

DEKRA Akademie GmbH

DEKRA ARBEITSMARKT-REPORT 2012

Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis
von mehr als 16.100 Stellenangeboten

Installateur

Staplerfahrer

Gebäudereiniger

Schweißer

Fräser

Zeitarbeit

Karosseriebauer

Lackierer

Monteur

Lagerarbeiter

DEKRA Arbeitsmarkt-Report

Die Zeiten ändern sich! – Das gilt ganz besonders für den Arbeitsmarkt

Wir wissen es eigentlich bereits seit langer Zeit, mindestens aber schon seit zehn Jahren: Der Arbeitsmarkt alter Prägung, wie wir ihn kannten, wird sich in diesem Jahrzehnt endgültig von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerber- und Arbeitnehmermarkt hin entwickeln.

Inzwischen werden wir immer öfter mit Meldungen konfrontiert, dass Unternehmen und ganze Branchen zunehmend Mühe haben, Ausbildungsplätze oder Positionen für Fach- und Führungskräfte zu besetzen. Diese Entwicklung ist natürlich teilweise auf die aktuell positive Wirtschaftslage zurückzuführen. In erster Linie ist sie jedoch das Ergebnis des immer spürbarer werdenden demografischen Wandels, der beispielsweise in technischen Berufsfeldern oder den Gesundheitsberufen schon deutliche Spuren hinterlässt. Personalverantwortliche klagen über hohe Vakanzzeiten ausgeschriebener Stellen oder über die Tatsache, dass selbst in Berufsfeldern, für die es noch genügend Arbeitskräfte gibt, die Anzahl eingehender Bewerbungen je ausgeschriebener Position deutlich zurückgeht. Dabei stehen wir erst am Anfang einer Entwicklung, die bereits heute vielen Unternehmen Sorge bereitet.

Um einen Einblick in den aktuellen Arbeitsmarkt zu geben und zu zeigen, welche Entwicklungen in den einzelnen Berufs- und Tätigkeitsfeldern zu beobachten sind, haben wir auch in diesem Jahr wieder im DEKRA Arbeitsmarkt-Report die relevanten Daten als Orientierungshilfe zusammengestellt. Darüber hinaus wurden in diesem Jahr die Berufsfelder Qualitätsmanagement und Fuhrparkmanagement genauer analysiert. Ziel ist es, im Detail aufzuzeigen, welche Anforderungen Arbeitgeber an Bewerberinnen und Bewerber für diese Bereiche stellen.

Vor dem Hintergrund der Engpässe am deutschen Arbeitsmarkt hat uns in diesem Jahr das Thema der Rekrutierung im Ausland ganz besonders beschäftigt. Ist die Anwerbung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland die Lösung, nach der Unternehmen suchen? Und inwieweit nutzen sie diese Möglichkeit schon? In Leitfaden gestützten Tiefeninterviews haben wir ausgewählte Experten hierzu befragt.

Seien Sie gespannt auf die Ergebnisse des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports 2012 und die Meinung von Arbeitsmarkt- und Branchen-kennern dazu. Es freut mich, wenn der Report



Dr. Peter Lüttig
Direktor Bildungspolitik und -strategie
DEKRA Akademie GmbH

auch in diesem Jahr wieder auf Ihr Interesse stößt.

Inhalt

Editorial	2
Zielsetzung und Vorgehensweise	3
Trotz Eurokrise: Viele Jobangebote für Fachkräfte	4
Gastkommentar: Julia Legge, ESG Elektroniksystem und Logistik-GmbH	7
Die Berufsfelder im Überblick	8
Am Motor des Unternehmens – Fachkräfte im Fuhrpark	18
Gastkommentar: Julia Holzer, Redakteurin FIRMENAUTO	21
Diplomatie in Sachen Exzellenz – Das Qualitätsmanagement	22
Gastkommentar: Dr. Thomas Berden, Hilti GmbH	25
Exkurs: Rekrutierung im Ausland – Lösung gegen den Fachkräfte-Engpass?	26
Gastkommentar: Dr. Hans-Peter Klös, Institut der deutschen Wirtschaft Köln	29
Ausgewählte Ergebnisse im Überblick	30
Impressum	30

Zielsetzung und Vorgehensweise

Der jährlich erscheinende DEKRA Arbeitsmarkt-Report gibt auch in 2012 einen Überblick darüber, welche Berufe bzw. Qualifikationen aktuell am Arbeitsmarkt am häufigsten nachgefragt werden. Er liefert damit allen am Arbeitsmarkt Beteiligten qualifizierte Informationen zur Entwicklung des Arbeits- und Stellenmarktes und stellt Unternehmen eine solide Basis für ihre spezifische Personalplanung und -entwicklung bereit. Darüber hinaus werden in diesem Jahr die Berufsfelder Qualitätsmanagement und Fuhrparkmanagement vertiefend betrachtet. Ein Exkurs widmet sich dem Thema „Recruiting in Europa – Lösung gegen den Fachkräfte-Engpass?“.

Für den DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2012 wurde am Samstag, dem 25. Februar eine Stichtagsanalyse gewerblicher Stellenanzeigen in 11 deutschen Tageszeitungen sowie zweier namhafter Online-Stellenbörsen durchgeführt. In den vergangenen Jahren sind mit den Social Networks im Internet neue Recruiting-Wege entstanden, die in diesem Jahr erstmals im Rahmen des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports berücksichtigt werden. Zusätzlich zu den Inseraten aus Tageszeitungen und Online-Stellenbörsen wurde eine Stichprobe aus dem Social Network LinkedIn gezogen.

Die Untersuchung nimmt dabei die Perspektive eines Stellensuchenden ein, der sich am Samstagmorgen über passende Ausschrei-

bungen informiert. Dazu stehen ihm regionale und überregionale Tageszeitungen, verschiedene Online-Stellenbörsen sowie soziale Netzwerke im Internet zur Verfügung. Die ausgewählten Zeitungen decken das Bundesgebiet in der Fläche gut ab.

Insgesamt wurden am Stichtag 17.750 Stellenangebote gezählt. Die Analyse berücksichtigt 16.129 Offerten, die übrigen Anzeigen konnten aufgrund fehlender Angaben nicht mit einbezogen werden. Bei den Summen kann es wegen der Gewichtung zu leichten Rundungsfehlern kommen.

In diesem Jahr ist die Zahl der Arbeitgeber, die ihre offenen Positionen direkt inserieren,

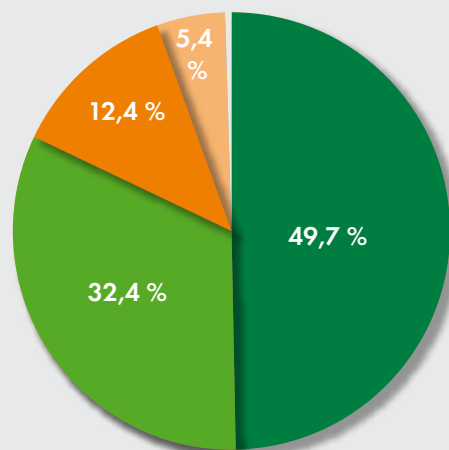
zugunsten von Personalvermittlungen deutlich gesunken. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Unternehmen in Anbetracht der Schwierigkeit, ihre offenen Stellen zu besetzen, auf professionelle Unterstützung durch Personalberater setzen.

Für die Berufe in den Bereichen Qualitätsmanagement und Fuhrparkmanagement wurden zusätzlich 354 bzw. 175 Anzeigen im Volltext untersucht. Ziel der vertiefenden Analysen war es, genauere Erkenntnisse zu den Fertigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen, die von diesen Berufsgruppen verlangt werden. Der Exkurs zum Recruiting in Europa basiert auf 10 Leitfadenterviews mit Rekrutierungs-Experten.

QUELLE DER STELLENANZEIGEN

MEDIUM	ANZAHL STELLEN 2012	PROZENT
DEKRA-Job4you	7.767	43,8
Stepstone	4.183	23,6
LinkedIn	1.553	8,7
Berliner Morgenpost	1.329	7,5
Kölner Stadtanzeiger	541	3,0
Hannoversche Allgemeine Zeitung	535	3,0
Leipziger Volkszeitung	353	2,0
Frankfurter Rundschau	350	2,0
Hamburger Abendblatt	277	1,6
Süddeutsche Zeitung	252	1,4
Stuttgarter Zeitung	189	1,1
Frankfurter Allgemeine Zeitung	163	0,9
Ostseezeitung Rostock	135	0,8
Westdeutsche Allgemeine Zeitung	123	0,7
GESAMT	17.750	100

WER SCHALTET STELLENANZEIGEN?



- Arbeitgeber direkt (49,7 %)
- Personalvermittlung (32,4 %)
- Zeitarbeitsfirma (12,4 %)
- Erst Zeitarbeit, dann Übernahme (5,4 %)
- Nicht erkennbar (0,1 %)

Quelle: DEKRA Akademie 2012,
Basis: 17.750 Stellenangebote

* Angaben in Prozent



Trotz Euro-Krise: Viele Jobangebote für Fachkräfte

Unternehmen sind auch weiterhin auf der Suche nach qualifizierten Fachkräften. Fast alle Berufsgruppen profitieren von – teilweise markanten – Zuwächsen an offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr. Berufe in den Bereichen Kundenberatung, Vertrieb und Verkauf sowie Elektrotechnik stehen dabei ganz oben auf der Liste der aktuell gefragtesten Fachkräfte. Dies ergab die Analyse von 16.129 Stellenangeboten im Rahmen des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports 2012 (Stichtag: 25. Februar 2012). Doch auch Fachkräfte wie Krankenschwestern und -pfleger, Ingenieure oder IT-Spezialisten sind weiterhin begehrt.

HERAUSFORDERUNG REKRUTIERUNG

Die Arbeitslosenzahlen sind so niedrig wie lange nicht. Damit bildet der deutsche Arbeitsmarkt eine positive Ausnahme innerhalb der EU. Als eine Folge davon wird die Suche nach qualifizierten Fachkräften immer schwerer. Arbeitgeber setzen daher verstärkt auf professionelle Unterstützung: In diesem Jahr wird fast jede dritte Position mithilfe von Personalvermittlungen ausgeschrieben. Nur jede zweite der analysierten Stellen haben Arbeitgeber direkt inseriert. Im Vorjahr waren es noch 82,9 Prozent. Der Anteil befristeter Stellen, die über Zeitarbeitsfirmen besetzt werden, ist hingegen konstant geblieben. Dies zeigt: Arbeitgeber blicken optimistisch in die

Zukunft und suchen verstärkt Mitarbeiter zur Festanstellung.

BEWEGUNG IN VERTRIEB UND VERKAUF

In zunehmend globalisierten und vielfältigen Märkten spielen ein leistungsfähiger Vertrieb und Verkauf zentrale Rollen. Dies spiegelt auch das aktuelle Stellenangebot wider: Zu den am häufigsten gesuchten Berufen sind gleich drei diesen Tätigkeitsfeldern zuzuordnen. An erster Stelle finden sich Kundenbetreuer, die aus fast doppelt so vielen Angeboten wählen können als noch im Vorjahr.

Bereits seit Jahren bieten Call Center Jobsuchenden mit geringerer Qualifikation bei

entsprechender Weiterbildung gute Chancen. Am Stichtag wurden 468 Offerten, die Spezialisten für telefonische Kundenbeziehungen suchten, gezählt.

Bewerber mit Führungserfahrung hatten am Erhebungstag zahlreiche Optionen für eine Veränderung. Positionen für Vertriebs- und Verkaufsleiter haben sich gegenüber dem Vorjahr verdoppelt. Dies zeigt, dass Unternehmen in entsprechende Arbeitsplätze für qualifizierte Mitarbeiter investieren. Ebenfalls sehr gesucht sind derzeit Handelsvertreter für Produktionsgüter oder Sachbearbeiter im Vertrieb, wohin gegen das Angebot für Stellen im Direktvertrieb zurückging.

ZUKUNFTSFELD ELEKTRONIK

Elektronik durchdringt den Alltag immer stärker – beschleunigt durch den Trend zur Technisierung, zum Energiewandel oder der Elektromobilität. Der Bedarf an Spezialisten mit Ausbildung oder Studium in diesem Fachgebiet ist entsprechend groß. Dennoch überrascht der starke Anstieg an Offerten für Elektroniker: Im vergangenen Jahr lagen sie noch an Platz 17 und finden sich nun an zweiter Stelle (499 Stellenangebote) wieder. Ein Drittel aller offenen Positionen im Berufsfeld Verarbeitung entfallen auf Fachkräfte mit einer Ausbildung in einem Elektroberuf. So können auch Mechatroniker aus einem größeren Angebot wählen als im Vorjahr. Die Ausbildung im Bereich Elektronik – egal ob in Industrie oder Handwerk – ist attraktiv. Da sich die Produktlebenszyklen hier verkürzen wie in kaum einem anderen Bereich, stellt die Bereitschaft zu kontinuierlicher Weiterbildung jedoch eine Grundanforderung an Bewerber dar.

KEINE ENTSPANNUNG IN DER GESUNDHEITS- UND PFLEGEBRANCHE

Der Mangel in den Pflegeberufen hält an: Nach einem auffälligen kurzzeitigen Rückgang im vergangenen Jahr ist die Nachfrage wieder stark gestiegen. Am häufigsten werden Krankenschwestern und -pfleger nachgefragt (445 Stellenangebote). Eine große Dynamik zeigt sich vor allem bei

der Versorgung älterer Menschen: Altenpfleger finden sich erstmals auf Platz 11 und die Anzahl an offenen Positionen hat sich gegenüber dem Vorjahr verdreifacht. Viele Einrichtungen versuchen zusätzlich, Engpässe durch Mitarbeiter mit einer Helferqualifizierung auszugleichen. Am Stichtag wurden hierfür fast doppelt so viele Offerten wie im Vorjahr gezählt (131 Stellenangebote).

Der Wegfall von Zivildienstleistenden setzt Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen zusätzlich unter Druck und die seit 2011 geltende vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit hat im Gesundheitssektor nicht die erhoffte Entlastung gebracht. Aus diesem Grund bleibt die Ausbildung in einem pflegenden Beruf zukunftssicher.

IT-FACHKRÄFTE: HAUPTTÄTIGKEITSFELD SOFTWARE-ENTWICKLUNG

Laut Branchenverband BITKOM rechnet der IT-Sektor in Deutschland für dieses Jahr mit einem Umsatzanstieg von 4,5 Prozent. Dem entsprechend ist hier die Anzahl offener Stellen gestiegen – einzige Ausnahme bilden ERP- sowie Großrechner-Fachleute.

Wie schon in den vergangenen Jahren stehen Software-Entwickler, IT-Fachleute wie Systemadministratoren oder IT-Berater ganz oben auf der Wunschliste der Personalabteilungen. 70,6 Prozent der Offerten entfallen allein auf diese Berufe. Spezialisten für die Software-

Entwicklung finden sich mit 442 Stellenangeboten unter den Top Ten der gesuchten Berufe. Insbesondere Software-Häuser und IT-Beratungsunternehmen schaffen derzeit viele neue Jobs, wie der erneute Anstieg von Angeboten für Entwickler und IT-Berater bestätigt.

Doch noch weitere IT-Spezialisten werden in dreistelliger Größenordnung gesucht: Da Unternehmen weiterhin in Software investieren, die interne Prozesse vereinfachen, sind auch SAP-Spezialisten wieder stärker nachgefragt (124 Stellenangebote). Darüber hinaus erfreut sich die Ausbildung in kaufmännischen IT-Berufen zunehmender Beliebtheit, ihr relativer Anteil an den IT-Berufen ist gestiegen und liegt derzeit bei 7 Prozent.

