
Institut Technik und Bildung (ITB) an der Universität Bremen, eine der größten unabhängigen Forschungseinrichtungen für Berufsbildung in Europa:

„Gerade Deutschland hat beste Chancen, das Problem des Fachkräftemangels erfolgreich zu lösen!“

Bremen. „Das Problem ‚Fachkräftemangel‘ ist größtenteils hausgemacht. Jedenfalls in Deutschland“, sagt Prof. Dr. Georg Spöttl, Leiter des Instituts Technik und Bildung (ITB) an der Universität Bremen, einer der größten unabhängigen Forschungseinrichtungen für Berufsbildung in Europa. Die Expertisen des Bremer Berufsbildungsforschers sind international gefragt. Zur Situation hierzulande meint er: „Es gibt ein großes Potenzial, doch es wird nicht genutzt. Dabei haben gerade wir beste Möglichkeiten, das Problem zu lösen.“

Im Juli befragte der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 1.600 deutsche Unternehmen. Danach erwarten 49 Prozent der Befragten für die kommenden fünf Jahre in ihrem Unternehmen einen Mangel an hochqualifizierten Fachkräften. 43 Prozent rechnen mit Engpässen über alle Berufsgruppen hinweg, und bereits jetzt haben drei von vier Unternehmen Probleme, offene Stellen mit qualifizierten Leuten zu besetzen. DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann mahnte, „die Weichen rasch in Richtung Arbeitskräftesicherung zu stellen“. Man dürfe beim Thema Fachkräftesicherung keine Zeit verlieren.

„Schon heute fehlen der deutschen Wirtschaft rund 400.000 Ingenieure, Meister und gut ausgebildete Facharbeiter, und die Zahl wird jährlich um etwa zehn Prozent steigen“, meldet der DIHK. Fachkräftengpässe zeigten sich über alle Branchen, Berufe und Qualifikationsniveaus hinweg. Gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich rechnet insbesondere die Industrie mit zunehmenden Problemen, heißt es weiter. Um diesem Mangel entgegenzuwirken, müssten stärker als bislang unausgeschöpfte Potenziale genutzt werden, wobei die zielgerichtete Aus- und Weiterbildung an erster Stelle stehe.

Betriebe und Jobportale versprechen Prämien von bis zu 20.000 Euro für den Vorschlag eines geeigneten Bewerbers und Personalchefs schicken Headhunter auf die Jagd nach Facharbeitern wie Zerspanungsmechaniker. Der Bundeswirtschaftsminister denkt über Begrüßungsgelder nach – eine Lockprämie als Mittel der Unternehmen zum Ködern ausländischer Experten, und die Regierung diskutiert eine Änderung des Zuwanderungsgesetzes, um qualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter ins Land zu holen. Schuld am Fachkräftemangel seien vor allem die demografische Entwicklung sowie die schlechte Schulausbildung, klagt die Industrie. „Beides spielt sicher eine große Rolle, wird aber derzeit überbewertet“, sagt Spöttl. „Die wesentlichen Gründe für den aktuellen Mangel liegen anderswo. Im Übergangssystem zum Beispiel, das Jugendliche auf die berufliche Bildung vorbereiten soll. Es bindet wertvolles Potenzial.“

„Jugendliche in betriebliche Praxis integrieren statt in Übergangssystemen parken“

„Statt sie nach der Schule in im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung in die Praxis zu integrieren, werden zeitweise bis zu 700.000 der bis 25-Jährigen im Übergangssystem und in Qualifizierungssubsystemen geparkt, also in Maßnahmen, die nicht die berufliche Erstausbildung betreffen“, sagt Spöttl. Von den deutschen Ausbildungsinteressenten ohne Hauptschulabschluss mündeten 2008 drei Viertel ins Übergangssystem ein. Von denen mit Hauptschulabschluss ist es immerhin noch die Hälfte (48 Prozent). Bei den ausländischen Jugendlichen waren es 88 Prozent mit und 67 Prozent ohne Hauptschulabschluss, die laut Bildungsbericht 2010 im Übergangssystem verweilen. Die Situation für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss ist prekär, für ausländische Jugendliche mehr noch als für deutsche.

