



Reformfall oder Vorzeigemodell?
Berufsbildung zwischen Kontinuität und Veränderung -
Herausforderungen für betriebliche Akteure
Oldenburg, 11.4.2013

Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf - Veränderungsanforderungen an die Berufsbildung

Prof. Dr. Lars Windelband
Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd
Institut für Bildung, Beruf und Technik
Abteilung Technik und ihre Didaktik

Mythos Fachkräftemangel?

Kennzeichen für einen Fachkräftemangel:

- IW Köln (2007): Wertschöpfungsverlust im Jahr 2006 von mehr als 18 Mrd. EUR durch Mangel an hochqualifizierte Beschäftigte,
- ...,
- VDI (2012): 111.300 offene Ingenieurstellen gab es im Mai 2012 laut dem Ingenieurmonitor vom VDI,
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (2011): 240.000 gemeldete Stellenangebote für Fachkräften im MINT-Bereich, also Ingenieure (79.400), Mathematiker und Naturwissenschaftler (4.400), Datenverarbeitungsfachleute (49.200) und Techniker (34.000), denen 74.000 Arbeitslose mit entsprechenden Qualifikation gegenüberstehen.
- MINT-Report 2011: im Oktober 2011 fehlen den Unternehmen rund 167.000 Fachkräfte.



Mythos Fachkräftemangel?

- Andere wiederum wenden ein, wenn die Konjunktur anzieht, wird gejammert!
- Die IG-Metall spricht beispielsweise von einem „Phantom“ in Bezug auf die Debatte um den Arbeitskräftemangel aus einer volkswirtschaftlichen Sicht.
- Karl Brenke vom Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung beschreibt den Fachkräftemangel als Fata Morgana (2012):
 - es gebe zwar kurzfristige Personalengpässe, jedoch nur regionalbedingt in wenigen Berufen,
 - den offenen Stellen steht eine große Zahl arbeitslos gemeldeter Ingenieure gegenüber - Passfähigkeit stimmt nicht,
 - auffällig ist, dass in den Branchen, in denen angeblich besonders viele Fachkräfte fehlen, Unternehmen wenig Geld für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter ausgeben.



Fachkräftebedarf – wie dringend ist es?

Labyrinth Warteschleife/Übergangssystem

- Immer mehr junge Menschen wandern in das **Auffangbecken „Übergangssystem“!**
- Parkdauer: Durchschnittlich 1,4 Jahre.
- Zahl der „Insassen“: Durchschnittlich 500.000 – 700.000.
- Kosten pro Jahr: ca. 6 Mrd. Euro.
- In NRW wandern 49 % aller jungen Männer und Frauen in das Übergangssystem!
- Aber: Ohne Ausbildungsplatz besteht kaum eine Chance, nach Verlassen des Übergangssystems einen Job zu finden.
- Forderung: Übergangssystem abschaffen – allen eine Ausbildung anbieten!



Positive Korrelation von Bildung und Beschäftigung

Personen mit Abschluss	In Beschäftigung
Im Tertiärbereich (Hochschulen, Fachschulen, Meister ...)	85,5 % (75,4%)
Im Sekundarbereich II (Berufsausbildung, Abitur, Fachschulen)	75,3 % (58 %)
Unterhalb Sekundarbereich II (ohne Abschluss, Hauptschüler ...)	55,3 % (32 %)

(Klammerzusatz: Werte für Frauen)

Quelle: OECD 2008



Fachkräftebedarf – geht es um etwas Anderes?

Was steckt tatsächlich hinter der Diskussion um den Fachkräftebedarf?

These

Die Diskussion um den Fachkräftebedarf ist in Realität eine verdeckte Diskussion um

Qualität und Passfähigkeit von Schul-, Ausbildungs- und Hochschulabsolventen – zumindest derzeit!

