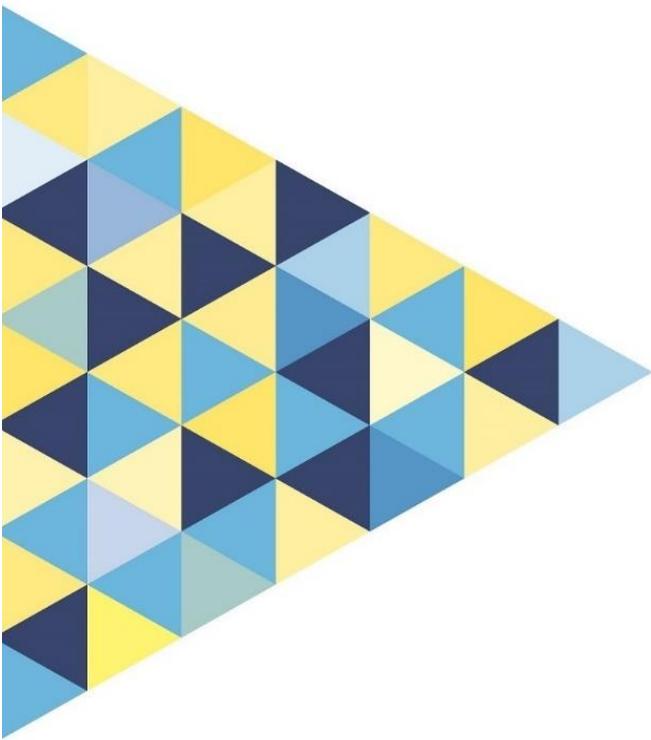


Karin Langenkamp | Markus Linten

Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpässe

Zusammenstellung aus dem VET Repository

Version: 6.0, November 2024



Die vorliegende Auswahlbibliografie zum Themenkomplex „**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 über 67.500 Literaturnachweise im Repository nachgewiesen, wovon mehr als 21.000 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 Werks steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizentyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen - 4.0 international). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf der Creative-Commons-Infoseite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Erstveröffentlichung im Internet: Juli 2016

2024

Abbau von Zugangsbarrieren zu Berufsausbildung und Erwerbsarbeit als Strategie zur Fachkräftegewinnung. Überlegungen zur inklusiven Gestaltung von Hilfen aus menschenrechtlicher Perspektive / Beierling, Birgit; Enggruber, Ruth; Neises, Frank; Oehme, Andreas; Palleit, Leander; Schröder, Wolfgang; Thielen, Marc. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. - (2024), H. 46, Seite 1-20

https://res.bibb.de/vet-repository_782690

„Trotz des demografischen Wandels und des damit problematisierten Fachkräftebedarfs bleibt der Zugang zum Ausbildungs- und Beschäftigungssystem nach wie vor sozial selektiv. Der Diskussionsbeitrag beleuchtet vor diesem Hintergrund institutionelle und strukturelle Zugangsbarrieren, mit denen junge Menschen im Kontext von Behinderung und Benachteiligung konfrontiert sind. Neue Perspektiven zu möglichen Strategien zur Fachkräftegewinnung bieten vor allem die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) nach inklusiven Zugängen zu den Regelsystemen. Vor diesem Hintergrund diskutiert der Beitrag, wie Hilfen ohne diskriminierende Kategorisierungen nach personenbezogenen Merkmalen und ohne damit begründete Zuweisungen in vergleichsweise starre, nach verschiedenen Rechtskreisen finanzierten Hilfesysteme jenseits regulärer beruflicher Bildung gestaltet werden können. Exemplarisch zeigt dies der Beitrag im letzten Teil an der konzeptionellen und organisationalen Gestaltung von Jugendberufsagenturen. Er formuliert einen Vorschlag zur Organisation als ‚echtes One-Stop-Government‘, in dem die beteiligten Rechtskreise ‚Hilfen aus einer Hand‘ nicht nur kommunikativ, sondern auch in einer gemeinsamen Poolfinanzierung anbieten.“
(Autorenreferat; BIBB-Doku).

Ältere Beschäftigte als Ressource der Fachkräftesicherung? Zur Rolle alter(n)sgerechter Arbeitswelten und der betrieblichen Weiterbildung im demografischen und digitalen Wandel / Naegele, Laura; Staniczek, Selina. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. - (2024), H. 46, Seite 1-24

https://res.bibb.de/vet-repository_782668

„Der Beitrag diskutiert die Rolle der wachsenden Gruppe älterer Beschäftigter im Zusammenhang mit der Bewältigung des steigenden Fachkräftemangels. Insbesondere werden hier die Bedeutung alter(n)sgerechter Arbeitswelten sowie der betrieblichen Weiterbildung in zunehmend digitalen Lernsettings thematisiert. Einführend werden zunächst allgemeine Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt beschrieben und das Potenzial älterer Beschäftigter für die Sicherung von Fachkräften diskutiert. Im Weiteren geht der Beitrag auf die Notwendigkeit ein, alter(n)sgerechte Arbeitswelten zu gestalten, und hebt in diesem Kontext die Bedeutung des lebenslangen Lernens bzw. der beruflichen Weiterbildung hervor. Vor dem Hintergrund, dass sich in der betrieblichen Weiterbildung starke Digitalisierungsprozesse identifizieren lassen, gibt der Beitrag anschließend Einblicke

in die Ergebnisse einer systematischen Literaturanalyse, welche die Studienlage zur Qualifizierung älterer Beschäftigter in zunehmend digitalen Lernsettings systematisiert. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Anerkennung und Qualifizierung Zugewanderter zur Fachkräftesicherung / Heimann, Christiane; Benzer, Ulrike. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-21
https://res.bibb.de/vet-repository_782633

„Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs wurde das deutsche Aufenthaltsrecht in den vergangenen 15 Jahren zunehmend offener für Erwerbszuwanderung. Neue Zuwanderungswege, Visa und Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung wurden geschaffen. Dennoch bleiben die Zuwanderungsraten bisher weit hinter den politisch und wirtschaftlich erwünschten 400.000 Zuwandernden jährlich zurück (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2021). Um darzustellen, wie ausländische Fachkräfte und Betriebe die gesetzlichen Rahmenbedingungen für sich nutzen können, analysiert dieser Beitrag die Chancen und Herausforderungen der beruflichen Anerkennung und Qualifizierung von neu Einreisenden und Zugewanderten. Dargestellt werden Ergebnisse aus der Begleitforschung der Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), welche Teil des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ sind. Die Herausforderungen der unterschiedlichen Zuwanderungswege und Prozesse der beruflichen Anerkennung werden skizziert. Dafür wird zunächst ein Überblick über Akteure und Prozesse gegeben, die für die Zuwanderung, Anerkennung und Qualifizierung relevant sind. Anschließend werden verschiedene Zuwanderergruppen nach ihren Berufen in der Pflege, den dualen Ausbildungsberufen und der Frühpädagogik unterschieden, um deren Voraussetzungen für die Berufszulassung und die berufliche Anerkennung darzustellen. Dieser Beitrag soll Praktiker*innen der schulischen und betrieblichen Berufsbildung sowie Vertreter*innen aus Wissenschaft und Bildungspolitik die Potentiale, Hürden und Unterstützungsmöglichkeiten der Anerkennung und Qualifizierung bei der Fachkräftezuwanderung aufzeigen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Berufliche Bildungsperspektiven für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs / Buck, Pia; Ixmeier, Sebastian; Peters, Ann-Katrin. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-17
https://res.bibb.de/vet-repository_782542

„Ein zentrales sozial- und bildungspolitisches Ziel ist die Teilhabeförderung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Begründet wird dies einerseits in dem normativen

Anspruch einer inklusiven Gesellschaft (BMAS 2021). Andererseits stellt die Zielgruppe mit ca. 5,9 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter ein bedeutendes inländisches Potential zur Sicherung des Fachkräftebedarfs dar (vgl. ebd., 12ff.). Trotz vielfältiger Maßnahmen liegen deren berufliche Teilhabechancen jedoch unter dem Durchschnitt (vgl. Bonin 2020). Berufliche Qualifizierung kann eine Schlüsselfunktion bei der Teilhabeförderung der Zielgruppe einnehmen. Im Workshop 20 der Hochschultage Berufliche Bildung 2023 diskutierten rund 35 Teilnehmende über entsprechende Chancen und Herausforderungen entlang von vier Fokusebenen: Institutionelle und curriculare Strukturen, Berufsbildungspersonal, Arbeitgebende, Betroffene. Der Beitrag reflektiert zentrale Befunde der Fachveranstaltung und liefert anhand einer empirischen Untersuchung einen exemplarischen Einblick in die Möglichkeitsspielräume und Gelingensbedingungen beruflicher Teilhabe. So werden Perspektiven zur (Re)Integration langzeitarbeitsloser Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen anhand von Befunden aus einem Modellprojekt näher dargestellt und deren Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert. Im Fazit zeichnet sich ein ambivalentes Bild ab, welches grundlegende Reformbedarfe im bildungspolitischen Sektor begründet, aber auch mögliche Grenzen dessen Integrationsfähigkeit skizziert.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Bildungspolitik gegen Fachkräfteengpässe / Maier, Tobias. 2024.

In: Aus Politik und Zeitgeschichte : APuZ. - 74 (2024) H. 22-23, Seite 39-46
<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/4dab71bd-50e9-4fd1-8577-0293668fa1c7/retrieve>

"Die Zahl junger Erwachsener ohne Berufsabschluss nimmt zu. Damit erhöht sich das Risiko steigender Erwerbslosigkeit bei gleichzeitigen Fachkräfteengpässen. Dem kann, insbesondere bei steigenden Zuwanderungszahlen, nur mit Bildungserfolgen entgegengewirkt werden." (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Detailliertes, langfristiges Monitoring des Bedarfes an und Angebotes von Gesundheitsberufen : BMG-Fachkräftemonitoring / Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Sonnenburg, Anja; Ronsiek, Linus. Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024.

In: BIBB Discussion Paper. , 1 Online-Ressource (86 Seiten)
https://res.bibb.de/vet-repository_782335

"Ohne qualifizierte Fachkräfte können Gesundheitsleistungen nicht erbracht werden. Um mögliche Fachkräfteengpässe zu lösen, müssen sie frühzeitig erkannt werden. Hierfür bedarf es eines detaillierten langfristigen Monitorings von (Arbeits-)Angebot und Bedarf in den Gesundheitsberufen („BMG-Fachkräftemonitoring“). Dieser Bericht legt dar, welche Projektions- und Szenariomöglichkeiten mit den in Deutschland zur Verfügung stehenden Datenquellen möglich sind: Für rund 55 Berufe des Gesundheitswesens (darunter 16

ärztliche Berufe) lässt sich die Entwicklung zuverlässig vorhersagen - jeweils unterschieden nach den Einrichtungsarten „stationär“, „ambulant“ und „sonstige“. Es wird ein Projektionsansatz vorgeschlagen, der sich in das bereits bestehende Projektionskonzept der Qualifikations- und Berufsprojektionen (www.QuBe-Projekt.de) einbetten lässt. Er ermöglicht es Folgewirkungen von Maßnahmen abzuschätzen und ist in der Lage politische Handlungsmöglichkeiten zu identifizieren." (BIBB-Autorenreferat).

Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland : Kompetenzbarometer: Fachkräftesituation in Digitalisierungsberufen – Beschäftigungsaufbau und Fachkräftemangel bis 2027; eine Studie im Projekt (Nr. 3/19) „Entwicklung und Messung der Digitalisierung der Wirtschaft am Standort Deutschland“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) / Burstedde, Alexander; Tiedemann, Jurek. 2024., 1 Online-Ressource (26 Seiten)

<https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-kompetenzbarometer-2024.pdf>

„Mit der zunehmenden Digitalisierung der deutschen Wirtschaft geht eine steigende Nachfrage nach digitalen Kompetenzen und den diese umfassenden Berufen einher. Diese Studie misst zum einen, in welchem Umfang es der deutschen Wirtschaft bereits gelingt, Menschen mit digitalen Kompetenzprofilen einzustellen, und zum anderen, inwiefern es noch an qualifizierten Menschen mit digitalen Kompetenzen in den relevanten Kernberufen mangelt. Die Studie ist im Wesentlichen eine Aktualisierung der letzten Fortschreibung bis 2026, die unter Nutzung der Daten bis 2022 eine Fortschreibung bis zum Jahr 2027 vornimmt. Diese Studie definiert digitale Kompetenzen als solche, die benötigt werden, um neue digitale Schlüsseltechnologien herzustellen oder durch besondere technische Kenntnisse deren Nutzung und Verbreitung zu ermöglichen. Digitalisierungsberufe enthalten diese digitalen Kompetenzen. Sie sind für eine erfolgreiche Digitalisierung und die Wahrung der digitalen Souveränität von besonderer Relevanz. Für die Digitalisierungsberufe sind detaillierte Arbeitsmarktanalysen auf Basis der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit möglich. Diese Studie stellt die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen sowie des Fachkräftemangels in den Digitalisierungsberufen dar. Die Analyse erfolgt – soweit datenseitig möglich – differenziert nach Qualifikationsniveau, Berufsgruppen, Ost- und Westdeutschland. Außerdem werden ausgewählte Einzelberufe analysiert.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Fachkräfte für die Altenpflege – wie sind die regionalen Bedarfe in Deutschland? / Sonnenburg, Anja; Bernardt, Florian. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. - (2024), H. 46, Seite 1-16

https://res.bibb.de/vet-repository_782675

„Der starke demografische Wandel führt in vielen Regionen Deutschlands zu einer insgesamt älteren Bevölkerung. Diese Entwicklung erhöht in nahezu allen Regionen den Umfang der Pflegebedürftigkeit und den Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege. Bis zum Jahr 2040 sind regional Mehrbedarfe um bis zu 30 % gegenüber 2021 zu erwarten. Bayerische Regionen sind überdurchschnittlich stark betroffen, während sich in Sachsen nur geringe Nachfragesteigerungen herausstellen. Dennoch könnten insbesondere letztere Regionen vor großen Herausforderungen stehen, da sich ihr Erwerbspersonenpotenzial als begrenzt abzeichnet. Die Fachkräfteversorgung wird maßgeblich davon abhängen, ob es gelingt, genügend Personen für die Ausbildung zu gewinnen, wie z. B. Berufswechsler:innen, ältere Erwerbstätige und Ausländer:innen. Auch die Digitalisierung des Berufsfelds könnte perspektivisch helfen, den hohen Fachkräftebedarf zu mildern.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräfte für die sozial-ökologische Transformation2024., 1 Online-Ressource (6 Seiten)
https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/11850/publikationen/bibb_uba_factsheet.pdf

Umso mehr der Klimawandel in Deutschland spürbar wird, desto mehr gewinnen Maßnahmen zur Anpassung an dessen unvermeidlichen Folgen an Bedeutung. Für die Umsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen braucht es Fachkräfte, die über das entsprechende Wissen sowie Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen. Doch welche Branchen bzw. Berufe sind diesbezüglich besonders im Fokus? Wie wirkt sich die Umsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen auf Berufe im Branchekontext aus? Welche Rolle spielt der Strukturwandel nach Branchen? Welche konkreten Kenntnisse sowie welche Fähigkeiten und Kompetenzen werden (zukünftig) erforderlich sein, um die Klimaanpassung bestmöglich zu gewährleisten? Wieweit ist Klimaanpassungswissen bereits in der beruflichen Bildung und Hochschulbildung verankert? Was kann getan werden, um in diesem Bereich Fortschritte zu erzielen und das für die Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen erforderliche berufsspezifische Wissen in das Bildungssystem zu integrieren? Welche Akteure sollten einbezogen werden? Diesen und weiteren Fragen geht das Forschungsvorhaben „Analyse und Einsatz von Klimadiensten zum Kapazitätsaufbau, Bildung und Vernetzung zur Klimawandelanpassung“ nach. (BIBB-Doku).

Fachkräftemangel in gewerblich-technischen Berufen und die Herausforderung der Mitgestaltung einer digitalisierten und nachhaltigen Arbeitswelt / Neustock, Ulrich; Richter-Honsbrok, Tim; Schütt-Sayed, Sören; Vollmer, Thomas. 2024.
In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-22
https://res.bibb.de/vet-repository_782498

„Dem derzeitig erhöhten Fachkräftebedarf für die Energiewende und die Digitalisierung der Arbeitswelt und Gesellschaft steht ein zunehmender Fachkräftemangel sowie ein sich

zukünftig abzeichnender Mangel an Ausbildungs- und Lehrkräften gegenüber. Diese Problematik wurde zum Thema der HTBB. Dieser Artikel fasst zwei Plenumsvorträge und eine Podiumsdiskussion der Fachtagungen Elektro- und Metalltechnik (8.1 u. 8.2) zusammen: Der Vortrag von Barbara Ofstad (Siemens AG) legt dar, wie betriebliche Berufsaus- und Weiterbildung im digitalen Kontext zeitgemäß erfolgen kann und im Dialog mit den Beteiligten die Rahmenvorgaben innovativ weiterentwickelt werden können. Das umfasst die Bereiche Akquise, Ausbildungsbegleitung sowie die langfristige Bindung Ausgebildeter an den Betrieb. Der Vortrag von Heiko Weber (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung) schlägt zur Bewältigung des Fachkräftemangels vor, den Blick auf die gesamte berufliche Bildung zu erweitern und ergänzt diese Überlegungen mit dem Vorschlag einer neuen Arbeitsteilung zwischen Hand- und Heimwerker*innen nach dem „IKEA-Prinzip“. Die Podiumsdiskussion verdeutlicht die aktuelle Problemlage und zeigt Lösungsperspektiven aus der Sicht von Vertreterinnen und Vertretern der Industrie, des Handwerks, einer beruflichen Schule und der Wissenschaft auf.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftesicherung, Versorgungsqualität und Karrieren in der Pflege : Forschung zur beruflichen Bildung im Lebenslauf / Reiber, Karin; Mohr, Jutta; Evans-Borschers, Michaela; Peters, Miriam. Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2024. - 978-3-7639-7433-7
In: Berufsbildung, Arbeit und Innovation ; Band 74. , 1 Online-Ressource (482 Seiten)
https://res.bibb.de/vet-repository_782512

"Der vorliegende Sammelband stellt aktuelle empirische Forschungsprojekte zur beruflichen Bildung in der Pflege vor, die unterschiedliche Aspekte der Professionalisierung im Kontext von Fachkräftesicherung und Versorgungsqualität thematisieren. Als Stellschraube für die Reform des Berufsfelds Pflege erlebt die berufliche Bildung dieser Domäne derzeit eine Aufwertung und die Ausbildungsreform im Zuge der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes ist auch Ausdruck zunehmender Professionalisierung. Zudem hat berufliche Bildung eine zentrale Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabe und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund präsentiert der Sammelband Forschungsbefunde entlang der berufsbiographischen Entwicklung von der Berufsorientierung bis hin zur Fort- und Weiterbildung." (Verlag, BIBB-Doku).

Fachkräftesicherung als ein Baustein in der Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement / Samray, David; Krebs, Bennet; Muders, Sonja. 2024.
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 53 (2024), H. 3, Seite 40-41
<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/19799>

„Bei der Identifizierung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs spielt ein breit aufgestelltes Monitoring auf kommunaler Ebene eine wichtige Rolle. Vor dem Hintergrund kommunal ausgerichteter Förderprogramme des Bundesministeriums für Bildung und

Forschung (BMBF) wird im Beitrag die neue bundesweite Fachstelle »Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel« (FaBiS) vorgestellt und ihre Verankerung im Fachnetzwerk der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement beschrieben.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung / Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Doris

Wiethölter. Nürnberg : Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2024.

In: IAB-Forschungsbericht : aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2024;22. , 1 Online-Ressource (38 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/b11bcc8e-b13f-42dc-942f-d48cb66455c0/retrieve>

„Arbeitskräfte sind in der Alten- und Krankenpflege sowie in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes knapp. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigt für alle ausgewählten Pflegefachberufe stark überdurchschnittliche Besetzungsdauern. Aber auch die Vakanzen für Pflegehelfer*innen haben sich zuletzt deutlich erhöht. In der Pflege arbeiten mittlerweile vermehrt Personen aus Ländern außerhalb der EU. Viele Pflegebeschäftigte kommen dabei aus Ländern, in denen aktiv Pflegekräfte angeworben werden, sowie aus europäischen Nicht-EU-Ländern. In der Krankenpflege ist der Anteil der Fachkräfte vor allem bei Beschäftigten aus den westeuropäischen EU-Ländern hoch. Unter den Altenpflegekräften sind vor allem Personen aus den Pflegeanwerbeländern als Fachkräfte beschäftigt. Pflegekräfte aus den westeuropäischen EU-Ländern erzielen im Vergleich die höchsten Entgelte. Unter den Pflegekräften mit deutscher Staatsangehörigkeit befinden sich mittlerweile deutlich mehr ältere als jüngere Beschäftigte. Erstere erreichen in den nächsten Jahren das Rentenalter oder sind bereits ausgeschieden. Ausländische Pflegekräfte federn diesen demografisch bedingten Rückgang der deutschen Beschäftigten maßgeblich ab und tragen dazu bei, dass der Arbeitskräftemangel nicht noch größer ausfällt. Die regionale Bedeutung von ausländischen Pflegekräften ist von Kreis zu Kreis unterschiedlich. In Ostdeutschland sind ausländische Pflegekräfte, außer in Berlin und Umgebung, fast überall unterrepräsentiert. Ausländische Krankenpflegekräfte konzentrieren sich in den westlichen Bundesländern häufig auf Metropolregionen, Altenpflegekräfte sind hingegen regional gleichmäßiger verteilt.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

KI für die Fachkräftesicherung nutzen : Lösungsansätze für Automatisierung, Teilhabe und

Wissenstransfer ; Whitepaper / André, Elisabeth; Bullinger-Hoffmann, Angelika; Bittner, Eva; Heister, Michael. München : Plattform Lernende Systeme, 2024., 1 Online-Ressource (41 Seiten)

<https://www.acatech.de/publikation/ki-fuer-die-fachkraeftesicherung-nutzen/download-pdf/download-pdf?lang=de>

"Ob im Handwerk, Medizin oder der Verwaltung – in fast allen Branchen kommen Fachkräfteengpässe auf uns zu oder sind bereits spürbar. Zunehmend verstärkt durch demografische Entwicklungen wie den bevorstehenden Renteneintritt der Babyboomer. Um die Fachkräftebasis von morgen zu sichern, kann auch Künstliche Intelligenz (KI) als technologischer Baustein – vor allem in den Bereichen Automatisierung und KI-basierte Assistenz – eine bedeutende Rolle spielen. Das Whitepaper gibt einen Überblick, wie KI-Technologien gezielt zur Fachkräftesicherung beitragen können, um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern."
(Autorenreferat ; BIBB-Doku).

