

Wie werden wir zukünftig Fachkräfte finden?



„Fachkräftemangel“ lautet in letzter Zeit sehr häufig die Antwort auf die Frage nach den größten Pain Points in der Bauwirtschaft. Vor dem Hintergrund der immensen Bauaufgaben im Wohnungs- und Infrastrukturbau droht sich derzeit ein nahezu flächendeckender Fachkräftengpass im deutschen Baugewerbe zu einem Geschäftsrisiko für Unternehmen und zum Unsicherheitsfaktor für den Wirtschafts- und Lebensstandort Deutschland zu entwickeln. Auch im Rohrleitungs- und Brunnenbau – so eine vom rbv in Auftrag gegebene aktuelle Analyse – wird sich die Personalsituation in den nächsten Jahren weiter verschärfen und die Branche vor große Herausforderungen stellen.

Fachkräfte sind derzeit zweifellos das Gold der Baubranche. Trotz einer in den letzten Jahren wieder angezogenen Beschäftigungszahl von rund 870.000 Erwerbstätigen im Bauhauptgewerbe (2019) leidet die Bauwirtschaft unter einem akuten Fachkräftemangel. Nach Berechnungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (www.kofa.de) waren im Juni 2018 fast 70.000 offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte in Bauberufen bei der Bundesagen-

tur für Arbeit (BA) gemeldet. Diese Situation führt aufseiten gerade bauausführender Unternehmen zu großen Unsicherheiten. Laut dem zum Beginn des Jahres vorgelegten DIHK-Report Fachkräfte 2020 „Fachkräftesuche bleibt Herausforderung“ rechnen branchenunabhängig 84 Prozent der 23.000 befragten Unternehmen mit sehr ernstesten Folgen eines langwierigen Fachkräftemangels. Die Bauwirtschaft, in der vielerorts die Auftragsbücher voll und viele

Kapazitäten ausgelastet sind, sieht sich mit 92 Prozent von den Folgen eines solchen Fachkräftemangels besonders bedroht. Die Stellenbesetzung mit adäquat qualifizierten Mitarbeitern ist derzeit offensichtlich genauso schwierig wie dringend erforderlich in Anbetracht der anstehenden Infrastrukturerweiterungen und -instandsetzungen sowie des für die Digitalisierung notwendigen Ausbaus der Netzinfrastruktur. Soweit die Ausgangslage.



Ein Leuchtturmprojekt

Inklusion hilft allen

Die Herzog-Bau GmbH in Tüttleben bei Gotha engagiert sich seit Jahren in besonderer Weise für ein zukunftsfähiges Personal- und Gesundheitsmanagement, das darauf ausgerichtet ist, die Motivation und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig vom Alter zu fördern. Das rbv-Mitgliedsunternehmen hat drei schwerbehinderte Menschen eingestellt und ihnen so nach langer Zeit der Arbeitslosigkeit die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Ein Schritt, der im Betrieb zunächst auf Widerstand stieß – und von dem am Ende das ganze Unternehmen profitierte. Auch dies ist – in eingeschränktem Umfang – ein Hebel, um dem Fachkräftemangel in der Branche zu begegnen.

Demografie – ein wichtiger Faktor

Um sich mit dieser insgesamt sehr herausfordernden Situation proaktiv auseinanderzusetzen, hat der rbv nach 2016 und 2018 aktuell bereits zum dritten Mal eine Arbeitsmarktanalyse für den Rohrleitungs- und Brunnenbau in Auftrag gegeben. In der von Dr. Oliver Koppel, Senior Economist für Innovationen und MINT am Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, verfassten Analyse „Der Arbeitsmarkt im Rohrleitungs- und Brunnenbau – Aktualisierung 2020, Zwischen Arbeitskräfteengpässen und demografischen Herausforderungen“ geht der Autor der Studie besonders auf die Aspekte der Alters- und Qualifikationsstruktur in der bundesdeutschen Bevölkerung, auf die Altersstruktur im Baugewerbe und auf den Arbeitsmarkt im Leitungsbau ein. Weitere inhaltliche Schwerpunkte der Ausführungen bilden der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen, Teilzeitquoten sowie ausländische Erwerbstätige am Bau als aktivierbare Erwerbspotenziale für eine Tätigkeit im Rohrleitungs- und Brunnenbau.

