

DEKRA Akademie GmbH

# DEKRA ARBEITSMARKT-REPORT

Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis  
von mehr als 12.000 Stellenanzeigen



Bearbeitung: MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung, Essen/Berlin



## DEKRA Arbeitsmarkt-Report

**Qualifizierte Fachkräfte sind am deutschen Arbeitsmarkt gefragt wie lange nicht mehr!**

Nicht zuletzt wegen der positiven Entwicklung der Wirtschaft in den Jahren 2006 und 2007 haben sich Beschäftigung und Arbeitsvolumen kräftig erhöht, meldet das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Sowohl die konjunkturell als auch die strukturell bedingte Arbeitslosigkeit hätten sich signifikant vermindert.

Während somit die Chancen der Arbeitssuchenden wieder steigen, zeichnen sich auf der Stirn vieler Personalverantwortlicher immer mehr Sorgenfalten ab. Wenn auch heute noch nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden kann, so ist dieser allerdings in einer wachsenden Zahl von Wirtschaftssektoren nicht mehr zu übersehen. Immer mehr Branchen fürchten, dass sie deshalb Schwierigkeiten haben könnten, am wirtschaftlichen Aufschwung zu partizipieren.

Es gibt ein ganzes Bündel unterschiedlicher potenzieller Strategien, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Eine zentrale Strategie hingegen ist für alle Unternehmen

unverzichtbar: die Beschaffung qualifizierter Informationen rund um das Thema Arbeits- und Stellenmarkt, um auf einer soliden Basis spezifische Strategien zu entwickeln.

Hierzu will das vorliegende Heft einen konstruktiven Beitrag leisten: In einer Zusammenfassung der Ergebnisse der DEKRA Akademie Studie „Digging for Diamonds“ lesen Sie unter anderem, welchen Fragestellungen sich Unternehmen bei der internen Fachkräfteentwicklung gegenübersehen und welche Strategie sie mit welchem Erfolg einsetzen.

In dem darauf folgenden Arbeitsmarkt-Report erfahren Sie die Resultate der neuesten Arbeitsmarktuntersuchung der DEKRA Akademie aus dem ersten Quartal 2008, um diese anschließend für das Berufsfeld Transportlogistik vertiefend zu betrachten.

Weitere Informationen zum Arbeitsmarkt und zur Berufsbildung runden schließlich diese Ausgabe des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports ab.



Viel Spaß und viele neue Erkenntnisse beim Lesen wünscht,

Dr. Dipl.-Math. Peter Lüttig  
Direktor Bildungspolitik/-strategie  
DEKRA Akademie GmbH

### INHALT

- 2 Editorial
- 3 Die MMB-Studie und ihre Ergebnisse
- 4 Verborgene Potenziale in Unternehmen optimal nutzen
- 6 Berufsfelder
- 14 Kraftfahrer gesucht, Zusatzqualifikationen gefragt

### IMPRESSUM

#### DEKRA Arbeitsmarkt-Report

**HERAUSGEBER:**  
DEKRA Akademie GmbH  
Handwerkstraße 15 · 70565 Stuttgart  
Telefon (07 11) 78 61-19 54  
Telefax (07 11) 78 61-36 19  
www.dekra-akademie.de  
April 2008

#### GESCHÄFTSFÜHRER:

Jörg Mannsperger

#### VERANTWORTLICH FÜR DEN HERAUSGEBER:

Diotima Neuner-Jehle

#### REDAKTION:

Claudia Wild

#### BILDNACHWEIS:

DEKRA, Pixelio, T. Küppers, MEV, K. Tschovikov

#### REALISATION:

ETMservices,  
ein Geschäftsbereich der EuroTransportMedia  
Verlags- und Veranstaltungs-GmbH  
Handwerkstraße 15  
70565 Stuttgart  
www.etmservices.de  
LAYOUT: Stephanie Tarateta

# Gesucht: Call-Center-Agents und Medizinisches Personal

Welche Berufe sind aktuell gefragt? Und für welche Berufsprofile lohnt es sich, Lerninteressierte in Weiterbildungskursen zu qualifizieren? Zur Beantwortung dieser Fragen hat das MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung im Auftrag der DEKRA Akademie am Samstag, dem 19. Januar, eine Stichtagsanalyse von Stellenanzeigen in zwölf deutschen Tageszeitungen und am Vortag in zwei Online-Jobbörsen durchgeführt. Die Analyse liefert Hinweise, wie viele offene Stellen für einzelne Berufsfelder und Tätigkeitsprofile zurzeit auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden. Bei einer regelmäßigen Wiederholung kann sie als „Seismometer“ des deutschen Arbeitsmarkts dienen.



Die Untersuchung übernimmt die Perspektive eines Stellensuchenden, der sich am Samstagmorgen über die vorhandenen Ausschreibungen informiert. Der 19. Januar wurde gewählt, da zu diesem Zeitpunkt keine Effekte mehr durch das Weihnachtsgeschäft, Jahresabschlüsse und Winterferien zu erwarten waren.

MMB hat in Abstimmung mit der DEKRA Akademie sämtliche gewerblichen Stellenangebote (außer für Ausbildungsplätze) in zwölf regionalen und überregionalen Zeitungen erhoben, die an diesem Stichtag erschienen sind. Diese Zeitungen decken das Bundesgebiet in der Fläche gut ab. Insgesamt wurden 11.194 Stellenanzeigen mit insgesamt 14.455 Stellenangeboten analysiert. Zusätzlich wurden zwei namhafte Jobbörsen im Internet mit großer Breitenwirkung und einem breiten Berufsspektrum untersucht: „monster.de“ und das Arbeitsmarktportal www.dekra-job.de, das mittels eines „Meta-Crawlers“ auch Anzeigen anderer Börsen integriert. Für die Gruppe der Berufskraftfahrer wurden 359 Inserate im Volltext vertiefend unter der Leitfrage analysiert, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen Kraftfahrer heute erfüllen müssen (siehe S. 14/15).

Ein Blick auf die zehn am stärksten gefragten Berufe (vgl. Abbildung rechts) zeigt, dass erwartungsgemäß in Stellenanzeigen solche Berufsbezeichnungen besonders häufig genannt werden, die nicht an bestimmte Branchen gebunden sind. Dazu zählen Abteilungsleiter, Projektleiter und Sachbearbeiter. Vor allem Führungskräfte werden

händeringend gesucht, die als Manager bestimmte Kompetenzen mitbringen, welche nicht zwangsläufig an eine Fachqualifikation gebunden sind – z.B. Arbeit organisieren, Budgetverantwortung übernehmen, den Verlauf der Arbeit kontrollieren und steuern.

