An- oder Abstieg hat für sich genommen noch wenig Aussagekraft, da immer wieder Sondereffekte zum Tragen kommen können. Umso wichtiger ist es, ein auffälliges Ergebnis vor dem Hintergrund der langjährigen Entwicklung zu betrachten.

IT-Stellenmarkt wächst weiter

Am nachhaltigsten ist die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den IT-Berufen. Ihr relativer Anteil am Berufsfeld Entwicklung wächst in der Tendenz seit Erhebungsbeginn und faktisch seit 2013. Aktuell richtet sich fast jedes zweite Stellenangebot in der Entwicklung an IT-Fachkräfte (2016: 41,4%) Im Vergleich aller Tätigkeitsfelder bzw. auf die Gesamtstichprobe bezogen, übersteigen IT-Berufe erstmals die 10-Prozent-Marke und befinden sich nun dicht hinter den Vertriebs-



berufen. Die Ingenieurberufe, die ebenfalls zum Berufsfeld Entwicklung gehören, sind hingegen zurückgefallen und befinden sich im Vergleich der Tätigkeitsfelder nur noch auf der sechsten Position (2016: Position 3). Vor allem für Maschinenbau- und Elektrotechniker wurden weniger Jobangebote gezählt. Über etwas mehr Auswahl als im letzten Jahr können sich hingegen Wirtschaftsingenieure und Mathematiker freuen. Unter Umständen tragen die steigenden Absolventenzahlen dazu bei, den Engpässen in den klassischen Ingenieurdisziplinen etwas entgegenzuwirken. Außerdem versuchen Unternehmen, Nachwuchsengeure bereits im Studium an sich zu binden, z. B. über die Vergabe von Praktika oder Bachelorarbeiten.

In der Sachbearbeitung sind Unternehmen auf fähige Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen in unterschiedlichsten Bereichen angewiesen. Sie gehört dementsprechend schon seit 2008 zu den fünf Tätigkeitsfeldern mit dem höchsten Anteil an der Gesamtstichprobe. Innerhalb des Berufsfeldes Büro befindet sich die Sachbearbeitung erneut auf dem Höchststand, für fast drei Viertel der Positionen im Bürobereich ist das Know-how von Sachbearbeitern gefragt (72,7%). Den Zuwachs verdankt der Tätigkeitsbereich vor allem der Tatsache, dass Unternehmen momentan viele Personalfachkräfte und HR-Manager benötigen. Auch Controlling-Spezialisten sowie Speditionskaufleute sind derzeit gefragt wie nie.

Die wachsende Bedeutung der Lagerlogistik lässt sich daran ablesen, dass dieser Bereich vor fünf Jahren den Sprung unter die ersten zehn Tätigkeitsfelder geschafft hat und sich seither auch dort hält. Für ihre Lager benötigen Unternehmen am häufigsten Lager- und Transportarbeiter, Staplerfahrer sowie Kommissionierer.

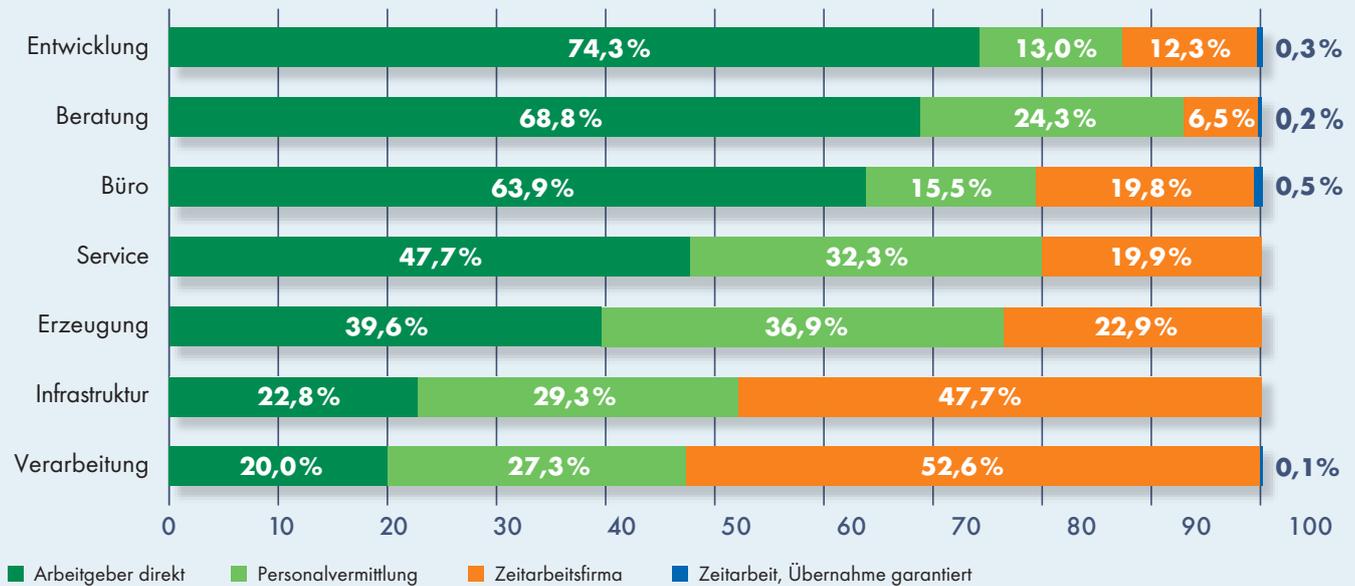
Vertrieb und Gastgewerbe rückläufig

Im Bereich Vertrieb und Verkaufsberatung stehen Jobsuchenden weiterhin die meisten offenen Stellen zur Wahl, doch sein Anteil am Berufsfeld Beratung ist so niedrig wie nie. Erstmals hat das Tätigkeitsfeld hier die 50-Prozent-Marke unterschritten (44%). Arbeitgeber inserierten im Erhebungszeitraum deutlich weniger offene Stellen im Vertrieb, auch wenn sich drei der Berufe im Top-Ten-Ranking befinden. Daneben gab es auch in verschiedenen anderen Einsatzgebieten etwas weniger Auswahl als im Vorjahr.

Im Berufsfeld Service ist der Anteil der Bereiche Verkauf sowie der Bewirtung und Betreuung auf ihren tiefsten Stand seit Erhebungsbeginn gesunken. Der leichte Rückgang im Verkauf ist nicht weiter auffällig, hier gab es vor zwei Jahren einen kräftigen Ausschlag nach oben. Im Tätigkeitsfeld der Bewirtung und Betreuung, das überwiegend Berufe im Gastgewerbe beinhaltet, liegt der Fall etwas anders: Seit 2011 sinkt sein Anteil am Berufsfeld kontinuierlich und seit vier Jahren befindet es sich nicht mehr unter den ersten zehn Tätigkeitsfeldern (aktuell: Platz 19). Dies liegt jedoch nicht daran, dass das Gastgewerbe weniger Mitarbeiter benötigt,



INSERENTEN NACH BERUFSFELDERN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 13.941 Stellenangebote, Differenz zu 100% bedeutet: Inserent nicht erkennbar

denn die Beschäftigung in der Branche steigt und die Stimmung ist laut Branchenverband gut. Die Personalgewinnung ist hier sogar das größte Problemfeld der Arbeitgeber, wie eine aktuelle Befragung des Branchenverbandes DEHOGA ergab. Die Betriebe im Gastgewerbe beschäftigen viele Mitarbeiter aus dem Ausland, da sie hierzulande nicht ausreichend Fachkräfte finden, außerdem geht dort der Trend hin zu spezialisierten Stellenbörsen. Im gleichen Zusammenhang dürfte auch der Rückgang im Tätigkeitsfeld Ernährung zu sehen sein, wo Jobangebote für Köche ursprünglich einen vergleichsweise hohen Anteil hatten und nun aber erneut zurückgegangen sind.

Anstieg von Zeitarbeit

Einen zusätzlichen Hinweis auf die Fachkräftesituation in den Berufs- und Tätigkeitsfeldern liefert auch die Analyse derjenigen, die die Stellenanzeigen schalten. In Bereichen, in denen Fachkräfte besonders rar sind, versuchen Arbeitgeber diese sofort fest an sich zu binden. So suchen sie die Kandidaten deshalb entweder selbst oder mithilfe einer Personalvermittlung für eine Festanstellung. Dies ist in den Berufsfeldern Beratung und Entwicklung am häufigsten der Fall: Hier schreiben Arbeitgeber beispielsweise in den Bereichen Gesundheits-, Sozial- und Rechtsberatung oder dem Ingenieurwesen ihre Vakanzen fast ausschließlich selbst oder

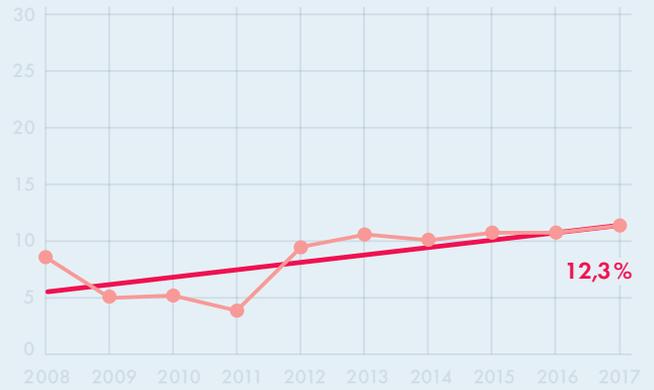
über eine Personalvermittlung aus (98,1 bzw. 95,8%).

Der Anteil der Inserate von Zeitarbeitsunternehmen steigt immer dann, wenn die wirtschaftliche Situation außergewöhnlich gut ist, Unternehmen ihr Stammpersonal aber nicht weiter erhöhen möchten, um flexibel zu bleiben oder weil sie unsicher sind, ob das wirtschaftliche Hoch von Dauer ist. Die diesjährige Stichprobe enthält gut sieben Prozent mehr Stellenangebote von Zeitarbeitsunternehmen als im Vorjahr (22,5%). Nur 2013 lag ihr Anteil mit 29,9% noch höher. Vor allem in den Berufsfeldern Infrastruktur (+25,7%), Verarbeitung (+14%) und Büro (+9,2%) kommen Angebote für die Arbeitnehmerüberlassung wesentlich häufiger vor als bei der letzten Erhebung. In der Lagerlogistik haben sie sich mehr als verdoppelt, bei zwei von drei Positionen sind die gesuchten Mitarbeiter später bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Aber auch bei den Metallberufen stammen aktuell mehr Stellenangebote aus der Zeitarbeit als direkt von Unternehmen (60%). Der Zuwachs ist wohl der guten Wirtschaftslage geschuldet – zumal die Auslastung der produzierenden Industrie sehr hoch ist und auch die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse weiter steigt. Vielleicht verhalten sich manche Arbeitgeber bei der Festanstellung auch abwartend, weil sich die Arbeitsprozesse in ihrer Branche ohnehin im Umbruch befinden. In der Lagerlogistik, die schon heute stark digitalisiert ist, kommen beispielsweise immer mehr Technologien hinzu, die viele Arbeitsschritte vollständig automatisieren.



DIE ENTWICKLUNG DER BERUFSFELDER 2008 - 2017

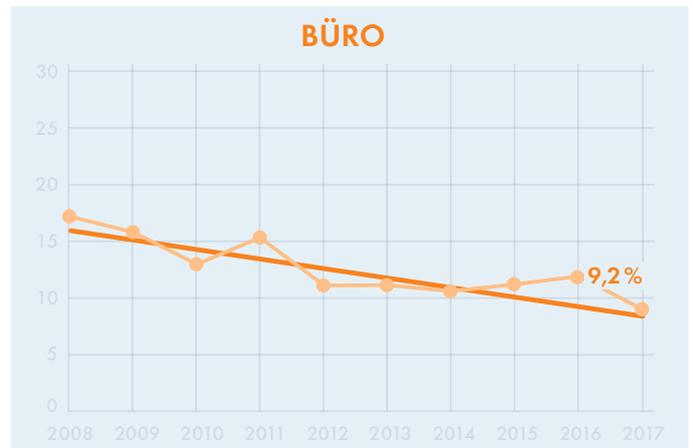
INFRASTRUKTUR



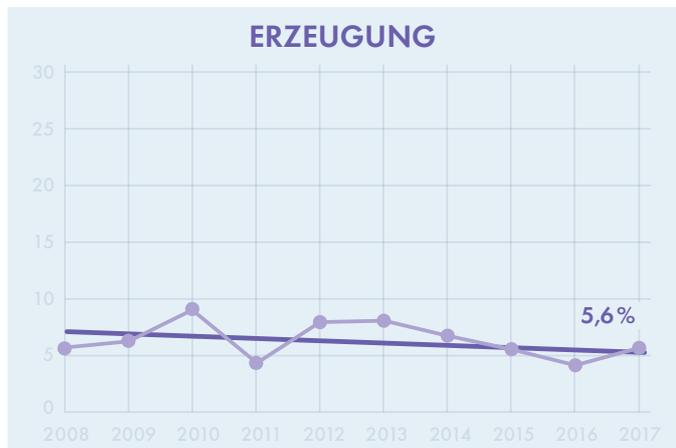
SERVICE



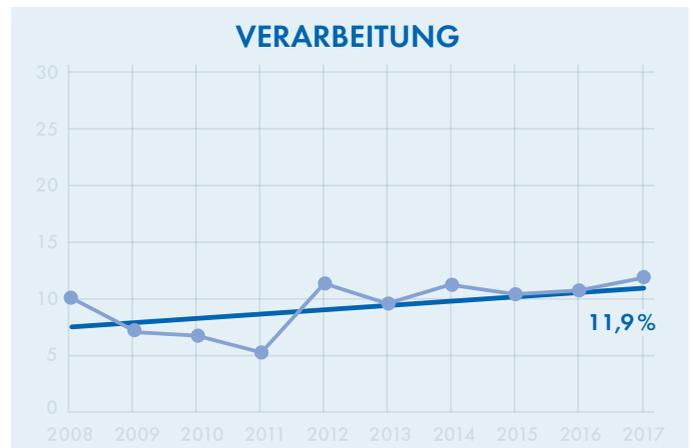
BÜRO



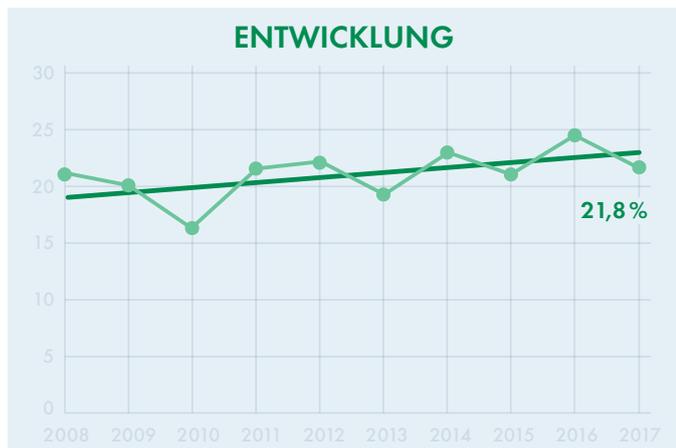
ERZEUGUNG



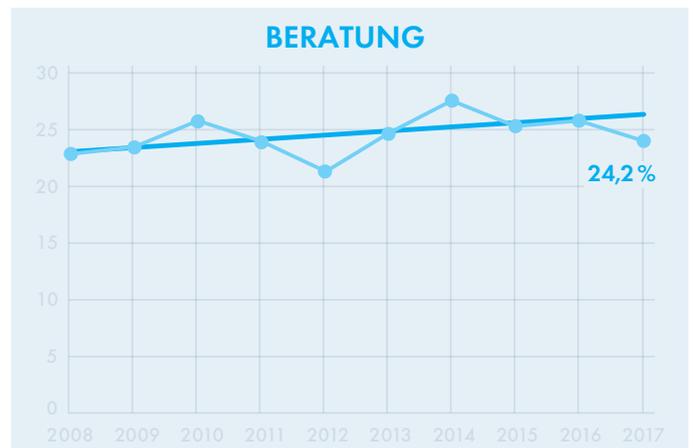
VERARBEITUNG



ENTWICKLUNG



BERATUNG



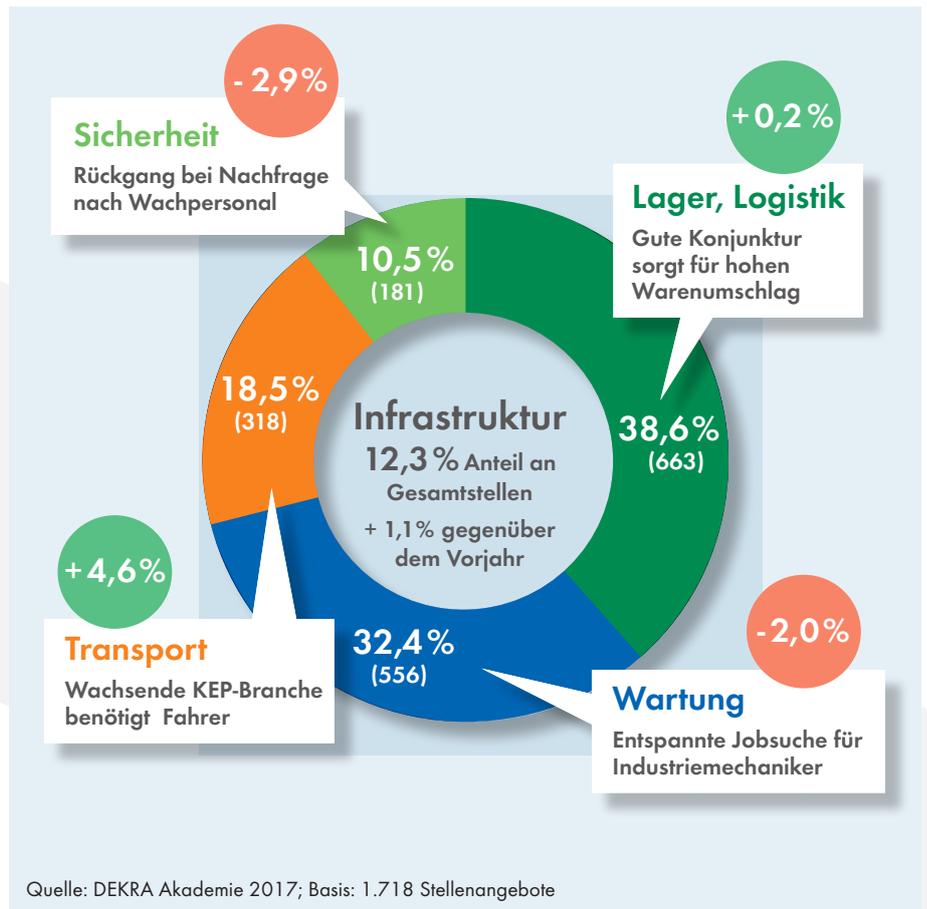
Quelle: DEKRA Akademie 2017; Basis: 13.941 Stellenangebote

Hoher Personalbedarf in der Logistik

Arbeitgeber im Bereich Infrastruktur suchen insbesondere Mitarbeiter für die Lagerlogistik, vor allem Lagerarbeiter, Gabelstaplerfahrer und Kommissionierer. Alle drei Berufe zählen zu den 25 häufigsten Berufen der Stichprobe. Gleichzeitig werden viele Arbeitsprozesse im Lager schon automatisiert. Insofern bleibt abzuwarten, wie sich der Bedarf weiterentwickeln wird. Das Plus im Transport gleicht den Rückgang im Vorjahr wieder aus. Die Logistikbranche sucht vor allem Berufskraftfahrer; daneben bietet der wachsende Kurier-, Express- und Paket-Bereich (KEP) immer mehr Menschen, vor allem Fahrern, eine berufliche Perspektive.

Kraftfahrzeugmechatroniker gehören innerhalb der Wartungsberufe aktuell zu den gefragtesten Fachkräften (Platz 8). Außerdem schreiben Arbeitgeber im Erhebungszeitraum viele Positionen für Mechaniker aus, am häufigsten für Kandidaten mit der Ausbildung zum Industriemechaniker.

Im Sicherheitssektor gab es bei Wachpersonal Einbußen. Ihr Anteil war im Vorjahr gestiegen und befindet sich nun wieder auf Normalniveau. Security-Dienste dürften momentan personell gut ausgestattet sein, da unter anderem die Zuwanderung Asylsuchender gesunken ist.

