

berufsbildung

Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog



Fachkräftemangel



Kolumnen aus der Zeitschrift Folio



Dieter Euler

Hilfreiche Ungenauigkeiten

Impulse für die Weiterentwicklung der Berufsbildung

In seinen Kolumnen aus der Schweizer Zeitschrift für Berufsbildung Folio identifiziert Dieter Euler auf leicht verständliche Art „Frag-Würdiges“ zu aktuellen Fragen der Berufsbildung, erkundet zugleich aber auch neue Möglichkeiten des Handelns.

wbv.de/eusl

2023, 147 S., 19,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-7387-3

Auch als E-Book



Heftbetreuung:
Sebastian Ixmeier
Dieter Münk

blickpunkt

Fachkräftesicherung – Eine Frage der Balance <i>Sebastian Ixmeier</i>	2
---	---

thema

Fachkräftemangel in Deutschland Strukturmerkmale, Substituierungspotentiale und Reformvorschläge für das berufliche Bildungssystem <i>Sebastian Ixmeier, Dieter Münk und Nina Muscati</i>	3
Fachkräftemangel im Handwerk Wie die Transformation gelingen kann! <i>Friedrich Hubert Esser und Torben Padur</i>	7
Fachkräftesicherung in Care Berufen Stand und Herausforderungen der beruflichen Bildung <i>Marianne Friese</i>	11
Ein System am Limit Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen und die Auswirkungen auf das professionelle Handeln <i>Felicitas Sander, Stefan Klusemann, Kathrin Bock-Famulla und Julia Schütz</i>	14
Fachkräfteengpässe im Baugewerbe Woher kommen sie, wie verschwinden sie? <i>Tobias Maier und Lisa Fournier</i>	18
Fachkräftesituation in der Industrie Eine Baustelle neben der anderen für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik <i>Karl Wilbers</i>	22
Fachkräftesicherung durch Einwanderung – ein System im Umbau <i>Katharina Bock, Christiane Heimann und Wiebke Reyels</i>	25
Who cares now and in future? Potenziale weiblicher Erwerbsarbeit <i>Pia Buck und Ann Katrin Peters</i>	29
Chance vertan: Die ‚Ausbildungsgarantie‘ als Antwort auf Ausbildungs- teilhäbeförderung und Hebung von Fachkräftepotenzialen? <i>Pia Buck</i>	32
We don't need no education? Perspektiven der Fachkräftesicherung durch langzeitarbeitslose Personen <i>Sebastian Ixmeier</i>	36

interview

„Die Duale Berufsausbildung hat ein Glaubwürdigkeits- und Imageproblem“ <i>Interview mit Elke Hannack (Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes)</i>	40
„Es gibt nicht die eine Lösung gegen den Fachkräftemangel“ <i>Interview mit Dr. Knut Diekmann (Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung, Deutsche Industrie- und Handelskammer)</i>	44

spektrum

Integration technischer und arbeitswissenschaftlicher Perspektiven bei digitalen Innovationen im Dienstleistungsbereich Konzeptionelle Überlegungen und empirische Explorationen mit Ableitungen für Berufsbildung und Studium <i>Gi Chung und Christa Larsen</i>	48
Digitale Teilhabe von Lernenden mit Beeinträchtigungen in der Berufsbildung – Potenziale nutzen und Barrieren abbauen <i>Fabienne Kaiser, Anne Parpan-Blaser und Julia Bannwart Garibovic</i>	51

magazin

Fachkräftemangel in Europa <i>Tanja Fendel, Bernd Fitzenberger, Regina Konle-Seidl und Yuliya Kosyakova</i>	54
Rezensionen	57
Vorschau • Impressum	61

Fachkräftesicherung – Eine Frage der Balance

Die Frage nach dem „richtigen“ Verhältnis von Markt und Staat ist wohl so alt wie die Wirtschaft selbst. Als Adam Smith in seinem berühmt gewordenen Werk „Wohlstand der Nationen“ bereits im ausgehenden 18. Jahrhundert von der „unsichtbaren Hand des Marktes“ sprach, die eine Gemeinwohlmaximierung in einem auf Eigennutz ausgerichteten unternehmerischen Handeln begründet, war er sich vermutlich nicht bewusst, welch (metaphorische) Grundlage er damit (neo)liberalen Vordenkern geliefert hat. Noch weniger dachte Smith wohl an den Zusammenhang von Berufsbildung und Fachkräftebedarf. Doch auch hier manifestiert sich dieser grundlegende Dualismus rund um regulatorische Grundfragen wieder in aller Deutlichkeit. Doch zunächst nochmal einen Schritt zurück.

Fachkräftemangel, Fachkräftebedarf, Fachkräfteengpass oder Fachkräfteknappheit – also das Fehlen an qualifizierten Arbeitskräften in zentralen Bereichen einer Volkswirtschaft – beherrscht derzeit den gesamtgesellschaftlichen Diskurs wie kaum ein anderes Thema. Kein Tag vergeht, in dem nicht in den Leitmedien hiervon berichtet und über Strategien diskutiert wird, wie dieser Herausforderung adäquat begegnet werden kann. Kein Wunder, schließlich fehlen Deutschland schon heute in vielen Mangelberufen qualifizierte Arbeitskräfte – darauf deuten nahezu alle Indikatoren und Befragungen eindrücklich hin. Letztlich bedroht dies eine wohlfahrtsstaatlich organisierte, ausdifferenzierte Arbeitsgesellschaft in ihrer Gesamtheit.