Doch schon auf Platz 2 wird ein Beruf genannt, der stärker an eine bestimmte Fachqualifikation gebunden ist: der Telefonverkäufer bzw. Call-Center-Agent. Rund drei Prozent aller offenen Stellen entfallen auf diese Berufsgruppe. Nicht selten werden auch mehrere Call-Center-Mitarbeiter in einer Anzeige gesucht. Auch der Healthcare-Bereich ist stark vertreten: Gesucht wurden

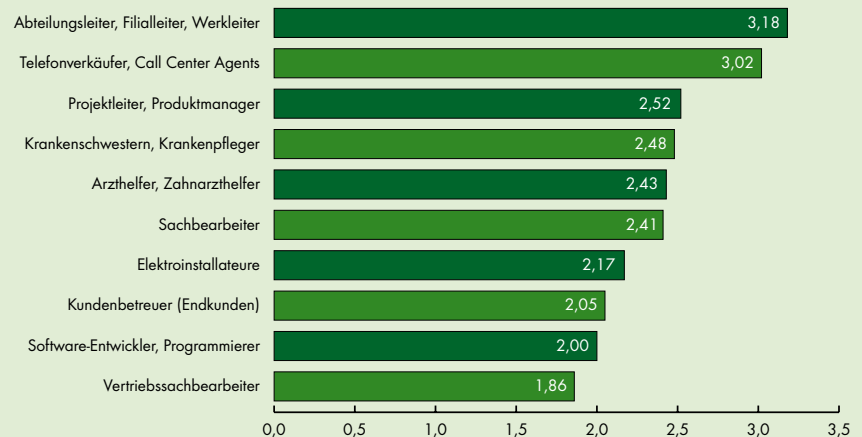
am Stichtag allein 359 Krankenschwestern und Krankenpfleger sowie 351 Arzt- bzw. Zahnarzthelferinnen und -helfer.

Mit dem Elektroinstallateur steht auch ein handwerklicher Beruf unter den zehn meistgesuchten Berufen – mehr als zwei Prozent aller gesuchten Arbeitskräfte entfallen auf diese Gruppe. Neben dem bereits erwähnten Call-Center-Mitarbeiter sind zwei weitere „Sales“-Berufe sehr gefragt: der Kundenbetreuer, der im Business-to-Business-Geschäft auch Key-Account-Manager sein kann (Platz 8, 2,1 %) und der Vertriebsfachbearbeiter bzw. Vertriebsmitarbeiter (Platz 10, 1,9 %).

Platz 9 bestätigt die Klage der IT-Verbände, dass ein Mangel an Fachkräften den Fortschritt der Branche beeinträchtigt: Es fehlen dringend Programmierer. Ein Softwareentwickler kann deshalb am Stichtag unter 289 offenen Stellen auswählen.

Was für einzelne Berufe gilt, spiegelt sich auch in den übergeordneten Tätigkeitsfeldern wider: Gefragt sind vor allem „Verkaufsberatung“ (1.895 Stellen, 13,1 %), „Sachbearbeitung“ (1.268, 8,8 %), „Gesundheitspflege“ (1.007, 7,0 %) und „IT-Berufe“ (837, 5,8 %). Mit den „Ingenieuren und Naturwissenschaftlern“ (1.012, 7,0 %) kommt eine weitere Gruppe hinzu, deren Nachwuchsmangel ebenfalls immer wieder öffentlich beklagt wird.

## DIE ZEHN AM HÄUFIGSTEN GESUCHTEN BERUFE\*



Quelle: Eigene Erhebung, MMB 2008,  
Basis: 14.455 Stellen in 11.194 Stellenanzeigen

\* Angaben in Prozent



Wer als Unternehmer oder Personalchef seinen Blick fokussiert und seine Mitarbeiter mit all ihren Fähigkeiten und Bildungsbedürfnissen genau vor Augen hat, ist im Vorteil, wenn es darum geht, schnell auf aktuelle Entwicklungen und Kundenaufträge zu reagieren.

## Verborgene Potenziale in Unternehmen optimal nutzen

Nach Jahren der Kosteneinsparungen in deutschen Unternehmen rückt im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs das Thema „Ressource Mensch“ wieder stark in den Blickpunkt. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und des prognostizierten demografischen Wandels ist mit einer weiteren Verknappung qualifizierter Mitarbeiter am Arbeitsmarkt zu rechnen. Ist das Thema ungenutzter Potenziale innerhalb der eigenen Belegschaft bei Personalchefs und Führungskräften angekommen? Wo liegen Optimierungschancen und wie werden sie gefördert, um den Erfolg des Unternehmens langfristig zu sichern?

### ERFOLGSFAKTOR MITARBEITER

Die Studie hat gezeigt, dass Human Resources Manager und Linienmanager die Mitarbeiterqualifizierung für die Strategie halten, welche sich am stärksten auf den Erfolg eines Unternehmens auswirkt. Dabei sehen die Befragten beim mittleren Management den größten Bedarf – ein bemerkenswertes Ergebnis, das verschiedene Schlussfolgerungen zulässt. Das mittlere Management besteht in vielen Unternehmen aus herausragenden Fachexperten, denen im Laufe der Zeit Führungsaufgaben übertragen wurden, die sich jedoch nicht immer automatisch zu guten Führungskräften entwickeln.

Deshalb müssen Mitarbeiter, die für Leitungsfunktionen vorgesehen sind, systematisch auf diese anspruchsvolle Aufgabe

vorbereitet werden. Darüber hinaus scheinen deutsche Unternehmen Nachholbedarf in Sachen gelebter Unternehmenskultur zu haben. HR- und Linienmanager nannten das „Vorleben von Unternehmenswerten“ als zweitwichtigsten Ansatzpunkt, um Potenziale bei den Mitarbeitern zu aktivieren. Führungskräfte können den Erfolg ihres Unternehmens also direkt beeinflussen, indem sie sich selbst so verhalten, wie sie es von ihren Mitarbeitern erwarten.

### ERFOLGSFAKTOR ARBEITSZEIT

Das Thema Workforce Management ist, wie die Studie bestätigt, in aller Munde. Die Arbeitszeitorganisation bietet Erfolg versprechende Ansatzpunkte, um zusätzliche Potenziale zu erschließen. Diese beziehen

sich bisher überwiegend auf den bedarfsorientierten Einsatz von Mitarbeitern, der durch flexible Arbeitszeitmodelle auf der Basis von Arbeitszeitkonten ermöglicht wird. Die Anpassung des Personaleinsatzes an Auftragsaufkommen oder Kundenfrequenzen hat für die befragten Unternehmen höchste Priorität. Im Hinblick auf die Herausforderungen eines zunehmend knappen Arbeitsmarktes greifen diese Arbeitszeitkonzepte jedoch zu kurz.