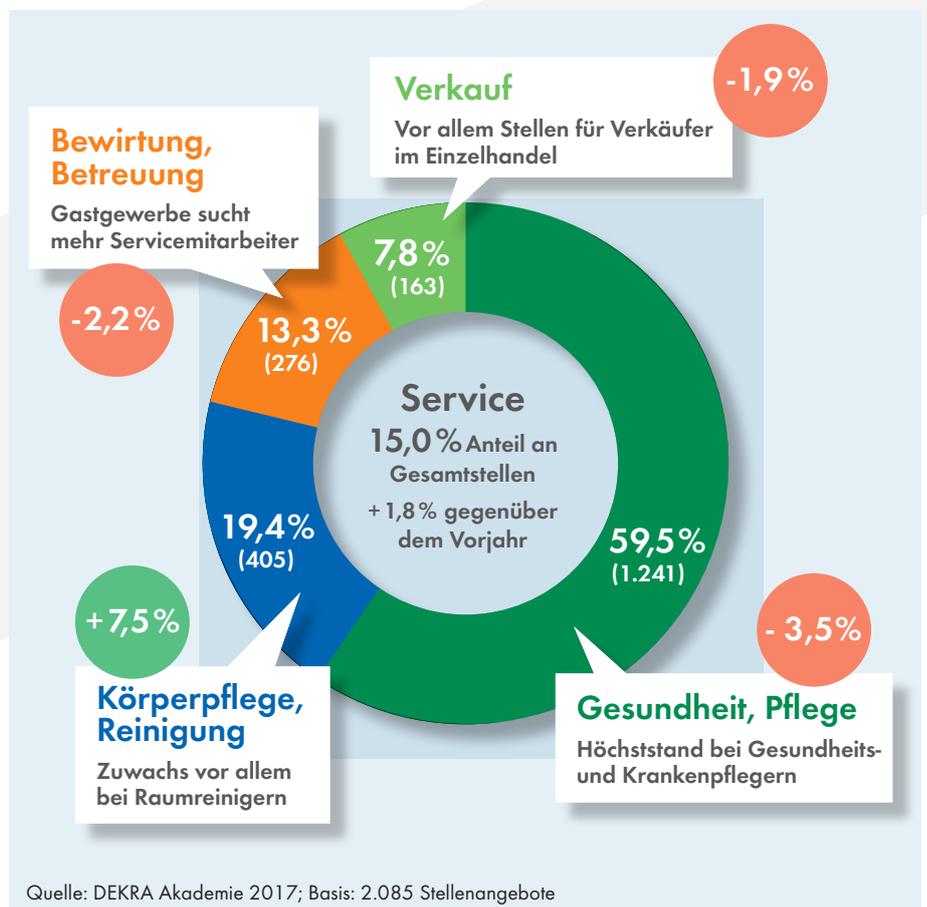


Jobs im Gastgewerbe gehen weiter zurück

Der Bereich Körperpflege und Reinigung ist überdurchschnittlich gewachsen. Der Anstieg geht überwiegend auf das Konto von Raumreinigern, die aus auffallend vielen Jobangeboten wählen können. Ein Großteil davon inserierte eine einzige Personalvermittlung. Hierbei dürfte es sich jedoch um einen Einmaleffekt handeln, auch wenn immer mehr Privathaushalte Reinigungskräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Etwas häufiger werden Gebäudereiniger und Friseure gesucht.

Das Tätigkeitsfeld Bewirtung und Betreuung ist auf seinen tiefsten Stand seit Erhebungsbeginn gefallen. Zum Vergleich: 2008 betrug sein Anteil am Berufsfeld noch 28,5%. Das Gastgewerbe sucht in diesem Jahr vor allem Servicemitarbeiter (s. S. 7).

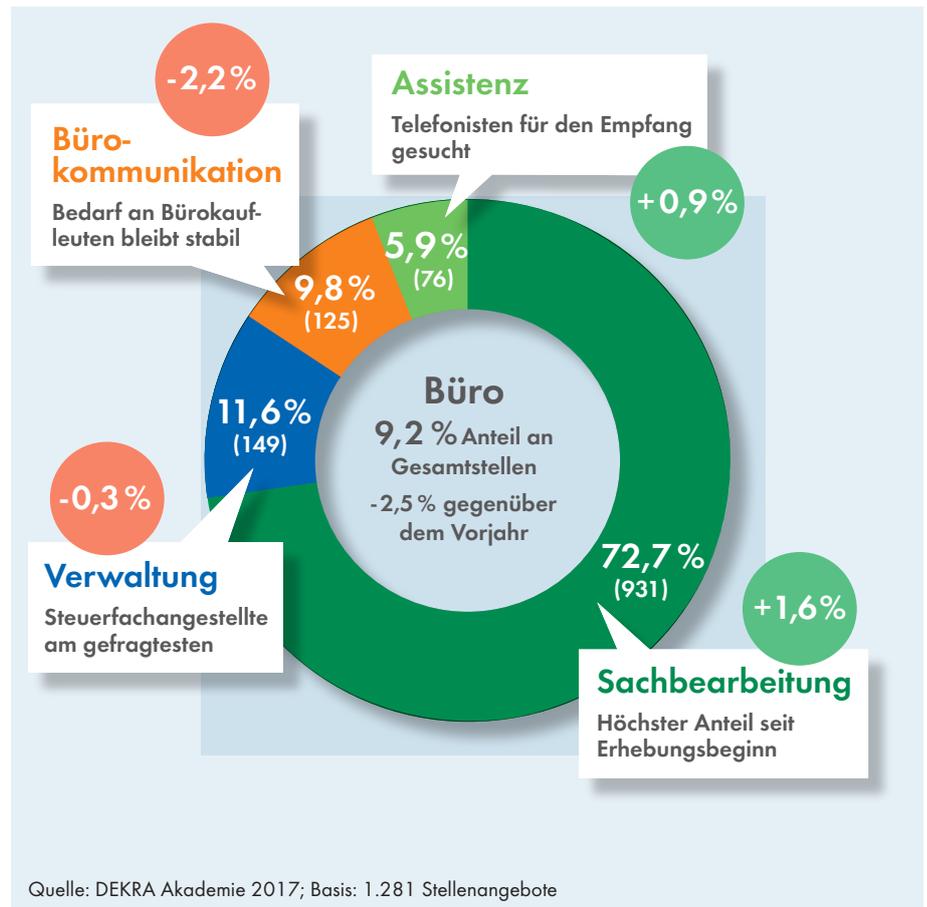
Knapp sechs von zehn offenen Stellen sind im Bereich Gesundheit und Pflege zu besetzen. Der Bedarf an Kandidaten mit einem Pflegeberuf bleibt sowohl auf Fachkraft- als auch Helferebene hoch. Akademische Pflegekräfte haben sich hingegen noch nicht etabliert, die Zahl entsprechender Stellenangebote ist überschaubar. Darüber hinaus sind die Jobaussichten für Arzthelfer sowie Masseure und Physiotherapeuten gut.



Arbeitgeber verstärken ihre HR-Abteilung

Die Mitarbeitergewinnung und -entwicklung wird immer anspruchsvoller und verlangt ein professionell aufgestelltes HR-Team. Seit einigen Jahren steigt der Anteil der Jobangebote für HR-Manager und Personalfachkräfte und befindet sich nun auf dem Höchststand. Sie sind mittlerweile die gefragtesten Fachkräfte im Berufsfeld Büro.

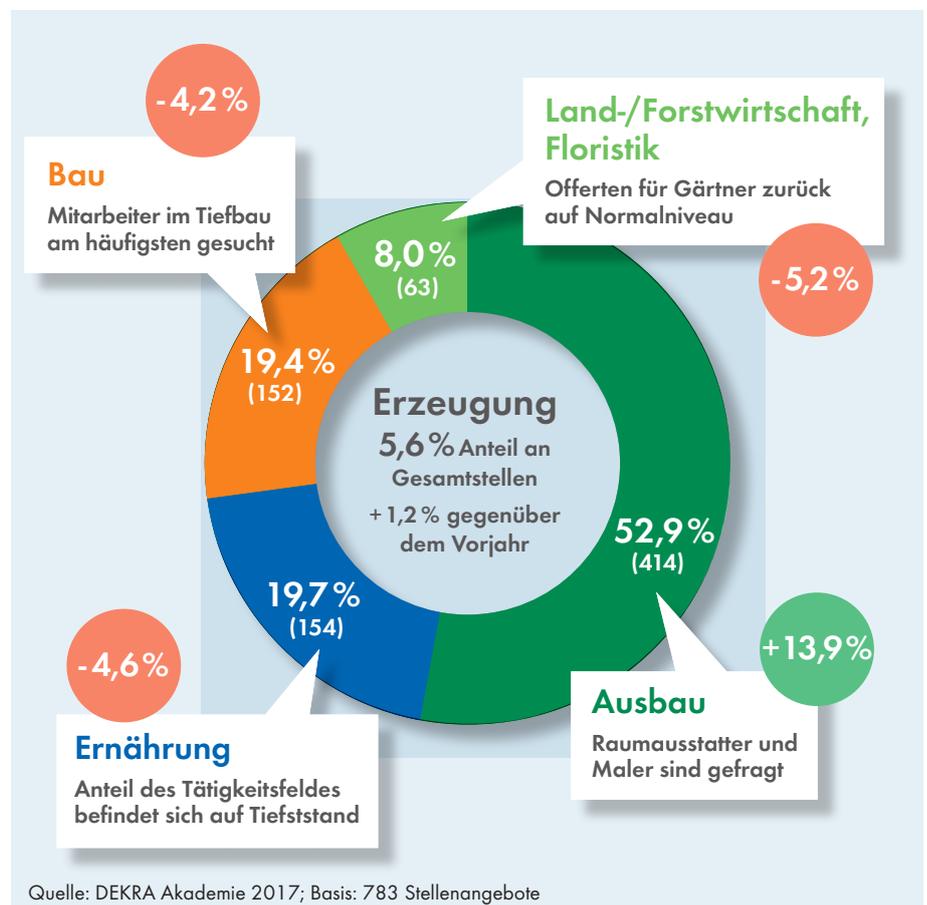
Die Sachbearbeitung benötigt vor allem das Know-how von Kandidaten mit Spezialisierung auf Controlling sowie von Kaufleuten für Speditions- und Logistikdienstleistungen. Der Anteil beider Berufe ist erneut gestiegen. In der Buchhaltung hat das Fachgebiet der Finanzbuchhaltung den größten Personalbedarf. Außerhalb der Sachbearbeitung sind Steuerfachangestellte und Kaufleute für Büromanagement die Berufe, die am häufigsten nachgefragt werden und bei denen der Bedarf weitgehend stabil bleibt. Büroberufe haben in diesem Jahr die 10-Prozent-Marke unterschritten und damit den niedrigsten Stand seit Erhebungsbeginn erreicht. Einen wesentlichen Anteil machen die Berufe in der Sachbearbeitung aus, was einmal mehr bestätigt, dass tendenziell die weniger spezialisierten Tätigkeiten im Bürobereich zurückgehen.



Bauboom sorgt für Engpässe

Wer derzeit ein Haus baut oder saniert, kann den Trend bestätigen: Handwerker sind begehrt und Arbeitgeber der Branche haben aufgrund der anhaltend guten Baukonjunktur Probleme, neue Mitarbeiter zu finden. Der Anteil der Berufe im Ausbau steigt seit 2014 kontinuierlich; der vehemente Zuwachs in diesem Jahr geht allerdings überwiegend auf Gesuche nach Raumausstattern bzw. Trockenbauern zurück. Ihr Anteil hat sich beinahe vervierfacht, wobei gut drei Viertel der Anzeigen eine einzige Personalvermittlung schaltete. Daneben bleiben Maler und Schreiner sehr gesucht, auch wenn Stellenangebote für Maler ihren hohen Anteil aus dem letzten Jahr nicht ganz halten konnten.

Im Tätigkeitsfeld Ernährung haben Köche die größte Auswahl, dennoch geht dessen erneuter Rückgang überwiegend auf das Konto dieser Berufsgruppe. Diese Entwicklung entspricht nicht der Realität am Arbeitsmarkt, wo Gastbetriebe gerade bei Köchen mit erheblichen Nachwuchsproblemen kämpfen. Das Ergebnis spiegelt vermutlich eher die Veränderung der Rekrutierungswege in der Branche wider. Fachverkäufer für das Nahrungs- und Lebensmittelhandwerk ist der am zweithäufigsten gesuchte Beruf im Bereich Ernährung.

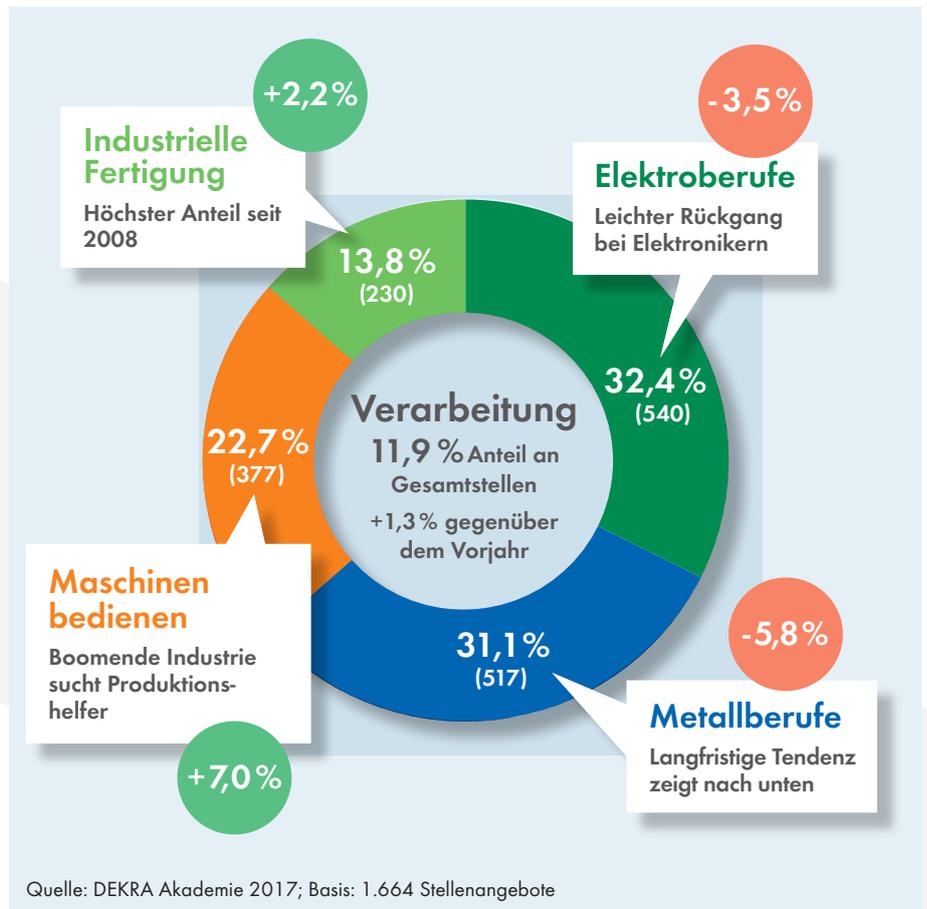


Metallberufe rückläufig

Der Anteil des Berufsfeldes liegt auf seinem Höchststand seit Erhebungsbeginn. Auch wenn zwei von drei der Stellen für Elektro- oder Metallberufe ausgeschrieben werden, gibt es vor allem im Bereich „Maschinen bedienen“ einen kräftigen Ausschlag nach oben. Die florierende Industrie benötigt verstärkt Produktionshelfer, wenn auch häufig auf Zeit.

Anteilsrückgänge sind hauptsächlich bei den Metall-, aber auch bei den Elektroberufen zu beobachten. Der Anteil von Metallberufen am Berufsfeld Erzeugung geht tendenziell zurück, wenn man dessen Entwicklung seit Erhebungsbeginn betrachtet. 2008 adressierte noch gut jedes zweite Stellenangebot Kandidaten mit einem Metallberuf (51,8%); vor vier Jahren ist das Tätigkeitsfeld unter die 40-Prozent-Marke gefallen. Eventuell ist dies eine Auswirkung zunehmender Automatisierung und der damit verbundenen Veränderungen der Aufgaben in der Produktion. Am gefragtesten sind aktuell Metallbauer, Schweißer sowie Gas-, Wasser- und Heizungsinstallateure.

Die meisten Berufe in der industriellen Fertigung haben leicht zugelegt. Vor allem Kandidaten mit Erfahrung in der Montage von Fertigteilen oder in der Kunststoffverarbeitung können in diesem Bereich punkten.

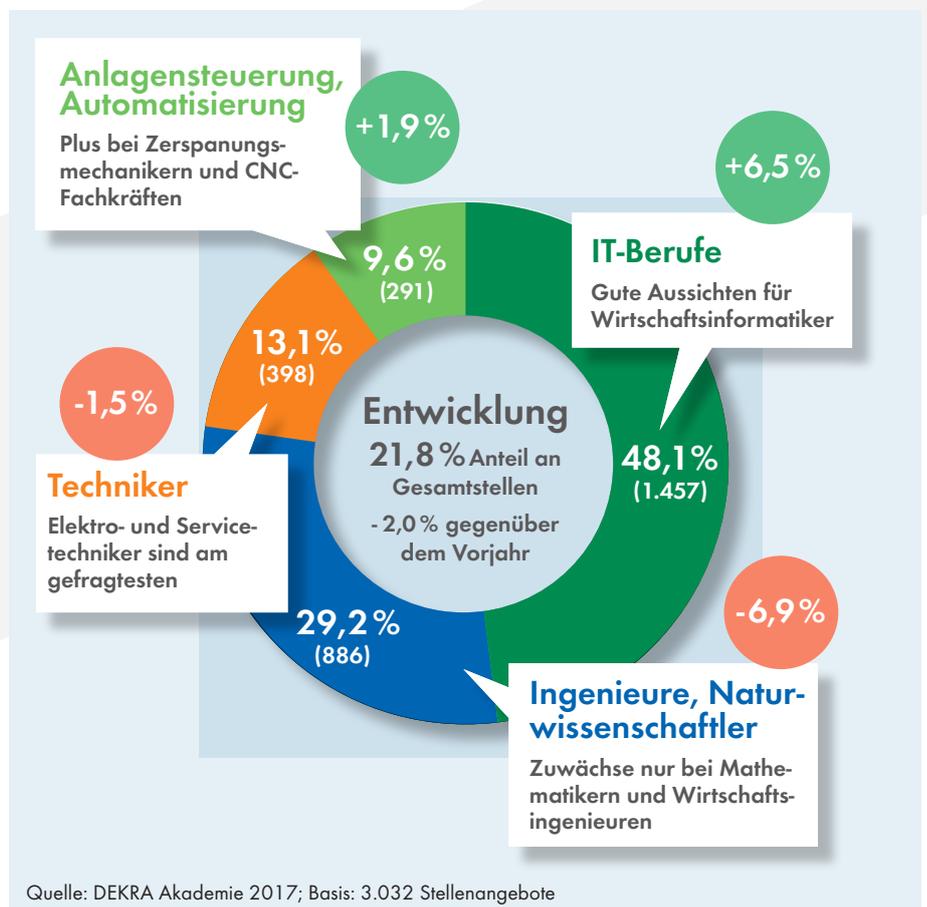


IT-Fachkräfte gefragt wie nie

Der Rückgang in der Entwicklung ist vor allem auf die Ingenieurberufe zurückzuführen. Ihr Anteil ist erstmals unter die 30-Prozent-Marke gefallen, die Verluste verteilen sich auf fast alle Disziplinen. Lediglich Mathematiker und Physiker sowie Wirtschaftsingenieure können sich über einen Zuwachs freuen. Drei Viertel der gezählten Ingenieurstellen entfallen auf die Fachrichtungen Elektronik, Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Architektur und Bauingenieurwesen.

Der Stellenmarkt für IT-Fachkräfte wächst seit 2014 kontinuierlich; in diesem Jahr fiel das Plus jedoch besonders stark aus (s. S. 6). 2008 lag ihr Anteil noch bei 31,7%. Neben Software-Entwicklern sind Wirtschaftsinformatiker die Aufsteiger der vergangenen Jahre; sie sind aktuell die Zweitplatzierten innerhalb der IT-Berufe. Erstmals wurden Spezialisten im Bereich Data Analytics separat kategorisiert, mit dem Ergebnis, dass die Stichprobe 40 Offerten enthält. Während der generelle Bedarf an Datenanalysten steigt, ist die Zahl der Kandidaten am Markt allerdings noch überschaubar.

Bei Technikern enthält das Anforderungsprofil am häufigsten Elektrotechnik als Spezialisierung. Daneben haben auch Servicetechniker gute Chancen am Arbeitsmarkt.

