

DR. JUDITH ANNA CZEPEK

Fachkräftesicherung in Zeiten des demographischen Wandels

Herausforderungen und Chancen für Betriebe heute und morgen

FACHKRÄFTEMANGEL: WAHRHEIT ODER MÄRCHEN?

Unternehmen buhlen bereits um gute Fachkräfte

Die meisten Stellenanzeigen sind in Deutschland in der Tat für die Suche nach Fachkräften. Aber die Bezahlung ist ein Problem. Die meisten Stellenanzeigen sind in Deutschland in der Tat für die Suche nach Fachkräften. Aber die Bezahlung ist ein Problem. Die meisten Stellenanzeigen sind in Deutschland in der Tat für die Suche nach Fachkräften. Aber die Bezahlung ist ein Problem.



Spezialisten dringend gesucht

Wirtschaftsinformatiker sind weiterhin als Arbeitskräfte im Mangel. Die Nachfrage ist hoch, die Bewerberzahl ist gering. Die Wirtschaftsinformatiker sind weiterhin als Arbeitskräfte im Mangel. Die Nachfrage ist hoch, die Bewerberzahl ist gering.

Fachkräftemangel war Thema bei Tagung



„Betriebe müssen Fachkräftemangel offensiv begegnen“

Mittelstands-Berater Thomas Ecker fordert Maßnahmen zur Imagebildung. Die Unternehmen müssen den Fachkräftemangel offensiv begegnen. Mittelstands-Berater Thomas Ecker fordert Maßnahmen zur Imagebildung.

Kommunen diskutieren über chkräftesicherung

Die Oberbürgermeister haben in den vergangenen Jahren eine Initiative in Kiel gestartet. Die Oberbürgermeister haben in den vergangenen Jahren eine Initiative in Kiel gestartet.

Französisch sprechende Fachkräfte sind Mangelware

Die Industrie sucht nach französischsprachigen Fachkräften. Die Industrie sucht nach französischsprachigen Fachkräften.



Was tun gegen Fachkräftemangel?

Kempten in der Oberallgäu ist ein Zentrum für die Fachkräftesicherung. Kempten in der Oberallgäu ist ein Zentrum für die Fachkräftesicherung.

Mitarbeiter werden zu Fachkräften

Die 'MeGehU' - Programm der Agrar für Arbeit geht in Unternehmen. Die 'MeGehU' - Programm der Agrar für Arbeit geht in Unternehmen.



„Fachkräftemangel hier stärker als im Bundesgebiet“

Die Industrie in der Region ist stärker vom Fachkräftemangel betroffen. Die Industrie in der Region ist stärker vom Fachkräftemangel betroffen.

Der Bundeswehr laufen die Ärzte davon

Die Bundeswehr hat Schwierigkeiten, Ärzte zu gewinnen. Die Bundeswehr hat Schwierigkeiten, Ärzte zu gewinnen.



Fachkräfte gewinnen für „grüne Berufe“

Die Industrie sucht nach Fachkräften für grüne Berufe. Die Industrie sucht nach Fachkräften für grüne Berufe.

„Mehr Zuwanderung“

Schavan sieht Bedarf an ausländischen Fachkräften. Schavan sieht Bedarf an ausländischen Fachkräften.



Fachkräfte dringend gesucht

Firma MMD beschäftigt derzeit 14 Mitarbeiter. Firma MMD beschäftigt derzeit 14 Mitarbeiter.

„Anhalt rüher auf.“

Die Region Anhalt hat Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen. Die Region Anhalt hat Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen.

Fachkräftemangel kostet 3 Milliarden

Die VDI-Fachkräfte sind in der Industrie im Mangel. Die VDI-Fachkräfte sind in der Industrie im Mangel.



Mehr Karriere-Chancen im Mittelstand

Die Industrie sucht nach Fachkräften für den Mittelstand. Die Industrie sucht nach Fachkräften für den Mittelstand.



Braunform und der Kampf gegen Fachkräftemangel

CNN und SWR drehen beim Bahlinger Kunststoff- und Pharmatechnik-Spezialisten. CNN und SWR drehen beim Bahlinger Kunststoff- und Pharmatechnik-Spezialisten.

WIFI Fuchs von VDI hat den Ingenieurs-Engpass

Die VDI-Fachkräfte sind in der Industrie im Mangel. Die VDI-Fachkräfte sind in der Industrie im Mangel.

Fachkräftemangel in der IT-Branche

Die IT-Branche sucht nach Fachkräften. Die IT-Branche sucht nach Fachkräften.

Fachkräftemangel in der IT-Branche

Die IT-Branche sucht nach Fachkräften. Die IT-Branche sucht nach Fachkräften.

Agenda

I Herausforderung der Fachkräftesicherung

- § Einschränkungen der wirtschaftlichen Aktivität
- § Schwierige Neueinstellungen und Suchabbrüche
- § Dauer der Personalsuche

II Chancen betrieblicher Personalpolitik

- § Industrie 4.0
- § Ausbildung der Generation Z
- § Rekrutierung Älterer
- § Zuwanderung

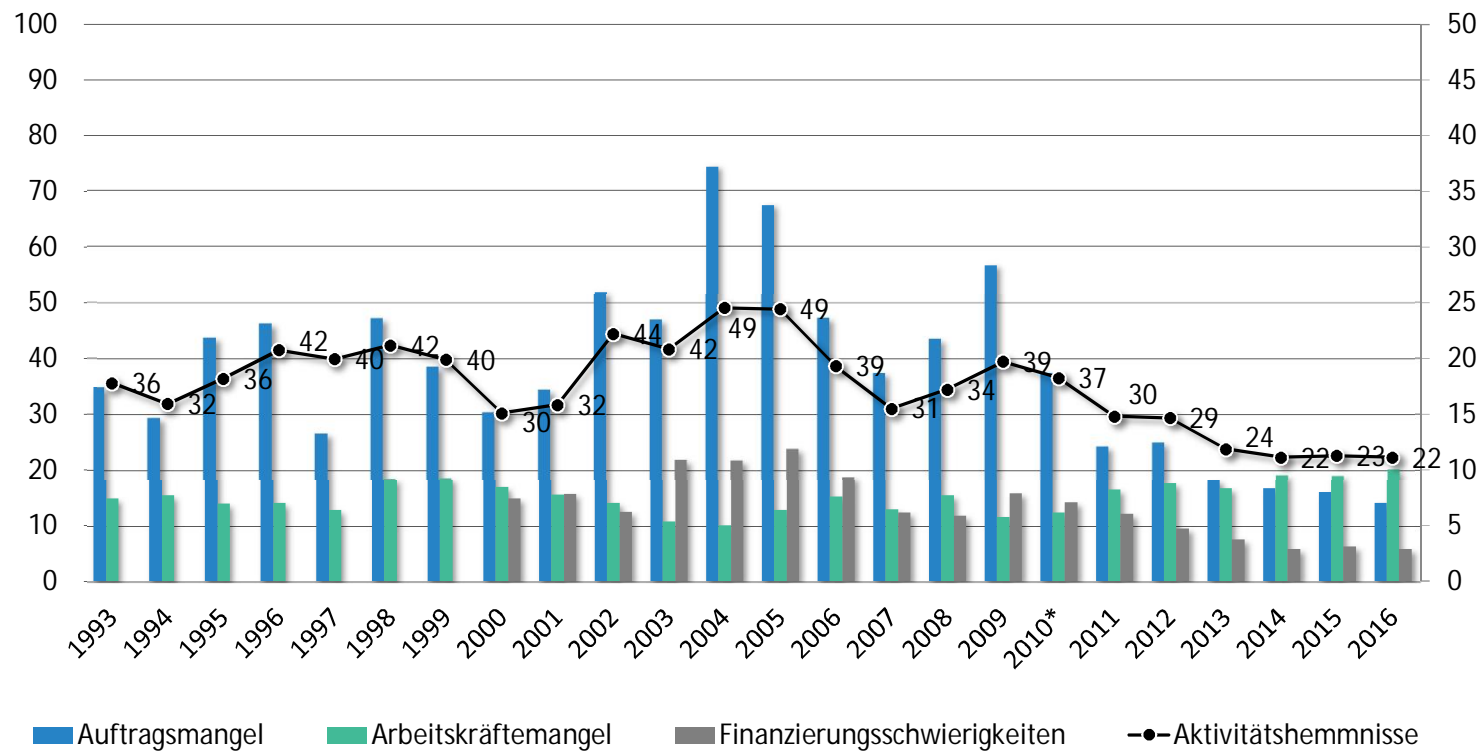
III Handlungsfelder

- § Erfolgreiche Besetzungswege
- § Erwerbspersonenpotential erhöhen
- § Betriebliche Strategien