Die Gründe für den Fachkräftemangel sind vielschichtig. Schon lange wird vor dem Demographie-Effekt gewarnt, welcher auf eine zunehmende Alterung der Gesellschaft verweist: aus der Pyramide wird ein Dönerspieß. Zwar setzt die Rentenphase der Baby-Boomer Generation erst allmählich ein; aber dennoch fehlen bereits heute allerorten Fachkräfte. Der ursächliche Kern ist der anhaltende Strukturwandel: Digitalisierung und Dekarboni-

sierung sind hier die zentralen Schlagwörter und bilden gemeinsam mit der Demographie die drei großen D's der Transformation. Trotz schwächelnder Konjunktur im Zuge multipler Krisenerscheinungen seit Anbruch der 2020er Jahre – Corona-Krise, Energiepreiskrise, Inflation und dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine – werden für den Strukturwandel viele Fachkräfte benötigt. Dabei entstehen auch neuartige Anforderungsprofile, die umfangreiche (Re-)Qualifizierungsprozesse erforderlich machen. Dies ist genuin eine Aufgabe der Berufsbildung. Ein Blick auf den Status Quo deutet hier jedoch auf eine latente Fehlentwicklung hin, die zunehmend manifest wird. Sie erschließt sich in einem Angebotsparadox, in dem Millionen von arbeitslosen Personen wie prekär Beschäftigte einem zunehmenden Fachkräftebedarf gegenüberstehen. Um der Passungsproblematik adäquat begegnen zu können, bedarf es neuartiger Konzepte und Strategien zur Gewinnung und Qualifizierung dieses bedeutenden Arbeitskräftereservoirs. Hierzu liefern Ixmeier et al. (S. 3) in ihrem einleitenden Artikel entsprechende Reformanregungen für das berufliche Bildungssystem. Inwieweit staatliche „Ausbildungsgarantien“ zur Gewinnung dieser inländischen Potentiale für den Arbeitsmarkt beitragen können, wird Buck in ihrem Beitrag näher erörtern (S. 32). Die Beiträge von Ixmeier (S. 36) und Buck et al. (S. 29) erweitern den Diskursraum zu Chancen und Grenzen staatlich organisierter (Re)Qualifizierungsmaßnahmen nochmals hinsichtlich der Statusgruppen langzeitarbeitsloser Menschen sowie erwerbsloser Frauen.

Womit wir wieder beim Ausgangspunkt – dem Dualismus von Markt und Staat – wären. Die Frage nach den Möglichkeitsspielräumen staatlicher Intervention ist auch von grundlegender Bedeutung für die (reguläre) berufliche Erstausbildung und Weiterqualifizierung. Wie lassen sich durch passende gesetzliche Regelungen Engpässe beheben, die gerade in den dualen Ausbildungsberufen eklatant sind? Ob im Bau, der Industrie

oder dem Handwerk – in all diesen Bereichen ist die Fachkräftesicherung von zentraler Bedeutung und erfordert angemessene Reaktionen – wie in den Artikeln von Maier et al. (S. 18), Wilbers (S. 22) sowie Esser et al. (S. 7) nachzulesen ist. Doch auch vollzeitschulisch dominierte Ausbildungsberufe wie etwa im Care-Sektor benötigen gut durchdachte Rahmenbedingungen, um die qualitativ gewachsenen Aufgaben bewältigen zu können. Die Problemlagen und Chancen in diesen Bereichen werden in den Artikeln von Friese (S. 11) sowie Sander et al. (S. 14) näher aufgeführt.

Nun ist es allerdings so, dass auch bei optimaler Ausschöpfung aller inländischen Potentiale die Aktivierung von ausländischen Potentiale ebenfalls ein integraler Bestandteil einer nachhaltigen Fachkräftestrategie sein muss. Auch hier ist ein gutes Zusammenspiel von Marktteilnehmer*innen und staatlichen Einrichtungen unerlässlich, um Anerkennungsverfahren zu optimieren, Ausbildungskonzepte zu reformieren und Anreizstrukturen zu etablieren. In dem Beitrag von Bock et al. (S. 25) sowie, in einer europäischen Perspektive, von Fendel et al. (S. 54) wird diese wichtige Dimension ebenfalls genauer betrachtet.

Der Fachkräftemangel stellt eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar, für die ein gut funktionierendes Berufsbildungssystem unerlässlich ist. Dessen Entwicklung impliziert im Kern immer auch die Frage nach dem Verhältnis von Staat und Markt. In diesem Themenheft liefern zahlreiche Fachbeiträge wertvolle Impulse, die eine entsprechend ausbalancierte Handlungsstrategie begründen können. Was würde Adam Smith wohl hierzu sagen?

Sebastian Ixmeier, M.A.

Universität Duisburg-Essen
Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung
Institut für Berufs- und Weiterbildung
sebastian.ixmeier@uni-due.de

Fachkräftemangel in Deutschland

Strukturmerkmale, Substituierungspotentiale und Reformvorschläge für das berufliche Bildungssystem

Abstract:

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.

Berufsbildungssysteme sind von zentraler Bedeutung für die Fachkräftesicherung in Europa und liefern Teilhabechancen. Gut ausgebildete Fachkräfte stellen nicht nur eine Ressource für die Leistungsfähigkeit von Unternehmen und somit für eine funktionierende Wirtschaft dar. Sie sind ebenfalls wichtig, um gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse wie den ökologischen und digitalen Wandel aktiv und erfolgreich umzusetzen. Somit bilden Berufsbildungssysteme eine entscheidende Grundlage für Wohlstand sowie eine nachhaltige und lebenswerte Zukunft.

