

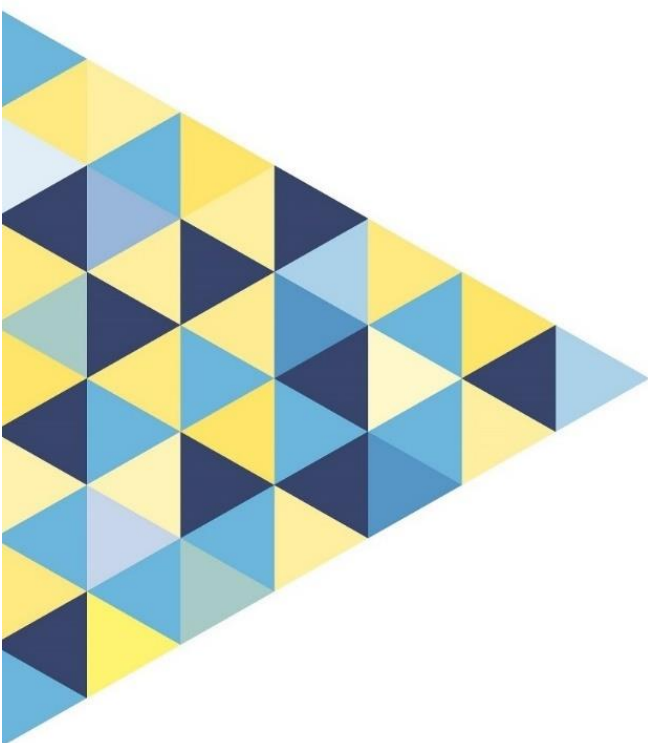
AUSWAHLBIBLIOGRAFIE

Karin Langenkamp | Markus Linten

Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpässe

Zusammenstellung aus dem VET Repository

Version: 5.0, November 2022



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 knapp 66.000 Literaturnachweise im Repository nachgewiesen, wovon mehr als 17.000 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 Werke steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - keine kommerzielle Nutzung - keine Bearbeitung - 4.0 Deutschland)

Erstveröffentlichung im Internet: Juli 2016

2022

Ältere am Arbeitsmarkt : Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung /

Koneberg, Filiz; Jansen, Anika. - März 2022. , 2022. - 1 Online-Ressource (23 Seiten)

In: Studie / KOFA ; 1/2022.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kofa_kompakt/2022/KOFA-Studie-1_2022-Aelttere-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

In: Betriebliche Berufsbildungsforschung / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Hubert Ertl [Hrsg.] ;

Christian Gerhards [Hrsg.] ; Peter F. E. Sloane [Hrsg.], Zeitschrift für Berufs- und

Wirtschaftspädagogik / Beiheft ; 32. - Stuttgart. - (2022) , 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)

Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken / Hickmann, Helen; Koneberg, Filiz.

In: IW-Kurzbericht. - (2022), H. 67 - Seite 1-3

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Top-Fachkr%C3%A4ftel%C3%BCcken.pdf

"Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften lähmt die deutsche Wirtschaft. Besonders betroffen sind Berufe in den Bereichen Sozialarbeit, Erziehung und Pflege. Zudem fehlt viel Personal im Handwerk und bei IT-Experten. Auffällig ist, dass die Berufe mit dem größten Fachkräftemangel ein sehr ungleiches Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten aufweisen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Bildungsinvestitionen von Zugezogenen in Deutschland – Implikationen für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz / Schuß, Eric.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 51 (2022), H. 1 - Seite 19-23

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/bff6a127-f022-461e-896c-d41f992b5a69/retrieve>

„Selbst für Zugezogene, die im Ausland eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium absolviert haben, ist die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt oftmals ein mehrjähriger Prozess. Anhand der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe für die Befragungsjahre 2013 bis 2019 wird aufgezeigt, dass selbst diese gut qualifizierte Personengruppen nach Zuzug zunächst Sprachkurse belegen und weitere Bildungsabschlüsse erwerben. Zudem wird herausgestellt, dass ihre Bildungspartizipation nicht nur vom Niveau der vor Zuzug erworbenen Qualifikation abhängt, sondern auch vom rechtlichen Zuzugsweg und der Berufswahl.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Rechtliche Änderungen und erste Erkenntnisse zur quantitativen Entwicklung / Becker, Eugenie; Graf, Johannes.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 51 (2022), H. 1 - Seite 16-18

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/3fe8f521-ea1c-4758-bc54-6a90d94c931e/retrieve>

„Seit März 2020 eröffnet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz Fachkräften aus Drittstaaten neue Migrationsperspektiven nach Deutschland. Der Beitrag nimmt dies zum Anlass, die rechtlichen Änderungen insbesondere für nicht akademische Fachkräfte darzustellen und einen ersten quantitativen Überblick über die Entwicklung der Erwerbsmigration anhand von Daten aus dem Ausländerzentralregister zu geben.“ (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-wohrabe-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)

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

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

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/bf632c52-8d17-4747-b55e-ef1dfef918f1/retrieve>

„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.“ (BIBB-Doku)

Fachkräftesicherung durch die Integrationsvorlehre : Ergebnisse zum Schweizer Pilotprogramm INVOL / Kammermann, Marlise; Stalder, Barbara E.; Schönbächler, Marie-Theres.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 51 (2022), H. 1 - Seiten 51-56

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/b43d1341-a736-460b-9540-80a692629a54/retrieve>

"Das von Bund und Kantonen finanzierte Pilotprogramm Integrationsvorlehre – INVOL soll Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene auf eine qualifizierende Berufsausbildung und die Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt vorbereiten. Gleichzeitig soll in Branchen, die unter Fachkräftemangel leiden, für Fachkräftenachwuchs gesorgt werden. Ergebnisse aus der Evaluation der ersten INVOL-Abschlusskohorte 2019 zeigen auf, dass die INVOL sowohl zur Fachkräftesicherung als auch zur Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einen Beitrag leistet." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Fachkräftesicherung durch eine gekoppelte Fortbildung zu Industrie 4.0 und künstlicher Intelligenz in industriellen Prozessen : Bildungsbereiche und Qualifikationsebenen in der industriellen Aus- und Weiterbildung koppeln / Müller, Franziska; Renner, Moritz; Seitle, Johannes; Wilbers, Karl. - Stuttgart : Franz Steiner Verlag

In: Betriebliche Berufsbildungsforschung / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Hubert Ertl [Hrsg.] ; Christian Gerhards [Hrsg.] ; Peter F. E. Sloane [Hrsg.], Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik / Beiheft ; 32. - Stuttgart. - (2022) , Seiten 153-173