Um ein ernüchterndes Resümee der Ausführungen gleich vorwegzunehmen: Aufgrund eines großen demografischen Gefälles geht der Autor davon aus, dass sich die Personalsituation im Rohrleitungs- und Brunnenbau in den nächsten Jahren zunehmend verschärfen werde. Die gesamte Branche stehe damit vor einer gewaltigen Herausforderung, denn auf knapp 12,2 Millionen Erwachsene im Alter zwischen 45 und 54 Jahren kämen aktuell nur 7,4 Millionen Kinder und Jugendliche im Alter zwischen fünf und 14 Jahren. Diese Zahlen sprechen eine deutliche demografische Sprache: Im Vergleich dieser beiden sogenannten 10-Jahreskohorten fehlen dauerhaft 4,8 Millionen junge Köpfe. Dies werde dazu führen, dass der in vielen Bereichen bereits existente Arbeitskräfteengpass sich in den kommenden zehn Jahren somit nochmals deutlich verschärfen werde, besonders nachdem die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausgeschieden seien und durch jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ersetzt werden müssten. „Für die Berufsausbildung stellt dies eine quantitativ und qualitativ kaum zu bewältigende Herausforderung dar“, so das mehr als deutliche Fazit der Analyse.

Ist die Branche zu alt?

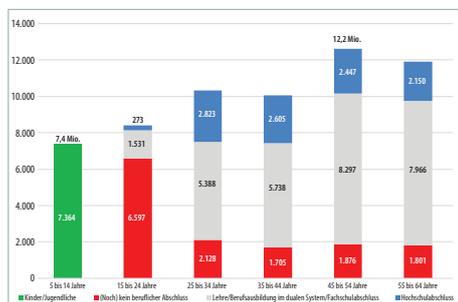
Der demografische Wandel schafft offensichtlich Rahmenbedingungen, die die Situation rund um das Fachkräftepotenzial der Branche extrem erschweren. Dies zeigt sich nochmals besonders deutlich bei einem genaueren Blick auf die im Rohrleitungs- und Brunnenbau vorzufindende Altersstruktur. Laut den Darlegungen von Dr. Koppel kommt mit 26,2 Prozent mehr als jeder vierte Erwerbstätige des Rohrleitungs- und Brunnenbaus aus dem Alterssegment 55+. Mit einer derart hohen Arbeitsmarktbeteiligung Älterer erziele der Rohrleitungs- und Brunnenbau bei der Aktivierung der Arbeitskräftepotenziale Älterer im Vergleich zu den anderen Branchen des Baugewerbes den Spitzenplatz, im Baugewerbe ohne Tiefbau liege der Anteil des Alterssegments 55+ bei 18,9 Prozent. Da der Großteil der Erwerbstätigen 55+ jedoch innerhalb der kommenden zehn Jahre altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden werde, habe dies am anderen Ende des Altersspektrums auch eine Kehrseite: Während im Baugewerbe ohne Tiefbau 28,7 Prozent aller Erwerbstätigen jünger als 35 Jahre seien, liege der entsprechende Wert im Rohrleitungs- und Brunnenbau bei lediglich 24,0 Prozent, im sonstigen Tiefbau zumindest bei 27,2 Prozent. Damit stünden besonders im Rohrleitungs- und Brunnenbau, aber auch im sonstigen Tiefbau bereits heute weniger als ein Jüngerer bereit, um mittelfristig auf die Stelle eines Älteren nachzurücken. Dies führe im Rohrleitungs- und Brunnenbau im Vergleich zu den anderen Branchen des Baugewerbes zu einer gesteigerten demografischen Herausforderung.

Entlastung schaffen – aber wie?

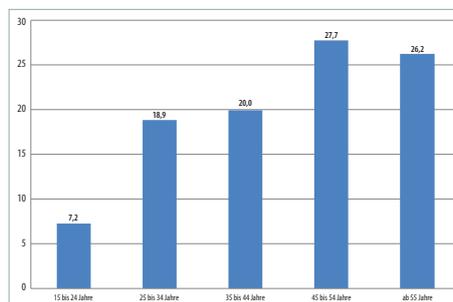
Not macht bekanntermaßen erfinderisch. In vielen branchenübergreifenden Wirtschaftszweigen versucht man diesen flächendeckend zu beobachtenden Fachkräftemangel derzeit dahingehend zu entschärfen, indem man die vorhandenen Arbeitsmarktpotenziale von Teilzeitbeschäftigten, Frauen oder Arbeitslosen effizienter ausschöpft. Dies ist leider offensichtlich für den Rohrleitungs- und Brunnenbau kein gangbarer Weg. Mit einem Anteil von 7,5 beziehungsweise 6,7 Prozent bildet eine