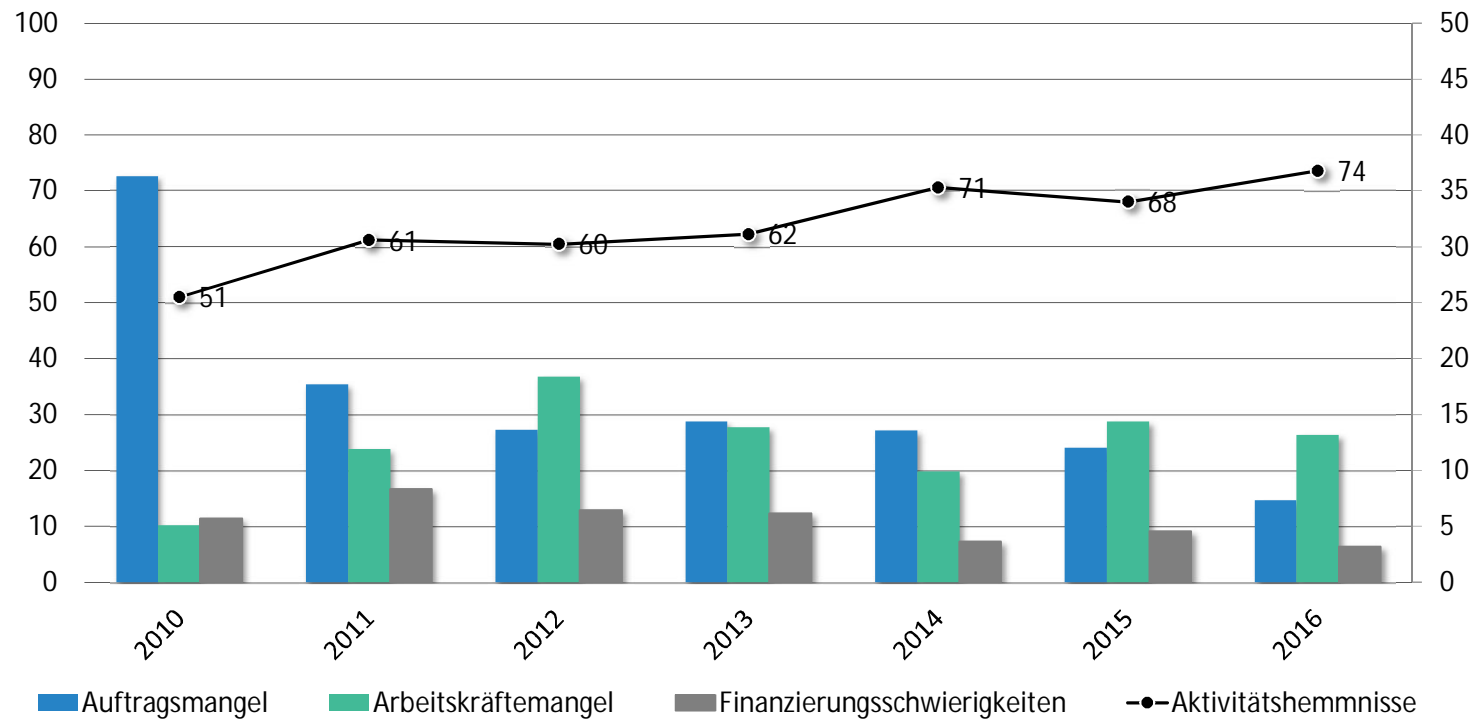
Herausforderungen der Fachkräftesicherung

AKTIVITÄTSHEMMNISSE



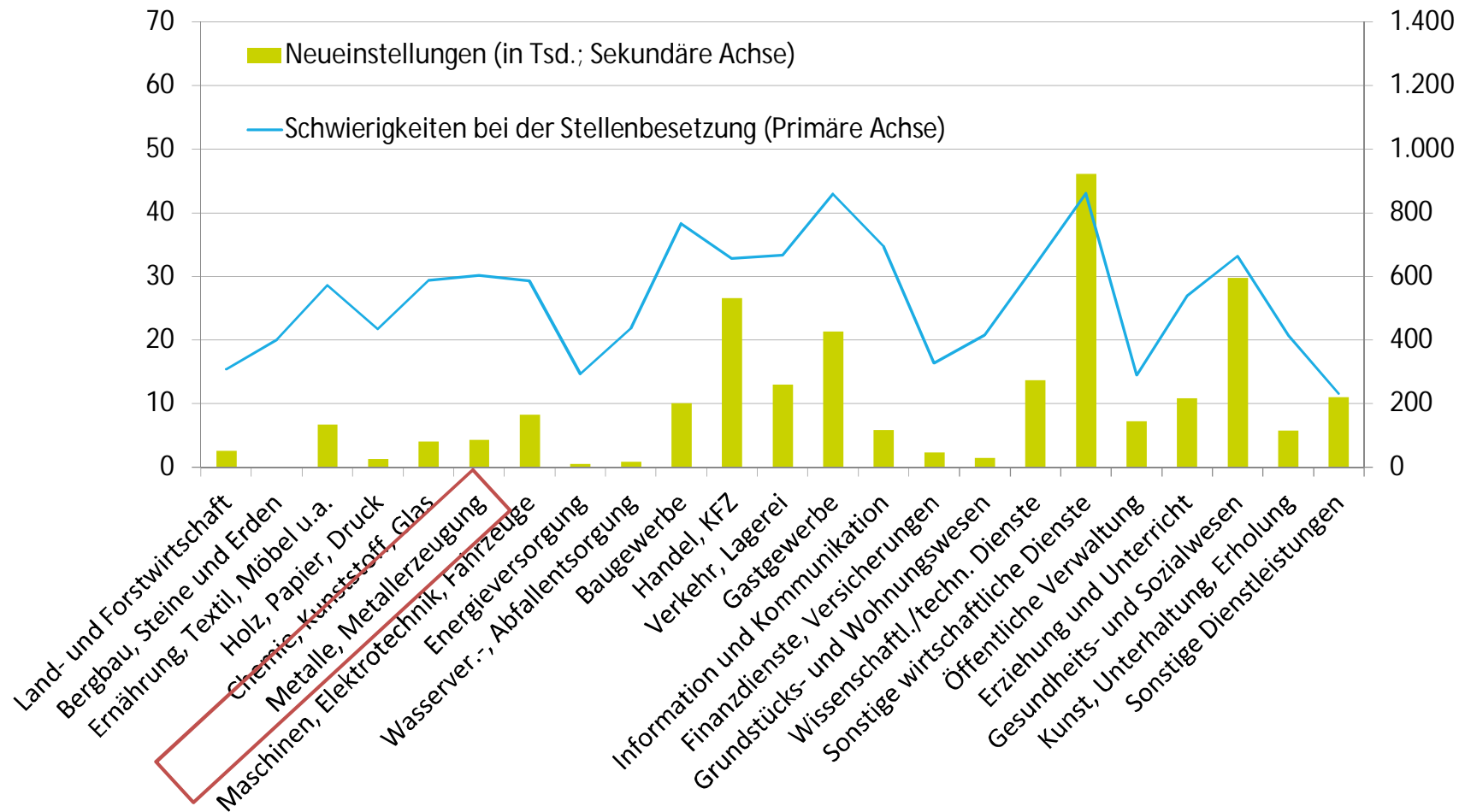
Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 1993-2016.

