

Stellungnahme

Fachkräftestrategie der Bundesregierung

**Positionierung des ZDH anlässlich des Fachkräftegipfels der
Bundesregierung am 7. September 2022**

Berlin, 19.09.2022

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilungen Arbeitsmarkt und Berufliche Bildung
+49 30 20619-182
dannenbring@zdh.de

Vorbemerkung

Die „drei großen D“: Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung“ als Strukturwandel/ Transformationsherausforderungen und ihre mutmaßlichen Konsequenzen für die Arbeitskräftenachfrage werden in der Fachkräftestrategie zutreffend beschrieben. Sie treffen auf einen bereits heute schon angespannten handwerklichen Arbeitsmarkt. Nach jüngsten Berechnungen des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) gibt es bereits seit 2015 mehr offene Stellen in handwerklichen Berufen als arbeitslose Handwerkerinnen und Handwerker. Insgesamt gibt es rund 250.000 offene Stellen im Handwerk. Vor allem in jenen Berufen, die für die Umsetzung der klima- und wohnungsbaupolitischen Maßnahmen besonders relevant sind – wie etwa das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe – war und ist die Fachkräftesituation besonders herausfordernd.

Eine wesentliche Ursache hierfür ist die sich seit Jahren verschärfende Ausbildungsmarktsituation. Die Zahl der ausbildungsinteressierten jungen Menschen geht, zuletzt auch beschleunigt durch die Corona-Pandemie, von Jahr zu Jahr zurück. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze hingegen, zuletzt nur unterbrochen durch die Corona-Pandemie, bleibt auf hohem Niveau stabil bzw. steigt sogar leicht. Dieser Trend führt insbesondere im Handwerk dazu, dass eine wachsende Zahl von Ausbildungsplätzen nicht besetzt werden kann. Blieben 2009 noch „lediglich“ 4.600 Lehrstellen im Handwerk unbesetzt, vergrößerte sich diese Zahl zuletzt (2021) auf 18.800. Dennoch gelang es im Handwerk die Zahl der Neuverträge 2021 wieder leicht zu erhöhen. Sie stieg im Vergleich zum Vorjahr (ZDH-Statistik zum 31.12.2021) um rund 2.000 bzw. 1,5 % auf insgesamt 132.129. Im Jahr 2019 konnten im Handwerk allerdings noch 138.769 Neuverträge verzeichnet werden. Die Pandemie ist folglich auch mit Blick auf diese Zahl noch nicht überwunden. Die vorläufigen Daten zum diesjährigen Ausbildungsgeschehen deuten leider darauf hin, dass der leichte Neuvertragszuwachs im vergangenen Jahr noch keine Trendumkehr darstellt. Während die bei den Kammern zwischen Januar und Juli neu eingetragenen Ausbildungsverträge um 4,6 Prozent unter dem Vorjahresvergleichswert liegen, ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen um 6,6 Prozent höher als im vergangenen Jahr.

Viele Transformationsvorhaben – allen voran im Bereich der Klima- und Wohnungsbaupolitik – sind nur mit einem starken und leistungsfähigen Handwerk realisierbar. Das Handwerk kann nur mit einer ausreichenden Zahl von Auszubildende, die zu Fachkräften und künftigen Betriebsinhabern qualifiziert werden, stark und leistungsfähig sein und bleiben.

Bewertung des Fachkräftepapiers

Positiv ist zu bewerten

- Im Kapitel „Zeitgemäße Ausbildung“ werden die Chancen einer dualen Ausbildung mit „vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und persönlichen Karrierechancen inklusive Selbständigkeit“ zutreffend positiv dargestellt (Seite 16).
- Die Bedeutung der Berufsorientierung für die Fachkräftesicherung wird zutreffend beschrieben. Es fehlen jedoch ein Bezug zur Allianz für Aus- und Weiterbildung sowie

die Forderung nach einem systematischen und flächendeckenden Ausbau an allen Schulformen – insbesondere an Gymnasien (Seite 17).

- Zu begrüßen ist die Erwähnung der „kontinuierlichen Modernisierung der Aus- und Fortbildungsordnungen“ als wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung, da hier die Beteiligung der Sozialpartner als entscheidender Baustein anerkannt wird.
- Die Hervorhebung des besonderen Unterstützungsbedarfs von KMU bei der Entwicklung und Umsetzung von betrieblichen Weiterbildungsstrategien ist (S. 19) zeugt von einem Bewusstsein für die unterschiedlichen Bedarfslagen der Betriebe. Es gibt gerade in der Weiterbildungsförderung keine „Patentlösungen“.
- S. 37: Es ist zu begrüßen, dass der Integrationsbegleitung vor Ort für Zuwandernden eine wichtige Funktion zugeschrieben wird. Dies deckt sich mit den Erfahrungen, die das Handwerk in aktuellen Fachkräftezuwanderungsprojekten macht.