Das Potenzial neuer Modelle im Bereich flexibler Mitarbeiter- und Arbeitszeitplanung scheint noch nicht voll erkannt. Vergleichsweise wenige Firmen beschäftigen sich bereits mit Arbeitszeitmodellen, die den speziellen Anforderungen berufstätiger Eltern oder pflegender Mitarbeiter gerecht werden. Dies ist ein Fehler. Nur wenn die Fähigkeiten aller Mitarbeitergruppen bestmöglich eingebunden werden, kann auch der demografischen Entwicklung entgegen gewirkt werden. Neben dem Know-how, das durch spezielle Modelle für diese Lebensphasen verfügbar wird, ist auch der Motivationsfaktor nicht zu vernachlässigen. Mitarbeiter, für die flexible Regelungen zum Beispiel

während der Elternzeit entwickelt wurden, kehren danach höchst motiviert in ihre Vollzeitposition zurück. Ein absolutes Stiefkind ist das Thema Jobsharing. Dieses innovative Modell scheint den befragten Unternehmen noch sehr fremd zu sein. Das verwundert, denn Teilzeitmodelle gehören eindeutig zu den Arbeitszeitmodellen der Zukunft. Schon heute ist jeder dritte Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht den vollen Arbeitstag im Einsatz.

### ERFOLGSFAKTOR FÜHRUNGSINSTRUMENTE

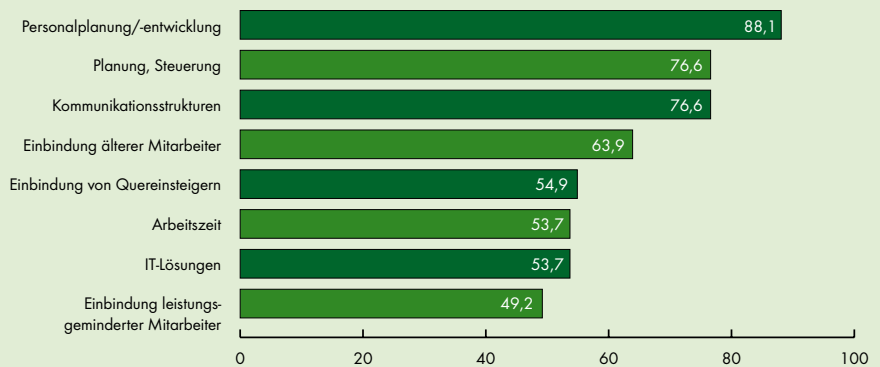
Eine gute Abstimmung innerhalb des Unternehmens stellt sicher, dass Prozesse ohne Reibungsverluste funktionieren sowie die Mitarbeiter integriert und informiert sind. Dies funktioniert in den Augen der HR- und Linienmanager nicht immer optimal. Eine „verbesserte Kommunikation“ gilt deshalb als das zentrale Führungsinstrument. Auch im Rahmen der Prozessverbesserung im Unternehmen bietet der Informationsfluss zahlreiche Ansatzpunkte.

HR- und Linienmanager wünschen sich eine bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung nach Auftragslage, halten jedoch eine langfristige Personalplanung und -entwicklung für unerlässlich. Unternehmen sollten daher nicht nur den kurzfristigen Personalbedarf im Auge haben. Vielmehr müssen Personalverantwortliche und Management gemeinsam eine längerfristige Planung vornehmen, die definiert, welche Kompetenzen und Ressourcen künftig erforderlich sind. Im zweiten Schritt muss die „Make or Buy“-Frage gestellt werden: Ist es möglich, ausgewählte Mitarbeiter durch geeignete Programme zu entwickeln oder sollen zusätzliche Mitarbeiter rekrutiert werden?



Der Personalmangel im Gesundheitswesen erfordert neue Lösungen, um Mitarbeiter zu gewinnen.

### WIE WOLLEN SIE VORHANDENE POTENZIALE AKTIVIEREN ?\*



Quelle: ATOSS/DEKRA AKADEMIE

\* Angaben in Prozent

Die Befragung zeigte, dass HR- und Linienmanager bisher eher traditionelle Herangehensweisen präferieren. Doch die Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit passenden Kompetenzen wird immer schwieriger, weshalb neue Wege nötig sind, wie die Entwicklung und Einbindung von Quereinsteigern. Dies mag vielen Unternehmen derzeit noch zu mühsam erscheinen. Die Methode eignet sich auch nicht für alle Bereiche. Dennoch werden Unternehmen künftig immer stärker in der Pflicht sein, neuen talentierten Mitarbeitern die erforderlichen spezifischen Kenntnisse selbst beizubringen.

### ERFOLGSFAKTOR IT-LÖSUNGEN

Viele Unternehmen haben erkannt, dass IT-Lösungen für die Ressource Mitarbeiter neue Wege zu mehr Produktivität, Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit eröffnen können. Systeme für die Zeit-

wirtschaft gehören heute zum Standard und bieten wenig Optimierungspotenzial. Verbesserungsmöglichkeiten sehen die befragten HR- und Linienmanager vor allem in der Planung und Steuerung des Personaleinsatzes und beim Qualifikationsmanagement. Beide Softwarelösungen spielen in Dienstleistungsunternehmen bereits heute eine wichtige Rolle. Die Notwendigkeit, weiter zu investieren, ist deshalb in dieser Branche weniger groß.

Bei den Produktionsbetrieben scheint hingegen Nachholbedarf zu bestehen, was HR-Lösungen im Allgemeinen betrifft. Sie zeigten auch überdurchschnittliches Interesse an Mitarbeiterportalen, Wissensmanagement-Systemen und der IT-gestützten Personalbedarfsplanung. Eines stimmt aber bedenklich – zumindest aus deutscher Sicht. Beim Einsatz von IT-Lösungen rund um die Ressource Personal ist Österreich Deutschland voraus. Beispiel: Software für Wissensmanagement oder Personalbedarfsermittlung. Erst rund 20 Prozent der deutschen Unternehmen setzen diese ein, in Österreich sind es bereits mehr als die Hälfte.

### BESTELLADRESSE

Dieser Text ist eine Zusammenfassung der Studie „Digging for Diamonds – Verborgene Potenziale im Unternehmen heben – Status quo und Ausblick“ der ATOSS Software AG und der DEKRA Akademie GmbH (März 2008). Die Gesamtstudie können Sie unter folgender Adresse bestellen:

DEKRA Akademie GmbH  
Karl-Heinz Gnass  
Handwerkstraße 15 · 70565 Stuttgart  
Telefon (07 11) 78 61-36 14  
Telefax (07 11) 78 61-36 90  
E-Mail karl-heinz.gnass@dekra.com

# INFRASTRUKTUR

## MECHANIKER UND KRAFTFAHRER SIND BEGEHRT

Sie sorgen dafür, dass „der Laden läuft“: Mitarbeiter im Transportgewerbe sowie verschiedene Mechanikerberufe werden besonders nachgefragt.