"Eine gekoppelte Fortbildung wird in diesem Beitrag als eine Fortbildung verstanden, die verschiedene Fortbildungsbereiche verbindet (horizontale Koppelung) und die in vor- und nachgelagerte Fortbildungsebenen (vertikale Koppelung) eingebunden ist. Die Prinzipien der Koppelung werden am Beispiel einer Fortbildung zu Industrie 4.0 bzw. künstlicher Intelligenz (KI) in industriellen Prozessen im InnoVET-Projekt BIRD (Bereichsübergreifende Bildungsangebote für Industrie 4.0 auf der Plattform der DQR-Stufe 5 als Katalysator der Durchlässigkeit) entwickelt und erprobt. Der Beitrag stellt Ansätze und erste Ergebnisse mit Blick auf das Koppelungskonzept, das didaktische Konzept, das Orientierungskonzept sowie das Konzept der Qualifizierung des Bildungspersonals vor." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Fachkräftestrategie der Bundesregierung : Unterrichtung durch die Bundesregierung, 2022. - 1 Online-Ressource (36 Seiten)

In: Drucksachen : Drucksachen des Deutschen Bundestages / Deutscher Bundestag. - 20/3990

<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)

Grenzüberschreitende Abwerbung von Pflegekräften : Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Cornelia Möhring, Ali Al-Dailami, Susanne Ferschl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 20/1754), 2022. - 1 Online-Ressource (12 Seiten, 6 ungezählte Seiten)

In: Drucksachen : Drucksachen des Deutschen Bundestages / Deutscher Bundestag. - Drucksache 20/2237

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/022/2002237.pdf>

Auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke teilt die Bundesregierung mit, dass über das Programm „Triple Win“ zur Anwerbung ausländischer Pflegekräfte bislang 3.395 Fachkräfte in Deutschland vermittelt worden seien. Demnach handele es sich um Pflegefachkräfte aus Bosnien und Herzegowina, von den Philippinen, aus Serbien und Tunesien. „Rund 76 Prozent der Fachkräfte wurden den Angaben zufolge in Krankenhäuser vermittelt, rund 22 Prozent in die Altenpflege. Der Anteil an Pflegekräften, die in die ambulante Pflege vermittelt wurden, lag bei einem Prozent. In Vietnam sind in den Jahren 2020 und 2021 insgesamt 168 junge Menschen für eine Pflegeausbildung in Deutschland angeworben worden, wie aus der Antwort weiter hervorgeht. Zudem wurden Absprachen zur Vermittlung von Pflegekräften aus Indonesien, Indien und Jordanien über das Programm „Triple Win“ unterzeichnet. Diese Fachkräfte werden wegen der nötigen Vorlaufzeiten

voraussichtlich erst ab Ende 2022 in Jobs vermittelt. Auf Wunsch Serbiens würden keine Pflegekräfte von dort mehr für das Programm „Triple Win“ rekrutiert. Vermittlungsabsprachen für die Gewinnung von Pflegefachkräften, die nur von der Bundesagentur für Arbeit (BA) abgeschlossen werden, bestehen aktuell mit Bosnien-Herzegowina, Indien (nur Bundestaat Kerala), Indonesien, Jordanien, Mexiko, Philippinen und Tunesien. Die Bundesagentur habe programmbasierte Kooperationsvereinbarungen zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege mit El Salvador und Vietnam abgeschlossen. Ferner würden seit 2018 in Brasilien Pflegefachkräfte angeworben. Die Formalisierung der Rekrutierung werde für dieses Jahr angestrebt.“ (Textauszug; BIBB-Doku)

Gut vorbereitet, um langfristig zu bleiben : Bildungswirtschaft unterstützt bei der Rekrutierung von Ausbildungsinteressierten im Ausland / Niediek, Silvia.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 51 (2022), H. 1 - Seite 28-29

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/3adfc04c-7c2c-4793-b194-3e4e0fa62d43/retrieve>

„Mit Brückenkursen bereitet das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) junge Menschen aus Indien auf eine Ausbildung in Deutschland vor. Die Kombination aus sprachlicher, fachlicher und interkultureller Orientierung sowie Organisationsunterstützung soll dazu beitragen, den Migrationsprozess vorzubereiten und zu begleiten und somit die Integration in Deutschland zu erleichtern.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

„Ich pflege wieder, wenn...“ - Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften : ein Kooperationsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen, des Instituts Arbeit und Technik Gelsenkirchen und der Arbeitskammer des Saarlandes / Auffenberg, Jennie; Becka, Denise; Evans, Michaela; Kokott, Nico; Schleicher, Sergej; Braun, Esther. - April 2022. , 2022. - 1 Online-Ressource (109 Seiten)

https://arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf

„Mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegekräfte stünden in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf oder Aufstockung der Arbeitszeit zusätzlich zur Verfügung – sofern sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich verbessern. Die vorliegende Untersuchung macht auf Basis einer großen bundesweiten Befragung mehrere Modellrechnungen auf und rechnet das Potenzial für alle aufstockungswilligen Teilzeit-Pflegefachkräfte sowie erstmals auch für Beschäftigte in der Pflege hoch, die ihrem Beruf in den vergangenen Jahren den Rücken gekehrt haben und sich eine Rückkehr vorstellen können. So ergibt sich ein rechnerisches Potenzial von 300.000 Pflegekräften in Vollzeit bei sehr vorsichtiger Kalkulation, in einem optimistischen Szenario sogar von bis zu 660.000 Vollzeitkräften. Mehr

als 80 Prozent dieses Potenzials beruht auf der Rückkehr „ausgestiegener“ Fachkräfte. An der Online-Befragung haben im vergangenen Jahr rund 12.700 „ausgestiegene“ sowie in Teilzeit beschäftigte Pflegekräfte teilgenommen.“ (Textauszug; BIBB-Doku)

Neustart aus Zielgruppenperspektive: dem Fachkräftemangel mit neuen Recruiting-Möglichkeiten und Kommunikationskonzepten begegnen / Manns-Süßbrich, Sophia; Moßburger, Luis; Schade, Frauke.