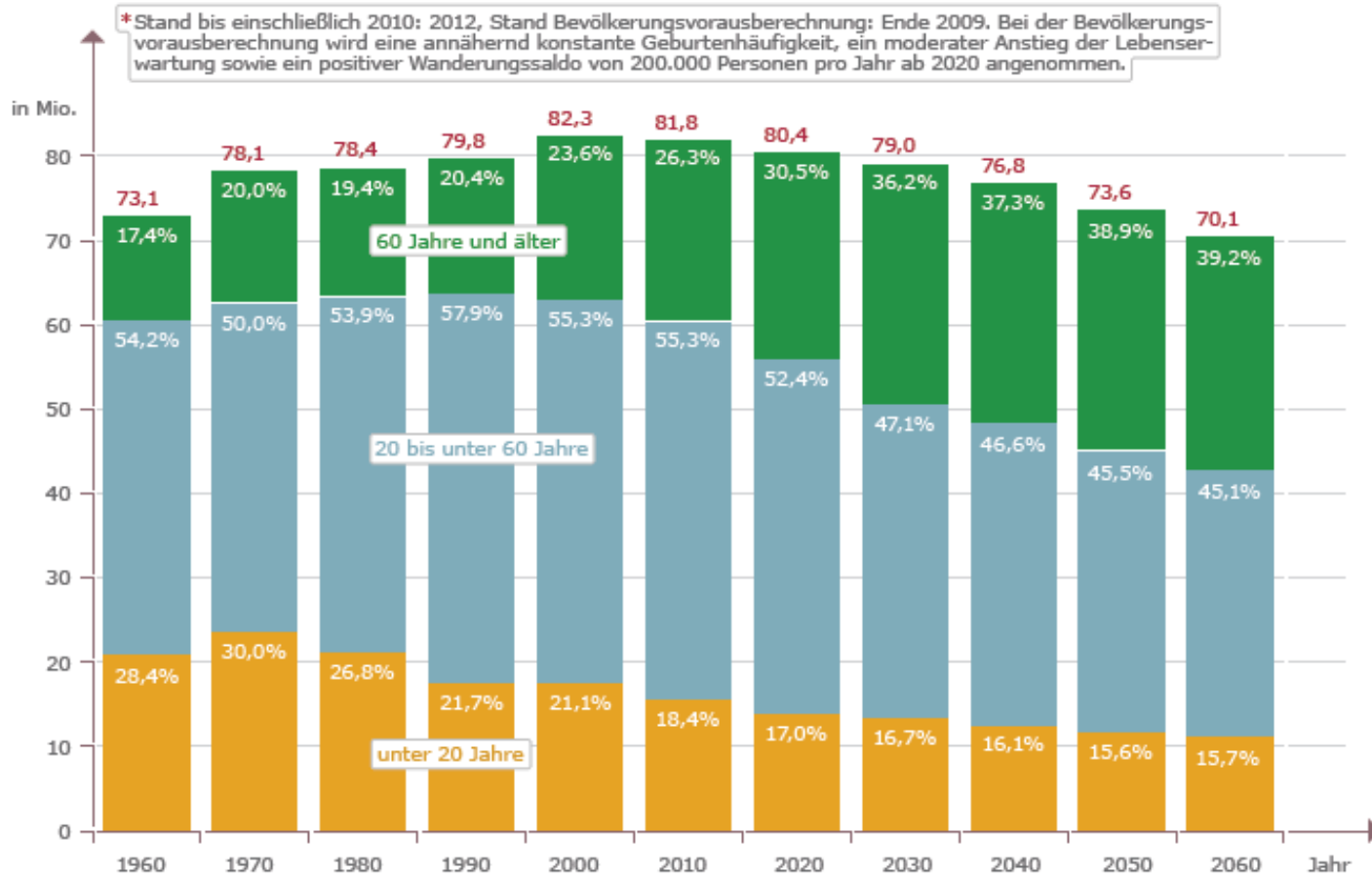
Dabei spielen die extrem hohen Ansprüche der Unternehmen eine entscheidende Rolle!

95 Prozent der Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen geben als wesentliches Problem an, nicht genügend geeignete Bewerber zu finden (Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor 2010).

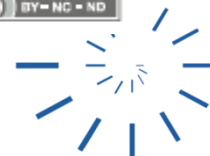


Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur

Bevölkerung in absoluten Zahlen, Anteile der Altersgruppen in Prozent, 1960 bis 2060*

