

Dem Fachkräftemangel mit mehr Anstrengungen in Bildung begegnen

Interview mit Prof. Dr. Joachim Möller

► **Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg verfolgt als Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit demografische Veränderungen sowie sich wandelnde Arbeitsmarkt- und Qualifikationsstrukturen. Auf dieser Grundlage gibt Prof. Dr. Joachim Möller, seit Oktober 2007 Direktor des IAB, Einschätzungen zur aktuell geführten Fachkräftedebatte.**

BWP_ Herr Professor Möller, wir freuen uns, Sie als neuen Direktor des IAB unseren Leserinnen und Lesern vorstellen zu dürfen. Sie sind Professor für empirische Makroökonomie und Regionalökonomie an der Universität Regensburg und koordinieren diverse regional und international vergleichende Forschungsvorhaben zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation. Woran mangelt es in Deutschland: an qualifizierten Ausbildungsbewerbern oder an betrieblichen Ausbildungsplätzen?

Prof. Möller_ Trotz der verbesserten Lage am Ausbildungsmarkt mangelt es grundsätzlich noch immer an Ausbildungsplätzen. Die Zahl der Eintritte in berufsvorbereitende Übergangsangebote wächst seit Jahren kontinuierlich und hat 2006/2007 eine Größenordnung von rund 457.000 erreicht. Davon sind mittlerweile auch in nennenswertem Ausmaß Jugendliche mit mittleren Schulabschlüssen betroffen. Pauschale Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife von Bewerbern sind hier sicher nicht gerechtfertigt. Allerdings gibt es auf dem Ausbildungsmarkt auch ein nicht unerhebliches Mismatch, so dass es in einigen Regionen und Branchen durchaus schwierig sein kann, geeignete Bewerber zu finden – insbesondere dann, wenn die Anforderungen der Unternehmen an die Bewerber hoch sind.

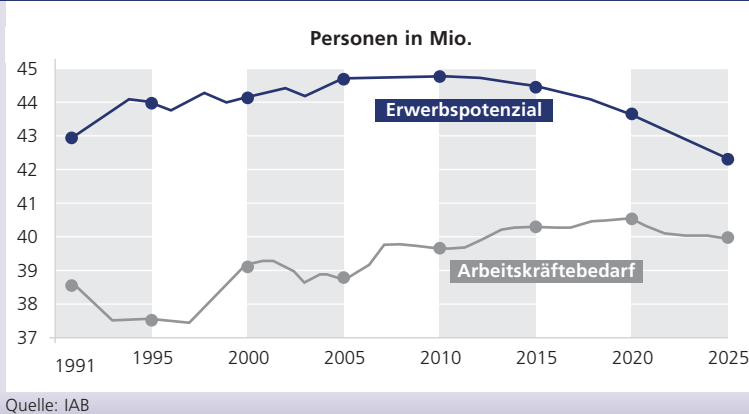


UNIV.-PROF. DR. RER. SOC. JOACHIM MÖLLER, Jg. 1953
Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg

- Studium der Philosophie und Volkswirtschaftslehre in Tübingen, Straßburg (sciences politiques) und Konstanz (VWL)
- 1990 Habilitation an der Fakultät für Wirtschaftslehre und Statistik der Universität Konstanz; dort auch wissenschaftliche Tätigkeit.
- Seit September 1991 Professor für Volkswirtschaftslehre (Empirische Makroökonomie und Regionalökonomie) an der Universität Regensburg
- September 2005 Ernennung zum Direktor des Osteuropa-Instituts München
- Forschungsschwerpunkte u. a.: Lohnstruktur und Lohnungleichheit im internationalen Vergleich, Ökonomische Effekte der EU-Osterweiterung, Regionale Anpassungsprozesse, Räumliche Ökonometrie
- Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat des IAB von 2000 bis 2007
- Seit 1. 10. 2007 Direktor des IAB

BWP_ Die Arbeitsmarktprognose des IAB von Dezember 2007 lässt bis zum Jahr 2020 einen Anstieg der Beschäftigten erwarten. Welche Tendenzen zeichnen sich mit Blick auf den künftigen Fachkräftebedarf ab?

Prof. Möller_ Unsere langfristige Arbeitsmarktprojektion zeigt, dass sich die Unterbeschäftigung in Deutschland bis 2025 rein rechnerisch halbieren könnte. Dies gilt allerdings nur, wenn der künftige Bedarf an Arbeitskräften nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt werden kann. Ansonsten droht Massenarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Das würde Wirtschaft und Gesellschaft vor sehr schwerwiegende Probleme stellen. In den kommenden Jahren, wenn die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach dem Rentenalter näher rücken, wird sich die Altersstruktur erheblich verschieben. In Verbindung mit einer abnehmenden Zahl jüngerer Arbeitskräfte und einer zumindest bislang fehlenden Bildungsexpansion könnte es deshalb schon bald zu einem Mangel an quali-

Abbildung **Arbeitsmarktbilanz in Deutschland, 1991 bis 2025**

fizierten Fachkräften kommen. Um dem entgegenzuwirken, bedarf es dringend erheblicher zusätzlicher Anstrengungen in Bildung und Weiterbildung.