AKTIVITÄTSHEMMNISSE IN DER METALLINDUSTRIE



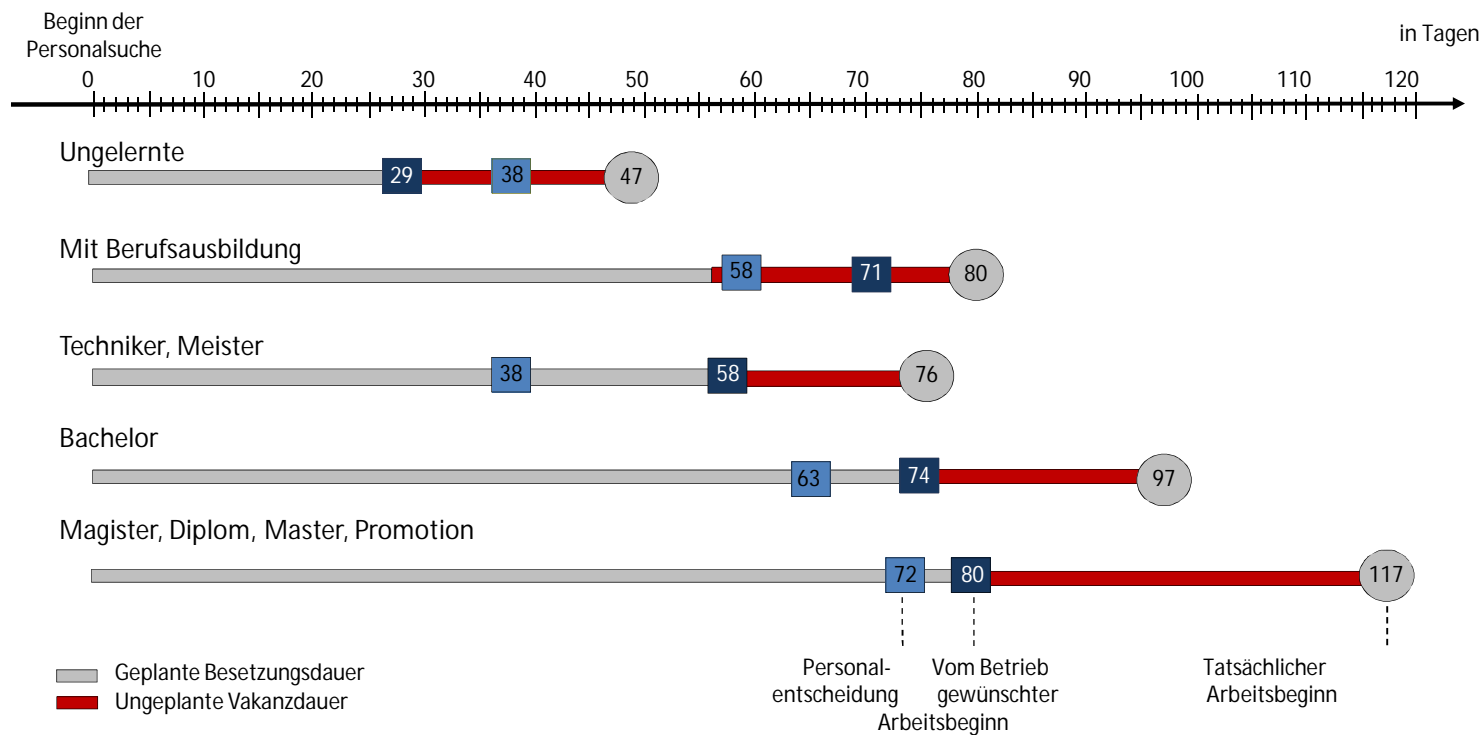
Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2010-2016.

SCHWIERIGKEITEN BEI NEUEINSTELLUNGEN



Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2016.

DAUER DER PERSONALSUCHE NACH QUALIFIKATION



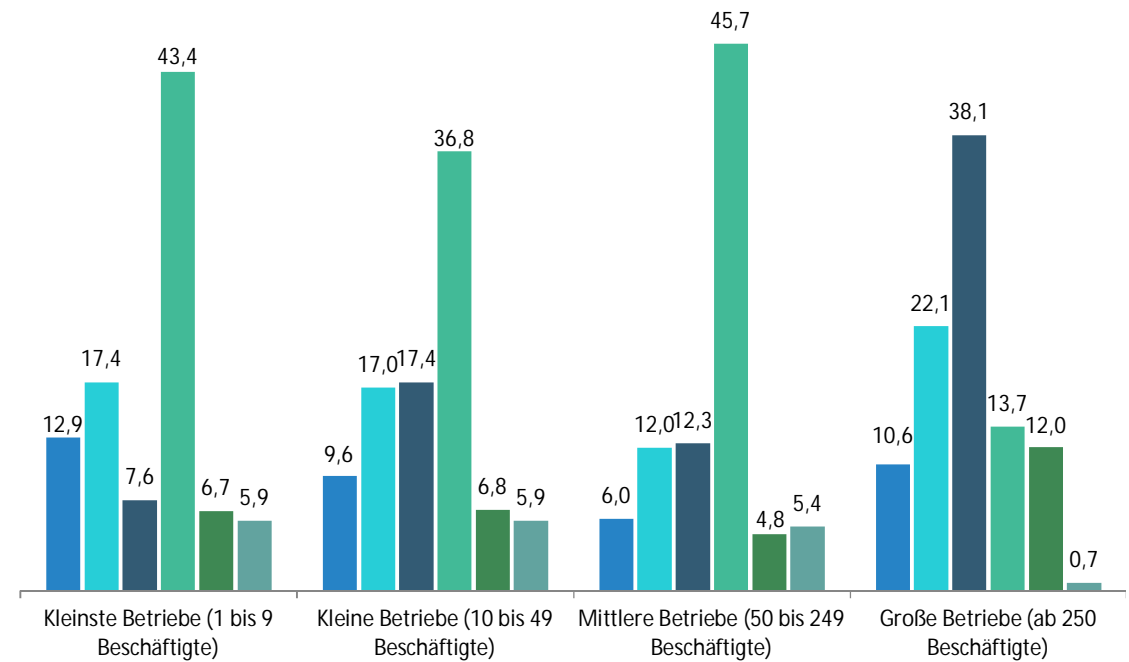
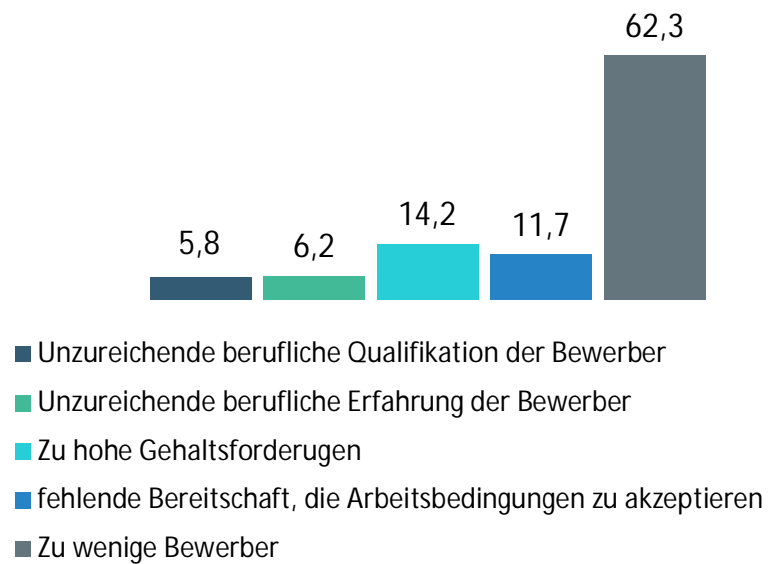
Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2014.

NEUEINSTELLUNGEN UND SUCHABBRÜCHE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Neueinstellungen (in Tsd.)							
<i>Insgesamt</i>	4.707	3.974	4.747	5.384	5.296	4.908	5.664
Kleinste Betriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	638	692	850	981	834	757	829
Kleine Betriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	1.392	1.191	1.240	1.463	1.543	1.475	1.534
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	1.335	1.062	1.314	1.504	1.290	1.423	1.644
Große Betriebe (ab 250 Beschäftigten)	1.342	1.029	1.343	1.437	1.628	1.253	1.657
Suchabbrüche (in Tsd.)							
<i>Insgesamt</i>	736	448	517	953	725	808	800
Kleinste Betriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	332	190	221	311	277	344	371
Kleine Betriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	261	164	191	418	312	328	307
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	117	77	94	188	118	106	103
Große Betriebe (ab 250 Beschäftigten)	26	16	12	35	18	30	19
Suchabbrüche in % (relativ zu den Neueinstellungen)							
<i>Insgesamt</i>	16%	11%	11%	18%	14%	16%	14%
Kleinste Betriebe (1 bis 9 Beschäftigte)	52%	27%	26%	32%	33%	45%	45%
Kleine Betriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	19%	14%	15%	29%	20%	22%	20%
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	9%	7%	7%	13%	9%	7%	6%
Große Betriebe (ab 250 Beschäftigten)	2%	2%	1%	2%	1%	2%	1%

Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2010-2016.