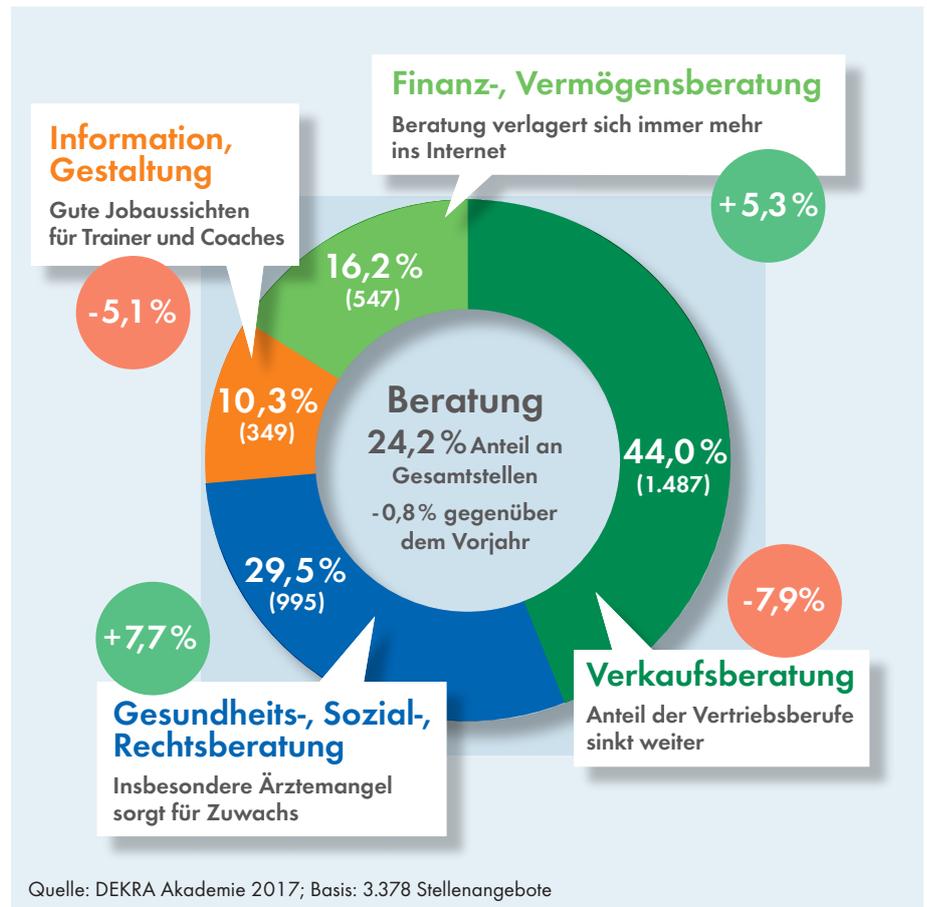


Verkaufsberatung verliert an Gewicht

Das Gewicht der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche in der Beratung verschiebt sich etwas: Während die Bedeutung der Verkaufsberatung tendenziell abnimmt, zeigt der Trend bei den akademischen Berufen in der Gesundheits-, Sozial- und Rechtsberatung nach oben (s. S. 7). Hier sticht vor allem der enorme Zuwachs bei Offerten für Wirtschaftswissenschaftler hervor (+8%). Die Aussichten für Absolventen dieses Studienfaches sind sehr gut, variieren aber je nach Spezialisierung bzw. Zusatzqualifikationen. Darüber hinaus können sich Rechtswissenschaftler über einen weiteren Zuwachs freuen.

Nach einem kräftigem Anstieg im Vorjahr erreicht das Tätigkeitsfeld Finanz- und Vermögensberatung nun seinen höchsten Stand seit Erhebungsbeginn. Verantwortlich dafür sind Gesuche nach Versicherungskaufleuten (s. S. 6). Daneben ist die Nachfrage nach Bank- und Immobilienkaufleuten stabil geblieben.

Die Stichprobe beinhaltet vor allem weniger Stellenangebote für Marketing- und Werbefachleute im Bereich Information und Gestaltung. Der Anteil von Offerten für PR- und Medienfachleute befindet sich nach seinem Anstieg im Vorjahr wieder auf seinem Durchschnittsniveau.





KEP-Fahrer: Rückgrat der letzten Meile

Heute auf „bestätigen“ drücken und am nächsten Tag klingelt der Zusteller an der Tür – so oder so ähnlich gingen im letzten Jahr rund 2,3 Milliarden Sendungen auf die Reise. Bis ein Paket dann wirklich an der Haustür ankommt, laufen im Hintergrund viele fein aufeinander abgestimmte Prozesse ab. Dabei spielt zwar die IT eine wichtige Rolle, aber auf der letzten Meile übernehmen nach wie vor Menschen die wichtigsten Aufgaben. Die Tätigkeit als Zusteller ist oft fordernd, deshalb achten Arbeitgeber im Bereich Kurier-, Express- und Paketdienste bei Bewerbern insbesondere auf persönliche Eigenschaften. Zuverlässige und belastbare Kandidaten mit guten Umgangsformen haben beste Chancen, schnell einen Job zu finden, wie die Analyse von 278 Stellenangeboten zeigt.

Mit der Liberalisierung der Postmärkte ist die Zahl spezialisierter Kurier-, Express- und Paketdienstleister (KEP) gestiegen und die Branche beschäftigte 2015 rund 209.000 Arbeitnehmer. Insbesondere der Paketmarkt wächst mit sieben bis zehn Prozent jährlich überdurchschnittlich – und damit auch der Bedarf an Zustellern und Fahrern. Doch welche Anforderungen werden an die Menschen gestellt, die täglich tausende von Lieferungen an einer Haus- oder Firmentür abgeben? Um diese Frage zu beantworten, wurden 278 Stellenangebote für KEP-Fahrer und -Zusteller vertiefend analysiert.

Unterwegs in der Region

Hinter der Abkürzung KEP (Kurier, Express, Paket) verbergen sich nicht nur verschiedene Sendungsarten, sondern auch unterschiedliche Liefergeschwindigkeiten sowie Auftraggeber und Empfänger. Diese Faktoren beeinflussen die Aufgaben der KEP-Mitarbeiter und die Transportmittel, die sie für die Zustellung nutzen.

Bewerber stellen bei ihrem neuen Arbeitgeber am häufigsten Briefe oder Pakete zu.

Allerdings sprechen die Anzeigen oft nur allgemein von „Postzustellung“. Stellenangebote, bei denen die Fahrer als Kurier den gesamten Prozess einer Sendung übernehmen, sind in der Stichprobe deutlich seltener vertreten (9%). Mitarbeiter von Kurierdiensten holen die Gegenstände oder Unterlagen beim Auftraggeber selbst ab und übergeben sie dem Empfänger meist am selben Tag. Nur bei sechs Positionen befassen sich die Fahrer mit Express-Sendungen, die in der Regel über Nacht zugestellt werden.

Den Stellenanzeigen ist oft nicht zu entnehmen, in welchem Radius der gesuchte Zusteller tätig sein wird, aber meist dürfte es sich um regionale Aufträge handeln. In jeweils vier Fällen führen die KEP-Fahrer nationale bzw. internationale Lieferungen durch.

Waren sicher und schnell zustellen

Arbeitgeber gehen vermutlich davon aus, dass Zusteller auf Jobsuche die Tätigkeiten kennen, die mit dem Beruf verbunden sind, da nur gut jeder zweite die genauen Aufgaben des zukünftigen Mitarbeiters beschreibt.

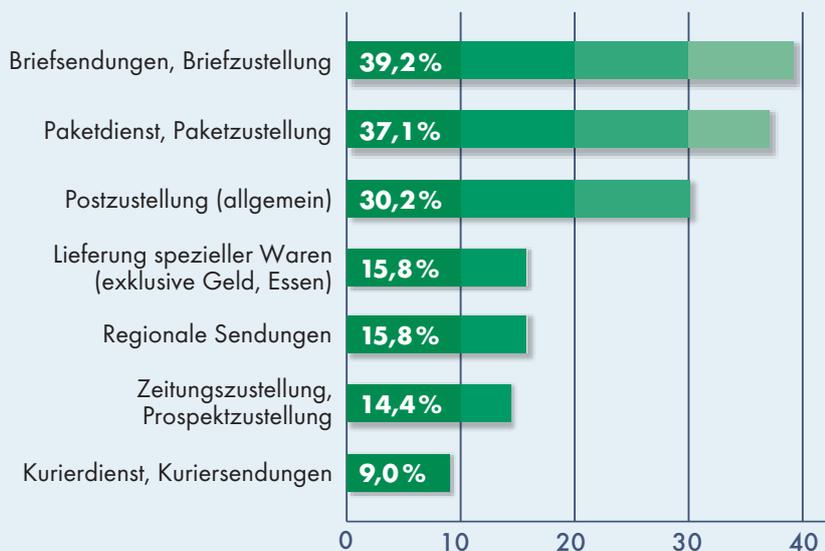
Schadensbedingte Retouren verursachen viel Aufwand, sind ärgerlich für den Empfänger und kosten im Wiederholungsfall Aufträge. Jeder vierte KEP-Dienstleister betont deshalb ausdrücklich, dass sich Bewerber mit Ladungssicherung auskennen und ihre Fahrzeuge sorgfältig be- und entladen müssen. Denn wenn Sendungen beschädigt ankommen, kratzt es nicht nur am Image, sondern kostet auch Zeit und Geld.

Fahrer, die ihre Pakete und Briefe selbst sortieren, müssen auch hier große Sorgfalt an den Tag legen, denn das ist eine wichtige Voraussetzung für die Tourenplanung und dafür, dass sie mit dem Zeitfenster für die Auslieferung überhaupt zurechtkommen – zumal Empfänger den Liefertermin oft schon sehr genau kennen und auf ihre bestellten Waren warten. Jeder zehnte Arbeitgeber fordert außerdem gute Ortskenntnisse, denn wenn beispielsweise staureiche Stellen umfahren werden können, spart es dem Zusteller ebenfalls viel Zeit.

Transportmittel werden vielfältiger

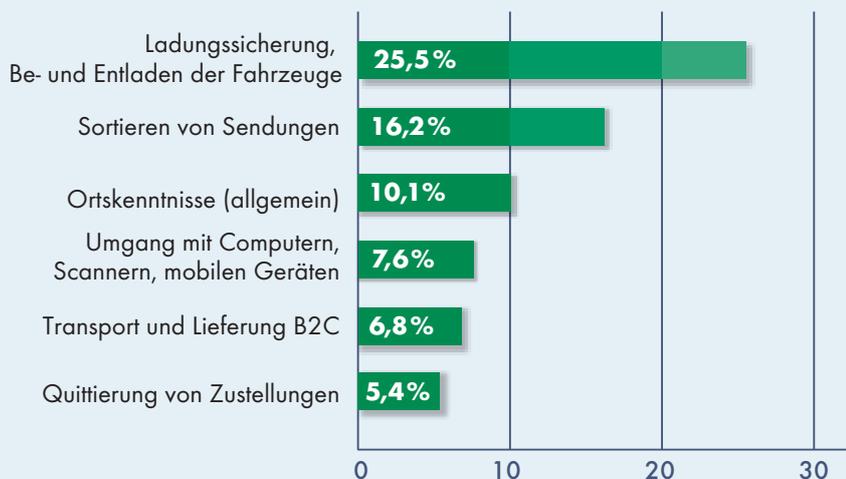
Jeder fünfte Arbeitgeber hält es für erwäh-

HÄUFIGSTE TÄTIGKEITSBEREICHE UND SENDUNGSARTEN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 278 Stellenangebote für KEP-Fahrer/Zusteller (Mehrfachnennungen)

WICHTIGSTE AUFGABEN UND PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 278 Stellenangebote für KEP-Fahrer/Zusteller (Mehrfachnennungen)

nenswert, dass ein Dienstfahrzeug gestellt wird (Abb. S. 16). Was zunächst ein wenig verwundert, relativiert sich, wenn man sich verdeutlicht, dass immerhin in jedem zehnten Fall das Privatfahrzeug für die Auslieferung benutzt werden soll. Immer mehr Dienstleister setzen für kleinere Lieferungen auch Fahrräder ein (16,2%), denn in Zentren von Großstädten ist oft kein Vorankommen und Parkplätze sind knapp. Hier gehören die Boten auf zwei Rädern schon zum gewohnten Straßenbild. Das geht schneller, ist umweltverträglicher und wirkt sich auch positiv auf das Image aus. Auffällig selten enthalten die Stellenanzeigen den Hinweis

auf Lieferwagen als Transportmittel (6,8%). Eventuell wird bei den Stellenbeschreibungen ohne Angaben zu einem Fahrzeug vorausgesetzt, dass Kleintransporter zum Einsatz kommen.

Am häufigsten benötigen Fahrer für ihre Arbeit den Pkw-Führerschein der Klasse B (54,3%), oft wird auch eine Fahrerlaubnis der alten Klasse drei gewünscht (28,1%). Letztere ist vermutlich von Vorteil, weil der Inhaber im Rahmen der Besitzstandswahrung auch leichte Lkw lenken darf, wofür heute ein eigener Führerschein erforderlich ist (Klasse C1). Daneben werden hin und wieder Füh-

erscheine der C-Klassen erwähnt. Die Transportmittel in der City-Logistik stehen vor einem Umbruch, denn die Branche beschäftigt sich stark mit neuen Zustellkonzepten und -mitteln. Erste innovative Entwicklungen sind schon in Pilotprojekten im Einsatz, wie zum Beispiel autonome Fahrzeuge, die dem Austräger automatisch folgen oder Drohnen. Auch ein Zustellservice, bei dem der Bote den Pkw-Kofferraum des Empfängers mit einem Pin-Code öffnet und dort die Ware ablegt, wird bereits getestet. Insofern wird sich der „Arbeitsplatz“ bzw. die Art und Weise, wie Zusteller in Zukunft Waren zum Kunden bringen, zumindest teilweise verändern.

Führungszeugnis wichtigste formale Voraussetzung

Zusteller transportieren oft sensible oder wertvolle Sendungen. Neben dem Führerschein ist deshalb ein makelloses Führungszeugnis der wichtigste formale Nachweis, den Arbeitgeber von Bewerbern verlangen (19,8%). Da in der KEP-Zustellung Positionen auf Helferebene überwiegen, haben Bewerber ohne Berufsausbildung oder Quereinsteiger gute Chancen. Arbeitgeber legen nur in jeder zehnten Stellenausschreibung Wert auf Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (10,4%). Fachkräfte mit dieser Qualifikation übernehmen Aufgaben im gesamten Prozess, von der Annahme über die Routenplanung bis zur Auslieferung. In elf weiteren Fällen benötigen Bewerber allgemein eine abgeschlossene Berufsausbildung und in wenigen Stellenangeboten findet die Ausbildung zum Kraftfahrer oder Servicefahrer Erwähnung. Darüber hinaus kommen in den Anforderungsprofilen vereinzelt Zertifikate wie der Gabelstaplerschein oder die ADR-Bescheinigung vor, die zum Transport gefährlicher Güter berechtigt.

Berufserfahrung scheint eher nachrangig zu sein: Nur bei gut jeder zehnten Position ist ausdrücklich erwähnt, dass Bewerber Berufspraxis mitbringen sollen (11,2%). Etwas häufiger werden explizit Kandidaten zur Bewerbung eingeladen, die noch nie als Zusteller gearbeitet haben (12,2%). Da es KEP-Dienstleistern immer schwerer fällt, ihre offenen Stellen zu besetzen, sind sie vermutlich gerne bereit, Einsteiger anzulernen.

Auch wenn formale Nachweise und Berufserfahrung nicht die höchste Priorität haben, mit Deutschkenntnissen können Bewerber punkten: Arbeitgebern liegt es am Herzen, dass ihre zukünftigen Mitarbeiter Deutsch sprechen (19,1%) oder die Sprache sogar sehr gut beherrschen (23,4%). Dies ist bei der täglichen Arbeit sehr wichtig, sei es im direkten

Kontakt mit den Empfängern oder wenn beispielsweise ein Nachbar gebeten werden muss, ein Paket anzunehmen.

Auf den letzten Metern zählen Soft Skills

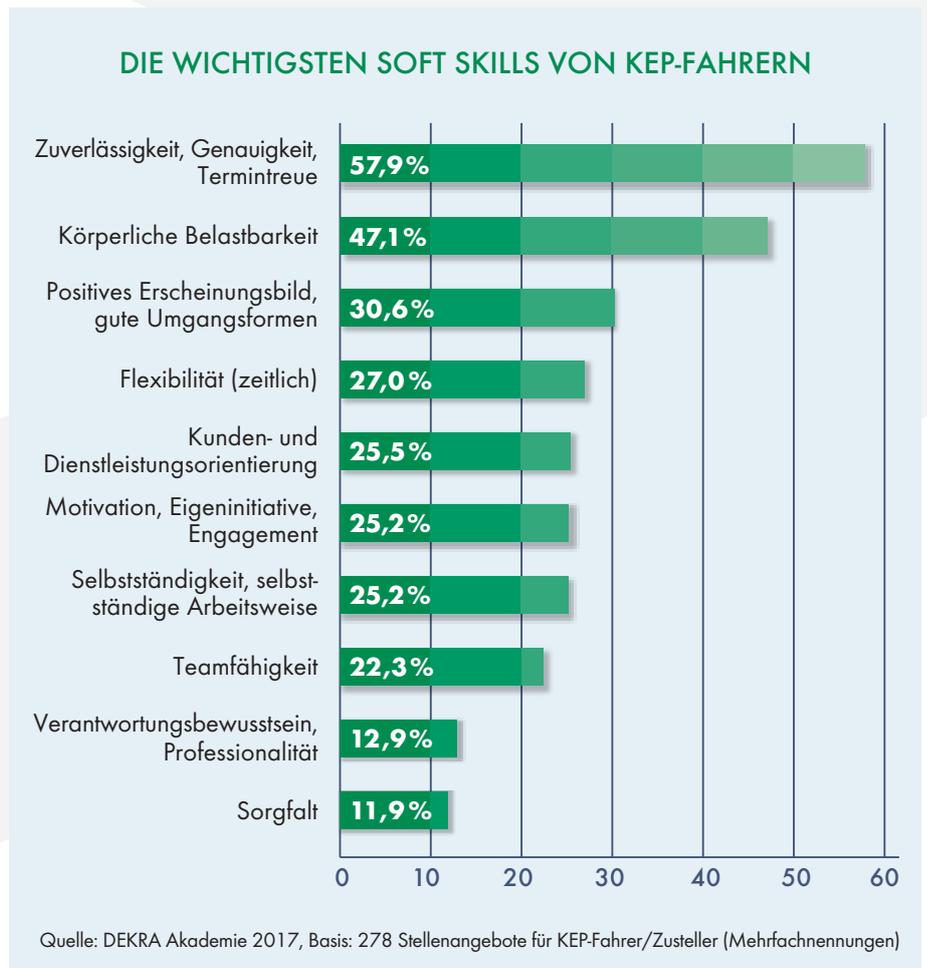
Die großen Online-Händler haben eine perfekte Logistik und liefern bestellte Waren schon am nächsten Tag an der Haustür ab. Dieses Tempo erwarten Verbraucher, die immer mehr Produkte online kaufen, mittlerweile bei allen Bestellungen. Das hat nicht nur die Menge der Lieferungen in die Höhe getrieben, sondern auch den Stress auf der letzten Meile. Dennoch müssen Fahrer auch dann sorgfältig arbeiten und freundlich bleiben, wenn sie schwere Pakete in den fünften Stock schleppen und dort einen schlecht gelaunten Kunden antreffen, während unten auf der Straße schon ein Autofahrer hupt. Entsprechende Soft Skills gehören deshalb zu den wichtigsten Voraussetzungen im Beruf eines KEP-Fahrers: In vielen Offerten äußern sich die Arbeitgeber dazu, welche persönlichen Eigenschaften sie bei Bewerbern erwarten (85,6%). Die am häufigsten genannten Soft Skills sind dem täglichen engen Kontakt mit Kunden sowie dem oft stressigen Arbeitsalltag geschuldet. Ideale Bewerber sind vor allem zuverlässig, belastbar und haben gute Umgangsformen. Außerdem sollten sie selbstständig sein, da Zusteller den größten Teil ihrer Arbeitszeit allein auf sich gestellt sind. Trotzdem legen Personaler auch Wert auf Teamfähigkeit, zumal auch die Zusammenarbeit mit den Kollegen in den Verteilzentren reibungsfrei laufen soll.

Arbeit tagsüber ist die Regel

Jeden zweiten Zusteller erwartet bei seinem zukünftigen Arbeitgeber eine Vollzeitstelle (52,9%), Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind jedoch fast genauso üblich (29,5 bzw. 18,3%). Da Pakete und Briefe in der Regel tagsüber zugestellt werden, arbeiten die gesuchten Mitarbeiter an ihrer neuen Arbeitsstelle oft „tagsüber“ oder auch „Montag bis Samstag“ (je 24,1%). In jedem zehnten Fall erledigen sie ihre Aufgaben nachts.