In: BuB : Forum Bibliothek und Information. - 74 (2022), H. 2/3 - Seite 115-117

„Der Fachkräftemangel stellt schon seit einiger Zeit eine Herausforderung dar. Nicht nur für Bibliotheken, auch in nahezu allen anderen Branchen werden qualifizierte Mitarbeiter/-innen und Auszubildende beziehungsweise Studierende händeringend gesucht. Zwar können offene Positionen teilweise durch berufsbegleitende Qualifizierung von Kolleginnen und Kollegen oder durch Quereinsteiger/-innen besetzt werden – langfristig wird dies aber nicht reichen. Denn auch benachbarte Bereiche wie der Kultursektor oder die IT bemühen sich um motivierten Nachwuchs. Die Arbeit an Bibliotheken birgt demgegenüber aber auch entscheidende Vorteile: Es sind im Grunde sinnstiftende Tätigkeiten für das Gemeinwohl und die unbefristeten Arbeitsplätze sind relativ sicher, was besonders seit der Pandemie ein wichtiges Argument ist. Davon abgesehen sind aber auch Unternehmenskultur und –ziele für viele potenziell Interessierte ausschlaggebend. Hier sollten sich Bibliotheken noch stärker profilieren, um sich einheitlich und überzeugend zu präsentieren.“ (Autorenreferat, BIBB-Doku)

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

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.

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)

»Wir müssen mehr reguläre Einwanderungswege schaffen« : Interview mit Prof. Dr. PETRA BENDEL, Vorsitzende des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR)

/ Bendel, Petra; Jäger, Christiane.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 51 (2022), H. 1 - Seite 8-10

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/39879be7-0e82-49fe-ab9c-7e16c97bffdb/retrieve>

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist Deutschland auf Einwanderung angewiesen. Bereits in den vergangenen Jahren wurden gesetzliche Änderungen und Regelungen geschaffen, die den Zuzug von Fachkräften erleichtern sollten – zuletzt das 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Doch erzielen sie die gewünschte Wirkung? Bei der Frage, wie die Zuwanderung nach Deutschland gesteuert werden soll, geht es nicht allein um eine rein quantitative Passung von Fachkräftenachfrage und -angebot. Weitere Fragen spielen eine Rolle: Wie können wir die weltweite Erwerbsmigration fair und gerecht gestalten? Wie können Kompetenzen und Qualifikationen der Zugewanderten adäquat bewertet und ihre Potenziale genutzt werden? Und wie kann ihre Integration im Einwanderungsland Deutschland gelingen? (BIBB-Doku)

2021

Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ / Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönning, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo. - Februar 2021. - Berlin, 2021. - 1 Online-Ressource (76 Seiten)

In: Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales ; 526/3.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb526-3-aktualisierte-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=2

"Die aktualisierte Prognose einer 'Digitalisierten Arbeitswelt' basiert auf neuen Daten und neuen bzw. aktualisierten Annahmen. Auch die Folgen der COVID 19-(Coronavirus SARS-CoV-2)-Pandemie und die damit verbundenen Verwerfungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes werden bedacht. In Deutschland wächst die Bevölkerung noch bis 2029 auf 84,13 Mio. Personen an, fällt bis 2040 dann aber auf 83,74 Mio. Personen ab. Gerade in den östlichen und nordöstlichen Arbeitsmarktregionen sinkt der Bestand überdurchschnittlich.

Es werden rund 3,6 Mio. Arbeitsplätze neu entstehen und zugleich rund 5,3 Mio. Arbeitsplätze im Vergleich zu heute wegfallen. Die Ursache für den überproportionalen Wegfall von Arbeitsplätzen liegt zu fast einem Drittel (1,7 Mio.) an der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Rückgang der Arbeitskräfte. Auch der Strukturwandel nach Branchen beschleunigt sich und das warenproduzierende Gewerbe verliert weiter am Anteil an allen Erwerbstätigen. Dabei wirkt sich der Strukturwandel in vielen ostdeutschen Arbeitsmarktregionen verglichen mit dem Bundesdurchschnitt stärker aus. Fachkräfteengpässe zeigen sich langfristig vorwiegend in den Gesundheitsberufen, und in Berufen die eine hohe IKT-Kompetenz verlangen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Annahmen, Modellierung und Ergebnisse der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen bis zum Jahr 2040 / Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Söhnlein, Doris. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021. - 1 Online-Ressource (57 Seiten)

In: BIBB-Preprint.

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/69dae97e-f7c7-434a-9b4a-0ba42f020ed2/retrieve>

"Im vorliegenden Beitrag werden Entwicklungen der Bevölkerung und der Erwerbspersonen in Deutschland bis zum Jahr 2040 dargestellt. Nach unseren Berechnungen kann wohl zukünftig die Zahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen nicht mehr durch das Neuangebot (aus dem In- und Ausland) kompensiert werden; die Anzahl der Erwerbspersonen wird damit unter den getroffenen Annahmen rückläufig sein. Dies betrifft insbesondere die mittlere Qualifikationsstufe. Sollten keine Anreize zur Vermeidung von Abwanderung qualifizierter Fachkräfte getroffen werden, wird dies die Fachkräftelücke bis 2040 größer werden lassen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Baugewerbe zwischen Klimawandel und Fachkräfteengpass : Thesen und Maßnahmen angesichts der energetischen Sanierung und Aktivierung des Gebäudebestandes / Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Padur, Torben; Wolter, Marc Ingo. , 2021. - 1 Online-Ressource (13 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/bc92950a-2137-4de1-ab21-6b59bb22b324/retrieve>

"Das Baugewerbe steht bereits heute vor klaren Herausforderungen, die sich bei einer Einhaltung der Klimaziele zwangsweise verschärfen werden. Der steigende Wohnungsbedarf, die Sanierungsmaßnahmen der bestehenden Infrastruktur, die Infrastrukturmaßnahmen im Bereich der digitalen, energietechnischen und verkehrstechnischen Transformation und der energetischen Maßnahmen fordern die Branche kapazitätsmäßig stark heraus. Hinzukommen die zusätzlich notwendigen

energetischen Sanierungen und Aktivierungen des Gebäudebestandes, die bislang noch nicht in Angriff genommen worden sind, aber gesetzlich verankert sind. Gleichzeitig belastet die demografische Entwicklung das Fachkräfteangebot in der Baubranche, da viele Fachkräfte vor der Verrentung stehen, aber der Nachwuchs mengenmäßig ausbleibt." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Bauvorhaben der Ampel-Koalition bedingen Stärkung des Fachkräfteangebots / Maier, Tobias; Wolter, Marc Ing; Schneemann, Christian. , 2021. - 1 Online-Ressource (10 Seiten)
<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/04b56794-1c59-4d60-a160-ee6a10b4d77e/retrieve>