Potenziale des Skills Ecosystem Approach für den Fachkräftemangel in Deutschland /

Annen, Silvia; Hufnagl, Julia. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-25

https://res.bibb.de/vet-repository_782608

„Der Skills Ecosystem Approach definiert hochqualifizierte Ökosysteme als hinsichtlich der Bereitstellung qualifizierten Personals sehr leistungsfähige geografisch gebundene Akteurscluster. Diese Skill Ecosysteme haben mit biophysikalischen Ökosystemen die folgenden vier Merkmale gemeinsam: einen Katalysator, der den Beginn ihrer Entwicklung auslöst, eine kontinuierliche Ernährung, ein unterstützendes Umfeld und ein hohes Maß an Interdependenz zwischen den Akteuren des Systems (Finegold 1999). Innerhalb der Akteurscluster konzentrieren sich hochrangige Kompetenzprofile, für die eine hohe Nachfrage besteht. Ziel dieses Beitrags ist es, den möglichen Zusammenhang zwischen diesem Ansatz und der Bekämpfung des Fachkräftemangels in Deutschland zu untersuchen, wobei der regionale und geographische Fokus auf Deutschland und seinen spezifischen Bedingungen und Herausforderungen liegt. Aufgrund des in der IT-Branche besonders hohen Fachkräftebedarfs sowie der besonderen Bedeutsamkeit dieser für die digitale Transformation in Deutschland wurde diese Branche für die Analyse ausgewählt. Die Ergebnisse zeigen, dass die deutsche IT-Branche bereits verschiedene Merkmale eines funktionierenden Skill Ecosystems aufweist wie beispielsweise ein sehr hohes Qualifikationsniveau der Fachkräfte. Zudem zeigen die Ergebnisse aber auch, dass es noch Entwicklungspotenziale z.B. beim Angebot passender Karriereperspektiven für Frauen und ausländische Fachkräfte sowie bei der Entwicklung nachhaltiger und gleichzeitig wettbewerbsfähiger Geschäftsmodelle gibt. Hierbei ist sowohl die Bildungs- als auch die Arbeitsmarktpolitik besonders gefragt, wofür der Beitrag erste Handlungsempfehlungen aufzeigt.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Die potenziellen Fachkräfte sind da – wenn ausländische Personen besser in Bildung und Erwerb integriert werden / Tobias Maier; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. - (2024), H. 46, Seite 1-19

https://res.bibb.de/vet-repository_782669

„Dieser Beitrag widmet sich der Schöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials unter besonderer Berücksichtigung der Staatsangehörigkeit. Wir verdeutlichen mit der Szenariotechnik, dass 1,1 Mio. zusätzliche Fachkräfte im Jahr 2040 dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, wenn in den beruflichen Bildungsstätten die höchste Erfolgsquote der deutschen Schülerinnen und Schüler der letzten 20 Jahre erreicht und die Abbruchquoten in den Hochschulen halbiert würden (Szenario „Erfolgsquoten“). Würden Personen ausländischer Nationalität im selben Maße am Erwerbsleben teilnehmen wie Deutsche gleichen Alters, Geschlechts und gleicher Qualifikation (Szenario „Erwerbsquoten“) würde die Zahl der qualifizierten Erwerbspersonen um 0,97 Mio., die der unqualifizierten um 0,55 Mio. gegenüber einem Referenzszenario (bisheriger Trend) im Jahr 2040 steigen, darunter vor allem Frauen. Dies verdeutlicht, dass es für die Fachkräftesicherung lohnenswert ist, Maßnahmen zu ergreifen, welche die Integrationschancen in Bildung und Erwerb erhöhen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Ungenutztes Fachkräftepotenzial – Strategien zur Bindung von Mitarbeiterinnen in der Tech-Branche / Hufnagl, Julia; Kralik, Lale; Annen, Silvia. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-25

https://res.bibb.de/vet-repository_782538

„Deutsche Tech-Unternehmen sind in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen. Ein großes Potenzial, das nach wie vor nicht ausreichend ausgeschöpft wird, sind Frauen als Arbeitskräfte – insbesondere Frauen ab 25 Jahren, für die die Branche unattraktiver erscheint als für Berufseinsteigerinnen. Zentrales Problem der Unternehmen scheint die fehlende Bindung der Mitarbeiterinnen zu sein. Über den Forschungsstand zu diesem Themenbereich gibt das systematische Review einen Überblick. Dafür wurden n = 378 Veröffentlichungen auf ihre formale Eignung sowie inhaltliche Kriterien (Kontext, Branche, geografische Abdeckung, Alter und Anstellungsverhältnis, Bezug zur Forschungsfrage) gescreent. Die aus dem Screening hervorgehenden n = 18 Beiträge aus den Jahren 2011-2023 wurden im Rahmen einer qualitativen Analyse inhaltlich ausgewertet. Dafür wurden induktiv Kategorien gebildet, die wiederum als SWOT-Analyse strukturiert dargestellt wurden. Darauf basierend wurden Strategien zur Mitarbeiterinnenbindung für die deutsche Tech-Branche entwickelt. Die Ergebnisse zeigen, dass Aspekte der Karriereentwicklung und Arbeitskultur in den Beiträgen am häufigsten zur Mitarbeiterinnenbindung thematisiert werden (z. B. Arbeitsgestaltung sowie informelle und emotionale Verbindungen) und dass auf der Management-Ebene sowie bei der Unternehmensstruktur ein großer Handlungsspielraum besteht, der Organisationen in der Tech-Branche eine Vielzahl von Möglichkeiten eröffnet, um die Bindung von Frauen zu intensivieren. Auch informelle und emotionale Bindungen beeinflussen die Wechselabsichten von Frauen besonders nachhaltig. Allerdings sollte die Effektivität einzelner Maßnahmen zur ganzheitlichen Implementation verschiedener Strategien empirisch besser untersucht werden.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Vom Überschuss zum Mangel: Fachkräftebedarf und Ausbildung gestern und heute /

Krekel, Elisabeth M.. 2024.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 53 (2024), H. 3, Seite 64-66

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/19829>

„Die Frage wie und ob der Fachkräftebedarf durch Ausbildung gedeckt werden kann, ist von zentraler bildungspolitischer Bedeutung. Bereits vor rund 40 Jahren analysierte László Alex in seinem BWP-Beitrag das Verhältnis von Ausbildung und Fachkräftebedarf. Grundlage seiner Analysen waren die Ergebnisse der Ausbildungsmarktforschung, die seit 1977 in die jährliche Berufsbildungsberichterstattung eingehen. Mit seinem Eintritt als Abteilungsleiter ins BIBB 1977 war Alex nicht nur bis zu seinem Ausscheiden im Jahr 2000 für die Berufsbildungsberichterstattung verantwortlich, sondern auch maßgeblich am Ausbau der Berufsbildungsforschung und der quantitativen Forschung im BIBB beteiligt.“
(Autorenreferat; BIBB-Doku).

Wissensbasierung im Kontext der Fachkräftesicherung durch Steuerung beruflicher Bildung : die Berufsgruppenprofile /

Hübers, Bernhard; Pfeifer, Rabea. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. - (2024), H. 46, Seite 1-15

https://res.bibb.de/vet-repository_782695

„Der vorliegende Bericht stellt das vom Netzbüro Bildung Rheinisches Revier entwickelte Analyseinstrument der Berufsgruppenprofile vor. Ziel der Berufsgruppenprofile ist die Möglichkeit vergleichender Analysen relevanter Kennzahlen und Indikatoren des Arbeitsmarkts und der beruflichen Ausbildung an Berufsschulen zu schaffen. Im Kontext des zunehmenden soziodemografischen Wandels und bereits erkennbarer akuter Fachkräftebedarfe adressieren sie damit Wissensbedarfe zugunsten zielgerichteter bildungsstrategischer Steuerungsmaßnahmen. Neben Informationen zum Aufbau des Instruments werden Anwendungsmöglichkeiten diskutiert, auf Herausforderungen und Begrenzungen durch die Datenlage hingewiesen und mögliche und notwendige Weiterentwicklungen benannt.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

2023

Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot entlang der Wertschöpfungskette

„Wasserstoff“ : Abschlussbericht der ersten Projektphase / Schur, Alexander; Mönning, Anke; Ronsiek, Linus; Schneemann, Christian; Schroer, Jan Philipp; Zenk, Johanna. 2023.

In: BIBB Discussion Paper. 1 Online-Ressource (59 Seiten)

https://res.bibb.de/vet-repository_781481

"Grüner Wasserstoff kann einen wichtigen Beitrag zum Erreichen der Klimaziele leisten. Damit der Wasserstoffhochlauf nicht durch Fachkräfteengpässe ausgebremst wird, muss

frühzeitig identifiziert werden, welche Berufe und Qualifikationen dafür zukünftig benötigt werden. Im Rahmen des QuBe-Projekts wird anhand einer Szenarioanalyse aufgezeigt, wie bestimmte Maßnahmen zum Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft auf den Arbeitsmarkt wirken. Hierzu wurde bereits ein erstes Wasserstoff-Szenario-v1.0 modelliert. Darauf aufbauend wurde das nun vorliegende Wasserstoff-Szenario-v2.0 sowohl hinsichtlich der Annahmen als auch des Zeithorizonts erweitert. Die Ergebnisse zeigen, dass der Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft über den gesamten Projektionszeitraum bis 2045 positive ökonomische Impulse erzeugt. Vor allem zusätzliche Ausrüstungsinvestitionen führen zu einem vergleichsweise höheren Niveau des Bruttoinlandsproduktes. Auf dem Arbeitsmarkt werden mehr Personen beschäftigt sein und in Summe mehr Arbeitsplätze auf- als abgebaut. In absoluten Zahlen haben vor allem das Baugewerbe sowie Architektur- und Ingenieurbüros einen höheren Arbeitskräftebedarf. Die Entwicklung der Wirtschaftsbereiche spiegelt sich größtenteils bei den Berufen wider. In einzelnen Berufsgruppen mit höherem Arbeitskräftebedarf besteht jedoch bereits heute ein Angebotsengpass und es ist mit einer Zunahme der Suchdauern nach neuen Arbeitskräften zu rechnen. Um langfristig höhere Wachstums- und Beschäftigungspotenziale erzielen zu können, stehen der Politik verschiedene Handlungsoptionen zur Verfügung. Beispielsweise können Förderprogramme den Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft und deren Wettbewerbsfähigkeit unterstützen. Gleichzeitig müssen die Anstrengungen zur Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung geeigneter Arbeitskräfte verstärkt werden." (BIBB-Autorenreferat).

Ausbildungsgarantie : ein Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen / Euler, Dieter; Seeber, Susan. 2023. - 978-3-98628-225-7

In: FES diskurs. 1 Online-Ressource (72 Seiten)

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19972-20230209.pdf>

„Die aktuell hohe Zahl junger Menschen, denen im Anschluss an die Schule der Übergang in die nächsten Schritte der Qualifizierung nicht gelingt – sei es in eine Ausbildung oder ein Studium – stellt nicht nur aus individueller Perspektive, sondern auch für die soziale und ökonomische Zukunftsfähigkeit Deutschlands ein erhebliches Problem dar. Welche Instrumente können also dabei helfen, deutlich mehr junge Menschen als bisher in eine für sie passende und qualifizierende Ausbildung zu bringen? Diese Frage ist Gegenstand intensiver politischer Diskussionen und Reforminitiativen. Ein wesentlicher Bezugspunkt dieser Debatte ist die im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP 2021 angekündigte Ausbildungsgarantie. Konzeptionelle Überlegungen und Vorschläge zur Ausgestaltung dieses Instruments bietet die hier vorliegende und im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung erstellte Studie.“ [...] Die Autoren plädieren für einen neuen Ansatz, der alle Ausbildungswilligen in den Blick nimmt, damit auch die über 2 Millionen jungen Menschen in Deutschland ohne Berufsabschluss an eine Berufsausbildung herangeführt werden. (Textauszug; BIBB-Doku).

