
Die Situation des Fachkräftenachwuchses in den Bereichen Bau, Holz und Farbe – ein Problemaufriss

Abstract

In diesem Beitrag wird zunächst dargestellt, wie sich die demographische Entwicklung auf die zukünftige Fachkräftesituation in den Berufsfeldern Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik und Raumgestaltung auswirken wird. Dabei zeigt sich, dass es in der Beschäftigtenstruktur in den kommenden 15 Jahren deutliche Verschiebungen geben wird. Es wird zukünftig ein insgesamt geringeres Fachkräfteangebot geben, es werden im Durchschnitt mehr ältere Fachkräfte als heute beschäftigt werden und es wird auf dem Ausbildungsmarkt einen zunehmenden Wettbewerb um immer weniger Schulabsolventen geben. Damit stellt sich zum einen die Herausforderung, neue Wege zur Gewinnung von Auszubildenden zu gehen. In diesem Zusammenhang wird untersucht, welche Potenziale an Nachwuchskräften bislang noch ungenügend ausgeschöpft werden, wie die Ausbildungsberufe attraktiver gestaltet und wie sie effektiver beworben werden können. Zum anderen ergibt sich die Notwendigkeit, Fachkräfte in ihrem erlernten Beruf zu halten und langfristig in der Branche zu binden. Hierzu werden Vorschläge für eine gezielte Personalentwicklung in der Bau-, Holz- und Farbtechnik entwickelt.

1 Die zukünftige Fachkräftesituation vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung

Die demographische Entwicklung in Deutschland ist insbesondere durch drei Tendenzen gekennzeichnet. Zum einen wird die Bevölkerung im Durchschnitt älter. Bis zum Jahr 2030 werden die Altersklassen ab 50 Jahre stark zunehmen, während die Zahl der unter 50jährigen deutlich abnimmt. Das bedeutet, dass alle nachwachsenden Jahrgänge – und somit die Potenziale an Fachkräftenachwuchs - schwächer sind als die vorausgegangenen Jahrgänge (vgl. BMBF 2009, 18).

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung im Überblick:

Tabelle 1: **Entwicklung der Bevölkerung Deutschlands nach Altersklassen**

Altersklassen	(Bevölkerungszahl in Mio. Personen)				Veränderung 2010 – 2030 in %
	2005	2010	2020	2030	
0 – 19	16,6	15,4	14,4	13,8	- 16,5
20 – 34	14,8	15,3	14,7	13,1	- 11,1
35 – 49	20,3	19,0	15,6	16,0	- 21,0

50 – 64	15,1	16,4	19,5	16,3	+ 7,9
65 – 79	12,2	12,4	12,5	15,7	+ 28,9
80 und älter	3,7	4,2	5,8	6,1	+ 65,4
Summe	82,6	82,8	82,6	81,1	- 1,8

(Quelle: BMBF 2009, 18)

Der größte Rückgang ist demnach in der Altersgruppe der 35-49jährigen zu verzeichnen; ein besonders starker prozentualer Anstieg findet sich demgegenüber mit über 65% in der Altersklasse der über 80jährigen. Dass mit dieser Entwicklung auch auf der Konsumentenseite der Bauwirtschaft veränderte Anforderungen einhergehen (z.B. steigender Bedarf an barrierefreien Gebäuden, an Wohnungen für 1-2-Personen-Haushalte, an gebäudebezogenen Dienstleistungen etc.) sei hier nur am Rande erwähnt.

Eine zweite Tendenz lässt sich aus der Tabelle ebenfalls ablesen: Die Bevölkerungszahl wird insgesamt geringer. Im Jahr 2030 werden in Deutschland 1,5 Millionen Personen weniger leben als im Jahr 2005. Dieser Rückgang betrifft insbesondere die Personen im arbeitsfähigen Alter. Es wird damit gerechnet, dass im Jahr 2030 insgesamt 5,2 Millionen Fachkräfte fehlen werden. Auch die Zahl der ausbildungsberechtigten Jugendlichen wird um 1,5 Millionen Personen bis zum Jahr 2035 zurückgehen. Das entspricht einem Minus von 20% (vgl. a.a.O., 7).

Schließlich lässt sich eine dritte Tendenz der Bevölkerungsentwicklung feststellen: Die Zahl der Personen mit einem Migrationshintergrund steigt vor allem in den jüngeren Jahrgängen. Während ihr Anteil an den 15 – 20jährigen zurzeit 26% beträgt, wird er in zehn Jahren bei 35% liegen.