Fachkräftemangel in Europa und Deutschlands „Spitzenposition“

Allerdings deuten aktuelle Befragungsdaten von Unternehmen in 33 europäischen Ländern auf einen zunehmend eklatanter werdenden Fachkräftebedarf in zentralen Wirtschaftsfeldern hin. So gaben für das verarbeitende Gewerbe 28,7 % aller befragten Unternehmen in der Eurozone an, sie würden Arbeitskräfte benötigen. Dies stellt den höchsten Wert seit Befragungsbeginn im Jahr 1985 dar. Gleiches gilt für den Dienstleistungsbereich (35,4 %) und das Baugewerbe (33,1 %), in dem sogar jeweils rund jeder dritte Betrieb in der Eurozone von einem zunehmenden Arbeitskräftebedarf berichtet. Einen „traurigen Rekord“ stellt hier Deutschland auf, das im Bereich der Industrie mit 42,8 % den höchsten Arbeitskräftebedarf aller 33 befragten Nationen ausweist. Im Dienstleistungssektor rangiert die Bundesrepublik Deutschland aktuell auf dem vierten Platz, wobei der Anstieg des Fachkräftebedarfs hier besonders rapide vonstatten gegangen ist. Sektorenübergreifend gaben rund die Hälfte (49,7 %) aller be-

fragten Unternehmen in Deutschland an, ihre Geschäftstätigkeiten werden durch Fachkräftemangel beeinträchtigt. Auch dies stellt einen erneuten Höchststand seit Erhebungsbeginn dar, wobei ein relativ kontinuierlicher Anstieg seit 2009 verzeichnet werden kann – damals wurde dieser Mangel von nur ca. 10 % aller befragten Unternehmen angegeben (vgl. Peichl et al. 2022, 71 ff.).

Die Gründe für einen erhöhten Fachkräftebedarf in der Bundesrepublik sind vielfältig, wengleich als Hauptgrund der demographische Wandel aufzuführen ist. So wird die Erwerbsbevölkerung (20 – 65 Jahre) bis 2030 um rund 4 Millionen Menschen sinken (vgl. BMWK 2022). Gleichzeitig gewinnen personenbezogene Dienstleistungen – insbesondere in zentralen Care-Bereichen wie Pflege und Erziehung – in einer älter werdenden Arbeitsgesellschaft zunehmend an Bedeutung. Der digitale und ökologische Strukturwandel schafft einen zusätzlichen Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal. Doch trotz der erhöhten Nachfrage entscheiden sich immer weniger junge Menschen für eine Berufsausbildung (vgl. BMBF 2022, 24 ff.). Die Corona-Krise hat diese Entwicklung nochmal verschärft: So kam es nicht nur in besonders betroffenen Bereichen wie dem Gastgewerbe oder der Tourismusbranche zu einem Wechsel vieler Fachkräfte in andere Wirtschaftsbereiche (vgl. ebd., 49, 89). Vielmehr musste ein allgemeiner Rückgang des Ausbildungsangebots auf Seiten der Unternehmen registriert werden (vgl. ebd., 32 ff.). Dies ist insbesondere dahingehend virulent, als dass mit dem Renteneintritt der Baby-Boomer Generation besonders Fachkräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden, die eine Berufsausbildung über das duale System erworben haben. So erscheint es nicht verwunderlich, dass insbesondere klassische Ausbildungsbe-