RÜCKGÄNGE IM GASTGEWERBE

Nachdem im vergangenen Jahr aufgrund der Recruiting-Kampagne eines Unternehmens der Systemgastronomie überproportional viele Servicemitarbeiter gesucht wurden, sind die Angebote in diesem Jahr erwartungsgemäß auf ein normales Maß zurückgegangen. Dennoch gab es am Stichtag für Servicekräfte dreimal so viele Angebote als vor zwei Jahren. Eventuell fällt hier der späte Wintereinbruch, mit einem erhöhten Bedarf an Saisonkräften, ins Gewicht. Denn Berufe, für die eine höhere Qualifikation nötig ist, wie Hoteliers oder Restaurantfachleute, sind derzeit deutlich weniger gefragt als vor einem Jahr.

DIE ZEHN AM HÄUFIGSTEN GESUCHTEN BERUFE *



Quelle: DEKRA Akademie 2012, Basis: 16.129 Stellenangebote

* Angaben in Prozent

Dieses Ergebnis erstaunt, denn im extrem personalintensiven Gastgewerbe sind gut qualifizierte Mitarbeiter entscheidend für den Erfolg der Betriebe. Laut Bundesamt für Statistik erlebte das Gastgewerbe 2011 den stärksten Umsatz- und Beschäftigungszuwachs seit über zehn Jahren. Vermutlich haben Arbeitgeber hier ihren Bedarf vorerst gedeckt.

GEFRAGTE INGENIEURE

Mit dem Aufschwung der deutschen Wirtschaft hat sich die Nachfrage nach Ingenieuren weiter verschärft. Die meisten Spezialisten fehlen derzeit im Maschinenbau und der Elektrotechnik: Wie im vergangenen Jahr finden sich Ingenieure dieser zwei Disziplinen unter den gefragtesten Berufen. Die Anzahl an Offerten für Ingenieure der Elektrotechnik ist ungefähr gleich hoch geblieben, wohingegen das Interesse an der Fachrichtung Maschinen- und Fahrzeugbau stark gestiegen ist (344 Stellenangebote). Der Boom im Maschinenbau wirkt sich darüber hinaus sehr positiv auf die Stellensituation für Schweißer, Schlosser und Metallbauer aus. Innerhalb der Ingenieur-Disziplinen sind auch die Aussichten für Architekten und Bauingenieure in diesem Jahr gut, Bewerber mit einem entsprechenden Abschluss können aus 189 Angeboten wählen.

GUTE STIMMUNG IN DER LAGER- UND TRANSPORTLOGISTIK

Die Logistikbranche hat sich belebt und stellt sich wieder auf einen höheren Personalbedarf ein. Allein die Berufe im Bereich Lager und Logistik machen 42,9 Prozent Anteil am Berufsfeld Infrastruktur aus (2011: 20,2 Prozent): Vor allem Lager- und Transportarbeiter verzeichnen einen bemerkenswerten Anstieg und haben es auf Platz 8 im Ranking geschafft (2011: Platz 67).

Auch Bewerber mit der Qualifizierung zum Staplerfahrer haben wieder sehr gute Chancen am Arbeitsmarkt. Jede zehnte Offerte im Bereich Infrastruktur richtet sich derzeit an sie. Die Weiterbildung zum Lagermeister macht sich besonders bezahlt: so konnten sie alleine am Stichtag aus 145 Positionen wählen. Da ein proportionaler Zusammenhang zwischen Intra- und Transportlogistik besteht, verwundert es nicht, dass sich die Stellenangebote für Berufskraftfahrer im Güterverkehr verdoppelt haben.

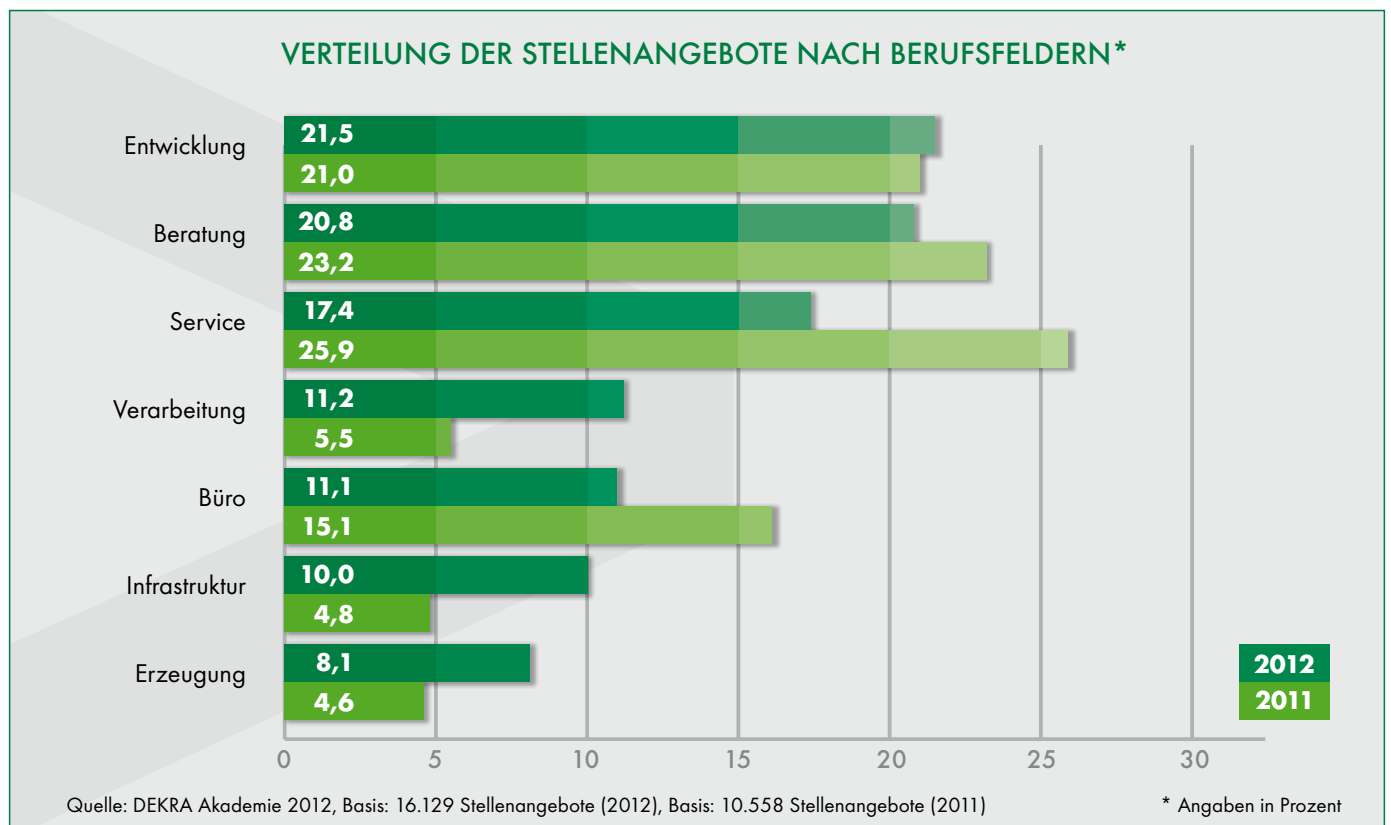
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLER: SPEZIALISTEN IN CONTROLLING

Allein aufgrund der Breite ihrer Einsatzmöglichkeiten haben Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge in der Industrie

und bei Unternehmensberatungen weiterhin gute Chancen. Die zunehmende Internationalisierung deutscher Unternehmen und die damit einhergehende Komplexität hinsichtlich Controlling sowie Steuer- und Finanzrecht macht sie – mit entsprechender Spezialisierung – zu begehrten Fachkräften. Bereits seit 2008 steigt jährlich die Anzahl an Offerten für diese Akademiker kontinuierlich an, auch wenn sich ihr relativer Anteil an der Gesamtstellenanzahl gegenüber dem Vorjahr leicht verringert hat.

BERUFSFELDER: VERARBEITENDE INDUSTRIE GEWINNT AN GEWICHT

Die momentane Stärke der Industrie lässt sich an der Gewichtung der Berufsfelder ablesen: Auf das Berufsfeld „Entwicklung“, in dem unter anderem IT- und Techniker- sowie Ingenieurberufe zusammengefasst sind, entfallen in diesem Jahr erstmals die meisten Vakanzen. Die traditionell starken Berufsfelder „Beratung“ und „Service“ mit ihrem hohen Anteil an Dienstleistungspositionen, haben dagegen relative Anteile zugunsten der Berufsfelder Entwicklung, Verarbeitung, Infrastruktur und Erzeugung verloren.



„Gut qualifizierte und engagierte Elektronik-Fachkräfte mit einer hohen Leidenschaft für Technik sind ein wichtiger Wettbewerbsfaktor.“

*Julia Legge, Personalmarketing,
ESG Elektroniksystem- und Logistik-GmbH*



Leidenschaft für Technik – Voraussetzung in Elektronikberufen

Julia Legge, Personalmarketing, ESG Elektroniksystem- und Logistik-GmbH

Sei es im Auto oder im Flugzeug: Der Anteil an Elektronik und der damit einhergehenden IT ist in den Branchen, in denen die ESG tätig ist, nicht mehr wegzudenken. Im Gegenteil, er nimmt weiter zu. Gut qualifizierte und engagierte Elektronik-Fachkräfte mit einer hohen Leidenschaft für Technik sind deshalb für uns ein wichtiger Wettbewerbsfaktor.

Um auch in Zukunft weiter wachsen zu können, spielt eine langfristige Personalstrategie und -entwicklung eine zentrale Rolle. Gleichzeitig muss diese flexibel genug sein, dass sie angepasst werden kann, wenn sich die Rahmenbedingungen verändern. Gerade im Bereich Elektronik erleben wir teilweise rasante Entwicklungszyklen. Dies bedeutet aber auch, dass das in der Ausbildung erworbene Fachwissen zwar eine hervorragende Grundlage bildet, teilweise aber schnell veraltet bzw. durch neues Wissen ergänzt werden muss. Hier sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gefordert: Die Personalentwicklung muss entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten bieten und Mitarbeiter müssen die Bereitschaft mitbringen, sich kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Über die fachliche Kompetenz hinaus werden jedoch Soft Skills in Elektronikberufen immer wichtiger. Denn die meisten unserer Mitarbeiter arbeiten in Projekten und somit in wechselnden Teamstrukturen. Hier müssen sie sich – unabhängig ob Fachkraft mit Ausbildung oder Ingenieur – schnell und gut auf neue Situationen einstellen. Da

viele von ihnen im Kundenkontakt stehen, sollten sie auch dort sozial kompetent, kommunikativ, konfliktfähig und agil auftreten. All das sind Skills, die heute mehr denn je die reine Fachlichkeit ergänzen sollen. Dies ist vielleicht keine ganz neue Erkenntnis, aber oft wird noch geglaubt, Sozialkompetenz entwickle sich im Laufe der Ausbildung quasi von alleine. Dem ist nicht so, weshalb wir bereits zu Beginn und während der Ausbildung daran arbeiten, diese Fähigkeiten bei den jungen Menschen zu entwickeln. Beispielsweise übernehmen ältere Auszubildende Verantwortung für Anfänger oder jeder Azubi bekommt einen Mentor aus der Personalabteilung an die Seite gestellt.

In Sachen Karriere zählt für uns Engagement und Eigeninitiative sehr stark. Signalisieren Mitarbeiter, dass sie bereit sind weitere Verantwortung zu übernehmen oder sich beispielsweise über ein Fernstudium weiterzubilden, werden sie darin bestmöglich unterstützt. Dabei gibt es unterschiedlichste Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten innerhalb einer Fach-, Projekt- oder Führungslaufbahn. Allerdings ist das immer eine sehr individuelle Entscheidung: Zusammen mit dem Mitarbeiter wird geprüft, welche Maßnahme und welcher Karriereweg am besten zu ihr oder ihm passt. Mit Ehrgeiz und Engagement ist es daher möglich und nicht selten, dass die berufliche Karriere mit einer Ausbildung beginnt und mit einem Hochschulabschluss weitergeht. Der Erfolg gibt unserer Personalstrategie recht: Mit derzeit ca. 1300 Mitarbeitern sind wir seit fast 50 Jahren erfolgreich am Markt tätig.



Die Berufsfelder im Überblick*

Die folgenden Seiten geben einen kurzen Überblick über die Besonderheiten und die Entwicklung der einzelnen Berufsfelder im Vergleich zu den Vorjahren.

BERUFSFELD 1: INFRASTRUKTUR					
	ANZAHL STELLEN 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010**	TOP 5 BERUFE
Gesamt*	1.613	10,0	4,8	6,0	
Lager, Logistik	692	42,9	20,2	31,2	■ Lager-/ Transportarbeiter
Transport	331	20,5	34,4	29,6	■ Mechaniker
Wartung	350	21,7	31,0	20,4	■ Staplerfahrer
Sicherheit	240	14,9	14,5	18,9	■ Berufskraftfahrer
					■ Lagermeister

* Anteil an Gesamtstellenzahl, ** Angaben in Prozent

OPTIMISTISCHE STIMMUNG FÜR DIE LAGERLOGISTIK

An der Gesamtstellenanzahl ist der Anteil der Infrastruktur-Berufe so hoch wie in den zurückliegenden Jahren nicht mehr. Jedes zehnte Angebot fällt in dieses Berufsfeld. Ganz besonders nachgefragt sind Fachkräfte, die im Lager, in der Werkstatt und im Gütertransport eingesetzt werden. Bemerkenswert ist die positive Entwicklung bei den Berufen in der Lagerlogistik: ausnahmslos alle Berufe verzeichneten teilweise erhebliche Zuwächse. Daneben ist auch ein auffälliger Anstieg bei den Berufen für Schutz und Sicherheit zu beobachten. Vor allem Wächter, Werkschutzleute sowie Spezialisten für Arbeitssicherheit und Prävention profitieren derzeit von einer guten Stellensituation.

* Alle Werte beziehen sich auf die Stichtagsanalyse, die das MMB-Institut im Auftrag der DEKRA Akademie GmbH am 25. Februar 2012 durchgeführt hat. Werte aus dem Vorjahr beziehen sich auf die Stichtagsanalyse vom 26. Februar 2011.

Anmerkung: Bei der Gesamtanzahl kann es aufgrund der Gewichtung zu leichten Rundungsfehlern kommen.

BERUFSFELD 2: SERVICE

	ANZAHL STELLEN 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010**	TOP 5 BERUFE
Gesamt*	2.799	17,4	25,9	24,1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Krankenschwestern/-pfleger ■ Servicemitarbeiter (nicht Kellner) ■ Altenpfleger ■ Arzthelfer ■ Verkäufer (Einzelh.)
Verkauf	285	10,2	8,0	8,7	
Bewirtung, Betreuung	840	30,0	52,8	29,2	
Körperpflege, Reinigung	289	10,3	5,9	12,3	
Gesundheitspflege	1.385	49,5	33,2	49,8	

* Anteil an Gesamtstellenzahl, ** Angaben in Prozent

ANTEILSVERLUST AUFGRUND STÄRKE DER INDUSTRIE

Das Berufsfeld Service ist erstmals auf den dritten Platz zurückgefallen. Sein relativer Anteil am Gesamtstellenangebot ist auffällig gesunken. Dies ist nicht allein auf den Rückgang des im letzten Jahr überhöhten Anteils der Berufe im Gastgewerbe zurückzuführen. Denn die Stellenanzahl des Berufsfeldes ist trotzdem moderat gestiegen (2011: 2.736 Angebote). Aktuell macht sich die gute Stimmung in der verarbeitenden Industrie bemerkbar, die dazu führte, dass die betreffenden Berufsfelder an Gewicht gewannen. Die Bereiche Gesundheitspflege sowie Bewirtung und Betreuung dominieren weiterhin, aber auch bei den anderen ist ein erfreulicher Zuwachs zu beobachten. Insbesondere Verkäufer im Einzelhandel, Erzieher und Hausangestellte sowie Reinigungspersonal sind zu erwähnen.