Die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Ausbildungssituation und auf die Arbeitskräftepolitik der Unternehmen in den Berufsfeldern Bau, Holz und Farbe werden im Folgenden untersucht.

2 Die Beschäftigtenstruktur in den Berufsfeldern Bau, Holz, Farbe

Die drei mit Abstand zahlenmäßig stärksten Berufe in den Berufsfeldern Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik- und Raumgestaltung sind „Maurer/in“, „Tischler/in“ sowie „Maler/in und Lackierer/in“. In den folgenden Tabellen wird ein Überblick über die Entwicklung der Altersstruktur in diesen Berufe gegeben.

Tabelle 2: **Die Entwicklung der Altersstruktur in den Berufen Maurer/in, Tischler/in sowie Maler/in und Lackierer/in**

in den Jahren Anteile in %	Maurer/in			Tischler/in			Maler/in und Lackierer/in		
	1999	2005	2011	1999	2005	2011	1999	2005	2011
unter 25 Jahren	11,2	6,7	6,5	14,8	10,0	9,8	14,3	11,1	10,5
25 – unter 35 Jahren	27,0	20,7	17,3	35,8	26,9	23,0	31,2	25,0	26,0
35 – unter 50 Jahren	41,3	49,9	45,6	35,3	48,4	45,4	37,3	44,2	39,6
50 Jahre und älter	20,5	22,7	30,6	14,1	14,8	21,9	17,1	19,8	23,9

(Quelle: IAB o.J.)

Der Blick auf die Beschäftigtenstruktur zeigt, dass in allen drei Berufen der Anteil der jüngeren Beschäftigten unter 25 Jahren seit 1999 kontinuierlich zurückgegangen und der Anteil der über 50jährigen gestiegen ist. Das heißt, dass sich der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bereits in den vergangenen 14 Jahren deutlich erhöht hat. Die mit großem Abstand meisten Beschäftigten finden sich in der Altersklasse von 35 bis 50 Jahren. Diese Gruppe bildet das „Rückgrat“ der Beschäftigung in den Berufsfeldern Bau, Holz und Farbe. Gleichzeitig ist dieses aber auch genau diejenige Altersklasse, die bis 2030 den größten prozentualen Rückgang zu verzeichnen hat (vgl. Tabelle 1). Damit ist ein erheblicher Mangel an Fachkräften in den kommenden Jahren zu erwarten. Hinzu kommt, dass die Zahl der Ausbildungsanfänger deutlich geringer ist, als die Zahl der Personen, die in den Ruhestand gehen. Bei gleich bleibenden Ausbildungszahlen wird zukünftig nur die Hälfte der wegfallenden Stellen wiederbesetzt werden können (SOKA-BAU 2012, 9). Bei gleichzeitig sinkenden Schulabgängerzahlen wird es zwangsläufig immer schwieriger, Nachwuchskräfte für die Bau- und baunahen Berufe zu gewinnen. Der Handlungsbedarf zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs ist damit eklatant. Damit stellen sich insbesondere drei Fragen:

- Wie können neue Gruppen zusätzlich für eine Ausbildung gewonnen werden?
- Auf welche Weise können Auszubildende für die Berufe in der Bau-, Holz- und Farbtechnik geworben werden?
- Wie können ausgebildete Fachkräfte möglichst lange in diesen Branchen gehalten werden?

Hierzu werden im Folgenden einige mögliche Strategien aufgezeigt.

3 Potenziale zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses

Gegenwärtig zeigt sich auf dem Ausbildungsplatzmarkt die paradoxe Situation, dass viele Unternehmen ihre freien Ausbildungsstellen nicht besetzen können und gleichzeitig eine zunehmende Zahl von Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz findet. Eine mögliche Ursache kann darin gesehen werden, dass viele Jugendliche sich nur auf wenige Berufe konzentrieren, entweder weil ihnen andere Berufe als unattraktiv erscheinen oder weil sie keine realistischen Vorstellungen über die Ausbildungsmöglichkeiten haben. Die Allokationsproblematik zeigt sich z.B. darin, dass auf 100 gemeldete Ausbildungsstellen für den Beruf „Tierpfleger/in“ über 1000 registrierte Bewerber/innen kommen, während es bei den Hoch- und Tiefbauberufen im Durchschnitt nur ca. 80 Bewerber/innen sind (vgl. ANBUHL 2012). Gegenwärtig bleibt immer noch jeder siebte Jugendliche ohne einen Ausbildungsabschluss (a.a.O.). Es gibt in Deutschland etwa 1,5 Millionen Personen zwischen 20 und 29 Jahren, die über keinen Berufsabschluss verfügen (BMBF 2012). Offensichtlich gibt es noch Potenziale an jungen Menschen, die bislang nicht hinreichend in die Ausbildung einbezogen wurden. Eine Möglichkeit zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses kann daher auch in einer Nachqualifizierung Ungelernter gesehen werden.