Sebastian Ixmeier



Dieter Muenk



Nina Muscati

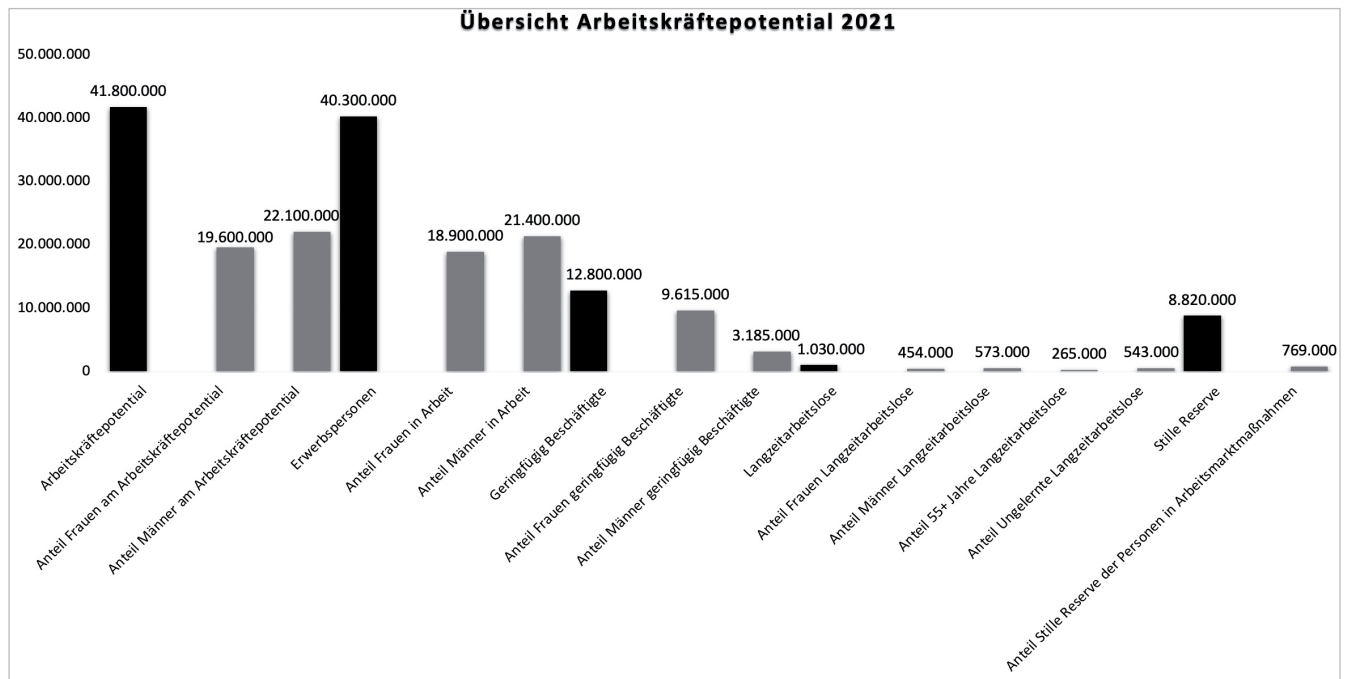


Abbildung 1: Arbeitskräftepotential im Jahr 2021, Überschneidungen sind möglich (Quelle: eigene Darstellung)

rufe auch zukünftig einem zunehmenden Fachkräftebedarf gegenüberstehen werden.

„Reservearmee“ als Ersatzpotential

Sinkende Absorptionsraten im Berufsbildungssystem, stagnierende Entwicklung in der Berufsorientierung, hohe Langzeitarbeitslosenquoten: Es gibt eine Reihe an ungenutzten Arbeitskräftepotentialen auf dem Arbeitsmarkt. Die Aktivierung dieser diversen Statusgruppen könnte dabei helfen, den Fachkräftemangel zu mildern. Diese Gruppe umfasst Folgendes (siehe Abbildung 1):

- *Geringfügig Beschäftigte* (Teilzeitbeschäftigte und sogenannte Minijobber): Hier gibt es einen deutlich höheren Frauenanteil: 2021 arbeiteten 10 Millionen Frauen in geringfügigen Beschäftigungen (Männer: 3 Millionen) (vgl. BA 2022).

- Die sogenannte „*Stille Reserve*“ umfasst Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (2021: 780.000) sowie Personen, die erst bei einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage oder bei veränderten Förderbedingungen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen würden. Aufgrund dieses prozyklischen Verhaltens kann die stille Reserve als konjunkturab-

hängig eingestuft werden (vgl. Böhm 2011, 8 f.). Im Jahr 2021 waren dies 25,4 % der in Deutschland gemeldeten Frauen und 17,3 % der Männer im Alter zwischen 15 und 65 Jahren (vgl. BA 2022). Das IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit, unterteilt diese Gruppe in „innerhalb von Maßnahmen“ (Menschen in Qualifizierungsmaßnahmen und im Vorruhestand) und „im engeren Sinne“ (sogenannte entmutigte Arbeitnehmer*innen und Menschen in Warteschleifen des Bildungssystems). Die letztere Gruppe wird nicht offiziell erfasst und die Anzahl der Personen innerhalb dieser Gruppe muss geschätzt werden (vgl. Böhm 2011, 8).

- *Migrant*innen*: Im Jahr 2016 lag die Erwerbsquote der EU-Ausländer*innen in Deutschland mit 80,1 % höher als die der Deutschen (79,4 %). Grund dafür ist die zuletzt stark gestiegene Arbeitsmigration aus der EU. Bei Nicht-EU-Ausländer*innen lag die Beschäftigungsquote (15-64 Jahre) mit 58,5 % deutlich unter dem Durchschnitt (vgl. Brenke & Clemens 2017). Zudem ist die Beschäftigungsquote innerhalb dieser Gruppe zwischen 2011 und 2016 mit Ausnahme älterer Menschen stark zurückgegangen. Grund dafür ist der Zuzug von Asylsuchenden, da diese erst nach Erteilung einer Auf-

enthaltserlaubnis eine Arbeitserlaubnis erhalten. Ein Vergleich der Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht zeigt, dass die Erwerbsquote (Männer, 15-64 Jahre) 68,1 % beträgt; Frauen erreichen nur 48,0 % (vgl. Buslei et al. 2018, 18).

- *Geringqualifizierte ohne formalen Abschluss sowie Hilfsarbeiter*innen und Angelernte*: Insgesamt ist die Geringqualifiziertenquote (Übergangssystem, Berufsorientierung) rückläufig. Bei Frauen kommt es zu einer Qualifizierungssteigerung, die 2014 zur Gleichstellung des geschlechtsspezifischen Anteils an Geringqualifizierten führte. In der Alterskohorte der 25- bis 29-jährigen hatten 2016 mit rund 30 % mehr Frauen einen hohen Bildungsabschluss als Männer (25 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2016, 34).

Berufsbildung fokussieren und stärken

Für alle oben genannten Zielgruppen, die zu den „stillen Reserven“ des deutschen Arbeitsmarktes gehören, kann die Integration in den Arbeitsmarkt nur funktionieren, wenn sie einen mehr oder weniger langwierigen (Re-)Qualifizierungsprozess durchlaufen. Im Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland kann dies entweder durch (erneuerte)

berufliche Erstausbildung, Umschulung auf der Grundlage früherer Qualifikationen (gemäß BBiG § 46) oder durch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen erreicht werden.