		STELLEN- ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSELD
	<b>LAGER, LOGISTIK</b>	<b>GESAMT</b>	<b>267</b>
			<b>22,42 %</b>
	Lagerarbeiter, Transportarbeiter	46	3,86 %
	Lagerverwalter, Lagermeister, Logistiker	101	8,48 %
	Handelsfachpacker	23	1,93 %
	Warenprüfer, Sortierer	2	0,17 %
	Transportgeräteführer, Staplerfahrer	94	7,89 %
Stauer, Möbelpacker	1	0,08 %	
	<b>TRANSPORT</b>	<b>GESAMT</b>	<b>329</b>
			<b>27,62 %</b>
	Taxifahrer	22	1,85 %
	Berufskraftfahrer Bus	13	1,09 %
	Berufskraftfahrer Güterverkehr	49	4,11 %
	Kraftfahrer	181	15,20 %
	Fahrlehrer	8	0,67 %
	Schienenfahrzeugführer, Schaffner	1	0,08 %
	Nautiker, Schiffsoffiziere, Binnenschiffer	1	0,08 %
	Luftverkehrsberufe	1	0,08 %
Zusteller, Kuriere	53	4,45 %	
	<b>WARTUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>441</b>
			<b>37,03 %</b>
	Kraftfahrzeugmechaniker	75	6,30 %
	Kraftfahrzeugelektriker	6	0,50 %
	Karosseriebauer, Lackierer	42	3,53 %
	Mechaniker	258	21,66 %
	Feinmechaniker	19	1,60 %
	Landmaschinenmechaniker	10	0,84 %
Flugzeugmechaniker	31	2,60 %	
	<b>SICHERHEIT</b>	<b>GESAMT</b>	<b>154</b>
			<b>12,93 %</b>
	Soldaten, Grenzschutzbeamte, Polizeibeamte	4	0,34 %
	Pförtner, Hauswarte, Hausmeister	28	2,35 %
	Wächter, Aufseher, Türsteher	97	8,14 %
	Berufsfeuerwehrleute	1	0,08 %
	Werkchutzleute, Detektive	8	0,67 %
Prävention, Arbeitsschutz	16	1,34 %	

\* Alle Werte beziehen sich auf die Stichtagsanalyse, die das MMB-Institut im Auftrag der DEKRA Akademie GmbH am 19. Januar 2008 durchgeführt hat. Dafür wurden 12 Tageszeitungen sowie zwei Internet-Jobbörsen mit 11.194 Stellenanzeigen ausgewertet.

# SERVICE

## HEALTHCARE-BRANCHE SUCHT DRINGEND MITARBEITER

Eine Folge der demografischen Entwicklung ist sicher die große Nachfrage nach Servicekräften im Gesundheitssektor. Gesucht werden vor allem Krankenschwestern und Pflegekräfte.

		STELLEN-ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSFELD
	<b>VERKAUF</b>	<b>GESAMT</b>	<b>170</b>
		<b>Verkäufer im Einzelhandel</b>	<b>158</b>
		<b>Kartenverkäufer, Kartenkontrolleure, Kassierer</b>	<b>12</b>
			<b>8,63 %</b>
			8,02 %
			0,61 %
	<b>BEWIRTUNG, BETREUUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>562</b>
		<b>Gastwirte, Hoteliers, Hotelkaufleute</b>	<b>104</b>
		<b>Kellner, Stewards, Barmixer</b>	<b>85</b>
		<b>Sonstige Gästebetreuer</b>	<b>162</b>
		<b>Heimleiter</b>	<b>5</b>
		<b>Hauswirtschaftliche Betreuer</b>	<b>51</b>
		<b>Hausangestellte, Au-pairs</b>	<b>39</b>
		<b>Erzieher, Kinderpflege</b>	<b>116</b>
			<b>28,51 %</b>
			5,28 %
			4,31 %
			8,22 %
			0,25 %
			2,59 %
			1,98 %
			5,89 %
	<b>KÖRPERPFLEGE, REINIGUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>232</b>
		<b>Frisöre</b>	<b>56</b>
		<b>Körperfleger, Kosmetiker</b>	<b>7</b>
		<b>Wäscher, Plätter</b>	<b>1</b>
		<b>Textilreiniger, Chemischreiniger, Färber</b>	<b>7</b>
		<b>Raumreiniger, Hausreiniger, Küchenhelfer</b>	<b>98</b>
		<b>Glasreiniger, Gebäudereiniger</b>	<b>32</b>
		<b>Fahrzeugreiniger, Fahrzeugpfleger</b>	<b>26</b>
		<b>Maschinenreiniger, Behälterreiniger</b>	<b>2</b>
		<b>Straßenreiniger, Abfallbeseitiger</b>	<b>3</b>
			<b>11,77 %</b>
			2,84 %
			0,36 %
			0,05 %
			0,36 %
			4,97 %
			1,62 %
			1,32 %
			0,10 %
			0,15 %
	<b>GESUNDHEITSPFLEGE</b>	<b>GESAMT</b>	<b>351</b>
		<b>Krankenschwestern, Krankenpfleger, Hebammen, Pflegefachkräfte</b>	<b>359</b>
		<b>Altenpfleger</b>	<b>97</b>
		<b>Krankenpflegehelfer</b>	<b>70</b>
		<b>Masseure, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten</b>	<b>75</b>
		<b>Medizinallaboranten</b>	<b>1</b>
		<b>Diätassistenten, pharmazeutisch-technische Assistenten (PTA)</b>	<b>54</b>
		<b>Arzthelfer, Zahnarzthelfer</b>	<b>351</b>
			<b>51,09 %</b>
			18,21 %
			4,92 %
			3,55 %
			3,81 %
			0,05 %
			2,74 %
			17,81 %

# BÜRO

## SACHBEARBEITER – RÜCKGRAT DER UNTERNEHMEN

Viele offene Stellen betreffen Mitarbeiter mit Querschnittsfunktionen, die in Unternehmen aller Branchen in der Organisation arbeiten, z. B. Sachbearbeiter, Buchhalter sowie Fachkräfte für Sekretariat und Empfang.