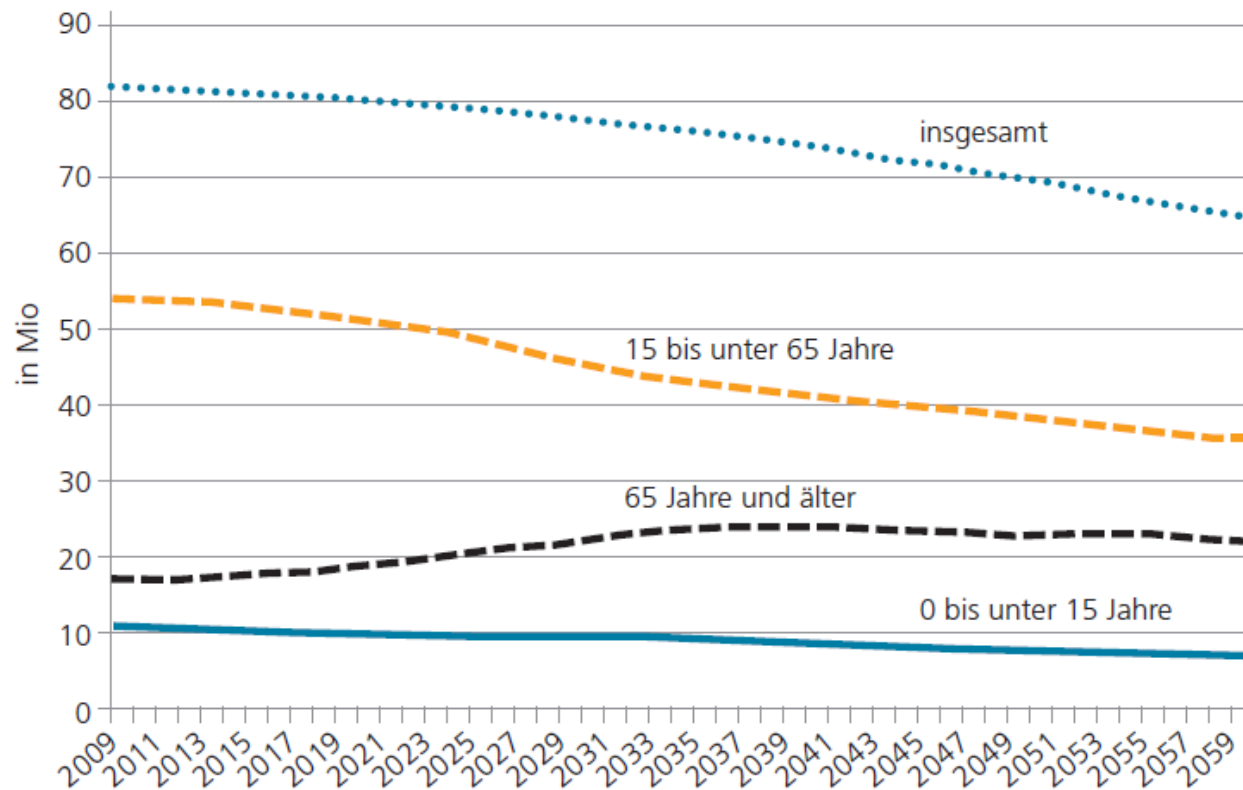


Quelle: Statistisches Bundesamt: Lange Reihen: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
 Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de
 Bundeszentrale für politische Bildung, 2012, www.bpb.de



Hauptgrund für den Fachkräftemangel ist u.a. die Bevölkerungsentwicklung

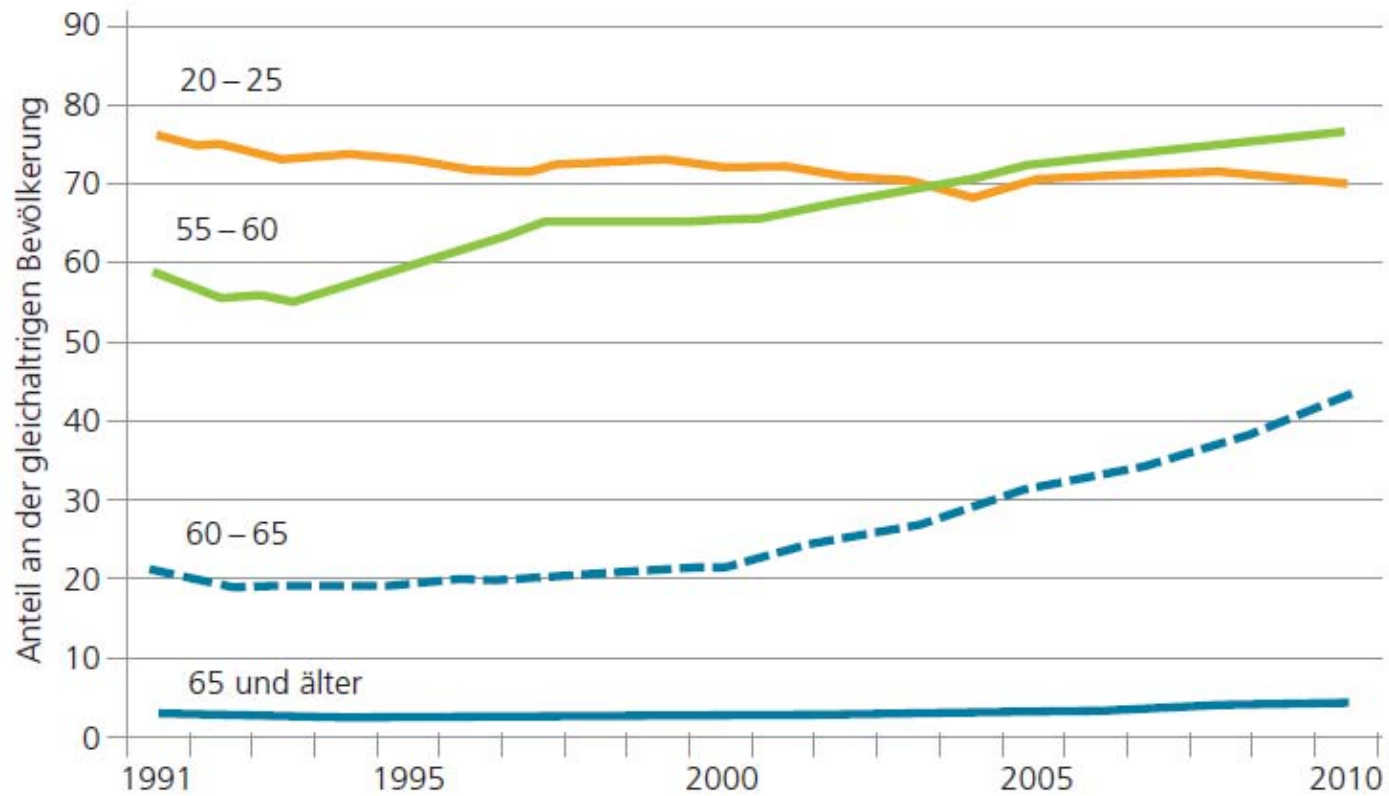
Bevölkerungsentwicklung insgesamt und nach Altersgruppen