"Die Koalitionäre von der Sozialdemokratischen Partei (SPD), Bündnis90/Die Grünen und der Freien Demokratischen Partei (FDP) haben am 24.11.2021 ihren gemeinsamen Koalitionsvertrag „Wir wollen mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ präsentiert (Koalitionsvertrag 2021-2025). Dieser enthält u.a. das konkrete Ziel, jährlich 400.000 Wohnungen zu bauen, ein Viertel davon öffentlich gefördert. Dafür soll die finanzielle Unterstützung des Bundes für den sozialen Wohnungsbau inklusive sozialer Eigenheimförderung fortgeführt und die Mittel erhöht werden. Mit diesem Bericht wird anhand der Szenario-Analyse untersucht, ob sich ein solches Ziel angesichts der aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation im Baugewerbe, überhaupt realisieren lässt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Fachkräftengpässe die Umsetzung eines verstärkten Wohnungsbaus tatsächlich verhindern kann. Insbesondere, weil auch andere Ziele des Koalitionsvertrages, wie der Klimaschutz im Gebäudebereich, die Nachfrage nach Bautätigkeiten zusätzlich stimulieren werden. Um die Verzögerungen in den Zielumsetzungen im Bereich „Bauen und Wohnen“ möglichst zu verhindern, müssen auch die Absichten der Koalitionäre zur Fachkräftesicherung zwingend umgesetzt werden. Die beabsichtigte Stärkung des Handwerks und des dualen Systems sowie die Förderung qualifizierter Zuwanderung ist deshalb zu begrüßen und prioritär zu behandeln." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Demografie und Strukturwandel prägen weiterhin die regionale Entwicklung der Arbeitsmärkte : Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040 nach Bundesländern / Hummel, Markus; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Steeg, Stefanie; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd. - Nürnberg : Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021. - 12 S.
(IAB-Kurzbericht : aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2021,01)
<http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb0121.pdf>

"Die Ergebnisse der sechsten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) geben einen Überblick über voraussichtliche Entwicklungen des deutschen

Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2040. Dabei zeichnen sich in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Arbeitsmarktkonstellationen ab. Um die langfristigen regionalen Entwicklungen sowohl auf der Nachfrage- als auch der Angebotsseite des Arbeitsmarkts besser abschätzen zu können, wurden anhand der aktuellen QuBe-Basisprojektion für Gesamtdeutschland regionalspezifische Modellrechnungen bis 2040 durchgeführt. Langfristig bestimmt weiterhin die Entwicklung der Bevölkerung und der Wirtschaftsstruktur das Arbeitsmarktgeschehen, auch wenn sich Deutschland aktuell aufgrund der Covid-19-Pandemie im Krisenmodus befindet. Da sich die Regionen in ihrer Bevölkerungs- und Wirtschaftsstruktur und in deren Entwicklung unterscheiden, dürften auch künftige Arbeitskräfteengpässe oder -überhänge regional unterschiedlich ausfallen." (Hrsg.; BIBB-Doku)

Dem Fachkräftebedarf mit betrieblicher Berufsorientierung begegnen? Empirische Erkenntnisse aus dem Projekt „HumanTec“ zu ausgewählten Maßnahmen in betrieblichen Einrichtungen / Weyland, Ulrike; Nienkötter, Meike; Höke, Stephanie; Diesel-Lange, Katja. In: Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung : Stand und Herausforderungen / Weyland, Ulrike [Hrsg.] ; Ziegler, Birgit [Hrsg.] ; Diesel-Lange, Katja [Hrsg.] ; Kruse, Annika [Hrsg.]. - (2021) , Seite 196-215
https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_Weyland_et_al_Berufsorientierung.pdf

„Der Fachkräftebedarf fordert Betriebe heraus, Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten. Diese Herausforderungen können durch Maßnahmen betrieblicher Berufsorientierung bewältigt werden, die insbesondere die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fokussieren sollten. In einer qualitativen Teilstudie im Projekt „HumanTec“ (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)), das auf die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote für betriebliches Bildungspersonal abzielt, wurden Personalverantwortliche bezüglich Maßnahmen zur Rekrutierung und Bindung in den jeweiligen Betrieben interviewt. Die Ergebnisse lassen eine Bandbreite an Maßnahmen und ebenso domänenbezogene Akzentsetzungen erkennen. Dieser Beitrag diskutiert erste empirische Erkenntnisse zur Ausgestaltung betrieblicher Berufsorientierung.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

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. - 1.

Auflage. - Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2021. - 38 S.

<https://www.bertelsmann->

[stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf](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)

In Europa entwickeln sich die Bevölkerungen im erwerbsfähigen Alter unterschiedlich : eine Anal

yse der demografischen Strukturen in den 27 EU-Ländern / Geis-Thöne, Wido. , 2021. - 1

Online-Ressource (33 Seiten)

In: IW-Report ; 2021,38.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2021/IW-Report_2021-Erwerbsbev%C3%B6lkerung-Europa.pdf

"Gelingt es Deutschland in den nächsten Jahren nicht, in großem Maße Zuwanderer zu gewinnen, wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stark zurückgehen. Ohne Migrationsbewegungen könnte die Zahl der 20- bis 64-Jährigen der europäischen Bevölkerungsvorausberechnung EUROPOP aus dem Jahr 2019 zufolge im Jahr 2030 um 11,2 Prozent niedriger liegen als im Jahr 2020. Im EU-Schnitt wäre in diesem Fall nur ein Rückgang um 6,9 Prozent zu erwarten und lediglich Litauen würde eine negativere Entwicklung aufweisen. Besonders problematisch mit Blick auf die Fachkräftesicherung wäre

dabei, dass viele der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen nicht mehr durch Nachwuchskräfte ersetzt werden könnten. So kamen am 1. Januar 2020 auf 100 Personen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren zwar noch 82 Personen im Alter zwischen 20 und 24 Jahren, auf 100 Personen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren jedoch nur 59 Personen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren und auf 100 Personen im Alter zwischen 50 und 54 Jahren 56 im Alter zwischen 10 und 14 Jahren. Im Durchschnitt der EU waren es 83, 74 und 72. Sehr ungünstige Entwicklungen bei den Bevölkerungen im erwerbsfähigen Alter wären auch in den meisten der neuen und südeuropäischen Mitgliedsländer zu erwarten, wohingegen sich die Lage in den nord- und westeuropäischen Ländern deutlich günstiger darstellt. Zwar war der Bevölkerungsanteil der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren am 1. Januar 2020 in Frankreich mit 55,5 Prozent deutlich niedriger als in Deutschland mit 59,8 Prozent. Jedoch geht dies auf einen weit höheren Anteil junger Menschen zurück, die in den nächsten Jahren in diesen Altersbereich nachrücken werden. [...]" (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Langfristige Folgen der Covid-19-Pandemie für Wirtschaft, Branchen und Berufe / Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Maier, Tobias; Schneemann, Christian; Steeg, Stefanie; Weber, Enzo; Zika, Gerd. - Nürnberg : Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021. - 36 S. (IAB-Forschungsbericht : aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2021;02)
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0221.pdf>