		STELLEN-ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSFELD	
	<b>ASSISTENZ</b>	<b>GESAMT</b>	<b>242</b>	<b>11,01 %</b>
		Schreibkräfte	30	1,36 %
		Bürohilfskräfte, Büroboten	23	1,05 %
		Datentypisten	34	1,55 %
		Telefonisten, Empfangssekretäre	121	5,51 %
		Bürofachkraft	34	1,55 %
		Stauer, Möbelpacker	1	0,08 %
	<b>BÜROKOMMUNIKATION</b>	<b>GESAMT</b>	<b>438</b>	<b>19,93 %</b>
		Teamsekretäre	61	2,78 %
		Fremdsprachensekretäre	61	2,78 %
		Alleinsekretäre	6	0,27 %
		Chefsekretäre	57	2,59 %
		Sekretäre, Sachbearbeiter	160	7,28 %
		Bürokaufmann	93	4,23 %
	<b>SACHBEARBEITUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>1.268</b>	<b>57,69 %</b>
		Sachbearbeiter	348	15,83 %
		Personalsachbearbeiter	145	6,60 %
		Sachbearbeiter im Controlling	125	5,69 %
		Speditionskaufleute	62	2,82 %
		Industriekaufleute	51	2,32 %
		Einkäufer, Sachbearbeiter Einkauf	119	5,41 %
		Kaufleute der Grund- und Wohnungswirtschaft	68	3,09 %
		Versicherungsfachangestellte, Sozialversicherungsfachangestellte	68	3,09 %
		Buchhalter	208	9,46 %
		Bilanzbuchhalter	63	2,87 %
		DATEV-Anwender	4	0,18 %
		SAP-Anwender	7	0,32 %
	<b>VERWALTUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>250</b>	<b>11,37 %</b>
		Verwaltungskräfte	18	0,82 %
		Rechtsanwaltschaftliche, Notarfachangestellte	76	3,46 %
		Steuerfachangestellte	114	5,19 %
		Steuerfachangestellte mit DATEV	42	1,91 %



# ERZEUGUNG

## KÖCHE SIND DIE NUMMER EINS

Unter den acht Berufsfeldern verzeichnet „Erzeugung“ mit vielen handwerklichen Berufen die geringste Zahl von Stellenangeboten. Mit 154 Stellen liegen hier die Köche ganz weit vorn.

		STELLEN-ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSFELD	
	<b>LAND- &amp; FORSTWIRTS., FLORISTIK</b>	<b>GESAMT</b>	<b>56</b>	<b>7,23 %</b>
		Landwirte, Tierzüchter, Winzer	2	0,26
		Landarbeitskräfte, Tierpfleger	6	0,77
		Gärtner, Gartenarbeiter	33	4,26
		Floristen	14	1,81
		Waldarbeiter	1	0,13
	<b>ERNÄHRUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>282</b>	<b>36,39 %</b>
		Köche	154	19,87
		Verkäufer (Nahrungsmittelgewerbe)	84	10,84
		Metzger, Fleischer	21	2,71
		Bäcker	11	1,42
		Milchverarbeiter, Fettverarbeiter	1	0,13
		Brauer, Mälzer, Getränkehersteller	1	0,13
		Konditoren	7	0,90
		Sonstige Ernährungsberufe	3	0,39
	<b>BAU</b>	<b>GESAMT</b>	<b>206</b>	<b>26,58 %</b>
		Steinarbeiter, Betonhersteller	9	1,16
		Maurer	15	1,94
		Betonbauer	30	3,87
		Dachdecker	13	1,68
		Zimmerer	16	2,06
		Gerüstbauer	37	4,77
		Straßenbauer, Tiefbauer	14	1,81
		Kanalbauer, Rohrleitungsbauer	38	4,90
		Pflasterer, Steinsetzer	6	0,77
	Bauhelfer	28	3,61	
	<b>AUSBAU</b>	<b>GESAMT</b>	<b>231</b>	<b>29,81 %</b>
		Isolierer, Abdichter	23	2,97
		Stukkateure, Gipsler, Verputzer	2	0,26
		Fliesenleger	10	1,29
		Estrichleger, Fußbodenleger	14	1,81
		Glaser	4	0,52
		Maler, Lackierer	91	11,74
		Schreiner, Tischler	67	8,65
	Raumausstatter, Trockenbauer	20	2,58	

# VERARBEITUNG

## GUTE ZEITEN FÜR METALL- UND ELEKTROBERUFE

Von den Berufen, die Rohstoffe und -produkte verarbeiten, verzeichnen Metall- und Elektroberufe die größte Nachfrage. Auch Jobs in der Branche „Sanitär – Heizung – Klima“ sind gefragt.

		STELLEN-ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSFELD
<b>INDUSTRIELLE FERTIGUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>51</b>	<b>3,87 %</b>
	Chemiefacharbeiter, Keramiker	7	0,53 %
	Papierverarbeiter, Buchbinder	7	0,53 %
	Schneider, Näher	11	0,84 %
	Lederverarbeiter, Schuster	2	0,15 %
	Kunststoffverarbeiter, Gummiverarbeiter, Kunststoffschlosser	24	1,82 %
<b>METALLBERUFE</b>	<b>GESAMT</b>	<b>682</b>	<b>51,78 %</b>
	Bergleute, Eisenschmelzer, Eisengießer, Gießereifachkräfte	19	1,44 %
	Metallverformer, Metallvergüter	4	0,30 %
	Schweißer, Brennschneider	195	14,81 %
	Schmiede, Schlosser, Maschinenschlosser	120	9,11 %
	Metallbauer, Metallbearbeiter, Stahlbauer	141	10,71 %
	Gasinstallateure, Wasserinstallateure, Klempner, Bauklempner	93	7,06 %
	Heizunginstallateure, Lüftunginstallateure, Klimamonteure	97	7,37 %
	Qualitätsprüfer	13	0,99 %
<b>ELEKTROBERUFE</b>	<b>GESAMT</b>	<b>457</b>	<b>34,70 %</b>
	Elektrogerätebauer	4	0,30 %
	Elektromotorenbauer, Transformatorenbauer	15	1,14 %
	Fernmeldemonteure, Fernmeldehandwerker	24	1,82 %
	Elektroinstallateure, Elektromonteure, Elektriker	314	23,84 %
	Mechatroniker	100	7,59 %
<b>MASCHINEN BEDIENEN</b>	<b>GESAMT</b>	<b>127</b>	<b>9,64 %</b>
	Drucker	12	0,91 %
	Maschinisten	4	0,30 %
	Baumaschinenführer	14	1,06 %
	Produktionshelfer	97	7,37 %

# ENTWICKLUNG

## DER INGENIEURMANGEL WIRD SICHTBAR

Ingenieure und IT-Spezialisten haben auf dem Arbeitsmarkt nahezu „freie Auswahl“. Die Konstrukteure und Planer von Maschinen und Computersoftware gehören zu den begehrtesten Arbeitskräften.

