

Schlüsselfrage

Mit Berufsprognosen gegen Fachkräftemangel?

„Unter einer Straßenlaterne steht ein Betrunkener und sucht und sucht. Ein Polizist kommt daher, fragt ihn, was er verloren habe, und der Mann antwortet: ‚Meinen Schlüssel.‘ Nun suchen beide. Schließlich will der Polizist wissen, ob der Mann sicher ist, den Schlüssel gerade hier verloren zu haben, und jener antwortet: ‚Nein, nicht hier, sondern dort hinten – aber dort ist es viel zu finster.“

Was hat diese Geschichte, die der Psychologe Paul Watzlawick erzählt, mit Berufsprognosen zu tun? Der Wunsch nach präzisen Vorhersagen über den Bedarf an bestimmten Fachkräften hat Konjunktur und Tradition.

Natürlich wäre es für die Bildungsplanung schön zu wissen, wie viele Ingenieure oder Lehrer einer bestimmten Fachrichtung in acht oder zehn Jahren gebraucht werden. So lange würde es nämlich dauern, bis Jugendliche ihr Abitur gemacht, Wehr- oder Zivildienst abgeleistet und ihr Studium absolviert haben, um danach auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu suchen. Man könnte diese Zeit nutzen, entsprechende Ausbildungskapazitäten aufzubauen und das Lehrmaterial auf den aktuellen Stand zu bringen.

Auch der Einzelne hat den verständlichen Wunsch zu erfahren, welche Perspektiven sich mit einer bestimmten Ausbildungs- oder Studienwahl verbinden. Dies kann, so die Theorie, dazu beitragen, Risiken zu erkennen und Fehler bei der Berufswahl zu vermeiden.

Grenzen der Präzision

Warum hat dann das IAB Prognosen auf einzelberuflicher Ebene stets verweigert? Der erste Direktor, Dieter Mertens, hat bereits 1969 auf die begrenzten Möglichkeiten von Berufsprognosen hingewiesen. So sei für die Beratung zu berücksichtigen, dass die durchschnittlichen Berufsaussichten von der individuellen Eignung für einen bestimmten Beruf überlagert würden: Je größer diese Eignung sei, desto geringer der Einfluss der durchschnittlichen Aussichten. Dies Argument ist unmittelbar einleuchtend.

Wer in seinem Beruf Spitze ist, muss sich in aller Regel den Kopf nicht darüber zerbrechen, ob die Beschäftigung in diesem Beruf zurückgeht. Wer dagegen die rote Laterne hält, dem nützt auch ein stabiler oder expandierender Berufszweig wenig.

Außerdem vernachlässigen lineare Prognosen auf Berufsebene die berufliche Flexibilität und Mobilität der Ausbildung: Der Handwerker kann als Verkäufer im Baumarkt arbeiten, die Diplom-Biologin als Lehrerin. Für jeden Ausbildungsberuf und in fast jeder Erwerbsbiografie kommen mehrere „Zielberufe“ in Frage. An der Gültigkeit dieser fast 40 Jahre alten Argumente hat sich trotz besserer Daten und erweiterter Analysemöglichkeiten bis heute nichts geändert.

Im Gegenteil: Wenn es richtig ist, dass die sogenannten „Soft Skills“, also soziale und kommunikative Fähigkeiten, gegenüber den fachlichen Aspekten an Bedeutung gewonnen haben, dann müsste auch die berufliche Flexibilität gewachsen sein.

Die Genauigkeit von Berufsprognosen reicht schließlich nicht über einen Zeitraum, der angesichts der Dauer von Ausbildungsprozessen und Erwerbsbiografien eigentlich zu fordern wäre. Die Seite des Arbeitskräfteangebots lässt sich dabei einigermaßen zuverlässig abbilden. Konjunktur und Strukturwandel überlagern sich jedoch auf eine Art und Weise, die Vorhersagen über die Arbeitsnachfrage in einem Beruf an einem bestimmten Zeitpunkt zum Lotteriespiel machen.