Während die ersten beiden Möglichkeiten (berufliche Erstausbildung und Umschulung) klaren gesetzlichen Regelungen unterliegen (vgl. BBiG), ist der Bereich der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sehr vielfältig und insgesamt deutlich weniger geregelt. Die Trägerschaft ist plural, Art und Angebot der Weiterbildungsmaßnahmen marktorientiert und die Finanzierung kann entweder durch Einzelpersonen, den Staat oder durch private Unternehmen erfolgen.

Ein ganz wesentliches Problem ist, dass die betriebliche Ausbildung (und damit die Betriebe als Finanzierungsinstitutionen) den weitaus größten Teil der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ausmachen (siehe Abbildung 2):

Die meisten der oben genannten Zielgruppen der „Reservearmee“ oder der „stillen Reserve“ zeichnen sich jedoch dadurch aus, dass sie per definitionem nicht in betriebliche Strukturen eingebunden sind, da sie kein Arbeitsverhältnis haben. Damit kann die Finanzierung eines kostenintensiven Weiterbildungsprozesses – und erst recht einer beruflichen Erstausbildung oder Umschulung – entweder individuell erfolgen, was angesichts der Erwerbslosigkeit der Betroffenen weitgehend ausgeschlossen werden kann; die zweite Möglichkeit bleibt die staatliche Vollfinanzierung solcher Maßnahmen im Sinne einer staatlichen kurativen Weiterbildungsstrategie.

Erschwerend kommt hinzu, wie eigene Forschungen aus dem eigenen Fachbereich nahelegen, dass dieses sehr heterogene Klientel, welches sich aus verschiedenen Gründen sehr schwer in den Arbeitsmarkt integrieren lässt – nur durch ein intensives Case Management inkl. Coaching gute Integrationschancen hat. Solche Maßnahmen sind jedoch eindeutig zu teuer, um die Finanzierung den Einzelnen zu überlassen. Insofern bleibt nur noch die ausschließliche oder zumindest überwiegende staatliche Förderung, was angesichts der großen Zahl und der großen Heterogenität der Zugangsvoraussetzungen unter den derzeitigen Bedingungen der staatlichen Förderung für berufliche/betriebliche Weiterbildung il-

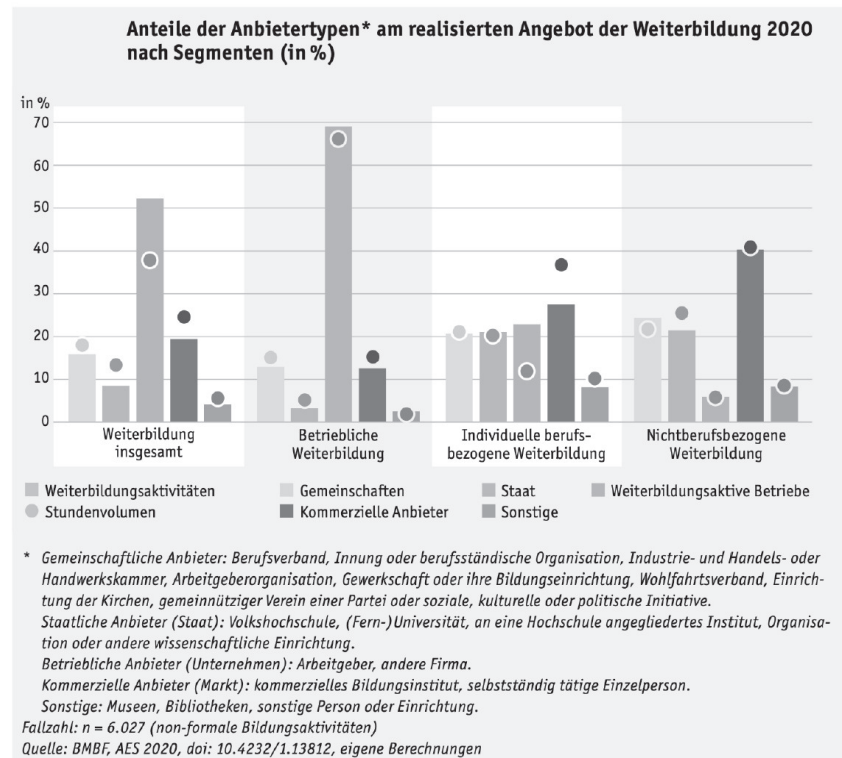


Abbildung 2: Anteile der Weiterbildungsanbieter in Deutschland (Quelle: Autor*innengruppe Bildungsberichterstattung Deutschland, 228)

ludisch erscheint. Ein Blick auf den Forschungsstand zeigt deutlich, dass bei den hier fokussierten Zielgruppen langwierige, zeitaufwändige und damit natürlich auch kostenintensive Maßnahmen der psychologisch-medizinischen und sozialen Betreuung (Case Management) durchgeführt werden müssen, bevor der Versuch einer professionellen Unterstützung unternommen und die (Re-)Integration begonnen werden kann.

