

Mit neuen Arbeitsmodellen gegen den Fachkräftemangel

*Kolumne von Dipl.-Ing. (FH) Ralf Wulf
und Dipl.-Ing. (FH) Alexander Lyssoudis,
Vorstandsmitglieder der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau
veröffentlicht in der Bayerischen Staatszeitung vom 20.05.2022.*



Es ist jetzt fast zehn Jahre her, da wurde an gleicher Stelle unter dem Titel „Gemeinsam handeln“ über den Fachkräftemangel und die Zukunftsaussichten von am Bau tätigen Ingenieurinnen und Ingenieuren in Deutschland bereits geschrieben. Eine Aussage damals war, dass „der Ingenieurmangel schon da ist und in den nächsten Jahren sicher noch weiter zunehmen wird“. Um gegenzusteuern, wurde schon damals dazu aufgefordert, für bessere Gehälter zu kämpfen, mit dem Werben für den Beruf bereits an den Schulen zu beginnen und dafür zu sorgen, dass die öffentliche Wahrnehmung und das Ansehen des Berufsstands gesteigert werden.

Natürlich haben wir in der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau diese Themen nach wie vor im Fokus: Wir setzen uns für bessere Gehälter ein. Um diese auch erwirtschaften zu können, haben wir ein Fair-Price-Modell für Vergabeverfahren nach VgV entwickelt.

Für Schülerinnen und Schüler haben wir kostenlose Infobroschüren, einen eigenen Wettbewerb, technische Unterrichtskonzepte und Besichtigungstouren zu Bauwerken im Portfolio. Die mediale Präsenz rund um das Arbeitsfeld der Bauingenieure konnte die Bayerische Ingenieurekammer-Bau massiv steigern. Berichterstattungen in Zeitungen und Online-Medien, in Radio und Fernsehen, sind inzwischen nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel.

Wir haben eine moderne Website und sind in den sozialen Netzwerken aktiv. Dies hat zwar spürbar gefruchtet, denn wir verzeichnen nicht nur Rekordbeteiligungen bei unserem Wettbewerb Junior.ING, sondern auch großes Interesse an unserem „Netzwerk Junge Ingenieure“.

Der Fachkräftemangel ist aber schlimmer denn je. Vor fünf Jahren haben wir, ebenfalls an gleicher Stelle, unter dem Titel „Chancenbörse –neue Initiative zur Fachkräftegewinnung“ im Zusammenhang mit der damaligen Flüchtlingswelle dafür geworben, bei der Besetzung offener Stellen Geflüchteten eine Chance zu geben. Dieser Appell ist durch die Ukraine-Krise leider wieder sehr aktuell.

Eine Untersuchung des Hauptverbands der deutschen Bauindustrie ermittelte jüngst einen mit rund 13 Prozent extrem geringen Anteil weiblicher Beschäftigter im Baugewerbe. Unter den am Bau planenden Ingenieuren sieht es nicht viel besser aus - nur knapp ein Viertel sind Frauen. Hier ist dringend eine Veränderung nötig. Wir müssen uns fragen, warum der Anteil der Frauen in dem so wichtigen Berufsfeld des Bauens noch immer so gering ist.

Dies dürfte strukturelle Gründe haben. Fehlende Role Models auf der einen Seite, veraltete Arbeitsmodelle auf der anderen Seite. Tatsächlich könnten die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie ein Teil der Lösung werden. Mobiles Arbeiten ist inzwischen Teil des „new normal“ und bietet ganz unterschiedliche Chancen. Einzelne Projekte ungestört von zu Hause aus voran-zutreiben, ist einer der Vorteile. Ein anderer ist es, Mitarbeitende zufriedener und ausgeglichener zu machen durch eine verbesserte Work-Life-Balance. Wer keine Zeit für den Arbeitsweg einkalkulieren muss, kann die morgendliche Joggingrunde ausdehnen, muss das Kind nicht in größter Hektik zum Kindergarten bringen oder kann früher bei den gebrechlich gewordenen Eltern nach dem Rechten schauen.

Die Aufgaben, für die es nur Laptop und Telefon braucht, können dank der überwiegend positiven Erfahrungen in den Pandemie Jahren künftig verstärkt mobil angeboten werden. All jene, bei denen im Privaten in größerem Umfang Care-Arbeit anfällt, beispielsweise Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, können durch mobiles Arbeiten berufliche und persönliche Verpflichtungen besser in Einklang bringen.

Solche Arbeitsmodelle dürften in einem ersten Schritt vorrangig Frauen ansprechen, da diese zu-meist den weit größeren Teil der Care-Arbeit erbringen. In einem zweiten Schritt könnte ein mehr an Homeoffice dann auch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen. Wird durch flexiblere Arbeitsmodelle die Care-Arbeit innerhalb der Familien gerechter aufgeteilt, so werden in der Folge auch mehr Frauen mit einem höheren Stundenkontingent im Beruf und weiter oben auf der Karriereleiter stehen. Mehr Frauen in der Belegschaft bedeuten unserer Erfahrung nach obendrein ein Plus fürs Betriebsklima.

Die Baubranche und auch die angegliederten Kammern und Berufsverbände sind bereit für diesen Wandel.