Teilzeitbeschäftigung hier – wie auch im sonstigen Tiefbau – komplett die Ausnahme. Vielmehr gehen dort mit 92,5 Prozent so viele Erwerbstätige einer Vollzeitbeschäftigung nach wie in kaum einer anderen Branche. Während also gesamtwirtschaftlich – so das Fazit der Analyse – ein durchaus relevantes Beschäftigungspotenzial aus der Aktivierung von Teilzeit- zu Vollzeiterwerbstätigen zu realisieren sei, gelte dies nicht für die untersuchte Branche. Selbst wenn es gelänge, sämtliche im Rohrleitungs- und Brunnenbau unfreiwillig Teilzeiterwerbstätigen auf einen Schlag zu Vollzeitbeschäftigten zu aktivieren, beträfe dies einmalig etwa 650 Personen. Dies werde nicht dauerhaft zur Linderung von Arbeitskräfteengpässen oder zur Sicherung der künftigen Arbeitskräftebasis beitragen, so Dr. Koppel. Auch Frauen und Arbeitslose würden langfristig das Ruder leider kaum herumreißen. Unter den Erwerbstätigen des Rohrleitungs- und Brunnenbaus mit technisch-naturwissenschaftlichen Abschlüssen, welche die für die Branche so notwendigen "Brot und Butter"-Qualifikationen repräsentieren, seien weniger als fünf Prozent Frauen zu finden. Bei genauer Analyse der Binnenstruktur der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Rohrleitungs- und Brunnenbau sei deutlich festzustellen, dass sich nur sehr wenige Frauen für eine Karriere in den Branchen des Tiefbaus entschieden. Diejenigen aber, die dies täten, schlugen vorwiegend eine akademische Ausbildung abseits der gewerblich-technischen respektive technisch-naturwissenschaftlichen Qualifikationen ein.

Auch Arbeitslose würden derzeit keine respektable Rekrutierungsbasis mehr zur Verfügung stellen. So sei in den Rohrleitungsbauberufen seit dem Jahr 2014 ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen, der darin einen deutlichen Ausdruck fände, dass im Jahr 2019 der Höchststand mit 566 Personen nur halb so hoch gewesen sei wie noch im Jahr 2014. In der Vergangenheit sei es stets so gewesen, dass die der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Arbeitskräftenachfrage traditionell in den Sommermonaten oberhalb und in den Wintermonaten stets unterhalb des Arbeitskräfteangebots gelegen habe. Seit dem Jahr 2013 haben sich jedoch nicht nur die Arbeitskräfteengpässe in den Kernberufen des Rohrleitungsbaus in den Sommermonaten kontinuierlich verschärft, auch habe die Zahl der offenen Stellen im Jahr 2017 erstmals auch in den Wintermonaten über der Zahl der Arbeitslosen gelegen, so dass inzwischen ein ganzjähriger Engpass vorliege. Dies mag aus Sicht der Arbeitssuchenden eine erfreuliche Entwicklung sein, ist aber deutlicher Ausdruck eines sehr angespannten Arbeitsmarktes.



Alters- und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung in Deutschland, in 1.000 Personen (Jahr 2018). (Quelle: IW Köln; eigene Berechnungen Koppel auf Basis Statistisches Bundesamt, 2020)



Erwerbstätige nach Alterssegment in Prozent aller Erwerbstätigen. (Quelle: IW Köln; eigene Berechnungen Koppel auf Basis Mikrozensus 2017)

Junge Leute begeistern

Ausbildung und Azubi-Marketing – Exzellenz ist gefragt

Unternehmen können durch das Angebot weiterer Zusatzqualifikationen (berufsbegleitendes Studium oder interne Weiterbildungen) einen Ruf als „exzellenter Ausbildungsbetrieb“ mit einem klaren Unternehmensprofil erwerben. Im Verbund mit anderen Unternehmen, den Gewerkschaften oder örtlichen Kammern können gleichermaßen Werbetaugnisse – Hörfunkspots, Imagekampagnen im Internet oder Blogs – kommuniziert werden, um die "Brot und Butter"-Ausbildungsberufe eines Bauunternehmens zu bewerben. Weitere wichtige Ansprachen bei jungen Menschen können bei einem "Tag der offenen Tür" oder über Praktika und Ferienjobs erfolgen. Stets geht es dabei darum, ein an den regionalen und branchenaffinen Bedürfnissen orientiertes Maß an unternehmerischer Kreativität an den Tag zu legen.