Risiken perfekter Prognosen

So viel zu den Grenzen und zur Vergeblichkeit von Berufsprognosen. Was aber wäre, wenn sie gelängen, wenn ihnen jugendliche Berufswähler und Studienanfänger glaubten und sich entsprechend verhielten? Dann wäre das Problem womöglich noch größer. Sobald in die Berufe, für die ein großer Bedarf vorhergesagt worden war, große Zahlen von Bewerbern strömen, können nämlich viele ihren Berufswunsch gar nicht mehr realisieren. Und die es können, gehen ein erhebliches Risiko ein, arbeitslos zu werden oder sich beruflich umorientieren zu müssen, obwohl sie doch einen „Beruf mit Zukunft“ gewählt haben.

Dadurch zerstört sich die Prognose selbst. Weil sich so etwas aber schnell herumspricht, werden in den darauffolgenden Jahren trotz real guter Aussichten viele diesen Beruf meiden, was zu Nachwuchsmangel führt. Das abwechselnde Auftreten von Mangel und Überschuss nennt man „Schweinezyklus“. Es hat gravierende Folgen für den Einzelnen wie für die Volkswirtschaft.

Aus diesem Dilemma gibt es keinen Ausweg. Eine „Berufslenkung“, warnte schon früh Dieter Mertens, widerspräche schließlich unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung und wäre kaum zu verwirklichen. Sie funktionierte auch unter den Bedingungen der Planwirtschaft und rigoroser staatlicher Einflussnahme nirgendwo.

Sicherlich ist es sinnvoll, über künftige Entwicklungen nachzudenken und ihren Einfluss auf die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und die Berufe abzuschätzen. Dies ist alles andere als einfach. Sind doch viele Einflussfaktoren zu identifizieren und – so möglich – zu quantifizieren: Technik, Globalisierung, Arbeitsorganisation, Politik, Demografie, Klimawandel und anderes mehr. Selbst dann müssen solche „Prognosen“ mit der erforderlichen Zurückhaltung interpretiert werden. Ihr Bezugspunkt wären eher grobe Aggregate wie Wirtschaftszweige und Tätigkeitsbereiche denn einzelne Berufe.

Wenn also Berufsprognosen kein Mittel gegen den Fachkräftemangel sind, was ist es dann? Zunächst einmal: Man kann den Fachkräftemangel, soweit er partiell





nicht schon da ist, nicht verhindern. Er wird kommen, so sicher wie die Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten groß bleiben werden. Man kann dagegen aber Abwehrkräfte mobilisieren, um die schlimmsten Folgen zu lindern.

Grenzen überwinden – neue Schlüssel suchen

Es ist unstrittig, dass wir den Anteil der Bevölkerung mit akademischer Qualifikation steigern und den ohne schulischen und beruflichen Abschluss verringern müssen (vgl. auch den Artikel von Markus Hummel und Alexander Reinberg „Bildungshunger – Genuss ohne Reue“ auf Seite 46). Dies wäre schon ein wesentlicher Beitrag, um das Defizit an qualifizierten Kräften zu verringern. Hierzu müssen aber soziale Barrieren abgebaut werden. Denn sie führen noch immer dazu, dass im Bildungssystem viele Talente brach liegen. So würde man auch etwas gegen den Ingenieurmangel tun. Denn die Ingenieurwissenschaften sind klassische „Aufstiegsfächer“. Während die Söhne und Töchter des Bildungsbürgertums traditionell lieber Studiengänge wie Jura, Medizin oder Kunstgeschichte wählen, zieht es nämlich Studierende aus Arbeiterhaushalten überproportional häufig in die Ingenieurfächer.

Noch immer versuchen wir, im Berufsbildungssystem möglichst passgenau für einen reibungslosen Übergang in die Erwerbstätigkeit zu sorgen. Bildungs- und Berufsforscher fordern stattdessen „Kernberufe“, die ein breites Spektrum an späteren Tätigkeiten abdecken. Solche Berufe passen auch besser zum Postulat des lebenslangen Lernens. Sie setzen aber eine entsprechende Weiterbildungskultur in den Unternehmen voraus, an der es jedoch heute noch weithin mangelt.