Und schließlich ist in diesem Zusammenhang natürlich die von BMAS und BMBF im Jahre 2019 lancierte „Nationale Weiterbildungsstrategie“ in den Blick zu nehmen. Zwar ist der Versuch einer grundlegenden Neubestimmung der insgesamt wenig einheitlichen Weiterbildungslandschaft und insbesondere das Bestreben, diese zu stärken, im Kern sehr zu begrüßen. Allerdings deckt der bereits 2021 publizierte „Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie“ die bestehenden Schwierigkeiten und Problemlagen eines Neuansatzes der beruflichen Weiterbildung recht klar auf, so dass auf diesem Gebiet – insbesondere mit Blick auf die schwierige Balance zwischen Standardisierung und Flexibilisierung des Gesamtsystems – leider noch

eine beträchtliche Menge an Detailarbeit zu erledigen ist (vgl. BMAS/BMBF 2021).

Eine andere Möglichkeit, die einem schnell in den Sinn kommt, ist die Integration schwieriger Zielgruppen in den Arbeitsmarkt durch erneuerte Ausbildung oder berufliche Erstausbildung; ein kurzer Blick auf diese Option zeigt jedoch, dass sie nur unter ganz klar definierten Voraussetzungen sinnvoll sein kann; denn die berufliche Erstausbildung im dualen System wird nur zu 25 % staatlich finanziert, so dass die Unternehmen in diesen Fällen eindeutig die Hauptfinanzierung tragen. Empirische Belege für die mangelnde Bereitschaft von Unternehmen, solche integrativen Maßnahmen zu finanzieren, liegen beispielsweise für die Frage der Integration junger Geflüchteter in das duale System vor; die Zulassung und damit die Erfolgsquote realisierter Ausbildungsverträge für diese Zielgruppe ist auch sieben Jahre nach der ersten großen Zuwanderungswelle in die Bundesrepublik Deutschland vernachlässigbar.

Und auch der in diesem Zusammenhang zu erwähnende Neuansatz der Bundesregierung, die Integrationspotenziale durch eine – mehr oder weniger

umfassende – Ausbildungsplatzgarantie (vgl. den Beitrag von Buck in diesem Heft) deutlich zu erhöhen, verweist bei näherer Betrachtung auf eine ganze Reihe von zentralen und leider auch altbekannten bildungspolitischen Problemen, weil der Ansatz im Kern von einem ganzheitlich definierten Verständnis beruflich verfassender Arbeit ausgeht und damit Flexibilisierungschancen im System (Modularisierung, Ausbildungsabschluss unterhalb des Facharbeiterniveaus) mindestens nicht fördert, wenn die Ausbildungsplatzgarantie diese nicht sogar von vorne herein ausschließt. Gerade angesichts der äußerst großen sozialen und qualifikatorischen Heterogenität der in diesem Beitrag anvisierten Zielgruppen wäre eine konsequente Flexibilisierung des Systems indes dringend erforderlich.

Fazit

Insgesamt gibt diese Diagnose wenig Anlass zu Optimismus, da die Kosten für die Qualifizierung solch heterogener Zielgruppen mit derart unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen immens sind und größtenteils vom Staat finanziert werden müssten. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung der letzten zwei Jahrzehnte zeigt jedoch, dass der Anteil ihrer staatlichen Förderung (im Gegensatz zu betrieblichen und individuell finanzier-

ten Weiterbildungsmaßnahmen in der Bundesrepublik Deutschland) stetig zurückgegangen ist. Insofern erscheint eine Trendwende der staatlichen Aus- und Weiterbildungsstrategien im bundesdeutschen Berufsbildungssystem in Richtung einer deutlich erhöhten Flexibilität dringend geboten, um für die betrachteten äußerst schwierigen und heterogenen Zielgruppen möglichst zielgerichtete und maßgeschneiderte, zielgruppendifferenzierte und effektive Qualifizierungsmaßnahmen anbieten zu können.

Literatur:

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung Deutschland (2022). *Bildung in Deutschland*. Bielefeld: wbv Publikation
- BA (Bundesagentur für Arbeit) (2022). Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- BMAS/BMBF (Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2021). *Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie*. Berlin.
- Böhm, K. (2011). *Schätzung der Stillen Reserve mit dem Mikrozensuspanel 2001-2004. Eine Machbarkeitsstudie*. IAB Forschungsbericht, 2. Nürnberg.
- Brenke, K. & Clemens, M. (2017). Steigende Erwerbsbeteiligung wird künftig kaum ausreichen, um den demografischen Wandel in Deutschland zu meistern. *DIW Wochenbericht*, 35, 675-685.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2022). *Berufsbildungsbericht 2022*.

- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (2022). *Fachkräfte für Deutschland*. URL: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html> [10.04.2023].
- Buslei, H. et al. (2018). *Arbeitskräfte und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Peichl, A., Sauer, S. & Wohlrabe, K. (2022). Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss. *Ifo Schnelldienst*, 75(10), 70-75.
- Statistisches Bundesamt (2016). *Arbeitsmarkt auf einen Blick*. Wiesbaden.

Sebastian Ixmeier, M.A.

Universität Duisburg-Essen
Institut für Berufs- und Weiterbildung
Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung
sebastian.ixmeier@uni-due.de

Prof. Dr. Dieter Muenk

Universität Duisburg-Essen
Institut für Berufs- und Weiterbildung
Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung
dieter.muenk@uni-due.de

Nina Muscati, M.A.

Universität Duisburg-Essen
Institut für Berufs- und Weiterbildung
Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung
nina.muscati@uni-due.de

Jahrestagung der Sektion für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE

06.09.-08.09.23

Ausrichter: biat (Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik) der Europa-Universität Flensburg

Das übergeordnete Tagungsthema lautet: Freiheit · Berufsbildung · Verantwortung

<https://www.uni-flensburg.de/biat/sektionstagung-bwp-2023>

Fachkräftemangel im Handwerk

Wie die Transformation gelingen kann!

