

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Was spricht dafür?

Situationsbeschreibung: (Mega)trends

Sogenannte „Megatrends“ wie insbesondere Digitalisierung, Globalisierung, Demografischer Wandel treffen auf Klimawandel/Energiewende

- ⇒ Konsens über Notwendigkeit von Transformationsprozessen
- ⇒ Berufsbildung ins Blickfeld weil:
 - anerkannter Standortfaktor und Stabilitätsfaktor
 - leistet qualifikatorischen Beitrag zur Fachkräftesicherung, Integration und Inklusion
- ⇒ Schlaglicht vom BIBB-Fachkongress: Präsident Umweltbundesamt Prof. Dr. Dirk Messner: Fachkräfte bisher „blinder Fleck“ der angestrebten Transformation

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Situationsbeschreibung: Erkenntnisse und Prognosen:

- Langfristige Entwicklung der Bevölkerungszahlen: Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 74 Jahren geht zwischen 2021 und 2040 voraussichtlich um rund 3,5 Millionen Personen zurück (QuBe, 7. Welle, 8).
- Langfristige Entwicklung der Erwerbsbevölkerung: Die Zahl der Erwerbspersonen sinkt von 46,31 Millionen im Jahr 2021 um 1,12 Millionen auf 45,19 Millionen Personen in 2040 (QuBe 7. Welle, 9)
- Langfristiger Trend auf dem Ausbildungsmarkt: Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen ist in den letzten Jahren deutlich gesunken. 2020 verließen rund 115.400 Personen weniger die allgemeinbildenden Schulen als noch zehn Jahre zuvor (2010: 865.300; 2020: 749.900, Berufsbildungsbericht 2022, 23).
- Nachfrage nach Ausbildung: Zwischen 2000 und 2020 hat sich die Auszubildenden-Zahl von 1,7 Millionen auf 1,3 Millionen reduziert. Die Corona-Pandemie verstärkte diesen Trend v. a. auf der Nachfrageseite. Zugleich stieg die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen mit 63.200 auf einen neuen Höchststand (BIBB-Datenreport, 10).
- **Der Rückzug der Jugendlichen vom betrieblichen Ausbildungsmarkt ist nicht nur demografisch begründbar. Weitere Ursachen:**

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Situationsbeschreibung: Erkenntnisse und Prognosen

- **Bildungstrend allgemein:** Zwischen 2005 und 2021 hat die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der dualen Ausbildung um 15,4 % abgenommen, die Zahl der Studienanfänger/-innen dagegen um 29,8 % zugenommen (BBB 2022, 41).
- **Bildungstrend in Bezug auf Vorbildung von Ausbildungsnachfragenden:** In Folge des Trends zu höheren Schulabschlüssen übersteigt die Zahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung seit 2015 die Zahl der Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss (DR 2022, 16). Daraus ergibt sich die Anforderung, mehr Hochschulzugangsberechtigte als in der Vergangenheit für eine Berufsausbildung zu gewinnen.
- Das Angebot an qualifizierten Erwerbstätigen kann die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in immer mehr Berufen bzw. Berufsgruppen nicht decken – bis 2040 in 33 von 144 Berufsgruppen (QuBe, 7. Welle, 18).
- In den kommenden fünf Jahren werden in 36 von 141 betrachteten Berufsgruppen **Engpässe** erwartet (Mittelfristprognose des QuBe-Projektes für das BMAS). Diese finden sich, grob gegliedert, in den **Gesundheits- und Sozialberufen, den IT-Berufen, technischen Berufen und im Baugewerbe**.
- Die Engpassliste umfasst weitere Berufsbereiche, die für die **Energiewende** unmittelbar relevant sind: Gebäude- und versorgungstechnische Berufe sowie Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten (QuBe, 7. Welle, 20).
- Es gibt **klare Anzeichen** dafür, dass sich **aktuelle Rekrutierungsschwierigkeiten verstetigen bzw. verschärfen**.