Die Voraussetzungen dafür wären sogar günstig. Denn in vielen Betrieben arbeiten qualifizierte Kräfte auf Einfacharbeitsplätzen, z.B. in den Montagen der Industrie. Aufstiegsfortbildungen für Facharbeiter, etwa zum Meister, wurden in den 90er Jahren zurückgefahren, Technikerstellen wurden mit Ingenieuren besetzt. Auch wenn es Mühe macht, so ließe sich durch gezielte Weiterbildungsaktivitäten Aufwärtsmobilität in Gang setzen und etwas Wirksames gegen den Fachkräftemangel tun – das Potenzial ist vorhanden.

Um die Versorgung mit hochqualifizierten Kräften zu verbessern, sollte man auch die Kluft zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung verringern. Durch die Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen ließe sich der Zugang zum akademischen Abschluss erleichtern, z.B. für die Technikerin zur Ingenieurin oder für den Erzieher zum Sozialpädagogen.

Ein weiterer Ansatz liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen selbst: So muss man bei uns als Ärztin oder Arzt schon sehr viel Liebe zum Beruf mitbringen, um z.B. die Dienstzeiten in den Kliniken und ihre Folgen für das Familienleben in Kauf zu nehmen. Auch stoßen Versuche, Frauen eine Laufbahn im Ingenieurbereich schmackhaft zu machen, sehr schnell an ihre Grenzen, solange Teilzeitstellen rar sind und Beschäftigungsverhältnisse von Ingenieurinnen vielfach schlechter ausgestaltet sind als von männlichen Kollegen.

Die Verbesserung der Kinderbetreuung schließlich stellt einen weiteren wichtigen Schritt dar, wenn man weibliche Fachkräfte im Erwerbsleben halten will. Hier gibt es – wenn auch politisch umstritten – derzeit die größten Fortschritte.

Schlüssellösungen

Berufsprognosen sind kein Mittel gegen Mangellagen am Arbeitsmarkt, auch wenn ihnen das helle Licht öffentlicher Aufmerksamkeit gewiss ist. Passende Schlüssel findet man anderswo: in den Strukturen des Bildungssystems, der Berufsbildung und der Erwerbstätigkeit.

„Finster“ ist es dort insofern, als es viele Widerstände zu überwinden gilt, um die nötigen Reformen einzuleiten und durchzustehen. Doch gibt es dazu keine Alternative. Schließlich heißt der Titel des Buches von Watzlawick, aus dem das Eingangszitat stammt, „Anleitung zum Unglücklichsein“.

Der Autor



Peter Kupka

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der IAB-Stabsstelle „Koordination der Evaluationsforschung und Forschungsplanung“. peter.kupka@iab.de

Das Konzept der differenzierten Information

Das IAB verfolgt zur Unterstützung der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) das Konzept der differenzierten Information. Die berufskundlichen Informationen, die Aufschluss geben über die Tätigkeiten, Anforderungen, Ausbildungswege sowie Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in den jeweiligen Berufen, werden ergänzt um Strukturdaten. Hierzu gehören die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit in den Berufen, die Altersstruktur der Beschäftigten, die Struktur der beruflichen Abschlüsse oder die Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige. Diese Informationen sollen Berater und Ratsuchende über die Entwicklung von Berufen informieren und damit die Entscheidungsfindung anreichern.

Daten zu Berufsaggregaten, die einen Zeitraum von mehreren Jahren abbilden, stehen im Online-Angebot des IAB „Berufe im Spiegel der Statistik“ (www.pallas.iab.de). Die berufskundlichen Daten enthält das BA-Informationssystem „BERUFENET“ (www.berufenet.de). Wählt man auf der BERUFENET-Seite eine Berufsbezeichnung aus, führt der Link „Zahlen/Daten/Fakten“ direkt zu der entsprechenden Statistik des IAB.

So gut man damit auch ein allgemeines Bild eines Berufes nachzeichnen kann, so wenig lassen sich damit Aussagen über die Beschäftigungschancen des Einzelnen treffen. Denn die können für ihn durchaus auch in schrumpfenden Branchen und Berufen gut sein wie in boomenden Berufsfeldern eher schlecht.