In der Stichprobe werden außerdem unterschiedlichste Gehaltsmodelle erwähnt sowie hin und wieder Zusatzleistungen. Am häufigsten werden die KEP-Fahrer nach Tarif bezahlt oder sie erhalten einen Stundenlohn (17,3 bzw. 16,2%). Bei den insgesamt 123 Nennungen für Sonderleistungen handelt es sich oft um Urlaubs- und Weihnachtsgeld (7,9 bzw. 7,2%).

Die Branche der Kurier-, Express- und Paketdienste floriert und der Bundesverband Paket & Express Logistik geht bis 2020 von einem zusätzlichen Bedarf von rund 6.000 Neuein-



stellungen jährlich aus. Menschen werden in der KEP-Branche, trotz neuer Konzepte und Technologien für die City-Logistik, also weiterhin eine wichtige Rolle spielen. Allerdings

bleibt abzuwarten, wie sich ihre Arbeitsplätze und Aufgabenprofile im durch die technischen Innovationen verändern werden.

„Kundenanforderungen werden immer individueller. Das hat auch den Beruf des Zustellers grundlegend verändert.“

Ulrich Nolte,
Geschäftsführer,
GO! Express & Logistics (Deutschland) GmbH



Fahrer erwartet eine verantwortungsvolle Aufgabe

Die Logistik ist im Wandel. Wir haben Ulrich Nolte befragt, wie sich der Beruf des Zustellers verändert hat und worauf der Anbieter von Express- und Kurierdienstleistungen bei seinen Mitarbeitern besonderen Wert legt.

Worauf legen Sie bei Fahrern besonderen Wert?

In unserem Leitbild haben wir festgeschrieben „Unsere Gemeinschaft ist die Wurzel und die Zukunft unseres Erfolges“. Wir müssen uns aufeinander verlassen, um jeden Tag das Qualitätsversprechen gegenüber unseren Kunden erfüllen zu können. Das betrifft jeden einzelnen Mitarbeiter und somit selbstverständlich auch unsere Fahrer, die täglich für GO! auf der Straße unterwegs sind. Teamgeist, Engagement, Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit sind Werte, die bei uns großgeschrieben werden. Jeder Mitarbeiter ist ein Teil des Systems, in dem wie in einem Uhrwerk viele Teile ineinandergreifen. Den Fahrer erwartet eine verantwortungsvolle Aufgabe. Der Transport kritischer Güter wie z.B. Ersatzteile, Medikamente oder Ausschreibungsunterlagen müssen rechtzeitig dort ankommen, wo sie dringend benötigt werden. Wir suchen daher Kurierfahrer, die sich ihrer Verantwortung bewusst sind. Unsere Zusteller sind zudem unser Aushängeschild beim Kunden. Professionelles und freundliches Auftreten gegenüber Kunden, Kollegen und anderen ist für uns selbstverständlich.

Wie hat sich der Beruf in den letzten Jahren verändert?

Die Gesellschaft ist schnelllebiger geworden, die Logistik-Branche in den vergangenen Jahren stark gewachsen und die Kundenanforderungen werden immer individueller. Das hat auch den Beruf des Zustellers grundlegend verändert. Trotz verbesserter Infrastruktur hat die Verkehrsdichte zugenommen, dies erschwert vor allem in den Städten die Zustellung auf der letzten Meile. Zum anderen gibt es immer wieder neue Vorgaben, ob gesetzlich geregelt oder durch Kunden vorgegeben. Das bedeutet auch für die Zusteller, dass sie sich flexibler auf Situationen einstellen und z.B. kontinuierlich für Transporte bestimmter Sendungen im Bereich Gefahrgut oder Pharma weiterbilden müssen.

Welches sind die größten Herausforderungen im Beruf?

Wir bei GO! sehen u.a. in den Bereichen Pharma, Medizintechnik und Hightech große Wachstumschancen und erarbeiten für und mit

unseren Kunden maßgeschneiderte Logistikkonzepte. Logistiknahe Services wie z.B. die Auslieferung von technischen Geräten über fachmännische Installations-, Reparatur- oder Serviceaufgaben bis hin zur Hochverfügbarkeits-Logistik machen den Beruf wesentlich herausfordernder, als er vor Jahren noch war. Und auch die Digitalisierung macht vor dem Fahrer nicht Halt: Zum Wohle der Kunden sind deshalb auch unsere Kurierfahrer permanent vernetzt. Als Kurier stellt man sich diesen teils täglichen neuen Herausforderungen und agiert äußerst flexibel. Und das betrifft nicht nur die Arbeitszeiten. Denn wir sichern unseren Kunden einen Rund-um-die-Uhr-Service zu und unser Netzwerk steht niemals still.

Was tun Sie, um genügend Fahrer zu finden?

Wir setzen in der Kurierfahrerakquisition zum einen auf das Medium Bewegtbild, um bestehende Lücken zu füllen. Ein Kurierfahrerfilm ist mit weiterführenden Infos auf einer Landing-Page gebündelt und soll neue, spannende Seiten des Berufs veranschaulichen. Zum anderen bieten wir je nach Verfügbarkeit und Region unterschiedliche Beschäftigungsmodelle an: eine Festanstellung bei GO! oder die Möglichkeit, als selbständiger Kurierunternehmer für uns tätig zu sein. Intern läuft zudem das Projekt „Kollegen werben Kollegen“. Die berufliche Weiterbildung ist uns wichtig. Deshalb kann man sich bei uns in Sachen Fahrsicherheit, Ladungssicherung, Gefahrgut und in vielen anderen Themen auf den neuesten Wissensstand bringen lassen.

Wie werden sich Entwicklungen wie autonome Fahrzeuge oder Drohnen auf den Beruf auswirken?

Auch wir sind Nutznießer und Treiber innovativer Entwicklungen und gespannt wie uns diese in unserem Geschäft unterstützen können. Denn ein Grund für das starke Wachstum von GO! beruht auf der Kompetenz für nahezu jeden Bedarf unserer Kunden eine maßgeschneiderte Lösung zu finden. Egal welches Hilfsmittel wir uns dann bedienen müssen. Da aber Verfügbarkeit, Individualisierung der Warenströme und Anforderungen abseits von Mechanisierung in solch hohem Maße wachsen, dass wir damit immer mehr unsere wichtigste Ressource der Wertschöpfungskette, den Mitarbeiter, fordern, können und müssen wir sie durch technische Innovationen zunehmend entlasten. So gelingt es uns ihr Potential gezielt einzusetzen.



SAP-Experten: Zwischen Strategie und Technologie

Mehr als 350.000 Unternehmen weltweit steuern und überwachen ihre Prozesse mit SAP-Software in Echtzeit. Das Produktspektrum ist sehr breit und komplex, da die Systeme fast alle Unternehmensprozesse abbilden, ergänzt durch spezielle Branchenlösungen. Wer als Berater, Entwickler oder Anwender die Software bedienen kann, hat beste Chancen am Arbeitsmarkt. Doch die Anforderungen sind hoch: SAP-Berater und SAP-Entwickler müssen sich spezialisieren, fundierte SAP-Fachkenntnisse nachweisen und idealerweise einschlägige Berufserfahrung mitbringen, wie die Analyse von 323 Stellenangeboten zeigt.

Wer in einem kaufmännischen Beruf tätig ist, hat häufig mit der Software des Anbieters aus Walldorf zu tun. Sie liefert in zahlreichen Unternehmen die Daten, die die Grundlage für viele strategische Entscheidungen bilden. Für die vorliegende Untersuchung wurden 323 Stellenangebote für SAP-Fachkräfte analysiert, um herauszufinden, welche Kompetenzen und Fertigkeiten Arbeitgeber von Bewerbern erwarten. Ein besonderer Fokus lag dabei auf SAP-Beratern und SAP-Entwicklern, somit enthält die Stichprobe Positionen für:

- SAP-Berater (61 %)
- SAP-Entwickler (26,3 %)
- SAP-Anwender, SAP Key User (12,7 %)

Bei den angebotenen Positionen handelt es sich in der Regel um Vollzeitstellen (75,5 %), auch wenn nicht alle Arbeitgeber die Art des Vertragsverhältnisses eindeutig benennen. Zeitarbeit ist für SAP-Experten fast ein Fremdwort: Anzeigen für SAP-Berater und SAP-Entwickler schreiben Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen selbst oder über eine Personalberatung aus.

Zu Hause in vielen Branchen

In der Stichprobe finden sich Jobangebote von Arbeitgebern aus fast allen Wirtschaftsbereichen. Die meisten offenen Stellen für SAP-Experten schreiben IT-Unternehmen bzw. IT-Beratungshäuser aus, doch die Gewichtung der unterschiedlichen Branchen unterscheidet sich je nach Berufsgruppe: Gut jede dritte Stelle für SAP-Berater und jede fünfte für SAP-Entwickler hat ein IT-Unternehmen bzw. eine IT-Beratung zu vergeben (34,1 bzw. 21,2 %). Bei SAP-Beratern folgen dann Consulting-Unternehmen sowie Arbeitgeber im Maschinen- und Fahrzeugbau. Auf SAP-Entwickler warten vor allem in der Elektroindustrie sowie im Maschinen- und Fahrzeugbau neue Herausforderungen.

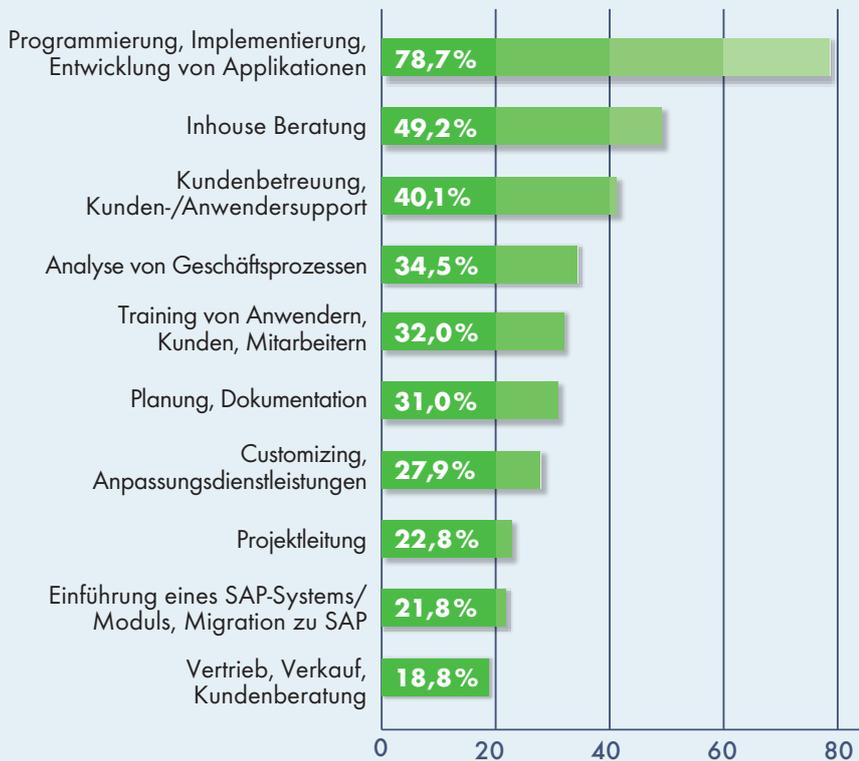
Aufgabenbereiche überschneiden sich

Die Stellenanzeigen enthalten zahlreiche Aufgaben, für die Bewerber entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen benötigen. Berater sind mehr auf die Prozesse fokussiert, die die Software steuern soll und Entwickler auf technische Lösungen. Allerdings gibt es keine strikte Aufgabentrennung und

die Tätigkeiten, die in den Stellenangeboten angeführt werden, überschneiden sich etwas.

Sowohl SAP-Berater als auch SAP-Entwickler übernehmen in ihrem neuen Job am häufigsten Programmierungs-, Entwicklungs- und Implementierungsaufgaben. Auf SAP-Entwickler warten klassische Entwicklertätigkeiten, die anfallen, wenn ein System geplant, getestet und eingeführt wird, wobei Planung und Dokumentation eine besonders wichtige Rolle spielen. Bei SAP-Beratern haben hingegen prozessorientierte Aufgaben größeres Gewicht, denn mit einer SAP-Einführung gehen nicht nur technische, sondern vor allem auch erhebliche organisatorische Veränderungen einher. Sie beraten und begleiten die internen und externen Kunden auf dem Weg bis zur Implementierung einer SAP-Lösung. Jeder dritte SAP-Berater analysiert im Vorfeld die Geschäftsprozesse, um Systeme und Module optimal auswählen und anpassen zu können. Ebenso betreuen und trainieren sie die Anwender, die das System später nutzen werden. Diese Tätigkeiten, insbesondere die Inhouse Beratung sowie die Analyse der

AUFGABEN- UND KOMPETENZBEREICHE VON SAP-BERATERN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 197 Stellenangebote (Mehrfachnennungen)

Geschäftsprozesse, sind oft auch Bestandteil des Berufsalltags von SAP-Entwicklern (36,5 bzw. 20,0 %).

Die Offerten für SAP-Anwender verlangen Kenntnisse in Buchhaltung und Finanzdienstleistung sowie Aufgaben im Umfeld Programmierung, Entwicklung und Implementierung in etwa gleicher Gewichtung (15 bzw. 14 Nennungen). Meist dürfte es sich bei den Stellenanzeigen, die auch „Programmierung, Entwicklung und Implementierung“ beinhalten, eher um so genannte Key User handeln, die im Rahmen ihrer Schnittstellenfunktion zwischen Fachabteilung und IT zusätzliche Aufgaben übernehmen.

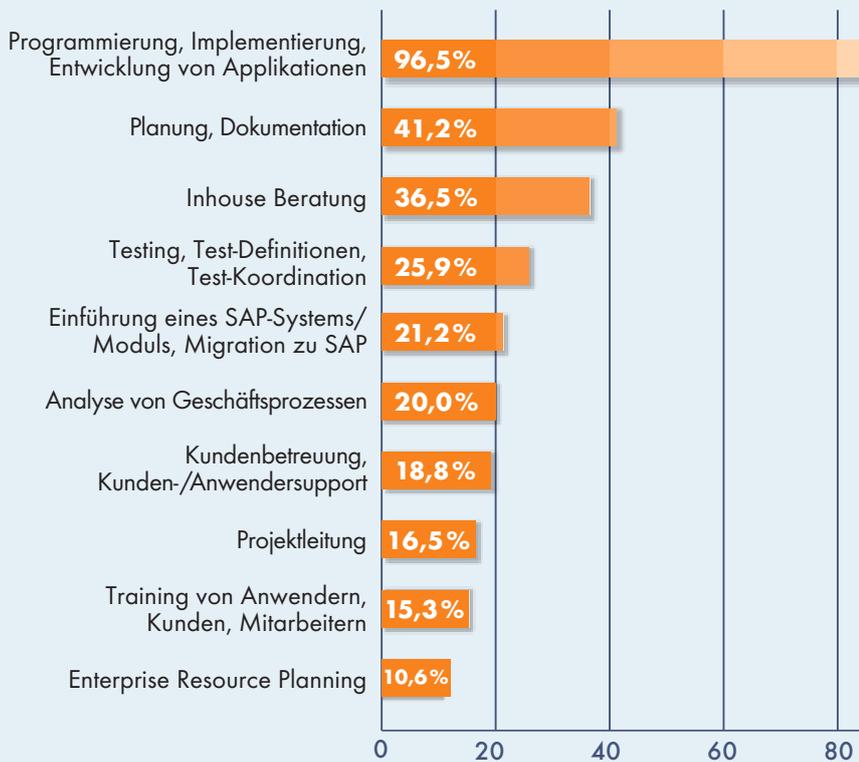
Fast jeder vierte gesuchte Kandidat soll bei seinem zukünftigen Arbeitgeber auch Führungsaufgaben übernehmen, erwartungsgemäß ist dies am häufigsten bei SAP-Beratern und SAP-Entwicklern der Fall (28,4 bzw. 22,4%). Sie können ihr Organisations- und Führungstalent vor allem auf Projektleiterebene beweisen: Jeder fünfte Berater steigt als Projektleiter beim neuen Arbeitgeber ein (21,3 %), in der Entwicklung ist jede siebte Positionen auf dieser Führungsebene.

Gefragte Spezialisierungen

Allrounder kann es aufgrund der Produktvielfalt von SAP nicht geben, weshalb sich SAP-Experten auf eine Branche und bestimmte Lösungen spezialisieren müssen. Arbeitgeber suchen derzeit besonders häufig SAP-Berater, -Entwickler und -Anwender mit Kenntnissen der Module im Bereich SAP Logistik (Abb. S. 20). Etwas häufiger wird noch nach Kenntnissen in SAP Financial gefragt.

Für Entwickler ist die SAP-Programmiersprache ABAP eine zentrale Voraussetzung, wie der Blick in die Stellenanzeigen deutlich macht. Da SAP-Berater ebenfalls Hand anlegen und Komponenten den Kundenbedürfnissen anpassen (Customizing), müssen sie teilweise gleichermaßen ABAP beherrschen (27,4 %). Darüber hinaus ist aktuell die Entwicklungsplattform SAP HANA stark im Kommen und immer mehr Unternehmen planen ihre Einführung. Das spiegelt sich auch in den Stellenanzeigen wider. Die Migration auf die neue SAP-Version, die unter anderem Business-Analytics- oder Cloud-Anwendungen ermöglicht, ist mit einem erhöhten Planungs- und Beratungsaufwand verbunden. Deshalb sind Berater und Entwickler, die diese Zukunftstechnologien beherrschen, gut aufgestellt. Bei Entwicklern beinhaltet das Anforderungsprofil immer wieder auch Kenntnisse in SAP Fiori und SAP UI5, das individuelle Nutzeroberflächen für das SAP ERP-System auf allen gängigen Endgeräten ermöglicht.

AUFGABEN- UND KOMPETENZBEREICHE VON SAP-ENTWICKLERN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 85 Stellenangebote (Mehrfachnennungen)

Studium nicht per se die Eintrittskarte

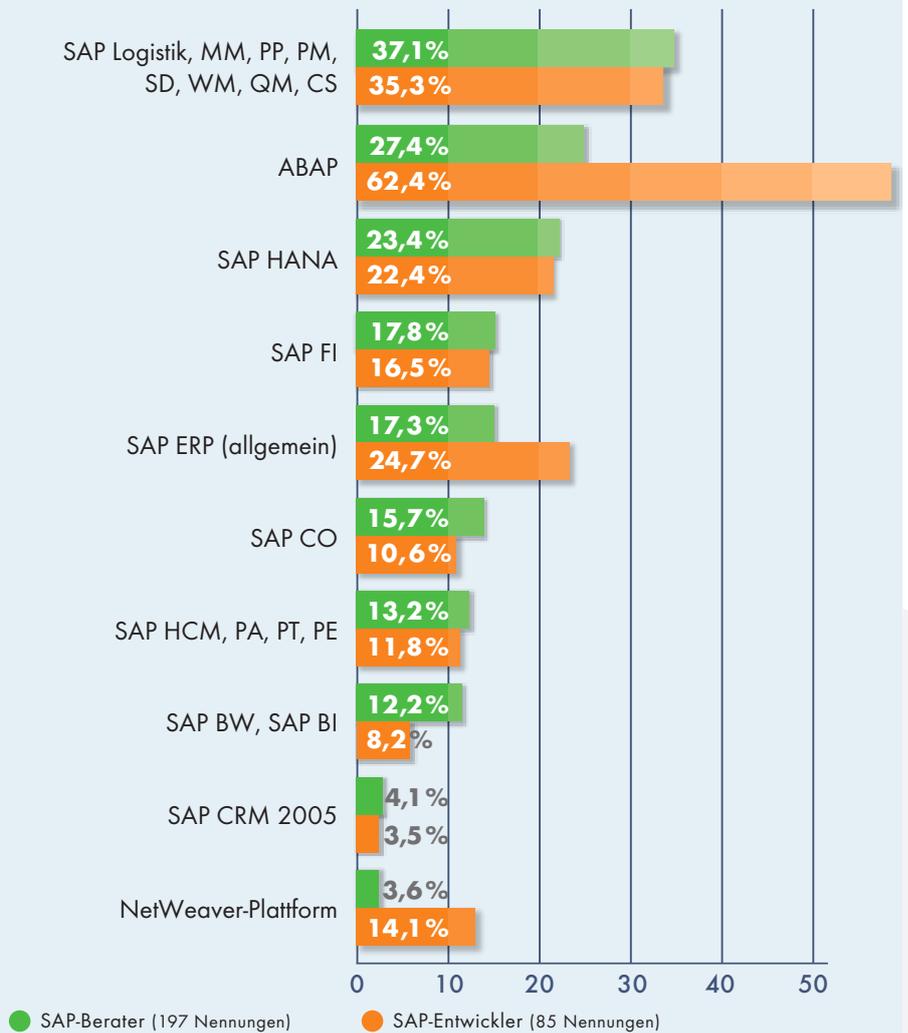
Die Anforderungen vor allem an SAP-Berater und SAP-Entwickler sind hoch, denn die Lösungen, mit denen sie sich beschäftigen, sind nicht nur technisch komplex, sondern greifen tief in die Organisation von Unternehmen ein. Ohne betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Verständnis für die Prozesse ist eine erfolgreiche Tätigkeit in diesem Berufsfeld nicht möglich. Ein Hochschulabschluss, entweder in Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Betriebswirtschaft mag zwar ein guter Einstieg sein, ist aber nicht per se die Eintrittskarte; wenn Kandidaten bereits während des Studiums einschlägige SAP-Kenntnisse und -Praxiserfahrungen gesammelt haben, stehen ihnen viele Türen offen. Wie hoch der Stellenwert von Berufserfahrung ist, zeigt sich daran, dass Arbeitgeber vergleichsweise oft alternativ auch eine duale Berufsausbildung akzeptieren. Außerdem sprechen sie in jedem zweiten Stellenangebot explizit an, dass sie bei den gesuchten SAP-Beratern und SAP-Entwicklern Praxiserfahrung voraussetzen (55,8 bzw. 52,9%). Überdies hat auch nur jeder fünfte Entwickler eine Chance, wenn er bereits seit langen Jahren auf diesem Gebiet arbeitet. Von SAP-Anwendern erwarten Arbeitgeber am häufigsten den Nachweis einer kaufmännischen Ausbildung (43,9%) und in nicht ganz jedem dritten Fall ein Wirtschafts- oder Informatikstudium.

