

AUSWAHLBIBLIOGRAFIE



Die vorliegende Auswahlbibliografie zum Thema „**Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpässe**“ wurde aus dem VET Repository zusammengestellt und beinhaltet chronologisch absteigend Literaturnachweise aus den vergangenen Jahren. Bei Online-Dokumenten sind die Nachweise über die URL direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt. Die Literaturzusammenstellungen zu Themen der Berufsbildung finden Sie im Internet zum Download unter www.bibb.de/auswahlbibliografien.

Das **VET Repository** ist der zentrale Publikationsserver für Berufsbildungsliteratur und unter www.vet-repository.info kostenfrei recherchierbar. In ihm weist das Dokumentationsteam des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) systematisch die deutschsprachige Fachliteratur zu allen Aspekten der Berufsbildung, Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach. Den Kernbestandteil bildet die bisherige Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB), die im Februar 2019 durch das Repository abgelöst wurde. Neben reinen Literaturnachweisen finden Sie im VET Repository einen stetig wachsenden Bestand an Open Access verfügbaren Publikationen. Für den Zeitraum von 1988 bis heute sind ca. 62.000 Literaturnachweise im Repository nachgewiesen, wovon mehr als 8.000 direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt sind. Es werden neben Monografien schwerpunktmäßig Aufsätze aus Zeitschriften und Sammelbänden fachlich ausgewählt und mittels des Berufsbildungsthesaurus, Klassifikation und Abstracts inhaltlich erschlossen.

Unterstützt wird das Repository für die Berufsbildung von der [Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz \(AG BFN\)](#).

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
www.bibb.de



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – keine kommerzielle Nutzung – keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Erstveröffentlichung im Internet: Juli 2016

2018

Aktuelle Aufgaben für die gewerblich-technische Berufsbildung : Digitalisierung, Fachkräftesicherung, Lern- und Ausbildungskonzepte / Thomas Vollmer [Hrsg.] ; Steffen Jaschke [Hrsg.] ; Ralph Dreher [Hrsg.]. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2018. - 312 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Berufsbildung, Arbeit und Innovation ; 47) . - ISBN 978-3-7639-1197-4

"Der Sammelband fasst Beiträge aus Berufsbildungspraxis und -forschung zu den Metathemen Digitalisierung und Fachkräftesicherung zusammen. Aus unterschiedlichen Blickwinkeln gehen die Autor:innen auf Veränderungen in der Berufsbildung ein, stellen Konzepte zur Digitalisierung der Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen vor und diskutieren die Kompetenzentwicklung für Lehrkräfte. Der Band ist in drei Themenblöcke gegliedert. Zentrale Themen des ersten Blocks sind: die Rolle der Migrantinnen und Migranten bei der Lösung des Fachkräftemangels, Aufgaben für die Berufsbildung sowie erfolgreiche Modelle zur Integration von Migrant:innen an Berufsschulen. Der zweite Block stellt die Gestaltung beruflicher Lehr-Lernprozesse sowie die Implementierung von Medien in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in den Mittelpunkt. Die Beiträge des dritten Themenblocks behandeln die Bildung von Lehrkräften in gewerblich-technischen Fachrichtungen, die Förderung der Professionalisierung sowie deren Kompetenzentwicklung im Kontext von Industrie 4.0. Die Herausgeber und Autor:innen setzen sich mit den aktuellen Veränderungen der Beruflichen Bildung auseinander, indem sie mit ihrer Forschung oder mit der Gestaltung innovativer Berufsbildungsangebote Beiträge zur Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen leisten wollen." (Verlag, BIBB-Doku)

Another piece of the puzzle : firms' investment in training as production of optimal skills inventory / Harald Pfeifer ; Uschi Backes-Gellner. - 17 S. : graf. Darst., Tab.

In: Empirical Research in Vocational Education and Training. - 10 (2018), H. Art. 6

<https://ervet-journal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40461-018-0067-6> [Zugriff 12.7.2018]

"By applying the inventory theory to hiring skilled workers under uncertainty, the authors explain how firms decide on their optimum investment in an 'inventory of skills'. This paper investigates the conditions under which firms are willing to make investments in a skilled workforce themselves rather than relying on skills produced within the education system or by other companies. By applying inventory theory to investments into apprenticeship training, the authors explain how firms decide on producing an optimum 'inventory of skills' today to meet future demand. The authors derive hypotheses on how much firms are willing to invest in having a larger inventory of skilled workers depending on different types of inventory costs (overage costs, underage costs, demand structure). The authors use data from the BIBB Cost-Benefit-Survey 2012/2013, which comprises detailed information on different costs and benefits of training investments from the firm's perspective. The study applies a negative binomial estimation model. Results are threefold: firms are willing to invest in a larger inventory of skilled workers, i.e., to train more apprentices, first, if the costs of producing and retaining an excessive number of skilled workers (overage costs) are lower, second, if the costs of being short of skilled workers (underage costs) are higher, and third, given an identical cost structure, if it is more likely that the demand for skilled workers may

be high in the future. Even more important is the relationship of the three: the combination of a firm's critical ratio (underage costs in relation to overage costs) with its demand structure (industry volatility) is associated with a higher inventory of skills." (Authors' abstract, BIBB-Doku)

Arbeitsmarkt Pflege : Fachkräftemangel in der Pflege / Manfred Keuler ; Paul Pantel.

In: G.I.B.INFO : Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen. - (2018), H. 2, S. 36-41

"Der Fachkräftemangel in der Pflege ist massiv. Angesichts der demografischen Entwicklung mit der voraussichtlichen Zunahme pflegebedürftiger älterer Menschen dürfte sich das Problem noch verschärfen. Die Politik reagiert. Noch offen ist die Frage, ob die geplanten Veränderungen etwa bei den Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte oder in der Ausbildung von Nachwuchskräften für die Branche genügen. Insgesamt bietet der Pflegesektor schon heute zukunftssichere Arbeitsplätze und aufgrund des Fachkräftemangels zugleich ausgezeichnete Chancen für die Qualifizierung und Integration spezieller Zielgruppen des Arbeitsmarkts wie etwa arbeitslose und geflüchtete Menschen." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit : Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035 / Tobias Maier ; Gerd Zika ; Michael Kalinowski ; Anke Mönnig ; Marc Ingo Wolter ; Christian Schneemann. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018. - 24 S. : Literaturangaben ; Abb. - (BIBB Report : Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung ; 2018,7) . - <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9376> [Zugriff: 20.11.2018]

"Die Ergebnisse der fünften Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen, die unter der gemeinsamen Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) durchgeführt werden, geben einen Überblick über eine voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2035. Es zeigt sich, dass die Bevölkerung aufgrund starker Zuwanderungsgewinne vorübergehend zunimmt. Aber trotz der Ausweitung des Arbeitskräfteangebots wird keine zunehmende Erwerbslosigkeit entstehen. Stattdessen ist der Arbeitsmarkt durch eine Knappheit an Erwerbspersonen geprägt. Die demografische Veränderung sorgt nicht nur für eine stärkere Binnennachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, sondern verändert auch die Struktur der Erwerbstätigen nach Berufen. So wird der Gesundheitssektor 2035 die meisten Erwerbstätigen stellen. Gleichzeitig ergeben sich in den medizinischen Gesundheitsberufen absolut betrachtet die höchsten Engpässe. Landwirtschaftliche Berufe verlieren hingegen an Attraktivität, sodass auch hier Engpässe auftreten werden. Die mögliche Rekrutierungssituation in einzelnen Berufen wird über einen neuen Fachkräfteindikator (FKI) dargestellt. Detaillierte Ergebnisse für 141 Berufsgruppen sind unter www.qube-data.de einsehbar." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017 / Helmut Dornmayr ; Roland Löffler. - Mai 2018. - Wien, 2018. - 239 S. - https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/III/III_00171/imfname_703587.pdf [Zugriff: 5.11.2018]

Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Lage der österreichischen Lehrlingsausbildung. Nach sinkenden Lehrlingszahlen seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zeigt sich mit Beginn des Ausbildungsjahres 2016/2017 und noch deutlicher im laufenden Ausbildungsjahr 2017/2018 wieder eine Trendwende bei den Lehranfängern. Zum einen suchen die Unternehmen verstärkt nach Lehrlingen, zum anderen gilt eine abgeschlossene Lehre als solide Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben. Allerdings gewinnt die berufliche Weiterbildung über den Lehrabschluss hinaus, vor allem im Hinblick auf neue Technologien und Arbeitsmethoden weiterhin und verstärkt an Bedeutung. Es gilt daher, sowohl die beruflichen Perspektiven und Bildungsangebote nach der Lehre auszubauen, als auch bisher in der Lehre noch immer unterrepräsentierte Personengruppen besser anzusprechen und durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen. (Textauszug; BIBB-Doku)

Bildungsinflation, Bildungsexpansion und Fachkräftemangel : historische Entwicklungslinien der Akademisierungsdebatte im Kontext von Schulreformen und Berufsbildung / Dietmar Heisler. - Literaturangaben.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2018), H. 34, S. 1-19
http://www.bwpat.de/ausgabe34/heisler_bwpat34.pdf [Zugriff: 09.07.2018]

"Akademisierung wird als aktueller Trend im Berufsbildungssystem betrachtet. Damit ist das steigende Interesse an akademischen Abschlüssen und die steigende Zahl der Studienanfänger/-innen gemeint. Im historischen Rückblick zeigt sich, dass es vergleichbare Entwicklungen immer wieder gegeben hat, z. B. in den 1920er Jahren. Dies wurde u. a. als Folge der Schulreformen und der Liberalisierung der Bildungsgang- und Berufswahl betrachtet. Diskutiert wurde damals u. a. die 'Überfüllung' akademischer Bildungsgänge und die - vermeintliche - Entwertung ihrer Abschlüsse. Außerdem wurde befürchtet, dass die Facharbeiterausbildung dadurch an Bedeutung verliert und dies zu einem Fachkräftemangel führt. Später wurde dies als 'Bildungsexpansion' und als 'Bildungsparadox' diskutiert. Auch aktuell geht es um die Befürchtung eines Fachkräftemangels sowie um die Frage der sozialen Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Berufen. D. h. in Deutschland wird Akademisierung mit großer Skepsis gesehen. Der Beitrag gibt einen historischen Einblick in die in Deutschland geführte Akademisierungsdebatte. Dabei stellen sich zwei Fragen: Was waren die Auslöser für Akademisierungsprozesse? Warum wird Akademisierung in Deutschland eher kritisch gesehen? Welche Konsequenzen hat das für die berufliche Bildung?" (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern : Befunde und Problemlagen aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive / Robert W. Jahn [Hrsg.] ; Andreas Diettrich [Hrsg.] ; Manuela Niethammer [Hrsg.] ; Astrid Seltrecht [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2018. - 362 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Berufsbildung, Arbeit und Innovation ; 45) . - ISBN 978-3-7639-5865-8

"Die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern führt zu massiven Verwerfungen am Ausbildungsmarkt, vor allem in den klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren. Die hiermit in Verbindung stehende Gleichzeitigkeit von Versorgungs- und Besetzungsproblemen offenbart ein erhebliches regionales, berufliches und qualifikatorisches Passungsproblem. Zudem wird aktuell in den neuen Bundesländern die Entwicklung am Ausbildungsmarkt dadurch verschärft, dass in vielen Ausbildungsberufen die Vertragslösungszahlen sehr stark ansteigen und sich in Einzelfällen bereits mehr als verdoppelt haben. Die Berufsbildungsforschung ist herausgefordert, sich verstärkt mit den spezifischen Unterschieden auf den regionalen Ausbildungsmärkten zu beschäftigen. Der vorliegende Sammelband befasst sich mit diesen und weiteren Problemfeldern. Er ist in drei grundlegende Teile gegliedert. Im ersten Abschnitt stehen Bestandsaufnahmen und Problemanalysen im Mittelpunkt der Betrachtung. Im zweiten Abschnitt werden Problembereiche entlang der Bildungskette systematisch diskutiert. Der dritte Abschnitt widmet sich dann Themen mit Querschnittscharakter, z. B. Migration, Auswirkungen der Demografie auf die Benachteiligtenförderung oder die Hochschulen." (Verlag, BIBB-Doku)

Fachkräftecheck Metall- und Elektroberufe : Analyse der Fachkräftesituation / Lydia Malin ; Paula Risius ; Anika Jansen ; Sebastian Schirner ; Dirk Werner. - November 2018. - Köln : Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2018. - 41 S. : Literaturverz.; Tab; Abb. - (Studie / KOFA ; 3/2018)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/KOFA_Studie_2018_3_Fachkraeftecheck_Metall-_und_Elektroberufe.pdf [Zugriff: 12.12.2018]

"In den Fachbereichen Metall sowie Energie, Elektro und Mechatronik bestehen schon seit Beginn des Beobachtungszeitraumes (2010/2011) spürbare Fachkräfteengpässe. Zusätzlich hat sich die Fachkräftesituation in beiden Bereichen deutlich verschlechtert, sodass aktuell für Energie-, Elektro- und Mechatronikberufen flächendeckend starke Engpässe vorliegen. Doch es gibt auch noch einige Berufe, die noch nicht eng sind. Hierzu zählen etwa Experten für Regenerative Energien und Mikrosystemtechnik. Darüber hinaus gibt es einige wenige Berufe, die in der Vergangenheit eng waren, heute aber nicht mehr zu den Engpassberufen zählen, wie beispielsweise Experten in der Feinwerktechnik oder für Energie- und Kraftwerktechnik. In beiden Berufen ist die gesunkene Zahl ausgeschriebener Stellen die Hauptursache für die Entspannung auf dem Arbeitsmarkt. Gegenüber 2014 wurden knapp 7 Prozent mehr Ausbildungsplätze in den M+E Berufen angeboten. Unternehmen reagieren somit auf die zunehmenden Fachkräfteengpässe. Allerdings wird es für Unternehmen zunehmend schwerer, geeignete Bewerber für M+E-Berufe zu finden. Im Jahr 2017 konnten bundesweit insgesamt 6 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden." Zunehmend genutzt werden Fachkräftepotenziale von Frauen, Älteren und internationalen Fachkräften. (Textauszug; BIBB-Doku)