Image verbessern – Perspektiven schaffen

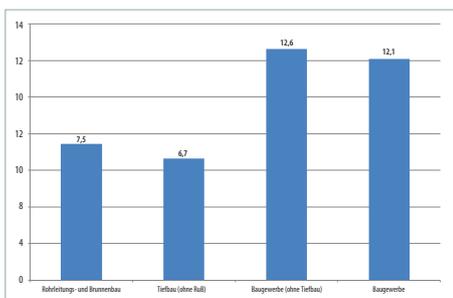
Neue Bezeichnungen verbessern die Wahrnehmung

Mit der laufenden Initiative zur Umsetzung neuer Berufsbezeichnungen „Leitungsbauer für Infrastrukturtechnik“ und „Kanalbauer für Infrastrukturtechnik“ hat der rbv wichtige Impulse auf den Weg gebracht, um den modernen Berufsbildern zweier hoch professionell arbeitender Berufsgruppen für die Zukunft eine adäquate Bezeichnung zu geben. Auch mit den seit dem 1. Januar 2020 geltenden Begriffen aus dem neuen Berufsbildungsgesetz „Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ oder „Master Professional“ existiert ein potenziell tragfähiges Instrument, um die Fachkräftesituation im Leitungsbau langfristig positiv zu beeinflussen. Denn auch hier geht es darum, attraktive neue Abschlussbezeichnungen einzuführen und auf diesem Wege die Karriereoptionen in der beruflichen Bildung hervorzuheben und deren Attraktivität gegenüber der akademischen Ausbildung zu stärken.

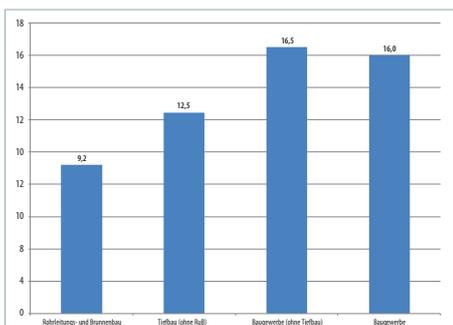


International auf die Suche gehen

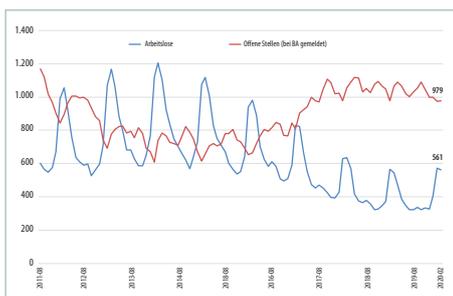
Von den derzeit im Rohrleitungs- und Brunnenbau tätigen Beschäftigten besitzt mit 9,2 Prozent jeder elfte eine ausländische Staatsangehörigkeit. Damit verfügt die Branche über ein im Verhältnis zum allgemeinen Tiefbau (12,5 Prozent) oder zum sonstigen Baugewerbe (16,5 Prozent) eher geringeren Anteil an ausländischen Erwerbstätigen. Immerhin – dies eröffnet interessante Potenziale. Denn da perspektivisch mit einer hohen Erwerbszuwanderung nach Deutschland zu rechnen sei und viele der Zugewanderten eine hohe Affinität zu handwerklichen und baulichen Tätigkeiten aufwiesen, ginge es nun darum – so eine deutliche Handlungsaufforderung der aktuellen Analyse –, das Arbeitsmarktpotenzial zugewandter Ausländer noch besser zu erschließen als bislang. Auf dieses gleichermaßen aktivierbare wie



Teilzeiterwerbstätige in Prozent aller Erwerbstätigen. (Quelle: IW Köln; eigene Berechnungen auf Basis Mikrozensus 2017)



Erwerbstätige mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Prozent aller Erwerbstätigen. (Quelle: IW Köln; eigene Berechnungen Koppel auf Basis Mikrozensus 2017)