Datenquelle: Statistisches Bundesamt (12. Bevölkerungsvorausschätzung – Variante 1-W1); Darstellung: Helmrich, Zika (Hrsg.) 2010



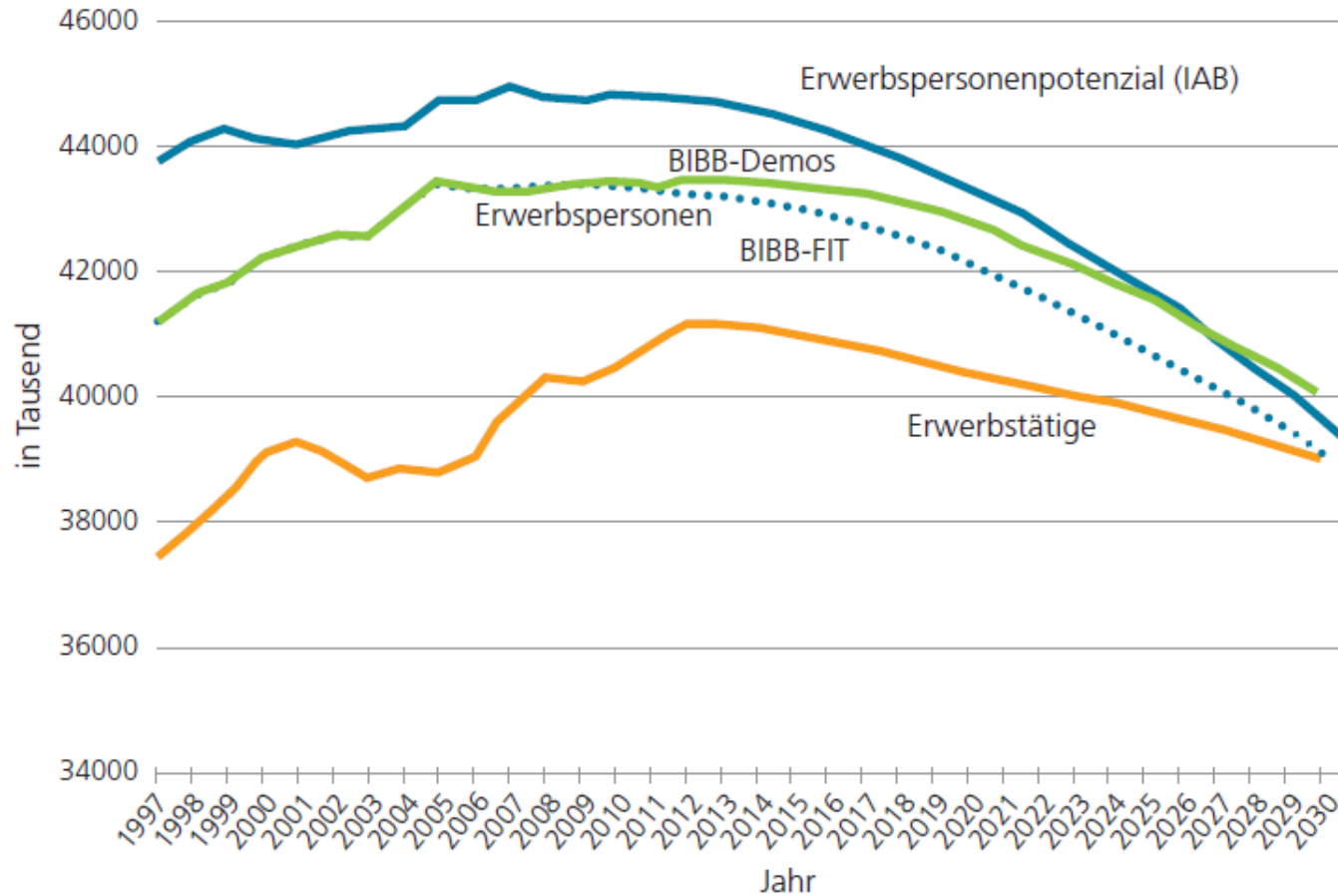
Erwerbsquoten nach ausgewählten Altersgruppen (1991 bis 2010)



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt



Arbeitsmarktentwicklung bis zum Jahre 2030



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt, Fuchs et al. (2011)