Eine große und immer größer werdende Gruppe potenzieller Nachwuchskräfte stellen die Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund dar. Unberücksichtigt der Tatsache, dass es sich hierbei um eine sehr heterogene Gruppe und eine nicht immer einheitliche Klassifizierung handelt, können jedoch hinsichtlich der Ausbildungssituation einige allgemeine Merkmale festgestellt werden. Die BIBB-Schulabgängerbefragung hat ergeben, dass nicht einmal die Hälfte (45%) der Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund, die eine Ausbildung im dualen System anstrebten, auch einen Ausbildungsplatz bekommen haben (BMBF 2013, 202). Dieser Anteil liegt signifikant unter den Ausbildungsanfänger/innen ohne Migrationshintergrund und kann daher als Zeichen einer Diskriminierung gewertet werden. Hier besteht ganz offensichtlich eine gute Möglichkeit und auch die Notwendigkeit, ausbildungswilligen Jugendlichen Ausbildungsplätze anzubieten.

Eine weitere Option zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses besteht darin, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung zu verringern und junge Frauen als Auszubildende zu gewinnen. Das Missverhältnis der Geschlechter ist insbesondere bei den Bauberufen eklatant. Von den Auszubildenden im Beruf „Maurer/in“ sind lediglich 0,6% weiblich. Aber auch in den Berufen Maler/in (13,2%) und Tischler/in (9,2%) besteht noch ein deutliches Potenzial zur Angleichung der Geschlechterverhältnisse (vgl. BIBB 2013).

Neben der Orientierung an den o.a. Gruppen, die bislang in der Ausbildung unterrepräsentiert sind, kann auch die Einrichtung von dualen Studiengängen für besonders leistungsstarke Jugendliche eine Möglichkeit sein, den zukünftigen Fach- und Führungskräftebedarf zu decken. Eine Recherche in der Datenbank „AusbildungPlus“ zeigt, dass von insgesamt 900 registrierten dualen Studiengängen nur fünf in der Holztechnik und keine (!) in der Farbtechnik angeboten werden. In der Bautechnik sind es 25 duale Studienangebote (www.ausbildungplus.de). Auch hier besteht ein offensichtliches Ausbaupotenzial.

Eine weitere Möglichkeit zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses kann schließlich darin liegen, gezielt Studienabbrecher der Disziplinen Bautechnik und Architektur für eine Aus- oder Fortbildung bzw. Arbeit in der Bauwirtschaft zu gewinnen. Die Abbrecherquoten sind in diesen Fächern recht groß. So brechen beispielsweise im Studienfach Bauingenieurwesen 59% der Studienanfänger/innen an Universitäten und 40% der Studienanfängerinnen an Fachhochschulen ihr Studium ab (vgl. ENGELHARDT 2010, 116). Über den Verbleib der Studienabbrecher gibt es nur wenige Informationen.

Schließlich soll auch die zurzeit viel diskutierte Möglichkeit nicht unerwähnt bleiben, Jugendliche aus EU-Ländern mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit für eine Ausbildung und Arbeit in Deutschland zu gewinnen. Vor einer aktiven Anwerbung junger Menschen aus vor allem südeuropäischen Ländern sollte jedoch eine Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitssituation in diesen Ländern stehen, da eine Arbeitskräftepolitik, die auf eine armutsbedingte Arbeitskräftereserve in anderen Ländern setzt, weder aus sozialpolitischen noch aus ethischen Gründen vertretbar ist.