Der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen und Arbeitslose in der Berufskennziffer 3432 (Berufe im Rohrleitungsbau). (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2020, laufende Monatsberichte; Trendpfeile zur Verdeutlichung)



International und kreativ agieren

Auszubildende aus Kamerun vermitteln

Mit dem Ziel, Menschen aus dem Ausland für eine Ausbildung in Deutschland zu gewinnen, haben die Ausbildungszentren der Bauindustrie und ähnliche Institutionen aktuell eine Reihe interessanter Ansätze vorgelegt. Auch das Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW, Ausbildungszentrum Kerpen, hat in diesem Zusammenhang einen nicht ganz alltäglichen Weg eingeschlagen. Um jungen Arbeitnehmern aus Kamerun einen gut organisierten Zugang zum deutschen Ausbildungsmarkt zu ermöglichen, zielt der aktuelle Ansatz eines Azubi-Marketings in Afrika darauf ab, Menschen aus Kamerun über die Perspektiven einer gewerblichen Ausbildung in Deutschland zu informieren und nach Deutschland zu holen. Der Rohrleitungs- und Brunnenbauverband unterstützt diese und ähnliche Initiativen. Nach Einschätzung des Verbandes besteht der überzeugende Ansatz solcher Projekte darin, dass Menschen aus Drittländern hierzulande eine langfristige berufliche Perspektive finden.

„Nur kreative und individuelle Lösungen werden uns weiterbringen“



Dipl.-Ing. Mario Jahn, Geschäftsführer der rbv GmbH und Berufsbildungsexperte des Verbandes, äußert sich in einem Kurzinterview zum Thema Fachkräftemangel in der Branche.

Herr Jahn, die Analyse von Dr. Koppel skizziert ein sehr ernüchterndes demografisches Bild. Welche Handlungsspielräume sehen Sie hier?

Mario Jahn: Ja, tatsächlich steht unsere Branche aufgrund der aktuellen demografischen Entwicklungen vor großen Problemen und Herausforderungen. Ausgehend von unserem heutigen Blickwinkel werden in 25 bis 30 Jahren – darauf weist die Analyse deutlich hin – viele Menschen in unserer Branche, aber auch gesamtwirtschaftlich fehlen. Andererseits prognostizieren wir hier mit vergangenheits- und gegenwartsbezogenen statistischen Daten unsere Zukunft. Von dieser reinen Interpretation des Ist-Zustandes aus ist es meines Erachtens nur eingeschränkt möglich, vielleicht zukünftig auftretende positive Aspekte und Veränderungen zu antizipieren. Von daher setzen wir uns mit den tatsächlich ernüchternden Fakten proaktiv auseinander, sind aber weit davon entfernt, den Kopf in den Sand zu stecken.

Wie beurteilen Sie die von Dr. Koppel aufgeführten Aktivierungspotenziale?

Mario Jahn: Das Alterssegment 55+ hat sich im Verhältnis zu der Studie aus dem Jahr 2016 nochmals vergrößert. Im Teilzeitbereich haben wir leider als Branche keinen Speckgürtel, dies zeigt die Analyse deutlich. Bei den Frauen ist es ähnlich. Gesamtgesellschaftlich ist die Frauenquote im Berufsleben mit 48 bis 49 Prozent nahezu ausgeglichen, für den Rohrleitungs- und Brunnenbau trifft dies leider nicht zu. Und hier sehen wir auch langfristig keinen Richtungswechsel. Unter den jährlich 200 bis 250 neuen Auszubildenden unse-

rer Branche sind selten Frauen oder Mädchen zu finden. Auch die Rückführung arbeitsloser Menschen in den ersten Arbeitsmarkt wird uns nur begrenzt helfen. Derzeit stellen wir fest, dass der Fachkräftebedarf immer größer wird und die Zahl der zur Verfügung stehenden Fachkräfte immer kleiner. Das Missverhältnis ist wahrscheinlich sogar noch größer als wir denken, da längst nicht mehr alle offenen Stellen von der Bundesagentur für Arbeit erfasst werden, da Arbeitgeber vielfach über andere Stellenbörsen agieren.

Und Menschen mit Migrationshintergrund?