Fach- und Arbeitskräftemangel ... und es gibt ihn doch! / Fitzenberger, Bernd. 2023.

In: IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. - (2023), H. online, Seite 1-6

<https://www.iab-forum.de/fach-und-arbeitskraeftemangel-und-es-gibt-ihn-doch/>

„Trotz Rekordbeschäftigung, schwächelnder Konjunktur und über 2,5 Millionen Arbeitslosen hat der Mangel an Fach- und Arbeitskräften ein bisher ungekanntes Ausmaß erreicht. Er dürfte sich in Zukunft angesichts der demografischen Entwicklung noch verschärfen. Höhere Löhne können das Problem allenfalls mit zeitlicher Verzögerung lindern, aber mitnichten kurzfristig lösen. Eine mehrgleisige Strategie ist unabdingbar.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Fachkräftemangel im Handwerk : wie die Transformation gelingen kann! / Esser, Friedrich Hubert; Padur, Torben. 2023.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 77 (2023), H. 198, Seite 7-10

„Immer weniger junge Menschen entscheiden sich heutzutage für eine Berufsausbildung im Handwerk. Dabei kann nur durch die Sicherstellung des eigenen Nachwuchses die Transformation in diesem Berufsfeld gelingen. Innovative Ausbildungskonzepte und moderne Berufsbilder können dazu ebenso beitragen wie notwendige systemische Anpassungen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftemangel in Deutschland : Strukturmerkmale, Substituierungspotentiale und Reformvorschläge für das berufliche Bildungssystem / Ixmeier, Sebastian; Münk, Dieter; Muscati, Nina. 2023.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 77 (2023), H. 198, Seite 3-6

„Der Beitrag zeigt, inwieweit dem zunehmenden Fachkräftemangel durch eine Anpassung des deutschen Berufsbildungssystems begegnet werden kann. Hierzu wird die Größe des heterogenen Arbeitskräftepotenzials der „stillen Reserve“ geschätzt und mit entsprechenden Reformvorschlägen in Verbindung gebracht.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftemangel in Europa / Fendel, Tanja; Fitzenberger, Bernd; Konle-Seidl, Regina; Kosyakova, Yuliya. 2023.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 77 (2023), H. 198, Seite 54-57

„Dieser Beitrag befasst sich mit dem Fachkräftemangel infolge der demografischen Entwicklungen in der EU. Fachkräftesicherung erfordert neben der Mobilisierung ungenutzter inländischer Potentiale und erhöhten Qualifizierungsanstrengungen eine verstärkte Erwerbsmigration aus Drittstaaten.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit – kein Widerspruch / Burstedde, Alexander; Kunath, Gero; Werner, Dirk. 2023.

In: IW-Kurzbericht. - (2023), H. 47, Seite 1-3

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht-2023-Fachkraefte-Paradox.pdf

„Der Fachkräftemangel erreicht Rekordhöhen, während zugleich Arbeitsplätze wegfallen und immer noch viele Menschen arbeitslos sind. Dieses vermeintliche Paradox lässt sich auflösen: Die Qualifikationen der Arbeitskräfte passen häufig nicht zur Nachfrage. Zur Schließung der Fachkräftelücke sollte daher gezielter für Mangelberufe geworben und qualifiziert werden.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftemonitoring für das BMAS : Mittelfristprognose bis 2027 / Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Zenk, Johanna; Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Krinitz, Jonas; Mönning, Anke; Wolter, Marc Ingo. 2023.

In: Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales ; 625. , 1 Online-Ressource (58 Seiten)

<https://downloads.gws-os.com/fb-625.pdf>

„Das BMAS hat das QuBe-Kooperationsprojekt mit einem Fachkräftemonitoring beauftragt, das aus einer jährlichen Mittelfristprognose und einer Langfristprojektion, die alle zwei Jahre erfolgt, besteht. Laut der vorliegenden Mittelfristprognose wird die Lage auf dem Arbeitsmarkt mit Blick auf Arbeitskräfteengpässe perspektivisch im Jahr 2027 etwas weniger angespannt sein als bisher erwartet. Begründet wird dies mit den veränderten gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Krieg in der Ukraine, Zeitenwende, Zinswende, v.a. nachlassende Bautätigkeit). Allerdings werden sich die Passungsprobleme bei zahlreichen Berufsgruppen, mit unterschiedlichen Auswirkungen in einzelnen Branchen und Regionen, weiter verschärfen. Da manche Berufsgruppen von konjunkturellen Veränderungen stärker betroffen sind als andere (bspw. im Baugewerbe), können sich Fachkräfteengpässe mit Blick auf eine bundesweite Betrachtung, kurzfristig auch wieder leicht entspannen.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Fachkräftesicherung durch Ausbildung – Potenziale von deutschen und ausländischen Jugendlichen in Engpassberufen / Jansen, Anika; Tiedemann, Jurek; Werner, Dirk. 2023.

In: Studie / KOFA ; 5/2023. 1 Online-Ressource (37 Seiten)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/KOFA_Studie_5_2023-Ausbildungsmarkt.pdf

„Die Beteiligung am Ausbildungsmarkt ist aufgrund der demografischen Entwicklung seit Jahren rückläufig. Es werden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen und mehr

Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Dies gilt jedoch nicht für alle Berufe gleichermaßen. In Berufen, in denen es seit 2013 durchgehend Engpässe am Arbeitsmarkt gibt, hat die Beteiligung an der Ausbildung sowohl von Jugendlichen als auch von Unternehmen zugenommen. Die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen ist in Berufen mit anhaltendem Fachkräftemangel seit 2013 um 10,8 Prozent gestiegen. Die Unternehmen reagieren sogar noch wesentlich stärker auf die Engpässe am Arbeitsmarkt. So stieg das Ausbildungsplatzangebot in Berufen, die durchgehende Fachkräfteengpässe aufwiesen, seit 2013 um beinahe 20 Prozent. Wenn Jugendliche nicht deutlich stärker Engpassberufe als andere Nicht-Engpassberufe ergreifen würden, wäre der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt noch ausgeprägter. Die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen, die in Engpassberufen ausbilden, ist wesentlich größer als die Zahl der Jugendlichen, die sich für eine entsprechende Ausbildungsstelle bewerben. Da immer mehr Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können, bleibt ein großes Potenzial zur Fachkräftesicherung ungenutzt. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen in anhaltenden Engpassberufen hat sich zwischen 2013 und 2022 mehr als verdoppelt (von 4,9 Prozent auf 10,7 Prozent). Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, die trotz Interesse keinen Ausbildungsplatz im gewünschten Beruf finden, ist dagegen leicht gesunken (von 8,9 Prozent auf 8,2 Prozent).“ (Textauszug; BIBB-Doku).

Fachkräftesicherung in Care Berufen : Stand und Herausforderungen der beruflichen Bildung / Friese, Marianne. 2023.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 77 (2023), H. 198, Seite 11-13

„Der Beitrag beleuchtet den Fachkräftemangel sowie Fachkräftesicherung im Bereich Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen, Hauswirtschaft und Ernährung. Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels werden Lösungsansätze der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit Fokus auf gendergerechte Berufs- und Familienstrukturen diskutiert.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftesicherung – zukunftsweisende Qualifizierung, gesellschaftliche Teilhabe und Integration durch berufliche Bildung : Interview mit Prof. Dr. Silvia Annen und Prof. Dr. Karl-Heinz Gerholz zu den 22. Hochschultagen Berufliche Bildung / Annen, Silvia; Gerholz, Karl-Heinz; Jäger, Christiane. 2023.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 52 (2023) H. 1, Seite 52-53

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/18307>

Nach einer coronabedingten Virtual Edition im September 2021 werden die 22. Hochschultage vom 20. bis 23. März 2023 erneut in Bamberg stattfinden – dieses Mal jedoch wieder mit »echten« Teilnehmenden vor Ort. Im Interview geben Silvia Annen und Karl-Heinz Gerholz Einblicke in das Tagungsprogramm.“ (BIBB-Doku).

Fachkräftesituation in der Industrie : eine Baustelle neben der anderen für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik / Wilbers, Karl. 2023.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 77 (2023), H. 198, Seite 22-24

„Die deutsche Industrie ist heterogen. Sie befindet sich gleichzeitig in einem Prozess tiefgreifender Transformationen. In Studien werden Mismatch und Fachkräftebedarfe in der Industrie deutlich. Die aufgezeigte Situation würde die Berufs- und Wirtschaftspädagogik vor eine Reihe von Herausforderungen stellen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Größe und Bewältigung des Fachkräftemangels in Deutschland : Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Jessica Tatti, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 20/4860) / Deutschland / Bundesregierung. -2023.

In: Drucksachen : Drucksachen des Deutschen Bundestages / Deutscher Bundestag. - Drucksache 20/5395, 1 Online-Ressource (21 Seiten, 18 Tabellen)

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/053/2005395.pdf>

„Um den Fachkräfteengpass in Deutschland geht es in der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke. Danach bezeichnet der Begriff „Fachkräfteengpass“ einen Zustand, in dem eine bedeutende Anzahl von Arbeitsplätzen nicht oder nicht zeitgerecht durch Mitarbeiter mit bestimmten Kenntnissen und Fähigkeiten besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine ausreichende Anzahl entsprechend qualifizierter Fachkräfte zur Verfügung steht. Wie die Bundesregierung darlegt, kann von einem umfassenden Fachkräftemangel beziehungsweise allgemeinen Arbeitskräftemangel in Deutschland nicht gesprochen werden. Im dritten Quartal 2022 seien nach Ergebnissen der Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rund 1,82 Millionen offene Stellen zu besetzen gewesen. Demgegenüber seien im Dezember 2022 rund 2,45 Millionen Arbeitslose gemeldet gewesen. Unter Berücksichtigung von Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, in vorübergehender Arbeitsunfähigkeit sowie in absehbar endender Erwerbstätigkeit hätten im Oktober 2022 rund 4,35 Millionen Arbeitsuchende für die Besetzung von offenen Stellen zur Verfügung gestanden. Dennoch ist in einer zunehmenden Zahl von Berufsfeldern und in einigen Regionen eine deutliche Knappheit an verfügbaren Fachkräften zu beobachten, wie die Bundesregierung zudem ausführt. Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit beruhe auf einer Bewertung von mehreren Indikatoren, die für rund 1.200 Berufsgattungen differenziert berechnet werden. Die aktuell vorliegende Analyse zeigt auf Basis von Daten für das Jahr 2021 Engpässe für rund 148 Berufsgattungen an. Die Fachkräftesituation wird sich indes im Jahr 2022 der Antwort zufolge nochmals angespannt haben. Die Zahl der offenen Stellen habe in der Tendenz weiter zugenommen und die Arbeitslosigkeit von qualifizierten Fachkräften sei gesunken. „In Kombination mit dem demografischen Wandel werden sich Fachkräfteengpässe zukünftig verschärfen“ heißt es in der Vorlage weiter.“ (Hrsg; BIBB-Doku).

Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung : wo stehen Beschäftigung und Fachkräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren? ; Methodenbericht / Burstedde, Alexander. 2023.

In: IW-Report ; 2023,8. , 1 Online-Ressource (75 Seiten)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Arbeitsmarktfortschreibung.pdf

„Eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, in welchen Berufen der Fachkräftemangel bis 2026 besonders dramatisch wird – und wo sich die Lage entspannt. [...] Das geht aus einer neuen IW-Studie hervor, die die künftige Entwicklung von 1.300 Berufen untersucht. Für die Berechnung nehmen die IW-Wissenschaftler an, dass sich die Trends der vergangenen sieben Jahre in Zukunft fortsetzen, dass beispielsweise ähnlich viele Menschen nach Deutschland zuwandern oder die Menschen weiterhin jedes Jahr etwas später Rente gehen. 2026 dürfte es zudem deutlich mehr Experten für Softwareentwicklung geben als noch 2021: Ihre Zahl steigt voraussichtlich um rund 84.500, das entspricht einem Zuwachs von fast 50 Prozent. Trotzdem steigt auch die Fachkräftelücke auf knapp 7.000 – ebenfalls ein Plus von fast 50 Prozent. Ähnlich entwickelt sich die Situation in der Kranken- und Altenpflege: Auch dort werden künftig deutlich mehr Menschen arbeiten, aber immer noch längst nicht genug, um den Bedarf zu decken. In vielen Berufen werden bis 2026 aber auch weniger Menschen arbeiten: Den größten Rückgang gibt es bei ausgebildeten Bankkaufleuten (-74.000). Damit einher geht aber keine große Fachkräftelücke, denn durch den Wandel im Bankensektor geht der Bedarf an klassischen Bankkaufleuten zurück. Die vielen Renteneintritte der Babyboomer werden viele Arbeitskräfte kosten, vor allem in Westdeutschland. Bleibt die Zuwanderung auf dem gleichen Niveau wie bisher, kann die Lücke nur zu rund 70 Prozent ausgeglichen werden. [...] Für die Studie wurde ein Modell erstellt, das die empirischen Trends der vergangenen sieben Jahren bis 2026 fortschreibt. Dafür werden tausende Zeitreihen, (beispielsweise zu Zuwanderung, Altersstruktur und Berufsverteilung) einzeln fortgeschrieben und zu einem Gesamtbild zusammengesetzt. (Hrsg.; BIBB-Doku).

Transformation statt Deindustrialisierung: In welchen Berufen liegt unsere Zukunft? / Maier, Tobias. 2023.

In: Ifo-Schnelldienst. - 76 (2023), H. 3, Seite 17-20

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2023-03-zdg-huether-et-al-deindustrialisierung.pdf>

„Nach Ansicht von Tobias Maier, Bundesinstitut für Berufsbildung, ist eine Schrumpfung der deutschen Industrie unausweichlich. Allerdings werde der wirtschaftliche Wandel mit einer Deindustrialisierung unvollständig beschrieben. Stattdessen stehe Deutschland vor einer digitalen und sozial-ökologischen Transformation, die über die Industrie hinausgehe und die nur über eine Stärkung der Fachkräftesicherung, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe, bewältigt werden könne.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Verschenktes Fachkräftepotenzial : die Abbruchquoten in den Ausbildungsstätten müssen verringert werden / Kalinowski , Michael; Maier, Tobias. 2023.

In: BIBB Discussion Paper. , 1 Online-Ressource (15 Seiten)

https://res.bibb.de/vet-repository_780942

"Der deutsche Arbeitsmarkt ist aktuell gekennzeichnet von Fachkräfteengpässen, die voraussichtlich in der mittel- und langfristigen Sicht die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft verhindern und damit ein Erreichen der Klimaziele 2045 in Frage stellen. Es ist deshalb notwendig, das Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Wir zeigen mit diesem Beitrag auf, dass eine Verringerung von Ausbildungs- und Studienabbrüchen merkliche quantitative Effekte auf das Fachkräfteangebot entfalten kann. Bei einer Halbierung der Abbrecherquoten im beruflichen und hochschulischen Bereich bis 2030 (beginnend in 2025) könnten rund 343.000 zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden. Bis zum Jahr 2040 könnten es sogar über eine Million sein, davon jeweils rund eine halbe Million im beruflichen und akademischen Bereich. Die größten Potenziale zeigen sich dabei bei Jugendlichen nichtdeutscher Nationalität, deren Abbruchquoten in allen Bildungsstätten höher sind, deren Anteil zukünftig aber zunehmen wird." (BIBB-Autorenreferat).

Vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung / Strodtkötter, Nils. 2023.

In: G.I.B.INFO : Magazin der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung des Landes Nordrhein-Westfalen. - (2023), H. 2, Seite 34-41

„Wenn der Bundesarbeitsminister die Außenministerin nach Südamerika begleitet, um in Brasilien Pflegefachkräfte für Deutschland anzuwerben, spätestens dann ist jedem klar, wie die Fachkräftesituation in der Pflege hierzulande aussieht. Doch nicht nur in diesem Segment des Arbeitsmarktes fehlt qualifiziertes Personal. In nahezu jeder Branche wird händeringend nach Arbeits- und Fachkräften gesucht. Laut der Bundesagentur für Arbeit stieg die Zahl der Engpassberufe von 140 im Jahr 2021 auf 200 im Jahr 2022. 630.000 offene Stellen können aktuell nicht mit einer passend qualifizierten arbeitslosen Person besetzt werden. Aber wie sollen die Digitalisierung und der Umbau zu einer klimaneutralen Wirtschaft ohne die dafür nötigen Hände und Köpfe gelingen? Was kann und was muss die Politik tun, um vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung zu kommen? Wie blicken ihre Partner – Kammern, Verbände und Arbeitsagenturen – auf die Situation am Arbeitsmarkt und welchen Beitrag können sie ihrerseits für die Fachkräftesicherung leisten?“ (Autorenreferat; BIBB-Doku.

We don't need no education? : Perspektiven der Fachkräftesicherung durch langzeitarbeitslose Personen / Ixmeier, Sebastian. 2023.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 77 (2023), H. 198, Seite 36-39

„Deutschland weist einen hohen Anteil an verstetigter Langzeitarbeitslosigkeit auf. Um die berufliche Teilhabe zu fördern, sind (Re)Qualifizierungsmaßnahmen unerlässlich. Der Beitrag diskutiert Potentiale, Vermittlungshemmnisse und Reformstrategien vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

2022

Ältere am Arbeitsmarkt : Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung /
Koneberg, Filiz; Jansen, Anika. 2022.

In: Studie / KOFA ; 1/2022. , 1 Online-Ressource (23 Seiten)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2022/KOFA-Studie-1_2022-Aeltere-am-Arbeitsmarkt.pdf

„Durch den demografischen Wandel und eine erhöhte Erwerbsbeteiligung in der Altersklasse der 55- bis 65-Jährigen ist der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahren in den letzten Jahren stark gestiegen. So gab es im Jahr 2020 7,3 Millionen Ältere unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese werden voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren in die Rente überwechseln. Das stellt die Fachkräftesicherung in Deutschland vor Herausforderungen: Wenn weniger junge Menschen nachkommen, die in den Arbeitsmarkt eintreten können und die Nachfrage an Fachkräften gleichbleibt – also kein Stellenabbau stattfindet – könnte die Renteneintrittswelle aktuelle Fachkräftengpässe verschärfen und sogar zu neuen Engpässen führen. So werden in den nächsten zehn Jahren rund zwei Millionen ältere Beschäftigte Berufe verlassen, in denen Fachkräfte bereits jetzt knapp sind. Im Berufsfeld Bau, Architektur und Vermessung treffen ein besonders hoher Anteil an älteren Beschäftigten und ein bereits bestehender Fachkräftemangel aufeinander: 26,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren in 2020 55 Jahre oder älter, während im September 2021 rund die Hälfte der Stellen (52,1 Prozent) rein rechnerisch nicht besetzt werden konnte. Besonders betroffen von einer möglichen Verschärfung der Fachkräftengpässe könnten die Berufe Führer/innen von Erdbewegungsmaschinen, Berufskraftfahrer/innen im Güterverkehr, aber auch Spezialist/innen für die Aufsicht und Führung in der Gesundheits- und Krankenpflege sein. Auch für Expert/innen in der Altenpflege könnte sich die Fachkräftesituation verschärfen. Bei der Betrachtung des Ausbildungsverhaltens zeigt sich, dass in Engpassberufen, in denen bereits im Jahr 2013 schon viele Ältere unter den Beschäftigten waren, das Ausbildungsplatzangebot deutlich erhöht wurde.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Alternative Modelle zur Fachkräftesicherung? : Abiturientenprogramme, duale Studiengänge und Trainee-Programme in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen /
Mottweiler, Hannelore; Annen, Silvia. Stuttgart : Franz Steiner Verlag, 2022.

In: Betriebliche Berufsbildungsforschung / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Hubert Ertl [Hrsg.] ; Christian Gerhards [Hrsg.] ; Peter F. E. Sloane [Hrsg.]. , Seite 75-95

"Der in verschiedenen Branchen bestehende Fachkräftemangel setzt die Unternehmen bei der Sicherung ihres Personalbedarfs zunehmend unter Druck. Dies wirft die Frage nach der Nutzung von alternativen Strategien der Personalrekrutierung auf. Dieser Beitrag analysiert berufliche, hybride und akademische Rekrutierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Gewinnung mittlerer Fach- und Führungskräfte auf DQR-Niveau 6 in vier ausgewählten Branchen, die in unterschiedlichem Maße vom Fachkräftemangel betroffenen sind. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf so genannten Abiturientenprogrammen als berufliche Rekrutierungsstrategie mit einer Verzahnung von dualer Ausbildung und geregelter Fortbildung. Ausgehend vom theoretischen Ansatz des wechselseitigen 'Signalings' und 'Screenings' von Unternehmen und potentiellen Bewerber/-innen untersuchen die vorliegenden Analysen die Nutzung, Nutzungsmotive und unternehmensbezogenen Nutzungskontexte von Abiturientenprogrammen, dualen Studiengängen sowie Trainee-Programmen. Basierend auf Analysen einer repräsentativen Befragung von 802 Unternehmen in den Branchen Handel, Logistik, Finanzdienstleistung (Banken) und Tourismus unterstreichen die Ergebnisse die zentrale Bedeutung branchenbezogener Kontextfaktoren und der Unternehmensgröße für die Präferenz und Kombination bestimmter Rekrutierungs- und Qualifizierungsprogramme. Daran anknüpfend werden insbesondere Potentiale und Grenzen von Abiturientenprogrammen zur Fachkräftesicherung für kleinere Unternehmen diskutiert, die in der Regel am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind." (Autorenreferat, BIBB-Doku).

Berufsausbildung als Instrument zur Bekämpfung des Fachkräftemangels / Esser, Friedrich Hubert. 2022.