Abstract:
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.

Bundesweit fehlen laut Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) schon jetzt 250.000 Handwerkerinnen und Handwerker. Der Verband geht davon aus, dass der vorhandene Bedarf in den nächsten Jahren weiter steigen wird. Zudem blieben im vergangenen Jahr rund 19.000 Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. ZDH 2023).

Die Ursachen dafür sind vielfältig. Trends, wie der demografische Wandel und die Akademisierung, führen zu sinkenden Ausbildungszahlen und einem abnehmenden Image der dualen Berufsausbildung. Viele erfahrene Fachkräfte gehen in den Ruhestand, während zu wenig junge Menschen in das Handwerk einsteigen. Die Zahl der Auszubildenden in diesem personalintensiven Wirtschaftsbereich ist seit Jahren rückläufig (vgl. Abb. 1), was zu einem immer größer werdenden Engpass an Fachkräften im Handwerk führt (vgl. BIBB 2023a).

Dabei ist das Thema der Fachkräftesicherung im Handwerk nicht neu. Allerdings haben sich die Rahmenbedingungen für die Gewinnung von Nachwuchs, beispielsweise durch ein verändertes Schul- und Berufswahlverhalten, stark verändert. Auch sind die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte in den letzten zwei Jahrzehnten aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt sowie einer hohen Innovationsgeschwindigkeit deutlich gestiegen. Mit dem sich bereits seit Jahrzehnten vollziehenden kontinuierlichen Wandel von der Industrie- in die sogenannte Wissenswirtschaft und -gesellschaft geht eine Verkopfung von Tätigkeiten und Berufen einher. Der Anteil körperlicher Arbeit in den Berufen nimmt ab, kognitive Anforderungen werden mehr. Damit sind vor allem solche Berufe attraktiver geworden, in denen überwiegend geistig gearbeitet wird, während andere, de-



Friedrich Hubert Esser



Torben Padur

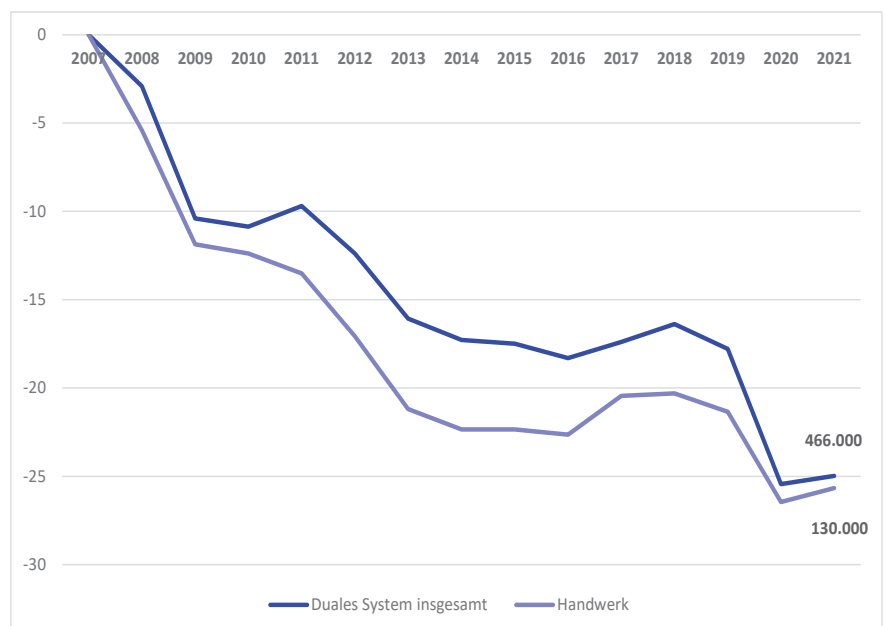


Abb. 1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (in %) Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2021 (vgl. BIBB 2023a).

nen vorwiegend körperliche Tätigkeiten in den Berufsbildern fälschlicherweise unterstellt werden, im Ansehen verloren haben. Dieser Trugschluss setzt sich automatisch in der Attraktivität von Bildungswegen fort. Es sind vermeintlich solche Berufe attraktiver, in denen das Lernen von Theorien betont wird, als jene, die ihrem Ansehen nach stärker auf praktische Tätigkeiten ausgerichtet sind.

Auch der Anteil weiblicher Beschäftigter an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen liegt im Handwerk seit Jahren deutlich unter dem Bundesdurchschnitt und ist weiter rückläufig. Lag der Frauenanteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handwerk 2011 noch bei 24,7 %, liegt dieser im Jahr 2021 bei nur noch 18,2 % (vgl. BIBB 2023a). Mit 40,5 % (2011) bzw. 36,2 % liegt der Frauenanteil an allen Ausbildungsberufen heutzutage gut doppelt so hoch wie im Handwerk.

Demgegenüber steht ein stetig steigender Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot im Handwerk (vgl. Abb. 2). Waren 2011 noch 5,3 % aller Ausbildungsstellen im Handwerk unbesetzt, sind es heute bereits 13,4 % (BIBB 2023b).