BERUFSFELD 3: BÜRO

	ANZAHL STELLEN 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010**	TOP 5 BERUFE
Gesamt*	1.790	11,4	15,1	12,8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personalsachb./Recruiter ■ Buchhalter ■ Einkäufer/Sachb. Einkauf ■ Sachbearbeiter allg. ■ Steuerfachangestellte
Assistenz	150	8,4	6,8	6,0	
Bürokommunikation	247	13,8	13,2	15,8	
Sachbearbeitung	1.152	64,4	66,1	61,3	
Verwaltung	241	13,5	13,8	16,9	

* Anteil an Gesamtstellenzahl, ** Angaben in Prozent

SACHBEARBEITUNG: SPEZIALISTEN GEFRAGT

Erfahrungsgemäß ist ein großer Teil der Stellenangebote im Berufsfeld Büro der Sachbearbeitung zuzuordnen. In diesem Jahr fällt jedoch auf, dass insbesondere Fachkräfte mit einer ganz bestimmten Spezialisierung gesucht werden. So gingen die Ausschreibungen für allgemeine Sachbearbeiter um mehr als ein Drittel zurück (161 Positionen). Gleichzeitig haben sich die Inserate, in denen Spezialisten für Personal und Recruiting, Einkauf sowie Buchhaltung gesucht werden, gegenüber dem Vorjahr signifikant erhöht. In der Verwaltung sind vor allem Steuerfachangestellte in größerem Umfang gesucht.

BERUFSFELD 4: ERZEUGUNG

	ANZAHL STELLEN 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010**	TOP 5 BERUFE
Gesamt*	1.307	8,1	4,6	9,3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verkäufer (Nahrungsmittel) ■ Maler/Lackierer ■ Köche ■ Fußboden-/Parkettleger ■ Schreiner
Land- und Forstwirtschaft, Floristik	44	3,4	9,4	5,4	
Ernährung	505	38,6	57,8	48,0	
Bau	189	14,5	14,0	20,7	
Ausbau	569	43,5	18,8	25,8	

* Anteil an Gesamtstellenzahl, ** Angaben in Prozent

STARKES PLUS IM HANDWERK

Das Berufsfeld Erzeugung ist am schwächsten vertreten, doch auch hier inserierten Arbeitgeber zweieinhalbmal so viele Stellen wie im Vorjahr. Auffällig ist die überdurchschnittlich hohe Nachfrage nach Handwerkern im Ausbau, vor allem Maler, Fußbodenleger und Schreiner werden relativ häufig angesprochen. Eventuell spielt hierbei das veränderte Anlageverhalten im Zuge der Eurokrise eine Rolle, in der der Immobilienerwerb wieder verstärkt an Attraktivität gewonnen hat. Am Stichtag wurden Fußbodenleger von einer Baumarktkette in größerer Zahl gesucht. Besonders gut sieht der Stellenmarkt für Verkäufer im Nahrungsmittelgewerbe aus: Jede fünfte Offerte (21 Prozent) richtet sich an sie. Positionen in der Land- und Forstwirtschaft fallen kaum ins Gewicht, eventuell gibt es dafür aber auch eigene Rekrutierungskanäle.

BERUFSFELD 5: VERARBEITUNG

	ANZAHL STELLEN 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010**	TOP 5 BERUFE
Gesamt*	1.806	11,2	5,5	6,9	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elektriker/ Elektroniker ■ Produktionshelfer ■ Schweißer ■ Gas-/Wasser- installateure ■ Metall-/Stahlbauer
Industrielle Fertigung (Nicht-Metall)	72	4,0	5,0	5,0	
Metallberufe	792	43,9	46,2	42,9	
Elektroberufe	611	33,8	37,2	27,6	
Maschinen bedienen	331	18,3	11,5	24,5	

* Anteil an Gesamtstellenzahl, ** Angaben in Prozent

ENGPÄSSE IN METALL- UND ELEKTROBERUFEN ZU ERWARTEN

Nach einem Rückgang im letzten Jahr hat sich die Stellenanzahl in der Verarbeitung verdreifacht. Etwas mehr als jedes zehnte Angebot entfällt nun auf dieses Berufsfeld. Insbesondere Bewerber in den Metall- und Elektroberufen profitieren von der momentan guten Wirtschaftslage, wenngleich der relative Anteil dieser Berufe am Berufsfeld etwas zurückgegangen ist. Fachkräfte wie Schweißer, Elektroniker oder Mechatroniker können aus zahlreichen Angeboten wählen. Interessant ist, dass der Anstieg in den Metallberufen Gas-, Wasser- und Heizungsinstallateur mit dem der Handwerksberufe im Ausbau korrespondiert (s. o.). Im Bereich „Maschinen bedienen“ fallen vor allem Anzeigen für Produktionshelfer ins Gewicht (293 Positionen).

BERUFSFELD 6: ENTWICKLUNG

	ANZAHL STELLEN 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010**	TOP 5 BERUFE
Gesamt*	3.462	21,5	21,0	16,0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Software-Entwickler/ Programmierer ■ Maschinen-/Fahr- zeugbauingenieure ■ Ing. Elektrotechnik ■ IT-Fachleute/System- administratoren ■ IT-Berater
Anlagensteuerung, Automatisierung	337	9,7	3,7	4,9	
IT-Berufe	1.422	41,1	41,6	35,7	
Techniker	466	13,5	13,9	15,2	
Ingenieure, Naturwissenschaftler	1.237	35,7	40,9	44,3	

* Anteil an Gesamtstellenzahl, ** Angaben in Prozent

INTERESSANTE PERSPEKTIVEN AUCH FÜR AUSBILDUNGSBERUFE

Erneut ist der Anteil des Berufsfeldes Entwicklung an der Gesamtstellenanzahl gestiegen, es liegt nun erstmals an vorderster Stelle. Erwartungsgemäß sind die IT- und Ingenieurberufe am stärksten vertreten (s. S. 5f), aber nur die Anlagensteuerung und Automatisierung konnte innerhalb des Berufsfeldes relative Anteile dazugewinnen. Für CNC-Fachkräfte hat sich das Angebot gegenüber dem Vorjahr vervierfacht (176 Positionen). Aber auch Dreher und Zerspanungsmechaniker sind gefragt. Bei den Technikern lohnt sich die Spezialisierung auf den Bereich Elektro- und Messtechnik, sie sind – analog zu den anderen Elektroberufen – derzeit recht begehrt (109 Positionen). Darüber hinaus hat sich das Angebot für Technische Zeichner sowie Bauzeichner verbessert.

BERUFSFELD 7: BERATUNG





	ANZAHL STELLEN 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011**	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010**	TOP 5 BERUFE
Gesamt*	3.352	20,8	23,2	24,9	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kundenbetreuer ■ Call Center Agents ■ Vertriebsleiter/ Verkaufsleiter ■ Wirtschaftswissen- schaffler ■ Handelsvertreter
Verkaufsberatung	2.144	64,0	56,1	62,6	
Finanz-, Vermögensberatung	275	8,2	9,7	8,7	
Information, Gestaltung	385	11,5	13,3	12,7	
Gesundheits-, Sozial- u. Rechtsberatung	548	16,3	20,9	15,9	

* Anteil an Gesamtstellenzahl, ** Angaben in Prozent

VERTRIEB UND VERKAUF WEITER GESTIEGEN

Der Anteil der Verkaufsberatung ist im Berufsfeld überproportional gestiegen und liegt nun sogar über dem Niveau von vor zwei Jahren (s. S. 4). In der Finanz- und Vermögensberatung scheinen Banken wieder optimistischer zu sein: An Bankfachleute richteten sich etwas mehr als dreimal so viele Offerten wie im Vorjahr (149 Positionen). Dagegen sind Versicherungs- und Finanzberater, vor allem im Außendienst, deutlich seltener nachgefragt. Im Bereich Information und Gestaltung finden sich lediglich für Marketing- und Werbefachleute sowie Grafiker und Mediengestalter Angebote in nennenswerter Anzahl (131 bzw. 94 Positionen). Mehr als die Hälfte der Offerten in der Gesundheits-, Sozial- und Rechtsberatung richten sich in diesem Jahr an Wirtschaftswissenschaftler (311 Positionen), während die Angebote für Sozialarbeiter und -pädagogen leicht rückgängig sind (86 Positionen).

INFRASTRUKTUR





		ANZAHL STELLEN 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010
LAGER, LOGISTIK	GESAMT	692	42,9 %	20,2 %	31,2 %
	Lagerarbeiter, Transportarbeiter	342	21,2 %	8,6 %	9,5 %
	Lagerverwalter, Lagermeister, Logistiker	145	9,0 %	8,6 %	7,3 %
	Handelsfachpacker, Verpacker	21	1,3 %	0,6 %	5,4 %
	Warenprüfer, Sortierer	8	0,5 %	0,6 %	2,3 %
	Staplerfahrer, Transportgeräteführer	175	10,8 %	1,8 %	6,5 %
	Stauer, Möbelpacker	1	0,1 %	–	0,1 %
TRANSPORT	GESAMT	331	20,5 %	34,4 %	29,6 %
	Taxifahrer	4	0,2 %	1,2 %	1,1 %
	Berufskraftfahrer Bus	24	1,5 %	0,6 %	1,5 %
	Berufskraftfahrer Güterverkehr	168	10,4 %	16,0 %	5,0 %
	Sonstige Kraftfahrer	7	0,4 %	2,6 %	6,6 %
	Fuhrparkmitarbeiter	1	0,1 %	–	–
	Fahrlehrer	1	0,1 %	–	0,2 %
	Schienenfahrzeugführer, Schaffner	9	0,6 %	1,7 %	1,3 %
	Nautiker, Schiffsoffiziere, Binnenschiffer	1	0,1 %	1,4 %	0,9 %
	Luftverkehrsberufe	16	1,0 %	0,3 %	0,7 %
	Zusteller, Kuriere	100	6,2 %	10,6 %	12,2 %
WARTUNG	GESAMT	350	21,7 %	31,0 %	20,4 %
	Kraftfahrzeugmechaniker	60	3,8 %	7,4 %	9,0 %
	Kraftfahrzeugelektriker	7	0,4 %	1,2 %	1,8 %
	Karosseriebauer, Lackierer	46	2,9 %	3,2 %	1,1 %
	Mechaniker	214	13,3 %	14,7 %	6,3 %
	Feinmechaniker	7	0,4 %	1,3 %	1,4 %
	Landmaschinenmechaniker	9	0,6 %	1,7 %	0,3 %
Flugzeugmechaniker	7	0,4 %	1,5 %	0,5 %	
SICHERHEIT	GESAMT	240	14,9 %	14,5 %	18,9 %
	Soldaten, Grenzschutz, Polizeibeamte	–	–	0,3 %	0,9 %
	Pförtner, Hauswarte, Hausmeister	30	1,9 %	7,7 %	4,7 %
	Wächter, Aufseher, Türsteher	133	8,2 %	4,3 %	8,5 %
	Berufsfeuerwehrlente	6	0,4 %	–	4,0 %
	Werkenschutzleute, Detektive	40	2,5 %	1,4 %	0,8 %
	Prävention, Arbeitsschutz	31	1,9 %	0,7 %	–

* Alle Werte für 2012 beziehen sich auf die Stichtagsanalyse vom 25. Februar, für die 11 deutsche Tageszeitungen sowie am Vortag zwei Online-Jobportale und die Stellenangebote in einem Social Network ausgewertet wurden. 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 Gesamtanzahl kann es aufgrund der Gewichtung zu leichten Rundungsfehlern kommen.




SERVICE

		ANZAHL STELLEN 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010
VERKAUF	GESAMT	285	10,2 %	8,0 %	8,7 %
	Verkäufer im Einzelhandel	234	8,4 %	7,1 %	7,9 %
	Apothekenhelfer	–	–	0,1 %	0,0 %
	Tankwarte	16	0,6 %	–	0,0 %
	Kartenverkäufer, Kartenkontrolleure, Kassierer	35	1,3 %	0,9 %	0,8 %
BEWIRTUNG, BETREUUNG	GESAMT	840	30,0 %	52,8 %	29,2 %
	Gastwirte, Hoteliers, Hotelkaufleute	44	1,6 %	5,1 %	5,1 %
	Kellner, Stewards, Restaurantfachkräfte	130	4,6 %	7,7 %	10,2 %
	Servicemitarbeiter (nicht Kellner), sonstige Gästebetreuer	379	13,5 %	32,9 %	5,1 %
	Heimleiter	3	0,1 %	0,1 %	0,3 %
	Hauswirtschaftliche Betreuer	26	0,9 %	0,7 %	0,9 %
	Hausangestellte, Au-Pairs	91	3,3 %	1,1 %	2,0 %
	Erzieher, Kinderpfleger, Tagesmütter	167	6,0 %	5,2 %	5,6 %
KÖRPERPFLEGE, REINIGUNG	GESAMT	289	10,3 %	5,9 %	12,3 %
	Friseure	32	1,1 %	1,1 %	1,5 %
	Körperfleger, Kosmetiker	19	0,7 %	0,4 %	0,5 %
	Wäscher, Plätter	4	0,1 %	0,0 %	0,0 %
	Textilreiniger, Chemischreiniger, Färber	9	0,3 %	–	0,1 %
	Raumpfleger, Hausreiniger, Küchenhelfer	135	4,8 %	2,5 %	8,0 %
	Glasreiniger, Gebäudereiniger	61	2,2 %	0,9 %	1,3 %
	Fahrzeugreiniger, Fahrzeugpfleger	5	0,2 %	0,7 %	0,1 %
	Maschinenreiniger, Behälterreiniger	9	0,3 %	0,1 %	0,1 %
	Straßenreiniger, Abfallbeseitiger	15	0,5 %	0,1 %	0,7 %
GESUNDHEITSPFLEGE	GESAMT	1.385	49,5 %	33,2 %	49,8 %
	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen, Pflegefachkräfte	445	15,9 %	10,3 %	18,7 %
	Altenpfleger	306	10,9 %	3,7 %	6,7 %
	Kranken-, Altenpflegehelfer	131	4,7 %	2,4 %	5,0 %
	Masseure, Physio-, Ergotherapeuten	114	4,1 %	3,2 %	3,4 %
	Medizinallaboranten	1	0,0 %	–	0,1 %
	Diätassistenten, Pharmazeutisch-technische Assistenten (PTA)	85	3,0 %	1,3 %	2,0 %
	Arzthelfer, Zahnarzthelfer	287	10,3 %	11,8 %	14,0 %
	Pflegewissenschaftler, Pflegemanager, Gesundheitsplaner (akad.)	16	0,6 %	0,4 %	–