		STELLEN-ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSFELD	
	<b>ANLAGENSTEUERUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>369</b>	<b>13,87 %</b>
		Dreher	84	3,16 %
		Fräser, Bohrer, Schleifer	28	1,05 %
		CNC-Fachkräfte	139	5,23 %
		Werkzeugmacher	51	1,92 %
		Maschinen-, Automateinrichter, Anlagenbauer	41	1,54 %
		Anlagenführer	26	0,98 %
		<b>IT-BERUFE</b>	<b>GESAMT</b>	<b>842</b>
		IT-Fachleute & Systems Engineering, Informatiker	152	5,71 %
		IT-Kaufleute, Wirtschaftsinformatiker	43	1,62 %
		Software-Entwickler, -Architekten, Programmierer	289	10,86 %
		IT-Service-Techniker	22	0,83 %
		UNIX-Fachleute, LINUX-Fachleute (u.a. OSS)	9	0,34 %
		Großrechner-Fachleute	2	0,08 %
		Netzwerk-Fachleute	29	1,09 %
		Fachleute für bestimmte Betriebssysteme	2	0,08 %
		Internet-Spezialisten (inkl. mobile Internet)	32	1,20 %
		ERP-Fachleute	10	0,38 %
		E-Business-Spezialisten, E-Commerce-Spezialisten	7	0,26 %
		SAP-Fachleute	90	3,38 %
		Datenbankfachleute	34	1,28 %
		IT-Dozenten, IT-Tutoren	3	0,11 %
	IT-Berater	113	4,25 %	
	Kundenbetreuer, (Key-)Account-Manager	5	0,19 %	
	<b>TECHNIKER</b>	<b>GESAMT</b>	<b>437</b>	<b>16,43 %</b>
		Maschinenbautechniker	29	1,09 %
		Elektrotechniker, Elektroniker	146	5,49 %
		Techniker für mobile Kommunikation	3	0,11 %
		Technische Zeichner	44	1,65 %
		Technische Zeichner mit CAD-Kenntnissen	11	0,41 %
		Bautechniker, Vermessungstechniker	18	0,68 %
		Bauzeichner	5	0,19 %
		Bauzeichner mit CAD-Kenntnissen	7	0,26 %
		CAD-Fachkräfte	12	0,45 %
		Bühnentechniker, Bildtechniker, Tontechniker	5	0,19 %
		Zahntechniker	34	1,28 %
	Qualitätstechniker	10	0,38 %	
	Sonstige Techniker	113	4,25 %	
	<b>INGENIEURE, NATURWISSENS.</b>	<b>GESAMT</b>	<b>1.012</b>	<b>38,05 %</b>
		Maschinen-, Fahrzeugbauing., Anlagenplaner	237	8,91 %
		Maschinenbauingenieure mit CAD	22	0,83 %
		Elektroingenieure, Ingenieure für Elektrotechnik	254	9,55 %
		Elektroingenieure Mobilfunk	1	0,04 %
		Architekten, Bauingenieure, Statiker	104	3,91 %
		Architekten, Bauingenieure mit CAD	18	0,68 %
		Biologen, Biotechnologen	6	0,23 %
		Chemiker, Chemieingenieure	54	2,03 %
		Physiker, Physikingenieure, Mathematiker	18	0,68 %
		Qualitätsingenieure	75	2,82 %
		Umweltmanagement	13	0,49 %
		Wirtschaftsingenieure	32	1,20 %
		Sonstige Ingenieure u. Naturwissenschaftler	178	6,69 %

# BERATUNG

## PROFESSIONELLE VERKÄUFER HABEN DIE QUAL DER WAHL

Jede fünfte offene Stelle betrifft das Berufsfeld Beratung. Vor allem Sales-Manager und Call-Center-Spezialisten werden händierend gesucht. Auch Banken und Versicherungen haben viele Stellen für Berater.

		STELLEN-ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSFELD
<b>VERKAUFSBERATUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>1.890</b>	<b>65,63 %</b>
	Groß- und Außenhandelskaufleute	37	1,28 %
	Einzelhandelskaufleute	39	1,35 %
	Reiseverkehrskaufleute	32	1,11 %
	Verlagskaufleute, Buchhändler	2	0,07 %
	Vertriebsleiter, Verkaufsleiter, Sales-Manager	227	7,88 %
	Vertriebsingenieure, Vertriebsbeauftragte	180	6,25 %
	Handelsvertreter: Investitionsgüter, Dienstleistung	159	5,52 %
	Handelsvertreter: Konsumgüter	100	3,47 %
	Direktvertrieb	48	1,67 %
	Anzeigenakquisiteure, Anzeigenberater	45	1,56 %
	Telefonverkäufer, Call-Center-Agents	437	15,17 %
	Kundenbetreuer, (Key-)Account-Manager	291	10,10 %
	Restkategorie: noch nicht aufgeführte Kaufleute	24	0,83 %
Vertriebssachbearbeiter, -mitarbeiter, -assistent	269	9,34 %	
<b>FINANZ-, VERMÖGENSBERATUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>313</b>	<b>10,87 %</b>
	Bankfachleute	111	3,85 %
	Bausparkassenfachleute	6	0,21 %
	Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberater (Innendienst)	105	3,65 %
	Immobilienmakler	59	2,05 %
	Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberater (Außendienst)	32	1,11 %
<b>INFORMATION, GESTALTUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>410</b>	<b>14,24 %</b>
	Real-, Haupt-, Grund-, Sonderschullehrer	21	0,73 %
	Fachlehrer, Berufsschullehrer, Werklehrer	21	0,73 %
	Gymnasiallehrer	15	0,52 %
	Hochschullehrer	10	0,35 %
	Bildungsreferenten, Dozenten, Bildungsberater	17	0,59 %
	Sonstige Lehrer, Trainer, Privatlehrer	69	2,40 %
	Journalisten, Medienfachleute	57	1,98 %
	Bibliothekare, Archivare, Museumsfachleute	8	0,28 %
	Dolmetscher, Übersetzer	10	0,35 %
	Geisteswissenschaftler	8	0,28 %
	Werbefach- und -kaufleute, Marketing-Fachleute	99	3,44 %
	Marktforscher, Interviewer	24	0,83 %
	Grafiker	45	1,56 %
Künstlerische Berufe	6	0,21 %	
<b>GESUNDHEITS-, SOZIAL- UND RECHTSB.</b>	<b>GESAMT</b>	<b>267</b>	<b>9,27 %</b>
	Arzt, Ärzte	66	2,29 %
	Apotheker, Drogisten	14	0,49 %
	Psychologen	14	0,49 %
	Augenoptiker, Akustiker	19	0,66 %
	Sozialarbeiter, Pädagogen, Sozialpädagogen	71	2,47 %
	Arbeitsberater, Berufsberater	1	0,03 %
	Juristen	59	2,05 %

# MANAGEMENT

## CHANCEN FÜR MANAGER UND REFERENTEN

Viele Inserate betreffen das mittlere Management. Abteilungs-, Projekt- und Gruppenleiter werden gesucht  
- mit Führungskompetenz, aber auch mit Branchen-Fachwissen.

