

August 2007

Materialsammlung

Fachkräftebedarf der Wirtschaft

B Zukünftiger Fachkräftemangel?

B3 Fachkräftemangel: Grenzen von Berufsprognosen

Peter Kupka – Forschungsbereich „Koordination der Evaluation und Forschungsplanung“

An die Berufsforschung des IAB wird häufig der Wunsch herangetragen, Aussagen zu „zukunftssträchtigen“ Berufen zu machen. Solche Fragen stehen im Zusammenhang mit Aktivitäten zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, die im internationalen (Tessaring 2003) sowie nationalen Rahmen (BLK 2003) stattfinden. Auch Einzelpersonen haben das verständliche Bedürfnis zu erfahren, welche Perspektiven sich mit einer bestimmten Ausbildungs- oder Studienfachwahl verbinden. Das IAB hat sich stets bei Prognosen auf einzelberuflicher Ebene zurückgehalten, da diese hinsichtlich der Aufgabenstellung der Beratungsdienste der Bundesagentur für Arbeit schwerwiegende Probleme in sich tragen (vgl. Biersack/Parmentier 2002: 476):

- Aussagen für den Durchschnitt aller Erwerbstätigen in einem Beruf sagen wenig über die Chancen des Einzelnen aus.
- Die Gültigkeitsdauer von Prognosen ist erheblich geringer als dies angesichts der langfristigen Folgen von Berufswahlentscheidungen zu fordern wäre.
- Berufsprognosen berücksichtigen i. d. R. nicht die flexiblen Beziehungen zwischen Ausbildung und ausgeübter Tätigkeit.
- Sie unterliegen in besonderer Weise der Selbstzerstörung, soweit sie Einfluss auf das Berufswahlverhalten nehmen.

Der erste Direktor des IAB, Dieter Mertens, hat bereits 1969 auf die begrenzten Möglichkeiten von Berufsprognosen hingewiesen. Bezogen auf individuelle Berufschancen hat Mertens drei Relativierungen von Prognosen formuliert (ebd.: 406 f.): Erstens würde eine „Berufslenkung“ unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung widersprechen und wäre auch kaum zu verwirklichen; sie funktionierte übrigens auch unter den Bedin-

gungen einer geplanten Wirtschaft und viel größerer staatlicher Einflussmöglichkeiten nie. Zweitens werden die allgemeinen Berufsaussichten überlagert von der individuellen Eignung für einen bestimmten Beruf: je größer diese Eignung ist, desto geringer der Einfluss der durchschnittlichen Aussichten. Drittens vernachlässigen Prognosen auf Berufsebene die berufliche Flexibilität und Mobilität. Diese Argumente gelten unabhängig von der besseren Datenlage und erweiterten Analysemöglichkeiten auch heute noch.

Möglicherweise noch gravierender als die von Mertens postulierten Relativierungen ist die Tatsache, dass Berufsprognosen das Verhalten von Berufswählern beeinflussen können, was die Verfechter von Berufsprognosen ja auch beabsichtigen. Das Online-„Quality Manual for Educational and Vocational Counselling“ stellt hierzu fest: „Wer vor der Wahl steht, langfristige Berufsentscheidungen zu treffen, sollte sich weder von der aktuellen Arbeitsmarktsituation noch von speziellen Berufsprognosen leiten lassen. Berufsprognosen gelten nie für einen Einzelnen sondern immer nur für einen Durchschnitt. Je mehr Leute sich danach richten, um so eher werden regelrechte Zyklen produziert, bei denen sich extreme Mangel- und Überschusssituationen ablösen“ (IBW 2006).

Solche „Schweinezyklen“ haben gravierende Folgen für Individuen wie auch für die Volkswirtschaft. Das IAB verfolgt daher für die Unterstützung der Berufsberatung der BA das Konzept der differenzierten Information, das die berufskundlichen Informationen ergänzt, die Aufschluss geben über die Tätigkeiten, Anforderungen, Ausbildungswege sowie Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in den jeweiligen Berufen. Strukturinformationen sollen Berater und Ratsuchende über die Entwicklung von Berufen informieren und damit zur Entscheidungsfindung beitragen. Zu diesen Informationen, die auf der Basis der Berufsbildungs-, Hochschul-, Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik ermittelt werden, gehören unter anderem die Entwicklung des Bestandes im jeweiligen Beruf, die Alterstruktur der Beschäftigten, die Struktur der beruflichen Abschlüsse, die Aufteilung der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen sowie Informationen über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

Diese Daten, die einen Zeitraum von mehreren Jahren abbilden, werden in das Online-Angebot „Berufe im Spiegel der Statistik“ (<http://www.pallas.iab.de/bisds/berufe.htm>) eingestellt, das mit dem berufskundlichen Informationssystem BERUFEnet der BA verlinkt ist. Diese Informationen erlauben es Ratsuchenden wie Beratern, sich ein Bild von der Entwicklung eines Berufs zu machen, ohne vorzugeben, damit Aussagen über Berufschancen zu treffen, die für den Einzelnen durchaus auch in schrumpfenden Branchen und Berufen gut sein können.

Darüber hinaus ist es sicherlich sinnvoll, plausible Erwartungen über zukünftige Entwicklungen zu untersuchen, die sich auf die Wirtschaft und damit auch auf die Berufsstruktur auswirken können. Dies muss aber auf sehr breiter Ebene geschehen, um relevante Einflussfaktoren zu identifizieren: Technik, Globalisierung, Arbeitsorganisation, Politik, Demographie, Klimawandel etc. Und selbst dann müssen solche „Prognosen“

mit der erforderlichen Zurückhaltung interpretiert werden. Ihr Bezugspunkt wären aber eher Wirtschaftszweige und Tätigkeitsbereiche als Berufe.

Keinesfalls weniger wichtig als solche Prognosen scheinen uns die Fragen zu sein, die mit dem Niveau und der Flexibilität von Berufen und Qualifikationen zu tun haben:

- Wie lässt sich der Anteil der Bevölkerung mit akademischer Qualifikation steigern, derjenige ohne schulischen und beruflichen Abschluss verringern?
- Wie kann die Berufsausbildung so gestaltet werden, dass sie eine möglichst große Flexibilität ermöglicht?
- Wie kann Weiterbildung so entwickelt werden, dass die in den Betrieben vorhandenen Qualifikationen optimal genutzt und bedarfsgerecht angepasst werden?
- Wie können Bildungsbarrieren abgebaut und damit z. B. der Durchstieg von einer Techniker- zu einer Ingenieursqualifikation erleichtert werden?
- Wie können Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass die vorhandenen Qualifikationen von Frauen besser genutzt werden können (Teilzeit, Kinderbetreuung etc.)?

Die Herausforderungen, die durch diese Punkte gesetzt werden, liegen unmittelbar auf der Hand. Sich ihnen zu stellen würde einen großen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels darstellen.

Literatur

Biersack, W./Parmentier, K. (2002): Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250, Nürnberg, S. 475-490. (http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr250_802.pdf)

BLK (2003): BLK Jahresbericht 2002. Bonn: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. (<http://www.blk-bonn.de/papers/jb2002.pdf>)

IBW (2006): Berufsberatung – neue Bedürfnisse und neue Trends
<http://www.mevoc.net/publik/Berufsberatung.doc> (Zugriff 29.08.2007).

Mertens, D. (1969): Berufsprognosen: Relativierung und Modifikation. MittAB 6, S. 405-416.

Tessaring, M. (2003): Früherkennung von Qualifikationserfordernissen: Perspektiven für eine europäische Zusammenarbeit. In: Frequenz Newsletter 2/2003, S. 1-3.