BÜRO

		ANZAHL STELLEN 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010
ASSISTENZ		150	8,4 %	6,8 %	6,0 %
	GESAMT				
	Schreibkräfte	15	0,8 %	0,5 %	0,6 %
	Bürohilfskräfte, Büroboten	18	1,0 %	0,6 %	0,8 %
	Datentypisten	5	0,3 %	–	1,1 %
	Telefonisten, Empfangssekretäre	82	4,6 %	4,7 %	2,1 %
	Kassierer in Behörden und Verwaltung	2	0,1 %	0,1 %	–
Bürofachkraft	28	1,6 %	0,9 %	1,4 %	
BÜROKOMMUNIKATION		247	13,8 %	13,2 %	15,8 %
	GESAMT				
	Teamsekretäre	28	1,6 %	1,9 %	0,8 %
	Fremdsprachensekretäre	14	0,8 %	0,8 %	1,1 %
	Alleinsekretäre	4	0,2 %	0,1 %	0,2 %
	Chefsekretäre	57	3,2 %	2,1 %	2,6 %
	Sekretäre	56	3,1 %	5,4 %	7,2 %
Bürokaufleute	88	4,9 %	3,0 %	4,0 %	
SACHBEARBEITUNG		1.152	64,4 %	66,1 %	16,3 %
	GESAMT				
	Sachbearbeiter	161	9,0 %	61,3 %	12,8 %
	Personalsachbearbeiter, Recruiter	222	12,4 %	9,9 %	8,9 %
	Sachbearbeiter im Controlling	78	4,4 %	5,6 %	7,2 %
	Speditionskaufleute	54	3,1 %	2,5 %	1,9 %
	Industriekaufleute	28	1,6 %	0,9 %	0,3 %
	Einkäufer, Sachbearbeiter Einkauf	162	9,1 %	6,6 %	5,0 %
	Kaufleute der Grund- und Wohnungswirtschaft, Facility Manager	80	4,5 %	2,1 %	2,7 %
	Versicherungsfachangestellte, Versicherungskaufleute	30	1,7 %	2,8 %	2,6 %
	Buchhalter	183	10,2 %	10,9 %	11,6 %
	Bilanzbuchhalter	54	3,0 %	3,8 %	4,3 %
	DATEV-Anwender	21	1,2 %	1,2 %	1,2 %
SAP-Anwender	79	4,4 %	3,8 %	2,7 %	
VERWALTUNG		241	13,5 %	13,8 %	16,9 %
	GESAMT				
	Verwaltungskräfte	13	0,7 %	1,8 %	2,0 %
	Rechtsanwaltschaftangestellte, Notarfachangestellte	79	4,4 %	4,7 %	4,6 %
	Steuerfachangestellte	113	6,3 %	5,8 %	7,0 %
Steuerfachangestellte mit DATEV	36	2,0 %	1,5 %	3,2 %	

ERZEUGUNG

		ANZAHL STELLEN 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010
LAND- & FORSTW., FLORISTIK	GESAMT	44	3,4 %	9,4 %	5,4 %
	Landwirte, Tierzüchter, Winzer	3	0,2 %	–	0,3 %
	Landarbeitskräfte, Tierpfleger	4	0,3 %	0,6 %	1,0 %
	Gärtner, Gartenarbeiter	23	1,8 %	7,7 %	2,8 %
	Floristen	14	1,1 %	1,0 %	1,4 %
ERNÄHRUNG	GESAMT	505	38,6 %	57,8 %	48,0 %
	Köche	177	13,5 %	40,8 %	31,4 %
	Verkäufer (Nahrungsmittelgewerbe)	275	21,0 %	12,2 %	–
	Metzger, Fleischer	4	0,3 %	1,9 %	0,3 %
	Bäcker	12	0,9 %	1,3 %	1,1 %
	Milchverarbeiter, Fettverarbeiter	–	–	0,2 %	–
	Brauer, Mälzer, Getränkehersteller	1	0,1 %	0,2 %	–
	Konditoren	9	0,7 %	1,0 %	2,3 %
	Sonstige Ernährungsberufe	27	2,1 %	0,2 %	–
BAU	GESAMT	189	14,5 %	14,0 %	20,7 %
	Steinarbeiter, Betonhersteller	3	0,2 %	0,9 %	0,2 %
	Maurer	45	3,4 %	1,6 %	4,7 %
	Betonbauer	27	2,1 %	0,4 %	3,4 %
	Dachdecker	11	0,8 %	3,0 %	0,9 %
	Zimmerer	14	1,1 %	0,8 %	3,1 %
	Gerüstbauer	3	0,2 %	0,4 %	0,1 %
	Straßenbauer, Tiefbauer	10	0,8 %	1,0 %	3,3 %
	Kanalbauer, Rohrleitungsbauer	25	1,9 %	2,1 %	3,8 %
	Pflasterer, Steinsetzer	2	0,2 %	1,2 %	0,2 %
	Bauhelfer	49	3,7 %	2,6 %	1,1 %
AUSBAU	GESAMT	569	43,5 %	18,8 %	25,8 %
	Isolierer, Abdichter	6	0,5 %	–	2,1 %
	Stuckateure, Gipser, Verputzer	6	0,5 %	0,7 %	1,4 %
	Fliesenleger	22	1,7 %	1,6 %	2,0 %
	Estrichleger, Fußbodenleger, Parkettleger	148	11,3 %	0,6 %	5,5 %
	Glaser	22	1,7 %	–	0,1 %
	Maler, Lackierer	215	16,4 %	7,1 %	6,8 %
	Schreiner, Tischler	106	8,1 %	7,2 %	7,7 %
	Raumausstatter, Trockenbauer, Lichtplaner	44	3,4 %	1,6 %	0,3 %

VERARBEITUNG

		ANZAHL STELLEN 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010
INDUSTRIELLE FERTIGUNG	GESAMT	72	4,0 %	5,0 %	5,0 %
	Chemiefacharbeiter, Keramiker	3	0,2 %	0,4 %	–
	Papierverarbeiter, Buchbinder	1	0,1 %	–	0,4 %
	Textilhersteller	–	–	–	0,4 %
	Schneider, Näher	10	0,6 %	0,5 %	0,8 %
	Lederverarbeiter, Schuster	3	0,2 %	–	–
	Kunststoffverarbeiter, Gummiverarbeiter, Kunststoffschlosser	33	1,8 %	2,4 %	3,4 %
	Monteure von Fertigteilen	22	1,2 %	1,7 %	–
	METALLBERUFE	GESAMT	792	43,9 %	46,2 %
	Bergleute, Eisenschmelzer, Eisengießer	30	1,7 %	0,3 %	–
	Metallverformer, Metallvergüter	10	0,6 %	–	0,1 %
	Schweißer, Brennschneider	191	10,6 %	8,7 %	7,2 %
	Schlosser, Schmiede	123	6,8 %	10,8 %	6,4 %
	Metallbauer, Metallbearbeiter, Stahlbauer	138	7,6 %	6,2 %	5,0 %
	Gasinstallateure, Wasserinstallateure, Klempner	139	7,7 %	6,9 %	6,8 %
	Heizungsinstallateure, Lüftungsinstallateure, Klimamonteure	124	6,9 %	12,3 %	16,7 %
	Qualitätsprüfer	37	2,0 %	0,9 %	0,7 %
ELEKTROBERUFE	GESAMT	611	33,8 %	37,2 %	27,6 %
	Elektrogerätebauer	5	0,3 %	0,3 %	0,1 %
	Elektromotorenbauer, Transformatorenbauer	6	0,3 %	–	–
	Fernmeldemonteure, Fernmeldehandwerker	8	0,4 %	1,4 %	0,9 %
	Elektroniker, Elektromonteure, Elektriker	499	27,6 %	28,1 %	22,0 %
	Mechatroniker	93	5,1 %	7,6 %	4,6 %
MASCHINEN BEDIENEN	GESAMT	331	18,3 %	11,5 %	24,5 %
	Drucker	9	0,5 %	0,7 %	0,2 %
	Maschinisten	21	1,2 %	1,9 %	0,8 %
	Baumaschinenführer	8	0,4 %	1,3 %	1,6 %
	Produktionshelfer	293	16,2 %	7,6 %	21,3 %

ENTWICKLUNG

		ANZAHL STELLEN 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010
ANLAGENSTEUERUNG	GESAMT	337	9,7 %	3,7 %	4,9 %
	Dreher, Zerspanungsmechaniker	80	2,3 %	0,7 %	0,3 %
	Fräser, Bohrer, Schleifer	8	0,2 %	0,2 %	0,1 %
	CNC-Fachkräfte	176	5,1 %	2,0 %	2,6 %
	Werkzeugmacher	23	0,7 %	0,4 %	0,4 %
	Maschineneinrichter, Automateneinrichter, Anlagenbauer	16	0,5 %	0,2 %	0,9 %
	Anlagenführer	34	1,0 %	0,2 %	0,6 %
IT-BERUFE	GESAMT	1.422	41,1 %	41,6 %	35,7 %
	IT-Fachleute, (Fach-)Informatiker, Systemadministratoren	304	8,8 %	10,1 %	8,7 %
	IT-Kaufleute	100	2,9 %	2,8 %	2,4 %
	Software-Entwickler, -Architekten, Programmierer	442	12,8 %	12,9 %	9,5 %
	IT-Service-Techniker	26	0,8 %	0,3 %	1,5 %
	UNIX-, LINUX-Fachleute	7	0,2 %	0,4 %	0,4 %
	Großrechner-Fachleute	–	–	0,1 %	–
	Netzwerk-Fachleute	22	0,6 %	0,3 %	1,0 %
	Fachleute für bestimmte Betriebssysteme (außer UNIX und LINUX)	19	0,5 %	0,1 %	0,3 %
	Internet-Spezialisten, Web-Programmierer	71	2,1 %	2,2 %	2,1 %
	ERP-Fachleute	14	0,4 %	1,1 %	0,6 %
	E-Business-Spezialisten, E-Commerce-Spezialisten	16	0,5 %	0,4 %	0,0 %
	SAP-Fachleute	124	3,6 %	2,6 %	4,4 %
	Datenbankfachleute	18	0,5 %	0,6 %	0,9 %
IT-Dozenten, IT-Tutoren	1	0,0 %	–	0,0 %	
IT-Berater	258	7,5 %	7,6 %	4,0 %	
TECHNIKER	GESAMT	466	13,5 %	13,9 %	15,2 %
	Maschinenbautechniker	46	1,3 %	1,0 %	0,3 %
	Elektrotechniker, Messtechniker	109	3,1 %	3,2 %	4,2 %
	Techniker für mobile Kommunikation	1	0,0 %	0,1 %	0,1 %
	Technische Zeichner, Konstruktionstechniker	35	1,0 %	1,2 %	2,0 %
	Bautechniker, Vermessungstechniker	14	0,4 %	0,5 %	0,7 %
	Bauzeichner	9	0,3 %	0,2 %	0,4 %
	CAD-Fachkräfte	33	1,0 %	0,2 %	0,5 %
	Bühnentechniker, Bildtechniker, Tontechniker	4	0,1 %	0,6 %	0,1 %
	Zahntechniker	41	1,2 %	2,2 %	1,9 %
	Qualitätstechniker	24	0,7 %	0,9 %	0,8 %
	Sonstige Techniker	150	4,3 %	3,7 %	4,3 %
INGENIEURE, NATURWISS.	GESAMT	1.237	35,7 %	40,9 %	44,3 %
	Maschinenbauingenieure, Fahrzeugbauingenieure, Anlagenplaner	344	9,9 %	10,9 %	8,8 %
	Elektroingenieure, Ingenieure für Elektrotechnik, Verfahrenstechniker	333	9,6 %	14,9 %	15,1 %
	Elektroingenieure Mobilfunk	1	0,0 %	0,1 %	–
	Bauingenieure, Architekten, Statiker	189	5,5 %	5,3 %	11,7 %
	Biologen, Biotechnologen	10	0,3 %	0,1 %	0,7 %
	Chemiker, Chemieingenieure	77	2,2 %	1,4 %	1,5 %
	Physiker, Physikingenieure, Mathematiker	30	0,9 %	1,4 %	1,1 %
	Qualitätsingenieure	84	2,4 %	1,4 %	2,3 %
	Umweltingenieure, Umweltmanagement	14	0,4 %	0,1 %	0,3 %
	Wirtschaftsingenieure	69	2,0 %	1,6 %	1,4 %
	Sonstige Ingenieure und Naturwissenschaftler	86	2,5 %	3,7 %	1,5 %

BERATUNG

		ANZAHL STELLEN 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2012	ANTEIL AM BERUFSFELD 2011	ANTEIL AM BERUFSFELD 2010
VERKAUFSBERATUNG	GESAMT	2.144	64,0 %	56,1 %	62,6 %
	Groß- und Außenhandelskaufleute	15	0,4 %	0,5 %	0,3 %
	Einzelhandelskaufleute	41	1,2 %	1,5 %	1,6 %
	Reiseverkehrskaufleute	7	0,2 %	0,8 %	0,4 %
	Verlagskaufleute, Buchhändler	2	0,1 %	0,0 %	0,1 %
	Vertriebsleiter, Verkaufsleiter, Sales Manager	344	10,3 %	6,5 %	4,3 %
	Vertriebsingenieure, Vertriebsbeauftragte	94	2,8 %	4,1 %	2,7 %
	Handelsvertreter Produktionsgüter	261	7,8 %	6,4 %	9,5 %
	Handelsvertreter Konsumgüter	44	1,3 %	3,8 %	3,4 %
	Direktvertrieb (Vertreter, Promoter, Pharmareferenten)	45	1,3 %	3,1 %	6,3 %
	Anzeigenakquisiteure, Anzeigenberater	30	0,9 %	1,7 %	1,8 %
	Telefonverkäufer, Call-Center-Agents	468	14,0 %	10,6 %	15,0 %
	Kundenbetreuer, (Key-)Account-Manager	572	17,1 %	11,8 %	12,8 %
	Sonstige Kaufleute	16	0,5 %	0,5 %	0,2 %
	Vertriebssachbearbeiter, Vertriebsmitarbeiter	205	6,1 %	4,9 %	4,4 %
	FINANZ-, VERMÖGENSB.	GESAMT	275	8,2 %	9,7 %
	Bankfachleute	149	4,4 %	1,8 %	2,5 %
	Bausparkassenfachleute	2	0,1 %	0,3 %	–
	Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberater (Innendienst)	57	1,7 %	3,0 %	2,8 %
	Immobilienmakler, Immobilienkaufleute, Immobilienfachwirte	63	1,9 %	2,2 %	2,4 %
	Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberater (Außendienst)	4	0,1 %	2,5 %	1,0 %
INFORMATION, GESTALTUNG	GESAMT	385	11,5 %	13,3 %	12,7 %
	Real-, Haupt-, Grund-, Sonderschullehrer	3	0,1 %	0,4 %	1,0 %
	Berufsschullehrer, Werklehrer	3	0,1 %	0,7 %	0,5 %
	Gymnasiallehrer	3	0,1 %	0,2 %	0,4 %
	Hochschullehrer	12	0,4 %	0,4 %	0,3 %
	Bildungsreferenten, Dozenten, Bildungsberater	10	0,3 %	0,4 %	0,5 %
	Trainer, Ausbilder, Privatlehrer, sonstige Lehrer	44	1,3 %	1,6 %	2,9 %
	Journalisten, Medienfachleute	41	1,2 %	2,4 %	1,5 %
	Bibliothekare, Archivare, Museumsfachleute	4	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	Dolmetscher, Übersetzer	5	0,1 %	0,1 %	0,2 %
	Geisteswissenschaftler	2	0,1 %	0,0 %	0,0 %
	Werbefachleute, Werbekaufleute, Marketingfachleute	131	3,9 %	2,4 %	3,5 %
	Marktforscher, Interviewer	16	0,5 %	0,7 %	0,3 %
	Grafiker, Mediengestalter	94	2,8 %	2,6 %	1,5 %
	Künstlerische Berufe	2	0,1 %	1,1 %	0,1 %
	Kulturmanager, Veranstaltungsmanager, Medienmanager	15	0,4 %	0,2 %	–
GESUNDH., SOZIAL- & RECHTSB.	GESAMT	548	16,3 %	20,9 %	15,9 %
	Ärzte, Mediziner	60	1,8 %	1,6 %	2,2 %
	Apotheker, Drogisten	6	0,2 %	0,5 %	0,2 %
	Psychologen	16	0,5 %	0,8 %	0,7 %
	Augenoptiker, Akustiker	24	0,7 %	0,2 %	0,2 %
	Sozialarbeiter, Pädagogen, Sozialpädagogen	86	2,6 %	4,0 %	4,0 %
	Arbeitsberater, Berufsberater	2	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	Juristen	40	1,2 %	2,3 %	2,0 %
	Wirtschaftswissenschaftler, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer (akad.)	311	9,3 %	11,4 %	6,5 %
	Sozialwissenschaftler	3	0,1 %	0,1 %	–



Am Motor des Unternehmens – Fachkräfte im Fuhrpark

Das Fuhrparkmanagement bildet den Dreh- und Angelpunkt für die Logistik der Güter sowie die Mobilität von Mitarbeitern in Unternehmen. Die reibungslose Koordination und optimale Verzahnung der Fahrzeugflotte mit den Prozessen und der Interaktion mit Kunden ist deshalb unternehmenskritisch. Bewerber um eine Position im Fuhrpark erwartet ein dementsprechend anspruchsvolles Tätigkeitsfeld. Der DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2012 untersucht, für welche Aufgaben im Fuhrpark Arbeitgeber derzeit Verstärkung suchen und welche Qualifikationen und Kompetenzen sie von Bewerbern erwarten. Basis der vertiefenden Analyse bilden 175 Stellenangebote.