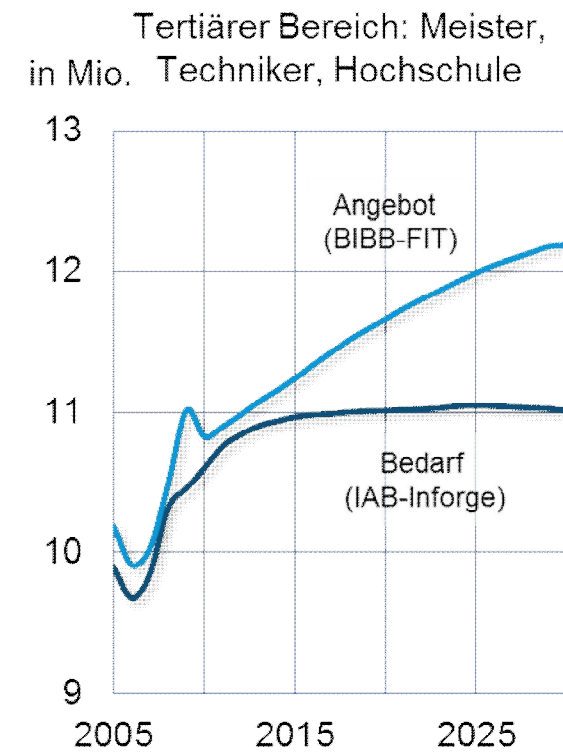
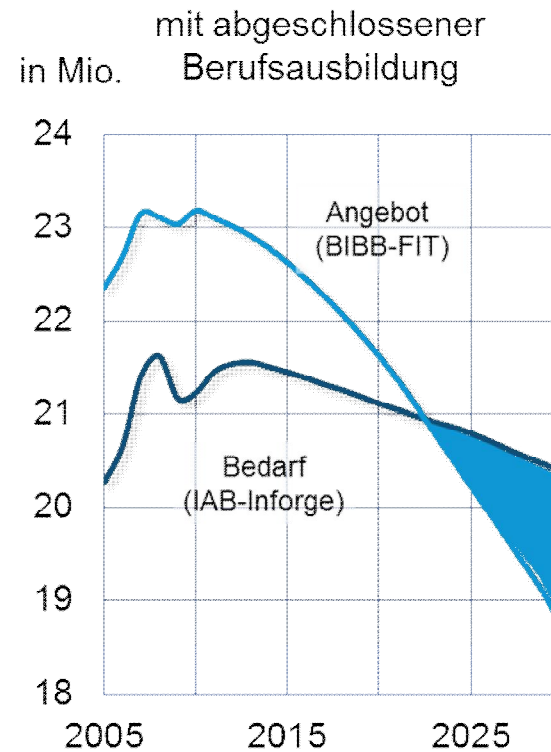
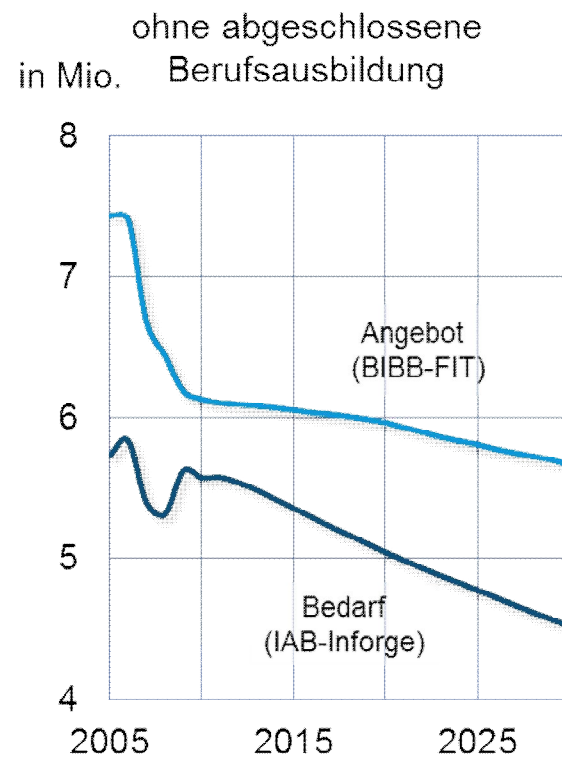
GRÜNDE UND REAKTIONEN AUF SUCHABBRUCH



- Aufgaben von anderen Mitarbeitern innerhalb der normalen Arbeitszeit erledigt
- Aufgaben von anderen Mitarbeitern durch Überstunden etc. erledigt
- Technische / organisatorische Änderungen vorgenommen
- Auftragsverzicht
- Stelle wurde intern besetzt
- Kein Bedarf mehr

Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2016.

Langfristig verstärkt Engpässe bei nicht-akademischen Berufe

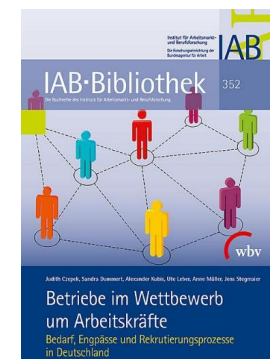


Quelle: Helmrich et al. (2012).

Zwischenfazit

- § Kleine und mittlere Betriebe haben mehr Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung als größere Betriebe.
- § Qualifikation spielt eine entscheidende Rolle: Branchen mit überdurchschnittlich vielen qualifizierten Beschäftigten müssen eher mit langen Stellenbesetzungsprozessen rechnen. Engpässe aufgrund von zu wenigen Bewerbern finden sich vor allem im Baugewerbe.
- § Gefragt sind akademische und nicht-akademische Berufe im Elektro- und Technikbereich (wie Ingenieure oder Elektromechaniker) sowie in den Bereichen Gesundheit und Soziales (wie Ärzte, Altenpfleger oder Erzieher).
- § Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter tragen das Risiko eines künftigen höheren Ersatzbedarfs, haben aber derzeit weniger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften.
- § Bildungsinvestitionen können ebenso wie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer helfen, Personal zu binden und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Jedoch sind altersspezifische Maßnahmen in der betrieblichen Praxis nach wie vor nur wenig verbreitet.
- § Gute Arbeitsbedingungen können die Attraktivität eines Betriebes steigern und damit Stellenbesetzungsprobleme verringern.

Weiterlesen?





Chancen betrieblicher Personalpolitik

Industrie 4.0



Pressemitteilung



Für Ihre Wirtschafts- und Technikredaktion:

Roboter von ABB in neuem Terminator-Film

Hollywood-Blockbuster stellt ABB-Roboter breitem Publikum vor

Mannheim, 29. Mai 2009 – Im neuen Hollywood-Blockbuster „Terminator: Die Erlösung“ sind neben Filmstars wie Christian Bale auch 18 ABB-Roboter zu sehen. Die Roboter stellen in der jüngsten Fortsetzung der bekannten Terminator-Reihe einen Teil eines Automationssystems dar, das will Terminatoren in stellen hierzu zwölf ABB-Roboter vom schier endlose Fertigungsline für



Industrie 4.0

Investitionen und Auswirkungen auf die Beschäftigung

- § Für 18 % der befragten Betriebe ist die Nutzung moderner digitalisierter Technologien zentraler Bestandteil des Geschäftsmodell, 31 % beschäftigten sich nicht mit der Nutzung, 51 % ordnen sich mittig zu
- § Dienstleistungsbranche, weniger Produktion
- § Vorreiterbetriebe bauen im Unterschied zu den Nachzügler einfache Tätigkeiten und nicht-wissensbasierte Dienstleistungen ab, dafür entstehen Arbeitsplätze auf Expertenebene → mehr Hochqualifizierte














Industrie 4.0

Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik

- § Kein Personalabbau, aber gestiegene Beschäftigungsdynamik, d.h. mehr offene Stellen, mehr Suchabbrüche und daher auch mehr Beschäftigungspotential.
- § Aber: Neue Anforderungen und wandelnde Arbeitsbedingungen.
- § Weiterbildung, sozial-kommunikative Fähigkeiten und Teamkompetenz sind signifikant häufiger gefragt.
- § Termindruck, Überstunden, wechselnde Arbeitszeiten und -inhalten können für Stress sorgen.
- § Daher: Durch betriebliches Gesundheitsmanagement oder arbeitgeberseitige Kompromisse an den Mitarbeiter/in ausgleichen (Warning/Weber 2017).



Generation Z?