Fachkräfteengpässe in Unternehmen : kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende / Paula Risius ; Alexander Burstedde ; Regina Flake. - Stand: September 2018. - Köln : Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2018. - 35 S. - (Studie / KOFA ; 2/2018) . -

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/IW-Gutachten_KOFA_KMUs_finden_immer_schwerer_Fachkraefte_und_Azubis.pdf [Zugriff: 17.10.2018]

Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) fällt es insbesondere dem Mittelstand immer schwerer, Fachkräfte zu finden. Die Situation verschärft sich deutschlandweit - vor allem Fachkräfte mit Berufsausbildung sind demnach Mangelware. Im vergangenen Jahr waren rund 72 Prozent aller offenen Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben, das sind Berufe, für die es mehr freie Stellen als verfügbare Fachkräfte gibt. Vor fünf Jahren traf das erst auf 47 Prozent der Stellen zu. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gehen bei der Mitarbeitersuche häufig leer aus: Sie sind nicht so bekannt wie Konzerne und sitzen zudem oft in der Provinz. Im Schnitt können kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern jede dritte Stelle nicht besetzen. Die Folge: Diese Firmen arbeiten oft an der Auslastungsgrenze und können neue Aufträge nicht annehmen. Die Firmen versuchen, den Fachkräftemangel in Engpassberufen abzumildern, indem sie die Ausbildung verstärken: So ist die Zahl der Ausbildungsplätze in Engpassberufen seit 2012 um 13 Prozent gestiegen. In Berufen ohne Mangel nahm das Angebot dagegen um rund zwölf Prozent ab. In vielen Regionen haben Unternehmen zudem Probleme, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. So bleibt in Mecklenburg-Vorpommern bereits fast jede siebte Stelle unbesetzt, zeigt die IW-Studie. "Um sich im Kampf um die Köpfe gegen Großunternehmen durchzusetzen, sollten KMU starke Arbeitgebermarken aufbauen. Dabei können sie ihre Stärken ausspielen: die oft flachen Hierarchien und schnelleren Aufstiegsmöglichkeiten sowie die starke Verwurzelung in der Region. Als attraktiver Ausbildungsbetrieb zu gelten ist heute eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Auszubildende zu finden." (Textauszug; BIBB-Doku)

Fachkräfteengpass in der Altenpflege : Status quo und Perspektiven / Regina Flake ; Susanna Kochskämper ; Paula Risius ; Susanne Seyda. - 39 S. : Literaturangaben.

In: IW-Trends : Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. - 45 (2018), H. 3

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018-03-02_Pflegefallzahlen.pdf [Zugriff: 28.09.2018]

"Die Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland steigt seit Jahren an. Für die absehbare Zukunft ist nicht mit einer Umkehr dieses Trends zu rechnen. Um den zukünftigen Bedarf hierzulande zu decken, wird eine zunehmende Anzahl an Fachkräften benötigt. Eine Projektion bis zum Jahr 2035 ergibt einen Bedarf von 130.000 bis 150.000 zusätzlichen Fachkräften allein für die Pflegeleistungen. Allerdings gibt es bereits heute nicht genügend Fachkräfte in der Altenpflege. Sowohl die Anzahl der Beschäftigten als auch die der Schulanfänger in Altenpflegeberufen sind zuletzt zwar deutlich angestiegen. Die Entwicklung reicht jedoch nicht aus, um den zunehmenden Fachkräftebedarf zu decken. Derzeit kommen lediglich 22 arbeitslose Altenpfleger auf 100 gemeldete offene Stellen. Engpässe in der Altenpflege sind in Deutschland ein flächendeckendes Problem. Die Bewältigung dieses

Fachkräfteengpasses bedarf einer umfassenden Strategie. Sicher spielt hierbei ebenfalls die Entlohnung eine wesentliche Rolle. Erforderlich sind zudem zusätzliche Maßnahmen wie Weiterbildungsangebote und eine demografiefeste Personalarbeit der Pflegeanbieter, um die Attraktivität der Pflegeberufe zu erhöhen. Auch die fortschreitende Digitalisierung bietet Potenziale, welche für die Pflegebranche noch stärker in den Blick genommen werden können." (Hrsg.; BIBB-Doku)

Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung / Johann Fuchs ; Brigitte Weber. - Nürnberg, 2018. - 25 S. : Literaturangaben ; Tab. ; Abb. - (IAB-Discussion Paper : Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2018,07) . - <http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0718.pdf> [Zugriff: 1.3.2018]

"Die demografische Alterung führt langfristig zu einem sinkenden Arbeitskräftepotenzial. Zur Deckung der denkbaren Personallücke wird neben Zuwanderung auf die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren gesetzt. Weil aktuelle Prognosen von einem Rückgang der nach Deutschland gerichteten Zuwanderungsströme ausgehen, behandelt der vorliegende Beitrag die Frage, wie quantitativ bedeutsam die inländischen Personalreserven sind und ob sie ausreichen, die demografische Lücke zu schließen. Auf der Basis des Erwerbspersonenpotenzials werden unterschiedliche Szenarien gerechnet, die auf teilweise extremen Annahmen beruhen. In den Szenarien steigen insbesondere die Erwerbsquoten von Frauen und Älteren deutlich an. Die Ergebnisse zeigen, dass mit einer höheren Erwerbsbeteiligung nur ein teilweiser Ausgleich des erwarteten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials gelingen kann. Der Grund dafür ist, dass die demografische Basis, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, schneller und langfristig stärker schrumpft als die Erwerbsquoten steigen können. Zudem gibt es Risiken, weil das theoretisch zur Verfügung stehende Potenzial an Arbeitskräften möglicherweise für die künftigen Jobanforderungen nicht ausreichend qualifiziert ist." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Fachkräftestrategie der Bundesregierung : Unterrichtung durch die Bundesregierung/
Deutscher Bundestag.

In: Drucksachen : Drucksachen des Deutschen Bundestages. - (2018), H. Drucksache 19/6889 vom 20.12.2018 - 8 S.

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/068/1906889.pdf> [Zugriff: 17.01.2019]

Deutschlands Wirtschaft ist nach Aussage der Bundesregierung auf gut ausgebildete Fachkräfte aus Drittstaaten angewiesen und muss im Wettbewerb um die besten Köpfe noch besser werden. Fachkräfte sollten dabei möglichst gezielt für jene Berufe gewonnen werden, deren Arbeitskräftebedarf nicht hinreichend durch inländische Fachkräfte gedeckt werden könne, heißt es in der Unterrichtung durch die Bundesregierung. Ihre Fachkräftestrategie bezieht daher auch europäische sowie Fachkräfte aus Drittstaaten ein. Mit dem Ausbau von "Make-it-in-Germany" zum Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland wird ein weiterer Schritt zur Fachkräftesicherung umgesetzt. Die Fachkräftestrategie umfasst drei Säulen: die inländischen, die europäischen und die internationalen Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale. Für jede Säule werden die wichtigsten Handlungsfelder und

Maßnahmen beschrieben. Der Fokus in der Umsetzung der Fachkräftestrategie liegt dabei auf den inländischen Potenzialen. Neben ineinandergreifenden Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet die Qualifizierung und Weiterbildung der jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Schwerpunkt. Anknüpfend an das Weiterbildungsengagement der Betriebe und die Motivation der Beschäftigten soll eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland etabliert werden. Konkret gehe es darum, alle Erwerbstätigen dabei zu unterstützen, ihre Qualifikationen und Kompetenzen im Wandel der Arbeitswelt zu erhalten und anzupassen und somit zu erreichen, dass auf dem Arbeitsmarkt der digitalen Zukunft die Fachkräfte sind, die für den Wirtschaftsstandort Deutschland gebraucht werden. (Textauszug; BIBB-Doku)

'Genauso wie alle anderen...' : der betriebliche Umgang mit StudienabbrecherInnen - eine Fallanalyse / Dana Bergmann ; Katja Richter ; Robert W. Jahn. - Literaturangaben, Tab.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2018), H. 34, S. 1-19

http://www.bwpat.de/ausgabe34/bergmann_et al_bwpat34.pdf [Zugriff 16.07.2018]

"Die demografischen Entwicklungen und die damit einhergehenden berufs- und qualifikationsspezifischen Fachkräfteengpässe lenken die Diskussion um den Übergang vom Hochschulsystem in die Arbeitswelt zunehmend auf die sog. Gruppe der 'StudienabbrecherInnen'. Um eine Verzahnung beider Bereiche zu stärken und die Durchlässigkeit 'nach unten' zu gewährleisten (Jahn/Birckner 2014), spielen die Betriebe im Hinblick auf einen funktionierenden Übergang als Gatekeeper eine signifikante Rolle (Ebbinghaus 2016). Primär geht es aus betriebspädagogischer und bildungspolitischer Perspektive um die Fragen, inwieweit Unternehmen, die Gruppe der StudienabbrecherInnen a) als potenzielle Fachkräfte erkennen, b) diese wahrnehmen, c) besondere Rekrutierungsstrategien einsetzen und d) besondere Maßnahmen ergreifen, um jene erfolgreich in den Betrieb zu integrieren und langfristig zu binden. Die vorliegende Studie zeigt, dass sich im Umgang mit StudienabbrecherInnen unterschiedliche Unternehmenstypen differenzieren lassen. Innerhalb der qualitativen Studie wurden Interviews mit Personalverantwortlichen geführt. Mit Hilfe der Interviews wurde untersucht, welche Haltung die Betriebe gegenüber StudienabbrecherInnen aufweisen, welche Erwartungen damit einhergehen und wie es um ihre Aktivitäten bzgl. der Akquise, Integration und Bindung bestellt ist. Der Beitrag fokussiert die betriebliche Perspektive auf das Thema 'Studienabbruch'. Nach einer theoretischen Rahmung sowie der Darstellung der methodischen Vorgehensweise, werden zentrale Ergebnisse - anhand einer typenbildenden Inhaltsanalyse - vorgestellt und diskutiert." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Gibt es einen Fachkräfteengpass in der deutschen Pharmaindustrie? / Regina Flake ; Susanna Kochskämper ; Paula Risius ; Susanne Seyda. - 19 S. : Literaturangaben ; Abb.

In: IW-Trends : Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. - 45 (2018), H. 3

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018-03-06_Fachkr%C3%A4fteengpass_Pharmaindustrie.pdf [Zugriff: 4.12.2018]

"Vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Beschäftigungsstruktur gewinnt der allgemein attestierte Arbeitskräfteengpass auch für die Pharmaindustrie am Standort Deutschland an Relevanz. Die Unternehmen der Branche sind zwar insgesamt etwas weniger stark von Engpässen betroffen als andere industrielle Branchen. Doch Grund zur Entwarnung gibt es nicht. Zunächst werden qualifizierte Arbeitskräfte in der Pharmabranche überdurchschnittlich häufig beschäftigt. Des Weiteren arbeiten die Beschäftigten der Berufsgruppen "Maschinenbau" sowie der "Technischen Produktionsplanung" nicht nur im Vergleich zur eigenen Belegschaft überdurchschnittlich häufig in einem Engpassberuf, sondern auch im Vergleich zum gesamten Verarbeitenden Gewerbe. Damit steht die Pharmabranche in diesen strategisch sensiblen Bereichen im Wettbewerb mit anderen Industriezweigen. Engpässe betreffen aber nicht nur hochqualifizierte Kräfte. Zwar lassen sich mit Blick auf die Berufsgruppen der Fachkräfte lediglich punktuell Engpassberufe identifizieren. Doch diese liegen in den ebenfalls für die Branche kritischen Bereichen wie der "Chemie". Angesichts des hohen Beschäftigungsanteils dieser Berufsgruppe treffen die hier identifizierten Fachkräfteengpässe die Pharmaunternehmen stärker als den industriellen Sektor insgesamt. Damit wird deutlich, dass sich ebenso bei den Fachkräften mittleren Qualifikationsniveaus Probleme abzeichnen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung? : Ergebnisse einer Befragung von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu zehn dualen Ausbildungsberufen / Margit Ebbinghaus. - 1. Auflage. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018. - 33 S. : Literaturangaben. - (Fachbeiträge im Internet) . - <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8925> [Zugriff: 11.6.2018]. - ISBN 978-3-96208-069-3

"Die Beteiligung an der dualen Berufsausbildung ist für viele Betriebe ein wichtiger Weg, ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Die zunehmenden Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze besetzen zu können, stellen diesen Weg inzwischen auf den Prüfstand. Gerade Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe sind hiervon betroffen. Das wirft die Frage auf, inwieweit Betriebe Alternativen zur eigenen Ausbildung sehen, um Fachkräftestellen zu besetzen. Dieser Frage wird im vorliegenden Beitrag aus Sicht von Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben für zehn ausgewählte Ausbildungsberufe nachgegangen." (BIBB-Doku)

Höhere Berufsbildung : Entwicklungspotenziale für die berufliche Bildung aus der Perspektive des Handwerks / Volker Born. - Literaturangaben.
In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 72 (2018), H. 169, S. 15-17

"Fachkräftemangel und aktuelle Debatten um die Wertigkeit der beruflichen Bildung haben den Zentralverband des Deutschen Handwerks veranlasst, die Bildungsinitiative Höhere Berufsbildung anzustoßen. Damit wird das Ziel verfolgt, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern. Mittels Strukturvorschlägen soll die Konstituierung eines tertiären beruflichen Bildungsbereichs erreicht werden." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Immigrants' chances of being hired at times of skill shortages : results from a factorial survey experiment among German employers / Alexandra Mergener ; Tobias Maier. - 23 S. : Literaturangaben, Tab.