Die Stellenangebote wurden im Erhebungszeitraum fast ausschließlich in Online-Jobbörsen geschaltet. Die Auftraggeber waren – soweit erkennbar – zu einem größeren Teil Unternehmen mit Fuhrpark, deren Kerngeschäft jedoch nicht die Transportlogistik ist (43,2 Prozent). Jede vierte Offerte hingegen stammte von einem Logistik- und Transportunternehmen (26,8 Prozent).

VOLLZEITMITARBEITER IN FESTANSTELLUNG GESUCHT

Bei Stellenanzeigen, die Angaben zum späteren Beschäftigungsverhältnis enthalten, handelt es sich in der Mehrzahl um Vollzeitstellen in Festanstellung (85,1 Prozent).

Lediglich in vier Fällen ist auch Teilzeitarbeit möglich. Angebote, die diesen Aspekt nicht thematisieren, beziehen sich vermutlich ebenfalls auf Vollzeitpositionen. Es verwundert nicht, dass Unternehmen Fachkräfte für den Fuhrpark langfristig an sich binden wollen, denn unabhängig davon, ob die Flotte dem Warentransport oder als Fuhrpark für die Angestellten dient, die Aufgaben der Fuhrparkmitarbeiter sind anspruchsvoll: Die einsatzbereiten Fahrzeuge, Waren, Routen sowie Kundentermine und -vorgaben sind optimal und effizient aufeinander abzustimmen. Mitarbeiter müssen deshalb das Unternehmen mit seinen Prozessen sehr gut kennen.

KERNAUFGABEN ORGANISATION UND CONTROLLING

Die in den Stellenanzeigen beschriebenen Aufgabenbereiche entfallen hauptsächlich auf das operative Fuhrparkmanagement sowie auf kaufmännische Aufgaben. Dementsprechend ist der sichere und tägliche Umgang mit Programmen wie MS Office wichtig: 44 Prozent aller Angebote nennen explizit MS Office-Anwendungen als ein Aufgabenfeld. Darüber hinaus scheint die Kenntnis von SAP sowie spezieller Fuhrparksoftware von Vorteil.

Bei jeder dritten Stelle wird die Notwendigkeit der Abstimmung mit internen und

externen Kunden sowie mit Partnern als selbstverständlich hervorgehoben, weshalb auf gute Kommunikationsfähigkeiten der Fuhrparkmitarbeiter großen Wert gelegt wird. Weiterhin schließen 30,3 Prozent der Positionen fachliche Führungsaufgaben ein, wie beispielsweise das Einlernen und Anleiten von Mitarbeitern. Da im Fuhrpark auch im Schicht- und Wochenendbetrieb gearbeitet wird, ist gute Planung der vorhandenen Ressourcen dringend erforderlich, etwa jede fünfte Stelle nennt dies als Aufgabe.

Bei Unternehmen, deren Kerngeschäft nicht Transport und Logistik ist, erbringt der Fuhrpark keine direkte Wertschöpfung, sondern stellt zunächst einen Kostenfaktor dar. Insofern ist Erfahrung im Umgang mit Kennzahlen und deren Erfolgskontrolle sehr wichtig – fast 30 Prozent der Arbeitgeber setzen diese Erfahrung voraus. Zusätzlich erwähnt mehr als jede vierte Stellenanzeige die Kalkulation und die Kostenkontrolle – beispielsweise der laufenden Kosten oder von Leasing- und Kaufangeboten – als Aufgabenbereiche des künftigen Stelleninhabers.

VERSIERTE KAUFLEUTE GESUCHT – AM BESTEN MIT BRANCHEN-KNOW-HOW

Die beschriebenen Aufgabenbereiche zeigen: Das Management einer Flotte ist mit einem sehr hohen Organisations- und Verwaltungsaufwand verbunden. Es überrascht daher nicht, dass Arbeitgeber von Bewerbern am häufigsten eine kaufmännische Ausbildung erwarten. Von Vorteil ist es allerdings, wenn

sie zusätzlich eine Spezialisierung im Bereich Spedition und Logistik mitbringen. Im Zweifel sind Arbeitgeber aber bereit, neuen Mitarbeitern mit kaufmännischem Hintergrund diese Spezialkenntnisse nach der Einstellung zu vermitteln.

Die Leitung eines Fuhrparks ist besonders anspruchsvoll, denn Fuhrparkleiter müssen sowohl die betriebswirtschaftlichen als auch technischen Aspekte des Flottenmanagements beherrschen und zusätzlich über Personalführungskompetenzen verfügen. Vier Prozent der Positionen fordern deshalb die Aufstiegsqualifizierung zum „Industriemeister/in Kraftverkehr“, die genau diese Qualifikationen vermittelt. Einen akademischen Hintergrund erwähnen lediglich fünf Stellenbeschreibungen. Genannt werden Ingenieure der Fahrzeugtechnik und Betriebswirte.

Bewerbern mit einer technischen Ausbildung, beispielsweise im Kfz-Handwerk, bietet der Fuhrpark als Tätigkeitsfeld ebenfalls interessante Positionen. Da Unternehmen mit einem kleineren Fuhrpark für die Wartung ihrer Fahrzeuge oft externe Dienstleister in Anspruch nehmen, werden dort technische Fachkräfte weniger häufig nachgefragt. Der Fuhrparkmitarbeiter ist in diesem Fall das Bindeglied zwischen dem eigenen Unternehmen und externen Werkstätten. Er muss die Arbeit dieser Dienstleister beurteilen können, aber beispielsweise auch Rahmenverträge aushandeln.

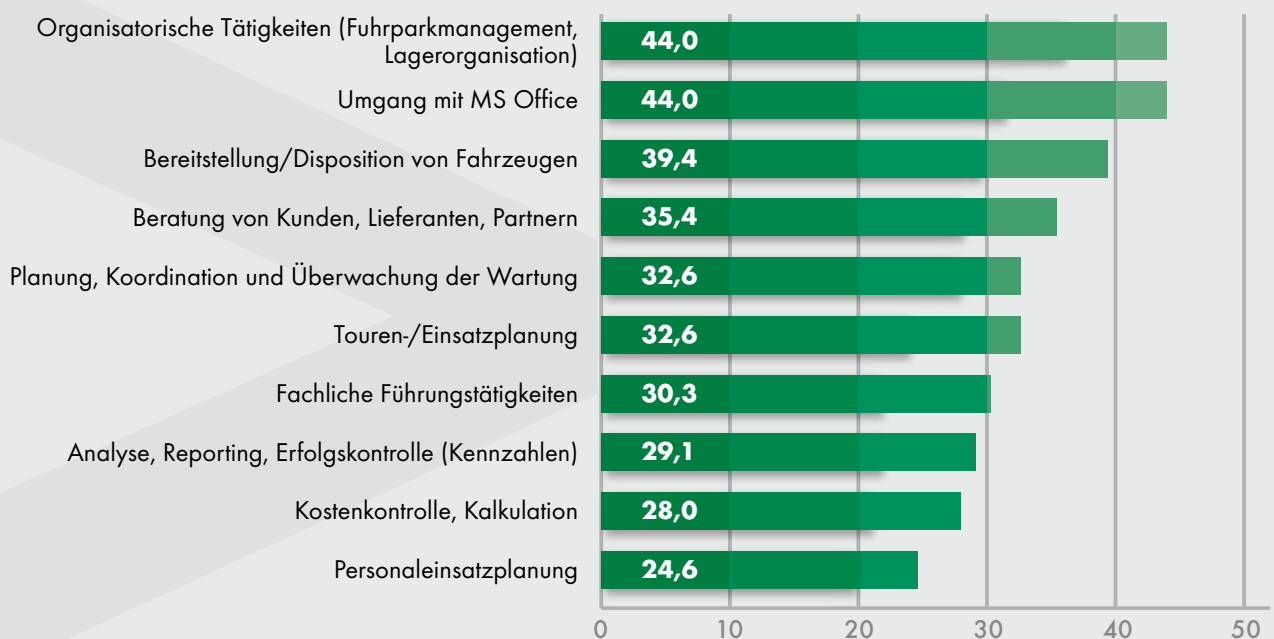
HARD SKILLS: AUSBILDUNG UND ERFAHRUNG ZÄHLEN

Eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung scheint für Arbeitgeber das ausschlaggebende Einstellungskriterium zu sein. Die Berufsausbildung vermittelt offensichtlich die wesentlichen Kenntnisse für das jeweilige Tätigkeitsfeld. Denn die Stellenanzeigen nennen – neben bestimmten Führerscheinklassen – vergleichsweise wenige zusätzliche Fachzertifikate als Anforderung an Bewerber. Daneben legen vier von fünf Arbeitgebern, die aktuell Mitarbeiter für ihren Fuhrpark suchen, großen Wert auf Berufserfahrung (79,4 Prozent). Ein Drittel von ihnen verlangt sogar mehrjährige Erfahrung. Da offensichtlich auch internationale Kunden oder Standorte koordiniert werden müssen, sind für jede fünfte Position Englischkenntnisse erforderlich (22,9 Prozent). Für immerhin vier Fünftel dieser Fälle ist sogar sehr gutes Englisch nötig. Deutschkenntnisse werden vorausgesetzt.

SOFT SKILLS: ORGANISATIONSTALENTE GESUCHT

Arbeitgeber legen auffallend großen Wert auf die Persönlichkeit von Fuhrparkmitarbeitern: So werden in jeder Offerte durchschnittlich 4,2 Soft Skills genannt. Schon allein aufgrund des oft hohen Zeitdrucks und der notwendigen abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit ist es wichtig, dass Bewerber teamfähig sind, über ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten, Service- und Kundenorientierung, aber auch Durchsetzungsvermögen verfügen. Entspre-

DIE ZEHN HÄUFIGSTEN AUFGABENBEREICHE FÜR FUHRPARKMITARBEITER*



Quelle: DEKRA Akademie 2012, Basis: 175 Stellenangebote für Fuhrparkmitarbeiter (Mehrfachnennungen)

* Angaben in Prozent

chend hoch werden diese persönlichen Eigenschaften bei der Bewerberauswahl bewertet. Auch in stressigen Phasen müssen Bereitstellung und Einsatzplanung der Fahrzeuge reibungslos funktionieren. Ideale Bewerber sind deshalb flexibel und behalten auch in unerwarteten Situationen den Überblick. Hierbei ist es wichtig, dass sie belastbar sind und über ausgeprägte organisatorische Fähigkeiten verfügen.

Interessant ist, dass auch bei den Soft Skills immer wieder Eigenschaften genannt werden, die in engem Zusammenhang mit den kaufmännischen Aufgaben der Positionen stehen. So zum Beispiel unternehmerisches Denken (14,9 Prozent), Kostenbewusstsein (4,6 Prozent) oder Zahlenaffinität (2,9 Prozent).

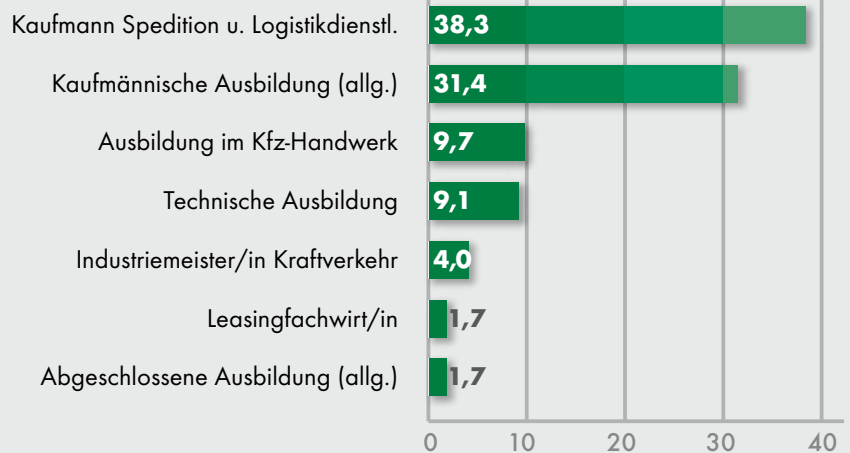
FÜHRUNG IM FUHRPARK

Etwas mehr als jede dritte der analysierten Positionen beinhaltet Führungsaufgaben (34,9 Prozent). Die meisten davon richten sich an das mittlere Management, sprich künftige Abteilungsleiter (43 Positionen). Die Abteilungsleitung ist ein klassisches Tätigkeitsfeld für Industriemeister/innen Kraftverkehr oder Mitarbeiter mit Zusatzqualifikationen und Berufserfahrung.

Daneben suchen Arbeitgeber auch Teamleiter (12 Positionen), allerdings machen sie äußerst selten Angaben zur Größe der Teams. Erwartungsgemäß standen nur wenige Vakanzen für das obere Management zur Auswahl, eine davon als Geschäftsführer für den Bereich Fuhrpark in einem Logistikunternehmen.

Die Bedeutung von Mobilität – sowohl was Güter als auch Menschen betrifft – wird weiter steigen. Ein schlagkräftiges Fuhrparkmanagement trägt einen wichtigen Teil zu dieser Entwicklung bei. Engagierten Fachkräften, die bereit sind, ihre Ausbildung durch zusätzliche Qualifikationen wie betriebswirtschaftliches Wissen oder IT-Kenntnisse zu erweitern, bieten sich im Fuhrpark sehr gute Perspektiven und Karrierechancen.