	Maturists (geboren vor 1945)	Baby Boomers (1945 – 1960)	Generation X (1961 – 1980)	Generation Y (1981 – 1995)	Generation Z (nach 1995 geboren)
Prägende Erfahrungen	Zweiter Weltkrieg Rationierungen Starr definierte Geschlechterrollen Rock'n'Roll Kernfamilie Festgelegtes Frauenbild	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Swinging Sixties Mondlandung Jugendkultur Woodstock Familienorientierung Zeitalter der Teenager	Ende des Kalten Kriegs Mauerfall Reagan – Gorbatschow Thatcherismus Live Aid Der erste PC Anfänge mobile Technologie Schlüsselkinder Zunahme von Scheidungen	Terroranschläge 9/11 Playstation Social Media Invasion im Irak Reality TV Google Earth	Wirtschaftlicher Abschwung Erderwärmung Globalisierung Mobile Devices Energiekrise Arabischer Frühling Eigene Medienkanäle Cloud Computing Wikileaks
Anteil an arbeitender Bevölkerung in % (in UK)	3 %	33 %	35 %	29 %	Teilweise in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Ausbildung
Ziel	Eigenheim	Jobsicherheit	Work-Life-Balance	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
Haltung zu Technologie	Weitgehend uninteressiert	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	„Technoholics“ abhängig von der IT, nur begrenzte Alternativen
Haltung zu Karriere	Lebenslange Jobgarantie	Karriere im Unternehmen, wird von den Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf den Arbeitgeber	Digitale Unternehmer Arbeit „mit“ Organisationen, nicht „für“ Organisationen	Multitasking-Karriere Übergangsloser Wechsel zwischen Unternehmen und „Pop-up“-Business
Typisches Produkt	 Auto	 Fernseher	 PC	 Tablet / Smartphone	Google Glass Nanocomputer 3-D-Drucker Fahrerlose Autos
Medien Kommunikation	 Brief	 Telefon	 E-Mail und SMS	 Text oder Social Media	Mobile oder in die Kleidung integrierte Kommunika- tionsmedien
Bevorzugte Kommunikation	 Face-to-Face Meetings	 Face-to-Face, zudem Telefon und E-Mail	 Text Messaging oder E-Mail	 Online und Mobile (SMS)	 Facetime

Quelle: www.hwzdigital.ch

Generation Z nutzen

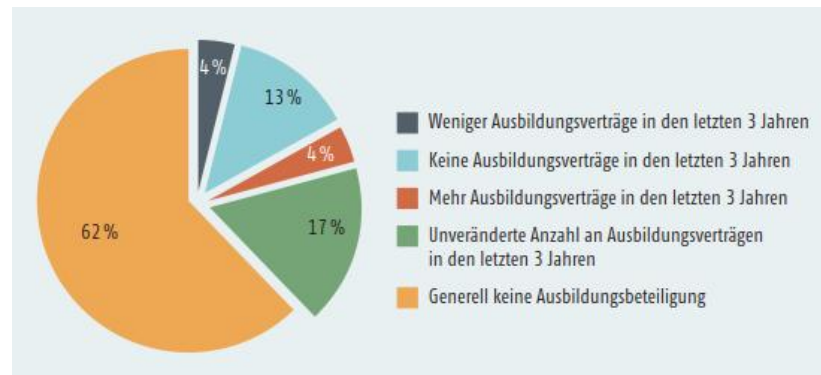
Internet nutzen

- § Apps
- § Links zu Social Media, damit Ihre Inhalte geteilt werden
- § Fans und Follower einladen
- § Special offers anbieten
- § Regelmäßige, interessante Updates produzieren
- § Von Bloggern empfehlen lassen
- § Contests veranstalten
- § Kommentare zulassen und Mitautoren gewinnen

Personalpolitik

- § Arbeitgeberattraktivität („Employer Branding“)
- § Professionalisierung des Recruiting
- § Arbeitsbedingungen und Gesundheitsvorsorge
- § Mitarbeiterorientierte Führung
- § Eignungsdiagnostik
- § Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel, aber work-life-seperation
- § Klare, transparente Kommunikation
- § Infrastruktur genauso wie strukturierte Arbeitsinhalte

Entwicklung des Ausbildungsverträge

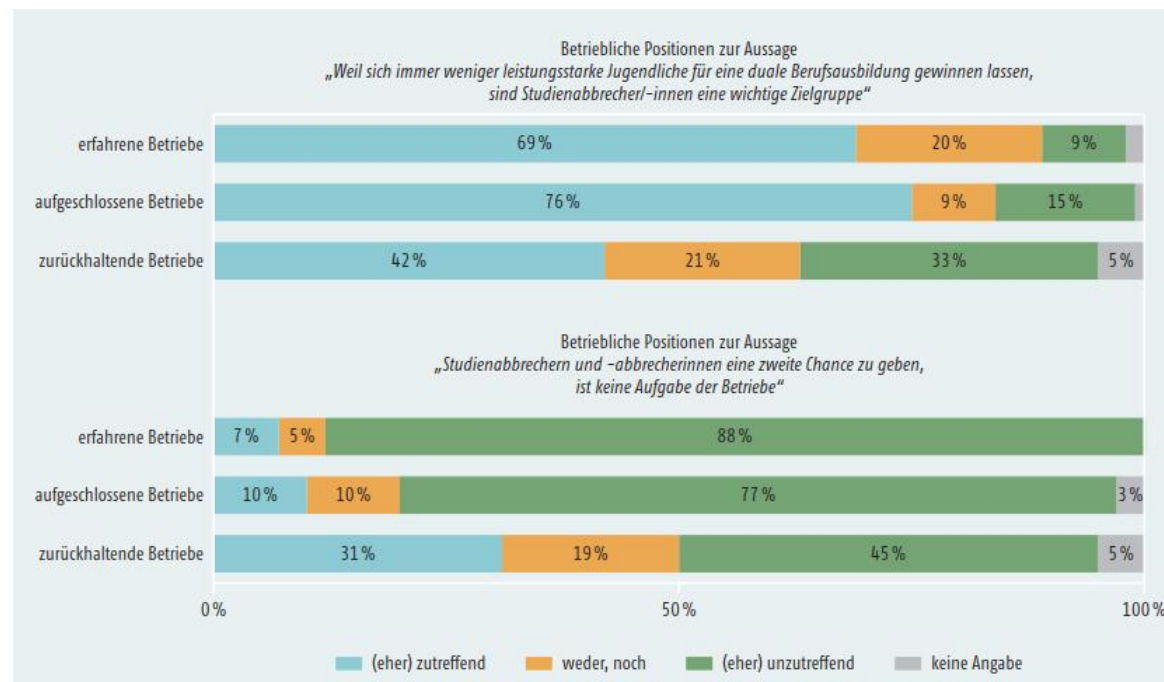


Betriebe mit rückläufigen Ausbildungszahlen geben als Gründe an:

- § Keinen Bedarf oder keine Beschäftigungsmöglichkeit, besser: fertig ausgebildete Fachkräfte einstellen, nur wenige stellen stattdessen Leiharbeiter oder geringfügig Beschäftigte ein
- § Zu wenige oder ungeeignete Bewerber, Beruf nicht attraktiv genug
- § 19 % bilden weiter anstatt aus, andere Betriebe leiden unter Umstrukturierungen oder Verschlechterungen der wirtschaftlichen Situation

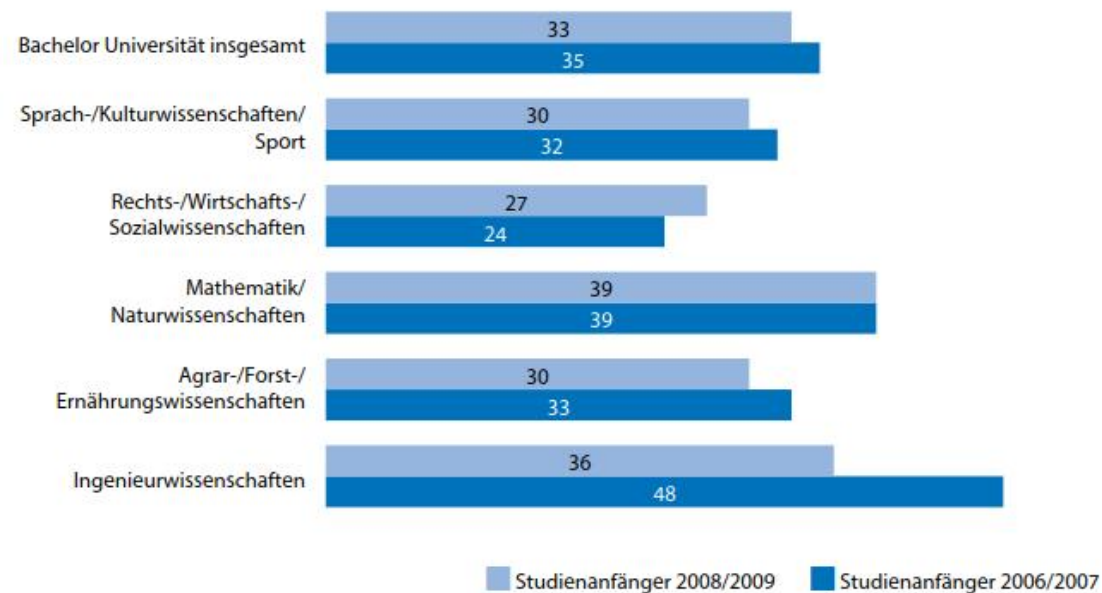
Quelle: Mohr/Troltsch/Gerhards 2015.