Mario Jahn: Personen mit Migrationshintergrund haben eine hohe handwerkliche Affinität. In den letzten zwei Jahren ist es uns gelungen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit in unserer Branche zu gewinnen. Hier sind wahrscheinlich von allen in der Studie angesprochenen Aktivierungspotenzialen noch die besten Ergebnisse zu erwarten. Stellschrauben wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz können sich an dieser Stelle als hilfreich erweisen, aber es muss uns langfristig gelingen, bürokratische Hürden abzubauen, Sprachbarrieren effektiv zu beseitigen und Prozesse rund um die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund zu verschlanken.

Was kann der rbv tun, um Lösungsansätze für die Mitgliedsunternehmen mitzugestalten?

Mario Jahn: Der rbv sieht es als eine seiner zentralen Aufgaben an, seine Mitgliedsunternehmen über tragbare Strategien der Fachkräfte- und Azubi-Akquise zu informieren. Denn angesichts des heutigen Arbeitsmarktes wird es immer entscheidender, proaktiv Maßnahmen zu entwickeln, um der Branche die Menge an Fachkräften zuzuführen, die sie benötigt. Hier weisen wir immer wieder darauf hin, dass Engagement und ein an den regionalen und unternehmerischen Gegebenheiten orientiertes Maß an Kreativität gefragt sind. Und was auch sehr entscheidend ist: Der rbv ist eine Plattform, wo kleinere Unternehmen von größeren lernen können. Benchmarking ist hier das Stichwort. Insgesamt sehe ich es als die Aufgabe unseres Verbandes an, die Situation exakt zu analysieren – das haben wir mit der aktuell vorliegenden Studie nun bereits zum dritten Mal getan, – um dann auf Grundlage dieser Faktenlage Denkanstöße zu geben, die jedes Unternehmen individuell für sich umsetzen muss.

notwendige Fachkräftepotenzial weist auch eine im Frühjahr 2019 von der Bertelsmann Stiftung vorgelegte Studie zum Thema „Zuwanderung und Digitalisierung“ hin. Laut dieser Erhebung bräuchte Deutschland bis zum Jahr 2060 im Jahresdurchschnitt einen Zuwanderungssaldo von 260.000 Personen – davon 146.000 aus Nicht-EU-Staaten –, damit der Rückgang des Arbeitskräfteangebots auf ein für die Wirtschaft verträgliches Maß begrenzt würde.

Keine Lösungen von der Stange

Ein wesentliches Fazit der aktuell vorliegenden Analyse zur Fachkräftesituation im Rohrleitungs- und Brunnenbau lautet, dass die gesamtwirtschaftlich sinnvollen Strategien für die Leitungsbaubranche nur sehr eingeschränkt praktikabel erscheinen und voraussichtlich zu keinen nennenswerten Erfolgen führen werden. Vielmehr müsse es zukünftig in einer derart hoch spezialisierten Branche darum gehen, individuell konfektionierte Wege der Personalrekrutierung, -entwicklung und -bindung zu schaffen. Dabei stehe die betriebliche Personalpolitik insbesondere angesichts eines künftig noch weiter schrumpfenden Potenzials junger Arbeitskräfte vor der schwierigen Aufgabe, in ausreichendem Maße Arbeitskräfte ideenreich für den Rohrleitungs- und Brunnenbau zu rekrutieren, zu fördern und langjährige Beschäftigte im Unternehmen zu halten. Ein wesentliches Charakteristikum sei es an dieser Stelle, eine attraktive Arbeitgebermarke aufzubauen, um Kompetenz im Unternehmen zu halten und Auszubildende, Hochschulabsolventen sowie Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Qualifizierung, ein adäquates

Gesundheitsmanagement, besondere Motivationsanreize, Aufgabenvielfalt, Personalentwicklung bis 67 und die Gestaltung einer Wertschätzungskultur seien vor diesem Hintergrund wichtige Handlungsbausteine. (rbv)

Literatur und Linksammlung:

Der Arbeitsmarkt im Rohrleitungs- und Brunnenbau – Aktualisierung 2020, Zwischen Arbeitskräfteengpässen und demografischen Herausforderungen, Koppel 2020 (<https://bit.ly/2Y0LLQP>)

Kofa – Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung (www.kofa.de)

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (<https://bit.ly/3ctopXU>)



DIHK Arbeitsmarktreport 2020 – „Fachkräftesuche bleibt Herausforderung“ (<https://bit.ly/3eL27Th>)