In: Journal of International Migration and Integration : JIMI. - (2018), H. OnlineFirst 02 July 2018

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12134-018-0598-5.pdf> [Zugriff 16.7.2018]

"Within the context of increasing international labour migration, this article analyses immigrants' chances of being hired in a foreign country by identifying key criteria in employers' recruitment decisions. We focus on the German labour market because the prospering economy and demographic change led to an increase in the number of vacant positions, particularly in medium-skilled occupations. The German government, therefore, facilitated labour market access for foreign skilled workers with the intention of minimising shortages on the labour market by means of evaluating the foreign education investments of individuals. However, employers' perception of the labour market integration of foreign skilled workers has barely been examined. In order to directly consider human resources professionals, we use a factorial survey experiment to simulate different hiring scenarios for applicants from Germany and both European and non-European countries. Our design can distinguish between the effects of external circumstances, such as applicant shortages, and applicant-specific characteristics, including nationality, foreign certificates or language skills. The findings reveal that immigrants experience greater chances of being hired in the German labour market in understaffed occupations and in businesses which expect future skill shortages. Language skills and country-specific work experience also substantially improve immigrants' chances of being hired. However, foreign qualifications are viewed more critically during recruitment processes." (Authors' abstract, BIBB-Doku)

Kosmos Handwerk : Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung / Paul Pantel.

In: G.I.B.INFO : Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen. - (2018), H. 3, S. 24-29

"Mit seiner Beschäftigtenzahl und seinem Umsatz ist das Handwerk eine tragende Säule der Wirtschaft, eine gleichermaßen eigene wie offene Welt. Zurzeit brummt die Konjunktur im Handwerk, volle Auftragsbücher steigern den Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften. Bei deren Gewinnung steht das Handwerk jedoch in harter Konkurrenz zu anderen Wirtschaftssektoren wie der Industrie. Erforderlich sind neue Strategien, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Das Kreuz mit dem Lehrkräftemangel an beruflichen Schulen : systematische Analysen zur Nachwuchsproblematik aus professions- und berufswahltheoretischer Perspektive / Birgit Ziegler. - Literaturangaben ; Tab.

In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - 114 (2018), H. 4, S. 578-608

"Ausgangspunkt der Analysen ist der aktuell wieder verstärkt in das öffentliche Bewusstsein getretene chronische Nachwuchsmangel beim Lehrpersonal an beruflichen Schulen. Es handelt sich um ein Dauerproblem, dem die Bemühungen um eine Professionalisierung des

Berufs bislang nicht abhelfen konnten. Besonders davon betroffen sind die gewerblich-technischen resp. die gegenstandsbezogenen Berufsfelder. Der Problemkomplex wird zunächst systematisch aus einer professionstheoretischen Perspektive analysiert, doch erst die zusätzliche Einbeziehung von berufswahltheoretischen Analysen vermag zu klären, warum sich das Versorgungsproblem in den drei großen Fachrichtungsgruppen so unterschiedlich darstellt. Eine übergreifende und fundamentale Ursache des Versorgungsproblems liegt in der Ausdifferenzierung von zwei Bildungssystemen, was den beim Lehrerberuf relevanten Selbstrekrutierungseffekt mindert. Verstärkend wirkt die soziale Geringschätzung aller Bildungsgänge, die als "beruflich" gelten. Dies hat Konsequenzen für die Entwicklung beruflicher Aspirationen von Kindern und Jugendlichen. Zudem weisen die gewerblich-technischen Fächer hinsichtlich der Passung von Gender und Interessenstruktur die meisten Inkonsistenzen zu den berufsfachlichen Referenzbereichen und dem pädagogisch-professionellen Handlungskern des Lehrerberufs auf. Doch selbst wenn eine zum Lehrerberuf passende Interessenstruktur vorliegt, scheint für viele Jugendliche ein Studium der Ingenieurwissenschaften die attraktivere Alternative zu sein. Im Beitrag wird versucht Wirkungszusammenhänge aufzuzeigen und zu modellieren." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Mangel an Fachkräften oder Zahlungsbereitschaft? : Eine Analyse von Daten des DIHK / Eric Seils. - August 2018. - Düsseldorf, 2018. - 20 S. - (WSI Report ; 41) . - https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_41_2018.pdf [Zugriff: 31.8.2018]

"In der aktuellen wirtschaftspolitischen Debatte nehmen Klagen der Unternehmerverbände über den Fachkräftemangel breiten Raum ein. In diesem Kontext befasst sich das vorliegende Papier mit den einschlägigen Studien des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) zum Fachkräftemangel in der Bundesrepublik. Auf der Basis amtlicher Daten wird erstens gezeigt, dass die Angaben des DIHK zur Verbreitung des Fachkräftemangels aufgrund einer fehlenden Gewichtung widersprüchlich und deutlich überhöht sind. Weder können derzeit 48 Prozent der Unternehmen offene Stellen längerfristig nicht besetzen, noch gibt es 1,6 Millionen offene Stellen. Zweitens wird die Behauptung des DIHK, der Fachkräftemangel sei gerade in Branchen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen (Leiharbeit, Gastgewerbe, Straßengüterverkehr, Sicherheitswirtschaft) verbreitet, zurückgewiesen. Diese Branchen weisen lediglich eine hohe Personalfluktuation auf, was sich in zahlreichen offenen Stellen niederschlägt, aber keinen Mangel an Fachkräften indiziert. Sowohl eine quantitative Analyse der Daten des DIHK als auch qualitative Fallstudien zu den vom DIHK herausgestellten Niedriglohnbranchen zeigen, dass die Klagen der Unternehmer über den Fachkräftemangel ein Ausdruck ihres Bestrebens sind, die Arbeitskosten niedrig zu halten. Ursächlich ist also kein Mangel an Fachkräften, sondern an Zahlungsbereitschaft. Eine Einwanderungspolitik, die den deutschen Niedriglohnsektor mit niedrig entlohntem Personal versorgen soll, ist ökonomisch schädlich und gefährdet die gesellschaftliche Akzeptanz einer tatsächlich wünschenswerten Einwanderung von Fachkräften. Eine Anwerbung von Arbeitskräften für Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen sollte daher unterbleiben." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

MINT - Offenheit, Chancen, Innovationen : Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall / Christina Anger ; Oliver Koppel ; Axel Plünnecke. - Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2018. - 98. S. : Literaturangaben. - (MINT-Frühjahrsreport ; 2018) . - https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/MINT-Fr%C3%BChjahrsreport_2018neu.pdf [Zugriff. 27.9.2018]

Dem MINT-Frühjahrsreport 2018 des Instituts der deutschen Wirtschaft zufolge fehlen in Deutschland in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik so viele Arbeitskräfte wie nie zuvor, ganz besonders im nicht akademischen Bereich. Daher plädiert der Report für die Rekrutierung von mehr Fachkräften aus dem Ausland und einer verstärkten Ausbildung von Flüchtlingen. (BIBB-Doku)

Reformprojekt Care Work : Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung / Marianne Friese [Hrsg.]. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2018. - 299 S. : Literaturangaben, Abb., graf. Darst. - (Berufsbildung, Arbeit und Innovation ; 50) . - ISBN 978-3-7639-5974-7

"Die wirtschaftliche Bedeutung von Care Work, Berufen in Gesundheit und Pflege, Hauswirtschaft, Ernährung, Erziehung oder Sozialem, wächst rapide. Wie können die Aus- und Weiterbildung in diesen Berufen mit den Anforderungen an Professionalisierung und Kompetenzen Schritt halten? Die Autor:innen des Bandes diskutieren die Modernisierung personenbezogener Dienstleistungsberufe als Reformprojekt vor dem Hintergrund historisch geprägter Berufsstrukturen, Bedeutungswachstum und fehlender Qualitätsentwicklung. Im Zentrum der Beiträge stehen historische, strukturelle und aktuelle Entwicklungen in den unterschiedlichen Feldern der Care-Berufe. Die Autor:innen beleuchten dabei die konzeptionelle, didaktisch-curriculare und professionswirksame Gestaltung der Aus- und Weiterbildung ebenso wie die akademische Ausbildung für unterschiedliche berufliche Fachrichtungen des Care Work." (Verlag, BIBB-Doku)

Die regionale Bedeutung des Handwerks für Beschäftigung und Ausbildung / Uwe Harten ; Stefan Böhme ; Peter Schaade ; Doris Wiethölter. - Literaturangaben, Tab.
In: IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. - (2018), S. 1-14
<https://www.iab-forum.de/die-regionale-bedeutung-des-handwerks-fuer-beschaeftigung-und-ausbildung/?pdf=8273> [Zugriff 27.07.2018]

"Die Zahl der Beschäftigten im Handwerk hat zwischen 2009 und 2015 um gut sechs Prozent zugenommen. Das klingt ordentlich, bleibt aber weit hinter der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsdynamik zurück. Auch im Ausbildungsbereich verliert das Handwerk an Boden. Allerdings unterscheidet sich die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation je nach Bundesland und Gewerbegruppe des Handwerks deutlich." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Strategien im Umgang mit dem Fachkräftebedarf. Good-Practice-Recherche zu Prognosetools für den Fachkräftebedarf in ausgewählten europäischen Ländern und Schlussfolgerungen für Österreich : Ergebnisse einer aktuellen Studie / Petra Ziegler ; Heidemarie Müller-Riedlhuber. - Wien : Arbeitsmarktservice Österreich, 2018. - 6 S. - (AMS info ; 419/320) . - http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_419-420.pdf [Zugriff: 28.8.2018]

"Die 2017 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) im Auftrag des AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarkt- und Berufsinformation (ABI), durchgeführte Studie befasste sich mit unterschiedlichen Instrumenten, Methoden, Werkzeugen und Online-Informationsplattformen zur Messung und Präsentation des Fachkräftebedarfes in Deutschland, der Schweiz, Schweden und dem Vereinigten Königreich. Des Weiteren wurden für Österreich bereits bestehende Ansätze und Instrumente gesammelt, um aufzeigen zu können, wo es Möglichkeiten zur Weiterentwicklung geben könnte, bzw. um Schlussfolgerungen für die Situation in Österreich ziehen zu können." (Hrsg.; BIBB-Doku)

Unternehmen müssen mehr Zeit für Personalsuche einplanen / Alexander Burstedde ; Dirk Werner. - 3 S. : Literaturangaben ; Abb.
In: IW-Kurzbericht. - (2018), H. 20
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2018/IW-Kurzbericht_2018_17-Fachkraefteversicherung.pdf [Zugriff: 5.3.2018]

"Engpässe bei beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften haben sich inzwischen auf viele Berufe und Regionen ausgebreitet. Aktuell sind bereits zwei Drittel aller offenen Stellen für qualifiziertes Personal nur schwer zu besetzen. Kleine Unternehmen sind besonders stark betroffen und müssen fast jede dritte Personalsuche erfolglos abbrechen. Mit den Fachkräfteengpässen gehen längere Zeiträume bis zur Besetzung offener Stellen einher. Unternehmen planen inzwischen mit einer durchschnittlichen Besetzungsdauer von 59 Tagen. Das sind 11 Tage mehr als noch 2010. Die Vakanzdauer, also die Zeit zwischen gewünschter und tatsächlicher Besetzung einer Stelle, stieg dennoch von 22 auf 24 Tage. Unternehmen haben demnach ihre Personalsuche bereits an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst. Allerdings ist die Zeit bis zur tatsächlichen Stellenbesetzung stärker gestiegen als der Planungshorizont der Unternehmen, und zwar um 13 Tage auf 82 Tage insgesamt. Unternehmen müssen somit für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter noch mehr Zeit einplanen als bisher." (Textauszug; BIBB-Doku)

Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt : Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive / Alexandra Mergener. - 1. Auflage. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018. - 206 S. : Literaturangaben. - (Berichte zur beruflichen Bildung) . - Zugl.: Trier, Univ., Diss., 2018. - <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9430> [Zugriff 7.12.2018]. - ISBN 978-3-96208-089-1

"Die Integration qualifizierter Zugewanderter wird als Möglichkeit angesehen, bestehenden und prognostizierten Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt entgegen zu wirken. Einen entscheidenden Beitrag an der Arbeitsmarktintegration leisten Betriebe, in denen sich für oder gegen bestimmte Bewerber/innen entschieden wird. Inwiefern sind diese jedoch tatsächlich bereit, offene Stellen mit ausländischen Fachkräften zu besetzen? Dieser Frage geht die Autorin nach und untersucht entscheidende Faktoren im Einstellungsprozess. Welchen Einfluss haben Engpässe bei Stellenbesetzungen oder betriebliche Erfahrungen mit dem Anerkennungsgesetz? Welche Rolle spielen ausländische Abschlüsse, Nationalitäten, Sprachkenntnisse oder Berufserfahrungen? Die Analysen basieren u.a. auf Faktoriellen Surveys zur Messung von Rekrutierungsentscheidungen im Betrieb." (Verlag, BIBB-Doku)

2017

Erfolgsfaktoren für die Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsmarktintegration / Matthias Becker ; Georg Spöttl. - Literaturangaben, graph. Darst.