"Die Corona-Pandemie hat die Lebenswirklichkeit großer Teile der Bevölkerung verändert. Viele dieser Veränderungen werden nach einer erfolgreichen Überwindung der Krise aller Wahrscheinlichkeit nach wieder rückabgewickelt werden. Die BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt.de) schreiben diese langfristigen Trends bis zum Jahr 2040 in einer Basisprojektion fort. Je länger die Pandemie anhält, desto wahrscheinlicher wird es jedoch, dass (zwangsweise) eingeübte Verhaltensweisen, Produktionsweisen und Arbeitsweisen in der Krise auch nach dieser beibehalten werden. Damit steht die ökonomische Entwicklung in Deutschland möglicherweise vor einem Umbruch, der auch noch weitere, bislang nicht erforschte Veränderungen auslösen kann. Mit diesem Forschungsbericht wird diesen möglichen langfristigen Veränderungen nachgegangen und ihre Wirkungen auf Wirtschaft, Branchen und Berufe aufgezeigt. Die in diesem Forschungsbericht getroffenen Annahmen führen in der mittleren Frist zu einem geringeren, aber in der langen Frist zu einem leicht höheren Bruttoinlandsprodukt als in der QuBe-Basisprojektion. Sowohl der Arbeitskräftebedarf als auch das Arbeitskräfteangebot sind über den gesamten Projektionszeitraum niedriger. Der Arbeitskräftebedarf wird im Jahr 2025 rund 200.000 Erwerbstätige (2040: -210.000) unter der QuBe-Basisprojektion liegen. Den größten Rückgang wird es beim Arbeitskräfteangebot im Jahr 2026 mit etwa 110.000 Personen geben (2040: -30.000). Hinsichtlich der Arbeitskräftebedarfe nach Branchen-Berufs-Kombinationen im Jahr 2040 zeigt sich, dass in der QuBe-Basisprojektion rund 320.000 Arbeitsplätze existieren, die im Post-Corona-Szenario nicht mehr vorhanden sind.

Auf der anderen Seite wird es im Jahr 2040 im Post-Corona-Szenario etwa 100.000 Arbeitsplätze geben, die in der QuBe-Basisprojektion nicht entstehen würden. Auf der Branchenebene sind es vor allem die Unternehmensdienstleister und das Gastgewerbe, die einen geringeren Arbeitskräftebedarf haben werden. Umgekehrt sind es die IT-Dienstleister, häuslichen Dienste, Heime und Sozialwesen sowie die öffentliche Verwaltung, die einen höheren Bedarf haben werden. Auf beruflicher Ebene werden die Berufsbereiche Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus sowie Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit infolge der getroffenen Annahmen die stärksten Rückgänge an Arbeitsplätzen verzeichnen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Leutemangel, Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel - Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Die Rolle der Aus- und Weiterbildung zur Lösung des Fachkräftemangels / Helmrich, Robert; Zika, Gerd. , 2021. - S. 275-286

In: Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland : ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Karin Büchler [Hrsg.] ; Irmgard Frank [Hrsg.] ; Elisabeth M. Krekel [Hrsg.] ; Günter Walden [Hrsg.]. - (2021) , 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)

Lockdown am Ausbildungsmarkt : Folgen für die Fachkräftesicherung / Jansen, Anika; Hickmann, Helen. - Juni 2021. , 2021. - 1 Online-Ressource (25 Seiten)

In: Studie / KOFA ; 3/2021.

[https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Lockdown am Ausbildungsmarkt 3 2021.pdf](https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Lockdown_am_Ausbildungsmarkt_3_2021.pdf)

„Am Ausbildungsmarkt gingen in den letzten Jahren sowohl das Angebot an als auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zurück. Dabei sank die Nachfrage der Jugendlichen allerdings deutlich stärker als das Angebot der Unternehmen. So ist das Ausbildungsplatzangebot von 2007 bis 2020 um 18,1 Prozent gesunken, während die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im gleichen Zeitraum um 24,6 Prozent gesunken ist. Damit fällt es ausbildungsinteressierten Unternehmen immer schwerer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, sodass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in den

letzten Jahren stark gestiegen ist. Zuletzt blieben mit fast 60.000 so viele Ausbildungsplätze unbesetzt wie noch nie. Ihnen gegenüber standen mehr als 78.000 Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben. Da die Wünsche der Jugendlichen und Bedarfe der Unternehmen oft nicht zusammenpassten, gab es einerseits Berufe, in denen verhältnismäßig viele jugendliche Bewerberinnen und Bewerber keinen Ausbildungsplatz fanden (unversorgte Bewerberinnen und Bewerber), andererseits Berufe mit einer hohen Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen. Die sich seit März 2020 ausbreitende Corona-Pandemie setzte den Ausbildungsmarkt zusätzlich unter Druck. Im Jahr 2020 sind sowohl die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze als auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber so stark gesunken wie noch nie. Vor allem im April und Mai 2020 haben sich sowohl weniger Betriebe als auch weniger Bewerberinnen und Bewerber bei den Arbeitsagenturen gemeldet. Auch die Nachvermittlung, die jeweils im Oktober beginnt, konnte im vergangenen Jahr keinen nennenswerten Nachholeffekt erzielen. Auch im aktuellen Berichtsjahr setzt sich dieser Rückgang bislang fort: Die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber hat sich im Vergleich zum Vorjahr 2020 bis zum Mai 2021 sogar noch einmal um rund acht Prozent, die der angebotenen Ausbildungsplätze um etwa drei Prozent reduziert. Vor allem in Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt Fachkräfteengpässe aufwiesen, hatten die Unternehmen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen." (Textauszug; BIBB-Doku)

Mehr Spielraum bitte : So stellt sich der öffentliche Dienst dem Fachkräftemangel /
Schmidt-Stein, Matthias.