Studienabbrecher als neue Auszubildende?



Quelle: Ebbinghaus 2016.

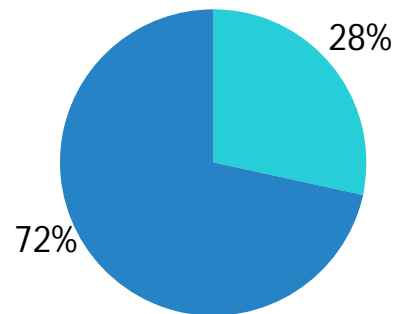
Studienabbrecher nach Studienfach



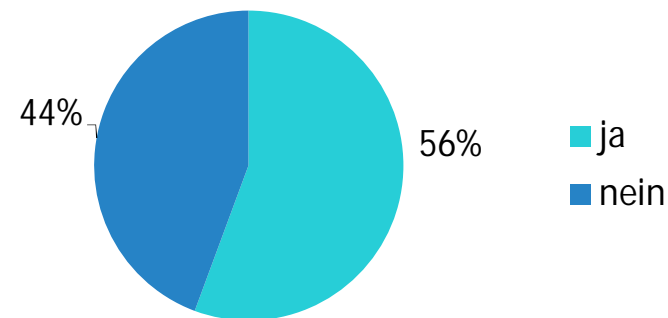
Quelle: Heublein et al 2014.

Rekrutierung Älterer

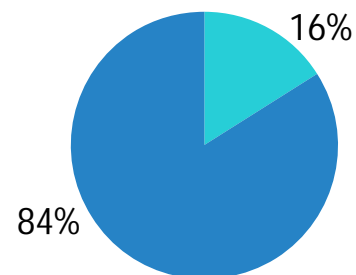
Bewerbungen von über 50-Jährigen erhalten?



Über 50-Jährige eingestellt?

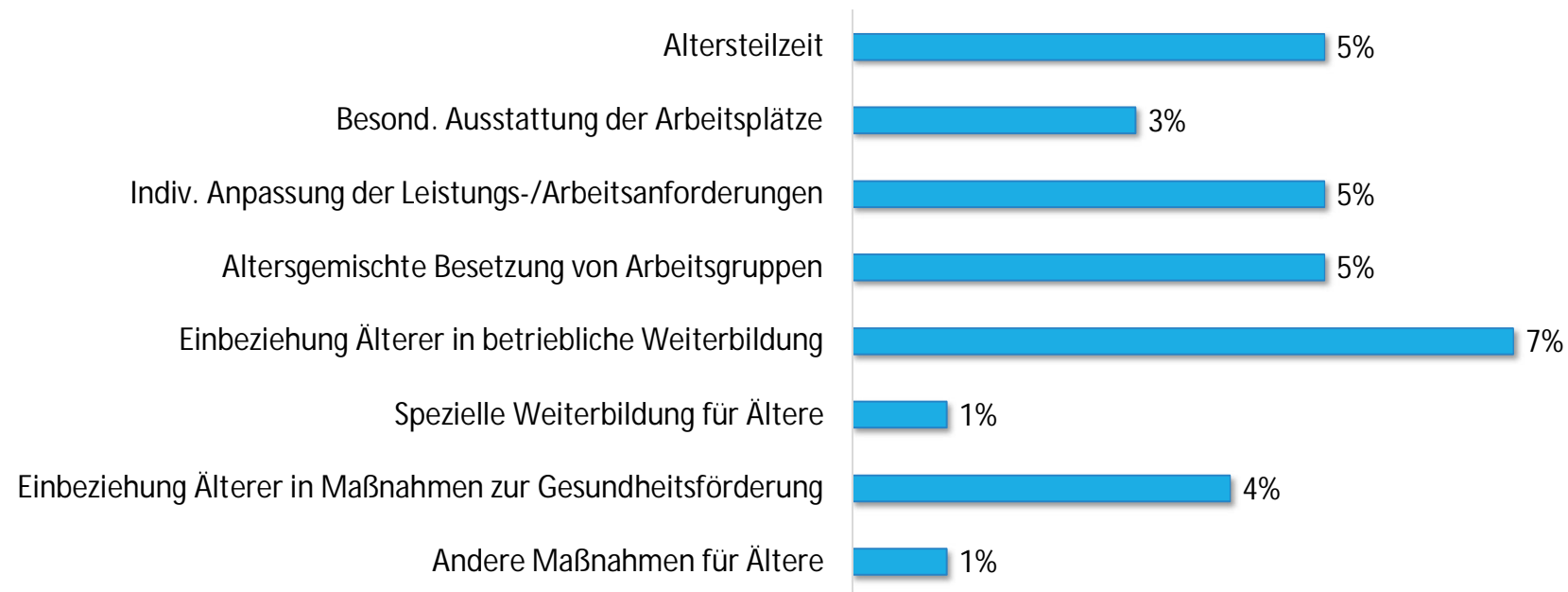


Besondere Bedingungen für die Einstellung von über 50-Jährigen?



Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2015.

Betriebliche Maßnahmen für die Zielgruppe der Älteren



Basis: Betriebe mit älteren Beschäftigten ab 50 Jahren
Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Betriebspanel 2015.

Migration

Internationale Migration

- § Verschiedene Formen der Zuwanderung
- § Qualifizierte internationale Zuwanderung

Europäische Binnenmigration

- § Wettbewerb der Regionen
- § Transitregionen

Nationale Binnenmigration

- § Nord-Süd-Wanderung
- § Rückwanderungspotenzial nach Ostdeutschland

Arbeitsmarktintegration

- § Aktuell auf einen Arbeitsmarkt in guter Verfassung
- § Hohe Arbeitsmotivation, unabhängig vom Bildungsstand
- § Geringe bzw. mangelnde Sprachkenntnisse sowie fehlende formale Berufsabschlüsse erschweren oftmals die Integration von Schutzsuchenden in Beschäftigung
- § Wunsch parallel zu arbeiten und Sprache lernen
- § Informationsdefizite über die Bedeutung des formalen Ausbildungsabschlusses in Deutschland
- § Hohe Bildungsorientierung kann in Konflikt mit schneller Erwerbsintegration geraten
- § Arbeitsvermittlung mit hohem Stellenwert für die Arbeitsmarktintegration



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2017.