In: Ausbildung zum Beruf : internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche / Matthias Becker [Hrsg.] ; Marlise Kammermann [Hrsg.] ; Georg Spöttl [Hrsg.] ; Lars Balzer [Hrsg.]. - Frankfurt am Main. - (2017), S. 145-183
ISBN 978-3-631-67369-0

"Für eine Berufsausbildung lassen sich zwei zentrale Zielstellungen benennen: die Deckung eines Fachkräftebedarfs (Arbeitsmarktperspektive) und die Schaffung eines Ausbildungsangebots (Ausbildungsperspektive), das mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes korrespondiert. Im Idealfall münden im Anschluss an die Ausbildung Jugendliche vollständig in den Arbeitsmarkt ein, finden also eine Beschäftigung und decken so den Fachkräftebedarf. Eine solche Konstellation ließe sich als "erfolgreich" charakterisieren. Im Artikel steht die Frage im Mittelpunkt, was Erfolgskriterien einer zweijährigen Ausbildung sein können und wie bzw. ob sich diese einlösen lassen. Als Beispiel dient dafür der Kfz-Servicemechaniker, weil es für diese Ausbildung in einem Erprobungsberuf möglich ist, realen Erfolg und theoretisch erarbeitete Erfolgsfaktoren miteinander abzugleichen und zu Empfehlungen zur Frage zu kommen, ob solch ein zweijähriger Beruf beibehalten werden soll." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Fachkräfteengpässe in Unternehmen : Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden ; Studie / Alexander Burstedde ; Lydia Malin ; Paula Risius. - Stand: Dezember 2017. - Köln, 2017. - 32 S. : Tab. ; Literaturangaben ; Abb. -

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/Kofa-Studie_4_2017_Fachkraefteengpaesse.pdf [Zugriff: 8.2.2018]

"Die Fachkräftesituation hat sich 2016/2017 noch einmal deutlich verschärft. Inzwischen werden 66 Prozent aller offenen Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben. Dies bedeutet, dass zwei von drei Stellen von Unternehmen nur schwer, mit großer Zeitverzögerung oder gar nicht besetzt werden können. Am häufigsten fehlen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Anteilig betrachtet sind die Engpässe jedoch in Expertenberufen am weitesten verbreitet. Bei beruflich Qualifizierten sind Engpässe insbesondere bei Technikern,

Handwerkern und Pflegekräften zu verzeichnen. In den Gesundheitsberufen fehlen viele Spezialisten. An Experten mangelt es insbesondere in MINT-Berufen. Im regionalen Vergleich sind die Engpässe bei Fachkräften aller Niveaus in den südlichen Bundesländern am stärksten ausgeprägt. Zudem hat sich insbesondere die Fachkräftesituation in Ostdeutschland verschärft. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen erreichte im Ausbildungsjahr 2016/2017 ein neues Rekordhoch. Zugleich stieg jedoch auch die Zahl der unversorgten Bewerber. Insbesondere in Städten und im Süden von Deutschland setzen Arbeitgeber verstärkt auf internationale Fachkräfte, die meisten von ihnen stammen aus dem europäischen Ausland. Bei der Beschäftigung Älterer gibt es bereits positive Trends. Insbesondere Frauen in Engpassberufen bleiben heutzutage länger im Beruf. Über das Alter von 65 Jahren hinaus ist Teilzeitbeschäftigung sehr verbreitet. In Berufen ohne Fachkräfteengpass ist zu beobachten, dass der Frauenanteil nach der Familienphase wieder höher liegt. In Engpassberufen bleibt der Frauenanteil nach der Familienphase jedoch geringer, sodass bestehende Fachkräftepotenziale ungenutzt bleiben. Geschlechtstypische Berufe sind deutlich häufiger von Engpässen betroffen." (Textauszug; BIBB-Doku)

Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst : Prognose und Handlungsstrategien bis 2030 /

Peter Detemple ; Sandra Düsing ; Thorsten Schramm. - März 2017. - PricewaterhouseCoopers, 2017. - 90 S. : Ill., graph. Darst.

"Der Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor wird bis 2030 mit über 800.000 fehlenden Fachkräften im Vergleich zu anderen Sektoren am deutlichsten ausfallen. Soll die Funktionsfähigkeit öffentlicher Leistungen langfristig gewährleistet werden und Kostenexplosionen, die aus Notmaßnahmen entstehen, vermieden werden, muss sich die öffentliche Hand rechtzeitig und systematisch auf diese Entwicklung einstellen." (Verlag ; BIBB-Doku)

Berufsbildung für Geringqualifizierte : Barrieren und Erträge / Britta Matthes [Hrsg.] ; Eckart Severing [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2017. - 154 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Berichte zur beruflichen Bildung) (AGBFN / Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz ; 21) . -

https://www.agbfn.de/de/agbfn_publication_68705.php [Zugriff: 2.1.2018]. - ISBN 978-3-7639-1190-5

"Im Zuge der Tertiärisierung und des technischen Fortschritts veränderte Qualifikationsanforderungen sowie der demografische Wandel stellen die Wirtschaft vor große Herausforderungen. In dem Maße, wie der Fachkräftenachwuchs abnimmt und mehr qualifiziertes Fachpersonal benötigt wird, gewinnt die Erschließung der Potenziale der Gruppe formal Geringqualifizierter und nicht formal Qualifizierter für die künftige Fachkräftesicherung an Bedeutung. Doch die nachhaltige Arbeitsmarktintegration von An- und Ungelernten ist in Deutschland nach wie vor eine ungelöste Aufgabe." Der vorliegende Sammelband enthält die Beiträge eines Forums der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN), das im November 2015 stattfand. Im Mittelpunkt dieser Tagung stand die Frage, wie die Bildungsbeteiligung von Geringqualifizierten erhöht werden kann und wie diese ihre Kompetenzen und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verwerten können. Nach einer

Einführung in die Lebenssituation und Potenziale An- und Ungelernter werden Modellprojekte vorgestellt, in denen Grundbildung mit berufsfachlicher Ausbildung kombiniert wird. Der zweite Themenstrang befasst sich mit der Validierung nonformal oder informell erworbener beruflicher Kompetenzen. Durch neue Konzepte und Bewertungskriterien soll der berufliche Einstieg von der Bindung an formal erworbene und zertifizierte Bildungsabschlüsse entkoppelt werden. (Hrsg., BIBB-Doku)

Demographie und Fachkräftemangel: Warum Deutschland qualifizierte Zuwanderer braucht

/ Johann Fuchs ; Alexander Kubis. - Literaturangaben, graph. Darst.

In: Faire Fachkräftezuwanderung nach Deutschland : Grundlagen und Handlungsbedarf im Kontext eines Einwanderungsgesetzes. - Gütersloh. - (2017), S. 27-44

Dieser Beitrag beschreibt in Form von sieben Thesen den Hintergrund der Befürchtung, dass Deutschland aufgrund des demografischen Wandels weniger Arbeitskräfte zur Verfügung haben wird und belegt den prognostizierten Arbeitskräfterrückgang mit neuen Zahlen zum Erwerbspersonenpotenzial. Die Thesen lauten: 1. Aus demografischen Gründen sinkt die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte, 2. Inländische Personalreserven sind weitgehend ausgeschöpft, 3. Nur überdurchschnittlich hohe Zuwanderung kann das Erwerbspersonenpotenzial stabilisieren, 4. Längere Arbeitszeiten oder eine höhere Arbeitsproduktivität wirken lediglich ergänzend, 5. Trotz Industrie 4.0 hoher Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, 6. Zuwanderung aus EU-Staaten flacht demografisch bedingt ab, 7. Zuwanderung aus Drittstaaten ja - aber welcher Weg? (BIBB-Doku)

Digitalisierung und Arbeitsmarktfolgen : Metastudie zum Stand der Literatur und zu den Entwicklungen in der Schweiz

/ Patrick Zenhäusern ; Stephan Vaterlaus. - 21. Juni 2017. - Luzern, 2017. - 49 S. : Literaturangaben ; Tab.; Abb. -

https://www.ch2048.ch/pics/files/Polynomics_Arbeitsmarktfolgen_Bericht_20170621b.pdf
[Zugriff: 8.11.2017]

"Eine Studie von Polynomics im Auftrag der Fondation CH2048 sowie unter anderem des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes hat rund 100 nationale und internationale Analysen zur Wirkung der Digitalisierung und Vernetzung auf den Arbeitsmarkt systematisiert und deren Ergebnisse auf die Schweiz übertragen. Dabei zeigt sich, dass zum einen die wichtigsten Aspekte wie "Job Polarisation" (Wachstum der Beschäftigten mit hoher und geringer Qualifikation und Rückgang der Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation) schon seit einiger Zeit andauert und sich zukünftig noch verstärken wird. Dies gilt auch für den bestehenden Trend der Verlagerung der Arbeitsplätze vom Industrie- zum Dienstleistungssektor. Zukünftig dürften das Automatisierungspotential sowie der Umgang mit den neuen Arbeitsformen entscheidend sein, ob die bisher erfolgreiche Bewältigung des Strukturwandels in der Schweiz fortgesetzt werden kann. Wichtig hierzu sind die digitalisierungstauglichen regulatorischen Rahmenbedingungen vorab in den Bereichen Datenschutz, Datenzugang, Arbeitsmarkt, Sozialversicherungen sowie die Bildungspolitik." (Hrsg.; BIBB-Doku)

Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung : Motivation von Betrieben und Organisation im internationalen Vergleich / Anika Jansen ; Sara-Julia Blöchle ; Philipp Grollmann. - Literaturangaben.

In: Berufsbildung, eine Renaissance? : Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... / Peter Schlögl [Hrsg.] ; Michaela Stock [Hrsg.] ; Daniela Moser [Hrsg.] ; Kurt Schmidt [Hrsg.] ; Franz Gramlinger [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2017), S. 214-226

https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004552w/area/shop.html?cHash=f3a92eae74c2f964bea6e0f7c658547b [Zugriff: 2.6.2017]. - ISBN 978-3-7639-5763-7

In diesem Beitrag werden erste Ergebnisse des Projekts "Duale Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung - Motivation und Organisation im internationalen Vergleich" vorgestellt. Dies geschieht auf der Basis von ausgewählten Betriebsfallstudien aus der Kfz-Service-Branche in Spanien und Italien. Im Abschluss des Beitrages stehen einige Folgerungen für die weitere Arbeit in dem noch laufenden Forschungsprojekt sowie eine Gegenüberstellung der identifizierten Formen von Ausbildungsengagement im Vergleich mit dem in den beiden Ländern vorliegenden formalen Rahmen, der durch das Berufsbildungssystem strukturiert ist. Der Beitrag zeigt anhand einiger ausgewählter Fallstudien, dass es eine Diskrepanz zwischen den vom Bildungssystem vorgesehenen Möglichkeiten betrieblichen Engagements und den tatsächlichen Aktivitäten der Betriebe geben kann. So tragen die Betriebe teilweise erheblich zur beruflichen Kompetenzentwicklung der jungen Erwachsenen bei, ohne dass diese Aktivitäten im formalen Bildungssystem gespiegelt werden. Dieses Ergebnis kann für die Entwicklung berufsbildungspolitischer Strategien relevant sein. (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen - aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder / Ulrike Weyland [Hrsg.] ; Karin Reiber [Hrsg.] ; Annika Kruse [Red.] ; Larissa Wilczek [Red.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2017. - 292 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Berichte zur beruflichen Bildung) (AGBFN / Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz ; 20) . - ISBN 978-3-7639-5897-9

"Die Gesundheitsberufe gewinnen angesichts des demografischen und sozialen Wandels sowie des medizinisch-technischen Fortschritts und den damit verbundenen Veränderungen in den Versorgungsbedarfen, -möglichkeiten und -strukturen zunehmend an Bedeutung. Dies spiegelt sich auch innerhalb des wissenschaftlich und politisch geprägten Berufsbildungsdiskurses wider: Aus den hohen gesellschaftlichen und fachlichen Anforderungen an die Gesundheitsberufe resultieren ebenso große Herausforderungen für die Gestaltung des Bildungs- und Beschäftigungssystems im Gesundheitswesen. Das Forum der AG BFN 'Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen - aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder', das am 15. und 16. Oktober 2015 an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster stattfand, befasste sich mit theoretisch-systematischen Diskussionen und empirischen Studien zu diesen Feldern. Thematisiert und diskutiert wurden im Spiegel der Berufsbildungsforschung die Gegenstandsbereiche des Fachkräftebedarfs und deren Gewinnung, der Akademisierung von Gesundheitsberufen, der Kompetenzmessung und -erhebung, sowie des Berufsbildungspersonals in den Gesundheitsberufen. Der hier vorliegende Sammelband dokumentiert die Beiträge dieses Forums." (Hrsg., BIBB-Doku)

Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung / Deutschland / Bundesministerium für Arbeit und Soziales [Hrsg.]. - Stand: August 2017. - Berlin, 2017. - 79 S. - https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a758-16-fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf;jsessionid=9902B2CC2DE5038243B96046066E807B?__blob=publicationFile&v=3 [Zugriff: 8.9.2017]

Mit dem im Juni 2011 von der Bundesregierung beschlossenen Fachkräftekonzept wird ein systematischer Ansatz zur langfristigen Sicherung der Fachkräftebasis verfolgt. Ziel ist es, alle inländischen Erwerbspotenziale bestmöglich auszuschöpfen und zudem den Arbeitsort Deutschland auch für Fachkräfte aus dem Ausland attraktiv zu halten. Der Fortschrittsbericht 2017 überprüft die Zielerreichung in fünf Sicherungspfaden und sieht die folgenden zentralen Herausforderungen: weitere und gesteigerte Anstrengungen für mehr vollwertige und nachhaltige Frauenerwerbstätigkeit; deutlich auszubauende Investitionen in Bildung und Weiterbildung inklusive lebenslange, berufsbegleitende Qualifizierung und verstärkte Förderung Geringqualifizierter; verstetigte und verstärkte Steuerung sowie umfassende Begleitung der Fachkräftezuwanderung; stärkere politische und gesamtgesellschaftliche Anstrengungen, um die Kompetenzen und Qualifikationen der Erwerbstätigen kontinuierlich der veränderten Nachfrage, insbesondere dem digitalen Wandel anzupassen. (Textauszug, BIBB-Doku)

Immigration und Arbeitsmarkt : eine Langfristprojektion zur Wirkung von Zuwanderung auf das Arbeitskräfteangebot in Deutschland / Johann Fuchs ; Alexander Kubis ; Lutz Schneider. - Coburg : A7-24 Aumann GmbH, 2017. - 148 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Die Coburger Reihe ; 2) . - ISBN 978-3-95626-033-9

"Der demographische Wandel wird das Angebot an Arbeitskräften in Deutschland deutlich verringern. Die Studie berechnet die Größenordnung dieses Effektes und analysiert, inwiefern eine höhere Ausschöpfung inländischer Erwerbspotenziale vor allem aber ob Zuwanderung der Schrumpfung des Arbeitsangebots entgegenwirken kann." (Verlag, BIBB-Doku)

Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030 : Ein gemeinsames Lagebild / Cornelius Patscha ; Holger Glockner ; Eckhard Störmer ; Thomas Klaffke. - Stand: August 2017. - Berlin, 2017. - 97 S. - <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/lagebild-partnerschaft-fachkraefte-2017.pdf> [Zugriff: 7.2.2018]

Die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft im Sinne von Wirtschaft sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft. Zunächst stellt sich die Frage: Wo stehen wir, welche Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe können wir für die Zukunft absehen? Um diese Fragen zu beantworten, haben sich Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Bundesregierung in der Partnerschaft für Fachkräfte gemeinsam eine Studie zu Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfen bis 2030 vorgelegt, die Veränderungen der Arbeitswelt aufzeigt und ein Bild der Zukunft im Jahr 2030 entwirft: eine Zukunft, in der die Transformation des deutschen Arbeitsmarkts erfolgreich gestaltet wurde. Das Lagebild untersucht, welche Hinweise auf sich verändernde und neu entstehende

Tätigkeitsfelder erkennbar sind, und zeigt die Tendenzen der allgemeinen und branchenspezifischen Verschiebungen bei den Kompetenzbedarfen auf. Daraus werden die Qualifizierungsanforderungen und Erfolgsbedingungen für eine gelingende Transformation des Arbeitsmarkts abgeleitet. Die Studie ist keine Prognose, sondern zeigt vielmehr Veränderungstrends, ohne die zukünftige Arbeitswelt bereits im Detail beschreiben zu können. (Textauszug; BIBB-Doku)

Migration und Arbeitsmärkte in Deutschland, Österreich und der Schweiz / Christian Friesl ; Wido Geis ; Martin Hörmann ; Patrik Schellenbauer ; Fabian Schnell ; Clemens Wallner. - 31. August 2017. - Köln, 2017. - 24 S. - (IW-Report ; 2017,27) . - https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/360442/IW-Report_2017_27_Dreilaendertreffen_Migration.pdf [Zugriff: 7.9.2017]

Angesichts des demografischen Wandels müssen Deutschland, Österreich und die Schweiz ihre Zuwanderungspolitik neu ausrichten - so das Ergebnis einer Studie von Instituten aus den drei Ländern. Zwar haben alle drei Länder in der Vergangenheit von einer starken Arbeitskräftezuwanderung aus EU-Staaten profitiert, doch aufgrund der europaweit niedrigen Geburtenraten dürfte die Zahl der wanderungsbereiten EU-Bürger mittelfristig nicht ausreichen, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu bewahren. Auch die Flüchtlingszuwanderung der letzten Jahre deckt den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt nicht, da die meisten Flüchtlinge - nach europäischen Standards - nur geringqualifiziert sind und kaum Sprachkenntnisse mitbringen. Um gezielt die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten außerhalb der EU und EFTA zu fördern, benötigt es daher neue Strategien. In Deutschland betrifft das vor allem das Zuwanderungsrecht. Darüber hinaus fordern die Autoren der Studie, die Erwerbstätigkeit bisheriger Zuwanderer noch stärker zu fördern. Da in Deutschland, Österreich und der Schweiz Geringqualifizierte deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, ist es wichtig, dass möglichst viele von ihnen berufliche Abschlüsse erwerben. Zudem sollten im Ausland erworbene Qualifikationen häufiger anerkannt werden. (Textauszug; BIBB-Doku)

2016

Alle wollen "Abi" und "Uni" : über tabuisierte Ursachen von Bildungshysterie / Rainer Dollase. - Literaturangaben.

In: Akademikerschwemme versus Fachkräftemangel / Paula Bodensteiner [Hrsg.] ; Josef Kraus [Hrsg.]. - München. - (2016), S. 21-54

<https://www.hss.de/download/publications/Akademikerschwemme.pdf> [Zugriff: 11.1.2016]. - ISBN 978-3-88795-515-1

Welche gesellschaftlichen Strömungen führen dazu, dass heute immer mehr junge Menschen studieren wollen? Stimmt die Annahme, dass man nach einem akademischen Studium besser verdient? Ist die angestrebte Bildungsgerechtigkeit zu erreichen, indem möglichst viele Menschen eines Jahrgangs Abitur machen und studieren? Der Autor merkt kritisch an, dass es im Deutschland des 21. Jahrhunderts eine Diskriminierung von Menschen mit einfachen Schulabschlüssen gibt und gegeben hat. So sei einer Untersuchung zufolge deutlich geworden, dass Schulabschlüsse in der Gesellschaft wesentlich zur Beurteilung und zum

Ansehen von Menschen beitragen und viel stärkeres Gewicht haben als Kriterien wie Geschlecht, Nationalität und Religion. Dollase hinterfragt die These, dass Akademiker im Lebenslauf durchschnittlich mehr verdienen als Facharbeiter und verweist in diesem Zusammenhang u. a. auf über 20 Prozent der akademisch Gebildeten, die sich vollständig vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben. Abschließend listet der Autor wissenschaftliche Axiome auf, die zum Desaster des Akademisierungswahns inklusive eines zunehmend virulenten Fachkräftemangels geführt haben. Sein Fazit lautet, dass Akademisierungswahn und Akademisierungsschwemme sich bei genauerem Hinsehen als durch einen Tätigkeitsdünkel und eine falsch verstandene Gerechtigkeitsvorstellung über lange Jahrzehnte konstruierte Schimäre erweisen, die zu einer Reihe von Dysfunktionalitäten unserer Gesellschaft geführt habe. (Textauszug; BIBB-Doku)

Arbeitsmarkt 2030 - Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter : Prognose 2016 / Kurt Vogler-Ludwig ; Nicola Düll ; Ben Kriechel. - Bielefeld : Bertelsmann, [2016]. - 215 S. : graf. Darst. - https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004556w/area/openaccess.html?cHash=e36e5c413991af92802ad3295c5a660d [Zugriff 3.1.2017]. - ISBN 978-3-7639-5770-5

"Die dritte Langfristprognose von Economix schätzt zum einen die Auswirkungen des jüngsten Flüchtlingsstroms auf den deutschen Arbeitsmarkt und die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte ab und prognostiziert zum anderen die Chancen und Risiken der Digitalisierung. Alle Berechnungen zeigen, dass die Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge die zentrale Aufgabe der nächsten 5 bis 10 Jahre sein wird. Die Zuwanderung von Geflüchteten verjüngt die Altersstruktur, verschlechtert aber gleichzeitig die Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots. Die Autoren betonen sowohl die Notwendigkeit einer umfassenden und systematischen Weiterbildung für sämtliche Arbeitskräfte als auch das Erfordernis, entsprechende Bildungsangebote für die Flüchtlinge weiterzuentwickeln und ihre Teilnahme an der beruflichen Bildung weiter zu fördern. Für das Szenario Digitalisierung zeichnen sich deutliche Wachstums- und Beschäftigungsgewinne durch die Nutzung digitaler Technik ab. Voraussetzungen dafür sind eine hohe Akzeptanz des digitalen Fortschritts, der Ausbau digitaler Kompetenzen, der Fortbestand der technologischen Führerschaft der Investitionsgüterindustrie durch die Entwicklung von Industrie 4.0 sowie die Nachfrage nach Produkten, die den Einsatz und Anwendung digitaler Technologien erfordert. Gleichzeitig stellt die Digitalisierung Unternehmen und Arbeitnehmer vor große Herausforderungen in ihren Märkten bzw. an ihren Arbeitsplätzen." (Verlag, BIBB-Doku)

Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung / Robert Helmrich ; Betül Güntürk-Kuhl ; Anja Hall ; Stefan Koscheck ; Ingrid Leppelmeier ; Tobias Maier ; Michael Tiemann. - Düsseldorf, 2016. - 189 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Working paper Forschungsförderung ; 11) . - https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_011_2016.pdf [Zugriff 16.3.2017]

"Die Autoren geben mit dieser Studie einen umfassenden Überblick über die gegenwärtige Ausbildung und Erwerbstätigkeit in pflegerischen und erzieherischen Berufen sowie über die zukünftigen Entwicklungen in diesen Berufsfeldern. Über die Beschäftigung in den Bereichen Gesundheit (ohne Approbation), Erziehung und Pflege werden eine Vielzahl von Ergebnissen

zusammengetragen, darunter z.B. zu den Arbeitsbelastungen und Ressourcen sowie zur Weiterbildungsbeteiligung und -bedarf." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Auf dem Weg zum Arbeitsmarkt 4.0? : mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beschäftigung in Deutschland bis 2030 / Juliane Landmann [Hrsg.] ; Stefan Heumann [Hrsg.]. - 1. Aufl. - Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2016. - 77 S. : Abb., graf. Darst. - <http://www.stiftung-nv.de/sites/default/files/arbeitsmarkt2030.pdf> [Zugriff 7.2.2018]

"Seit einigen Jahren findet eine kontroverse, internationale Debatte zur Zukunft der Arbeit statt. Eine US-Studie von 2013 geht z.B. davon aus, dass knapp 50 Prozent aller Berufe im US-amerikanischen Arbeitsmarkt einem hohen Risiko ausgesetzt ist, durch Fortschritte in der Automatisierung ersetzt zu werden. Auch die mit der Digitalisierung oft verknüpfte Auflösung fester Beschäftigungsverhältnisse ist in den Vereinigten Staaten bereits weit fortgeschritten. Etwa ein Drittel aller Arbeitskräfte arbeiten bereits in der sogenannten Freelance Economy - und somit vielfach ohne die mit festen Beschäftigungsverhältnissen verbundenen sozialen Absicherungen. Auch in Deutschland wird zunehmend über die Auswirkungen digitaler Technologien auf den Arbeitsmarkt diskutiert. Deutschland hat im Vergleich zu anderen Ländern der EU noch immer eine starke Mittelschicht. Allerdings könnte die Digitalisierung gerade diese Gruppe auf dem Arbeitsmarkt mittel- und langfristig unter Druck setzen. Vor diesem Hintergrund haben Arbeitsmarktexperten und Experten aus der digitalen Wirtschaft dazu sechs mögliche Szenarien entworfen - von Deutschland als einer erfolgreichen Ingenieursnation mit bedingungslosen Grundeinkommen bis zu einem digitalen Importland mit niedrigen Löhnen. Alle Szenarien verdeutlichen demnach, dass die Digitalisierung einen enormen Veränderungsdruck auf Beschäftigte, Arbeitgeber und den Staat ausüben wird." (Textauszug; BIBB-Doku)

Ausbildung und Beschäftigung im Handwerk - Daten und Fakten / Myriam Baum ; Peter Bott ; Margit Ebbinghaus ; Julia Gei ; Robert Helmrich ; Elisabeth M. Krekel ; Stephan Kroll ; Ingrid Leppelmeier ; Bettina Milde ; Ralf-Olaf Granath ; Caroline Neuber-Pohl ; Michael Tiemann ; Joachim Gerd Ulrich ; Felix Wenzelmann. - Version 2. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2016. - 80 S. : Literaturangaben, graf. Darst., Tab. - (Fachbeiträge im Internet) . - <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7879> [Zugriff 9.2.2016]. - ISBN 978-3-945981-14-6

"Der Trend zu höheren Schulabschlüssen und die gestiegene Studierneigung stellen die duale Berufsausbildung vor große Herausforderungen. Die nachfolgenden Sonderanalysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) konzentrieren sich auf die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation im Handwerk, einer der tragenden Säulen der deutschen Wirtschaft, und beleuchten diese anhand verschiedener Datenquellen." Nach der Darstellung der demografischen Entwicklung und des Trends zu höheren Schulabschlüssen in Kapitel 2 wird in Kapitel 3 neben der Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge die berufsstrukturelle Entwicklung sowie das Rekrutierungsverhalten von Handwerksbetrieben beleuchtet. Die Beschäftigungssituation im Handwerk, die Verwertung beruflicher Qualifikation sowie die Erwerbs- und Beschäftigungsentwicklung stehen im Vordergrund von Kapitel 4." (Hrsg., BIBB-Doku)

Berufsbildung im demografischen Wandel / Klaus Jenewein. - Literaturangaben, Abb., Tab.
In: Lernen und lehren : Elektrotechnik - Informatik, Metalltechnik. - 30 (2015), H. 117, S. 4-11

"Deutschland befindet sich in einem Veränderungsprozess, der auch die berufliche Bildung tangiert. Während noch vor wenigen Jahren eine große Zahl junger Menschen in den Bildungsgängen des sogenannten Übergangssystems aufgefangen werden musste, herrscht inzwischen in verschiedenen Regionen und Branchen ein Mangel an Ausbildungsbewerbern. Im Beitrag werden diese Entwicklungen vor dem Hintergrund der aktuellen Situation in den Metall- und Elektroberufen beleuchtet. Es werden Handlungsansätze aufgezeigt, mit denen im beruflichen Bildungssystem hierauf reagiert werden könnte." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte : Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland / Judith Czepek ; Sandra Dummert ; Alexander Kubis ; Ute Leber ; Anne Müller ; Jens Stegmaier. - Bielefeld : Bertelsmann, 2015. - 209 S. : graf. Darst., Tab. - (IAB-Bibliothek ; 352) . - ISBN 978-3-7639-4091-2

"Der Band gibt einen Überblick über die aktuelle Arbeitsnachfrage und bestehende Engpässe am deutschen Arbeitsmarkt für den Zeitraum 2006 bis 2013. Dabei steht der betriebliche Fachkräftebedarf im Fokus. Außerdem greifen Schwerpunktkapitel wesentliche Aspekte des Fachkräftethemas auf und beantworten folgende Fragen auf Basis vertiefender Analysen: Haben kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um die besten Köpfe eine Chance gegen die Großen? Welche Bedeutung kommt Frauen und Älteren bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zu? Wie steht es um die Bereitschaft der Betriebe, ihre benötigten Fachkräfte selbst aus- und weiterzubilden? Haben Betriebe mit hoher Innovationsaktivität besonderen Bedarf an bestimmten Arbeitskräften? Welche Rolle spielen Arbeitsbedingungen für die Attraktivität von Stellen?" Der Bericht basiert auf den beiden großen Betriebsbefragungen des IAB, dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Stellenerhebung. (Verlag, BIBB-Doku)