In: Personalwirtschaft : das Magazin für den Job HR. - 48 (2021), H. 6 - Seiten 22-27

"Fachkräftemangel und Digitalisierung sind nicht nur in der Privatwirtschaft Herausforderungen. Für Personalabteilungen im öffentlichen Dienst kommt aber noch ein umfangreiches Regelwerk dazu." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Qualifizierungsansätze im Segment haushaltsnaher Dienstleistungen im Spannungsfeld von Beruflichkeit und Employability / Brutzer, Alexandra.

In: Haushalt in Bildung & Forschung. - 10 (2021), H. 3 - Seite 19-34

„Der Personalbedarf im Segment haushaltsnaher Dienstleistungen ist hoch, kann aber gegenwärtig nicht ausreichend gedeckt werden. Qualifizierungsangebote sind zwar facettenreich vorhanden, jedoch fehlt es an verbindlichen Qualitätsstandards. Der Beitrag geht der Frage nach, wie dem zuvor skizzierten Bedarf entsprochen werden kann, ohne bewährte Qualitätsstandards beruflicher Bildung zu unterlaufen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Should I stay or should I go? : Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung / Maier, Tobias;

Kalinowski, Michael; Böse, Carolin; Schmitz, Nadja; Mönnig, Anke; Zika, Gerd. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021. - 1 Online-Ressource (16 Seiten)

In: BIBB Report : Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung ; 2021,1.

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/fd8a903c-fcca-4c65-bb3b-708962ce4999/retrieve>

„Aufgrund der Alterung der Gesellschaft wird die Anzahl an Erwerbspersonen zwischen 2020 und 2040 um rund 1,8 Millionen Personen zurückgehen. Dies zeigt die QuBe-Basisprojektion, welche von durchschnittlichen jährlichen Wanderungsgewinnen von rund 240.000 Personen ausgeht. In diesem Beitrag demonstrieren wir anhand zweier alternativer Szenarien, was eine geringfügige Erhöhung der Zuwanderung („Pull-Szenario“) bzw. Verringerung der Abwanderung („Bleibe-Szenario“) um jährlich jeweils rund 50.000 Personen im Vergleich zur Basisprojektion ab dem Jahr 2022 bedeuten würde. Beide Wanderungsszenarien entfalten eine positive Wirkung auf das Fachkräfteangebot und die wirtschaftliche Entwicklung. Es wird jedoch deutlich, dass eine Erhöhung der Bleibewahrscheinlichkeit einen unmittelbareren und stärkeren Effekt auf die Bevölkerungsentwicklung und die Wirtschaft hat, da nur jede zweite zuwandernde Person langfristig in Deutschland verweilt. Es ist deshalb lohnenswert, die Bleibewahrscheinlichkeit ausländischer Fachkräfte in Deutschland, z. B. durch die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, zu erhöhen. Vor allem das Fachkräfteangebot der mittleren Qualifikationsebene würde davon profitieren.“ (BIBB-Doku)

Wunsch und Wirklichkeit in der Pflegeausbildung – eine laufbahnbezogene Perspektive auf Berufsorientierung im Kontext von Fachkräftebedarf / Reiber, Karin; Küpper, Andreas; Mohr, Jutta.

In: Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung : Stand und Herausforderungen / Weyland, Ulrike [Hrsg.] ; Ziegler, Birgit [Hrsg.] ; Driesel-Lange, Katja [Hrsg.] ; Kruse, Annika [Hrsg.]. - (2021) , Seite 179-195

https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_Weyland_et_al_Berufsorientierung.pdf

„Angesichts eines anhaltenden Fachkräftemangels in der Pflege ist die Ausbildung eine wichtige Quelle der Fachkraftgewinnung. Bereits hier kann die Identifikation mit dem Beruf und eine daraus resultierende Berufsbindung angebahnt werden. Der Beitrag illustriert anhand von Daten aus Betriebsfallstudien und einer Delphi-Befragung, welche Bedeutung die Ausbildung als Strategie der Fachkraftgewinnung hat. Befunde einer Befragung von Pflegeauszubildenden zur Bewältigung von beruflichen Herausforderungen werden in einer laufbahnbezogenen Betrachtung von Berufsorientierung und im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Fachkräftesicherung diskutiert.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

2020

Ausbildung in Deutschland - eine Investition gegen den Fachkräftemangel : Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18 / Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Schönfeld, Gudrun; Wehner, Caroline; Wenzelmann, Felix. - Bonn, [Leverkusen] : Bundesinstitut für Berufsbildung, [Barbara Budrich], 2020. - 20 S.

(BIBB Report : Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung ; 2020,1)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/b36ab6e2-737a-4e4a-9516-9692f664d972/retrieve>

"Der Fachkräftemangel belastet seit einigen Jahren weite Teile der Wirtschaft. Die eigene Ausbildung und die Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt sind die zwei wichtigsten Möglichkeiten für Betriebe, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Die Kosten des jeweiligen Weges zur Fachkräftegewinnung spielen bei betrieblichen Entscheidungen eine wichtige Rolle. Ob sich die eigene Ausbildung rechnet oder der Zugriff auf Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt eine weniger kostspielige Möglichkeit der Fachkräftedeckung ist, untersuchte das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer repräsentativen Betriebsbefragung bei rund 4.000 Betrieben. Die Analysen zu den Ausbildungskosten für das Ausbildungsjahr 2017/18, den Personalgewinnungskosten und das Übernahmeverhalten der Betriebe zeigen, dass für die Betriebe starke finanzielle Anreize bestehen, ihren Fachkräftebedarf durch die eigene Ausbildung zu decken." (BIBB-Doku)

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/fb526-2-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt-nach-arbeitsmarktregionen.pdf?__blob=publicationFile&v=1

"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. - 16 S.
<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 Ergebnissinterpretation 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; Mönning, Anke; Parton, Frederik; Sonnenburg, Anja; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo. - 14. Februar 2020. - Nürnberg, 2020. - 302 S.
(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. - 137 S.
(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. - 51 S.
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. - S. 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://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004767w/area/artikel.html?cHash=f81d4284c1d1ade2210935fd2a877431

"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.ble-medienservice.de/frontend/esddownload/index/id/1513/on/5004_DL/act/dl

"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-Trends_2020-04-03_Burstedde_Sch%C3%BCler.pdf

"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)

"Versorgungsrelevante" Berufe in der Corona-Krise : Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen / Burstedde, Alexander; Seyda, Susanne; Malin, Lydia; Risius, Paula; Jansen, Anika; Flake, Regina; Werner, Dirk. - April 2020. , 2020. - 47 S.