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Situationsbeschreibung: Erkenntnisse aus der BMBF/BIBB-Initiative Berufsbildung 4.0:

- Digitalisierung der Arbeit bezieht sich auf Produkte, Arbeitsmittel, Prozessabläufe, Kommunikationswege und Datenerfassung
- Alle Berufe betroffen, aber deutliche Spezifika
- Digitalisierung verläuft ungleichzeitig: Nebeneinander konventioneller und digitalisierter Arbeitsumgebungen
- Veränderungen der Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben erfolgen innerhalb der Berufe
→ Berufsprofile weitgehend stabil und zukunftsfähig
- Abnahme von Routinetätigkeiten
- Kompetenzanforderungsniveau der Fachkräfte wächst, da Zunahme an Komplexität, Prozessteuerung/Prozessverantwortung/IT-gestütztem Arbeiten, Datenanalyse
- Stellenwert von Prozess- und Systemverständnis, Lernkompetenz, berufsspezifischem Können und Wissen, digitale Kompetenzen, Flexibilität, Kreativität, Spontanität, Sozialkompetenz (Teamwork)

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Reminder

- Bedeutung der Fort- und Weiterbildung wächst („Lebenslanges Lernen“, „Höherqualifizierende Berufsbildung“ als eigenständiges, dreistufiges System von bundesweit geregelten beruflichen Fortbildungsqualifikationen, das gleichwertige Entwicklungsmöglichkeiten wie ein Hochschulstudium bietet)
- Konzept „Berufliche Handlungsfähigkeit“ unverändert wichtig
- Relevanz der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals
- Technologieoffenheit in Ausbildungsordnungen bleibt relevant
- Umsetzung der (neuen) Standardberufsbildpositionen

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Was spricht angesichts der Situationsbeschreibung für Boostereffekt?

Suche nach noch nicht ausgeschöpften „Potentialen“

Situationsbeschreibung bewirkt Selbstläufer?

Kaum, denn: kein Automatismus zu erwarten, weil:

Passungsprobleme (grundsätzliches Phänomen, unabhängig von Behinderung)

Mehr grundsätzliche Offenheit versus fortbestehende Hürden, Informationslücken und Unsicherheiten: z. B. unterschiedliche Offenheit gegenüber unterschiedlichen Behinderungsarten

Paradoxon: Zunahme psychischer Erkrankungen/Behinderungen versus fortbestehender Unsicherheiten

Ausnahmen: z. B. adressierte besondere Begabungen (Autismus, SAP-Stellenausschreibung u. a.)

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Wie kann man Fachkräftemangel für mehr Inklusion nutzen?

Bestehende Strukturen und Instrumente überprüfen, ggfs. korrigieren und/oder ergänzen und (besser) kommunizieren

Wesentliche Ansatzpunkte:

Nachteilsausgleich § 65 BBIG/42q HwO

Aktuelles BIBB-Projekt „Nachteilsausgleich in der dualen Berufsausbildung: Eine explorative Untersuchung zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben in der Berufsbildungspraxis“

Mehrdimensionaler Ansatz: Inklusion und Fachkräftesicherung

I/2023 - II/2024

Projektziele: repräsentative Erkenntnisse über Umsetzung NA in dualer Berufsausbildung gewinnen, An- und Herausforderungen der zuständigen (prüfenden) Stellen als Verantwortlichen identifizieren und Ableitung von Empfehlungen

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Fachpraktikerausbildungen

Neue BIBB-HA-Empfehlungen für berufsspezifische
Musterausbildungsregelungen:

FP Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	2021
FP für Büromanagement	2021
FP für Systemintegration	2022
FP IT Systemelektronik	2022

BIBB-HA-Beschluss zur Erarbeitung:

FP Hauswirtschaft (Aktualisierung im Anschluss an Neuordnung)

Fachkräftemangel als Booster für Inklusion?

Schlaglichter aus dem BIBB

Last not least:

Wissenschaft-Politik-Praxis-Dialog intensivieren