In: Betriebliche Transformation gestalten : Konzepte und Umsetzungen für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen / Sebastian Borchers [Hrsg.] ; Marcel Verweinen [Hrsg.] , Seite 175-195

"Viele Betriebe beklagen bereits jetzt verstärkt Auftragsverluste durch fehlende Fachkräfte. Gefragt sind folglich zielführende Maßnahmen, um diese Entwicklung zu stoppen. Dazu sind mehrere Handlungsfelder in den Blick zu nehmen, von denen der beruflichen Bildung eine besondere Bedeutung zukommt. Denn Berufsbildung als Fachkräftequelle in Deutschland hat in den letzten Jahren massiv an Attraktivität verloren. Der Stellenwert vor allem der Ausbildung fällt mehr und mehr hinter den eines Studiums zurück. Die Corona-Pandemie hat diesen Trend weiter verstärkt. Es muss hier vor allem darum gehen, Vorschläge zu machen, wie wir dem Berufsbildungssystem wieder zu mehr Attraktivität verhelfen – ein Vorhaben, das auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen muss. In dem Beitrag geht es darum, das Problem des Fachkräftemangels analytisch zu begründen und aus wirtschafts- und berufspädagogischer Perspektive heraus Anregungen für die Bearbeitung des Problems zu geben." (Autorenreferat, BIBB-Doku).

Energie aus Wind und Sonne : Welche Fachkräfte brauchen wir? / Koneberg, Filiz; Jansen, Anika; Kutz, Vico. 2022.

In: Studie / KOFA ; 3/2022. , 1 Online-Ressource (38 Seiten)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2022/KOFA_Studie_3-Solar-und-Windenergie.pdf

"Die KOFA-Studie 3/2022 untersucht, welche Berufe für den Ausbau der Solar- und Windenergie notwendig sind und wie die Fachkräftesituation aktuell in diesen Berufen aussieht. Die Studie identifiziert 190 Berufe, die für den Ausbau der Solar- und Windenergie benötigt werden. Mehr als die Hälfte der Berufe, die für den Ausbau benötigt werden, sind bereits jetzt eng auf dem Arbeitsmarkt und werden auch in anderen Branchen dringend gesucht. Insgesamt fehlen in den relevanten Berufen 216.000 Fachkräfte. Ganz besonders relevant sind Fachkräfte in der Bauelektrik. Um die Energiewende zu bewältigen, zählt der Ausbau erneuerbarer Energien aus Wind und Sonne zu den obersten Prioritäten der Bundesregierung. Bis 2030 will Deutschland 80 Prozent seines Stroms aus erneuerbaren Quellen gewinnen. Dafür muss die Zahl der Fachkräfte entsprechend steigen. Allerdings konkurrieren bei der Nachfrage nach diesen Fachkräften viele Branchen miteinander, beispielsweise das Baugewerbe, das Verarbeitende Gewerbe oder das Handwerk. Über alle relevanten Berufe hinweg können sehr viele offene Stellen über alle Branchen hinweg rein rechnerisch bereits heute nicht besetzt werden. Aktuell fehlen in den auch für den Ausbau der Solar- und Windenergie relevanten Berufen rund 216.000 Fachkräfte. Die größten Fachkräftelücken bestehen in der Bauelektrik, der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie der Informatik." (Hrsg.; BIBB-Doku).

Fachkräftebedarf – Nach welchen Qualifikationen halten Betriebe Ausschau? : Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System / Ebbinghaus, Margit; Krekel, Elisabeth M.. Leverkusen : Barbara Budrich, 2022. - 978-3-96208-374-8

In: Fachbeiträge im Internet. , 1 Online-Ressource (28 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/243a8a31-cbaf-43e7-8013-a03894b5f676/retrieve>

„Der Fachkräftemangel ist längst kein Zukunftsszenario mehr. Bereits heute suchen viele Betriebe händeringend nach Verstärkung. Nach welchen Qualifikationen sie dabei Ausschau halten, wurde anhand einer Anfang 2022 mit dem Referenz-Betriebs-System des BIBB durchgeführten Betriebsbefragung untersucht. Im Ergebnis zeigt sich, dass Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO bei den befragten Betrieben besonders im Fokus stehen. Aber auch Fachkräfte mit anderen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen sind begehrte Zielgruppen – und für viele der befragten Betriebe oft wichtiger für die Fachkräftesicherung als Fachkräfte mit Hochschulabschluss.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss / Peichl, Andreas; Sauer, Stefan; Wohlrabe, Klaus. 2022.

In: Ifo-Schnelldienst. - 75 (2022), H. 10, Seite 70-75

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-10-peichl-sauer-wohrlabe-fachkraeftemangel-europa.pdf>

„Der Fachkräftemangel in Deutschland ist immer mehr zum flächendeckenden Problem gewachsen, das nahezu alle Wirtschaftsbereiche und Regionen betrifft. Knapp die Hälfte aller Unternehmen melden derzeit eine Beeinträchtigung ihrer Geschäfte aufgrund fehlenden Fachpersonals. Dieser Artikel geht auf die Entwicklung des Fachkräftemangels in Deutschland auf Branchenebene ein und liefert eine Einordnung in den europäischen Kontext. Der Fachkräftemangel hat in nahezu allen Ländern teilweise deutlich angezogen. Dies gilt insbesondere für die letzten beiden Jahre. Dabei zeigt sich, dass Deutschland im europäischen Vergleich besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen ist.“
(Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftemonitoring für das BMAS : Mittelfristprognose bis 2026 / Bernardt, Florian; Krintz, Jonas; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo. 2022.

In: Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales ; 602. , 1 Online-Ressource (61 Seiten)

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-602-fachkraeftemonitoring-fuer-das-bmas.pdf>

„Das BMAS hat das QuBe-Kooperationsprojekt mit einem Fachkräftemonitoring beauftragt, das aus einer jährlichen Mittelfristprognose und einer regelmäßigen Langfristprognose besteht. Mit der Mittelfristprognose wird die Lücke geschlossen zwischen der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA), welche vor allem die aktuelle Fachkräftesituation auf dem Arbeitsmarkt nach Berufsgattungen (Fünfteller) der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) bewertet, und den bisherigen Langfristprognosen des Fachkräftemonitorings. Die vorliegende Mittelfristprognose für 2022 bis 2026 beinhaltet neben der zunehmenden Digitalisierung auch die ökonomischen Folgen der COVID 19-Pandemie und die damit verbundenen Veränderungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes. Auch die Auswirkungen des Angriffskrieges der russischen Föderation auf die Ukraine, die damit verbundenen Sanktionen und die Reaktion darauf im Rahmen der Verteidigungsausgaben werden mit Informationsstand Juni 2022 berücksichtigt. Die Energiewende („Osterpaket“) und die steigenden Zinsen sind somit ebenso Teil der Prognose.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Fachkräftepotenziale für das Baugewerbe / Kroll, Stephan; Maier, Tobias. 2022.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 51 (2022), H. 3, Seite 50-52

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/17974>

„Die derzeit anstehenden Infrastruktur- und Wohnbaumaßnahmen lassen sich ohne Fachkräfte im Baugewerbe nicht bewältigen. Die gute Baukonjunktur des letzten Jahrzehnts hat bereits dazu geführt, dass sowohl der Anteil ausländischer Erwerbstätiger als auch der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Baugewerbe gestiegen ist. Dies wird aber vermutlich nicht ausreichen, um die weiterhin hohe Fachkräftenachfrage zu stillen. Im Beitrag werden ausgewählte Kennzahlen vorgestellt und Überlegungen angestellt, wie der Ausbildungsverlauf in Zukunft positiver gestaltet werden kann, um einmal gefundene Auszubildende nicht wieder zu verlieren und erfolgreich zu Fachkräften auszubilden. Auch die ausländischen Fachkräfte müssen im Land gehalten werden.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku.

Fachkräftestrategie der Bundesregierung : Unterrichtung durch die Bundesregierung / Deutschland / Bundesregierung. - 2022.

In: Drucksachen : Drucksachen des Deutschen Bundestages / Deutscher Bundestag. - 20/3990, 1 Online-Ressource (36 Seiten)

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/039/2003990.pdf>

Die Bundesregierung hat ihre Strategie zur Fachkräftesicherung als Unterrichtung vorgelegt. Darin schreibt sie, der anstehende langfristige Strukturwandel werde nur mit „ausreichend vielen geschickten Händen und klugen Köpfen“ erfolgreich zu bewältigen sein. „Die gute Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern und zu erweitern, ist daher entscheidend für die Innovations- und Leistungsfähigkeit auf dem Weg zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft. Sie ist ebenso essentiell, um flexibel auf neue Herausforderungen und vorausschauend auf absehbare Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können. Fachkräftesicherung trägt somit auch dazu bei, unsere sozialen Sicherungssysteme zukunftsfest zu machen. Sie ist eine prioritäre Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.“ Sie erläutert in der Strategie nicht nur die Ursachen des Fachkräftemangels und die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Krieges. Sie gibt auch einen Ausblick auf den Fachkräftebedarf bis 2026. In diesem Kapitel schreibt sie unter anderem: „Vergleicht man alle Arbeitsplätze, die voraussichtlich bis 2026 erstmalig oder neu zu besetzen sind, mit allen Arbeitskräften, die voraussichtlich dem Arbeitsmarkt neu zutreten oder den Arbeitsplatz wechseln, so zeigt sich, dass nach aktuellen Ergebnissen des Fachkräftemonitorings etwa 240.000 Arbeitsplätze mehr neu zu besetzen sind, als Arbeitskräfte verfügbar sein werden. Das damit einhergehende Fachkräfteparadox, also die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Branchen und Regionen und der Arbeitsplatzabbau in anderen Branchen und Regionen, wird in Zukunft weiter zunehmen.“ Als prioritäre Handlungsfelder nennt die Regierung eine zeitgemäße Ausbildung, gezielte Weiterbildung, Hebung der Arbeitspotenziale, Verbesserung der Arbeitsqualität und eine moderne Einwanderungspolitik mit einer Reduzierung der Abwanderung.“ (Textauszug; BIBB-Doku).

Prognosen zu Fachkräfteengpässen im Spiegel der Situation auf dem dualen Ausbildungsmarkt – eine indikatorengestützte Betrachtung / Ertl, Hubert; Maier, Tobias. 2022.

In: Recht der Jugend und des Bildungswesens : RdJB. - 70 (2022), H. 2, Seite 167-171

„Dieser Beitrag beleuchtet mittels einer systematischen Indikatorik mittelfristig zu erwartende Fachkräfteengpässe in der Arbeitswelt. Er stellt die Verbindung zwischen den betroffenen Berufen und der gegenwärtigen Situation in der dualen Ausbildung her und skizziert Maßnahmen, um Engpässen vorzubeugen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Steigendes Ausbildungsangebot in Berufen mit langjährigem Fachkräftemangel / Jansen, Anika; Hickmann, Helen; Werner, Dirk. 2022.

In: IW-Kurzbericht. - (2022), H. 41, Seite 1-3

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Ausbildungsangebot-in-Engpassberufen.pdf

„In vielen Berufen gibt es seit Jahren starken Fachkräftemangel. Der Königsweg zur Fachkräftesicherung ist immer noch die duale Ausbildung. Doch in den letzten Jahren sanken sowohl das Angebot an als auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Ist der Fachkräftemangel also hausgemacht? Bei genauem Hinsehen zeigt sich, dass in Berufen mit starkem Fachkräftemangel das Angebot sogar gestiegen ist und zudem noch ungenutzte Potenziale bestehen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Tschüss, Babyboomer : eine Generation geht in Rente / Söhnlein, Doris; Weber, Enzo; Hellwagner, Timon. 2022.

In: Personalmagazin : Impulse zur Gestaltung der Arbeitswelt. - 24 (2022), H. 8, Seite 16-25

„Der "Geburtenberg" der Babyboomer verschiebt sich immer weiter in Richtung Rente. Und das ist nicht der einzige Faktor, der in den nächsten Jahren zu großen Personalengpässen führen wird. Doch es gibt Maßnahmen, mit denen dieser Entwicklung begegnet werden kann, etwa Investitionen in Qualifizierung und eine Erhöhung der Erwerbsquote Älterer. Aber das funktioniert nur, wenn Wirtschaft und Politik zusammenarbeiten.“ (Textauszug; BIBB-Doku).