(Studie / KOFA ; 1/2020)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2020/gutachten-kofa-versorgungsrelevante-berufe-corona.pdf

"Zur Eingrenzung der Corona-Pandemie wurde die wirtschaftliche Aktivität stark heruntergefahren. Eine Ausnahme bilden dabei die sogenannten "system- oder

versorgungsrelevanten" Bereiche, die durch besondere Regelungen umfassend am Laufen gehalten oder sogar ausgebaut werden. Welche Berufe jedoch versorgungsrelevant sind, also für die Grundversorgung der Bevölkerung, das staatliche Gemeinwesen und die öffentliche Sicherheit mittelfristig erforderlich sind, wurde bisher noch nicht ausreichend untersucht. Diese KOFA-Studie erarbeitet eine Liste solcher Berufe und schätzt, in welchen dieser Berufe in der Corona-Krise Fachkräfteengpässe bestehen oder zu erwarten sind. Dabei wurde die Definition von Relevanz für kritische Infrastrukturen weiter gefasst als bisher, da für die Grundversorgung der Bevölkerung lange Wertschöpfungsketten zu berücksichtigen sind. Der Begriff der Relevanz für kritische Infrastrukturen bezieht sich hier ausschließlich auf eine kurz- bis mittelfristige Versorgungsrelevanz. Im Fokus der Diskussion stehen bisher verschiedene Branchenlisten kritischer Infrastrukturen (KRITIS) von Bund und Ländern. Von Branchen kann jedoch nicht ohne Weiteres auf Berufe geschlossen werden. Ausgehend von den KRITIS-Listen werden in dieser KOFA-Studie 501 Berufe herausgearbeitet. Diese beinhalten auch mittelbar relevante Berufe, die in der bisherigen Diskussion häufig vernachlässigt werden. Für alle identifizierten Berufe wurde anschließend eine Corona-spezifische Arbeitsmarktanalyse durchgeführt, um eventuelle Engpässe in diesen Berufen zu identifizieren. Sie gelten für die Dauer der Corona-Pandemie, jedoch nicht darüber hinaus. Abschließend werden politische Handlungsempfehlungen zur Aktivierung vorhandener Fachkräftepotenziale gegeben, um die Fachkräfteversorgung in für kritische Infrastrukturen relevanten Berufen mittelfristig sicherzustellen." (Textauszug; BIBB-Doku)

Wo Arbeitgeber besonders attraktiv sein müssen / Burstedde, Alexander; Seyda, Susanne.

In: IW-Kurzbericht. - (2020), H. 7 - S. 1-3

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2019/IW-Kurzbericht_2019_Digitale_Ausbilder.pdf

"Um junge Menschen optimal auf die digitale Arbeitswelt vorzubereiten, werden digitale Kompetenzen in der dualen Ausbildung immer wichtiger. Bereits heute vermitteln 72 Prozent der Unternehmen Auszubildenden den Umgang mit berufsspezifischer Software, 62 Prozent wie über digitale Kanäle angemessen kommuniziert wird und 59 Prozent Kenntnisse zum Thema Datensicherheit. Für Ausbilder bedeutet dies, dass sie selbst ausreichende Kenntnisse über die fachlichen Zusammenhänge haben müssen. Aktuell nimmt das Ausbildungspersonal in knapp 60 Prozent der befragten Unternehmen regelmäßig an Weiterbildungen teil, um sich mit den neuesten digitalen Technologien vertraut zu machen." Dennoch zeigt eine aktuelle Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), dass 44 Prozent der ausbildenden Unternehmen in Deutschland in der Qualifizierung ihrer Ausbilder weiteren Handlungsbedarf sehen. Häufig fehlt es dem Berufsbildungspersonal an Kenntnissen im Bereich digitaler Fachkompetenzen und Lehrmethoden. "Im Hinblick auf den bestehenden Qualifizierungsbedarf gab rund ein Drittel der Befragten an, keine passenden Weiterbildungsangebote zu finden. Um diese Lücke zu schließen und Ausbilder künftig auf ihrem 'digitalen Weg' zu unterstützen, hat das BMBF das Projekt 'Netzwerk Q 4.0 - Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel' ins Leben gerufen. Das

Netzwerk, bestehend aus IW und den Bildungswerken der Wirtschaft, wird den Qualifizierungsbedarf des betrieblichen Berufsbildungspersonals analysieren und sowohl branchen- als auch regionalspezifische Weiterbildungsangebote zur Entwicklung von Fach- und Sozialkompetenzen entwickeln." (Hrsg.; BIBB-Doku)

2019

Arbeitslandschaft 2025 : Fachkräftesicherung / Ehrentraut, Oliver. 2019., 71 S.

https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Sozialpolitik/2019/Downloads/20190221_Arbeitslandschaft-2025_final.docx.pdf

"Die aktuelle Studie zeigt, dass die Fachkräftesicherung eine zentrale Herausforderung für die Unternehmen in Deutschland und Bayern bleibt. Deutschlandweit prognostiziert die Studie im Jahr 2025 eine Fachkräftelücke in Höhe von 2,9 Millionen Personen, für Bayern werden dann bis zu 350.000 fehlende Arbeitskräfte erwartet. Ausschlaggebend hierfür sind Effizienzgewinne durch den technischen Fortschritt und - bedingt durch die Demografie - geringere Zuwachsraten bei der Bruttowertschöpfung. In Summe reduziert sich die Nachfrage nach Erwerbspersonen bis zum Jahr 2025 um 500.000. Gleichzeitig geht durch die Alterung der Gesellschaft das Arbeitskräfteangebot erheblich zurück, von aktuell 43,7 Millionen auf 42 Millionen Personen im Jahr 2025. In der Zusammenschau von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitsangebot zeigt sich hiermit, dass die Fachkräftelücke in den nächsten Jahren weiter anwachsen wird. Fehlen werden insbesondere beruflich qualifizierte Fachkräfte, bei den akademischen Qualifikationen ist hingegen in machen Fachrichtungen mit einem Angebotsüberschuss zu rechnen. Künftig wird auch verstärkt ein qualifikatorischer Mismatch am Arbeitsmarkt zu beobachten sein. Das heißt: Es fehlt an Arbeitskräften, die über die nachgefragten Qualifikationen verfügen. Treiber für diese Entwicklung ist die Digitalisierung. Um den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu decken, gilt es, das bestehende Arbeitsmarktpotenzial noch besser auszuschöpfen. Neben Anstrengungen zur Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen und Qualifizierungsmaßnahmen muss der Fokus darauf liegen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren weiter zu steigern und die Arbeitszeitpotenziale dieser Gruppen besser zu nutzen. Basis für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung ist die optimale Ausbildung des Nachwuchses. Flankierend hierzu gewinnt die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte an Bedeutung." (Hrsg.; BIBB-Doku).