Soft Skills machen den Unterschied

Ein starkes Fundament aus IT- und betriebswirtschaftlichem Wissen ist Voraussetzung für SAP-Experten. Doch erst in Kombination mit bestimmten Soft Skills werden sie zu exzellenten Beratern und Entwicklern.

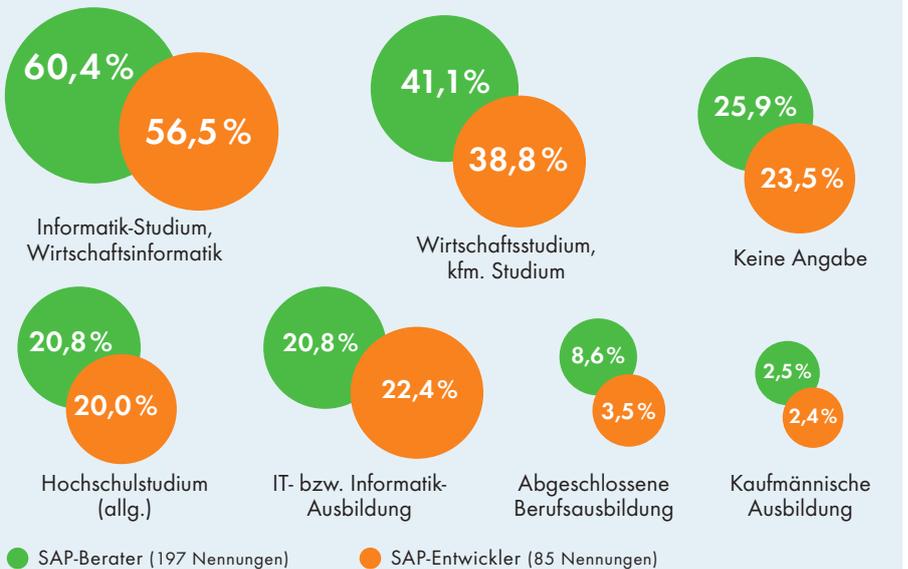
Kommunikationsstärke ist eine entscheidende Eigenschaft von SAP-Beratern. Mehr als jeder zweite Arbeitgeber legt Wert darauf; alle anderen persönlichen Eigenschaften folgen mit deutlichem Abstand. Diese benötigen sie, um interne oder externe Kunden von geeigneten Lösungen zu überzeugen, Zweifler an Bord zu holen oder zu erklären, warum bestimmte Dinge nicht oder nur anders umsetzbar sind. SAP-Berater führen im Vorfeld einer Implementierung Machbarkeitsstudien durch und entwickeln Entscheidungsgrundlagen, weshalb immer wieder eine analytische und konzeptionelle Denkweise als Anforderung genannt wird (34%). Ihr Berufsalltag ist zudem mit vielen Reisen verbunden, zu denen sie bereit sein müssen. Bei SAP-Entwicklern steht die Teamfähigkeit ganz oben auf der Wunschliste von Personalern. Darüber hinaus müssen auch sie kommunikativ sein, da viele unterschiedliche Mitarbeiter und externe Dienstleister beteiligt sind, wenn neue Systeme oder Module eingeführt werden. Neben analytischem Denken und Konzeptionsstärke

MEISTGENANNTEN KENNTNISSE IN SAP-PRODUKTEN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: Stellenangebote für SAP-Berater/Entwickler (Mehrfachnennungen)

GEWÜNSCHTE BERUFSABSCHLÜSSE



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: Stellenangebote für SAP-Berater/Entwickler (Mehrfachnennungen)

legen Arbeitgeber bei jedem fünften Kandidaten Wert darauf, dass er selbstständig und verantwortungsbewusst handelt. Auch bei SAP-Anwendern achten Arbeitgeber ganz besonders darauf, dass sie kommunikativ und teamfähig sind (je 41,5 %).

Im Rahmen von Diskussionen über die digitale Transformation und den damit verbundenen Anforderungen an Fachkräfte werden oft Kreativität und Lernbereitschaft als Kernkompetenzen genannt. Dennoch scheinen Arbeitgeber diese im Recruiting-Prozess – zumindest in den Stellenausschreibungen – oft noch zu vernachlässigen. So wird nur von nicht ganz jedem zehnten SAP-Berater Lernbereitschaft erwartet (Entwickler: 4,7 %) und in lediglich 9,4 % der Gesuche für SAP-Entwickler finden sich die Soft Skills Kreativität und Gestaltungswille (Berater: 5,6 %).

Gute Rahmenbedingungen

Fähige SAP-Fachkräfte können schnell respektable Gehälter erzielen. Knapp sechs von zehn Stellenanzeigen sprechen die Verdienstmöglichkeiten an, wenn auch zumeist unkonkret: Kandidaten sollen ihre Vorstellungen diesbezüglich äußern (22,6 %) oder Arbeitgeber versprechen ihnen eine attraktive Bezahlung – letzteres vor allem SAP-Beratern (26,4 %). In Deutschland ist es nach wie vor unüblich, die Höhe des zukünftigen Gehalts anzugeben. Davon weichen zwölf Stellenangebote ab und lassen erkennen, dass – abhängig von ihrer Erfahrung – Berater und Entwickler ein Jahreseinkommen von bis zu 100.000 Euro erzielen können.

Immer wieder erwähnen die Arbeitgeber zusätzliche Sozialleistungen, in der Regel spezifizieren sie diese jedoch nicht; Konzepte zur Altersvorsorge bilden hier eine Ausnahme (14,6 %). Vier Arbeitgeber weisen darauf hin, dass sie Mitarbeitern eine Kinderbetreuung anbieten. Ansonsten werden keine der Zusatzleistungen erwähnt, die gerade jüngere Bewerber oft fordern, wie z. B. Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder moderne Büro- und Arbeitskonzepte. Dabei geben gerade oft sie den letzten Ausschlag, wenn sich Fachkräfte für oder gegen einen Arbeitgeber entscheiden.

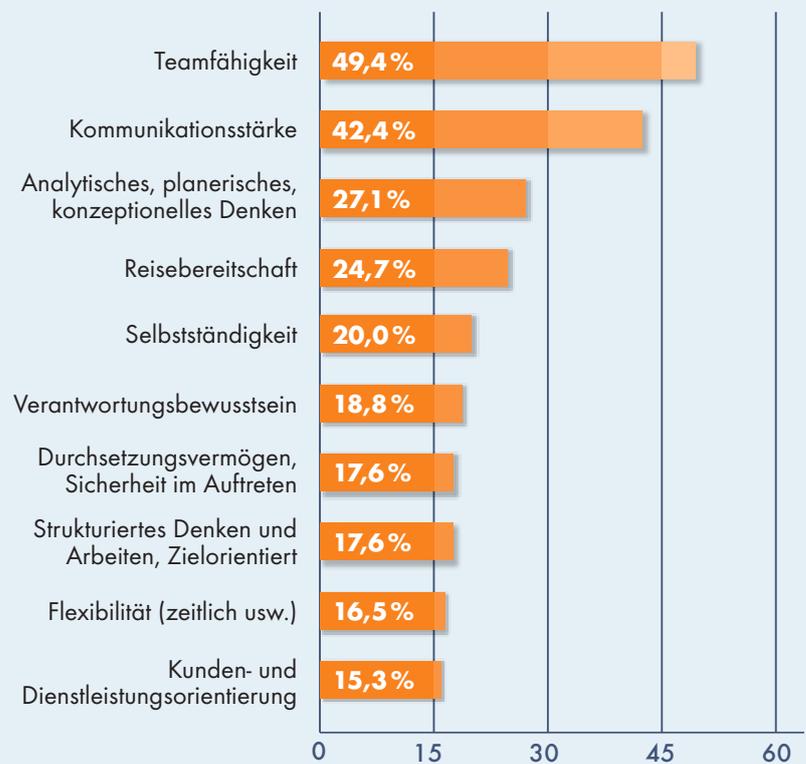
Insgesamt sind die Berufsaussichten in IT-Berufen sehr gut und auch die Bundesagentur für Arbeit spricht von einem Fachkräftemangel bei Experten in der IT-Anwenderberatung sowie der Softwareentwicklung und Programmierung. Insofern können sich insbesondere SAP-Fachkräfte, die ihr Fachwissen kontinuierlich auf dem aktuellsten Stand halten, auch zukünftig über sehr gute Perspektiven freuen.

WICHTIGE SOFT SKILLS VON SAP-BERATERN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 197 Stellenangebote (Mehrfachnennungen)

WICHTIGE SOFT SKILLS VON SAP-ENTWICKLERN



Quelle: DEKRA Akademie 2017, Basis: 197 Stellenangebote (Mehrfachnennungen)



„Die öffentlich geförderte Qualifizierung bleibt ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Feld, in dem wir uns auch in Zukunft engagieren werden.“

Timo Schütte,
VP Delivery Education MEE,
SAP Deutschland SE & Co. KG

Ein bewährtes und zukunftsfähiges Modell

In diesem Jahr feiert die DEKRA Akademie ihre zwanzigjährige Partnerschaft mit SAP und ist damit ein Bildungspartner der ersten Stunde. Ein passender Anlass, wie wir von SAP Education finden, um einen Blick auf das Erfolgsmodell der öffentlich geförderten Aus- und Weiterbildung für SAP-Software zu werfen.

Die DEKRA Akademie ist schon früh mit der Idee an SAP herangetreten, Qualifizierungen für den öffentlich geförderten Bereich zu entwickeln und in Deutschland anzubieten. Anfang 1997 unterschrieb sie als einer der ersten Bildungsanbieter den Partnervertrag mit SAP. Die SAP-Qualifizierung hat mittlerweile beeindruckende Dimensionen erreicht: Jährlich werden mehr als 20.000 Teilnehmer über die Angebote aller 33 SAP-Bildungspartner für ihren zukünftigen Job fit gemacht.

Gemeinsam gewachsen

In den zurückliegenden 20 Jahren entwickelte sich SAP zu einem der größten Hersteller für Unternehmenssoftware. In den Folgejahren implementierte das Unternehmen seine Software in einer Geschwindigkeit, die einen immensen Bedarf an qualifizierten Fachkräften nach sich zog. Unternehmen suchten händeringend Mitarbeiter, die die Systeme einführen und bedienen konnten. SAP-Bildungspartner haben schon damals das Potenzial für Arbeitssuchende erkannt, und für SAP war es sinnvoll, sich zu engagieren und die geförderte Weiterbildung über ausgewählte Bildungspartner anzubieten. Diese haben viel Erfahrung und ein gutes regionales Netzwerk. Am wichtigsten ist jedoch ihr didaktischer Ansatz, bei dem es nicht nur um die reine Wissensvermittlung zu einem Produkt geht, sondern um eine ganzheitliche Weiterbildung, z. B. zur Bürokräft mit SAP-Kompetenz oder zum SAP-Berater.

Alle profitieren

Die SAP-Bildungspartner bilden arbeitssuchende Menschen weiter, damit sie SAP-Software implementieren, Software-Beratung ausüben und SAP-Software direkt am Arbeitsplatz anwenden können. Unsere SAP-Bildungspartner können direkt auf die original SAP-Schulungsunterlagen und -systeme zugreifen. Wir arbeiten eng mit ihnen zusammen, diskutieren regelmäßig neue Anforderungen am Markt und entwickeln das Angebot stetig weiter.

SAP-Bildungspartner bieten dieselbe Qualität in der Weiterbildung wie SAP selbst. Den Teilnehmern stehen unsere Trainingssysteme zur Verfügung, d. h. sie lernen nicht in einer Simulation, sondern im echten SAP-System. Das ist ein Riesenvorteil, denn sie sammeln uneingeschränkte Anwendungs- oder Entwicklungserfahrungen und lernen nicht erst beim späteren Arbeitgeber das produktive SAP-System kennen. Außerdem können sie am Ende eine SAP-Zertifizierungsprüfung absolvieren.

Weiterbildung bleibt relevant

Der Arbeitsmarkt für SAP-Fachkräfte und -Spezialisten entwickelt sich weiterhin sehr gut. Das zeigt sich u. a. auch daran, dass die Arbeitslosenzahlen für dieses Anforderungsprofil kontinuierlich sinken und gleichzeitig die Teilnehmerzahl der geförderten SAP-Weiterbildungen steigt. Der Bedarf ist groß - zahlreiche Arbeitsmarktstudien belegen dies.

Auch in der Zukunft wird die Weiterbildung ein zentrales Thema für SAP bleiben. Mit der Zunahme cloudbasierter Software gewinnt sie sogar an Bedeutung: Früher dauerte eine Implementierung mehrere Monate oder manchmal mehrere Jahre. Unternehmen hatten viel Zeit, sich damit zu beschäftigen und Mitarbeiter auf die Veränderung vorzubereiten. Heute gehen Cloud-Lösungen sehr schnell an den Start. Damit steht viel weniger Zeit für den Change und die produktbezogene Weiterbildung zur Verfügung, weshalb es der Bildung einer grundsätzlichen Wissensbasis bedarf, angereichert mit einer kontinuierlichen produktbezogenen Wissensvermittlung mit jedem Cloudupdate. Wir stellen sogar fest, dass mit dieser Bereitstellungsart die Relevanz der Weiterbildung massiv gestiegen ist.

Wenn wir das SAP-Bildungspartnermodell in anderen Ländern vorstellen, stößt es immer wieder auf großes Interesse. Unsere Gesprächspartner erkennen klar, dass sich ein Investment in Weiterbildung bei einer Vermittlungsquote von mehr als 80 % der Teilnehmer in ein Beschäftigungsverhältnis für alle lohnt! Jede Qualifizierung mit erfolgreicher Vermittlung ist ein Beispiel für die Bedeutung eines solchen Angebots. Die öffentlich geförderte Qualifizierung bleibt deshalb ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Feld, in dem wir uns auch in Zukunft mit unseren langjährigen Bildungspartnern engagieren werden.





Hygienemanagement: Kampf gegen Keime

Sie lauern überall: Mikroorganismen. An Händen, auf allen möglichen Oberflächen oder medizinischen Geräten. Dort werden sie zu einer Gefahr, vor allem für ältere, frisch operierte oder aus anderen Gründen geschwächte Patienten. Damit die Erreger den jährlich rund 18 Millionen vollstationär und auch den ambulant behandelten Menschen nicht zu Leibe rücken, dafür trägt jeder einzelne Mitarbeiter in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen Verantwortung, der direkt oder indirekt in Kontakt mit Patienten kommt. Sie müssen sich der Gefahren bewusst sein und wissen, wo Mikroorganismen sich bevorzugt vermehren und wie sie sich weiterverbreiten. Eine Kernaufgabe von Hygienemanagement-Teams ist deshalb die entsprechende Aufklärung und Qualifizierung aller Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeheimen.

Gut qualifiziertes und verantwortungsbewusst handelndes Personal ist das A und O im Kampf gegen Keime. Der diesjährige Exkurs befasst sich deshalb mit der Frage, wie Hygienemanagement-Teams organisiert sind, welche Qualifizierungsmaßnahmen sie Mitarbeitern anbieten und welche Faktoren ihrem Bemühen möglicherweise zuwiderlaufen. Hierfür wurden zehn leitfadengestützte Telefoninterviews mit Gesprächspartnern geführt, die in leitender Funktion im Hygienemanagement eines Krankenhauses bzw. in einem Fall in einem Pflegeheim beschäftigt sind. Meist handelt es sich um Krankenhaushygieniker oder Hygienefachkräfte in Einrichtungen mit einer Größe zwischen 350 und 3.300 Betten.

Teams benötigen Schlagkraft

Hygienemanagement ist nur wirksam, wenn es auch von höchster Ebene Aufmerksamkeit und Unterstützung erfährt. Mit der Ernennung eines Krankenhaushygienikers allein ist es nicht getan, erst durch die Rückenstär-

kung durch die Leitung, durch regelmäßige Abstimmung und die nötige personelle Unterstützung, bekommt sein Wort wirkliches Gewicht. Die oberste Verantwortung liegt deshalb in der Hälfte der Fälle beim medizinischen Vorstand bzw. der Klinikleitung. In anderen Fällen trägt der ärztliche Direktor oder der Leiter der Abteilung für Krankenhaushygiene die Verantwortung.

Die Größe des Kernteams, das sich ausschließlich mit den Aufgaben des Hygienemanagements beschäftigt, schwankt, je nach Größe der Einrichtungen. Sie beträgt von vier Mitarbeitern bei Häusern mit weniger als 1.000 Betten bis zu dreizehn, beim größten Krankenhaus. Das Team bzw. die Abteilung besteht in der Regel aus mindestens einem Krankenhaushygieniker oder einem Facharzt für Hygiene und Umweltmedizin bzw. Mikrobiologie, Virologie und Infektionsepidemiologie sowie mehreren Hygienefachkräften. In zwei Fällen liegt die operative Verantwortung bei der Hygienefachkraft,

unterstützt durch einen externen Krankenhaushygieniker bzw. die zentrale Fachabteilung im Klinikverbund. In dem Pflegeheim übernimmt die Pflegedienstleitung diese Aufgabe, unterstützt von einer externen Hygienefachkraft. Neben dem Kernteam gibt es in jeder Abteilung bzw. Station hygienebeauftragte Ärzte und hygienebeauftragte Pflegefachkräfte, die als Schnittstelle zum Hygieneteam fungieren und das Thema in die Breite tragen. In mehreren Fällen wird die Hygienekommission erwähnt, deren Zusammensetzung in den jeweiligen Landesverordnungen festgelegt ist.

In der Regel bestehen die Teams aus internen Mitarbeitern; nur zwei Einrichtungen ziehen für bestimmte Aufgaben externe Experten hinzu. Die technischen Sterilisationsassistenten oder Ingenieure, die sich – neben anderen Aufgaben im Gebäudemanagement – um technische Belange wie die Medizinproduktaufbereitung kümmern, gehören nicht dem engeren Team an.

Qualifizierung: pragmatisch und in kleinen Happen

Das Hygieneteam stellt unter anderem sicher, dass die Richtlinien zur Infektionsprävention im ganzen Haus umgesetzt und eingehalten werden – vom Reinigungs- über das Pflegepersonal bis hin zu den Ärzten. Sie setzen diesbezüglich auf kontinuierliche Aktivitäten wie Weiterbildung und Aufklärungsaktionen. Die Kliniken bieten dabei unterschiedlichste Formate an, die von kurzen Unterweisungen auf der Station bis zu externen Fortbildungen reichen und ausschließlich während der Arbeitszeit stattfinden. Bei verpflichtenden Weiterbildungen stehen mehrere Termine zur Auswahl, um sicherzustellen, dass auch jeder Mitarbeiter daran teilnehmen kann.