Untersuchungen für eine Bertelmann-Studie vom Oktober 2008 ergaben auf der Basis von Zahlen aus 2006: Rein rechnerisch verbringt jeder Schulabgänger mit maximal Hauptschulabschluss rund 1,4 Jahre im Übergangssystem. „Es werden nicht nur zu viele Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen gesteckt, sondern sie bleiben dort auch zu lange“, sagt Spöttl. Erreichten die Jugendlichen nach dem ersten Durchgang keinen Abschluss, würden sie gerne noch für eine weitere Runde im Übergangssystem gehalten und dort verwaltet. Damit belasteten sie dann auch keine Arbeitslosen- oder Ausbildungsstatis-

tik. „Hier findet quasi eine Selbstrekrutierung statt und es stellt sich in dem System ein Selbstverstärkungseffekt ein, der die Kosten zusätzlich in die Höhe treibt“, meint Spöttl.

Der Bertelmann-Studie zufolge haben Bund, Länder, Kommunen und die Bundesagentur für Arbeit 2006 wenigstens 5,6 Milliarden Euro allein für Integrationsmaßnahmen ausgegeben. „Wir investieren also sehr viel Geld, um Jugendliche auf die Berufsausbildung vorzubereiten, sie in die Arbeitswelt zu integrieren, und um Leute mithilfe ehrgeiziger, didaktischer Konzepte für eine Berufsausbildung zu befähigen oder auf Facharbeiterniveau zu heben. Und das alles viel zu häufig mithilfe nicht miteinander verknüpfter, unkoordinierter und teilweise auch ineffektiver Einzelaktivitäten.“

Der Bremer Forscher fordert eine bessere Abstimmung der Aktivitäten und ein nachhaltiges Implementieren erfolgreicher Maßnahmen sowie ein Aufräumen und Gesundschumpfen des Übergangssystems. „Dadurch werden dann Mittel frei, die viel effektiver zur Förderung des dualen Berufsbildungssystems eingesetzt werden könnten – indem man beispielsweise Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen unterstützt, damit keine Qualifizierung mehr ohne betriebliche Anbindung stattfindet“, meint Spöttl. „Die Vermittlungsquoten nach Qualifizierungsmaßnahmen ohne eine direkte betriebliche Beteiligung sind zu klein und rechtfertigen nicht den hohen Anteil dieser Maßnahmen am Berufsbildungssystem. Auch die Unternehmen müssen dafür Verantwortung übernehmen.“

„Die duale Ausbildung ist teuer für die Betriebe, und sie bindet dort Ressourcen, die dringend für die Produktion gebraucht werden.“ Unter Berufung auf Dr. phil. Wilfried Kruse von der Sozialforschungsstelle Dortmund an der Uni Dortmund schlägt Spöttl vor, zum Beispiel mithilfe staatlicher Gelder Ausbildungsplätze in Unternehmen zu „kaufen“. Dadurch ergäbe sich ein unmittelbarer, volkswirtschaftlicher Nutzen. Als mindestens ebenso wichtig sieht er es an, dass sich vielen jungen Menschen damit auch wieder Perspektiven und wirklich echte Chancen eröffneten. „Viele können erst im praktischen Einsatz und jenseits der Schule zeigen, welche überraschenden Talente in ihnen stecken. Besonders in den technischen Berufen sieht man das immer wieder.“

„Nun mit Macht die Meister an die Hochschulen holen? Ein fragwürdiger Weg zur Lösung des Fachkräftemangels.“

Hochqualifizierte Praktiker aus der Industrie sollen an die Hochschulen geholt, Meister dort zu Ingenieuren ausgebildet werden, denn an denen mangelt es derzeit ganz besonders. „Schon jetzt fehlen 60.000 Ingenieure. Jede nicht besetzte Ingenieur-Stelle kostet die deutsche Wirtschaft 200.000 Euro Wertschöpfung. Macht also insgesamt bis zu 12 Milliarden Euro jährlich“, rechnete Ekkehard Schulz, Vorstandschef des Technologiekonzerns ThyssenKrupp, jüngst in einem Interview vor.

