

## Mandanten-Info

Quereinsteiger-  
effekt

# Der Quereinsteigereffekt

Wie Unternehmen davon profitieren können



# Inhalt

1. Einführung in die Thematik ..... 2
2. Quereinsteiger verstehen ..... 4
3. Die Vorteile von Quereinsteigern für Unternehmen ..... 6
4. Strategien zur Rekrutierung von Quereinsteigern ..... 8
5. Integration und Onboarding ..... 10
6. Ausbildung und Entwicklung ..... 12
7. Förderfähigkeit nutzen ..... 15
8. Begriffsdefinition und Checkliste ..... 17
9. Schlusswort/Selbstreflexion ..... 21

## Ein Blick auf Quereinsteiger<sup>1</sup>

Liebe Leserinnen und Leser,

stellen Sie sich vor, Sie sitzen in einem modernen Konferenzraum, umgeben von klassisch ausgebildeten Fachkräften, die ihre Lebensläufe wie schnurgerade Autobahnen präsentieren. Und dann werfen wir in diese Runde ein Wort, das so sperrig und unerwartet daherkommt wie ein Elefant im Porzellanladen: „Quereinsteiger!“ Ein Begriff, der allein schon vom Klang her das ganze Bild ins Wan-ken bringt.

„Quereinsteiger!“ Man könnte meinen, sie seien eigens dafür erfunden worden, um die Ordnung der geradlinigen Karrierepfade auf den Kopf zu stellen. Aber mal ehrlich: Wer sagt denn, dass berufliche Laufbahnen immer nur geradeaus gehen müssen? Die Wirtschaft selbst bewegt sich ja auch nicht nur in eine Richtung. Sie geht hoch und runter, kreuz und quer. Sie unterliegt Schwankungen, ist volatil, divergierend, mal zyklisch, mal antizyklisch.

Und genau hier kommen Quereinsteiger ins Spiel. Sie bringen andere Perspektiven, neue Ideen und vor allem den Mut, sich auf unbekanntes Terrain zu wagen, mit in den Betrieb. Sie sind die „Abenteurer“ der modernen Arbeitswelt, die das Unternehmen mit ihrer Offenheit für neue Aufgaben und Erfahrung aus anderen Fachbereichen verstärken können.

Hinter dieser scheinbaren Unordnung steckt Methode. Quereinsteiger sind der Beweis dafür, dass es nicht immer nur auf den klassischen Weg ankommt. In einer Zeit, in der intrinsische Motivation, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit entscheidend sind, brauchen wir Menschen, die ein anderes Denken „mitbringen“ und mit uns neue Wege beschreiten wollen. Quereinsteiger meistern ihr berufliches Leben in einem Slalomkurs und können somit auch ordentlich „Schwung“ in unseren Betrieb mitbringen.

---

<sup>1</sup> In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

In unserer dynamischen Wirtschaft ist Platz für alle: Die Fachkräfte, die den geraden Weg gehen, und die Quereinsteiger, die querfeldein neue Pfade betreten. Lassen Sie uns gemeinsam sicherstellen, dass jede Landung weich und jede neue Reise aufregend ist, denn letztlich zählt nur, dass wir alle an Bord sind – egal ob quer eingestiegen oder eben traditionell geradlinig.

Mit einem Augenzwinkern und voller Vorfreude auf die kommenden Seiten ...

### 1. Einführung in die Thematik

- Verständnis des aktuellen Fachkräftemangels
- Ursachen und Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Unternehmen

Der Fachkräftemangel in Deutschland hat mehrere tiefgreifende Ursachen, die auf die Entwicklungen in Gesellschaft und Wirtschaft sowie deren wechselseitige Anforderungen zurückzuführen sind. Hier sind die fünf wichtigsten nachweisbaren Fakten:

**Demografischer Wandel:** Die deutsche Bevölkerung altert, was bedeutet, dass mehr Menschen in den Ruhestand gehen, während weniger junge Menschen nachrücken. Bis 2030 wird das Verhältnis von Erwerbstägigen zu Rentnern voraussichtlich nur noch 2,1 zu 1 betragen. Diese Verschiebung führt zu einem signifikanten Rückgang der verfügbaren Arbeitskräfte und erhöht den Bedarf an qualifizierten Fachkräften (Quelle: <https://verdi.de/themen/arbeit/++co++74deb86-472f-11ee-894c-001a4a160129>).

**Bildung und Qualifikationslücken:** Trotz eines starken Bildungssystems gibt es eine Diskrepanz zwischen den erlernten Fähigkeiten und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Der technologische Fortschritt und die Digitalisierung erfordern ständige Weiterbildung und Anpassung der Fähigkeiten. Zudem bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt, da immer mehr junge

Menschen ein Studium bevorzugen, was zu einem Mangel an qualifizierten Facharbeitern in nahezu allen Branchen führt (weitere Informationen unter: [www.iwd.de](http://www.iwd.de)).

**Regionale Unterschiede:** Der Fachkräftemangel variiert stark zwischen den Regionen. In wirtschaftlich starken Bundesländern wie Bayern und Baden-Württemberg ist die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften besonders hoch. Gleichzeitig sind ländliche Regionen und Ostdeutschland stärker vom demografischen Wandel betroffen, was zu einer ungleichen Verteilung der Fachkräfte führt (s. a. [www.iwd.de](http://www.iwd.de)).

**Zuwanderung:** Deutschland setzt auf die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland, um den Mangel zu kompensieren. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll den Zugang für qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern erleichtern. Diese Maßnahme zielt darauf ab, jährlich bis zu 60.000 zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, um den Bedarf zu decken (Quelle: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++74deb86-472f-11ee-894c-001a4a160129>).

**Wirtschaftliche Auswirkungen:** Der Fachkräftemangel in Deutschland beeinträchtigt das wirtschaftliche Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit erheblich, insbesondere in Branchen wie Baugewerbe, Metall- und Elektroindustrie sowie Gesundheitswesen. Er verzögert wichtige Transformationsprozesse wie die Digitalisierung und die Energiewende. Ursachen sind demografischer Wandel, Bildungsdefizite, regionale Unterschiede und wirtschaftliche Anforderungen. Eine gezielte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland wird als notwendige Lösung angesehen. Bildung, Politik und Wirtschaft müssen gemeinsam innovative Lösungen entwickeln, um die Zukunftsfähigkeit Deutschlands zu sichern.

Es ist illusorisch, als Unternehmen zu hoffen, dass dieses Problem kurzfristig an einer anderen Stelle als im eigenen Betrieb gelöst wird. Aktiv und engagiert zur Selbsthilfe zu greifen, führt in der Regel zu Verbesserungen. Die Zeiten, in denen sich Fachkräfte

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2024 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Die Nutzung und Verwendung der Inhalte in KI-Systemen sowie die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz (KI) sind nicht gestattet.

Printed in Germany

DATEV-High Quality Print, 90329 Nürnberg (Druck)

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © georgerudy/www.stock.adobe.com

Stand: August 2024

DATEV-Artikelnummer: 32666/2024-09-01

E-Mail: literatur@service.datev.de