4 Möglichkeiten zur Gewinnung von Auszubildenden

Im Zuge der Reformen des Übergangssystems von der allgemeinbildenden Schule in das Berufsbildungssystem spielt die Förderung der Berufsorientierung eine herausragende Rolle. Hierzu gibt es mehrere gute Beispiele, die bereits in der „Fachtagung Bau-Holz-Farbe“ auf den vorangegangenen Hochschultagen Berufliche Bildung 2011 präsentiert wurden. Insbesondere bieten Überbetrieblichen Ausbildungsstätten Eignungs- und Berufsorientierungspraktika in Bau- und baunahen Berufen an (vgl. FALK 2011; FISCHEDICK 2011). Aber auch in Projekten an allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Berufsschullehrerausbildung können Jugendliche für eine bauberufliche Ausbildung interessiert werden (vgl. HOLLE/ KUHLMIEIER 2011). Die Unternehmen können eine frühzeitige Berufsorientierung unterstützen, indem sie aktiv den Kontakt zu den Schulen suchen und Plätze für Betriebspraktika anbieten oder auch, indem sie Ferienjobs für Schüler/innen zur Verfügung stellen.

Für eine erfolgreiche Werbung um Auszubildende ist es bedeutsam, die Wege zu kennen, auf denen sich Jugendliche über Ausbildungsmöglichkeiten informieren. In einer Befragung der SOKA-BAU gaben über 91% der Auszubildenden in der Bauwirtschaft an, in erster Linie Internetquellen zur Information über Ausbildungsberufe zu nutzen. Andere Informationswege folgten in weitem Abstand:

Tabelle 3: **Von Auszubildenden zur Information über Ausbildungsberufe genutzte Medien und Maßnahmen**

Informationsquellen	Nutzung in %
Internet	91,3
Schule	28,8

Broschüren / Flyer	19,6
Messen	17,0
Zeitungen	11,2
Tag der offenen Tür in ÜAS	9,9

(Quelle: SOKA-BAU 2012, 16)

Werbestrategien, die nicht das Internet und soziale Netzwerke nutzen, haben es offenbar deutlich schwerer, potenzielle Auszubildende zu erreichen.

Ein Problem zur Deckung des Fachkräftenachwuchses scheint gegenwärtig darin zu bestehen, dass die Berufe der Bau-, Holz- und Farbtechnik bei vielen Jugendlichen nur eine geringe Attraktivität besitzen. Daher ist auch zu prüfen, inwieweit Strategien zur Attraktivitätssteigerung dieser Berufe verfolgt werden sollten. Hier können zum einen Imagekampagnen durchgeführt werden, die die Modernität der Bau- und baunahen Berufe herausstellen oder auch deren Berufsethos ansprechen. Zum anderen ist aber Voraussetzung für ein attraktiveres Image der Ausbildung, dass zunächst die Ausbildungsqualität verbessert wird. Wie Untersuchungen des DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES zeigen, besteht hier ein erheblicher Handlungsbedarf. In einer Gesamtbewertung zur Ausbildungsqualität von 25 Berufen landen die Berufe Maler/in und Lackierer/in (Platz 21) sowie Tischler/in (Platz 22) regelmäßig auf den hinteren Plätzen (DGB 2012, 11). Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, was Auszubildende, die einen Bauberuf gewählt haben, zu ihrer Berufswahl motiviert hat. Auch hierzu liefert die bereits angesprochene Befragung der SOKA-BAU interessante Ergebnisse. Bei über 90% der Auszubildenden waren die Motive „Spaß an einem Bauberuf“, „gute Berufsperspektiven“ sowie „das Erlernte kann ich auch privat gebrauchen“ für ihre Berufswahlentscheidung sehr wichtig bzw. wichtig. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse im Einzelnen:

Tabelle 4: **Persönliche Gründe für den Entschluss einer Berufsausbildung am Bau**

Angaben in % zur Relevanz der Berufswahlmotive	sehr wichtig	wichtig
Spaß an einem Bauberuf	62,8	33,0
Gute Berufsperspektiven am Bau	45,6	49,0
Das Erlernte kann ich auch privat gebrauchen	62,8	28,2
Höhe der Ausbildungsvergütung	35,8	43,4
Wohnortnähe des ausbildenden Unternehmens	29,6	37,2

Ausbildungsplatz wurde angeboten	22,3	29,9
Verwandte oder Bekannte arbeiten bereits in der Baubranche	9,9	24,8
Empfehlung von Eltern / Freunden	7,3	25,6

(Quelle: SOKA-BAU 2012, 16)

Diese Angaben der Auszubildenden können genutzt werden, um die besonderen Stärken einer bauberuflichen Ausbildung zukünftig noch zielgerichteter hervorzuheben.

5 Möglichkeiten zur dauerhaften Bindung der ausgebildeten Fachkräfte

Neben der Gewinnung neuer Nachwuchskräfte für die Berufsfelder Bau, Holz und Farbe besteht jedoch auch die Notwendigkeit, die ausgebildeten Fachkräfte möglichst langfristig in den Branchen zu binden, um eine dauerhafte Sicherung des Fachkräftebedarfs zu gewährleisten.