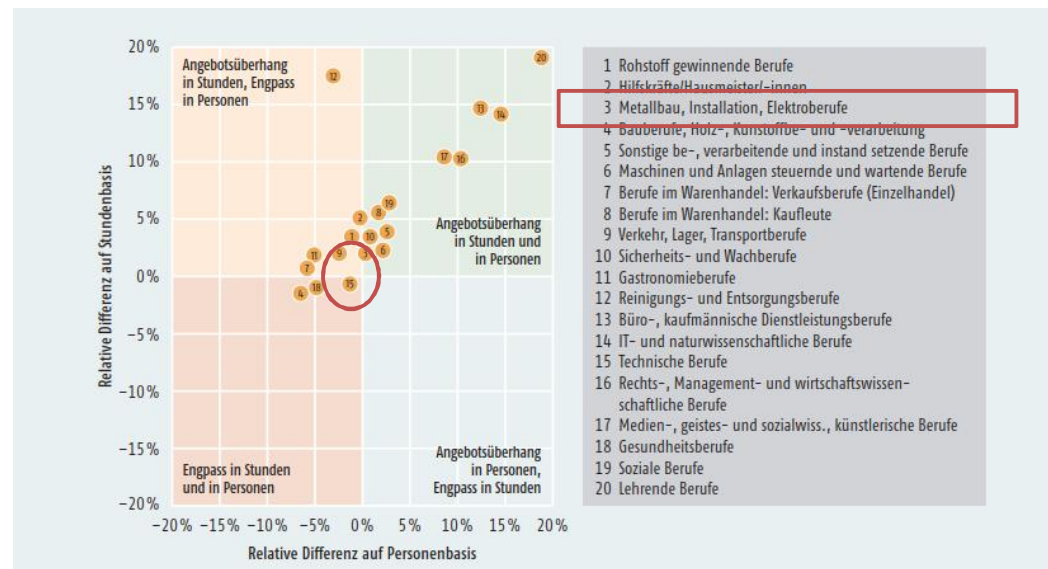
Handlungsfelder für die Zukunft

SUCH- UND BESETZUNGSWEGE BEI DER PERSONALREKRUTIERUNG

	Verwendete Suchwege				Erfolgreicher Besetzungsweg				Erfolgsquote			
	Kleinste Betriebe	Kleine Betriebe	Mittlere Betriebe	Große Betriebe	Kleinste Betriebe	Kleine Betriebe	Mittlere Betriebe	Große Betriebe	Kleinste Betriebe	Kleine Betriebe	Mittlere Betriebe	Große Betriebe
Eigene Inserate in Zeitungen/Zeitschriften	31	37	34	36	14	16	12	14	46	42	35	37
Stellenangebot auf der eigenen Homepage	15	38	59	79	1	6	10	24	6	16	17	30
Internet-Stellenbörsen (ohne Bundesagentur für Arbeit)	24	36	44	52	7	7	13	20	29	21	29	38
Soziale Netzwerke	8	16	15	17	1	1	2	1	14	8	11	4
Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit + Internetangebot + Zentrale Auslandsvermittlung	40	44	54	53	16	18	14	8	39	40	27	14
Private Arbeitsvermittlung	5	9	14	7	2	4	4	3	33	41	26	42
Initiativbewerbungen/Bewerberliste	16	25	39	34	7	7	12	12	42	29	30	35
<i>externer Suchweg</i>	70	82	93	96	47	58	66	80	67	71	71	84
Interne Stellenausschreibung	6	10	21	49	1	1	2	3	23	9	10	7
Auswahl aus Azubis, Leiharbeitern, Praktikanten	3	6	6	8	3	4	4	3	91	64	63	35
Über eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte	61	57	50	35	48	36	28	14	78	64	55	38
<i>interner Suchweg</i>	65	64	63	67	52	40	34	20	80	63	53	29
Sonstiger Such-/Besetzungsweg	3	5	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0

Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2015.

Projektion Angebot und Nachfrage nach Berufsgruppen



Quelle: Maier et al. 2016 BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen.

UNTER AKTUELLEN ANNAHMEN WIRD SICH DAS ERWERBSPERSONENPOTENZIAL BIS 2030 UM RUND 3,6 MILLIONEN PERSONEN VERRINGERN

Aktivierungspotenzial in Tsd. Vollzeitäquivalente

Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren	75 - 150
Ausbildungsabbrüche reduzieren	70 - 140
Studienabbrecher reduzieren	80 - 160
Erwerbspartizipation von Menschen über 55 erhöhen	285 - 570
Erwerbspartizipation von Frauen erhöhen	255 - 510
Arbeitszeitvolumen in Teilzeitbeschäftigung steigern	455 - 890
Zuwanderung von Fachkräften steuern	450 - 900
Arbeitszeitvolumen in Vollzeitbeschäftigung steigern	300 - 600
Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben	320 - 640
Arbeitsmarkttransparenz verbessern	
Steuern und Abgaben prüfen	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016.

Fazit

- § Von Seiten der Betriebe können durch eine Intensivierung der Aus- und Weiterbildung neue Mitarbeiter gewonnen, die Wiedereinstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert und die Beschäftigungschancen Älterer erhöht werden.
- § Verborgenes Potenzial in den gewünschten Arbeitszeiten: Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Ausbau der Infrastruktur zur Kinderbetreuung können zur Ausweitung der Erwerbsbeteiligung und der Arbeitszeiten, insbesondere von Frauen, beitragen.
- § Gute Arbeitsbedingungen können Betriebe attraktiver machen und bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern helfen.
- § Eine Ausweitung des Suchradius der Betriebe in den überregionalen und internationalen Raum hinein kann ebenso wie die Nutzung mehrerer Suchkanäle helfen, zusätzliche Bewerber zu erreichen. Ein besonderes Potenzial liegt hier auch in der Zuwanderung.



VIELEN DANK

Kontakt:

Dr. Judith Anna Czepek
Georg-August-Universität Göttingen
Institut für Soziologie
Raum 1.116

Platz der Göttinger Sieben 3
37073 Göttingen

E-Mail: judith.czepek@uni-goettingen.de
Telefon: +49 551 39 26 079

Literatur- und Quellennachweise

Brenzel, Hanna/Czepek, Judith Anna/Kubis, Alexander/Moczall, Andreas/Rebien, Martina/Röttger, Christof/Szameitat, Jörg/Warning, Anja/Weber, Enzo (2016): Neueinstellungen im Jahr 2015: Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt. IAB-Kurzbericht, 04/2016, zu finden unter:

<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0416.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2017): Fluchtmigration. Berichte Arbeitsmarkt kompakt. März 2017, zu finden unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2016): BA 2020 bringt weiter. Fachkräfte für Deutschland. Zwischenbilanz und Fortschreibung Schwerpunktheft, zu finden unter: BAA042515_BA_2020_Schwerpunktheft_Fachkräfte_RZ_BF.pdf

Czepek, Judith Anna/Moczall, Andreas (2017): Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen. IAB-Kurzbericht, Nr. 08/2017, zu finden unter:

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0817.pdf>

Czepek, Judith Anna/Dummert, Sandra/Kubis, Alexander/Leber, Ute/Müller, Anne/Stegmaier, Jens (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Berichte, Nr. 05/2015 zu finden unter:

http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1505.pdf

Czepek, Judith Anna/Dummert, Sandra/Kubis, Alexander/Leber, Ute/Müller, Anne/Stegmaier, Jens (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland, Bielefeld: Bertelsmann, 210 S.

Ebbinghaus, Margit (2016): Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. BIBB-Report, Nr. 02/2016, zu finden unter

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7977>

Helmrich, Robert/Zika, Gerd Zika/Kalinowski, Michael/Wolter, Marc Ingo (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report, Nr. 18/2012, zu finden unter:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/6864>

Heublein, Ulrich/Richter, Johanna/Schmelsler, Robert/Sommer, Dieter (2014): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, zu finden unter: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf

Lehmer, Florian/Matthes, Britta (2017): Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland. IAB Aktuelle Berichte, Nr. 05/2017, zu finden unter: http://doku.iab.de/aktuell/2017/aktueller_bericht_1705.pdf

Maier, Tobias/Zika, Gerd/Wolter, Marc Ingo/Kalinowski, Michael/Neuber-Pohl, Caroline (2016): Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB-Report, Nr. 03/2016, zu finden unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8147>

Mohr, Sabine/Troltsch, Klaus/Gerhards, Christian (2015): Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Report, Nr. 04/2015, zu finden unter:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7878>

Warning, Anja/Weber, Enzo (2017): Digitalisierung verändert betriebliche Personalpolitik. IAB-Kurzbericht, Nr. 12/2017, zu finden unter:

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1217.pdf>

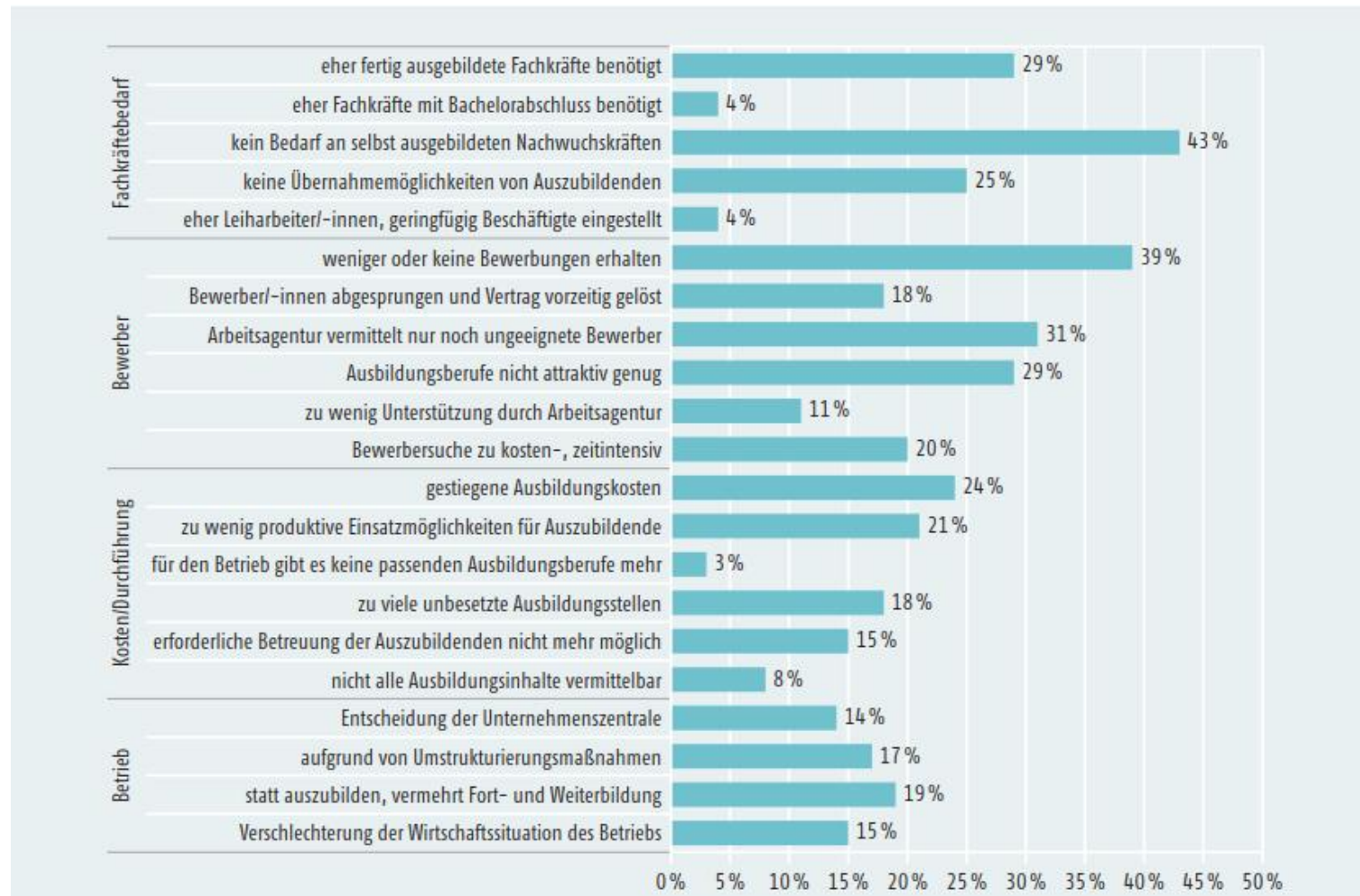
Erlernte Berufe und berufliche Tätigkeiten

Erlerntes Berufshauptfeld	Ausgeübtes Berufshauptfeld (Prozentangaben zur Häufigkeit der Wechsel aus dem erlernten Beruf in das Berufshauptfeld)																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1 Rohstoff gewinnende Berufe	50,3	4,1	0,9	2,2	0,6	3,2	1,4	3,7	12,6	1,6	3,8	3,8	3,8	1,4	1,2	1,5	0,8	1,7	0,8	0,7	100
2 Hilfskräfte/Hausmeister/-innen	0,7	24,9	5,7	3,7	2,6	12,1	0,7	8,5	8,8	2,6	1,4	6,2	3,3	4,2	4,4	6,1	1,5	1,4	0,0	1,3	100
3 Metallbau, Installation, Elektroberufe	1,2	6,2	34,2	2,3	2,8	11,1	1,1	3,8	10,7	2,6	1,5	2,6	3,5	4,0	6,9	2,7	1,1	0,7	0,4	0,7	100
4 Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	2,2	7,9	1,7	41,7	1,9	6,2	1,1	3,2	15,7	2,3	1,8	1,9	2,5	1,7	3,1	2,1	1,0	0,7	0,4	0,8	100
5 Sonstige be-, verarbeitende und instand setzende Berufe	1,8	4,3	4,5	2,1	29,2	10,8	1,8	4,2	15,5	2,2	2,0	1,7	3,7	2,2	6,1	3,2	1,0	2,1	0,5	1,1	100
6 Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	1,1	4,2	2,6	1,7	1,8	36,0	2,4	4,8	9,6	1,5	5,8	6,5	5,0	2,2	6,4	2,3	2,0	2,6	1,0	0,6	100
7 Berufe im Warenhandel: Verkaufsberufe (Einzelhandel)	1,0	1,5	0,3	0,3	0,3	1,7	39,3	12,9	5,7	0,8	7,5	6,1	11,2	0,6	0,8	2,7	1,3	4,1	1,6	0,4	100
8 Berufe im Warenhandel: Kaufleute	0,9	1,3	0,3	0,3	0,2	1,2	10,4	38,0	6,3	1,1	5,8	4,0	16,8	1,2	0,7	5,5	2,0	2,2	1,1	0,6	100
9 Verkehrs-, Lager-, Transportberufe	1,1	3,1	1,1	1,6	0,6	3,1	1,0	6,4	59,3	1,8	2,2	2,9	6,7	1,4	1,8	2,1	0,9	1,1	0,6	1,3	100
10 Sicherheits- und Wachberufe	0,6	0,5	0,2	0,7	0,2	0,8	0,3	1,2	2,7	79,8	1,2	0,7	6,5	0,6	0,4	1,3	0,3	1,2	0,2	0,6	100
11 Gastronomieberufe	2,6	2,9	0,5	1,0	0,5	2,8	4,3	5,9	8,7	1,6	48,4	5,4	5,6	0,8	1,0	2,3	1,1	2,7	1,3	0,7	100
12 Reinigungs- und Entsorgungsberufe	1,2	3,6	7,7	1,5	0,7	5,1	1,5	2,7	9,2	2,7	4,5	43,0	3,3	2,2	3,4	4,1	1,3	1,6	0,4	0,3	100
13 Büro-, kaufmännische Dienstleistungsberufe	0,5	0,6	0,2	0,2	0,1	0,6	1,5	6,7	2,9	1,8	2,7	1,5	64,7	1,5	0,6	8,5	2,1	1,7	1,0	0,7	100
14 IT- und naturwissenschaftliche Berufe	1,4	0,7	1,0	0,7	0,3	1,1	0,5	5,1	1,6	1,3	1,1	0,5	6,8	51,8	4,7	10,8	6,5	1,3	0,6	2,3	100
15 Technische Berufe	0,7	2,1	6,7	2,5	2,2	4,5	1,2	4,9	4,5	1,8	1,6	1,1	6,7	7,5	41,2	6,5	1,6	1,1	0,6	1,3	100
16 Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1	0,4	1,1	9,5	1,3	0,9	1,6	0,5	26,2	3,4	1,2	44,2	5,6	1,1	0,5	1,3	100
17 Medien-, geistes- und sozialwiss., künstlerische Berufe	0,5	0,5	0,3	0,5	0,4	1,2	1,4	5,1	1,6	1,2	2,1	0,8	13,3	3,0	2,6	7,1	38,2	2,6	5,2	12,7	100
18 Gesundheitsberufe	0,5	0,6	0,1	0,1	0,2	0,5	1,4	2,7	1,6	0,5	2,9	2,2	6,4	0,6	0,3	1,4	1,1	74,5	1,6	0,8	100
19 Soziale Berufe	0,4	0,5	0,1	0,1	0,1	0,4	0,7	1,6	1,1	0,4	2,7	1,5	4,7	0,3	0,3	1,6	1,7	3,9	76,0	2,2	100
20 Lehrende Berufe	0,2	0,4	0,1	0,2	0,1	0,5	0,6	2,4	1,3	0,3	1,9	1,0	5,7	1,2	0,3	2,2	3,7	2,5	3,7	71,8	100
21 Ohne Berufsabschluss	2,9	8,1	1,6	3,3	1,1	6,3	3,4	6,3	15,5	1,9	14,2	13,6	7,6	1,3	1,6	2,0	2,2	4,2	2,3	0,8	100
22 In Schule/Ausbildung/Studium	1,8	0,9	5,6	3,2	3,4	3,9	3,6	9,3	5,4	1,5	9,5	1,2	17,3	4,1	2,7	2,5	5,6	11,0	4,6	3,0	100
Gesamt	2,2	2,8	3,6	3,3	2,1	4,9	2,9	7,5	7,7	1,9	6,6	3,7	15,1	5,7	3,7	6,2	3,5	9,7	3,7	3,2	100

Lesbeispiel: 10,8 Prozent der Erwerbspersonen mit einem erlernten Beruf in den „IT- und naturwissenschaftlichen Berufen“ sind in den „Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen“ erwerbstätig.

Quelle: Maier et al. 2016 BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen.

Betriebe mit rückläufigen Neuverträgen nach Verteilung von ausschlaggebenden Gründen für den Rückgang



Quelle: Mohr/Troltsch/Gerhards 2015 BIBB-Qualifizierungspanel 2014.