GEWÜNSCHTE BERUFSABSCHLÜSSE



Quelle: DEKRA Akademie 2012, Basis: 175 Stellenangebote für Fuhrparkmitarbeiter (Mehrfachnennungen) * Angaben in Prozent

AM HÄUFIGSTEN NACHGEFRAGTE SOFT SKILLS*



Quelle: DEKRA Akademie 2012, Basis: 175 Stellenangebote für Fuhrparkmitarbeiter (Mehrfachnennungen) * Angaben in Prozent



„Viele Unternehmen unterschätzen den Stellenwert des Fuhrparkmanagements.“

Nicole Holzer, Redakteurin FIRMENAUTO



Vom Fuhrparkleiter zum Mobilitätsmanager

Gastkommentar von Nicole Holzer, Redakteurin FIRMENAUTO

Fuhrparkleiter ist kein Job wie jeder andere. Zwischen Abteilungsleiter und Teilzeitbeschäftigung kommen alle Facetten vor. Häufig beginnen die Karrieren als zusätzliche Aufgabe – die Chefsekretärin, der Einkaufschef oder ein Mitarbeiter der Personalabteilung werden kurzerhand zum Fuhrparkverantwortlichen ernannt. Viele derer, die heute riesige Flotten organisieren, fingen ohne besondere Qualifikationen an. Kein Wunder, denn Fuhrparkleiter ist kein Beruf mit fundierter Ausbildung, sondern in vielen Unternehmen eine Aufgabe von vielen.

Nicht selten eignen sich diese Mitarbeiter ihr Wissen durch „Learning by doing“ an. Experten gehen davon aus, dass rund 60 Prozent der verantwortlichen Mitarbeiter nicht ausreichend ausgebildet sind. Doch das kann nach hinten losgehen. Fehlentscheidungen kommen jedes Unternehmen teuer zu stehen. Ist doch der Fuhrpark in den meisten Firmen nach den Personalaufwendungen der größte Kostenblock.

Nur wer sich in Sachen Einkaufsstrategien, Finanzierungsmethoden, Ausschreibungen, Reporting, Rechnungskontrolle und Fahrzeugtechnik auskennt, kann effektiv wirtschaften. Eine Fehleinschätzung bei Vertragsverhandlungen, eine Wissenslücke bei der Fahrzeugrückgabe können, je nach Fuhrparkgröße, in die Hunderttausende gehen. Mindestens ebenso wichtig sind detaillierte Kenntnisse in den Bereichen Halterhaftung, Unfallverhütungsvorschriften sowie Arbeits- und Verkehrsrecht. Ein unterlassener Hinweis oder eine versäumte Überprüfung kann das Unternehmen große Summen kosten.

Trotzdem rückte das Thema Fuhrparkmanagement erst in den letzten Jahren in den Fokus der Geschäftsleitungen und Konzernlenker. Die

Gründe: steigender Kostendruck, verschärfte Nachhaltigkeitsauflagen und stark veränderte Mobilitätsanforderungen. Hier ist der Flottenchef gefragt. Dabei haben sich die Anforderungen und Aufgaben in jüngster Zeit massiv verändert. Wo vor einigen Jahren noch technische Kompetenz für Reparatursteuerung und Fahrzeugwahl stand, ist heute vor allen Dingen betriebswirtschaftliches Know-how gefragt. Gleichwohl hat sich „Total Cost of Ownership“ (TCO) zum Zauberwort der Branche gemausert. Was zählt sind die Gesamtkosten am Ende der Laufleistung. Und die gilt es, so niedrig wie möglich zu halten. Dies zu leisten ist ohne Erfahrung und geballtes Fachwissen nicht machbar.

Zu weitergehenden Umwälzungen im Berufsbild des Fuhrparkmanagers führen derzeit die schon angesprochenen veränderten Mobilitätsanforderungen. Künftig gilt es nicht nur den Fuhrpark möglichst effizient zu steuern, vielmehr geht es um das Bereitstellen intelligenter Mobilitätslösungen. Das heißt, der Flottenmanager muss für die Mitarbeiter einen optimierten Modal Split der zur Verfügung stehenden Verkehrsträger anbieten und organisieren. Dazu gehören unter anderem die Nutzung von Carsharing, Elektroautos, Leasingflatrates, Mietwagenmanagement.

Um der Veränderung Rechnung zu tragen, hat die Dekra Akademie ihre Ausbildung zum zertifizierten Fuhrparkmanager neu ausgerichtet. Nun stehen Themen wie Mobilitätsmanagement, alternative Antriebe und die Umsetzung nachhaltiger Fuhrparkkonzepte ganz oben auf der Agenda. Mit diesem Zertifikat in der Tasche können Unternehmen die neue Ära in ihrem Fuhrparkmanagement auf eine fundierte Basis stellen.



Diplomatie in Sachen Exzellenz – Das Qualitätsmanagement

Es ist nicht mehr allein ein Thema großer Unternehmen. Die Vorteile des Qualitätsmanagements haben sich auch im Mittelstand herumgesprochen: Konsequenter Umsetzung hilft QM, Verbesserungs- und Innovationspotenziale im Unternehmen zu identifizieren sowie die Produkt- und Dienstleistungsqualität zu erhöhen. Mitarbeiter im Qualitätsmanagement wirken deshalb unmittelbar an der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens mit. Der DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2012 hat 354 Stellenanzeigen für Mitarbeiter im Qualitätsmanagement vertiefend analysiert, um zu erfahren, welchen beruflichen Hintergrund und welche Kompetenzen Arbeitgeber von Bewerbern für diesen Bereich erwarten.

Die Mehrzahl der untersuchten Stellenangebote wurden vom Arbeitgeber direkt inseriert (59 Prozent). Derzeit suchen schwerpunktmäßig Unternehmen in der produzierenden Industrie Verstärkung für ihr Qualitätsmanagement: Allein 45,2 Prozent der berücksichtigten Positionen werden im Maschinen- und Fahrzeugbau besetzt, weitere 12,7 Prozent in der Elektroidustrie sowie der Mess- und Steuertechnik. Es fällt auf, dass nur vier der Stellenanzeigen der Gesundheitsbranche zuzuordnen sind, obwohl gerade hier in der jüngeren Zeit das Thema Qualität stark diskutiert wird. Dies ist wohl auf den ungleich höheren Bedarf an entsprechenden Fachkräften in den produzierenden Branchen zurückzuführen.

VERANTWORTUNGSBEREICH PRODUKTE UND PROZESSE

Mehr als jedes zweite Stellenangebot richtet sich an Qualitätsingenieure (56,5 Prozent), gefolgt von Qualitätsprüfern (22,6 Prozent) und Qualitätstechnikern (18,1 Prozent). Qualitätsingenieure legen die Standards im Unternehmen fest und bewerten mögliche Risikopotenziale. Darüber hinaus kontrollieren sie die Einhaltung der Normen und verantworten die Umsetzung der Qualitätsmaßnahmen.

Vier von fünf Stellenanzeigen enthalten Angaben zum künftigen Verantwortungsbereich der Kandidaten. Da Offerten in

der produzierenden Industrie dominieren, werden neue QM Mitarbeiter besonders häufig in Bereichen wie der Endabnahme von Produkten oder der Prozessoptimierung in der Fertigung gesucht.

Doch die Arbeit von Fachkräften im Qualitätsmanagement beginnt und endet nicht an der Fertigungsstraße: Die Qualität eines Endproduktes ist abhängig von der Qualität der gesamten Prozesskette, weshalb mehr als jeder zehnte gesuchte Mitarbeiter auch für die Prüfung der Lieferanten und ihrer Produkte verantwortlich ist. Unternehmen profitieren darüber hinaus von einem engen Kontakt zum Kunden und einem consequenten

Reklamationsmanagement. Der Austausch liefert wertvolles Feedback zu den eigenen Produkten und Prozessen.

Die Tätigkeit im Qualitätsmanagement wird oft als „trockene Materie“ unterschätzt. Dabei übersehen Nachwuchskräfte die strategische Bedeutung und die interessanten Aufgaben dieses Spezialgebiets. So sind Qualitätsmanager häufig schon in die Entwicklung neuer Produkte eng eingebunden und begleiten die entsprechenden Prozesse bis zur Markteinführung. Bei jeder zehnten Vakanz wird der potenzielle Kandidat ausdrücklich für verschiedene Verantwortungsbereiche gesucht.

AUFGABEN: HEMDSÄRMELIGE STRATEGEN GESUCHT

Drei Viertel der Stellenanzeigen nennen – analog zu den Verantwortungsbereichen – operative Aufgaben wie die Planung und Durchführung von Audits, Prozessabnahmen und Messungen. Oft gehört auch die Steuerung der eingeleiteten Qualitätsmaßnahmen zu den Aufgaben des künftigen Stelleninhabers (40,1 Prozent). In jedem dritten Fall sind mit der Position strategische Aufgaben wie die Erstellung und Einführung neuer Qualitätsrichtlinien, Prüfvorschriften sowie Verfahrens- und Arbeitsanweisungen (36,9 Prozent) verbunden.

Doch Qualitätsmanagement ist nicht auf einzelne Abteilungen beschränkt oder mit der Einführung bestimmter Standards erledigt. Unternehmen sollten vielmehr kontinuierliche Verbesserungsprozesse über die gesamte Organisation hinweg anstreben. Diese Philosophie und das Qualitätsbewusstsein muss von jedem Mitarbeiter im Unternehmen

getragen werden. Deshalb wird in jeder zehnten Stellenausschreibung die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern als Aufgabe des gesuchten QM-Experten besonders hervorgehoben.

TECHNISCHER BERUFSABSCHLUSS, AM BESTEN MIT ZUSATZQUALIFIKATION

Der Berufsabschluss von Mitarbeitern im Qualitätsmanagement hängt eng mit der Branche ihres Unternehmens zusammen. In der vorliegenden Untersuchung dominieren deshalb technische Abschlüsse als Einstellungsvoraussetzung.

Am häufigsten wünschen Arbeitgeber ein technisches Studium. Entsprechend der eingangs erwähnten Branchen werden am häufigsten die Fachdisziplinen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik oder Mechatronik erwähnt. Oft beschränken sich Stellenanzeigen jedoch auf die unspezifische Angabe „Ingenieurstudium“. Doch auch Wirtschaftswissenschaftler haben Chancen: Gerade für den Umgang mit Kennzahlen oder bei der Einführung von Produkten ist betriebswirtschaftliches Wissen von Vorteil.

Für mehr als jede vierte Position genügt eine technische Berufsausbildung, am besten ergänzt durch entsprechende Weiterbildungen. Besonders häufig werden die Zusatzqualifikationen zum Qualitätsmanagement-Beauftragten oder -Auditor als Voraussetzung genannt. Arbeitgeber in der Gesundheitsbranche suchen entsprechend Mitarbeiter mit einer Pflegeausbildung und in einem Fall dem Studienabschluss Ökotrophologie.

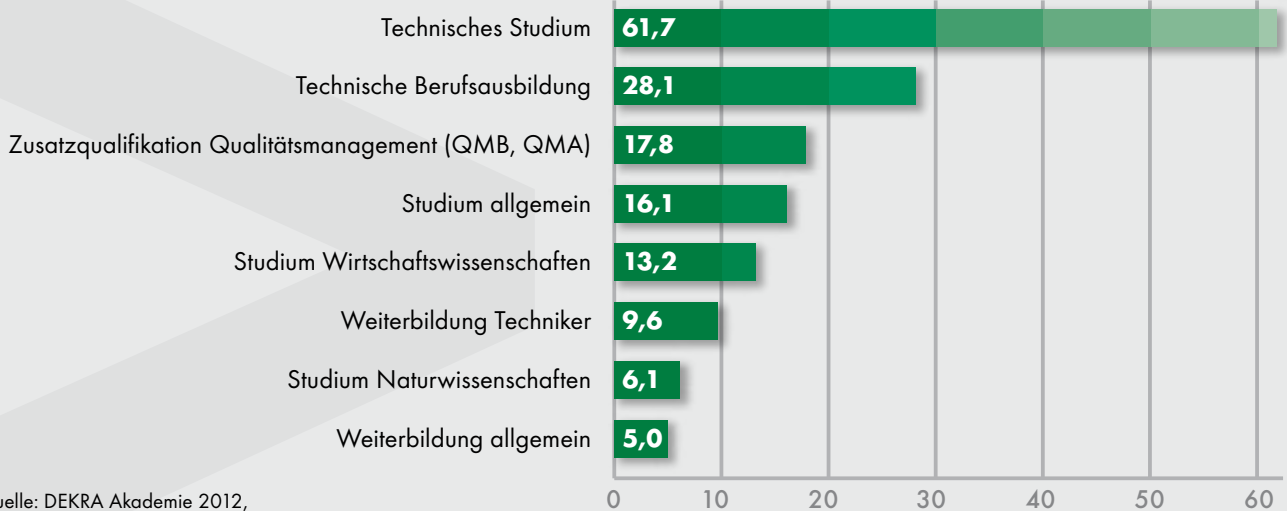
HARD SKILLS: KENNTNISSE IN METHODEN UND STANDARDS ERFORDERLICH

Regelwerke spielen im Qualitätsmanagement eine zentrale Rolle, denn die darin beschriebenen Standards und Normen fassen die Anforderungen an ein effektives Qualitätsmanagement zusammen. Sie schaffen Transparenz und Sicherheit für Mitarbeiter aber auch Kunden und legen Leitlinien für die Prozesse fest.

In Anbetracht dessen verwundert es, dass nicht jede Stellenanzeige konkrete Qualitätsmanagement-Methoden als Voraussetzung erwähnt. Vermutlich wird die Kenntnis bestimmter Normen wie beispielsweise der DIN ISO 9000-Reihe oder Methoden wie Six Sigma als Anforderung an Qualitätsmanagement-Fachkräfte als selbstverständlich angesehen. Des Öfteren wird auch unspezifisch auf „Kenntnis der Qualitätsmanagement-Methoden und -Tools“ verwiesen.

Wenn Angaben dazu gemacht werden, nennen die Stellenanzeigen besonders häufig die Methode der Fehlermöglichkeits- und Einfluss-Analyse FMEA (52 Nennungen), mit der Fehlerrisiken bei Produkten bereits im Entwicklungsprozess identifiziert werden. Daneben kommt in den Stellenanzeigen auch APQP als Methode für die Produkt- und Qualitätsplanung in allen Phasen eines Entwicklungsprozesses häufiger vor. Darüber hinaus enthalten die Offerten eine Reihe branchenspezifischer Standards und Normen. Englisch scheint im Qualitätsmanagement zum Standard zu gehören: Für mehr als jede zweite Position sind sehr gute Englischkenntnisse erforderlich (52,7 Prozent), teilweise auf

GEWÜNSCHTE BERUFSABSCHLÜSSE FÜR QM-FACHKRÄFTE*



Quelle: DEKRA Akademie 2012,
Basis: 354 Stellenangebote für QM-Fachkräfte (Mehrfachnennungen),
Nennungen mit einem Anteil unter 5 % sind nicht berücksichtigt

* Angaben in Prozent

verhandlungssicherem Niveau. Weitere 54 Stellenanzeigen erwähnen „Englisch“ ohne nähere Angaben als Sprachanforderung.

SOFT SKILLS: BERATER UND PROBLEMLÖSER IN EINER PERSON

Ein effektives Qualitätsmanagement gelingt nur, wenn die Mitarbeiter konsequent informiert und eingebunden werden. Erwartungsgemäß liegen Team- und Kommunikationsfähigkeit deshalb bei den gewünschten persönlichen Eigenschaften der Kandidaten an vorderer Stelle. Da Qualitätsmanager oft auch gegen anfängliche Widerstände Standards und damit Veränderungsprozesse durchsetzen müssen, sind neben Überzeugungskraft auch eine selbstständige Arbeitsweise und Durchsetzungsvermögen als Eigenschaften sehr wichtig.

Eine Kernaufgabe von Qualitätsmanagern ist die Prozess- und Risikoanalyse, hierfür benötigen sie eine hohe Analysefähigkeit. Die Anzeigen gehen nur selten auf die Anzahl an Niederlassungen ein, die der Stelleninhaber betreuen soll. Es scheinen jedoch oftmals mehrere Standorte zu sein, immerhin ist für 58 Positionen explizit Reisebereitschaft nötig.