		STELLEN-ANZEIGEN	ANTEIL AM BERUFSFELD
<b>PROJEKTMANAGEMENT</b>	<b>GESAMT</b>	<b>571</b>	<b>39,03 %</b>
	Industriemeister, Werkmeister	14	0,96 %
	Bauleiter	38	2,60 %
	Projektleiter, Produktmanager	364	24,88 %
	Gruppenleiter, Teamleiter	155	10,59 %
<b>INFORMATIONSMANAGEMENT</b>	<b>GESAMT</b>	<b>273</b>	<b>18,66 %</b>
	Leitende Verwaltungsfachleute im öffentlichen Dienst oder angestellt	21	1,44 %
	Referenten in der freien Wirtschaft	125	8,54 %
	Controller	66	4,51 %
	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	44	3,01 %
	IT-Manager	17	1,16 %
<b>ORGANISATION, KOORDINATION</b>	<b>GESAMT</b>	<b>566</b>	<b>38,69 %</b>
	Unternehmensberater, Organisationsentwickler	46	3,14 %
	Abteilungsleiter, Filialleiter, Werkleiter	459	31,37 %
	Manager	61	4,17 %
<b>LEITUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>53</b>	<b>3,62 %</b>
	Unternehmer, Geschäftsführer	49	3,35 %
	Abgeordnete, Minister, Wahlbeamte	4	0,27 %



Der ideale Lastwagenfahrer ist gewissenhaft, ordentlich und pünktlich. In einer Branche, wo es auf zeitgenaue Lieferung, aber auch auf Einhaltung vieler Gesetze und geschäftlicher Verträge ankommt, sind dies unverzichtbare Eigenschaften, besagt das Ergebnis der Stellenmarkt-Analyse.

## Krauffahrer gesucht, Zusatzqualifikationen gefragt

Die Kapitäne der Landstraße sind in Zeiten des florierenden In- und Exports und des boomenden Online-Versandhandels gefragte Arbeitskräfte, vor allem im Güterverkehr. Doch was wird von den künftigen Stelleninhabern erwartet? Welche Anforderungen stellen potenzielle Arbeitgeber in ihren Inseraten an Lkw-Fahrer?

Wer sich nicht scheut, im Fernverkehr zu arbeiten, hat als Berufskraftfahrer gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Rund 40 Prozent der Inserate wünschen ausdrücklich Fahrer für den „Fernverkehr“, oft auch in Kombination „Nah- und Fernverkehr“. Knapp 39 Prozent weisen nationale Strecken aus, zirka 27 Prozent sogar internationale.

### VERGÜTET: IM MITTEL 1.800 EURO

Die Arbeit als Berufskraftfahrer ist ein Vollzeitjob. Nur drei Inserate machen hier eine Ausnahme. In 32 Fällen sind die Arbeitsverträge befristet. 54 Inserate geben auch Hinweise auf das künftige Bruttogehalt, das sich im Mittel bei 1.800 Euro bewegt. Je nach Arbeitsort und Qualifikation schwanken die Gehälter zwischen minimal 1.200 und maximal 2.800 Euro. Allerdings sind die Werte nur schwer miteinander vergleichbar, da häufig Spesen, Unterbringung und Zuschläge zusätzlich vergütet werden.

Schwer vergleichbar sind auch die genannten Arbeitszeiten, doch 30 Anzeigen (8,4 %) erwähnen explizit „Schichtbetrieb“. 13 Stellenannoncen räumen ein, dass auch Touren am Wochenende stattfinden können. Viele Anzeigen lassen die genauen Rahmenbedingungen für den späteren Arbeitsplatz offen. Doch sie beschreiben sehr genau die Qualifikationen, die ein Lkw-Fahrer für seine Tätigkeit im Unternehmen mitbringen muss.

### GEFRAGT: EXPERTEN FÜR GÜTERVERKEHR

Von den 359 Stellenanzeigen entfallen 310 (86,4 %) auf „Berufskraftfahrer: Güter“ und 43 (12 %) allgemein auf „Krauffahrer“, unter denen sich weitere Spezialisten für den Güterverkehr befinden. In nur sechs Fällen (1,7 %) werden Busfahrer zur Personenbeförderung gesucht. Dies zeigt sich auch bei den Führerscheinen, die von Stellenbewerbern erwartet werden. Am häufigsten wird mit 168 Nennungen (46,8 %) die weitest rei-

chende Klasse CE gesucht, die zum Führen eines Fahrzeugs mit Anhänger und einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 12 t berechtigt. 30 Mal (8,4 %) wird die Klasse C genannt, ebenfalls für Lkw über 12 t, aber nur mit einem leichtgewichtigen Anhänger. Damit steht der Schwerlastverkehr als Arbeitsfeld eindeutig im Mittelpunkt. Deutlich seltener sind die Pkw-Führerscheinklassen B und BE für Fahrzeuge unter 3,5 t. (drei Nennungen) sowie für Busfahrer (Klasse DE – eine Nennung). Manche belassen es auch einfach bei „Lkw-Führerschein“ oder „alle notwendigen Führerscheine“.

Auch die in einigen Anzeigen (56 Nennungen) erwähnte Tonnage unterstreicht, dass überwiegend Spezialisten für den Schwerlastverkehr gesucht werden. Allein 30 Mal wird das Führen von Fahrzeugen mit bis zu 40 Tonnen Gewicht erwartet – gegenüber 14 Nennungen für „leichtgewichtige“ Fahrzeuge bis 7,5 t.

Auch die meisten Erfahrungen, die die Berufskraftfahrer mitbringen sollen, beziehen sich auf den Güterverkehr. Am häufigsten werden hierfür bestimmte Fahrzeugtypen und Aufbauten genannt. Sehr oft werden explizit Fahrer für Sattelzüge bzw.

Auflieger (zusammen 104 Nennungen, 29,2 %) gesucht. Etwas geringer ist die Zahl der gesuchten Fahrer von Gespannen mit Hängern (66, 18,4 %) bzw. Gliederzügen (24, 6,7 %). Busse werden auch hier deutlich seltener erwähnt (1,4 %).

Rund 33 Prozent der Anzeigen erwähnen einen bestimmten Lkw-Aufbau. Dabei steht der Umgang mit Containern und modularen Lastzügen eindeutig im Vordergrund. Jede sechste Anzeige (17,8 %) fordert Erfahrungen mit Wechselbrücken ein. Rund acht Prozent der Inserate erwähnen ausdrücklich die Arbeit mit Containern. Fast eben so viele (7,2 %) offerieren einen Arbeitsplatz in einem Tankwagen. Andere Aufbauten mit Spezialfunktionen werden eher selten erwähnt, z.B. Kühlfahrzeuge, Absetzer/Abroller, Fahrzeuge mit Ladekran oder Wechselkipper.

