

Berufsbildung 2030: Ein Blick auf Kompetenzen und bildungspolitische Instrumente

Dr. Monika Hackel

Unsere Gesellschaft ist derzeit in einem dynamischen Umbruch, der auf die berufliche Bildung ausstrahlt. Klar ist dabei: Die künftige Regierung wird Aspekte von Nachhaltigkeit und Digitalisierung viel stärker als die bisherige in Handeln umsetzen müssen, um die anstehenden gesellschaftlichen Aufgaben zu bewältigen. Aus-, Fort- und Weiterbildung sind dabei wichtige Stellschrauben. Im Folgenden werden zunächst die Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und perspektivische Personalengpässe beschrieben, um dann Optionen für politisches Handeln zu eruieren: Hier geht es vor allem um zielgerichtete Qualifizierung unter Einbeziehung bestimmter Personengruppen.

In den kommenden Jahren werden Digitalisierung und struktureller Wandel maßgeblich den Arbeitsmarkt bestimmen. Beide Tendenzen treffen auf ein Marktgeschehen, das durch demografische Effekte geprägt ist. So werden nach

Berechnungen des QuBE-Projektes, welches das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) durchführt, bis zum Jahr 2040 in Deutschland 5,3 Millionen der bisherigen Arbeitsplätze weniger vorhanden sein, während gleichzeitig rund 3,6 Millionen Arbeitsplätze entstehen. Die Ursache für den überproportionalen Rückgang der Arbeitsplätze ist zu fast einem Drittel (1,7 Millionen) der Übertritt der Babyboomer-Generation in den Ruhestand. Die Prognosen sagen auch: Angesichts der demografischen Entwicklung könnte die Zahl der Erwerbslosen im Vergleich zu heute nahezu unverändert bleiben – wenn es gelingt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt zu qualifizieren und die Chancen der Digitalisierung zu nutzen.



Foto: Julia Baumgart

Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!



Foto: Julia Baumgart

Die Digitalisierung trägt entscheidend zu einem Wandel der Arbeitswelt in der kommenden Zeit bei. Dabei steht dieser Trend nicht isoliert; vielmehr ist er eng mit anderen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen verknüpft. Dies macht Investitionen in digitale Systeme und in Weiterbildung erforderlich. Der Strukturwandel hat unterschiedliche Hintergründe. So intensiviert „Wirtschaft 4.0“ einen Trend zu mehr Dienstleistungen. Weitere Treiber des Strukturwandels sind die Einführung alternativer Technologien (z.B. der Wasserstofftechnologie), der Ausstieg aus der Kohleindustrie und weitere Veränderungen, die den Umbau zu einer Green Economy begleiten. Decarbonisierung, Klimaschutz- und Klimafolgenanpassung sowie neue Mobilitätskonzepte gehen einher mit einer zusätzlichen Fachkräftenachfrage insbesondere in technischen Berufen und in der Bauwirtschaft, ferner in der Verwaltung.

Die Bauwirtschaft erfährt immer zu Beginn eines Veränderungsprozesses eine verstärkte Nachfrage, weil die notwendige Infrastruktur zunächst geschaffen werden muss. Ohne den Trassenausbau im Bereich der Energiewirtschaft oder bei der Bahn bzw. ohne bauliche Veränderungen im Bereich der Ladeinfrastruktur oder des Heizens ist ein klimagerechter Umbau von Energieerzeugung, Verkehr und Wohnen nicht umsetzbar. Jedoch bestehen hier bereits massive Personallengpässe. Trotz Arbeitsplatzabbau in den betref-

fenden Branchen wird es aufgrund der Verrentungen mithin schwierig, geeignete Fachkräfte in Berufen des Baugewerbes (z.B. bei Bau, Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima), aber auch in der Mechatronik- und Automatisierungstechnik zu finden. Fachkräfteengpässe zeigen sich zudem langfristig in den Gesundheitsberufen (zumal bei der Pflege) sowie in Berufen, die eine hohe IKT-Kompetenz verlangen.