Negativ wird gesehen

- Zutreffend werden die wachsenden Herausforderungen für Betriebe benannt, Ausbildungsplätze zu besetzen. Handwerksbetrieben fällt es jedoch - anders als im Text dargestellt – nahezu flächendeckend und nicht nur in einigen Regionen schwer, Auszubildende zu akquirieren (Seite 16).
- Angesichts rückläufiger Bewerberzahlen auf der einen Seite und eines zunehmenden Angebots an Ausbildungsstellen sowie unbesetzter Ausbildungsplätzen auf der anderen Seite leistet eine Ausbildungsgarantie keinen Beitrag zur Fachkräftesicherung (Seite 18).
- Ebenso ist fraglich, ob ein Ausbau von Verbundausbildungen einen nennenswerten Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann, wenn allein im Handwerk mehr als 30.000 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können (Seite 18).
- Die bereits im Koalitionsvertrag von 2021 angekündigte „Exzellenzinitiative berufliche Bildung“ wird zwar mit einem Satz erwähnt. Es gibt jedoch keine konkreten Ausführungen zur Ausgestaltung der Initiative (hier hat beispielsweise das Handwerk bereits ein elaboriertes Konzept vorgelegt), noch zum finanziellen Umfang der Initiative und auch nicht zum geplanten Start der Initiative. Zudem fehlt die argumentative Verknüpfung: Welche Ziele im Bereich der Fachkräftesicherung strebt die Bundesregierung genau mit der Exzellenzinitiative an?
- Eine „bundesweit einheitliche Ausgestaltung von Teilqualifikationen“ (S. 20) ist mit Skepsis zu betrachten. Wenn damit gemeint ist, dass Ausbildungsberufe künftig standardmäßig auch in TQ-Module gegliedert werden müssen, wäre dies abzulehnen. Die Gestaltung von modularen Weiterbildungsangeboten sollte weiterhin auf einer rein didaktischen Ebene (Lehrgangs- oder Weiterbildungscurriculum) und nicht auf der Ebene von staatlichen Ausbildungsregelungen erfolgen.
- Die Einführung von Bildungs(teil)zeitansprüchen (S. 21) ist nicht widerspruchsfrei in Bezug auf das Gesamtziel der Fachkräftesicherung. Bei unkonditionierten Ansprüchen

auf Freistellung droht in den Betrieben eine Verschärfung des Fachkräftemangels. Das Konzept der Bildungszeit bedürfte einer stärkeren Konkretisierung.

- Es werden nur sehr unkonkrete Andeutungen in Bezug auf die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes getroffen (S. 33 ff.). In welchen Bereichen hier Lockerungen angestrebt werden, wird – mit Ausnahme der Erwähnung einer Chancenkarte – nicht deutlich. Auch sollte hervorgehoben werden, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen im gesamten Zuwanderungsprozess stärker unterstützt werden müssen.
- Negativ ist, dass auf S. 34 (1. Absatz) undifferenziert von Vollzugshürden bei den Anerkennungsverfahren von Ländern und Kammern gesprochen wird. Bei den Handwerkskammern sind solche Hürden nicht bekannt. Insgesamt scheint noch nicht erkannt worden zu sein, dass nicht die „Vereinfachung der Berufsankennung“ zu mehr Zuwanderung führt, sondern eine Entkoppelung zwischen Aufenthaltsrecht (also der eigentlichen Rechtsgrundlage für eine Zuwanderung) und der Berufsankennung (die eher einen Beitrag zur nachhaltigen beruflichen Integration leistet). Der Ansatz, die Berufsankennung grundsätzlich erst nach der Ankunft in Deutschland in Gang zu setzen, könnte den Zuwanderungsprozess deutlich beschleunigen.