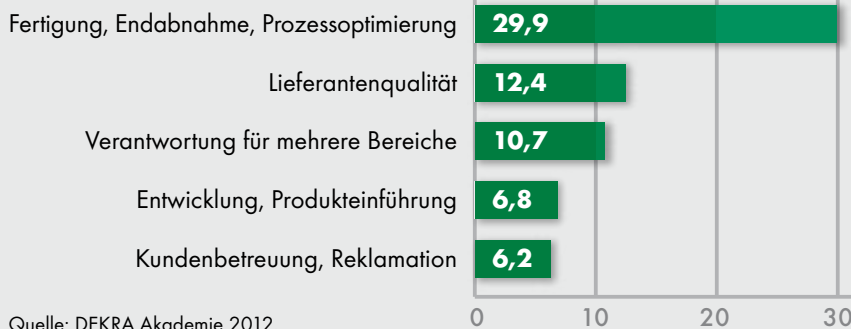
BERUFSERFAHRUNG UND FÜHRUNGSKOMPETENZ FÜR EINE SCHLÜSSELPOSITION

Die Aufgaben im Qualitätsmanagement sind anspruchsvoll. Arbeitgeber legen deshalb bei Neueinstellungen großen Wert auf erfahrene Bewerber: Fast drei Viertel der Vakanzen setzen Berufserfahrung voraus (72,9 Prozent).

Jedes fünfte Stellenangebot ist eine Linienfunktion, die über QM-Aufgaben hinaus Führungsaufgaben beinhaltet. Am häufigsten sind derzeit Abteilungs- oder Werkleiterpositionen zu vergeben (31 Stellenangebote) und etwas mehr als jede vierte Stelle mit Führungsaufgaben richtet sich an künftige Projektleiter. Aber auch im oberen Management sind Positionen vakant, die intensive QM Qualifikationen erfordern.

Der DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2012 zeigt: Unternehmen suchen für ihr Qualitätsmanagement erfahrene Experten. Der klassische Weg für Einsteiger ins Qualitätsmanagement scheint hingegen eine technische Ausbildung zu sein, nach der Mitarbeiter im Unternehmen durch entsprechende Qualifizierungen und praktische Erfahrung „hineinwachsen“ – falls sie nicht im Studium schon den Schwerpunkt auf Aspekte des Qualitätsmanagements legen.

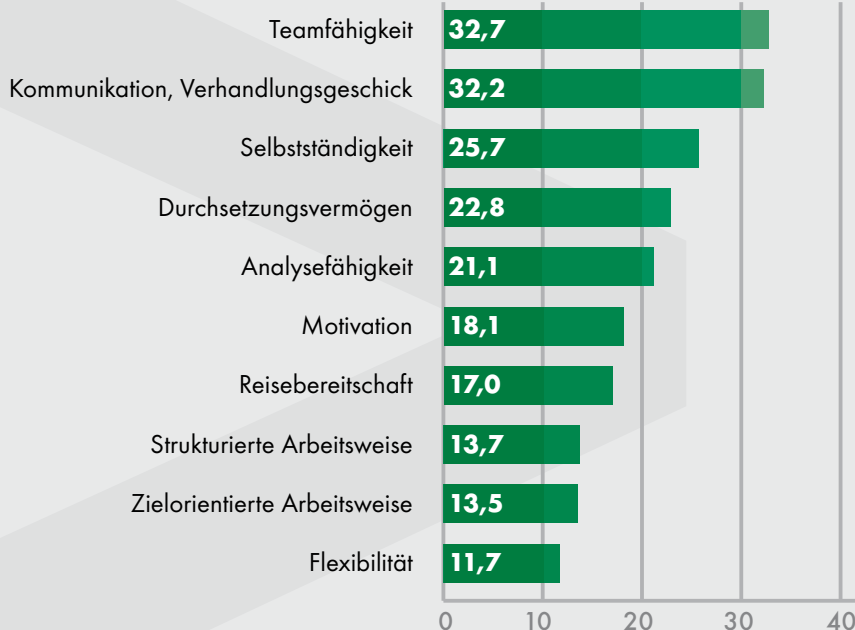
VERANTWORTUNGSBEREICHE FÜR QM-FACHKRÄFTE*



Quelle: DEKRA Akademie 2012, Basis: 354 Stellenangebote für QM-Fachkräfte, Nennungen mit einem Anteil unter 5 % sind nicht berücksichtigt

* Angaben in Prozent

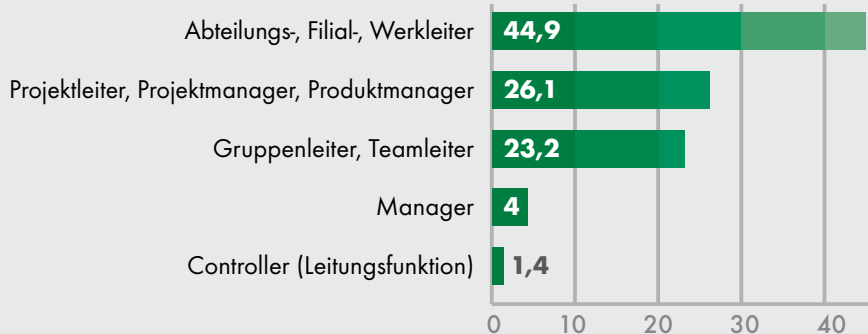
AM HÄUFIGSTEN NACHGEFRAGTE SOFT SKILLS*



Quelle: DEKRA Akademie 2012, Basis: 354 Stellenangebote für QM-Fachkräfte (Mehrfachnennungen)

* Angaben in Prozent

STELLENANGEBOTE MIT FÜHRUNGSAUFGABEN*



Quelle: DEKRA Akademie 2012, Basis: 69 Stellenangebote für QM-Fachkräfte mit Führungsaufgaben

* Angaben in Prozent

„Führung und Unternehmenskultur sind die Grundlage für Qualität im Unternehmen. Fehler sollten nicht bestraft sondern als Ausgangspunkt für Verbesserung gesehen werden.“

*Dr. Thomas Berden, Geschäftsführer Hilti GmbH
Industriegesellschaft für Befestigungstechnik*



Qualität als Führungsaufgabe

Dr. Thomas Berden, Geschäftsführer Hilti GmbH, im Gespräch mit der Redaktion

Welche Kompetenzen benötigen Mitarbeiter heute im Qualitätsmanagement?

Auch im Qualitätsmanagement kommt es sowohl auf die fachlichen als auch auf die sozialen Kompetenzen an. Auf fachlicher Seite durchlaufen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst wie alle Hilti-Mitarbeitenden eine Grundlagenschulung, die schwerpunktmäßig das Qualitätsmanagementsystem des Unternehmens behandelt. Darüber hinaus werden den Mitarbeitern Kenntnisse über Prozess- und Verfahrensanweisungen, Durchführung von Audits sowie zur Problemlösungskompetenz im Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) vermittelt.

Darauf bauen dann die Schulungen zur Bildung der Fachkompetenz auf. Im Vertiefungstraining werden weitergehende Kenntnisse über interne Qualitätsprozesse vermittelt, es gehört das Thema der Statistischen Prozesskontrolle (SPC) dazu und natürlich der Umgang mit den verwendeten SAP Qualitätsmodulen. Darüber hinaus sollten Mitarbeiter über Kompetenzen in der statistischen Versuchsplanung und Six-Sigma verfügen. Eine vertiefende Ausbildung sowohl im Qualitätsmanagement wie bei der Deutschen Gesellschaft für Qualität (DQG) als auch in der Anwendung spezifischer Qualitätswerkzeuge wie z.B. der Fehler-Möglichkeiten-Einfluss-Analyse (FMEA) oder 8D (8-Schritte Problemlösungsprozess) ist im Qualitätsmanagement ebenfalls gefordert. Es kann auch eine Ausbildung zum Auditor notwendig sein, wenn zum Beispiel Qualifizierungen neuer Lieferanten anstehen oder Qualitätsprobleme bei Zulieferteilen auffällig wurden.

Zusätzlich benötigen Mitarbeitende im Qualitätsmanagement natürlich auch Soft Skills wie Moderationstechnik, Präsentationstechnik und Kommunikationsstärke.

Welchen Einfluss hat die Führung und Unternehmenskultur auf die Qualität im Unternehmen?

Führung und Unternehmenskultur haben meiner Meinung nach einen großen Einfluss auf die Qualität – sie sind ganz einfach die Grundlage dafür. Denn neben gut ausgebildeten Mitarbeitern ist es wichtig, eine offene Kommunikation zu pflegen: Fehler sollen nicht bestraft, sondern als Ausgangspunkt für eine kontinuierliche Verbesserung gesehen werden. Die Rolle der Führungskraft ist es dabei, die Problemlösungskompetenz der Mitarbeiter zu entwickeln und zu fördern. Wenn sich die Mitarbeiter als Mit-Unternehmer betrachten, wird ein höheres Qualitätsniveau erreicht als in Unternehmen mit einer einschränkenden Führung oder Kultur.

Wie lässt sich Qualität unternehmensweit sicherstellen?

Gut ausgebildete Mitarbeiter, eine Führung am Ort des Geschehens und eine offene Unternehmenskultur bilden eine gute Grundlage, dass Qualität unternehmensweit gelebt und sichergestellt wird. Dazu setzen strategische Unternehmensziele und klare Messgrößen zur Zielerreichung dann das Rahmenwerk. Darüber hinaus muss man stabile Prozesse nicht nur in der Fertigung, sondern im ganzen Unternehmen etablieren. Ein weiterer wichtiger Punkt für einen unternehmensweiten Qualitätsgedanken ist der KVP, der von den Mitarbeitern gelebt und mitgetragen werden muss.



Exkurs: Recruiting in Europa – Lösung gegen den Fachkräfte-Engpass?

Die Realität am europäischen Arbeitsmarkt könnte kaum gegensätzlicher sein: Während Deutschland derzeit einen Tiefstand der Arbeitslosenzahlen verzeichnet und Unternehmen dringend neue Mitarbeiter suchen, sind in anderen Ländern Fachkräfte verzweifelt auf Arbeitssuche. Es liegt daher nahe, dass beide Seiten hoffen, ihr Problem mit Hilfe des anderen zu lösen. Aber ist der spanische Ingenieur auf der Schwäbischen Alb schon Realität? Und wie schätzen Recruiting-Experten die Erschließung der neuen „Bewerbermärkte“ Europas ein?

Angeregt durch medienwirksame Rekrutierungsaktionen einzelner Kommunen sowie Diskussionen um die Blue Card und das Anerkennungsgesetz, wurden zehn Experten, die in den vergangenen 12 Monaten im europäischen Ausland Arbeitskräfte für deutsche Standorte angeworben haben, zu ihrer Meinung befragt. Ihre Antworten liefern erste Einschätzungen zu dem vieldiskutierten Thema „Rekrutierung in Europa“ aus Sicht von Unternehmen, Arbeitsvermittlern sowie Web 2.0-Spezialisten.

MOTIVATION ZUR ANSPRACHE VON FACHKRÄFTEN

Die Hauptmotivation, die Rekrutierung auf das europäische Ausland auszuweiten, ist

ganz klar der bereits existierende Fachkräfte-Engpass in bestimmten Branchen. Allerdings konzentrieren sich öffentlichkeitswirksame Aktionen, über die in den zurückliegenden Monaten in der Presse berichtet wurde, auf Regionen, in denen der Mangel bereits besonders spürbar ist. Die Initiatoren verweisen dabei u.a. auf die äußerst geringe Arbeitslosenquote in ihrer Gegend, die in der Tat an manchen Orten den magischen Wert von zwei Prozent unterschritten hat, was als Kriterium für „Vollbeschäftigung“ zu werten ist. Besonders aktiv in Sachen europaweites Recruiting sind deshalb auch Kreise und Kommunen in Baden-Württemberg und Bayern. Als einen weiteren Grund für die Suche im Ausland nannten die Befragten das hohe Niveau der

akademischen Ausbildung der Fachkräfte in bestimmten Ländern.

Derzeit haben Recruiter vor allem Mittelmeerlande im Fokus, die von der Schuldenkrise besonders betroffen sind. In erster Linie werden Portugal, Spanien, Italien und Griechenland genannt. Aber auch osteuropäische Länder, wie Polen und die Ukraine, befinden sich im Suchradius der Befragten. In einem Fall besteht sogar der Plan, die eigenen Recruiting-Aktivitäten von Osteuropa nach China auszudehnen.

NICHT NUR AKADEMIKER AUF DEM RADAR

Wurden in der Vergangenheit Arbeitskräfte im europäischen Ausland gesucht, so handelte

es sich meist um Pflege- und IT-Fachkräfte sowie Saisonarbeiter. Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung werden aber auch Fachkräfte aus anderen Berufs- und Tätigkeitsfeldern angesprochen, wie Ingenieure, Techniker, Handwerker oder IT-Spezialisten.

Bevorzugte Ingenieurdisziplinen sind der Maschinen- und Fahrzeugbau sowie die Elektrotechnik. Für die ITK-Branche werden vor allem junge Software-Entwickler mit akademischem Abschluss gesucht. Die befragten Experten zeigen sich angetan von der guten Ausbildung die an verschiedenen Hochschulstandorten im Ausland geleistet wird: Vor allem Ingenieure und IT-Spezialisten aus der Türkei und Spanien sind besonders geschätzt.

In der Gesundheitsbranche erhoffen sich die Befragten gerade für den ländlichen Raum Entlastung durch Ärztinnen und Ärzte aus Ost- und Südeuropa. Auch für die Krankenpflege in großen Kliniken werden bevorzugt examinierte Kräfte in Osteuropa gesucht. Infolge der Schuldenkrise hat sich der Radius nun auch auf Portugal und Italien ausgedehnt. Ein Qualitätsabfall in der Pflege ist nicht zu befürchten, denn in fast allen europäischen Ländern sind die Zugangsvoraussetzungen für Pflegeberufe weit höher als in Deutschland. Meist ist eine auf einer zwölfjährigen Schulzeit aufbauende akademisierte Pflegeausbildung Grundvoraussetzung, um als Pflegekraft tätig werden zu können. Bei der Rekrutierung von Fachkräften in Gesundheitsberufen ist allerdings der Wettbewerb mit anderen europäischen Ländern, wie den skandinavischen Staaten oder Großbritannien, besonders groß

Im Bereich der Handwerksberufe rekrutierte einer der Befragten beispielsweise erfahrene Arbeitskräfte für Sanitär sowie Heizung und Klima im europäischen Ausland. Die Fachkräfte hätten in ihrer Heimat eine gute und solide Ausbildung erfahren, so der Befragte.

INSTRUMENTE: ERSTE ANSÄTZE ABER NOCH KEINE UMFASSENDE STRATEGIE

Die meisten Unternehmen werden noch nicht eigeninitiativ im europäischen Ausland aktiv. Die Instrumente zur Ansprache potenzieller Kandidaten scheinen gerade bei kleineren Organisationen bislang eher erste „Gehversuche“ zu sein. Dabei nutzen Personalverantwortliche gerne die Unterstützung externer Partner, wie regionale Kammern in Deutschland oder deutsche Institutionen im Ausland. Die Befragten berichten, dass beispielsweise Karrieremessen beliebt sind, zu denen Kandidaten nach Deutschland eingeladen werden. Bereits im Vorfeld stellen die Organisatoren die Profile der Kandidaten bereit und diese können vorab Gesprächs-

termine mit Arbeitgebern vereinbaren. Ähnliche Veranstaltungen finden mit Unterstützung deutscher Institutionen auch im Ausland statt. In einem Fall wurden Pressevertreter aus verschiedenen Mittelmeerländern zu einer Rundreise in einer deutschen Region eingeladen. Die Berichterstattung machte dann die Bewerber auf die lokalen Unternehmen aufmerksam. Mit großer Resonanz: Allein aus Portugal gingen rund 10.000 Bewerbungen ein.