2021

Fachkräfteengpässe und Arbeitsmigration nach Deutschland / Mergener, Alexandra. 2021.

1 Online-Ressource (7 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/881da87c-34f1-4ab1-907f-340a8cbcd419/retrieve>

„Qualifizierte Zuwanderung gilt in Deutschland als eine Maßnahme zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in zahlreichen Berufen und Regionen. Damit sind Herausforderungen verbunden, die Politik, Betriebe, aber auch angeworbene Fachkräfte betreffen.“
(Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fachkräftemigrationsmonitor : Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt / Mayer, Matthias; Clemens, Marius. Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2021., 38 S.

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf

Der Fachkräftemangel in der Bundesrepublik bleibt auch in Zeiten der Corona-Pandemie eine Herausforderung für die deutsche Wirtschaft. Das zeigt der aktuelle Fachkräftemigrationsmonitor, der eine Umfrage bei Entscheider:innen in Unternehmen umfasst. Demnach rechnen 54 Prozent der Unternehmen mit Fachkräfteengpässen im Jahr 2021. Im vergangenen Jahr gaben 55 Prozent der Unternehmen an, über weniger Fachkräfte als benötigt zu verfügen. Am stärksten war der Bedarf an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (37 Prozent), gefolgt von Akademiker:innen (27 Prozent). Die Situation stellt sich je nach Betriebsgröße, Berufsfeld und Region unterschiedlich dar. Um dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken, setzen die befragten Unternehmen in erster Linie darauf, neue Mitarbeiter:innen auszubilden sowie das vorhandene Personal durch Weiterbildung und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im eigenen Betrieb zu halten. Nur 17 Prozent gaben dagegen an, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Dabei werben sie vor allem Personal aus der EU sowie anderen europäischen Ländern an, gefolgt von Asien und dem Mittleren Osten. Sehr wenig Erfahrung gibt es mit Fachkräften aus Afrika. Als größte Hürden bei der Anwerbung aus dem Ausland nennen die Unternehmen sprachliche Verständigungsprobleme sowie die Schwierigkeit, die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen richtig einzuschätzen. Rechtliche Hürden sowie Corona-bedingte Einreisebeschränkungen spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle.
(Textauszug; BIBB-Doku).

Leutemangel, Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel - Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Die Rolle der Aus- und Weiterbildung zur Lösung des Fachkräftemangels / Helmrich, Robert; Zika, Gerd. 2021.

In: Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland : ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Karin Büchter [Hrsg.] ; Irmgard Frank [Hrsg.] ; Elisabeth M. Krekel [Hrsg.] ; Günter Walden [Hrsg.], S. 275-286

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/dbf972cd-082f-4948-8f29-c951b93aa0f8/retrieve>

Ein Mangel an Arbeits- und Fachkräften ist kein neues Phänomen, sondern kennzeichnet in unterschiedlichen Ausprägungen seit Langem die Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland. Der Beitrag bettet die heutige Diskussion über den Fachkräftemangel ein in den historischen Kontext, beginnend mit dem deutschen Kaiserreich. Vorgestellt werden unterschiedliche Forschungsmethoden zur Erfassung und Prognose eines Fachkräftemangels sowie politische Strategien zu seiner Bewältigung. (BIBB-Doku).

2020

BMAS-Prognose "Digitalisierte Arbeitswelt nach Arbeitsmarktregionen" / Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Schneemann, Christian; Zika, Gerd. - Juli 2020. - Berlin, 2020. - 721 Seiten in verschiedenen Seitenzählungen
(Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ; 526/2)
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb52-6-2-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt-nach-arbeitsmarktregionen.pdf>

"Das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die "Entwicklung eines Analyseinstruments zur Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Deutschland (Fachkräftemonitoring)" in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse der BMAS-Prognose "Digitalisierte Arbeitswelt" werden mit diesem Bericht nach 34 Arbeitsmarktregionen differenziert dargestellt und diskutiert. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die regionale Entwicklung, mit Ausnahme der Arbeitsmarktregion Berlin, zwischen den nordöstlichen und den südwestlichen Arbeitsmarktregionen unterscheidet. Während die nordöstlichen Arbeitsmarktregionen mit zum Teil hohen Rückgängen beim Arbeitskräfteangebot vor Ort rechnen müssen, können die südwestlichen mit wenigen Ausnahmen mit weiteren Zuwächsen rechnen. Für die Seite des Arbeitskräftebedarfs lässt sich konstatieren, dass das Produzierende Gewerbe überall durch Anteilsverluste an der Erwerbstätigenzahl gekennzeichnet ist. Außer in Berlin sind die besonders starken Anteilsverluste des Produzierenden Gewerbes im Osten durch starke Schrumpfungen des Baugewerbes gekennzeichnet. Der Erwerbstätigenanteil der Branche Gesundheits- und Sozialwesen nimmt in allen Arbeitsmarktregionen zu." Die Prognose einer "Digitalisierten Arbeitswelt" basiert auf den zum damaligen Stand (2017) bekannten Daten, den damit vollzogenen empirischen Analysen und Annahmen zu Welthandel und Rohstoffpreisentwicklungen. Da zum damaligen Zeitpunkt das Auftreten und die Folgen einer Pandemie nicht vorhersehbar waren, spiegeln sich die damit verbundenen Verwerfungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts nicht in den vorliegenden Ergebnissen wider. (Textauszug; BIBB-Doku)"

Fachkräftemangel und Handlungsfelder für die technische Bildung / Bünning, Frank. , 2020.
- S. 117-126

In: Zwischen Ingenieurpädagogik, Lehrkräftebildung und betrieblicher Praxis : eine Festschrift für Klaus Jenewein / Frank Bünning [Hrsg.] ; Michael Dick [Hrsg.] ; Robert W. Jahn [Hrsg.] ; Astrid Seltrecht [Hrsg.] ; Klaus Jenewein [Gefeierte/r]. - (2020), S. 117-126

"Bünning wertet in seinem Beitrag verschiedene Studien hinsichtlich des Fachkräftebedarfs des Wirtschaftsstandortes Deutschland aus. Dabei zeigt er auf, dass ein Fachkräftemangel im MINT-Bereich nicht nur auf der Ebene der Akademiker und Meister besteht, sondern auch auf der mittleren Qualifikationsebene, wie sie in einer technischen Berufsausbildung erlangt wird. Den größten Anteil am Arbeitsmarkt machten die Facharbeiter:innen unter den Erwerbstätigen aus, die Zahl der Facharbeiter:innen ginge jedoch seit 2017 zurück. Neben dem großen quantitativen Problem weist er auch auf ein qualitatives Problem hin. So entschieden sich für eine naturwissenschaftliche oder technische Berufsausbildung eher diejenigen, die nicht zur leistungsstärksten Gruppe eines Jahrgangs zählten." (BIBB-Doku)

Fachkräftezuwanderung in Deutschland : Potenziale, Herausforderungen, Gestaltungsoptionen / Döring, Ottmar. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2020. - 228 S. - ISBN 978-3-7639-6168-9

"Am 1. März 2020 trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. Ziel ist es, mehr Fachkräfte aus Drittstaaten für Deutschland zu gewinnen. Wie ist dieses Ziel - wirtschaftlich, menschlich, nachhaltig - für Deutschland zu erreichen? Die Beitragenden geben Antworten auf diese Frage: Sie beschreiben und analysieren Erfahrungen aus der bisherigen Zuwanderung für Fachkräfte und ziehen Schlüsse zur Gestaltung sowie Begleitung der neuen Initiativen. Im Fokus stehen Potenziale und Bedingungen für Fachkräftezuwanderung sowie die Anforderungen an Zuwanderungsmarketing und -management. Die Auswirkungen der Corona-Krise werden ebenfalls in den Blick genommen. Ausblicke auf die zukünftige Fachkräftesituation und Zuwanderung in Deutschland, wie sie sich aus den Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbestimmungen ergeben, runden die Publikation ab." (Verlag, BIBB-Doku)

Indikatoren zur Abschätzung der Fachkräftesituation im Beruf : Version 1.1 / Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd. - Stand: 14. Februar 2020. - Bonn, 2020. – 1 Online-Ressource (16 Seiten).

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/e8a3ede4-1408-4082-a393-69031283c069/retrieve>

Der Fachkräfteindikator (FKI) dient dazu die vielfältigen Kennzahlen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) miteinander zu kombinieren und

hierdurch eine zugänglichere Ergebnisinterpretation zu ermöglichen. Die Berechnung des FKI erfolgt im QuBe-Projekt getrennt nach 37 Berufshauptgruppen (bhg) nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) und nach 141 Berufsgruppen (bg). Im vorliegenden Methodenbericht werden die Einzelindikatoren, jeweils untergliedert nach der Aussagekraft der Kennzahl, Berechnung der Kennzahl und der Punktezuweisung für den jeweiligen Indikator, näher beschrieben. Abschließend wird der kombinierte Fachkräfteindikator vorgestellt und Interpretationsmöglichkeiten für die Ausprägungen des Indikators gegeben. (BIBB-Doku)

Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer : detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen / Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Sonnenburg, Anja; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo. - 14. Februar 2020. - Nürnberg, 2020. – 1 Online-Ressource (302 Seiten) (IAB-Forschungsbericht : aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2020;02)
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0220.pdf>

"Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erstellen in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) seit 2010 im zweijährigen Turnus eine Basisprojektion zur langfristigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes nach Qualifikationen und Berufen (www.QuBe-Projekt.de). Die QuBe-Basisprojektion gibt die Arbeitsmarktentwicklung wider, wenn bestehende Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem und in der Ökonomie beibehalten werden. Sie zeigt einen konsistenten Entwicklungspfad demografischer und ökonomischer Veränderungen. Die aktuelle, fünfte Welle der QuBe-Basisprojektion (MAIER u. a. 2018) beschreibt die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots (Zahl der Erwerbspersonen) und des -bedarfs (Zahl der Erwerbstätigen) bis zum Jahr 2035 differenziert nach 144 Berufsgruppen (Dreisteller) der Klassifikation der Berufe 2010 (MAIER u. a. 2018, ZIKA u. a. 2018a, ZIKA u. a. 2018b)."