Die Schulungseinheiten und Unterweisungen finden regelmäßig und meist direkt auf den Stationen oder in internen Konferenzräumen statt. Die meisten Befragten verfolgen die Strategie, kleinere „Lernhappen“ anzubieten, die von 45 Minuten bis 1,5 Stunden dauern können. Daneben gibt es zusätzlich anlassbezogene 15- bis 30-minütige Kurzschulungen oder Unterweisungen auf der Station, z. B. wenn dort vermehrt Influenzafälle auftreten. Ein Arbeitgeber bietet sogar monatlich Hygienefortbildungen zu Basisthemen oder bei Bedarf zu speziellen Themen an. Für

Pflegekräfte gibt es vereinzelt einmal im Jahr auch längere Weiterbildungen. Die Krankenhaushygieniker, Fachärzte und Hygienefachkräfte selbst bilden sich hauptsächlich durch den Besuch von Konferenzen fort, die für sie relevante Themen abdecken.

Allen Weiterbildungen, die Hygieneteams für Mitarbeiter anbieten, ist eines gemeinsam: Sie finden regelmäßig und teilweise anlassbezogen statt. Anlässe sind beispielsweise vermehrte Ausbrüche bestimmter Krankheiten auf einer Station oder nicht zufriedenstellende Ergebnisse der teilweise verdeckt durchgeführten Kontrollen. Primär übernehmen die Hygienefachkräfte die Weiterbildungseinheiten; für wenige, sehr spezielle Themen werden hin und wieder externe Experten hinzugezogen.

Basisthemen müssen sitzen

Es gibt wohl kaum ein Thema, das im Bereich Infektionsprävention nicht aktuell wäre, konstatiert einer der Befragten auf die Frage, welche Weiterbildungsinhalte momentan im Fokus der Mitarbeiterqualifizierung stehen. Das akuteste Thema bleibt die Händehygiene, denn die meisten Krankheitserreger werden über den Kontakt mit Händen oder Gegenständen übertragen. Wenn alle Mitarbeiter die hier vorgegebenen Standards konsequent

einhalten, können Kliniken die größten Effekte in der Infektionsprävention erzielen. Darüber hinaus nennen die Befragten eine Vielzahl an Themen quer durch die tägliche Hygienepraxis, angefangen bei der Flächendesinfektion über den Umgang mit Venenkathedern und Sterilgut oder auch mit bestimmten Mikroorganismen wie Noroviren oder multiresistenten Keimen (MSRA). Allerdings weist ein Befragter darauf hin, dass Weiterbildungen oft zu sehr auf multiresistente Keime fokussierten, obwohl der Umgang mit MRSA dem Personal in Kliniken bekannt sei. Er ist der Ansicht, es bräuchte vor allem bessere Kenntnisse im Bereich Basishygiene, denn letztlich verhielten bzw. verbreiteten sich alle Keime gleich.

Die Schulungsmaterialien und die Inhalte recherchieren und stellen die Einrichtungen in der Regel selbst zusammen. Meist übernehmen die Krankenhaushygieniker und die Hygienefachkräfte diese Aufgabe. In zwei Fällen erwähnen die Befragten konkret die Empfehlungen und Vorschriften des Robert-Koch-Instituts, die ihnen als Informationsquelle und Grundlage dienen. Da die Inhalte für Hygieneweiterbildungen und -unterweisungen auf Vorschriften und Empfehlungen basieren, hat keiner der Befragten Schwierigkeiten, an ausreichend Informationen



und Materialien zu kommen. Das Internet und entsprechende Fachquellen bieten ihrer Ansicht nach genügend Inhalte. Auch gebe es ausreichend Weiterbildungsinstitutionen, die bei Bedarf hinzugezogen werden können.

Präsenztrainings überwiegen noch

Die Hygiene-Experten setzen vor allem auf klassische Präsenztrainings „am Ort des Geschehens“, also auf den Stationen, bzw. Frontalunterricht mit Vorträgen und Präsentationen. Bestimmte Themen wie z. B. Händehygiene beinhalten auch einen Praxisteil auf der Station, bei dem die einzelnen Handgriffe bzw. das Vorgehen konkret gezeigt werden.

Vier Arbeitgeber sind methodisch weiter und setzen ergänzend E-Learning ein, wobei zwei zum Zeitpunkt der Befragung kurz vor der Einführung digitaler Lernformate standen. Eine weitere Klinik plant, in der Zukunft Hygieneweiterbildungen ebenfalls via E-Learning anzubieten. Der Einsatz digitaler Elemente bietet gerade bei sensiblen Themen mit Nachweispflicht große Vorteile. Das Lernprogramm steht über das Intranet zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter ist registriert, arbeitet es online durch, absolviert einen Test und erhält bei Bestehen ein Zertifikat. Die Inhalte sind beispielsweise in kurzen Erklärvideos mit erläuternden Texten aufbereitet, wobei die Lernenden am Ende Multiple-Choice-Fragen zu beantworten haben. Durch die Anbindung an die Personaldatenbank ist die Weiterbildung automatisch dokumentiert. Ein Teilnehmer betont, dass die Vermittlung von Basisthemata mithilfe von E-Learning dazu beitrage, dass das Hygieneteam mehr Zeit hat, auf individuelle Bedürfnisse von Lernenden einzugehen, z. B. auf bestimmte Themen oder konkrete Patientenfälle.

Bewusstsein wach halten

Im stressigen Berufsalltag geht das Gelernte oft unter und alte Gewohnheiten schleichen sich wieder ein. Nur wenn Hygienefachkräfte und vor allem Hygienebeauftragte direkt im Arbeitsprozess kontinuierlich informieren, auf Fehler hinweisen und individuelle Fragen beantworten, verfestigt sich Gelerntes und wird nachhaltig in den täglichen Abläufen verankert. Deshalb gibt es in den Einrichtungen weitere Aktivitäten und Kontrollmechanismen, anhand derer das Hygieneteam stetig nachsteuert. Eine wichtige Rolle spielt der verbindliche Hygieneplan, der allen Mitarbeitern zur Verfügung steht und der regelmäßig aktualisiert wird. Die Befragten berichten außerdem von regelmäßigen Vor-Ort-Begehungen, Prozessbeobachtungen und Kontrollen, teilweise auch in versteckter Form. Die Ergebnisse dienen auch dazu, gezielt Weiterbildungen in beanstandeten Bereichen durchzuführen. Die Weiterbildungs-

beteiligung wird dokumentiert, um stets den Überblick über den Qualifizierungsstand der Mitarbeiter zu behalten. Andere Häuser setzen zusätzlich auf regelmäßige Hygienemitteilungen bzw. Rundschreiben. Insgesamt scheinen Krankenhaushygieniker und Hygienefachkräfte auf einen engen Austausch mit den Mitarbeitern zu setzen, entweder direkt oder über die Hygienebeauftragten. Aktionstage zu bestimmten Themen, z. B. „Saubere Hände“ runden die Aktivitäten ab, mit denen das Bewusstsein für die Einhaltung von Hygienestandards wachgehalten werden soll.

Zeitnot als Feind der Hygiene

Die Befragten nennen selten Informationsdefizite oder geringe Vorkenntnisse seitens der Mitarbeiter, wenn sie auf die Herausforderungen bei der Umsetzung der nötigen Hygienestandards angesprochen werden. Im Gegenteil: Mehrmals betonen sie, dass die Relevanz des Themas allgemein bewusst ist und die Mitarbeiter auch motiviert sind,

entsprechende Vorkehrungen zu treffen. Vor allem zwei Faktoren sind im Arbeitsalltag kontraproduktiv für ein wirkungsvolles Hygienemanagement: Am häufigsten ist es der tägliche Zeitdruck aufgrund nicht ausreichender Personalkapazitäten. Hier bleibt oft gerade die Händehygiene, eines der effektivsten Mittel in der Infektionsprävention, auf der Strecke. Einer der Befragten äußerte sogar die Meinung, dass, solange das Problem des Personal mangels nicht gelöst ist, die Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen auch das Thema Hygiene nicht in den Griff bekommen. Ein weiterer weist auf eine Tatsache hin, die allen Präventionsthemen innewohnt: Die Folgen falschen Handelns werden nicht unmittelbar, sondern erst später sichtbar. Deshalb müsse immer und immer wieder das Bewusstsein aller Mitarbeiter diesbezüglich geschärft werden. Denn das Verständnis für das Hygienemanagement muss wie ein Automatismus in allen alltäglichen Handlungen und Tätigkeiten sichtbar sein und greifen.



„Nur mit organisatorischen und strukturellen Veränderungen gelingt Hygienemanagement auf einem professionelleren Niveau.“

Wolfgang Tröster,
Hygieneinspektor



Hygiene ist Chefsache

Sie ist schwer greifbar, kostet Zeit und Geld. Doch die Folgen, wenn die Hygiene in Gesundheitseinrichtungen vernachlässigt wird, kommen alle Beteiligten weit teurer zu stehen. Infektionserreger lassen sich zwar nicht vollständig ausrotten, aber auf ein Mindestmaß reduzieren. Wirkungsvolles Hygienemanagement gelingt jedoch nur in entsprechenden Organisationsstrukturen, mit einer Aufwertung von Thema und Funktion sowie mit qualifiziertem Personal.

Als Hygieneinspektor im öffentlichen Gesundheitsdienst habe ich eines gelernt: Der Stellenwert von Hygiene ist nicht hoch genug anzusiedeln. Gesetzgeber und Fachgesellschaften haben in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, um bessere Rahmenbedingungen und ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Dennoch wird das Hygienemanagement noch nicht überall in der nötigen Qualität umgesetzt.

Es gibt viele Gründe, warum die organisatorischen und technischen Voraussetzungen noch nicht flächendeckend umgesetzt werden, um Infektionen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Die Beteiligten kennen zwar die rechtlichen Rahmenbedingungen, aber die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts werden oft auch nur als solche zur Kenntnis genommen. Dabei sind sie als Stand der Technik zu beachten. Ein großer Hemmschuh bleibt aber die Tatsache, dass das Thema bei der Leitung von Kliniken und anderen Gesundheitseinrichtungen oft nicht den Stellenwert hat, den es haben müsste.

Aufwertung der Funktion

Die Dringlichkeit ist bekannt und die Organisationen beschäftigen auch das vorgeschriebene qualifizierte Hygienepersonal. Krankenhaushygieniker und Hygienefachkräfte haben eine bedeutende Funktion und müssen oft ungeeignete Strukturen bemängeln. Nur mit entsprechenden organisatorischen und strukturellen Veränderungen können Klinikbetreiber ihr Hygienemanagement auf ein weit professionelleres Niveau heben. Deshalb gehört es in der Aufbauorganisation unmittelbar als Stabsstelle in die Ebene der Einrichtungsleitung mit einer engen Schnittstelle zum Qualitätsmanagement. Wenn Hygienespezialisten auf Augenhöhe mit der ärztlichen Leitung und der Direktion kommuni-

zieren, erzielen sie eine ganz andere Wirkung. Das ist auch im Sinne der Direktion, denn sie kann zwar einen Krankenhaushygieniker beauftragen, aber die Verantwortung nicht delegieren. Je näher das Management an dieser wichtigen Schnittstelle ist, bzw. das Fachpersonal im eigenen Wirkungsbereich hat, desto besser kann es seiner Verantwortung nachkommen. Kurze Kommunikationswege ermöglichen es, bei Bedarf schnell zu reagieren, sowohl in Richtung des Managements als auch in Richtung der Mitarbeiter.

Handlungsfähige Mitarbeiter als Schlüssel

Die flächendeckende und dauerhafte Verankerung der Parameter einer wirksamen Infektionshygiene erreichen Gesundheitseinrichtungen nur durch kontinuierliche und prozessorientierte formale Qualifizierung aller Mitarbeiter. Genauso wichtig ist es, ihr Bewusstsein für kritische Schnittstellen im Hygieneprozess zu schärfen und wachzuhalten; im oft stressigen Arbeitsalltag geht dies schnell verloren oder wird vernachlässigt. Hier genügt eine Weiterbildung im Jahr nicht, es sollte über kontinuierliche Impulse geschehen. Das muss nicht immer eine großangelegte Qualifizierungsmaßnahme sein, sondern kann auch informell im Rahmen einer Dienstbesprechung oder einer kurzen praktischen Unterweisung stattfinden. Es geht vor allem darum, dass alle Mitarbeiter ihr Handeln und potenzielle Gefahrenquellen im täglichen Arbeitsprozess immer wieder reflektieren. Die Beschäftigung mit dem Thema in der konkreten Arbeitsumgebung kann nicht hoch genug bewertet werden; sie stellt die Verbindung zwischen dem theoretischen und praktischen Wissen her und bewirkt eine nachhaltige Verhaltensänderung. Hier spielen Hygienebeauftragte und -fachkräfte eine zentrale Rolle, sie geben den Mitarbeitern die nötigen theoretischen und praktischen Hintergrundinformationen.

Nur wenn Arbeitgeber und Beschäftigte den Infektionsschutz zu ihrer eigenen Sache machen und Maßnahmen zur Förderung der Compliance mit den einmal festgelegten und als effizient erkannten Methoden durchführen, wird Infektionsprävention nicht als bevormundende Fremdbestimmung wahrgenommen und durch persönliche Befähigung und Übertragung von Aufgaben den Zielstellungen eines umfassenden Hygienemanagements gerecht.



Blick in die Zukunft der Arbeit

Veränderungen in der Arbeitswelt machen sich am Stellenmarkt meist leise bemerkbar und nur die Betrachtung über einen längeren Zeitraum hinweg ermöglicht valide Aussagen dazu. Insofern freuen wir uns, in diesem Jahr bereits die zehnte Ausgabe unseres Arbeitsmarkt-Reports zu publizieren. Dies ist ein guter Anlass, die Perspektive etwas zu verändern und gemeinsam mit zehn Experten in die Zukunft der Arbeitswelt zu schauen.

Die Digitalisierung rüttelt viel Gewohntes durcheinander, beispielsweise die Art wie wir zusammenarbeiten oder die Geschwindigkeit von Innovationen und bringt zudem völlig neue Geschäftsmodelle hervor. Der Wandel tangiert Wirtschaft wie Gesellschaft gleichermaßen. Auch wir als Bildungsdienstleister müssen uns fragen, wie Personalentwicklung aussehen muss, wenn das Fachwissen fast ebenso schnell veraltet, wie die Entwicklung geeigneter Qualifizierungsangebote dauert. Oder wie wir individuelle Kompetenzen von Mitarbeitern so fördern können, dass sie sich in einem agilen Arbeitsumfeld zurechtfinden.

Eines ist sicher: Qualifizierung muss noch mehr als in der Vergangenheit direkt in die sich rasch verändernde Arbeitswelt und die neuen Formen der Arbeitsorganisation und Führung eingebettet sein, um unmittelbare Wirkung zu zeigen. Zum Lernen in diesem Umfeld muss dann auch eine neue Fehlerkultur gehören. Denn Mitarbeiter, die Sank-



**Jörg Mannsperger, Geschäftsführer,
DEKRA Akademie GmbH**

tionen fürchten, wenn sie sicheres Terrain verlassen, werden schwerlich neue Chancen für das Unternehmen entdecken.

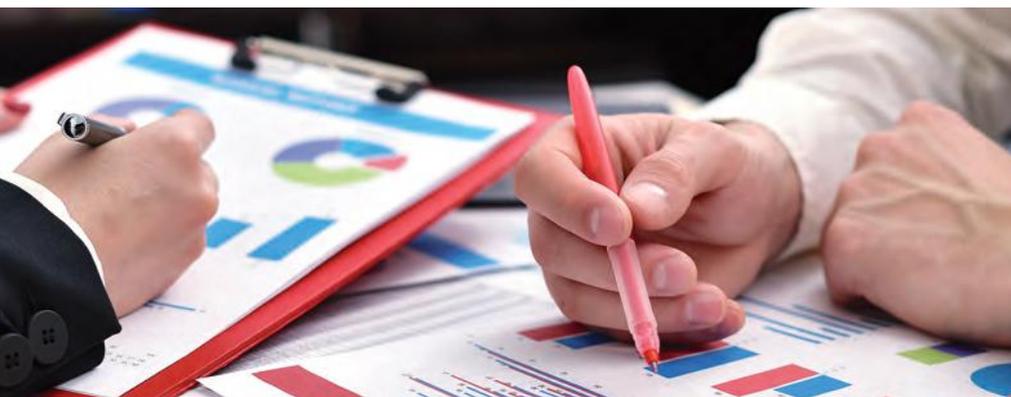
Die Zukunft der Arbeit hat längst begonnen. Wir freuen uns, Experten in unserer Runde zu haben, die das früh erkannten und darauf reagieren. Sie haben die ersten Schritte weg von gewohnten Pfaden gewagt und „machen einfach“, wie einer der Kommentargeber es ausgedrückt hat. Gerade weil uns in Zukunft zum Teil völliges Neuland erwartet, müssen wir jetzt anfangen, es zu erkunden.



**Dr. Hans-Peter Klös, Geschäftsführer
und Leiter Wissenschaft, Institut der
deutschen Wirtschaft Köln**

Verfügbarkeit von Fachkräften

Stellenbesetzungsprobleme sind inzwischen ein flächendeckendes Phänomen in Deutschland. Rund die Hälfte aller Stellen bundesweit wird bereits in Engpassberufen ausgeschrieben. Zudem ist die Fachkräftesituation regional sehr unterschiedlich. Besonders stark von Engpässen betroffen ist Süddeutschland, wo teilweise schon mehr als jeder fünfte der insgesamt rund 1.300 Berufe seit mindestens fünf Jahren dauerhaft von einem starken Engpass gekennzeichnet ist. Besonders knapp sind Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Das Ausscheiden der Babyboomer, alternde Belegschaften und fehlende Nachwuchskräfte auch am Ausbildungsstellenmarkt werden in der kommenden Dekade die Situation weiter verschärfen. Zudem wird sich die Situation zwischen Stadt und Land sowie wirtschaftsstarken und schwächeren Regionen noch weiter differenzieren. Daran wird auch die starke Zuwanderung der letzten Jahre nichts ändern. Besonders wichtig ist aber, dass vielen der jungen Migranten der Einstieg in den derzeit sehr aufnahmefähigen Arbeitsmarkt gelingt. In den letzten drei Jahren wurden rund 400.000 Geflüchtete in Form von Praktika oder Beschäftigung eingestellt.



Die zehn häufigsten Aufgaben

Kundenbetreuung (After-Sales)	57,7%
Kommunikation nach außen	36,9%
Proj. Sachbearbeitung	35,4%
Auftragsbearbeitung	32,0%
Operative Aufgaben allgemein	29,7%
Operative Aufgaben	25,1%



Gerhard Kenk, Geschäftsführer, Crosswater Job Guide

Recruiting und Jobbörsen

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich zusehends in Richtung Individualisierung und die Fokussierung auf das Individuum. Daraus ergibt sich eine Reihe von Konsequenzen für das Recruiting. Zunächst müssen Recruiter ihre bevorzugten Recruiting-Kanäle danach auswählen, wo und wie sie die Wunschkandidaten erreichen können, um dann dort ihr Jobangebot zu unterbreiten. Klassische Jobbörsen müssen mehr Augenmerk auf eine zielgruppengerechte Reichweitensteigerung legen, denn sonst laufen sie Gefahr von den Nischen- und Spezialjobbörsen in die Zange genommen zu werden. Voraussetzung ist natürlich eine möglichst genaue Kenntnis, wie sich die demografischen bzw. karrierebezogenen Nutzer einer Jobbörse denn zusammensetzen. Bewerbungsprozesse müssen zielgruppengerecht umgestaltet werden, eine hohe Priorität wird dabei der Prozessbeschleunigung und der Prozesstransparenz eingeräumt. Recruiting sollte sich insgesamt weniger vom Technologiefortschritt als von wirklichen Prozessverbesserungen leiten lassen. Dazu gehört auch eine bessere quantitative und qualitative Einschätzung der einzelnen Arbeitsmarktsegmente.



Prof. Dr. Stefan Strohmeier, Lehrstuhl Management-Informationssysteme, Universität des Saarlandes

Automatisierte Personalauswahl

Es ist davon auszugehen, dass selbstverständlich Menschen weiterhin Menschen auswählen werden. Eine völlig automatisierte Auswahl weist nicht die bestmögliche Entscheidungsgüte auf, sie stößt auf schwerwiegende Akzeptanzprobleme sowohl bei den ausgewählten als auch bei den auswählenden Personen und sie ist überdies in Deutschland rechtlich gar nicht zulässig. Allerdings ist davon auszugehen, dass diejenigen, die Mitarbeiter auswählen, zukünftig deutlich besser mit Informationen unterstützt werden, als dies bisher der Fall ist. Neue, auf Basis von Sensoren gewonnene Daten sowie neue Prognose- und Selektionsmethoden ermöglichen eine umfassendere und breitere Würdigung von Individuen. Entgegen der verbreiteten Vermutung, eine digitale Unterstützung der Auswahl würde Menschen „reduzieren“, können ganz im Gegenteil die Fähigkeit und Persönlichkeit umfassender und systematischer berücksichtigt werden. Eine voranschreitende Digitalisierung der Selektion bietet damit die Möglichkeit, Personalentscheidungen zukünftig besser und objektiver zu fällen – und das dient letztlich beiden Seiten.