Erfahrungen zeigen, dass ein großer Teil der Fachkräfte entweder unmittelbar nach der Ausbildung oder auch ab einem höheren Lebensalter die Bauwirtschaft verlässt. Hierfür sind sehr individuelle Gründe ausschlaggebend. Allerdings lassen sich einige allgemeine Aspekte benennen, bei denen ein offensichtlicher Verbesserungsbedarf in der Personalentwicklung der Unternehmen besteht. Hier ist zunächst das systematische Anbieten von Karrierewegen zu nennen. Wie Untersuchungen zur Weiterbildung in der Bauwirtschaft zeigen, ist die Fort- und Weiterbildungspraxis der deutschen Bauunternehmen sowohl im intersektoralen als auch im europäischen Vergleich äußerst defizitär (vgl. SYBEN et al. 2005, 32-47). Sowohl die Altersstruktur der Baustellenführungskräfte als auch die sehr stark gesunkene Zahl der abgelegten Polierprüfungen in den letzten Jahren zeigen, dass hier ein sehr dringender Handlungsbedarf besteht, um den Bedarf an gewerblichen Führungskräften zukünftig zu decken (a.a.O.). Die Motivation der Auszubildenden, sich zum Meister oder Polier fortzubilden, ist hoch; auch dies belegt die Umfrage der SOKA-BAU (2012, 27). Hier sind die Unternehmen gefordert, den Auszubildenden und jungen Fachkräften entsprechende Angebote zu unterbreiten und Aufstiegswege aufzuzeigen.

Des Weiteren müssen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen werden sowie zur Reduzierung der körperlichen Belastungen von älteren Arbeitnehmern. Mit dem Ausscheiden erfahrener Baupraktiker geht den Unternehmen ein beträchtliches Ausmaß an Know-how verloren. Daher sind innovative Wege zu suchen, die es älteren Fachkräften ermöglicht, in der Branche weiter zu arbeiten. Als Beispiel für entsprechende Angebote kann der Bildungsgang zum „Holzbauplaner“ angeführt werden, der erstmals in diesem Jahr vom „Kompetenzzentrum Holzbau & Ausbau“ in Biberach angeboten wird. Dieser Bildungsgang richtet sich explizit an erfahrene Zimmerer, die „für ihre zweite Lebenshälfte ... eine neue berufliche Herausforderung suchen, da sie aus familiären oder aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum 67igsten Lebensjahr auf der Baustelle arbeiten wollen oder können“ (HOLZBAUPLANER 2013). Der Bildungsgang qualifiziert erfahrene

Facharbeiter zur Arbeit in Planungsabteilungen oder in der Arbeitsvorbereitung von Holzbauunternehmen.

Schließlich können solche Initiativen einen Beitrag zur Lösung des Fachkräftebedarfs leisten, die aus der Branche ausgeschiedene Fachkräfte wieder zurückholen. Wie Umfragen zeigen, besteht eine bemerkenswert große Bereitschaft bei Personen, die eine Ausbildung auf dem Bau absolviert haben und in andere Tätigkeitsfelder abgewandert sind, in die Baubranche zurückzukehren. Jeder dritte ausgebildete Ex-Baufacharbeiter äußert Interesse an einer Rückkehr in die Baubranche (vgl. SOKA-BAU 2012, 7).

6 Fazit

Die demografische Entwicklung erfordert gezielte Strategien in den Berufsfeldern Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik und Raumgestaltung, um den zukünftigen Facharbeiterbedarf zu decken. In der Konkurrenz mit anderen, den Jugendlichen häufig attraktiver erscheinenden Branchen, sind sowohl Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden, als auch Maßnahmen zur dauerhaften Bindung von Fachkräften in der Branche erforderlich. Die in diesem Beitrag genannten Vorschläge zur Erschließung neuer Zielgruppen, zur gezielten Anwerbung von Auszubildenden sowie zur brancheninternen Um- und Weiterqualifizierung älterer Fachkräfte sind dabei nicht als Alternativen, sondern als sich ergänzende Strategien zu betrachten.

