

Horizontaler Berufsumstieg – ein digitaler Wegweiser für kleine und mittelgroße Betriebe zur Bewältigung von Fachkräftengpässen (vorläufige Überlegungen)

Dr. Paula Aleksandrowicz¹, Prof. Dr. Dietmar Bräunig², Dr. Frauke Jahn¹, Dr. Hanna Zieschang¹

¹ Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Dresden

² Justus-Liebig-Universität Gießen

Die Bundesagentur für Arbeit bezeichnet 'Fachkräftemangel' als eine Situation, in der die Vakanzzeit von Stellen mindestens 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe liegt und es weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder generell weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen gibt (BA 2011). Von einem Fachkräftengpass wird gesprochen, wenn eine überdurchschnittliche Vakanzzeit besteht und weniger als 300 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen vorhanden sind.

Es kann nicht generell von einem Fachkräftemangel in Deutschland gesprochen werden. Vielmehr tritt ein '*mismatch*' zwischen geforderten und angebotenen Qualifikationen auf sowie Fachkräftengpässe in Bezug auf bestimmte Berufe, Regionen und Betriebsgrößen. Bis 2030 wird insbesondere die Nachfrage nach Arbeitskräften in wissensintensiven Bereichen und Dienstleistungsberufen ansteigen. Der akademische Bereich dürfte daher vom Fachkräftemangel stärker betroffen sein. Im Bereich der beruflichen Bildung wird ab 2030 insbesondere die Nachfrage nach Arbeitskräften für soziale und Gesundheitsberufe und für Büro- und kaufmännische Berufe steigen (Kolodziej 2011 unter Bezug auf eine Prognos-Studie). In nahezu allen westlichen und östlichen Bundesländern besteht Fachkräftemangel in Bezug auf die folgenden Berufe: Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Mechatronik, Energie und Elektro, Informatik und Softwareentwicklung (BA 2011). Kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) haben im Vergleich zu großen Unternehmen größere Schwierigkeiten, ihre Stellen zu besetzen (BMAS 2011a). Sie bieten häufig weniger attraktive Arbeitsbedingungen und besitzen geringere Kapazitäten für die Personalrekrutierung. Insbesondere kleine Betriebe sind von qualifikatorischen Problemen bei Bewerbern betroffen (ebd.).

Das Konzept zur Fachkräftesicherung der Bundesregierung (BMAS 2011b) sieht fünf Lösungen für diese Situation vor, die zum einen auf die Mobilisierung der stillen Reserve und der bisher ungenutzten Potentiale an Arbeitskräften abzielen (Die Strategien 'Aktivierung und Beschäftigungssicherung', 'Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf', 'Integration und qualifizierte Zuwanderung') und zum anderen auf eine Erhöhung des Bildungsstandes der Bevölkerung ('Bildungschancen für alle von Anfang an', 'Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung').

Auf betrieblicher Ebene können KMU dem Fachkräftemangel durch Personalentwicklung begegnen. Auf potentielle Bewerber und auf Mitarbeiter, die der Betrieb halten möchte, wirkt es attraktiv, wenn der Betrieb Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Dies ist umso wichtiger, wenn in den betreffenden Betrieben Berufe dominieren, die durch starke körperliche oder psychosoziale Belastungen gekennzeichnet sind und durch im Durchschnitt niedrige Verbleibsquoten charakterisiert sind (so genannte 'Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer'). Unterstützung dabei kann der Digitale Wegweiser 'Horizontaler Berufsumstieg' bieten, eine Informationsplattform für die Suche nach passenden Umstiegsberufen, der derzeit am Institut für Arbeit und Gesundheit

der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung entwickelt wird.¹ In Analogie zum Konzept der horizontalen Mobilität (vgl. Buchheister 2002) wird der 'horizontale Berufsumstieg' verstanden als ein Wechsel des erlernten oder ausgeübten Berufs bei gleichzeitigem Verbleib auf derselben Qualifikations- und Einkommensstufe. Ziel ist die rechtzeitige, parallel zum derzeit ausgeübten Beruf erfolgende Durchführung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit. Dabei soll das IT-Instrument in Betracht kommende Umstiegsberufe als Ergebnis ausgeben, jeweils mit der Angabe des 'Qualifizierungsergebnisses' (des Umfangs der für das Ergreifen des vorgeschlagenen Umstiegsberufs notwendigen Weiter- oder Ausbildungsmaßnahmen) und des 'Gesundheitsergebnisses' (die Belastungen aus dem alten Beruf, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen geführt haben, sollen im neuen Beruf möglichst gering sein, um das Ziel 'gesund bis zur Rente' zu erreichen). Somit setzt der Digitale Wegweiser bei zwei Strategien an, die das Konzept zur Fachkräftesicherung der Bundesregierung (BMAS 2011b, s. o.) in Betracht zieht: Bei der Strategie 'Aktivierung und Beschäftigungssicherung' in Bezug auf Arbeitskräfte, die in der zweiten Hälfte des Berufslebens stehen, sowie bei der Strategie 'Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung'.