Mit Blick auf diese Prognosen stellt sich die Frage: Welche Kompetenzen und welche (berufs-) bildungspolitischen Instrumente sind besonders zu fördern, um den Aufgaben einer „Berufsbildung 2030“ gerecht zu werden? Die Antwort: Notwendig ist die bestmögliche Ausschöpfung der Potenziale unserer Gesellschaft bei Bildung und Erziehung. Neben den traditionellen Kulturttechniken sind digitale Grundtechniken in durchgängig allen Bildungsbereichen zu vermitteln.

Vor allem sind Zukunftskompetenzen wie Reflexionsfähigkeit, Lernbereitschaft und Lerntechniken, Problemlösefähigkeit und Kreativität als zentrale Kompetenzen zum lebenslangen Lernen und zur gesellschaftlichen Teilhabe zu festigen. Soziale Kompetenzen – darunter Kommunikationsstärke und Wertschätzung von interkultureller und interdisziplinärer Vielfalt über alle Bildungsbereiche hinweg – sind ebenso zu fördern wie Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Potentiale der beruflichen Bildung nutzen!



Unsere Autorin Dr. Monika Hackel

ist Leiterin der Abteilung 2 Struktur und Ordnung der Berufsbildung Stabsstelle: Berufliche Bildung behinderter Menschen im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Um den gesamten Fundus des Fachkräfteangebots in Deutschland zu heben, sind neben einer soliden Berufsausbildung auch Instrumente der individuellen Förderung für spezifische Personengruppen in der Ausbildung – wie Teilzeitausbildung, assistierte Ausbildung, Einstiegsqualifizierung und Nachteilsausgleich – auszubauen. Es werden zudem Konzepte dafür benötigt, regionalen Ungleichheiten in der beruflichen Bildung und Passungsproblemen zu begegnen. Auch sind spezifische Bildungsangebote wie Umschulungen und abschlussorientierte Weiterbildungsangebote für geringqualifizierte Erwachsene fortzuentwickeln.

Nicht zuletzt gilt es, Arbeitsplätze lernförderlich zu gestalten (dies ist bei der Digitalisierung ausschlaggebend), Zeiten für individuelles Lernen im Arbeitsalltag zu berücksichtigen und systematisch geplante betriebliche Weiterbildung zu beleben. Wird die Digitalisierung lediglich auf die Substitution menschlicher Arbeitstätigkeit ausgerichtet, fehlen zukünftig Fachkräfte, die Technologien für spezifische Einsatzfelder weiterentwickeln. Kompetenzen in den unterschiedlichen Gewerken und im Unternehmen zu erhalten ist ebenso notwendig, um schwierige Situationen

im Falle eines Fehlers oder gar eines Ausfalls der Technik zu bewältigen.

Gerade vor dem Hintergrund der oben genannten Verrentungseffekte sind diese Aspekte besonders relevant und müssen etwa in der Forschungsförderung, aber auch in der betrieblichen Weiterbildungsplanung stärker thematisiert werden. Schließlich ist sicherzustellen, dass Fachkräfte eine breite Qualifikationsbasis bei der Erstausbildung erwerben und sich im Lebensverlauf auf neue Arbeitsanforderungen einstellen können. Entsprechend sind in Fort- und Weiterbildung modulare Konzepte für unterschiedliche Personengruppen passgenau zu entwerfen. Trotz aller Handlungserfordernisse ist das System der beruflichen Bildung mit seinen Verfahren, Instrumenten und Akteuren gut aufgestellt, um den Wandel erfolgreich zu bewältigen und die anstehenden Transformationsprozesse zu begleiten. Es gilt allerdings, in der Gesellschaft mehr für das System zu werben. Dazu ist es notwendig, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Finanzierungsmöglichkeiten transparenter zu machen sowie Menschen aller Altersgruppen passgenau über berufliche Bildungsangebote und individuelle Karrieremöglichkeiten zu beraten.