Angesichts der Arbeitsmarktlage, so Spöttl, habe die Politik dieses Thema neu für sich entdeckt und die Hochschulen zögen mit. Letztere öffnen sich zunehmend für Praktiker mit Berufsausbildung. Unter dem Titel „Durchlässigkeit“ laufen diese Aktivitäten. „Ich begrüße es, dass hier weiter Hürden abgebaut werden“, meint Spöttl, aber zur Lösung des Problems ‚Fachkräftemangel‘ sei das der falsche Weg. Jedenfalls in der Weise, wie er nun beschritten werde. Er beanstandet „vor allem das undifferenzierte Vorgehen – ohne Vorbereitung auf ein Studium ist der Erfolg noch lange nicht gesichert.“

Prof. Dr.-Ing. Bernd Kuhfuß vom Fachbereich Produktionstechnik der Universität Bremen pflichtet ihm bei. Wie Spöttl verfügt auch er über langjährige Erfahrungen aus praktischer Arbeit in der Industrie, und durch seine Tätigkeit in der Zulassungskommission zur Einstufungsprüfung sowie im international tätigen Fachausschuss zur Akkreditierung von Studiengängen beschäftigt er sich schon seit Langem mit dem Thema Durchlässigkeit.

„Indem wir jetzt verstärkt Berufspraktiker für ein Ingenieurstudium gewinnen, verlagern wir das Problem nur“, sagt Kuhfuß. „Mit dem Stopfen des einen Loches reißt ein anderes auf“, meint er, denn damit würden dem Arbeitsmarkt hochqualifizierte Fachkräfte entzogen, und den Betrieben gingen so die knappen, erfahrenen Topleute verloren. „Da werden auch Erwartungen geweckt, die nicht erfüllt werden können.“ Nur ein kleiner Teil der Berufspraktiker verlasse die Hochschule mit einem Master-Titel, und wer ‚nur‘ mit einem Bachelor-Abschluss zurückgehe in die Industrie, werde damit zumeist auf keiner besseren Position eingesetzt als vor dem Studium, habe dafür aber Jahre verloren und finanzielle Einbußen erlitten.

„Außerdem war Berufspraktikern der Weg an die Hochschulen schon immer offen – solange sie über eine solide Grundausbildung in Mathematik und den Naturwissenschaften verfügten. Erforderlich für ein Studi-

um war und bleibt da das Abi-Niveau“, sagt Kuhfuß. „Die aktuelle Durchlässigkeits-Diskussion vermittele hier also ein falsches Bild. Jeder, der die fachlichen Voraussetzungen mitbrachte, konnte auch vorher schon einen akademischen Abschluss erwerben.“

Die Bildungsexperten und der Produktionstechniker sind sich einig: Man solle die Hochschulen besser im Bereich der Weiterbildung einsetzen und vielmehr den Meistern die Möglichkeit geben, sich dort berufsbegleitend in besonders konzipierten Studiengängen weiterzuqualifizieren. „Doch das gibt es nicht zum Nulltarif“, setzt Kuhfuß nach. „Trotz dramatischer Mittelkürzungen sollen die Hochschulen stetig mehr leisten. In Forschung und Lehre arbeiten wir schon lange an der absoluten Belastungsgrenze.“

„Politik und Schulen sind gefordert, auch die Unternehmen müssen erheblich mehr tun“

„Wer jetzt versucht, die Misere alleine auf den demografischen Wandel und die Schulen zu schieben, verschleierte die Versäumnisse der vergangenen Jahre“, meint Spöttl. Statt weiter zu jammern, seien nun endlich spürbare Taten gefragt. Defizite sieht er nicht nur in Politik, den etablierten Systemen, bei Verbänden und Bildungseinrichtungen, sondern auch bei den Unternehmen.

„Bis zum Jahr 2050 wird das Angebot an Erwerbspersonen in Deutschland um rund 18 Millionen Menschen zurückgehen“, schätzte letztlich Dr. Johann Fuchs vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Parallel zu dieser Nachricht vermeldet die ZEIT: „Es wandern immer noch Fach- und Führungskräfte aus. Im Jahr 2009 verließen 155.000 Deutsche das Land, viele von ihnen, weil sie sich anderswo bessere Karrierechancen erhofften.“ Das Blatt kommentierte: „Ohne ein größeres Engagement der Unternehmen wird es deshalb nicht gehen. Sie taten bislang zu wenig, um sich gegen den Mangel zu wappnen.“