Handwerksberufe gelten oft als körperlich anstrengend und wenig innovativ. Das Image des Handwerks als verstaubt und altmodisch schreckt viele junge Menschen ab, die sich eine Karriere im digitalen Bereich oder in der Technologiebranche vorstellen. Dass sich in vie-

len Berufsbildern des Handwerks natürlich auch dieser Strukturwandel vollzieht, wird leider immer noch zu wenig wahrgenommen. Gerade im Handwerk gibt es selbstverständlich heute schon eine Vielzahl moderner, zukunftsweisender Berufsbilder, die attraktive Karrierewege ermöglichen (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2022).

Attraktive Ausbildungsberufe als Gelingensfaktor

Eine wesentliche Gelingensbedingung zur erfolgreichen Gestaltung der Transformation im Handwerk sind moderne und zukunftsweisende Berufsbilder. Aus diesem Grund hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Vertreter*innen des Bundes, der Sozialpartner sowie der Länder kürzlich die Berufsgruppe der handwerklichen Elektro- und informationstechnischen Berufe neu geordnet. Dabei wurde insbesondere den Anforderungen Rechnung getragen, dass gerade Smart Home & Building, Smart Living & Work sowie die zunehmende Digitalisierung Arbeitsprozesse und -aufgaben in den Gewerben Elektrotechnik, Informationstechnik und Elektromaschinenbau verändern. Trends hin zu smarten Installationen und immer weiterreichenden Vernetzungen erfordern eine Berufsausbildung, die bei den Beschäftigten das Systemverständnis stärker in den Mittelpunkt rückt, zum digitalen Ar-

beiten befähigt, personale Kompetenzen stärkt und die das Agieren in sich verändernden Arbeitsumfeldern ermöglicht. All diese Kompetenzen finden sich in den zum 1. August 2021 in Kraft getretenen neuen Berufsbildern „Elektroniker*in“, „Informationselektroniker*in“, „Elektroniker*in für Maschinen und Antriebstechnik“ sowie „Elektroniker*in für Gebäudesystemintegration“ wieder. Letzgenanntes wurde vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen rund um smarte Wohn- und Arbeitsgebäude als neuer Ausbildungsberuf geschaffen. Er richtet sich insbesondere an Handwerksbetriebe, die als Systemanbieter agieren, und eröffnet Jugendlichen aussichtsreiche Karrierechancen in Richtung Planung und Konzeption vernetzter Gebäudetechnik. Gemeinsame Lernfelder für alle betreffenden Berufe ermöglichen zudem für das erste Ausbildungsjahr in den berufsbildenden Schulen eine gemeinsame Beschulung – auch mit den industriellen Elektroberufen. Im Zuge der Neuordnung und Umstrukturierung der bisherigen Berufsprofile wurde der Ausbildungsberuf „Systemelektroniker*in“ aufgehoben (vgl. Zinke & Felkl 2021).

Auch in anderen Berufsbereichen des Handwerks vollzieht sich dieser Strukturwandel. Mit einem breiten Bündnis aus Wirtschaft, Industrie, Handwerk, Forschung, Wissenschaft und den Gewerkschaften startete im vergangenen Jahr eine Wärmepumpenoffensive. Die betroffenen Gewerke, u. a. Anlagenmechaniker*innen für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, die handwerklichen Elektroberufe sowie Dachdecker*innen sollen aktiv dazu beitragen, die Wärmewende im Gebäudesektor zum Erfolg zu führen. Dabei haben sich die Berufsbilder und deren betriebliche Ausgestaltung in den letzten Jahren weiterentwickelt, insbesondere um den steigenden Anforderungen an Effizienz und Nachhaltigkeit sowie hinsichtlich des Nutzungsverhaltens gerecht zu werden. Ebenso hat die Digitalisierung auch diese Gewerke erreicht. Heute steht eine Vielzahl von intelligenten Anlagen zur Verfügung, die über vernetzte Sensoren und Aktoren verfügen und somit eine bessere Überwachung, Steuerung und Optimierung von Prozessen ermöglichen. Darüber hinaus erleichtern die digitalen Techniken auch den Zu-

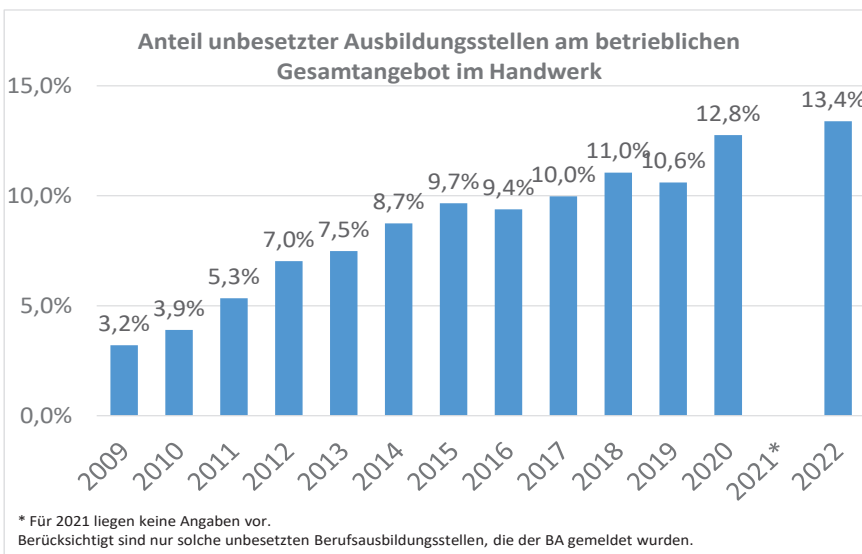


Abb. 2: Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot im Handwerk
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), eigene Berechnungen (vgl. BIBB 2023b).