Beschränkte sich die regionale Ergebnisdarstellung der Projektionen bislang auf sechs Regionen, wurde nun eine Erweiterung der Dateninfrastruktur des QuBe-Projektes vorgenommen, die es ermöglicht die Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf nach Bundesländern und Arbeitsmarktregionen auszuwerten und zu projizieren. "Im IAB-Forschungsbericht 1|2020: 'Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für regionale Arbeitsmärkte' wird die erweiterte QuBe-Basisprojektion hinsichtlich der regionalen Gliederung vorgestellt. Dabei stehen die verwendeten Daten, eingesetzten Methoden und Analysemöglichkeiten im Vordergrund. In diesem Forschungsbericht wird nun jedem Bundesland ein Kapitel gewidmet und detaillierte Bundeslands-Ergebnisse vorgestellt. Dieser Bericht stellt somit eine Ergänzung des IAB-Forschungsbericht 1|2020 dar." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

MINT-Engpässe und Corona-Pandemie: kurzfristige Effekte und langfristige Herausforderungen : Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall /

Anger, Christina; Kohlisch, Enno; Koppel, Oliver; Plünnecke, Axel. - Köln : Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2020. – 1 Online-Ressource (137 Seiten)

(MINT-Herbstreport ; 2020)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2020/MINT-Herbstreport_2020.pdf

"Seit März gab es durch das Corona-Virus und die Maßnahmen gegen dessen Ausbreitung einen großen konjunkturellen Einbruch. Dieser betraf neben vielen Dienstleistungsbereichen auch sehr stark die international vernetzte Industrie. Die Nachfrage nach Personen mit einer MINT-Ausbildung hat sich daher deutlich verringert. So ist die MINT-Lücke entgegen der typischen saisonalen Erhöhung von 193.500 im Februar 2020 auf 108.700 im Oktober 2020 deutlich gesunken. Im Oktober 2019 betrug die Lücke noch 263.000 und somit muss im Jahresvergleich ein Rückgang von 58,7 Prozent verzeichnet werden. Die Lücken in den Elektro- und Energieberufen mit 44.400, den Bau-Berufen mit 27.100 und den IT-Berufen mit 26.000 bleiben auf einem hohen Niveau. Vergleicht man zur Einordnung der Corona-Krise die aktuellen Engpässe mit einem Durchschnittswert der Vorjahre, so werden starke Unterschiede in den einzelnen MINT-Bereichen deutlich. Noch im Februar 2020 erreichte die MINT-Lücke genau den Durchschnittswert aus den Jahren 2014 bis 2019. Im Oktober 2020 ist dies nicht länger der Fall. Die Lücke liegt nun 54 Prozent unter dem Durchschnittswert der Oktober-Werte aus den Jahren 2014 bis 2019. Der Produktionsstopp in vielen Industrieunternehmen hat dazu geführt, dass die besonders stark mit der Produktion verknüpften MINT-Fachkräfte einen deutlichen Rückgang der Fachkräftelücke zu verzeichnen hatten. Bei MINT-Experten, die eher auch in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen tätig sind, fiel der Rückgang der Lücke geringer aus." (Textauszug; BIBB-Doku)

Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im

Beruf / Maier, Tobias, Steeg, Stefanie, Zika, Gerd. - Version 1.0. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020. – 1 Online-Ressource (51 Seiten)

In: BIBB-Preprint.

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/0ce8c3bf-ead3-4f2f-a264-9410f1d74510/retrieve>

"Zur Identifikation beruflicher Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt bedarf es eines Indikators, welcher unter Berücksichtigung möglicher Anpassungsprozesse beider Marktseiten einfach zu interpretieren ist. Mit dieser Studie wird die Eignung von betrieblichen Suchdauern bei Stellenbesetzungsprozessen für einen solchen Indikator in den Blick genommen. Es zeigt sich, dass mit der Länge der Suchdauer die Wahrscheinlichkeit eines erfolglosen Abbruchs der Personalsuche zunimmt. Außerdem ergeben sich längere Suchdauern, wenn die Personalsuche mit Schwierigkeiten und einem größeren Aufwand

einhergeht. Zudem variiert die Länge der Suchdauer mit Merkmalen des Betriebs und der ausgeschriebenen Stelle. Eine Schätzung der Suchdauer in Abhängigkeit dieser Merkmale ermöglicht es, auch für Berufe mit geringen Fallzahlen, adjustierte Suchdauern auszuweisen. Diese geben für Fachkraft-, Spezialisten- oder Expertentätigkeiten die mittlere Anzahl an Tagen an, die es benötigt, um für eine ausgeschriebene Stelle eine passende Bewerberin oder einen Bewerber zu finden. Es zeigt sich, dass die adjustierten Suchdauern mit der berufsspezifischen Arbeitsmarktsituation sowie den Zugangschancen von fachlich fremd Qualifizierten sowohl im Querschnitt als auch im Längsschnitt korrelieren. Sie lassen sich entsprechend über die berufsspezifische Entwicklung des Arbeitsmarktes fortschreiben und können nach Berufen, Anforderungsniveaus und Regionen Auskunft über die jetzige und künftig mögliche Fachkräftesituation geben." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Das Pilotmodell LehreplusHS als Beispiel zur Verzahnung akademischer und beruflicher Bildung : Ausgangslage, Idee, Umsetzung und Ergebnisse / Ilmer, Fabian; Requadt,

Thorsten; Zeilfelder, Mara. , 2020. - Seite 31-41

In: Aufstieg durch Bildung? : Regionale Bedarfe als Grundlage wissenschaftlicher Weiterbildung / Matthias Rohs [Hrsg.] ; Hans-Joachim Schmidt [Hrsg.] ; Hans-Ulrich Dallmann [Hrsg.]. - (2020) , S. 31-41

https://res.bibb.de/vet-repository_777249

"Rückläufige Auszubildendenzahlen bei gleichzeitig steigender Studienanfängerzahl bilden eine neue gesellschaftliche Herausforderung, die sich in besonderem Maße im Handwerk widerspiegelt. Vor diesem Hintergrund entstand zwischen den Kooperationspartnerinnen Handwerkskammer der Pfalz und Hochschule Kaiserslautern die gemeinsame Idee der Konzipierung des Modellvorhabens LehreplusHS, das die berufliche und hochschulische Ausbildung miteinander verzahnt. Diese Verzahnung soll die Übergänge zwischen Ausbildung und Studium fließender strukturieren und damit Schulabgängerinnen und -abgängern in ihrer Entscheidungsfindung bezüglich der individuellen Gestaltung ihres weiteren Bildungsweges unterstützen. Neben einer Erhöhung der Attraktivität des Handwerks trägt dieses Modellvorhaben bedeutend zur Fachkräftesicherung und somit zur Regionalentwicklung bei." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Potenziale beruflicher Anerkennung bei der Fachkräfteeinwanderung : eine Analyse der beruflichen Bildung in dreizehn Fokusländern / Baczak, Annette; Rohr, Nora; Schmetzer, Olesia; Stoewe, Kristina; Werner, Dirk; Wörndl, Daniel; Zifle, Luena. - 15.09.2020. , 2020. - 111 S.

(IW-Report ; 2020,48)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Fachkraefteeinwanderung_und_Anerkennung.pdf

"Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ermöglicht seit März 2020 auch für beruflich Qualifizierte aus Drittstaaten die Zuwanderung zu Erwerbszwecken nach Deutschland. Eine Voraussetzung dafür ist, dass der ausländische Berufsabschluss in Deutschland anerkannt wurde. Im vorliegenden Report wird die Berufsbildung in 13 Fokusländern analysiert, aus denen potenziell zahlreiche Fachkräfte einwandern könnten, differenziert in die vier Ländercluster "Lateinamerika", "Nordafrika", "Indien und Südostasien" sowie "Westbalkan". Die Fokusländer decken eine große Bandbreite an unterschiedlich strukturierten Berufsbildungssystemen ab. Sie wurden ausgewählt, weil für sie ein Fachkräftepotenzial für die Zuwanderung in nennenswertem Umfang anzunehmen ist. Zudem zeigt dieser Report die Besonderheiten bei der Anerkennung unterschiedlich geregelter Berufsabschlüsse aus anderen Ländern auf, etwa für schulische und praktische Ausbildungen oder für kurze und lange Ausbildungszeiten. Aus der Analyse der ausländischen Berufsbildungssysteme und Berufsabschlüsse werden die Potenziale der Fachkräfterekrutierung aus den untersuchten Fokusländern unter Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsanerkennung in Deutschland abgeleitet. Der Fokus liegt hierbei auf der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen, die in Deutschland in den Bereich der dualen Berufsausbildung fallen. Es ergeben sich konkrete Erkenntnisse dazu, welche Berufsabschlussarten große Anerkennungspotenziale und somit Zuwanderungsmöglichkeiten mit sich bringen. Die Länderanalyse verdeutlicht, dass die meisten betrachteten Länder zwar Bestrebungen aufweisen, duale Ausbildungselemente zu etablieren, diese aber in vielen Fällen noch nicht weit verbreitet sind. Die Analyse der 13 betrachteten Fokusländer bietet insgesamt eine erste Orientierung für die Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten, und die Anerkennungspotenziale verschiedenartiger Berufsabschlüsse." (Textauszug; BIBB-Doku)

QuBe - Berufsprojektion für die Landwirtschaft / Maier, Tobias.

In: B&B Agrar : die Zeitschrift für Bildung und Beratung. - 73 (2020), H. 4 - S. 15-16

https://www.bildungsserveragrar.de/fileadmin/Redaktion/Fachzeitschrift/2020-4/BB_Agrar_04_2020_QuBe_Berufsprojektion_fuer_die_Landwirtschaft.pdf

"Qualifikations- und Berufsprojektionen haben das Ziel, berufliche Passungsprobleme in der mittleren und langen Frist auf dem Arbeitsmarkt offenzulegen. Was sind die relevanten Einflussfaktoren für den Arbeitsmarkt der Zukunft? Welche Konsequenzen ergeben sich für die Landwirtschaft?" (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel? / Burstedde, Alexander; Schüler, Ruth Maria.

In: IW-Trends : Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. - 47 (2020), H. 4 - 66 S.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2020/IW-

"Deutschland sieht sich durch den demografischen Wandel einem wachsenden Fachkräftemangel gegenüber. In einem einfachen statischen Arbeitsmarktmodell sollten die Löhne in Mangelberufen überdurchschnittlich steigen, um auf einen Ausgleich von Angebot und Nachfrage hinzuwirken. Allerdings sind in Deutschland sowohl die Lohnfindung als auch die Berufswahl und Berufswechselentscheidungen von vielfältigen Faktoren beeinflusst. Anhand von beruflich tief differenzierten Panel-Daten wird gezeigt, dass die Löhne in Deutschland dennoch durchaus auf Fachkräfteengpässe reagieren. In Berufen, die von (hoch)komplexen Tätigkeiten geprägt sind, reagieren die Löhne deutlich stärker auf Knappheiten als in Berufen des mittleren Anforderungsniveaus. Der Fachkräftemangel ist jedoch nur einer von vielen Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe. Die Lohnsetzung erfolgt nicht völlig frei, sondern ist durch die Produktivität der Arbeitnehmer und durch die Zahlungsbereitschaft der Kunden für Güter und Dienstleistungen begrenzt. Auch werden Löhne häufig nicht individuell verhandelt, sondern tariflich geregelt. Die Lohnfindung in Deutschland wird von einer gewachsenen Sozialpartnerschaft getragen. Damit sich Löhne mehr an Knappheiten ausrichten können, müssten diese in Tarifverhandlungen stärker berücksichtigt werden. Wenn Tarifverträge Spielräume für betriebliche Lohnprämien ließen, könnten Betriebe in Mangelberufen leichter einen Effektivlohn zahlen, der oberhalb des Tariflohns liegt. Aus volkswirtschaftlich-theoretischer Sicht erscheint es sinnvoll, Lohnsteigerungen mehr anhand des Fachkräftemangels zu differenzieren als bisher. In Mangelberufen, die - wie viele industrielle Kernberufe - bereits ein hohes Lohnniveau aufweisen, könnten Ursachen für die Fachkräfteengpässe auch bei der Berufsorientierung und deren Verankerung im Bildungssystem liegen. Hier sollte mittels einer noch breiteren und praxisorientierteren Berufsorientierung über Mangelberufe informiert werden." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Die Auswahlbibliografie „**Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpässe**“ mit **älteren Literaturnachweisen** (Version 5.0, Stand: November 2022) finden Sie unter https://res.bibb.de/AB_FachkraeftebedarfV5 .

Weitere Fachpublikationen können komfortabel im VET Repository unter www.vet-repository.info recherchiert werden.