Die Bevölkerung wächst - Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen : BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter / Tobias Maier ; Gerd Zika ; Marc Ingo Wolter ; Michael Kalinowski ; u.a. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2016. - 20 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (BIBB Report : Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung ; 2016,3) . -

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/8147> [Zugriff 21.10.2016]

"Die vierte Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt einen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahre 2035. Vor allem angesichts der massiven Zuwanderung Geflüchteter im Jahr 2015 zeichnen sich neue Herausforderungen ab: Die zunächst steigenden Bevölkerungszahlen führen u. a. unmittelbar zu höheren Ausgaben des Staates und veränderten Nachfragen nach Wohnungen und Erziehungsleistungen. Das Arbeitsangebot wird sich jedoch erst mit einiger Verzögerung

erhöhen. Wenn sich das derzeitige Bildungs- und Erwerbsverhalten fortsetzt und die Arbeitszeiten nicht zunehmen, wird das mittelfristige Bevölkerungswachstum nicht ausreichen, um langfristige Engpässe im Anforderungsbereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten zu vermeiden. Dies betrifft vor allem Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Im hoch qualifizierten Bereich nimmt das Arbeitskräfteangebot hingegen langfristig stärker zu als die Nachfrage nach Fachkräften für komplexe Spezialistentätigkeiten und hochkomplexe Tätigkeiten." (Textauszug, BIBB-Doku)

Bildungssystem hält nicht Schritt mit Nachfrage / Gerhard Bosch. - Duisburg, 2015. - 4 S. - (IAQ-Standpunkt : aktuelle Stellungnahmen aus dem Institut Arbeit und Qualifikation ; 2015,02) . - Auch erschienen in: DSW-Journal ; 2015,1 u.d.T.: Mismatch - Trendwende erforderlich. - <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/2015/sp2015-02.pdf>[Zugriff 5.5.2015]

"Das deutsche Bildungssystem hält nicht Schritt mit der steigenden Nachfrage nach Fachkräften. Zu viele Jugendliche haben keinen Berufsabschluss. Im Jahr 2025 wird es rund 1,3 Millionen mehr gering Qualifizierte geben, als die Wirtschaft einsetzen kann. Schon seit rund 20 Jahren liegt deren Arbeitslosenquote über 20 Prozent. Die Nachfrage nach einfacher Arbeit sinkt, stattdessen sind zunehmend beruflich und akademisch ausgebildete Fachkräfte gefragt. Während sich Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt, droht auf der anderen Seite Fachkräftemangel. Diese Lücke wird man nicht alleine durch Zuwanderung schließen können. Notwendig ist eine präventive Bildungspolitik. Dazu muss u.a. die vorschulische Erziehung ausgebaut werden, um die sprachlichen Voraussetzungen für schulischen Erfolg zu legen. Die Zahl der Schulabbrecher muss gesenkt und mehr Ausbildungsplätze müssen geschaffen werden." (Hrsg., BIBB-Doku)

Fachkräfte für Deutschland : Potenziale einer gesteuerten Zuwanderung / Wido Geis ; J. Michaelle Nintcheu ; Sandra Vogel. - Köln : IW Medien, 2016. - 126 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (IW-Analysen : Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln ; 105) . - ISBN 978-3-602-14963-6

"Deutschland ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen, um langfristig seine Fachkräftebasis zu sichern. Zwar hat die Nettozuwanderung im Jahr 2014 mit 550.000 einen neuen Höchstwert erreicht. Allerdings sind nur 27.000 Personen im Rahmen der Erwerbsmigration von Fachkräften und Hochqualifizierten nach Deutschland eingereist. Um bei der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten noch erfolgreicher zu werden, sollte die gesteuerte Zuwanderung auf drei Säulen basieren. Die erste Säule bildet die bedarfsgeleitete Arbeitskräftezuwanderung von Personen mit konkretem Stellenangebot. Die zweite Säule besteht in der potenzialorientierten Fachkräftezuwanderung von Personen, die sich erwartungsgemäß gut in den Arbeitsmarkt integrieren können, aber noch kein konkretes Jobangebot haben. Die dritte Säule ist die Zuwanderung über das Bildungssystem. Zudem sollten die zuwanderungsrechtlichen Regelungen und Verfahren so angepasst werden, dass sie für Zuwanderungsinteressierte leicht nachvollziehbar sind." (Autorenreferat)

Fachkräfteengpässe in Unternehmen : Berufe mit Aufstiegsfortbildung: Zwischen Fachkräfteengpässen und Digitalisierung ; Studie / Sebastian Bußmann ; Susanne Seyda. - Stand: Mai 2016. - Köln, 2016. - 31 S. : Literaturangaben, graf. Darst., Tab. - http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_in_Unternehmen_Berufe_mit_Aufstiegsfortbildung-Zwischen_Fachkraefteengpaessen_und_Digitalisierung.pdf [Zugriff 8.8.2016]

Berufe, die üblicherweise einen Fortbildungsabschluss wie den Meister, Techniker oder Fachwirt voraussetzen, bieten gute Erwerbs- und Karriereperspektiven. Personen mit Fortbildungsabschluss haben derzeit das geringste Risiko, erwerbslos zu werden. Ihre Erwerbslosenquote liegt unterhalb der von Akademikern bei rund 2 Prozent. Sie sind häufiger weisungsbefugt und als Führungskräfte tätig. Aus Unternehmenssicht ist eine praxisorientierte Fortbildung einer akademischen Qualifizierung gleichwertig, auch wenn unterschiedliche Positionen besetzt werden. Im März 2016 bestanden Fachkräfteengpässe in 35 der insgesamt 102 Berufsgattungen, die einen Fortbildungsabschluss erfordern. Die meisten Engpässe waren in den Berufsfeldern "Gesundheit, Soziales und Bildung" mit zehn Berufen sowie in der "Bau- und Gebäudetechnik" mit sechs Engpassberufen zu verzeichnen. Engpässe bestehen, wenn die Zahl an Arbeitslosen nicht ausreicht, um alle offenen Stellen zu besetzen. Da nur etwa jede zweite offene Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet wird, liegt ein Engpass vor, wenn weniger als 200 Arbeitslose auf je 100 gemeldete offene Stellen kommen. In 18 Berufen, die eine Aufstiegsfortbildung erfordern, bestehen bereits seit mehreren Jahren anhaltende Fachkräfteengpässe. Fachkräfteengpässe können entschärft werden, wenn Unternehmen die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter unterstützen, ihre Rekrutierungswege ausweiten. und Digitalisierungspotenziale intensiver nutzen. (Textauszug; BIBB-Doku)

Fachkräftemangel und Fachkräfteüberschuss : wohin steuert der deutsche Arbeitsmarkt? / Robert Helmrich ; Stefan Winnige. - Literaturangaben, graf. Darst. In: Akademikerschwemme versus Fachkräftemangel / Paula Bodensteiner [Hrsg.] ; Josef Kraus [Hrsg.]. - München. - (2016), S. 55-78 <https://www.hss.de/download/publications/Akademikerschwemme.pdf> [Zugriff: 14.12.2016]. - ISBN 978-3-88795-515-1

"Arbeitskräfteangebot und -nachfrage treffen am Arbeitsmarkt aufeinander: Arbeitskräfte bieten ihre Qualifikationen an, Unternehmen haben einen bestimmten Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern. Für Arbeitnehmer und Entscheider in Wirtschaft und Politik ist es wichtig, in welchem Verhältnis sich Arbeitsangebot und -nachfrage in einem Berufsfeld gegenüberstehen und ob mit einem Fachkräftemangel oder einem Fachkräfteüberschuss zu rechnen ist." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Fachkräftemangel und -überschuss in Europa : nach welchen Berufen eine hohe Nachfrage besteht und warum ; Erkenntnisse des Cedefop / European Centre for the Development of Vocational Training [Hrsg.]. - Thessaloniki, 2016. - 6 S. : graf. Darst. - (Kurzbericht / Cedefop) . - http://www.cedefop.europa.eu/files/9115_de.pdf [Zugriff 15.12.2016]. - ISBN 978-92-896-2083-3

"Das Cedefop hat einen Ansatz zur Ermittlung von Berufen entwickelt, wie Qualifikationsungleichgewichten entstehen. Prioritäre, von Qualifikationsungleichgewichten betroffene Berufe (mismatch priority occupations, MPO) sind solche, bei denen eine akute Angebotsknappheit oder ein Angebotsüberschuss gravierende Auswirkungen auf die betroffene Volkswirtschaft (einschließlich strategischer Sektoren) und Konsequenzen für die allgemeine und berufliche Bildung haben. In der Europäischen Union wurde auf höheren Qualifikationsniveaus ein Fachkräftemangel bei MPOs festgestellt, die regulierte und nicht regulierte akademische oder gleichrangige Berufe betreffen. Die fünf meistgesuchten Berufsgruppen sind folgende: IKT-Fachkräfte; Ärzte; Fachkräfte in den Bereichen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik ("STEM"), Fachkräfte für Krankenpflege und Geburtshilfe; sowie Lehrkräfte. MPOs von mittlerem Qualifikationsniveau, bei denen ein Fachkräftemangel herrscht, sind Köche, Schweißer und LKW-Fahrer." (Textauszug; BIBB-Doku)

Fachkräftesicherung durch Vielfalt : praxiserprobte Wege für mehr Erfolg in der dualen Ausbildung / Marion Trimkowski [Sonst.] ; Gisela Westhoff [Sonst.]. - Stand: Dezember 2015. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2016. - 52 S. : Abb. - <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7936> [Zugriff 10.2.2016]. - ISBN 978-3-945981-16-0

"Im Rahmen von 17 Modellversuchen wurden von 2011 bis 2014 Konzepte, Instrumente und Methoden entwickelt, mit dem Ziel, auch den Jugendlichen einen Zugang zur Ausbildung zu ermöglichen, die den Unternehmen oftmals als nicht geeignet erscheinen. Diese Broschüre stellt fünf Handlungsfelder vor, die leitend waren für die Arbeit der 17 Modellversuche. Die Ideen, Konzepte und Maßnahmen, die im Rahmen des Programms entwickelt wurden, haben sich bewährt." (Hrsg., BIBB-Doku)

Polarisierung von Tätigkeiten in der Wirtschaft 4.0 - Fachkräftequalifikationen und Fachkräftebedarf in der digitalisierten Arbeit von morgen : Kurzexpertise im Auftrag des BMBF; Arbeitspaket 1 / Michael Tiemann. - Bundesinstitut für Berufsbildung, 2016. - 26 S. : Literaturverz. - https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB22_Polar_Polarisierungsthese-Frey_V2.1.pdf [Zugriff: 17.12.2018]

"Die vorliegende Kurzexpertise ist das erste Ergebnis eines Projektes, das das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) durchführt. Es wird untersucht, wie mögliche Auswirkungen des technologischen Fortschritts auf den deutschen Arbeitsmarkt und speziell die berufliche Ausbildung in Deutschland einzuschätzen sind. In der aktuellen Forschung wird derzeit von einer Polarisierung beziehungsweise einem polarisierten Upgrading als Folgen der Einführung neuer Technologien ausgegangen: Schlecht programmierbare Arbeitstätigkeiten, besonders solche mit hohen analytischen oder interaktiven Inhalten, erfahren auf der einen Seite mehr Nachfrage - auch nach höher qualifizierten Erwerbstätigen. Schlecht programmierbare Tätigkeiten, die von manueller Arbeit geprägt sind, erfahren ebenfalls eine höhere Nachfrage, aber weniger stark. Auf der anderen Seite werden Tätigkeiten, die programmierbar sind, egal ob sie eher manuellen, analytischen oder interaktiven Charakter haben, zunehmend ersetzt

durch neue Technologien. Das Projekt will herausfinden, ob das so für Deutschland zutrifft. Die Einführung neuer Technologien hat auch Folgen für die Anforderungen an Erwerbstätige, an ihre Qualifikationen und die Aufgaben an ihren Arbeitsplätzen. Damit berufliche Qualifikationen zukunftsfähig bleiben können, werden diese Veränderungen untersucht." (Textauszug; BIBB-Doku)

Zuwanderung und Fachkräftesicherung : Herausforderungen für das Bildungssystem / Axel Plünnecke. - Literaturangaben.