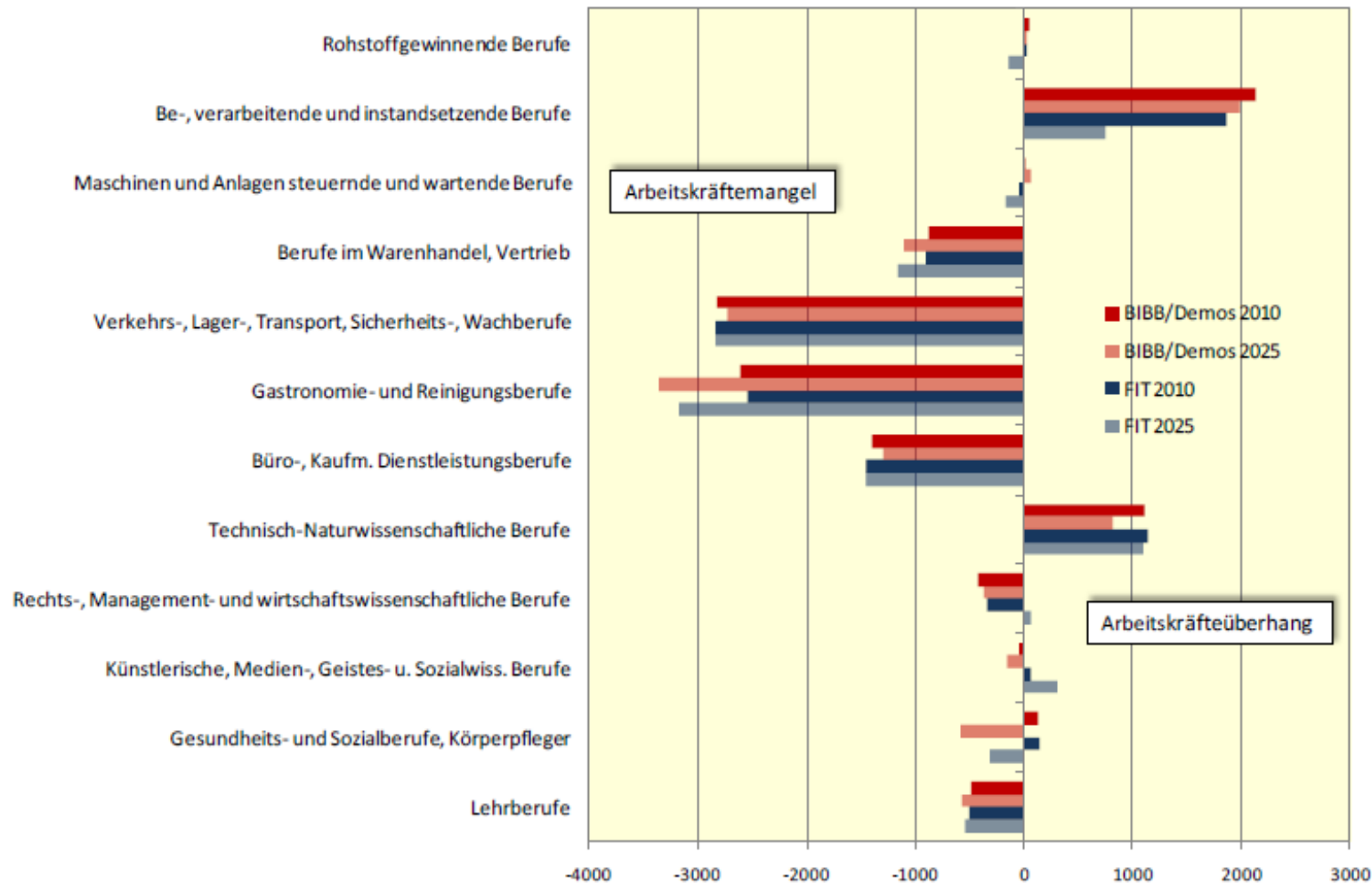
Pädagogische Hochschule
Schwäbisch Gmünd

University of Education



In welchen Berufen zeigt sich ein Fachkräftemangel?