„Es gibt zwar lobenswerte Aktivitäten in der Industrie, aber insgesamt geschehe dort zu wenig“, meint auch Spöttl. „Mit anständigen Verträgen und besseren Zukunftsaussichten wären die meisten dieser bestens und teuer ausgebildeten Leute sicher geblieben. „Mit Leiharbeit, Praktikumsverträgen für Hochschulabsolventen und Zeitverträgen bindet man kein Personal. Die Menschen wollen feste, sichere, stabile Arbeitsplätze, Zukunftsaussichten und die Möglichkeit, beruflich voranzukommen. Gefragt und erforderlich sind langfristige Bindungen der Mitarbeiter an das Unternehmen“, sagt der ITB-Leiter. „Das beginnt schon bei den Berufsanfängern und mit einer höheren Beteiligung an der Berufsausbildung. Nur 25 Prozent der Unternehmen bilden bisher aus.“

„Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Erwerbstätigen unter 25 Jahren arbeitet in prekären Arbeitsverhältnissen. Bei den Erwerbstätigen unter 35 Jahren sind 30 Prozent befristet beschäftigt“, präsentierte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, die Ergebnisse einer Umfrage und bemängelte den hohen Anteil befristeter Stellen. Der Gewerkschafter führte weiter aus: „Mehr als ein Viertel (28 Prozent) der befragten jungen Erwerbstätigen gab an, im bisherigen Berufsleben nur befristet beschäftigt gewesen zu sein. Ein Fünftel der Beschäftigten unter 35 arbeitet in Teilzeit, obwohl bei der Mehrheit der Wunsch nach einer Vollzeitstelle besteht.“

„Wer sich eine solche Personalpolitik heute noch leistet, darf sich nicht über fehlendes Engagement anderer beklagen“, sagt Spöttl. Im Rahmen der Debatte um Fachkräftemangel und Zuwanderung kritisierte Gewerkschafter Wetzel, dass Fachkräftepotenziale durch Aus- und Weiterbildung nicht hinreichend genutzt würden. Hauptschulen versagten, Unternehmen engagieren sich zu wenig in Aus- und Weiterbildung und die Bundesagentur verwalte die jungen Leute anstatt sie zu fördern.

Spöttl hält eine größere, inhaltliche Öffnung der beruflichen Bildung für unbedingt erforderlich und bemängelt hier die fehlende Flexibilität im Berufsbildungssystem. Auch die schwächeren Jugendlichen müssten im Berufsbildungssystem ausgebildet werden und nicht im Übergangssystem. Und er sieht die Unternehmen in der Pflicht. Manch ein Betrieb lasse noch lieber ausbilden und werbe die guten Absolventen ab. In produzierenden Betrieben sieht er derzeit eine Ausbildungsquote von ungefähr 10 Prozent als „gesund“ an, doch die meisten kämen nicht einmal auf 4 Prozent. Eine Ausnahme sei das Kfz-Handwerk, wo mit 18 Prozent weit über Bedarf ausgebildet werde. Kfz-Mechatroniker gebe es daher mehr als gebraucht würden. Für den Einsatz in der Industrie – dort fehlt es an Mechatronikern – müssten sie dann aufwändig weiterqualifiziert werden.

Der ITB-Leiter fordert von den Unternehmen eine langfristige Personalplanung sowie in der Berufsbildung eine noch stärkere Orientierung an Geschäfts- und Arbeitsprozessen. Eine kontinuierliche Analyse der

Altersstruktur und der Qualifikationsprofile in Unternehmen sei notwendig, um vorzubeugen und direkter handeln zu können. Vernetzungsstrukturen zwischen Unternehmen, Weiterbildnern, Berufsschulen, Gewerkschaften und Verbänden auf regionaler Ebene könnten dabei helfen, meint er. Hier geschehe noch viel zu wenig Konkretes. „Es gilt, den erforderlichen Qualifikationsbedarf frühzeitig zu identifizieren und mit einem entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangebot sowie einer zukunftsweisenden Personalpolitik auf den Facharbeitermangel zu reagieren“, sagt Spöttl und empfiehlt zudem, die Ansprüche an Auszubildende und Bewerber um Ausbildungsplätze und Facharbeiterstellen wieder zu senken und auf langfristige Qualifizierung auch von Schwächeren zu setzen.