In: Zeitschrift für Bildungsverwaltung : ZBV. - 32 (2016), H. 2, S. 39-45

Der Autor skizziert die Potenziale aktueller Zuwanderung (Flüchtlingsmigration, Arbeitsmigration) für den Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund, dass angesichts des demografischen Wandels Deutschland zunehmend auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sein wird. Ohne Zuwanderung würde demnach die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren bis 2035 voraussichtlich um über 10 Millionen Personen sinken. Die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt gelingt indes nur in ersten Ansätzen. Laut Migrationsmonitor der Bundesanstalt für Arbeit entwickeln sich die Beschäftigungsquoten eher rückläufig. Bei Personen aus den vier Flüchtlingsherkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak und Syrien war im Februar 2016 die Zahl der Arbeitslosen rund doppelt so hoch wie die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die Zahl der Bezieher von Grundleistungen sogar fast fünfmal so hoch. Der Beitrag endet mit Vorschlägen zur Bildungsintegration für Flüchtlinge sowie zur Stärkung der qualifizierten Zuwanderung über das Bildungssystem. (BIBB-Doku)

2015

Arbeitslandschaft 2040 : Studie / Oliver Ehrentraut [Sonst.]. - München, 2015. - 103 S. : graf. Darst. - <https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Sozialpolitik/2015/Downloads/20150521-Studie-AL-2040-final.pdf> [Zugriff 21.3.2016]

"Die Studien zur Arbeitslandschaft untersuchen in regelmäßigen Abständen, wie sich Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt entwickeln und welche Ungleichgewichte sich einstellen. Im aktualisierten Gutachten sind vor allem die Beurteilung der Auswirkungen des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung auf die zukünftigen Arbeitsinhalte auf den aktuellen Stand der Forschung gebracht worden. Zudem wurde eine angepasste wirtschaftliche Rahmenprognose der Analyse zugrunde gelegt." (Hrsg., BIBB-Doku)

Ausländische Fachkräfte gesucht : Voreilig? Notwendig? Willkommen? / Heiner Barz [Hrsg.] ; Matthias Jung [Hrsg.]. - Düsseldorf : Düsseldorf Univ. Press, 2015. - 249 S. : Literaturangaben, graf. Darst., Tab. - (Vortragsreihe der IIK-Abendakademie ; 3) . - ISBN 978-3-943460-85-8

"Muss Deutschland mehr Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen? Gibt es tatsächlich eine Lücke auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Kann der Wohlstand in Deutschland nur mithilfe ausländischer Fachkräfte dauerhaft gesichert werden? Andererseits: Fühlen sich

Hochqualifizierte in Deutschland überhaupt willkommen? Wie kann man sie vor dem Hintergrund internationaler Konkurrenz um Fachleute überhaupt gewinnen? Und beraubt man damit die Entsendeländer nicht eigener, dringend benötigter Kompetenzen? Unabhängig davon findet die neue Arbeitsmigration bereits seit Jahren statt, am offensichtlichsten im Bereich Medizin und Pflege. An diese aktuelle Diskussion knüpft der vorliegende Sammelband mit Fakten, Analysen und Fallbeispielen an. Zu Wort kommen ausgewiesene Experten aus Forschung und Praxis ebenso wie Repräsentanten wichtiger Institutionen, darunter die Ministerien für Gesundheit (NRW), der Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Generalsekretärin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD)." (Verlag, BIBB-Doku)

Demografisch bedingte Modifikationen der betrieblichen Fachkräfteakquise : Ergebnisse einer quantitativen Regionalstudie zu Ausbildungsstrategien kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) in Ostdeutschland / Robert W. Jahn ; Andreas Diettrich. -

Literaturangaben, Abb., Tab.

In: Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen / Robert Helmrich [Hrsg.] ; Elisabeth M. Krekel [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2015), S. 97-117
ISBN 978-3-7639-1173-8

"Unternehmen in Ostdeutschland stehen seit einiger Zeit vor der Herausforderung, ihre Strategien zur Fachkräftesicherung an den demografischen Wandel anpassen zu müssen. Im Rahmen einer qualitativen Studie in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen wurden vier unterschiedliche Ausbildungsstrategien von kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) identifiziert, die im Rahmen einer quantitativen Unternehmensbefragung hinterfragt und differenziert werden. Es zeigt sich, dass Unternehmen zwar die Problematik grundsätzlich wahrnehmen, aber in Abhängigkeit von Unternehmensgröße, Branche, Region usw. sehr unterschiedliche Strategien wählen, die von diversen Modifikationskonzepten bis hin zum Rückzug aus der beruflichen Erstausbildung reichen. Zudem wird deutlich, dass die demografische Entwicklung nur in geringem Maße zur Bewältigung von ‚Matching-Problemen‘ zwischen den Qualifikationsanforderungen der Betriebe und den Interessen und Kompetenzen der Jugendlichen führt." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

"Fachkräftemangel" und "Ausbildungsmismatch" im Kontext von Industrie 4.0 / Sabrina Berg. - Literaturangaben, Abb.

In: Handbuch Bildungsplanung : Ziele und Inhalte beruflicher Bildung auf unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene / Michael Klebl [Hrsg.] ; Silvester Popescu-Willigmann [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2015), S. 635-656
ISBN 978-3-7639-5557-2

Der Trend zur Digitalisierung spiegelt sich auch im Feld der dualen Berufsausbildung wider. Die Digitalisierung führt zu einem starken Wandel der Qualifikationsanforderungen in gewerblich-technischen Berufen und wirkt sich auf die Anforderungs- und Qualifikationsprofile von Fachkräften aus. Als Folge ist ein Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt festzustellen: Ausbildungsplätze können nicht besetzt werden. Jugendliche sind nicht ausreichend für die digitalen Informationstechniken qualifiziert. Entsprechende

Zuschreibungen, dass Jugendliche und junge Erwachsene heute als 'Digital Natives' von selbst fortgeschrittene Kompetenzen im Umgang mit digitaler Informationstechnik erwerben, lassen sich empirisch nicht bestätigen. Beide Diskurse, der Fachkräftemangel und die Passungsproblematik auf dem Ausbildungsmarkt, werden im Beitrag im Kontext von Industrie 4.0 beschrieben. Die Anforderungen an beruflich qualifizierte Fachkräfte und die wachsenden Ansprüche an lebenslanges Lernen und berufliche Bildung werden herausgestellt und gezeigt, mit welchen neuen Anforderungsprofilen Jugendliche konfrontiert werden und dies im Zuge des Diskurses um die Generation der Digital Natives reflektiert. Um den Problemen des Fachkräftemangels und der Passungsproblematik zu begegnen, plädiert die Autorin für bildungspolitische Anstrengungen, die sowohl an Jugendliche gerichtet sind, aber auch die berufliche Weiterbildung in diesem Bereich fördern und nutzen. (Hrsg., BIBB-Doku)

Fachkräftepolitik als strategische Zukunftsaufgabe / Wolfgang Schroeder ; Ralf Rukwid ; Jan Machnig. - Abb.

In: WSI-Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. - 68 (2015), H. 4, S. 304-308

"Für eine zukunftssichere, wettbewerbsfähige und moderne Industrie ist eine nachhaltige Antwort auf die mit Digitalisierung und demografischem Wandel zunehmend bedeutsame Fachkräftefrage notwendig. Vor allem die Unternehmen stehen in der Verantwortung. Aber auch alle anderen relevanten Akteure müssen eingebunden werden, um ungenutzte Fachkräftepotenziale zu heben. Die IG Metall schlägt für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung ein umfassendes Programm mit aufeinander abgestimmten Instrumenten und Maßnahmen auf vier zentralen Handlungsfeldern vor: gute Bildung und Qualifizierung, gute Arbeit mit mehr und besseren Aufstiegsmöglichkeiten, eine bessere Verzahnung von Beruf und Privatleben sowie gute Arbeitsbeziehungen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030 : Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt / Gerd Zika ; Tobias Maier ; Robert Helmrich ; Markus Hummel ; Michael Kalinowski ; Carsten Hänisch ; Marc Ingo Wolter ; Anke Mönnig. - Nürnberg, 2015. - 12 S. : Literaturangaben, graf. Darst., Tab. - (IAB-Kurzbericht ; 2015,09) . - <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0915.pdf> [Zugriff 17.4.2015]

"Mit seiner schrumpfenden und älter werdenden Bevölkerung drohen Deutschland auf mittlere bis längere Sicht zunehmende Fachkräfteengpässe. Dabei zeichnen sich in den Regionen je nach Bevölkerungsentwicklung und Wirtschaftsstruktur unterschiedliche Arbeitsmarktsituationen ab. Um die langfristigen regionalen Trends sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts besser abschätzen zu können, wurden auf Basis der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen für Gesamtdeutschland erstmals regionalspezifische Modellrechnungen bis 2030 durchgeführt. Dabei differenzieren die Autoren nach zwanzig erweiterten Berufshauptfeldern und fünf Qualifikationsniveaus in sechs Regionen. Die Projektionen zeigen, auf welchem Entwicklungspfad wir uns bis zum Jahr 2030 befinden, wenn sich die bisherigen Trends in der Zukunft fortsetzen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf / Lutz Bellmann ; Sandra Dummert ; Margit Ebbinghaus ; Elisabeth M. Krekel ; Ute Leber. - Literaturangaben.

In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report. - 38 (2015), H. 2, S. 287-301

<http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs40955-015-0022-0.pdf> [Zugriff 29.9.2015]

"Bei der Suche nach Lösungen für den sich bereits heute abzeichnenden Fachkräftemangel wurden Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten bisher vernachlässigt. Mit einem Anteil von rund. 20 Prozent an allen Beschäftigten stellt diese Personengruppe allerdings ein nicht unerhebliches Qualifizierungspotenzial dar. Gegenstand des nachfolgenden Beitrags ist die Frage, ob erwartete bzw. aktuell bestehende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen dazu führen, dass Betriebe verstärkt Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten in Weiterbildung einbeziehen. Die Analysen zeigen, dass, neben anderen Merkmalen, insbesondere auch antizipierte Fachkräfteengpässe Treiber der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten sind." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Regionalisierte Projektion des Arbeitsangebotes nach Qualifikationen und Berufsfeldern bis 2030 / Michael Kalinowski ; Tobias Maier ; Carsten Hänisch. - Literaturangaben, graph. Darst., Tab.

In: Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen / Robert Helmrich [Hrsg.] ; Elisabeth M. Krekel [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2015), S. 203-220

ISBN 978-3-7639-1173-8

"Langfristige Projektionen des Arbeitsangebotes und -bedarfs wurden in Deutschland bislang vorwiegend auf der Bundesebene vorgenommen. Mit diesem Beitrag wird beispielhaft für die Regionen Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland eine langfristige "Bottom-up"-Modellierung der Erwerbspersonen nach Qualifikationsstufen und erlerntem Beruf bis zum Jahre 2030 vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass die Region insgesamt von einem höheren Trend zur Akademisierung geprägt ist als das Bundesgebiet." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Sicherung des Fachkräfteangebots im ländlichen Raum / Susanne Schön ; Lena Horlemann ; David Westenberg. - Stand: Oktober 2014. - Berlin, 2015. - 83 S. : Literaturangaben, Abb., graf. Darst., Kt. - (MORO Praxis ; 1) . -

https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/ministerien/MOROPraxis/2015/DL_MORO_Praxis_1_15.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Zugriff: 7.2.2018]. - ISBN 978-3-87994-985-4

"Der ländliche Raum in Deutschland spielt in den Debatten über akute und absehbare Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt derzeit nur eine untergeordnete Rolle. Dabei stehen viele ländlich geprägte Regionen bei der Sicherung eines ausreichenden Fachkräfteangebots vor weitaus größeren Herausforderungen als etwa die wachsenden Metropolregionen. Im Aktionsprogramm 'Regionale Daseinsvorsorge' wurde 21 ländlichen Modellregionen mit großen Bevölkerungsverlusten die Förderung eines Pilotprojektes zur

Umsetzung ihrer Regionalstrategie angeboten. Sechs Pilotprojekte beschäftigen sich mit dem Übergang von Schule zu Beruf mit dem Ziel, angesichts des demografischen Wandels ein ausreichendes Fachkräfteangebot für die Region und ihre Wirtschaft zu sichern. An diesen Projekten - wie in den sechs Fallregionen der vorliegenden Publikation - wird deutlich, welchen Stellenwert die Regionen diesem Problem beimessen, und dass sie darin eine Querschnittsaufgabe der Regionalentwicklung sehen." (Hrsg., BIBB-Doku)

Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung : Befunde, Konzepte, Forschungsbedarf / Martin Baethge [Hrsg.] ; Eckart Severing [Hrsg.]. - Bielefeld : Bertelsmann, 2015. - 154 S. : Literaturangaben, graf. Darst., Tab. - (AGBFN : Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz ; 16) (Berichte zur beruflichen Bildung) . - ISBN 978-3-7639-1172-1

"Betriebe in Deutschland spüren den Mangel an Fachkräften immer stärker. Jedoch gibt es viele Geringqualifizierte, deren Bildungspotenzial brach liegt. Strategien zur Fachkräftesicherung müssen an diesem Mismatchproblem des Arbeitsmarktes ansetzen. Es gilt, Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weiter zu qualifizieren, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dazu reicht eine verstärkte Anpassungsweiterbildung allein nicht aus. Notwendig sind ebenso andere, dem Lernverhalten Rechnung tragende Lernformen, der Erwerb anerkannter beruflicher Abschlüsse, mindestens aber von anerkannten und anrechnungsfähigen Teilqualifikationen sowie die Anerkennung der durch zum Teil langjährige Berufstätigkeit erworbenen Kompetenzen. Der vorliegende Band erläutert hierzu die theoretischen Grundlagen, nimmt Bezug zur aktuellen Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter und zeigt künftigen Handlungsbedarf auf." (Verlag, BIBB-Doku)

Stellenwert der dualen Ausbildung in Großunternehmen : Untersuchung zur inhaltlichen Ausgestaltung von betrieblichen Qualifizierungs- und Personalentwicklungskonzeptionen / Thomas Freiling ; Sylvia Krenn ; Anja Stuhlmüller. - Stand: Februar 2015. - Bonn, 2015. - 124 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Berufsbildungsforschung ; 16) . - http://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_16.pdf [Zugriff 7.2.2018]

Die vorliegende qualitative Studie hat untersucht, welche Rekrutierungswege Großunternehmen für Fachkräfte auf der mittleren Qualifikationsebene einschlagen. Im Fokus stand dabei die Bedeutung der dualen Ausbildung als Rekrutierungsinstrument und inwiefern Großunternehmen alternative Ausbildungsvarianten entwickeln, um ihren Fachkräftebedarf in Zukunft zu sichern. Dazu wurde die Ausbildungs- und Rekrutierungspraxis in 30 Großunternehmen auf der Grundlage von Dokumentenanalysen, einer Online-Befragung, leitfadengestützten Experteninterviews und betrieblichen Fallstudien untersucht. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Fachkräfte für die mittlere Qualifikationsebene primär über die duale Ausbildung rekrutiert werden und sich alternative Ausbildungsvarianten als Reaktion auf steigende Qualifikationsveränderungen etabliert haben (Ausbildung mit Zusatzqualifikationen, Verlängerung der Ausbildungsdauer, duale Studiengänge, Verzahnung von Aus- und Weiterbildung), die es erlauben, das zukünftige Fachpersonal noch betriebs- und bedarfsorientierter auszubilden. (BIBB-Doku)

Der zukünftige Bedarf an Pflegefachkräften im Bereich Altenpflege: Berechnungen für die Bundesländer bis zum Jahr 2030 / Carsten Pohl. - Literaturangaben, Abb., Tab.