Differenz zwischen Erwerbspersonen und Erwerbstätigen



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, BIBB Berechnungen

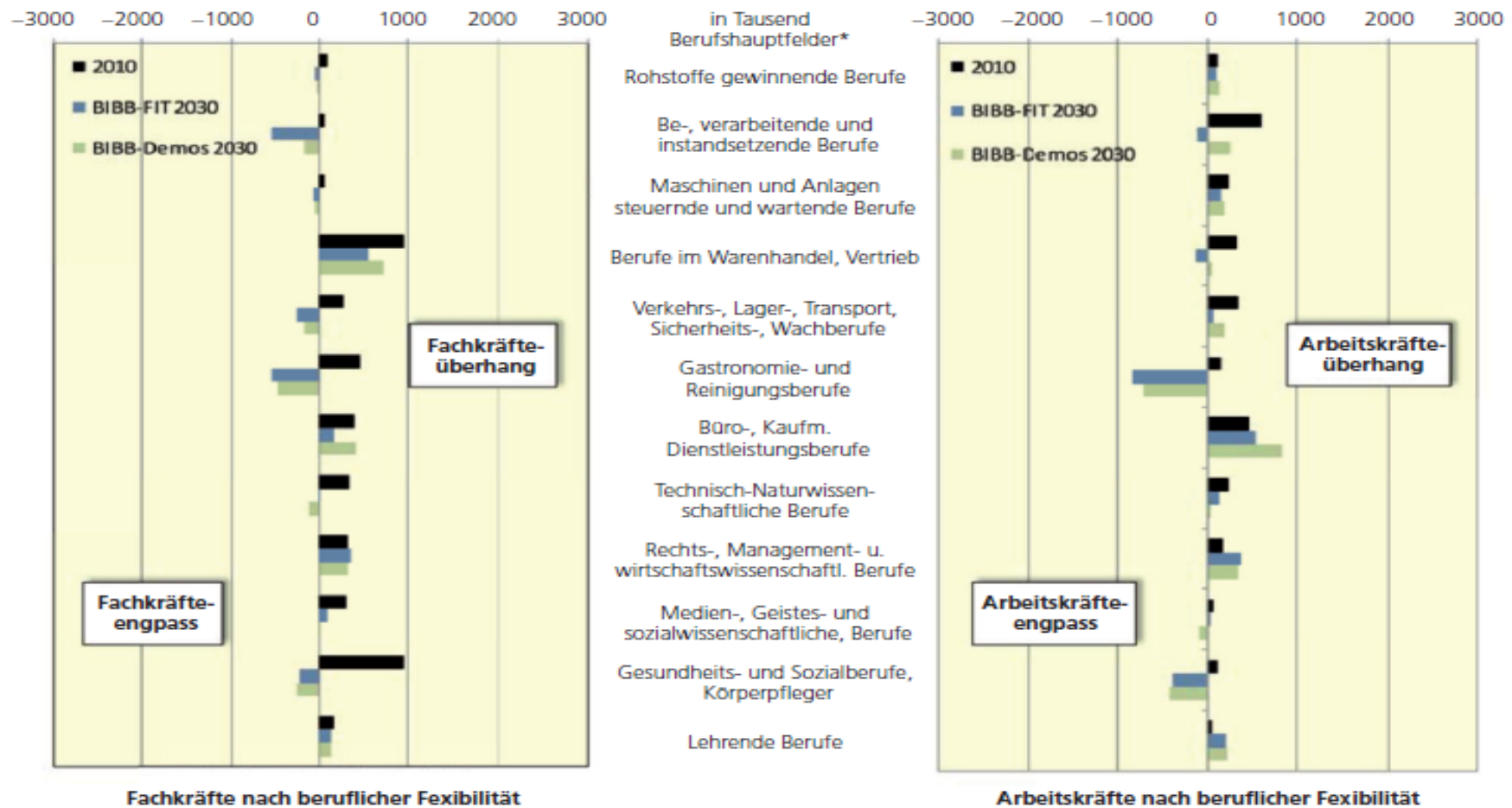
Pädagogische Hochschule
Schwäbisch Gmünd

University of Education



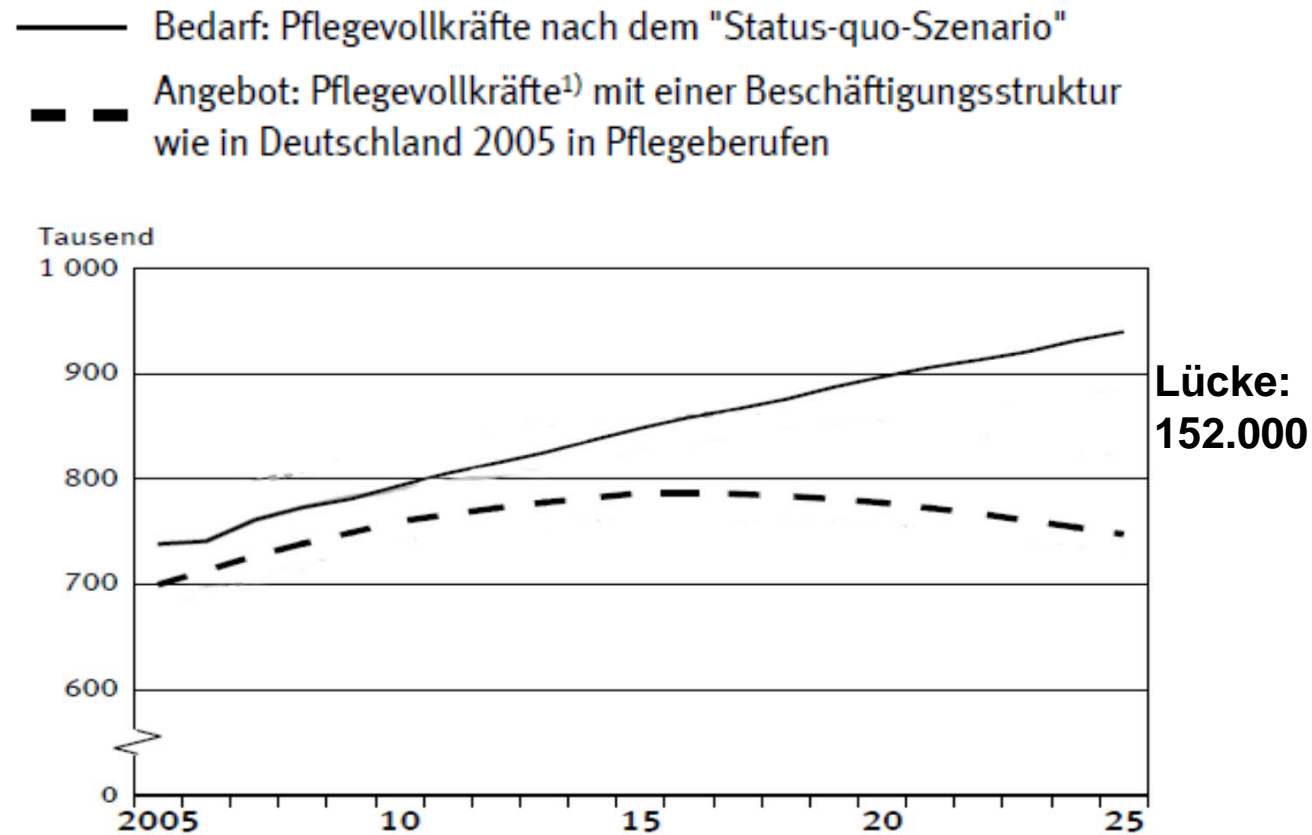
Differenz zwischen Erwerbspersonen und Erwerbstätigen nach Einbeziehung der beruflichen Flexibilität – in 1000 Pers.