Oskar Heer, Leiter Arbeitspolitik, Daimler AG

Kompetenzen der Zukunft

Wir sehen die Digitalisierung und Weiterentwicklung der Automobilbranche zum autonomen und elektrischen Fahren, sowie die zunehmende Vernetzung der Produktion und administrativen Prozesse als große Chance. Natürlich verändern sich damit auch die Qualifikationsprofile für die Beschäftigten: Sozial-kommunikative Kompetenzen, eine systematische und prozessuale Denkweise, Abstraktionsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur schnellen Informationsverarbeitung spielen dabei eine zentrale Rolle. Dennoch werden in der Automobilindustrie vorerst keine Berufsbilder verschwinden oder völlig neu entstehen. Vielmehr werden bereits bestehende Jobprofile durch IT-Kompetenzen ergänzt oder verschmelzen zunehmend, wie zum Beispiel IT und Ingenieurwissenschaft. Wir brauchen in Zukunft immer öfter beide Kompetenzen. Die Ingenieure der Zukunft werden überwiegend an der Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Fachgebieten, Projekten und Abteilungen arbeiten. Die agile Organisation erfordert auch in Zukunft viel Fachwissen, Flexibilität sowie interdisziplinäres Denken und Handeln.



Blick in die Zukunft der Arbeit



Prof. Dr. Steffi Robak, Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung, Leibniz Universität Hannover

Aus- und Weiterbildung

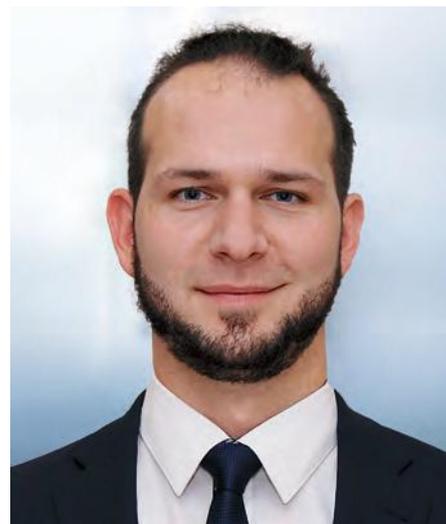
Die gesellschaftlichen und globalen Umwandlungsprozesse nehmen Einfluss auf Branchen und Tätigkeitsfelder. Es deutet sich an, dass sowohl die Entwicklungsanforderungen in technischen Bereichen als auch die Anforderung, Prozesse analysieren und verstehen zu können, auf ein Vielfaches steigen. Zudem gewinnen Kompetenzen im Bereich der persönlichen Kommunikation, Beratung und Entscheidungsfähigkeit an Relevanz. Die Digitalisierung evoziert für die Weiterbildung eine Wertschätzung und Ausdifferenzierung der Wissensstrukturen auf (hoch) spezialisiertem Niveau sowie der Schlüsselkompetenzen und IT-Fähigkeiten. Dies bedeutet, ein breites Angebot für Spezialisierungen vorzuhalten, Schlüsselkompetenzen weiter ausdifferenzieren und das Feld der Digitalisierung thematisch sowie lerntheoretisch und -praktisch auszuwerten und in passgenaue Formate zu übersetzen. Unternehmen müssen dafür ausgewogene Strukturen der systematischen, arbeitsplatzbezogenen und medial gestützten Weiterbildung weiterentwickeln. Dabei ist Kontinuität wichtig, um die Grundlagen zu sichern, aber auch Flexibilität, um auf antizipierte Bedarfe zu reagieren



Johannes Burr, Head of HR Marketing & Change Management, Axel Springer SE

Art der Zusammenarbeit

Der rasante technologische Fortschritt und ein immer internationaleres Umfeld zwingen Unternehmen bereits jetzt, sehr schnell zu agieren. Dies ist nur möglich, wenn wir bereichsübergreifend mit flachen Hierarchien und direkt an den Kundenwünschen orientiert arbeiten. Neue Technologien machen Teams dabei unabhängig von Arbeitszeit, -ort und -organisation. Mittels Social Collaboration Tools und Big Data lässt sich erkennen, wer im Kollegenkreis an ähnlichen Fragestellungen arbeitet und mit wem sich hierzu Expertise austauschen lässt. Die Grenzen zwischen Angestellten, Projektmitarbeitern und Freelancern werden dabei in Zukunft noch stärker verschwimmen. Diese Veränderungen machen bereits jetzt eine neue Form von Führung erforderlich: Der hierarchische Entscheider tritt zugunsten eines Servant Leaders in den Hintergrund, der optimale Rahmenbedingungen für Teams schafft. All dies sind keine reinen Prozess- oder Organisationsfragen, sondern insbesondere eine der Unternehmenskultur. Unternehmen werden künftig nicht die Wahl haben, ob sie flexible Arbeitsformen anbieten wollen. Der Markt und anspruchsvollere Arbeitnehmer werden es ihnen abverlangen.



Matthias Patz, Leiter/VP Innovation und New Ventures, DB System GmbH

Führung und Wandel

Die klassische Führung so wie wir sie kennen, wird sich in den nächsten Jahren verändern. Hierarchien werden flacher und Mitarbeiter fordern mehr Verantwortung und Gestaltungsspielraum ein. Eine Führungskraft im digitalen Zeitalter wird auch nicht mehr alles wissen und kontrollieren können. Netzwerkartiges Arbeiten wird die Kommunikation und die Informationstransparenz bestimmen.

Im Hinblick auf mehr Selbstorganisation schaffen wir bei der DB System Führungsmodelle entsprechend agiler Arbeitsweisen und bilden die klassischen Aufgaben einer Führungskraft in den drei Rollen „Product Owner“, „Agility Master“ und „Umsetzungsteam“ ab. Die Führungskraft der Zukunft gibt es also in der Reinform, wie wir sie heute kennen, sicherlich nicht mehr. Ich muss mir überlegen, ob ich lieber die wirtschaftliche, prozessuale oder qualitative Verantwortung übernehmen möchte. Darüber hinaus sind andere Softskills (netzwerkartiges und verteiltes Arbeiten) und Digitalfertigkeiten (Umgang mit modernen Kommunikationstools) notwendig.

Die zehn häufigsten Aufgaben

Kundenbetreuung (After-Sales)	57,7%
Kommunikation nach außen	36,9%
Proj. Sachbearbeitung	35,4%
Auftragsbearbeitung	32,0%
Operative Aufgaben allgemein	29,7%
Operative Aufgaben	25,1%



Prof. Dr. Florian Kunze, Lehrstuhl für Organisational Studies, Universität Konstanz

Generationen in Unternehmen

In 10 Jahren wird erfolgreiches Generationenmanagement ein noch größeres Thema für Unternehmen und Führungskräfte sein als heute schon. Während die Zahl der Erwerbstätigen relativ konstant bleiben wird, wird insbesondere der Anteil älterer Beschäftigter weiter zunehmen. Dies bedeutet für Organisationen eine zunehmende Generationenvielfalt ihrer Beschäftigten.

Unternehmen, die hier weiter erfolgreich und innovativ bleiben wollen, müssen ein proaktives Generationenmanagement betreiben. Dies beinhaltet Führungs- und Personalmanagementmaßnahmen, die an den Bedürfnissen aller Generationen ausgerichtet sind. Insbesondere für ältere Beschäftigte muss es ähnliche Trainings-, Entwicklungs- und Karriereoptionen wie für jüngere Beschäftigte geben. Hierbei kommt es im Speziellen auf die einzelnen Führungskräfte an, die dafür sorgen müssen, dass die Vorteile eines Generationenmixes und nicht Altersstereotype und Altersdiskriminierung in Teams und Abteilungen überwiegen.



Martin Wild, Chief Digital Officer, MediaMarktSaturn Retail Group

Kollege Roboter

Besonders im stationären Handel ist und bleibt das Thema Beratung sehr wichtig. Gleichzeitig gibt es Routineaufgaben, die schon heute Roboter übernehmen und dadurch unsere Mitarbeiter entlasten können. Zudem sind Roboter sehr beliebt bei unseren Kunden, die bei uns die neuesten Produkte im Unterhaltungselektronikbereich entdecken möchten.

In unserem Saturn-Markt Ingolstadt kommen gleich zwei Roboter zum Einsatz: Der kleine Nao gibt Informationen zu innovativen Produkten, kann tanzen und das Alter der Kunden schätzen. Sein „großer Bruder“, Assistenzroboter Paul, ist deutlich mobiler. Er begrüßt die Kunden am Eingang und führt sie zum gewünschten Produkt. Doch bezüglich Empathie, Anpassungsfähigkeit und Intelligenz stoßen Roboter klar an Grenzen. Deswegen überlässt Paul auch die Kundenberatung seinen menschlichen Kollegen. Dennoch hat Robotik das Potenzial, mit fortschreitender künstlicher Intelligenz stetig mehr Informationen zu verarbeiten und dadurch weitere Mehrwerte für unsere Mitarbeiter und Kunden zu schaffen.



Marc Wagner, Managing Partner & Global Head of Transformation, Detecon International GmbH

Rolle von HR

In 10 Jahren wird ein großer Teil der administrativen HR-Tätigkeiten weggefallen, d.h. automatisiert oder in Self Services umgewandelt, sein. Auch Recruiting- oder Personalauswahlprozesse verändern sich durch die Einführung von Analytics und künstlicher Intelligenz. HR muss eine völlig neue Rolle einnehmen und die digitale Transformation des Unternehmens aktiv mitgestalten, um nicht in der „Automatisierungsfalle“ unterzugehen. Dabei wird das Management von Talenten eine der zukünftigen Kernaufgaben sein. Kreative Top-Talente, die Digitalisierung von Grund auf verstehen, werden immer wichtiger und es braucht ein exzellentes HR, diese zu identifizieren und optimal zu entwickeln. Gleichzeitig muss HR eine zentrale Rolle bei der Etablierung einer Innovationskultur einnehmen, in der radikale Ideen einen Platz haben, sich entwickeln können und Unternehmertypen anzieht. Damit dies gelingt, muss Talentmanagement auch konsequent auf die eigene Abteilung angewendet werden und sich HR Skills massiv verändern: hin zu Beratungs- und Digitalisierungskompetenz.

BERUFSFELD 1 – INFRASTRUKTUR

		STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD		
			2017	2016	2015
LAGER, LOGISTIK	GESAMT	663	38,6%	38,3%	39,7%
	Lagerarbeiter (allgemein), Transportarbeiter (allgemein)	183	10,7%	17,9%	16,2%
	Lagerverwalter, Lagermeister, Logistiker	11	0,6%	2,1%	2,0%
	Fachkraft für Lagerlogistik	46	2,7%	2,6%	2,2%
	Handelsfachpacker, Verpacker	54	3,1%	1,8%	2,7%
	Fachlagerist	28	1,6%	1,0%	0,6%
	Warenprüfer, Sortierer	25	1,5%	0,4%	0,9%
	Staplerfahrer, Transportgeräteführer	172	10,0%	7,8%	6,0%
	Möbelpacker	3	0,2%	-	0,6%
	Kommissionierer	141	8,2%	4,6%	8,5%
TRANSPORT	GESAMT	318	18,5%	13,9%	21,4%
	Taxifahrer	3	0,2%	-	0,1%
	Berufskraftfahrer (Personenverkehr)	7	0,4%	1,2%	1,1%
	Berufskraftfahrer (Güterverkehr)	153	8,9%	6,4%	9,3%
	Fuhrparkmitarbeiter	-	-	-	0,4%
	Fahrlehrer	10	0,6%	0,1%	0,1%
	Schienenfahrzeugführer, Zugführer, Lokführer	10	0,6%	0,1%	0,6%
	Nautiker, Schiffsoffiziere, Binnenschiffer, Matrosen	4	0,2%	0,8%	-
	Luftverkehrsberufe	7	0,4%	0,7%	0,4%
	Zusteller, Kuriere, Auslieferer, Fahrer (allgemein)	124	7,2%	4,8%	9,3%
WARTUNG	GESAMT	556	32,4%	34,4%	25,9%
	Kraftfahrzeugmechatroniker	268	15,6%	11,9%	8,0%
	Karosseriebauer, Lackierer	24	1,4%	2,2%	1,4%
	Mechaniker (allgemein)	79	4,6%	19,7%	15,0%
	Industriemechaniker	130	7,6%	n. e.	n. e.
	Anlagenmechaniker	50	2,9%	n. e.	n. e.
	Feinmechaniker, Uhrmacher	5	0,3%	0,6%	1,4%
SICHERHEIT	GESAMT	181	10,5%	13,4%	13,0%
	Polizeibeamte, Grenzschutzbeamte, Hilfspolizisten, Politessen	9	0,5%	0,1%	-
	Hausmeister, Pförtner, Hauswarte	43	2,5%	2,1%	2,8%
	Wächter, Aufseher, Türsteher	95	5,5%	8,3%	5,5%
	Feuerwehrlaute, Brandmeister	2	0,1%	0,1%	0,5%
	Werkchutzleute, Detektive	12	0,7%	1,8%	2,7%
	Schornsteinfeger	-	-	-	-
	Fachkräfte für Prävention, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit	20	1,2%	1,0%	1,5%

* 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 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD		
			2017	2016	2015
VERKAUF	GESAMT	163	7,8%	9,7%	14,4%
	Verkäufer (Einzelhandel)	154	7,4%	8,9%	13,4%
	Apothekenhelfer	-	-	-	-
	Tankwarte	1	0,0%	-	-
	Kartenverkäufer, Kartenkontrolleure, Kassierer	8	0,4%	0,8%	1,0%
BEWIRTUNG, BETREUUNG	GESAMT	276	13,3%	15,4%	19,3%
	Hoteliers, Hotelkaufleute, Hotelfachleute	12	0,6%	0,4%	0,9%
	Restaurantfachleute, Kellner, Barpersonal	45	2,2%	4,2%	3,6%
	Servicemitarbeiter, Empfangsmitarbeiter, sonstige Gästebetreuer	118	5,7%	4,4%	5,1%
	Hausangestellte, Haushälter, Haushaltshilfen	15	0,7%	0,5%	1,7%
	Erzieher, Kinderbetreuer, Tagesmütter	86	4,1%	5,9%	6,4%
KÖRPERPFLEGE, REINIGUNG	GESAMT	405	19,4%	11,9%	14,3%
	Friseure	46	2,2%	1,6%	1,1%
	Kosmetiker, Körperpfleger, Bestatter	8	0,4%	0,4%	0,6%
	Wäscher, Plätter	2	0,1%	0,3%	-
	Textilreiniger, Chemischreiniger, Färber	10	0,5%	0,1%	0,6%
	Raumreiniger, Hausreiniger, Küchenhelfer	238	11,4%	4,2%	4,3%
	Gebäudereiniger, Glasreiniger	57	2,7%	4,6%	5,9%
	Fahrzeugreiniger, Fahrzeugpfleger	5	0,2%	0,2%	0,2%
	Maschinenreiniger, Behälterreiniger	21	1,0%	0,1%	1,1%
	Straßenreiniger, Abfallbeseitiger	18	0,9%	0,4%	0,5%
GESUNDHEIT, PFLEGE	GESAMT	1.241	59,5%	63,0%	52,0%
	Pflegefachkräfte, Gesundheits- und Krankenpfleger	519	24,9%	21,4%	20,4%
	Altenpfleger, gerontopsychiatrische Pflegekräfte	203	9,7%	10,2%	6,1%
	Pflegehilfskräfte, Kranken-, Altenpflegehelfer	225	10,8%	13,6%	4,2%
	Hauspflegekräfte, Hauswirtschaftliche Betreuer	32	1,5%	2,0%	1,4%
	Masseure, Physiotherapeuten, Logopäden, Heilpraktiker	76	3,6%	4,7%	5,6%
	Medizinallaboranten	1	0,0%	0,1%	0,0%
	PTA, MTA, MTRA	31	1,5%	1,3%	2,4%
	Ernährungsberater, Ökotrophologen, Diätassistenten	3	0,1%	0,2%	0,2%
	Lebensmitteltechniker, Lebensmitteltechnologe	8	0,4%	0,8%	0,7%
	Medizinische Fachangestellte, (Zahn-)Arztshelfer, PKA	129	6,2%	7,2%	11,9%
	Pflegekräfte mit Hochschul-Abschluss	14	0,7%	1,4%	0,4%

BERUFSFELD 3 – BÜRO

		STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD		
			2017	2016	2015
ASSISTENZ	GESAMT	76	5,9%	5,1%	8,4%
	Schreibkräfte	1	0,1%	0,1%	0,1%
	Bürokräfte (allgemein), Bürohilfen, Büroboten	27	2,1%	2,4%	2,1%
	Datotypisten	1	0,1%	0,2%	0,1%
	Telefonisten, Empfangssekretäre	47	3,7%	2,4%	5,1%
	Kassierer für Verwaltung/Behörde/Büro	-	-	-	-
BÜROKOMMUNIKATION	GESAMT	125	9,8%	11,9%	12,0%
	Sekretäre (allgemein)	35	2,7%	4,0%	2,7%
	Teamsekretäre	18	1,4%	1,4%	0,8%
	Fremdsprachensekretäre	1	0,1%	0,1%	0,4%
	Alleinsekretäre	-	-	0,1%	0,1%
	Chefsekretäre	16	1,2%	1,4%	2,0%
	Kaufleute für Büromanagement, Fachkräfte für Büromanagement	55	4,3%	5,0%	5,9%
SACHBEARBEITUNG	GESAMT	931	72,7%	71,1%	61,3%
	Sachbearbeiter (allgemein)	161	12,6%	13,2%	9,7%
	Sachbearbeiter (Personal), HR-Manager	211	16,5%	10,5%	9,7%
	Sachbearbeiter (Controlling)	113	8,8%	8,8%	6,1%
	Kaufleute für Speditions- und Logistikdienstleistungen	95	7,4%	6,2%	5,6%
	Industriekaufleute	10	0,8%	1,4%	1,1%
	Sachbearbeiter (Einkauf), Einkäufer	61	4,8%	7,1%	7,7%
	Kaufleute der Grund- und Wohnungswirtschaft, Hausverwalter	22	1,7%	2,7%	2,3%
	(Sozial-)Versicherungsfachangestellte	26	2,0%	2,5%	2,3%
	Buchhalter (allgemein)	41	3,2%	15,8%	15,5%
	Finanzbuchhalter	59	4,6%	n. e.	n. e.
	Bilanzbuchhalter	39	3,0%	n. e.	n. e.
	Lohnbuchhalter	40	3,1%	n. e.	n. e.
	Kreditoren-, Debitorenbuchhalter	29	2,3%	n. e.	n. e.
SAP-Anwender, SAP Key User	24	1,9%	2,9%	1,4%	
VERWALTUNG	GESAMT	149	11,6%	11,9%	18,4%
	Verwaltungsfachangestellte, Verwaltungsfachkräfte	28	2,2%	2,0%	2,6%
	Rechtsanwaltsfachangestellte, Notarfachangestellte	34	2,7%	2,7%	6,0%
	Steuerfachangestellte, Steuerfachwirte	87	6,8%	7,2%	9,8%