In: Chancen und Risiken aus der demografischen Entwicklung für die Berufsbildung in den Regionen / Robert Helmrich [Hrsg.] ; Elisabeth M. Krekel [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2015), S. 171-186

ISBN 978-3-7639-1173-8

"Aufgrund regionaler Unterschiede im demografischen Wandel einerseits und in der Verteilung der Pflegebedürftigen auf die einzelnen Pflegearrangements andererseits wird sich auch der Pflegearbeitsmarkt regional heterogen entwickeln. Ziel des Beitrags ist es, unter Verwendung von Modellrechnungen den möglichen Bedarf an Pflegefachkräften in den ambulanten Pflegediensten und in den stationären Einrichtungen bis zum Jahr 2030 für die einzelnen Bundesländer darzustellen. Insgesamt könnte sich die Zahl der Pflegefachkräfte im Bereich Pflege und Betreuung von derzeit 243.000 Vollzeitäquivalenten je nach Variante auf 329000 (Basisszenario) bzw. auf 406.000 (Alternativszenario) im Jahr 2030 erhöhen. Der unterschiedliche Bedarf zwischen beiden Szenarien ist auf das jeweils angenommene Engagement der pflegenden Angehörigen zurückzuführen. Der Ausbau der familiären (informellen Pflege) impliziert einen weniger starken Anstieg des professionellen Fachkräftebedarfs und somit letzten Endes auch in den Kosten für die Erbringung formeller Pflegedienstleistungen. Vor diesem Hintergrund ist die Absicht im Koalitionsvertrag zu verstehen, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Ob diese Maßnahmen zum Erfolg führen, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt aufgrund fehlender empirischer Evidenz allerdings nicht beantwortet werden." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

2014

Die Akademisierungsfalle : warum nicht alle an die Uni müssen und warum die Berufslehre top ist / Rudolf H. Strahm. - bern :h.e.p. Verl., 2014. - 235 S. : zahlr. graph. Darst. - ISBN 978-3-0355-0017-2

"Der Akademisierungstrend gefährdet das Bildungssystem: Wenn die akademische Bildung so hohe Anteile erreicht hat, verbleiben für die berufspraktischen Ausbildungsgänge nur noch schulschwache Jugendliche. Damit gerät die Berufsbildung in ein soziales Stigma, sie wird zum Bildungsweg der Schwachen und ‚Dummen‘, so Autor Rudolf H. Strahm, Ökonom, Bildungspolitiker und Nationalrat. Ein großer Teil der ländlichen Elite und des KMU-Wirtschaftskaders in der Schweiz beginnt nach wie vor ihre berufliche Karriere mit einer Berufslehre - meist mit anschließender Höherer Berufsbildung. Gerade dadurch bildet sie das Rückgrat des hohen Wohlstandsniveaus des Landes. Mit diesem Buch legt der Autor offen, dass jene europäischen Länder mit den höchsten Maturitäts-/Abitur- und Hochschulquoten die höchste Jugendarbeitslosigkeit verzeichnen und gleichzeitig einen dramatischen wirtschaftlichen Abstieg erleben. Und dass die wenigen Länder Europas, die ein duales Berufsbildungssystem kennen, die Kombination von betrieblicher Berufslehre mit öffentlicher Berufsfachschule, in Bezug auf Konkurrenzfähigkeit, Wirtschaftskraft und Jugendarbeitslosenquoten am besten dastehen. Dieses Buch zeigt im Unterschied zur großen Zahl ökonomischer und erziehungswissenschaftlicher Einzelstudien in ganzheitlicher Optik die Wechselwirkungen unseres Bildungssystems mit Sozialindikatoren, wie Arbeitslosigkeit, Armut, Integrationsstand und zugleich mit der ökonomischen Performance, wie Effizienz, Produktivität, Konkurrenzfähigkeit. Es geht dem sogenannten ‚Fachkräftemangel‘ auf den

Grund, der zu einem viel gebrauchten und viel missbrauchten Schlagwort geworden ist." Die Journalistin und Berufsfachschullehrerin Rahel Eckert-Stauber ergänzt Strahms bildungspolitische Analyse mit zehn exemplarischen Biografien von Menschen mit ganz unterschiedlichen Ausbildungen und Berufslaufbahnen (Textauszug, BIBB-Doku)

Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060 / Conny Wunsch ; Manuel Buchmann [Mitarb.] ; Stefanie Wedel [Mitarb.]. - Basel, 2014. - 140 S. : Tab. ; graf. Darst. ; Literaturangaben. - https://www.arbeitgeber.ch/files/2014/11/20141107_Studie-Arbeitskräftebedarf-Schweiz.pdf [Zugriff: 7.2.2018]

"Bereits heute kann die Schweiz ihren Fachkräftebedarf nur durch entsprechende Zuwanderung decken. Die demografische Entwicklung lässt angesichts niedriger Geburtenraten und einer zunehmenden Lebenserwartung vermuten, dass der ausländische Arbeitskräftebedarf auch in Zukunft nicht sinkt, sondern möglicherweise sogar weiter ansteigt. Dies steht in Konflikt mit aktuellen Bestrebungen, die Zuwanderung zukünftig stärker zu beschränken. Ziel dieser Studie ist es deshalb, den zukünftigen Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis zum Jahr 2060 zu quantifizieren. Die Ergebnisse der Universität Basel zeigen, dass etliche Wirtschaftsbranchen bei starren Zuwanderungsquoten vor enorme Personalprobleme gestellt würden. Für zehn Berufsfelder hat die Arbeitsökonomin Conny Wunsch den Bedarf und die möglichen Rekrutierungspotenziale im Inland untersucht." Demnach zeichnet sich ein Engpass besonders in Pflegeberufen und im Gesundheitswesen ab. Hier würden allein bis ins Jahr 2030 rund 110 000 Stellen unbesetzt bleiben. Die Studie untersucht abschließend Mobilisierungspotenziale durch Steuerung der Berufswahl sowie durch Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. (Textauszug, BIBB-Doku)

Betriebliche Ausbildung als Bestandteil betrieblicher Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien / Klaus Troltsch ; Sabine Mohr ; Christian Gerhards ; Alexander Christ. - Literaturangaben, Abb.

In: Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Robert Helmrich [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2014), S. 109-141
ISBN 978-3-7639-1161-5

Im Beitrag wird mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels 2011 untersucht, wie sich die Ausbildungsbeteiligung im Vergleich zu anderen Rekrutierungsstrategien auf einzelbetrieblicher Ebene zeigt und von welchen Faktoren sie beeinflusst wird. Im Besonderen wird der Frage nachgegangen, welchen Stellenwert die betriebliche Berufsausbildung als eine der bisher gängigen Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien im Rahmen der allgemeinen Personalbeschaffung von Betrieben derzeit einnimmt. Die Ergebnisse zeigen, dass Hypothesen, die davon ausgehen, dass Betriebe aufgrund des Zuwachses an höheren Berufsabschlüssen vermehrt Absolventen weiterführender Bildungsgänge einsetzen, die früher dual ausgebildete Arbeitskräfte übernommen haben, nicht bestätigt werden können. (BIBB-Doku)

Mythos Fachkräftemangel : was auf Deutschlands Arbeitsmarkt gewaltig schief läuft /
Martin Gaedt. - Weinheim : Wiley-VCH Verlag, 2014. - 240 S. : Literaturverz. - ISBN 978-3-527-50769-6

"Mit seinem Buch nimmt Martin Gaedt das Grundproblem auf dem deutschen Arbeitsmarkt ins Visier: Arbeitsuchende und Arbeitgeber finden einfach nicht zusammen. Es herrsche kein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, sondern ein fatales Verteilungsproblem, gepaart mit geringer Wertschätzung für Bewerber und Mitarbeiter in Unternehmen. Schonungslos bringt der Autor die Arroganz der Unternehmen bei Bewerbungsverfahren ans Licht und spricht Klartext in Sachen Fachkräftemangel und Brain Drain. An Beispielen zeigt er, wie die Arbeitsagenturen die geforderte Willkommenskultur verhindern. Wenn die Konjunktur den Arbeitsmarkt belebt, mag das vielleicht oberflächlich beruhigen - doch das verhindert nicht, dass Regionen endgültig ausbluten und hochqualifizierte Arbeiter zu Firmen im Ausland abwandern." (Verlag, BIBB-Doku)

Versorgungsfall oder Investitionsobjekt? : Verändern Demografie und Fachkräftemangel unsere Sichtweisen auf benachteiligte Jugendliche und deren Ausbildungsreife? / Stephanie Matthes ; Joachim Gerd Ulrich. - Literaturangaben, graf. Darst.
In: Die Zukunft sichern: Jugend, Ausbildung, Teilhabe : AvDual-Dualisierung und Regionalisierung der Ausbildungsvorbereitung in Hamburg / Hartmut Sturm [Hrsg.] ; Hartmut Schulze [Hrsg.] ; Karina Glüsing-Alsleben [Hrsg.] ; Anette Großberger ; Levke Thomsen [Hrsg.] ; Gisela Wald [Hrsg.] ; Tilman Zschiesche [Hrsg.]. - Hamburg. - (2014), S. 46-73
ISBN 978-3-00-044929-1

"Eröffnen sich durch den drohenden Fachkräftemangel womöglich neue Sichtweisen auf benachteiligte Jugendliche und auf den institutionellen Umgang mit ihnen? Der Beitrag geht dieser Frage am Beispiel des Konzeptes der 'Ausbildungsreife' nach, dessen Kritik in den letzten Jahren zugenommen hat. Kritikpunkte sind insbesondere fehlende Validitätsnachweise und die Funktionalisierung des Konzepts im Kontext interessenpolitischer Auseinandersetzungen. Dabei geht es besonders um die Fragen, ob hierüber die Problemursachen auf dem Ausbildungsmarkt nicht übermäßig personalisiert werden, und ob die zum Teil immer noch schwierige Versorgungslage mit Ausbildungsplätzen nicht allzu sehr aus dem Blickfeld gerät. Es mehren sich die Stimmen, die fordern, auf das Konzept der Ausbildungsreife als Eintrittskriterium in die vollqualifizierende Ausbildung völlig zu verzichten und auf institutionelle Reformen hinzusteuern, die nicht nur 'ausbildungsreifen' Jugendlichen, sondern allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen den Start einer Berufsausbildung ermöglichen. So weitreichende Reformen werden jedoch von Fachleuten, die in unterschiedlichen Kontexten mit beruflicher Bildung zu tun haben, bislang sehr unterschiedlich bewertet." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

2013

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Handwerk: Von der Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte bis zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer / Detlef Buschfeld ; Rolf R. Rehbold ; Susanne Rotthege. - Literaturangaben, Abb.

In: Fachkräftesicherung im Handwerk / Kilian Bizer [Hrsg.] ; Jörg Thomä [Hrsg.]. - Duderstadt. - (2013), S. 127-163

ISBN 978-3-86944-097-2

Der Beitrag untersucht mögliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Handwerk aus einer Berufslaufbahnperspektive. Ausgangsfrage ist: Wie können im Berufslebenszyklus eines Individuums die Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass das Handwerk eine attraktive Berufsoption darstellt? Die Studie nähert sich der Frage auf zwei Wegen: Zum einen werden die Ergebnisse einer Befragung zur Fachkräftesicherung im Metallhandwerk vorgestellt, um aufzuzeigen, inwieweit Handwerksbetriebe bereits konkrete personalpolitische Maßnahmen auf der Prä- und Postgesellenebene bzw. im Bereich der Gesundheitsförderung ergriffen haben. Zum anderen wird ein Systematisierungsraster als Grundlage einer Strategieentwicklung vorgestellt, in das mögliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entsprechend der verschiedenen Laufbahnphasen eines Handwerksbeschäftigten eingeordnet werden können. Eine solche Systematisierung kann als Baustein für ein (über-)betriebliches Instrument einer strategischen Personalentwicklung in Handwerksbetrieben verstanden werden. (BIBB-Doku)

Mitarbeiterpotenziale länger nutzen : Fachkräftesicherung durch flexible

Berufsausstiegsmodelle / Nadine Frank ; Mario Gottwald. - Bielefeld : Bertelsmann, 2013. - 56 S. : Literaturverz., Tab., Abb. - (Leitfaden für die Bildungspraxis ; 58) . - ISBN 978-3-7639-5201-4

"Die Belegschaften werden im Durchschnitt immer älter, und langfristig sinkt das Arbeitskräftepotenzial. 2020 stellen die über 50-Jährigen etwa die Hälfte aller Belegschaften in Unternehmen und Betrieben. Schon heute kann der Fachkräftebedarf in einigen Regionen, Branchen und Berufen nur mit Schwierigkeiten gedeckt werden. Während in den letzten Jahren die Fachkräftebasis über die eigene Ausbildung oder Einstellung von Berufseinsteigern realisiert wurde, stellen sich jetzt viele Unternehmen die Frage, wie man die Potenziale älterer Arbeitnehmer an der Schwelle vom Arbeitsleben in den Ruhestand bestmöglich nutzt. Mit dem Leitfaden werden Personalverantwortlichen des Mittelstands Informationen und Praxishilfen an die Hand gegeben, mit denen sie Beschäftigungsszenarien für Ältere vor dem Hintergrund des künftigen Fachkräftebedarfs realisieren können. Der Leitfaden beschreibt praxisnah, wie der Handlungsbedarf für ein Ausstiegsmanagement im Betrieb ermittelt werden kann, stellt Lösungsstrategien vor und erklärt, welche Voraussetzungen und rechtliche Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der gewählten Maßnahmen berücksichtigt werden müssen. Der Praxisteil stellt Instrumente wie die Kompetenzinventur, das Nachfolger-Diagramm oder die Wissenslandkarte vor." (Verlag, BIBB-Doku)