Bislang handelt es sich bei derartigen Aktivitäten noch um Einzelmaßnahmen, denen oft eine hohe Aufmerksamkeit zu Teil wurde und die nicht selten zu ernsthaften Gesprächen mit interessierten Kandidaten führten. Eine seriöse Einschätzung des mittel- bis langfri-

stigen Erfolges entsprechender Aktivitäten ist jedoch heute noch nicht möglich.

PROFESSIONELLE HILFE BEI DER ANSPRACHE

Unternehmen nehmen in Sachen Recruiting in Europa oft nicht nur institutionelle Unterstützung in Anspruch, sondern wenden sich dabei auch an Personalberater. Hier sind international tätige oder auf bestimmte Länder spezialisierte Dienstleister klar im Vorteil: Rekrutierten sie in der Vergangenheit vor Ort überwiegend für die ausländischen Niederlassungen deutscher Unternehmen, können sie nun passende Profile von Kandidaten auch gezielt mit den Anforderungen offener Positionen in Deutschland abgleichen. So betreibt einer der Arbeitsvermittler ein spezialisiertes Karriereportal



ausschließlich für Zielgruppen in Osteuropa. Ein Vorteil der Ansprache über einen Personal-dienstleister liegt in der intensiven Beratung und Vorbereitung von Kandidaten bereits im Anbahnungsprozess. Zur Pflege dieser Kontakte nutzen Dienstleister, aber auch Personalverantwortliche in Unternehmen gezielt soziale Netzwerke wie LinkedIn, XING oder Facebook.

Es ist zu erwarten, dass sich Personalbera-tungen in den kommenden Monaten noch stärker mit dem Ausbau ihrer Dienstleistungen hinsichtlich der länderübergreifenden Ver-mittlung von Fachkräften auseinandersetzen werden, um sich dadurch zusätzliche Geschäfts-potenziale zu erschließen.

KONKRETE ERFAHRUNGEN NOCH SELTEN

Für die meisten der Befragten ist es noch zu früh, um über konkrete Erfahrungen bei der Integration der ausländischen Fachkräfte aus dem Ausland in deutsche Unternehmen zu sprechen. Bislang können sie deshalb nur über einzelne Fälle berichten. Zwei Themen-komplexe stehen bereits jetzt als besondere Herausforderung im Fokus: die Sprachkennt-nisse der Kandidaten und die zu klärenden bürokratischen Fragestellungen.

In den Medien wird derzeit viel über den „Run“ auf Sprachkurse der Goethe-Institute

in den entsprechenden Ländern berichtet. Die Befragten sind unterschiedlicher Ansicht, ob und auf welchem Niveau Fachkräfte be-reits Deutschkenntnisse mitbringen sollten: Mittelständische Unternehmen tendieren eher dazu, diese vorauszusetzen, was allerdings den Kreis potenzieller Bewerber erheblich einengt. Andere Unternehmen und Personal-vermittler gehen hingegen verstärkt dazu über, auch Arbeitskräfte ohne Deutschkennt-nisse ins Land zu holen. Sie vermitteln ihnen dann vor Ort die erforderlichen Sprachkom-petenzen, aber auch bestimmte Soft Skills und Besonderheiten des jeweiligen Unterneh-mens. Dies ist vielleicht aufwendiger, sichert bei der Personalsuche aber einen Vorsprung und wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterbin-dung aus.

Egal, für welche Vorgehensweise sich Arbeit-geber entscheiden: Die Sprachkenntnisse der Bewerber werden immer eine zentrale Rolle für eine langfristig erfolgreiche Integration ausländischer Fachkräfte spielen.

ERLEICHTERUNG DURCH NEUE GESETZ-GEBUNG?

Zwei Befragte erwähnen darüber hinaus bürokratische Hindernisse als besondere Herausforderung: So dauere beispielsweise die Erteilung einer Arbeitserlaubnis erheblich zu lange. Ein Personalberater bietet deshalb

Kunden für solche Fälle den Service eines auf die Thematik Arbeits- und Aufenthaltser-laubnis spezialisierten Rechtsanwaltes an. Es überrascht etwas, dass keiner der Befragten auf die zum Zeitpunkt der Befragung vom Bundestag geplante „Blue Card“ für Hoch-qualifizierte und das Anerkennungsgesetz für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen einging.

Diese Gesetzesvorlagen wurden offenbar noch nicht als Unterstützung des Rekrutierungs-prozesses wahrgenommen, obwohl sie den Zu-zug und die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus dem Ausland wesentlich vereinfachen sollen. Vor allem beim Anerkennungsgesetz verwundert das nicht weiter. Seit dem 1. April 2012 hat zwar jeder einen Rechtsanspruch darauf, dass seine im Ausland erworbene berufliche Qualifikation bewertet und auf Gleichwertigkeit mit deutschen Abschlüssen überprüft wird. Doch hat sich das noch nicht genügend herumgesprochen und die konkreten Verfahren zur individuellen Um-setzung des Anerkennungsgesetzes scheinen noch nicht vollständig installiert zu sein.

„DROHT“ EINE BEWERBERFLUT?

Alle Befragten sehen die Vorteile und die Not-wendigkeit, Mitarbeiter in anderen europä-ischen Ländern anzuwerben. Dennoch sind sie der Meinung, im Moment könne noch nicht von einer großen „Anwerbewelle“ ge-sprochen werden. Sie verstehen sich selbst als Pioniere, die in diesen Ländern lediglich erste Erfahrungen sammeln. Die Rekrutierung von Mitarbeitern im Ausland werde jedoch zu-nehmen, darin sind sich die Befragten einig.

Gleichzeitig zeichne sich der Trend ab, dass viele Bewerber selbst die Initiative ergreifen. Sie lernen in ihren Heimatländern Deutsch und bewerben sich dann über Karrierepor-tale direkt bei deutschen Unternehmen. Eine Entwicklung, die den Personalverantwortli-chen in Unternehmen sehr entgegen kommen wird. Aber genau wie bei den Bewerbern er-fordert sie auch auf Unternehmensseite die Flexibilität, sich darauf einzulassen und den notwendigen Mehraufwand in Kauf zu nehmen.

Verstärkt sich der Trend und zeigen die Be-teiligten diese Flexibilität, werden alle Seiten davon profitieren – Bewerber, Arbeitgeber, aber auch externe Dienstleister wie Personal-berater oder Weiterbildungsinstitutionen. Für sie können sich neue Geschäftsfelder rund um die Rekrutierungs- und Integrationspro-zesse erschließen. Es gilt allerdings schnell zu handeln, da bestimmte Fachkräfte auch in anderen Ländern rar sind und in denen Bewerber unter Umständen noch attraktivere Arbeitsbedingungen als in Deutschland vor-finden.



„In Zukunft wird entscheidend sein, nicht nur das heimische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen, sondern auch Fachkräfte aus dem Ausland für Deutschland zu begeistern.“

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



Deutschland öffnet sich

Gastkommentar von Dr. Hans-Peter Klös, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Sicherung der Fachkräftebasis für die deutsche Volkswirtschaft hat sich zu einem beherrschenden Thema in der wirtschafts- und bildungspolitischen Diskussion entwickelt. Bis zum Jahr 2025 werden bis zu 6,5 Millionen weniger Erwerbspersonen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig altern die Belegschaften und die Anforderungen der Unternehmen an die Qualifikation ihres Personals steigen. Entscheidend wird daher sein, nicht nur das heimische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen, sondern auch Fachkräfte aus dem Ausland für Deutschland zu begeistern. Letztere werden damit zu einem Schlüsselfaktor zur Linderung der demografischen Probleme. Deutschland hat nun zwei wichtige Schritte zur Öffnung des Arbeitsmarktes gemacht:

1. Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen

Mit dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ können im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse leichter anerkannt werden. Bei fehlender Anerkennung ist es für Zuwanderer nämlich nicht möglich, in gesetzlich reglementierten Berufen zu arbeiten.

In Deutschland leben über zwei Millionen Personen, die ihre berufliche Ausbildung vor ihrer Einwanderung abgeschlossen haben, häufig in Engpassberufen im Bereich Ingenieurwesen, Handwerk, Medizin oder Pflege. Doch die wenigsten arbeiten im erlernten Beruf: So sind nur 30 Prozent der ausländischen Ingenieure auch tatsächlich in ihrem Beruf tätig.

Seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes haben Zuwanderer einen Anspruch auf Prüfung ihrer Bildungsabschlüsse. Hierfür wurde mit der IHK-FOSA (Foreign Skill Approval) eigens ein neues Kompetenzzentrum eingerichtet. Darüber hinaus hat die Bundesregierung zwei wichtige Informationsportale für alle Beteiligten initiiert

(www.anerkennung-in-deutschland.de; www.bq-portal.de). Mit der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse könnten kurzfristig etwa 300.000 zusätzliche Fachkräfte mobilisiert werden.

2. Erleichterte Zuwanderung von Hochqualifizierten

Mit Umsetzung der „Blue Card“-Richtlinie der EU zum 1. August 2012 verbessern sich auch die Chancen für Deutschland bei der Anwerbung von Nicht-EU-Ausländern. Die wichtigsten Punkte sind:

- Mit der „Blauen Karte EU“ können ausländische Arbeitnehmer mit einer akademischen oder vergleichbaren Qualifikation und einem bestimmten Mindesteinkommen befristet in Deutschland arbeiten. Nach 33 Monaten erhalten sie grundsätzlich eine Niederlassungserlaubnis.
- Das nachzuweisende Mindesteinkommen wird von 66.000 auf 44.800 Euro, für sogenannte Mangelberufe sogar auf 34.900 Euro abgesenkt. Die Vorrangprüfung entfällt.
- Ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen wird der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert. Arbeitssuchende Akademiker erhalten ein sechsmonatiges Visum.
- Für Absolventen von Berufsausbildungen wird eine einjährige Suchphase mit uneingeschränkter Erwerbstätigkeit eingeführt.

Mit Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU ermöglicht Deutschland jenen Ausländern einen privilegierten Aufenthaltsstatus, die dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Damit wird die Öffnung des Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte aus Nicht-EU-Staaten substanziell erleichtert. Die Absenkung der Einkommensgrenzen dürfte insbesondere qualifizierten Personen aus Ländern mit niedrigerem Durchschnittseinkommen den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern.

DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2012 – Ausgewählte Ergebnisse auf einen Blick

INTERNET – DER RECRUITING-KANAL

Das Recruiting verlagert sich immer stärker ins Internet. Wie in den vergangenen Jahren ging die Anzahl von Stellenanzeigen in Printpublikationen weiter zurück.

RECRUITING IN EUROPA

Experten sind sich einig, dass sich der Trend zur Rekrutierung im Ausland verstärken wird. Unternehmen experimentieren derzeit noch mit unterschiedlichen Instrumenten zur Ansprache der Bewerber.

OPTIMISTISCHE STIMMUNG

Vier von fünf Arbeitgebern suchen für ihre offenen Positionen Mitarbeiter in Festanstellung.

ELEKTRONIK BOOMT

Starker Stellenzuwachs bei Elektroberufen: Elektroniker werden derzeit stärker gesucht als Ingenieure der Elektrotechnik.

INGENIEURE HABEN FREIE WAHL

Bei Ingenieuren besteht der größte Mangel in den Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik. Aber auch Architekten und Bauingenieure sind wieder gefragt.

GUTE CHANCEN IN DER PFLEGE

Das Stellenangebot für Altenpfleger hat sich gegenüber dem Vorjahr verdreifacht. Aber auch das Angebot für die Qualifizierung Altenpflegehelfer steigt.

HANDWERKER FÜR AUSBAU GESUCHT

Starkes Plus im Bauwesen, vor allem im Bereich Ausbau: Maler, Fußbodenleger, Schreiner und Installateure werden verstärkt nachgefragt.

KONJUNKTUR FÜR METALLER

Angebote für Metall-Fachkräfte haben sich gegenüber 2011 vervielfacht – insbesondere Schweißer, Schlosser und Metallbauer können aus einem großen Angebot wählen.

SPEZIALISTEN FÜR MASSARBEIT

In der Anlagensteuerung und Automatisierung sind aktuell vor allem CNC-Fachkräfte sehr begehrt.

LOGISTIK IM AUFWIND

Berufe in der Logistik verzeichnen kräftige Zuwächse, insbesondere Lager- und Transportarbeiter, Lagermeister, Staplerfahrer und Berufskraftfahrer.

GUTE CHANCEN FÜR STAPLERFAHRER

Das Angebot ist gegenüber dem Vorjahr von 9 auf 173 Stellenangebote gestiegen.

ENTWICKLUNG VOR SERVICE

Erstmals sind mehr offene Stellen im Berufsfeld Entwicklung als im Service vakant.

SICHERHEIT IST GEFRAGT

Unternehmen suchen in diesem Jahr auffällig oft Wächter und Werkschutzleute.

SACHBEARBEITER – BITTE SPEZIALISIERT!

Personal- und Einkaufsabteilungen suchen verstärkt neue Kollegen. Auch Buchhalter können aus einem guten Angebot wählen.

ZUKUNFTSFELD VERTRIEB UND VERKAUF

Unternehmen benötigen für ihre Vertriebsaktivitäten dringend Kundenbetreuer, Call Center Agents und Handelsvertreter – aber auch auffällig viele Führungspositionen sind hier zu besetzen.

BANKEN WIEDER OPTIMISTISCHER

Das Angebot für Bankfachkräfte hat sich gegenüber dem Vorjahr verdreifacht.

FAST ALLES BEIM ALTEN IN DER IT

Wie in den vergangenen Jahren sind Software-Entwickler und IT-Fachkräfte wie Systemadministratoren am begehrtesten. Daneben steigt die Anerkennung für IT-Ausbildungen kontinuierlich.

FAST NUR GEWINNER

Die stabile wirtschaftliche Lage in Deutschland hat zu einem starken Anstieg des Stellenangebotes geführt. In allen Berufsfeldern wurden mehr Vakanzen gezählt als im Vorjahr, nur bei wenigen Berufen sank das Angebot.

Impressum

DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2012

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 f. d. Herausgeber: Diotima Neuner-Jehle

Redaktion: Ulla Laux, MMB, Dr. Peter Littig

Grafik und Produktion: Kai Mussler, grafik-fuer-alles@gmx.de

Bildnachweis: DEKRA, Fotolia

Druck: Agentur Vogel, Schillerstr. 42, 73765 Neuhausen/Fildern

Copyright 2012, DEKRA Akademie GmbH, alle Rechte vorbehalten.

Qualifizierte Mitarbeiter sind Gold wert.



DEKRA Akademie:
Profitieren Sie vom Know-how eines der größten Bildungsträger Deutschlands.

Ob Lagerarbeiter oder Manager: Wenn Sie qualifizierte Mitarbeiter benötigen, sind Sie bei uns goldrichtig. Über 200 Aus- und Weiterbildungsprogramme helfen Ihnen, Standards zu implementieren und Fachkräfte zu gewinnen. Interessiert? Dann informieren Sie sich jetzt unter: 0711.7861-3939 oder auf www.dekra-akademie.de

www.dekra-akademie.de

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

Alles im grünen Bereich.

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.