Nicht zuletzt lässt sich aber auch durch weitere Anreize das Interesse an einer Ausbildung und Beschäftigung in den Berufen der Bauwirtschaft sowie der Holz- und Farbtechnik erhöhen. Dazu gehören u.a. die Einschätzung der Arbeitnehmer zu den Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, der Sicherheit des Arbeitsplatzes, der Unterstützung bei der Gestaltung familienfreundlicher Arbeitszeiten, den Beschäftigungsbedingungen, der Anschlussfähigkeit an akademische Karrierewege und der Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes. Die Beschäftigten der Branche sind meist hoch motiviert, aber auch hoch belastet. Das Image der verschiedenen Berufe hängt immer auch von den sogenannten „weichen“ Faktoren ab, die in Zeiten eines Fachkräftemangels eher an Bedeutung gewinnen werden.

Literatur

ANBUHL, M. (2012): Ausbildungsplatz- und Fachkräftesituation. Vortrag auf einer Multiplikatoren-schulung in Berlin am 29.11.2012. Online: <http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de/wir-ueber-uns/veranstaltungsdocumentation/> (15-06-2013).

BAABE-MEIJER, S./ KUHLMIEIER, W./ MEYSER, J. (Hrsg.) (2011): Übergänge in der beruflichen Bildung gestalten. Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2011. Norderstedt.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (2013): Statistische Datenblätter für die Berufe Maurer/in, Tischler/in sowie Maler/in und Lackierer/in. Online: <http://www.bibb.de/de/26171.htm> (15-06-2013).

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2009): Auswirkungen von demografischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. Bonn, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Vorabversion. Bonn, Berlin.

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) (2012): Ausbildungsreport 2012. Berlin.

ENGELHARDT, B. (2010): Der Bedarf an Bauingenieurinnen und Bauingenieuren und die Bedingungen zu seiner Deckung. In: SYBEN, G. (Hrsg.): Die Vision einer lernenden Branche im Leitbild Bauwirtschaft. Kompetenzentwicklung für das Berufsfeld Planen und Bauen. Berlin, 115-130.

FALK, R. (2011): Eignungspraktikum für angehende Auszubildende. In: BAABE-MEIJER, S./ KUHLMEIER, W./ MEYSER, J. (Hrsg.): Übergänge in der beruflichen Bildung gestalten. Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2011. Norderstedt, 26-33.

FISCHEDICK, M. (2011): Praktische Berufsorientierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS). In: BAABE-MEIJER, S./ KUHLMEIER, W./ MEYSER, J. (Hrsg.) (2011): Übergänge in der beruflichen Bildung gestalten. Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2011. Norderstedt, 34-40.

HOLLE, H.-J./ KUHLMEIER, W. (2011): Bauen und Klimaschutz als Gegenstand schulischer Berufsorientierung. In: BAABE-MEIJER, S./ KUHLMEIER, W./ MEYSER, J. (Hrsg.) (2011): Übergänge in der beruflichen Bildung gestalten. Ergebnisse der Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2011. Norderstedt, 248-260.

HOLZBAUPLANER (2013): Broschüre des Kompetenzzentrums Holzbau & Ausbau. Biberach.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) (o.J.): Berufe im Spiegel der Statistik. Online: <http://bisds.infosys.iab.de> (15-06-2013).

SOKA-BAU (2012): Ausbildung als Zukunft der Bauwirtschaft. Eine Studie zu Wünschen, Erfahrungen und Zielen von Berufseinsteigern in der Bauwirtschaft. Wiesbaden.

SYBEN, G. (Hrsg.) (2010): Die Vision einer lernenden Branche im Leitbild Bauwirtschaft. Kompetenzentwicklung für das Berufsfeld Planen und Bauen. Berlin.

SYBEN, G./ GROSS, E./ KUHLMEIER, W./ MEYSER, J./ UHE, E. (2005): Weiterbildung als Innovationsfaktor. Handlungsfelder und Kompetenzen in der Bauwirtschaft – ein neues Modell. Berlin.

Zitieren dieses Beitrags

KUHLMEIER, W.(2013): Die Situation des Fachkräftenachwuchses in den Bereichen Bau, Holz und Farbe – ein Problemaufriss. In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 03, hrsg. v. MEYSER, J./ KUHLMEIER, W./ BAABE-MEIJER, S., 1-10. Online: http://www.bwpat.de/ht2013/fit03/kuhlmeier_fit03-ht2013.pdf

Der Autor



Prof. Dr. WERNER KUHLMEIER

Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Universität Hamburg

Sedanstr. 19, 20146 Hamburg

E-mail: werner.kuhlmeier@uni-hamburg.de

Homepage: www.ibw.uni-hamburg.de