Folgende Aspekte müssen aufgenommen werden

- Im Papier fehlt ein gesamtstrategischer Ansatz mit Zuweisung der Verantwortung für die Koordinierung der verschiedenen Maßnahmen. Stattdessen werden zahlreiche kleinteilige Einzelthemen aufgeführt, die jedoch nicht in Verbindung zueinander gesetzt werden. Ebenso wenig werden politische Initiativen wie beispielsweise die Allianz für Aus- und Weiterbildung sowie die Nationale Weiterbildungsstrategie in Bezug zueinander gesetzt und ihr jeweiliger Beitrag zur Fachkräftesicherung herausgearbeitet.
- Die Berufsorientierung ist als zentrale Maßnahme zur direkten Ansprache Jugendlicher auszubauen durch die Weiterentwicklung des „Sommers der Berufsbildung“ zu einer Dachmarke, den Ausbau der ergebnisoffenen Studien- und Berufsorientierung – bundesweit auch auf die gymnasiale Oberstufe, die Aufnahme der Berufsorientierung als Ausbildungsinhalt für Lehramtsstudierende, die Verankerung der Berufsorientierung in den Curricula der allgemeinbildenden Schulen sowie die Verzahnung von regionalen und bundesweiten Angeboten der Berufsorientierung zu einem strategischen Gesamtkonzept.
- In der Fachkräftestrategie fehlt die Umsetzung des im Koalitionsvertrag adressierten Ausbildungspakts für das Handwerk. So sollten zur Bindung des Fachkräftenachwuchses Fortbildungsprogramme für die Ausbildungsberatung gestaltet und gefördert, Ausbildungsqualitätsberater/innen zur Unterstützung der Ausbildungsberatung eingeführt, die Schulung und Betreuung von Ausbildungsbotschafter/innen sowie Berufseinstiegsbegleitung zu Übergangsmanagerinnen und -managern gefördert und Talent-Center in Kooperation mit den Handwerkskammern eingerichtet werden.

- Um auch leistungsschwächerer Jugendliche als Fachkräftenachwuchs zu gewinnen, sollten ausbildungsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Instrumente wie Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex) und Ausbildungsbegleitung durch das Programm VerA stärker beworben und angewendet werden.
- Regionalen Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt sollten durch eine stärkere Förderung der überregionalen Mobilität, beispielsweise durch bundesweite Azubiticket und den qualitativen und quantitativen Ausbau des Azubiwohnens eingeebnet werden.
- Eine umfangreiche Begabtenförderung spielt eine entscheidende Rolle für die Attraktivität der beruflichen Bildung und kann die Zahl beruflich Hochqualifizierter (z. B. Meister) erhöhen. Dies kann durch den Ausbau der bereits bestehenden Strukturen erreicht werden
 - Die Zahl der jährlich vergebenen Weiterbildungsstipendien sollte deutlich erhöht werden (derzeit ca. 6.000 bzw. 1,5 Prozent aller Auszubildenden).
 - Die Altersgrenze in der Begabtenförderung sollte erhöht werden, um das lebensbegleitende Lernen zu stärken.
 - Die ideelle Förderung sollte deutlich ausgebaut und dabei auch um Formate, die die berufliche und akademische Bildung verknüpfen, ergänzt werden.
 - Die Gewinner beruflicher Leistungswettbewerbe (PLW, EuroSkills, etc.) müssen stärker in den Fokus der Begabtenförderung rücken, beispielsweise durch gesonderte Stipendien.
- Ein wichtiges Instrument zur Förderung der Attraktivität der beruflichen Bildung ist die transnationale Mobilität im Rahmen der Aus- und Weiterbildung, die weiter ausgebaut werden sollte, insb. durch
 - die Ausweitung und Verstetigung des Mobilitätsberaternetzwerks "Berufsbildung ohne Grenzen",
 - den Aufbau und die Umsetzung eines Deutschen Beruflichen Austauschdienstes unter Einbindung des o.g. Mobilitätsberaternetzwerks.
- Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sollte in der Öffentlichkeit deutlich sichtbar gemacht werden durch die Definition der Gleichwertigkeit der akademischen und beruflichen Bildungssysteme in einem DQR-Gesetz.

Es sollten konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Höheren Berufsbildung beschrieben werden. Es sollten insbesondere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Verbreitung der neuen Abschlussbezeichnungen „Berufsspezialist, Bachelor und Master Professional“ ergriffen werden. Auch der Ausbau der finanziellen Förderung der Höheren Berufsbildung (insbesondere der Aufstiegsfortbildungsförderung) sollte in einem Strategiepapier explizit erwähnt werden, da exzellent ausgebildete Verantwortungstragende und Führungskräfte für die Umsetzung der Transformation in der Wirtschaft von essenzieller Bedeutung sind.

- Das Papier sollte die konkreten Bestandteile und den Startzeitpunkt der geplanten Exzellenzstrategie Berufliche Bildung benennen:
 - Weiterentwicklung bestehender Bildungseinrichtungen durch hochwertige Lernortentwicklung und Modernisierung zu *Praxis-Exzellenzzentren* (Akademien der Höheren Berufsbildung),
 - Vernetzung der Praxis-Exzellenzzentren mit Betrieben, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu *Praxis-Exzellenzclustern*,
 - Ausbau der *Begabtenförderung* in der beruflichen Bildung durch Verdoppelung der Stipendien (derzeit 6.000) und Ausbau der ideellen Förderung,
 - Schaffung eines Deutschen Beruflichen Austauschdienst (*DBAD*), damit mehr Auszubildende einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren können.

Ansprechpartner: Jan Dannenbring
Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
+49 30 20619-182
dannenbring@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de