Gewinn- und Verlustrechnung von Fachkräften und Arbeitskräften nach Berufshauptfeldern 2010 und 2030 nach Einbeziehung der beruflichen Flexibilität



* Bei den Berufshauptfeldern handelt es sich um hochaggregierte Zusammenfassungen von Berufen. Bei Einzelberufen unterhalb dieser Ebene, aber auch bei regionalen Betrachtungen, sind davon abweichende Entwicklungen möglich.

Bedarfs- und Angebotsentwicklung an Pflegevollkräften in Einrichtungen ohne berufliche Flexibilität



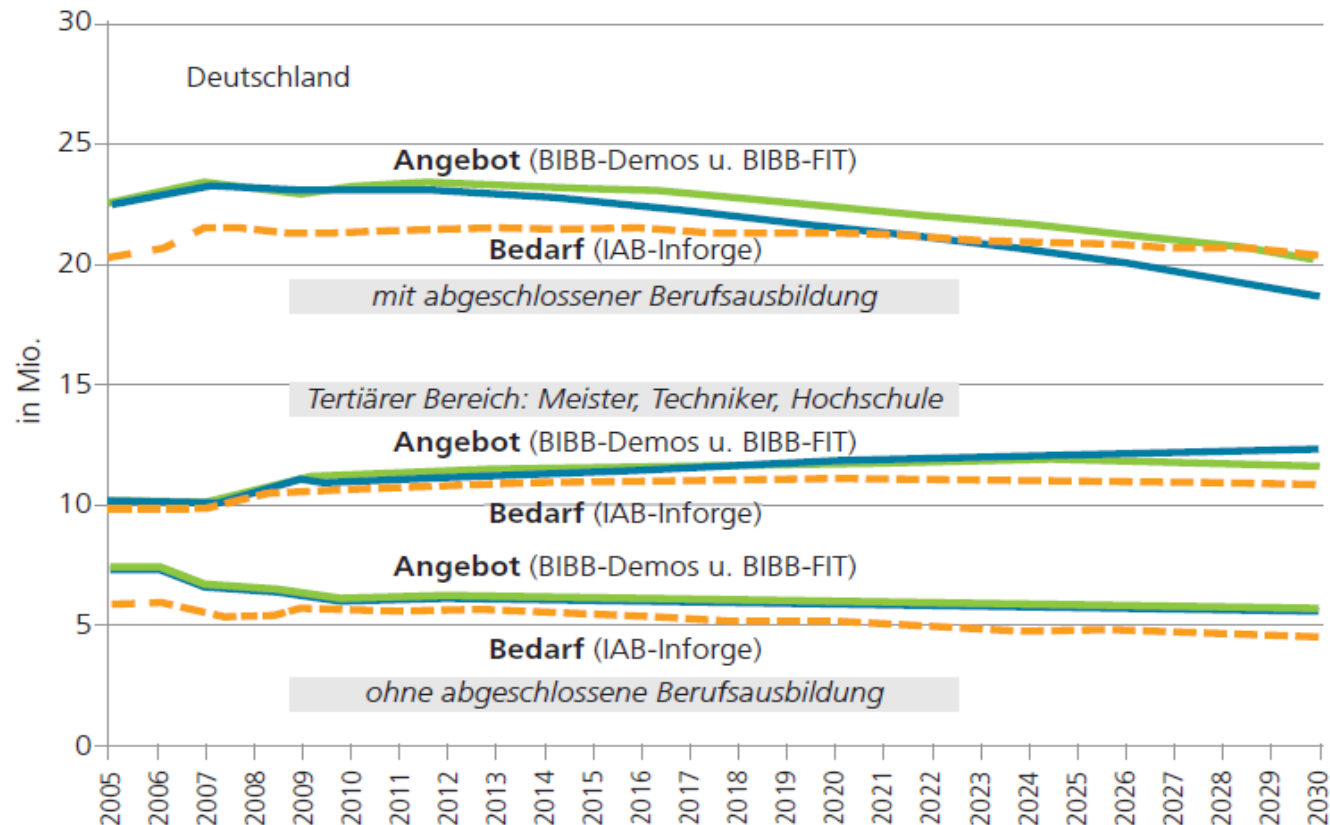
1) Personen mit höchstem Berufsabschluss in Pflegeberufen.