### ERWÜNSCHT: SPEZIELLE ZERTIFIKATE

28 Prozent aller Inserenten erwarten von ihren Bewerbern einen Gefahrgutführerschein. Auch spezielle Qualifikationen beim Be- und Entladen der Fahrzeuge sind gefragt – und damit natürlich auch zusätzliche Aufgaben neben dem reinen Transport: 39 Anzeigen (10,9 %) verlangen bzw. wünschen optional einen Staplerschein zum Fahren eines Gabelstaplers. Zusatzqualifikationen sind meist auf die Be- und Entladung beschränkt. Nur sehr selten kommen „Speditionserfahrung“ (6 Nennungen) oder handwerkliche Fähigkeiten (3) hinzu. In den meisten Fällen wünschen die potenziellen Arbeitgeber generell „Berufserfahrung“ (95 Nennungen).

Unabhängig von der Qualifikation legen viele Inserenten (46 Nennungen, 12,8 %) großen Wert auf eine Fahrerkarte, die die Fahrt- und Ruhezeiten der Fahrer digital speichert.

Obwohl rund 27 Prozent aller Stellenanzeigen auch Fahrtrouten ins Ausland vorsehen, werden Fremdsprachenkenntnisse von Lkw-Fahrern selten verlangt. Erwartet werden aber „gute Deutschkenntnisse“, vor allem gutes Schriftdeutsch, das beim Ausfüllen von Formularen verlangt wird.

### WICHTIG: ZUVERLÄSSIG UND BELASTBAR

Noch wichtiger als Zertifikate und Fachkenntnisse sind so genannte „Soft Skills“. An erster Stelle stehen die Attribute „Verlässlichkeit“ und „Belastbarkeit“ (15 %). Der ideale Lastwagenfahrer ist gewissenhaft, ordentlich und pünktlich. In einer Branche, wo es auf zeitgenaue Lieferung, aber auch auf Einhaltung vieler Gesetze und geschäftlicher Verträge ankommt, sind dies unverzichtbare Eigenschaften. Gleiches gilt für die „Belastbarkeit“. Nicht nur „Ausdauer“, „packen“, „laden“, sondern auch der explizite Hinweis auf Schichtbetrieb, Nacharbeit und Wochentouren deuten an, dass Berufskraftfahrer hart

im Nehmen sein müssen – körperliche Fitness wird von acht Prozent aller Arbeitgeber ausdrücklich erwähnt. Oft ist das Be- und Entladen fester Bestandteil des Jobs.

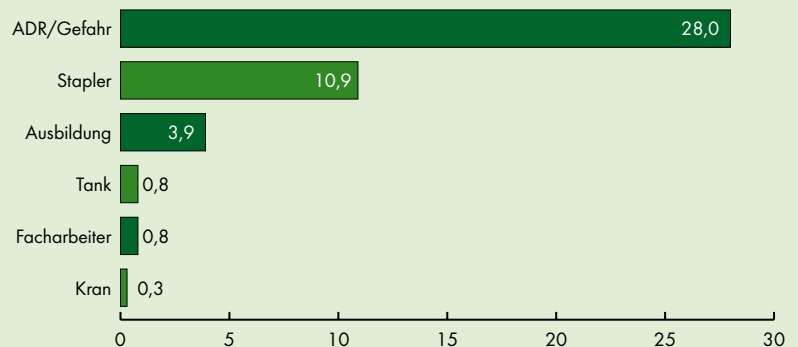
Ebenfalls wichtig ist die Motivation der Berufskraftfahrer (9 %). Sie ist sicherlich eine Schlüsselqualifikation, die in allen Berufen sehr gefragt ist, doch hier wird sie oft beschrieben als „Spaß am Fahren“, „Arbeitswilligkeit“ oder „Erfolgswille“. Fünf Prozent aller Inserenten legen Wert auf ein gepflegtes Erscheinungsbild und unterstreichen damit

eine kundenorientierte Haltung, bei der auch der Fahrer des Lieferwagens ein Repräsentant des Unternehmens ist.

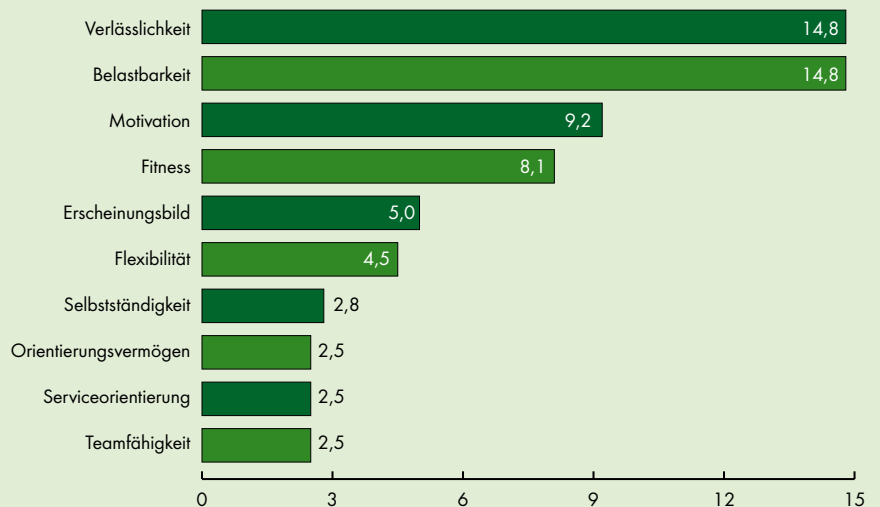
Fasst man die Eigenschaften zusammen, so dominieren bei den Berufskraftfahrern eindeutig Eigenschaften der Selbstkompetenz, zu der auch Motivation und Flexibilität gehören. Kraftfahrer sind im Alltag oft auf sich allein gestellt, müssen ihre Tätigkeit selbst strukturieren und sich selbst neu motivieren. „Teamfähigkeit“ und „Kundenorientierung“ sind so insgesamt weniger gefragt.



### WELCHE ZUSATZQUALIFIKATIONEN BRAUCHEN KRAFTFAHRER ?



### WELCHE PERSÖNLICHEN EIGENSCHAFTEN SIND ERWÜNSCHT ?



Quelle: Eigene Erhebung, MMB 2008,  
Basis: 359 Stellenanzeigen für Berufskraftfahrer

\* Angaben in Prozent

DEKRA Akademie GmbH

DEKRA Akademie GmbH  
Handwerkstraße 15  
D-70565 Stuttgart  
[www.dekra-akademie.de](http://www.dekra-akademie.de)