Das Instrument soll vorrangig KMU eine Hilfestellung geben, den Auswirkungen des demografischen Wandels zu begegnen. Die Datenbank kann von ihnen als Informationsplattform über das Angebot an Arbeitskräften in der Region genutzt werden und einen Einstieg in eine Altersstrukturanalyse und Qualifikationsanalyse bieten. KMU, die keine Arbeitsplätze in dem anvisierten Umstiegsberuf anbieten können, sollen angeregt werden, sich in Netzwerken zusammen zu schließen. Der horizontale Berufsumstieg kann auch als Anpassungsmechanismus seitens der individuellen Arbeitnehmer ergriffen werden, insbesondere von Personen, die einen Beruf mit begrenzter Tätigkeitsdauer ausüben. Um Erwerbslosigkeit zu vermeiden, wird ein rechtzeitiger Berufswechsel vor Eintritt der Altersrente notwendig. Auch Arbeitslose, die ihren erlernten oder bisherigen Beruf aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr ausüben können, gehören zu den Zielgruppen des Digitalen Wegweisers. Eingesetzt werden kann das Instrument ebenfalls im Rahmen einer Berufsumstiegsberatung durch Behörden oder Dienstleister.

Das Instrument zielt vorrangig auf einen Berufswechsel. Nicht im Fokus stehen soll eine Veränderung des Schwerpunkts im bisherigen Beruf, also ein Tätigkeitswechsel in demselben Betrieb, in dem der Beschäftigte auch bisher beschäftigt war. Solch ein innerbetrieblicher Wechsel kann meist ohne Anstoß von außen vollzogen werden. Auch ein Wechsel des Arbeitsplatzes in demselben Beruf, aber bei einem anderen Arbeitgeber wird nicht durch den Digitalen Wegweiser unterstützt, da dies stark von den betriebsspezifischen Arbeits- und Rahmenbedingungen abhängt. Aufgrund der großen Anzahl von Berufen (die Datenbank „Berufenet“ der Bundesagentur für Arbeit listet rund 4.000 Berufe und Tätigkeiten auf) sollen in einem ersten Entwicklungsschritt nur nicht-akademische Berufe berücksichtigt werden.

Damit das Instrument zielgerichtet eingesetzt wird und nicht zu prekären Berufsumstiegen führt, sind flankierende Maßnahmen im Rahmen der Weiterbildungsförderung vonnöten. Die Testung des Digitalen Wegweisers soll eine Abschätzung ermöglichen, wie groß der Umfang des notwendigen Qualifizierungsbedarfs in Umstiegsberufe wäre für den Fall, dass das Instrument bundesweit eingesetzt wird. Daran sollten die bestehenden Maßnahmen der Weiterbildungsförderung gemessen und an den neuen Bedarf angepasst werden. U. a. sollten diese Maßnahmen auch solche Fort- und Weiterbildung bei Personen in der zweiten Hälfte des Berufslebens un-

¹ Die Entwicklung erfolgt im Rahmen eines Projekts, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative inqa gefördert wird. Der Projektträger ist die gsub GmbH, die fachliche Begleitung übernimmt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



terstützen, die nicht der Erweiterung der bestehenden beruflichen Qualifikationen sondern dem Neustart in einem anders gestalteten Beruf dienen. Unter diesen Voraussetzungen könnte der Digitale Wegweiser 'Horizontaler Berufsumstieg' eine wichtige Funktion bei der Verringerung eines möglichen Fachkräftemangels in KMU erfüllen. Erstens kann das Instrument dabei helfen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte bis zum Rentenalter zu erhalten. Zweitens sichert es Investitionen in Bildung, die in der letzten Phase des Erwerbslebens getätigt wurden. Drittens erleichtert es die Nutzbarmachung von informell erworbenen Kompetenzen im Berufsleben, da diese ebenfalls bei der Suche nach einem Umstiegsberuf berücksichtigt werden (beispielsweise könnte ein LKW-Fahrer mit dem Hobby Angeln als Verkäufer in einem Laden für Anglerbedarf umgeschult werden). Viertens können KMU ihren Beschäftigten gezielt berufliche Qualifikationen vermitteln, die die betriebsspezifischen Fachkräfteengpässe decken. Nach Prognosen der Bundesregierung (BMAS 2011b) können Maßnahmen, die in die Handlungsfelder 'Ältere länger in Arbeit halten', 'Berufliche Mobilität erhöhen' und '(Langzeit)Arbeitslose aktivieren' fallen, bereits kurz- bis mittelfristig Wirksamkeit bei der Bewältigung des Fachkräftemangels entfalten.

Literatur

BA = Bundesagentur für Arbeit (2011): Hintergrundinformationen – Aktuelle Fachkräfteengpässe. Nürnberg, Dezember 2011 (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Fachkraeftebedarf-2011-12.pdf>, Zugriff am 02.07.2012).

BMAS = Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011a): *Arbeitskräftebericht*. Berlin (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a859_arbeitskraeftereport.pdf?__blob=publicationFile, Zugriff am 02.07.2012).

BMAS (2011b): *Fachkräftesicherung: Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung*. Berlin (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile, Zugriff am 02.07.2012).

Buchheister, C., 2002. Intergenerationale Bildungs- und Erwerbsmobilität in Ost- und Westdeutschland – Eine empirische Analyse. Potsdamer Beiträge zur Sozialforschung Nr. 16.

Kolodziej, Daniela (2011): *Fachkräftemangel in Deutschland: Statistiken, Studien und Strategien*. Deutscher Bundestag, Infobrief WD 6 – 3010-189/11. (http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2012/Fachkraeftemangel_in_Deutschland.pdf, Zugriff am 29.06.2012).