BERUFSFELD 4 – ERZEUGUNG

		STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD		
			2017	2016	2015
LAND- U. FORSTWIRTSCH., FLORISTIK	GESAMT	63	8,0%	13,3%	8,2%
	Landwirte, Tierzüchter, Winzer	1	0,1%	0,2%	1,0%
	Tierpfleger, Landarbeitskräfte	14	1,8%	0,5%	0,3%
	Gärtner, Gartenarbeiter	38	4,9%	11,1%	4,3%
	Floristen	10	1,3%	1,3%	2,6%
	Forstverwalter, Förster, Jäger	-	-	0,2%	-
	Waldarbeiter	-	-	-	0,1%
ERNÄHRUNG	GESAMT	154	19,7%	24,2%	45,6%
	Köche, Sous-Chefs	67	8,6%	12,6%	19,2%
	Fachverkäufer Nahrungs-/Lebensmittelhandwerk	42	5,4%	8,1%	20,6%
	Metzger, Fleischer	11	1,4%	0,6%	0,7%
	Bäcker	14	1,8%	1,1%	1,1%
	Milchverarbeiter, Fettverarbeiter	-	-	-	0,8%
	Getränkehersteller, Brauer, Mälzer	1	0,1%	0,3%	-
	Konditoren, Patissiers	4	0,5%	0,6%	1,4%
	Sonstige Ernährungsberufe	15	1,9%	0,8%	1,8%
BAU	GESAMT	152	19,4%	23,6%	17,7%
	Steinarbeiter, Betonhersteller	5	0,6%	-	0,1%
	Maurer	14	1,8%	3,2%	1,8%
	Betonbauer, Hochbauer, Einschaler	11	1,4%	3,6%	3,3%
	Dachdecker, Bauklempner	20	2,6%	1,6%	1,9%
	Zimmerer	8	1,0%	2,1%	0,8%
	Gerüstbauer	3	0,4%	0,3%	0,7%
	Straßenbauer, Tiefbauer, Gleisbauer	26	3,3%	3,1%	1,6%
	Kanalbauer, Rohrleitungsbauer, Vorrichter	28	3,6%	5,3%	1,6%
	Pflasterer, Steinsetzer	1	0,1%	1,1%	0,7%
	Bauhelfer, Arbeitsvorbereiter	36	4,6%	3,2%	5,1%
AUSBAU	GESAMT	414	52,9%	38,9%	28,4%
	Isolierer, Abdichter	5	0,6%	0,3%	1,5%
	Verputzer, Stuckateure, Gipser	4	0,5%	1,1%	1,8%
	Fliesenleger	11	1,4%	2,3%	0,4%
	Fußbodenleger, Parkettleger, Estrichleger	23	2,9%	1,3%	1,4%
	Glaser	13	1,7%	-	0,5%
	Maler, Lackierer	106	13,5%	18,3%	11,3%
	Schreiner, Tischler	85	10,9%	11,3%	9,1%
	Polsterer, Matratzenhersteller	-	-	-	0,7%
	Raumausstatter, Inneneinrichter, Trockenbauer, Lichtplaner	167	21,3%	4,4%	1,8%

BERUFSFELD 5 – VERARBEITUNG

		STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD		
			2017	2016	2015
INDUSTR. FERTIGUNG (NICHT-METALL)	GESAMT	230	13,8%	11,6%	13,3%
	Chemiefacharbeiter, Keramiker, Chemikanten, Pharmakanten	17	1,0%	1,0%	2,1%
	Biologisch-technische Assistenten, Chemisch-techn. Assistenten	21	1,3%	1,6%	3,4%
	Papierverarbeiter, Buchbinder	3	0,2%	0,1%	0,2%
	Textilhersteller	14	0,8%	-	0,1%
	Schneider, Näher	7	0,4%	0,3%	1,2%
	Lederverarbeiter, Schuster, Schuhmacher	1	0,1%	0,1%	0,2%
	Kunststoffverarbeiter, Gummiverarbeiter, Kunststoffschlosser	77	4,6%	4,2%	4,1%
	Monteure von (genormten) (Bau-)Fertigteilen	90	5,4%	4,3%	2,1%
METALLBERUFE	GESAMT	517	31,1%	36,8%	36,7%
	Bergleute, Eisenschmelzer, Eisengießer, Gießereifachkräfte	11	0,7%	0,6%	0,3%
	Metallverformer, Metallvergüter, Metallveredler	59	3,5%	0,5%	0,6%
	Schweißer, Brennschneider, Lötter	108	6,5%	8,9%	7,8%
	Schlosser, Schmiede	41	2,5%	6,7%	9,1%
	Metallbauer, Stahlbauer, Stahlbauschlosser	135	8,1%	9,5%	8,2%
	Gasinstallateure, Wasserinstallateure, Klempner	63	3,8%	3,8%	2,3%
	Heizungsinstallateure, Lüftungsinstallateure, Klimamonteure	79	4,7%	6,0%	4,7%
	Qualitätsprüfer (Metall)	21	1,3%	0,9%	3,7%
ELEKTROBERUFE	GESAMT	540	32,4%	36,0%	29,7%
	Elektrogerätebauer, Elektroniker für Geräte und Systeme	17	1,0%	0,5%	0,8%
	Elektromotorenbauer, Transformatorenbauer	-	-	-	-
	Kommunikationselektroniker, Informationselektroniker	6	0,4%	0,9%	1,1%
	Elektriker, Elektroinstallateure, Elektromonteure	426	25,6%	27,2%	21,0%
	Mechatroniker (nicht Kfz)	91	5,5%	7,2%	6,8%
MASCHINEN BEDIENEN	GESAMT	377	22,7%	15,6%	20,3%
	Drucker, Medientechnologen Druck	8	0,5%	0,7%	0,9%
	Maschinisten	12	0,7%	0,1%	0,5%
	Baumaschinenführer	37	2,2%	0,5%	2,2%
	Produktionshelfer	320	19,2%	14,2%	16,6%

BERUFSFELD 6 – ENTWICKLUNG

		STELLEN	ANTEIL AM BERUFSFELD		
		2017	2017	2016	2015
ANLAGENSTEUERUNG	GESAMT	291	9,6%	7,8%	7,6%
	Dreher, Zerspanungsmechaniker	85	2,8%	1,6%	1,2%
	Fräser, Bohrer, Schleifer	-	-	0,1%	0,4%
	CNC-Fachkräfte	82	2,7%	1,2%	2,4%
	Werkzeugmechaniker, Werkzeugmacher	23	0,8%	0,7%	1,2%
	Anlagenbauer, Maschineneinrichter, Automateninrichter	45	1,5%	0,9%	0,9%
	Maschinenführer, Anlagenführer	56	1,8%	3,1%	1,4%
IT-BERUFE	GESAMT	1.457	48,1%	41,5%	41,5%
	IT-Fachleute (allgemein), Informatiker (allgemein)	167	5,5%	10,1%	9,3%
	Systemadministratoren	100	3,3%	-	-
	IT-Kaufleute, Absolventen von kfm. IT-Ausbildungsberufen	6	0,2%	0,8%	0,7%
	Wirtschaftsinformatiker, Fachinformatiker	193	6,4%	5,0%	4,4%
	Software-Entwickler, Programmierer, Software-Architekten	453	14,9%	11,8%	12,4%
	IT-Servicetechniker, IT-Systemtechniker	36	1,2%	0,5%	1,4%
	Fachleute für Systems Engineering	16	0,5%	-	-
	Fachleute für IT-Sicherheit, IT-Security, Datenschutz/-sicherheit	43	1,4%	-	-
	Spezialisten für Datenanalyse, Data Scientists, Data Analysts	40	1,3%	-	-
	Netzwerk-Fachleute	20	0,7%	0,5%	0,6%
	Fachleute für bestimmte Betriebssysteme	12	0,4%	0,5%	0,8%
	Spezialisten für (mobiles) Internet, Web-Programmierer	76	2,5%	1,3%	2,2%
	Fachleute für Enterprise-Resource-Planning	7	0,2%	0,2%	0,2%
	E-Business-Spezialisten, E-Commerce-Spezialisten	20	0,7%	0,3%	0,4%
	SAP-Entwickler, SAP-Developer, SAP-Fachleute	87	2,9%	3,3%	3,2%
	Datenbankfachleute	24	0,8%	0,6%	1,0%
IT-Dozenten, IT-Tutoren, IT-Trainer	21	0,7%	-	0,0%	
IT-Berater, IT-Analysts, Berater für IT-Systeme	136	4,5%	6,5%	4,8%	
TECHNIKER	GESAMT	398	13,1%	14,6%	17,1%
	Maschinenbautechniker	15	0,5%	2,2%	0,8%
	Elektrotechniker, Messtechniker, Verfahrenstechniker	113	3,7%	4,3%	4,9%
	Techniker für mobile Kommunikation	-	-	0,1%	0,2%
	Technische Zeichner, Konstruktionstechniker	57	1,9%	1,3%	2,6%
	Bautechniker, Vermessungstechniker	15	0,5%	0,4%	0,7%
	Bauzeichner	5	0,2%	0,5%	0,5%
	CAD-Fachkräfte	-	-	0,2%	0,5%
	Bühnentechniker, Bild- und Tontechniker, Veranstaltungstechniker	7	0,2%	0,2%	0,2%
	Zahntechniker	21	0,7%	1,0%	1,0%
	Qualitätstechniker	25	0,8%	0,4%	1,3%
	Servicetechniker	105	3,5%	3,2%	2,9%
	Medizintechniker, REFA-Techniker	9	0,3%	0,2%	0,8%
	Sonstige Techniker	26	0,9%	0,7%	0,9%

BERUFSFELD 6 – ENTWICKLUNG (FORTSETZUNG)

INGENIEURE, NATURWISSENSCHAFTLER	GESAMT	STELLEN	ANTEIL AM BERUFSFELD		
		2017	2017	2016	2015
		886	29,2%	36,1%	33,9%
	Maschinenbauingenieure, Fahrzeugbauingenieure	224	7,4%	10,1%	8,8%
	Elektroingenieure, Verfahreningenieure	241	7,9%	10,2%	9,7%
	Mobilfunkingenieure	-	-	0,1%	0,1%
	Architekten, Bauingenieure, Statiker	206	6,8%	8,0%	6,1%
	Biologen, Biotechnologen	7	0,2%	1,2%	0,7%
	Chemiker, Chemieingenieure	21	0,7%	1,0%	0,9%
	Mathematiker, Physiker, Physikingenieure	42	1,4%	1,0%	0,8%
	Qualitätsingenieure	44	1,5%	1,5%	2,3%
	Umweltingenieure, Fachleute für Umweltmanagement	2	0,1%	0,3%	0,2%
	Wirtschaftsingenieure	68	2,2%	1,8%	2,5%
	Landschaftsarchitekten, Agrarwissenschaftler, Agraringenieure	3	0,1%	0,2%	0,3%
	Sonstige Ingenieure, Sonstige Naturwissenschaftler	28	0,9%	0,5%	1,5%

BERUFSFELD 7 – BERATUNG

VERKAUFSBERATUNG	GESAMT	STELLEN	ANTEIL AM BERUFSFELD		
		2017	2017	2016	2015
		1.487	44,0%	51,9%	53,5%
	Groß- und Außenhandelskaufleute	9	0,3%	0,4%	0,6%
	Einzelhandelskaufleute	98	2,9%	2,0%	2,6%
	Reiseverkehrskaufleute	5	0,1%	0,4%	0,3%
	Verlagskaufleute, Buchhändler	-	-	0,1%	0,2%
	Sales Manager, Verkaufsmanager, Produktmanager	224	6,6%	10,4%	8,9%
	Vertriebsingenieure	40	1,2%	1,6%	-
	Vertriebspartner, Vertriebsbeauftragte	342	10,1%	8,6%	3,8%
	Vertriebsmitarbeiter, -assistenten, -sachbearbeiter	216	6,4%	7,6%	5,5%
	Handelsvertreter	16	0,5%	1,0%	2,1%
	Vertreter, Promoter, Direktvertriebler	16	0,5%	0,2%	0,4%
	Mediaberaater, Anzeigenberater, Anzeigenverkäufer	5	0,1%	0,5%	1,0%
	Call-Center-Agents	242	7,2%	7,6%	15,6%
	Kundenbetreuer, Kundenberater, Account Manager	268	7,9%	11,4%	12,1%
	Sonstige Kaufleute, Sonstiges Vertriebspersonal	6	0,2%	0,2%	0,4%

BERUFSFELD 7 – BERATUNG (FORTSETZUNG)

		STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD		
			2017	2016	2015
FINANZ-, VERMÖGENSBERATUNG	GESAMT	547	16,2%	10,9%	4,3%
	Bankfachleute, Bankkaufleute, Finanz-Analysten	102	3,0%	2,5%	2,1%
	Bausparkassenfachleute, Bausparfachleute	3	0,1%	0,4%	0,0%
	Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberater	368	10,9%	6,5%	0,9%
	Immobilienmakler, Immobilienkaufleute, Immobilienfachwirte	74	2,2%	1,6%	1,3%
INFORMATION, GESTALTUNG	GESAMT	349	10,3%	15,4%	16,9%
	Real-, Haupt-, Grund-, Sonderschullehrer	14	0,4%	0,3%	0,4%
	Berufsschullehrer, Werklehrer, Fachlehrer	3	0,1%	0,1%	0,2%
	Gymnasiallehrer, Gesamtschullehrer	-	-	-	0,1%
	Hochschullehrer, Fachhochschullehrer	4	0,1%	0,1%	0,4%
	Dozenten, Bildungsberater, Bildungsreferenten	15	0,4%	0,4%	0,5%
	Trainer, Coaches, Ausbilder, Sonstige Lehrer	43	1,3%	1,1%	5,2%
	Medienfachleute, Redakteure, PR-Fachleute, Journalisten	57	1,7%	2,9%	1,8%
	Museumsfachleute, Bibliothekare, Archivare	2	0,1%	0,2%	0,1%
	Dolmetscher, Übersetzer, Fremdsprachenkorrespondenten	24	0,7%	0,3%	0,3%
	Geisteswissenschaftler, Historiker, Kunsthistoriker	1	0,0%	0,4%	-
	Marketingfachleute, Werbefachleute, Werbekaufleute	108	3,2%	6,4%	4,0%
	Marktforscher, Interviewer, Rechercheure	13	0,4%	0,8%	0,7%
	Mediengestalter, Grafiker, Designer, Fotografen, Dekorateur	49	1,5%	1,9%	2,7%
	Kulturmanager, Veranstaltungsmanager, Medienmanager	13	0,4%	0,7%	0,2%
Sonstige Künstlerische Berufe	3	0,1%	-	0,3%	
GESUNDHEIT, SOZIALES, RECHT	GESAMT	995	29,5%	21,8%	25,3%
	Mediziner, Ärzte, Assistenzärzte	108	3,2%	3,8%	7,7%
	Zahnärzte	2	0,1%	0,0%	0,6%
	Pharmazeuten, Apotheker	12	0,4%	0,3%	0,4%
	Psychologen	7	0,2%	0,3%	0,6%
	Tierärzte	-	-	-	0,1%
	Augenoptiker, Akustiker	28	0,8%	0,8%	1,9%
	Sozialarbeiter, Sozialpädagogen	89	2,6%	2,7%	2,8%
	Berufsberater, Arbeitsberater	2	0,1%	0,1%	0,1%
	Rechtswissenschaftler, Juristen	109	3,2%	2,8%	1,4%
	Wirtschaftswissenschaftler, Betriebswirte, Wirtschaftsprüfer	631	18,7%	10,7%	9,5%
	Sozialwissenschaftler	7	0,2%	0,3%	0,2%

Die Entwicklung der Berufsfelder 2008–2017

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 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD									
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	1.718	12,3%	11,2%	11,3%	10,6%	11,2%	10,0%	4,8%	6,0%	5,9%	-
Lager, Logistik	663	38,6%	38,3%	39,7%	42,5%	34,2%	42,9%	20,2%	31,2%	27,1%	22,4%
Transport	318	18,5%	13,9%	21,4%	16,4%	22,2%	20,5%	34,4%	29,6%	25,7%	27,6%
Wartung	556	32,4%	34,4%	25,9%	31,9%	26,6%	21,7%	31,0%	20,4%	32,3%	37,0%
Sicherheit	181	10,5%	13,4%	13,0%	9,2%	17,0%	14,9%	14,5%	18,9%	15,1%	12,9%

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

2. SERVICE

	STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD									
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	2.085	15,0%	13,2%	16,3%	11,6%	17,2%	17,4%	25,9%	24,1%	22,4%	-
Verkauf	163	7,8%	9,7%	14,4%	10,7%	11,9%	10,2%	8,0%	8,7%	9,7%	8,6%
Bewirtung, Betreuung	276	13,3%	15,4%	19,3%	21,3%	25,2%	30,0%	52,8%	29,2%	34,2%	28,5%
Körperpflege, Reinigung	405	19,4%	11,9%	14,3%	11,5%	14,0%	10,3%	5,9%	12,3%	7,9%	11,8%
Gesundheit, Pflege	1.241	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 Raum-, Hausreiniger | ❸ Kranken-, Altenpflegehelfer | ❹ Altenpfleger | ❺ Verkäufer (Einzelhandel)

3. BÜRO

	STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD									
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	1.281	9,2%	11,7%	11,1%	10,6%	11,1%	11,1%	15,1%	12,8%	15,6%	-
Assistenz	76	5,9%	5,1%	8,4%	6,2%	6,3%	8,4%	6,8%	6,0%	7,7%	11,0%
Bürokommunikation	125	9,8%	11,9%	12,0%	12,7%	14,8%	13,8%	13,2%	15,8%	15,2%	19,9%
Sachbearbeitung	931	72,7%	71,1%	61,3%	62,4%	63,8%	64,4%	66,1%	61,3%	58,2%	57,7%
Verwaltung	149	11,6%	11,9%	18,4%	18,7%	15,2%	13,5%	13,8%	16,9%	19,0%	11,4%

Top 5 Berufe: ❶ Sachbearbeiter Personal, HR-Manager | ❷ Sachbearbeiter (allgemein) | ❸ Sachbearbeiter Controlling | ❹ Kaufleute Speditions- und Logistikdienstleistungen | ❺ Steuerfachangestellte, Steuerfachwirte

4. ERZEUGUNG

	STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD									
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	783	5,6%	4,5%	5,8%	6,9%	8,2%	8,1%	4,6%	9,3%	6,6%	-
Land- und Forstwirtschaft, Floristik	63	8,0%	13,3%	8,2%	3,5%	5,6%	3,4%	9,4%	5,4%	7,7%	7,2%
Ernährung	154	19,7%	24,2%	45,6%	60,6%	36,8%	38,6%	57,8%	48,0%	40,6%	36,4%
Bau	152	19,4%	23,6%	17,7%	12,9%	25,5%	14,5%	14,0%	20,7%	25,4%	26,6%
Ausbau	414	52,9%	38,9%	28,4%	23,0%	32,1%	43,5%	18,8%	25,8%	26,3%	29,8%

Top 5 Berufe: ❶ Raumausstatter, Inneneinrichter | ❷ Maler, Lackierer | ❸ Schreiner, Tischler | ❹ Köche, Sous-Chefs | ❺ Fachverkäufer Nahrungs-/Lebensmittelhandwerk

5. VERARBEITUNG

	STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD									
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	1.664	11,9%	10,7%	10,4%	11,2%	9,7%	11,2%	5,5%	6,9%	7,3%	-
Industrielle Fertigung (Nicht-Metall)	230	13,8%	11,6%	13,3%	13,0%	7,4%	4,0%	5,0%	5,0%	3,1%	3,9%
Metallberufe	517	31,1%	36,8%	36,7%	38,4%	36,8%	43,9%	46,2%	42,9%	51,3%	51,8%
Elektroberufe	540	32,4%	36,0%	29,7%	37,0%	38,2%	33,8%	37,2%	27,6%	41,4%	34,7%
Maschinen bedienen	377	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 Metall-, Stahlbauer, Stahlbauschlosser | ❹ Schweißer, Brennschneider | ❺ Mechatroniker

6. ENTWICKLUNG

	STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD									
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	3.032	21,8%	23,7%	20,5%	22,4%	18,9%	21,5%	21,0%	16,0%	19,6%	-
Anlagensteuerung, Automatisierung	291	9,6%	7,8%	7,6%	10,2%	10,1%	9,7%	3,7%	4,9%	3,8%	13,9%
IT-Berufe	1.457	48,1%	41,5%	41,5%	41,1%	34,9%	41,1%	41,6%	35,7%	38,6%	31,7%
Techniker	398	13,1%	14,6%	17,1%	12,8%	16,6%	13,5%	13,9%	15,2%	16,9%	16,4%
Ingenieure, Naturwissenschaftler	886	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 Ingenieure der Elektrotechnik | ❸ Maschinenbau-, Fahrzeugbauingenieure | ❹ Architekten, Bauingenieure | ❺ Wirtschaftsinformatiker, Fachinformatiker

7. BERATUNG

	STELLEN 2017	ANTEIL AM BERUFSFELD									
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
ANTEIL AN GESAMTSTELLEN	3.378	24,2%	25,0%	24,6%	26,7%	23,9%	20,8%	23,2%	24,9%	22,8%	-
Verkaufsberatung	1.487	44,0%	51,9%	53,5%	60,3%	53,5%	64,0%	56,1%	62,6%	59,3%	65,6%
Finanzberatung, Vermögensberatung	547	16,2%	10,9%	4,3%	7,4%	7,9%	8,2%	9,7%	8,7%	10,4%	10,9%
Information, Gestaltung	349	10,3%	15,4%	16,9%	11,1%	8,8%	11,5%	13,3%	12,7%	13,5%	14,2%
Gesundheits-, Sozial- u. Rechtsberatung	995	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, -prüfer, Steuerberater | ❷ Kaufleute für Versicherungen und Finanzen | ❸ Vertriebspartner, Vertriebsbeauftragte | ❹ Kundenbetreuer, -berater | ❺ Sales Manager, Verkaufsmanager

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.