Die Wirtschaft fordere Spezialisten, Universalisten, kulturell Bewanderte und Beziehungsexperten – alles in einer Person und zu günstigsten Konditionen. Hier sollten die Unternehmen ihre Ansprüche zurückfahren. Wo früher Hauptschulabsolventen noch reelle Chancen auf einen Ausbildungsvertrag hatten, schiele man heute nur noch auf Abiturienten, sagt Spöttl. „Wir dürften nicht weiterhin Hunderttausende Jugendliche, die diesen vielfach überhöhten Anforderungen nicht genügen, ins Übergangssystem abschieben. Die jungen Leute stehen in der Pole-Position bereit, und wenn sie schulische Defizite mitbringen, lassen sich die zumeist auch während einer betrieblichen Ausbildung durch gezielte Förderung beheben.“ Hier spricht Spöttl vornehmlich die Unternehmen und die Berufsschulen an.

„Ungenutzte Reserven erschließen und den Nachwuchs motivieren“

„Zudem gibt es noch einige andere, ungenutzte Reserven, die mit relativ kleinem Aufwand erschlossen werden können“, ergänzt ITB-Wissenschaftler Dr. phil. Lars Windelband. „Über bessere Betreuungsmöglichkeit für Kinder lassen sich zum Beispiel hochqualifizierte Frauen wieder in das Berufsleben einbinden. Das ist nicht nur eine Sache der Politik, auch die Unternehmen können da noch mehr tun“, meint der Berufsbildungsforscher und kritisiert weiter: „Es wird auch nicht genug in ältere Arbeitnehmer investiert, und die Unternehmen setzen bei Einstellungen leider nach wie vor auf die Jüngeren.“

„Viele Betriebe bieten den Älteren zu wenig Weiterbildung“, bestätigt das IAB. Überhaupt werde die Fortbildung noch zu wenig als ständiges Instrument der Personalpolitik gesehen. Selbst noch so gut ausgebildete Ingenieure hätten es häufig schwer, eine passende Stelle zu finden – die Personalchefs bevorzugten junge Bewerber, meldet die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit.

„Ein großes Problem in Deutschland ist auch, dass es sowohl für die technischen Ausbildungsberufe als auch für die Ingenieur-Studiengänge an Interessenten mangelt“, sagt Windelband. „Es fehlt den Kindern zumeist einfach nur an Anregungen, sich mit Technik zu beschäftigen – im Elternhaus, im Kindergarten und später in der Schule. Wir müssen versuchen, den Nachwuchs mehr für die Technik zu begeistern und für eine Ausbildung in dem Bereich zu motivieren“, meint er und nennt ein Positivbeispiel. So lobten Gutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) jüngst die Initiative „mikromal“ des Sonderforschungsbereiches „Mikrokaltumformen“ (SFB 747) am Fachbereich Produktionstechnik der Uni Bremen als vorbildlich.

Auf die Initiative von SFB-Leiter Prof. Dr.-Ing. Frank Vollertsen hin hatten die Wissenschaftler ihr komplexes Forschungsgebiet für das Verständnis von Grundschulern aufbereitet, mit ihnen diskutiert und sie zum Mitforschen angeregt. Die Kinder waren begeistert, entwarfen eigene Lösungen zum Beispiel für eine „Mikrorundknetmaschine“, mit der sich unter anderem haarfeine Wellen für Mikromotoren fertigen lassen. Prof. Kuhfuß und sein Team unterstützen die Initiative. „Bei einigen der Mädchen und Jungen haben wir nun ganz sicher das Interesse für die Technik wecken können“, sagt Kuhfuß. „Sie fanden es höchst spannend und wollen jetzt ‚Erfinder‘ werden. Da sind sie doch bei uns genau richtig.“

(Sabine Nollmann)

Weitere Informationen und Ansprechpartner:

www.itb.uni-bremen.de, www.itb.uni-bremen.de/fachkraeftemangel.html (Fotos zum Thema)

Prof. Dr. Georg Spöttl (Sprecher ITB, Universität Bremen)

Telefon: 0421 218-46 48, E-Mail: spöttl@uni-bremen.de

Dr. phil. Lars Windelband (ITB, Universität Bremen)

Telefon: 0421 218-90 12, E-Mail: lwindelband@uni-bremen.de