Quelle: Projektionen des Personalbedarfs und –Angebotes in Pflegeberufen bis 2005 in "Wirtschaft und Statistik 11/2010"



Wird der Fachkräftemangel zukünftig nur für bestimmte Qualifikationsstufen auftreten?

Erwerbspersonen und Erwerbstätige nach Qualifikationsniveau – in Mio. Personen



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt



Fachkräftesituation Offshore (ITB-Projekt „Offshore-Kompetenz“)

Zeile		Minimal-Szenario		Mittleres Szenario		Maximal-Szenario	
		2020	2030	2020	2030	2020	2030
1	Gesamtanlagenleistung im Jahr [MW]	3.000	6.000	5.000	15.000	10.000	25.000
2	kumulierte Anlagenzahl [N] bezogen auf 4,5 MW durchschnittliche Anlagenleistung	667	1.334	1.112	3.334	2.223	5.556
3	Beschäftigte insgesamt	15.000	18.000	20.000	24.000	34.000	40.000
4	Beschäftigte Anlagenfertigung (60 %)	9.000	10.800	12.000	14.400	20.400	24.000
5	Beschäftigte Transport/ Montage / Errichtung, Netzanbindung, Betrieb und Instandhaltung (alle zusammen 30 %)	4.500	5.400	6.000	7.200	10.200	12.000
6	Beschäftigte Transport/ Montage /Errichtung, Netzanbindung (alle zusammen 20 %)	3.000	3.600	4.000	4.800	6.800	8.000
7	Potentielle Anzahl an Auszubildenden für Transport/ Montage, Netzanbindung, Betrieb und Instandhaltung bei einer Ausbildungsquote von 6,5 % (bezogen auf Zeile 5)	176	234	390	468	663	780



In der Logistik-Branche – Unternehmen investieren kräftig in Ausbildung!

Anstieg der Ausbildungsverhältnisse von nur von 2006 auf 2008:

- Kaufmann für Spedition- und Logistikdienstleistung: Plus 13%
- Schifffahrtskaufmann: Plus 32%
- Fachkraft für Lagerlogistik: Plus 30%
- Berufskraftfahrer: Plus 100%
- Fachkraft für Fahrbetrieb: Verdreifachung der Ausbildungszahlen

(Quelle: DIHK-Bildungsausschuß)

Betriebe die ausbilden, werden Fachkräftemangel kaum spüren!



Strategien gegen den Fachkräftemangel



(Berufs)Bildung und Unternehmen sind gefordert!

- Anteil Jugendlicher ohne Schulabschluss bzw. Berufsausbildung muss verringert und Migranten müssen stärker bildungsbeteiligt werden.
- Möglichkeiten eines schnelleren beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase geschaffen werden. Davon würden insbesondere qualifizierte Frauen profitieren (flexiblen Arbeitszeiten, Rahmenverträgen mit Familien-Service-Beratungen oder eigenen Betreuungsangeboten).
- Bewusstsein für die Qualitäten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf deren Mitwirkung (und Erfahrungswissen) die Betriebe immer weniger verzichten können (Qualifizierungsangebote, Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeitswelt und Teilzeitangebote).



Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten in den Unternehmen (bei älteren Mitarbeitern)

- Bestandsaufnahme individueller Potenziale und Belastungen (Maßnahmen zum Belastungsabbau, Belastungsvermeidung),
- Stärkung präventiver Leistungen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung (Schaffung individueller Arbeitszeitmodelle),
- Angebote zur Selbstorganisation und Vernetzung,
- Schaffung von Gestaltungsspielräumen in Verbindung mit einer transparenten Kommunikation (z.B. Unterstützung bei Belastungsspitzen),
- Stärkung der Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit der Beschäftigten.



Handlungsinitiativen – Unternehmen sind gefordert!

- Früherkennung des Fachkräftebedarfs auf betrieblicher Ebene (individuelle Förderung, ...),
- Übergang Schule und Beruf,
- Langfristige Personalentwicklungsplanung,
- Erhöhung des Frauenanteils,
- Regionale Verbände und Netzwerke,
- Fachkräfte fördern und binden,
- Fachkräfte lange halten & Ausstieg gestalten.

Mehr Sicherheit schaffen!

Auf 2 Normalarbeitsverhältnisse kommt heute immer noch

1 Teilzeiter/befristeter!

Beenden von: Zeitarbeitsverträgen, Werkverträgen, Praktika ...



Fachkräftebedarf – Betriebe sind gefordert, sich massiv an der Qualifizierung Schwächerer zu beteiligen!

Schwächere Jugendliche:

- Nur Betriebe sind in der Lage das Übergangssystem aufzulösen!
- Jugendliche mit “Schwächen” müssen in Betrieben qualifiziert werden – dafür sind geeignete Ausbildungsplätze nötig (warum nicht vier Jahre Ausbildung);
- Sie müssen lernen, Eigenverantwortung zu tragen – “das ist bei betrieblicher Ausbildung möglich!”

Niemand darf verloren gehen!





Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Lars Windelband

Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Institut für Bildung, Beruf und Technik

Abteilung: Technik und ihre Didaktik

E-Mail: lars.windelband@ph-gmuend.de



Basis der Modellrechnungen