Digitalisierung und Fachkräftesicherung : Herausforderung für die gewerblich-technischen Wissenschaften und ihre Didaktiken / Becker, Matthias; Frenz, Martin; Jenewein, Klaus;

Schenk, Michael. Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2019. - 978-3-7639-6059-0

In: Berufsbildung, Arbeit und Innovation ; 53. , 434 S.

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/ecb97b17-b42b-4d5a-899e-65c4e2a7f649/retrieve>

"In diesem Band werden Wirkungen des digitalen Wandels in Verbindung mit der Herausforderung an das berufliche Bildungspersonal und die Fachkräftesicherung in den Unternehmen beleuchtet. Neben konkreten Lösungsansätzen für die Gestaltung und Unterstützung von Lernprozessen etwa durch Planspiele oder technologiebasierte Lernsysteme geht es in den Beiträgen aus der Berufsbildungsforschung um die Bewältigung des technologischen und demografischen Wandels in der Bildungs- und Arbeitswelt." (Verlag, BIBB-Doku).

Fachkräfteengpässe in Deutschland : die aktuelle Situation und Handlungsempfehlungen für Betriebe / Jambo, Svenja; Jansen, Anika. 2019.

In: Wirtschaftspolitische Blätter. - 66 (2019), H. 1, S. 59-74

<https://www.wko.at/site/WirtschaftspolitischeBlaetter/fachkraefte-engpaesse-jambo-jansen.pdf>

"Auf dem deutschen Arbeitsmarkt werden die Fachkräfteengpässe seit Jahren immer stärker und so besteht ein direkter Handlungsbedarf für Unternehmen und Politik. Der vorliegende Artikel stellt die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Deutschland dar. Da derzeit insbesondere Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung fehlen, hat der Ausbildungsmarkt eine zentrale Bedeutung für die zukünftige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Von daher erläutern wir in diesem Bericht, zusätzlich zu der aktuellen Arbeitsmarktlage, auch Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. In einem weiteren Schritt stellen wir 'Best Practices' aus Deutschland und Lösungsansätze für Betriebe vor, um Fachkräfteengpässe zu vermeiden." (Autorenreferat, BIBB-Doku).

Fachkräftesicherung in der Bauwirtschaft : zwischen Demografie, Digitalisierung und Akademisierung / Meyser, Johannes. 2019.

In: Digitalisierung und Fachkräftesicherung : Herausforderung für die gewerblich-technischen Wissenschaften und ihre Didaktiken / Matthias Becker [Hrsg.] ; Martin Frenz [Hrsg.] ; Klaus Jenewein [Hrsg.] ; Michael Schenk [Hrsg.], S. 243-259

"Lässt man einmal die konjunkturellen Auf- und Abschwünge außer Betracht, so beeinflussen im Wesentlichen drei Impulse den Bedarf an Fachkräften und damit einhergehend das Angebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Es sind dies die demografischen Veränderungen einer Gesellschaft, die Digitalisierung der Arbeit und die Akademisierung der Qualifizierungsprozesse. Die Entwicklung wird sich jedoch nicht für alle Arbeitsprozesse und in jeder Branche gleich darstellen. Deshalb soll im Beitrag eine spezifische Betrachtung zur Fachkräftesicherung in der Bauwirtschaft erfolgen. Zunächst werden die bis heute wachsende Bedeutung der Facharbeit, der sich anbahnende Fachkräftemangel und ein sich änderndes Bildungsverhalten der jungen Menschen analysiert. Anschließend wird untersucht, wie die Digitalisierung die Bauarbeit verändert

und ob dies höhere (akademische) Abschlüsse erfordert. Abschließend werden die Maßnahmen der Branche herausgearbeitet, welche die Aufnahme einer Ausbildung in der Bauwirtschaft befördern." (Autorenreferat ; BIBB-Doku).

Fachkräftesicherung in Deutschland - diese Potenziale gibt es noch : Fachkräfteengpässe in Unternehmen / Malin, Lydia; Jansen, Anika; Seyda, Susanne; Flake, Regina. 2019., 27 S.
https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Fachkraefteengpaesse-2019.pdf

Im Jahr 2018 gab es in 391 von 753 betrachteten Berufen Fachkräfteengpässe. 79 Prozent aller Stellen, die Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 2018 gemeldet haben, waren in Engpassberufen ausgeschrieben. Berufe, die entweder überwiegend von Frauen oder überwiegend von Männern ausgeübt werden, männertypische Berufe, die eine gewerblich-technische Ausbildung voraussetzen oder frauentypische Berufe für Spezialisten im Gesundheitsbereich. Zu den identifizierten Potenzialen, um Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken gehört, qualifizierte Frauen in qualifizierte Jobs zu bringen, Potenziale von arbeitslosen Helferinnen und Helfern zu nutzen und Frauen für eine Aufstiegsfortbildung zu motivieren. Hinzu kommen die Ausschöpfung von Potenzialen flexibler Arbeitszeiten und eine bedarfsgerechte Berufsorientierung. (Textauszug; BIBB-Doku).

Was hilft, wenn Fachkräfte rar werden / Schrenk, Uta von. 2019.

In: Die Mitbestimmung : Magazin der Hans-Böckler-Stiftung. - 65 (2019), H. 05, S. 10-15
<https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-was-hilft-wenn-fachkraefte-rar-werden-19101.htm>

Der Beitrag zeigt für Berufe der Handwerker, der Erzieherinnen und der Pflegekräfte auf wie sich der Fachkräftemangel in ihren Sparten in der beruflichen Praxis äußert und stellt daneben vor wie die Gewerkschaften (vor allem ver.di) auf die Politiker und die Arbeitgeber einwirkt, um bessere Arbeitsbedingungen sowie Aus- und Weiterbildung zu erzielen. Das Ziel ist durch Attraktivitätssteigerung die genannten Berufe für junge Menschen und Quereinsteiger attraktiver zu machen und Qualifizierungsbedarfe frühzeitig anzugehen. (BIBB-Doku).

Die Auswahlbibliografie „**Fachkräftebedarf und Fachkräfteengpässe**“ mit **älteren Literaturnachweisen** (Version 4.0, Stand: Februar 2019) finden Sie unter [https://res.bibb.de/AB FachkraeftebedarfV4](https://res.bibb.de/AB_FachkraeftebedarfV4) .

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