BWP_ Reichen die prognostischen Instrumente aus, um daraus zuverlässige Entscheidungen für die Bildungsplanung ableiten zu können oder jungen Menschen Hinweise für ihre Berufswahl zu geben?

Prof. Möller_ Mit konkreten Studien- oder Berufswahlempfehlungen sind wir sehr zurückhaltend. Die Problematik des Schweinezyklus ist bekannt: Würden etwa für das Verkehrsingenieurwesen besonders gute Aussichten betont, könnte dies zu höheren Studienanfängerzahlen in diesem Fach führen – mit der zeitversetzten Folge unerwartet hoher Absolventenzahlen. Der wichtigste Faktor bei der Studien- und Berufswahl muss Eignung und Neigung sein. Allgemeine Hinweise sind aber durchaus möglich, zum Beispiel dass sich der Arbeitsmarkt etwa von Akademikern und Akademikerinnen in Zukunft weiter verbessern wird und mittelfristig gar ein breiter Mangel entstehen dürfte. Beispielsweise gewinnen die sekundären Dienstleistungstätigkeiten wie Forschen, Entwickeln, Lehren und Publizieren weiter an Bedeutung. Schon in den 1980er- und 1990er- Jahren, als noch viel von „Akademikerschwemme“ oder „akademischem Proletariat“ die Rede war, hat das IAB auf die zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems hingewiesen und war immer der Auffassung, dass man interessierte und fähige junge Menschen zu einem Studium ermutigen sollte.

BWP_ Auf der Grundlage internationaler Vergleichsdaten schlug das IAB Anfang des Jahres vor, durch eine gezielte Steuerung der Zuwanderung nach Humankapitalkriterien die Qualifikation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland zu erhöhen. Aktuelle Zahlen des

Bundesamts für Migration und Flüchtlinge belegen jedoch eine Stagnation hochqualifizierter Zuwanderer. Sind deutsche Arbeitgeber für Fachkräfte aus dem Ausland nicht attraktiv?

Prof. Möller_ Die Qualifikation der Zuwanderer nach Deutschland ist im internationalen Vergleich niedrig, was keineswegs daran liegt, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt Personen mit schlechter Ausbildung besonders gefragt sind. Entscheidend ist vielmehr die Frage, wie die Zuwanderung reguliert wird. Während die Qualifikation der Zuwanderer aus der EU recht hoch ist, sind die Zuwanderer aus den Herkunftsländern außerhalb der EU im Durchschnitt eher gering qualifiziert. Die restriktive Zuwanderungspolitik gegenüber diesen Ländern hat dazu geführt, dass Familiennachzug der wichtigste Zugangskanal nach Deutschland aus Ländern außerhalb der EU geworden ist. Tendenziell verfestigt sich die ungünstige Qualifikationsstruktur der Zuwanderer, die wir in Deutschland seit der Gastarbeiteranwerbung in den 1960er- und frühen 1970er-Jahren haben. Im Vergleich hierzu erreichen Länder, die wie Australien, Kanada und die USA die Zuwanderung nach Humankapitalkriterien steuern, eine deutlich höhere Qualifikation der Zuwanderer, und zwar auch dann, wenn die Zuwanderer aus Ländern mit einem geringen durchschnittlichen Ausbildungsniveau der Bevölkerung kommen. Um die Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung in Deutschland zu erhöhen, sollten wir unsere Einwanderungspolitik verändern: Es empfiehlt sich, ähnlich wie in den klassischen Einwanderungsländern, die Zuwanderung nach Humankapitalkriterien zu steuern. Zum letzten Punkt Ihrer Frage: Deutsche Arbeitgeber sind für Fachkräfte aus dem Ausland sicher attraktiv, Arbeitgeber in anderen Ländern aber auch. Es wäre eine Illusion zu glauben, dass wir die besten Bedingungen bieten und die ganze Welt nur darauf wartet, bei uns arbeiten zu dürfen. Und die deutsche Sprache ist auch nicht jedermanns Sache ...

BWP_ Schauen wir uns die Jugendlichen mit Migrationshintergrund an, deren Familien zum Teil bereits seit mehreren Generationen in Deutschland leben. Leider ist es nicht in hinreichendem Maß gelungen, sie besser zu qualifizieren. Gehören die Integrations- und Förderprogramme auf den Prüfstand?

Prof. Möller_ Die schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleiben in der Tat noch immer deutlich hinter denen der Einheimischen zurück. Im internationalen Vergleich ist der deutsche Arbeitsmarkt in einem hohen Maß beruflich strukturiert. Da wirkt sich das Fehlen einer Ausbildung besonders nachteilig aus.

Die meisten Integrations- und Förderprogramme zielen zunächst auf eine Stärkung der Deutschkenntnisse und wol-

len zu einer besseren Orientierung in der Bildungslandschaft und auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Das sind zweifelsohne wichtige Voraussetzungen für die berufliche Integration. Ohne die nötigen schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse geht es jedoch nicht voran. Es ist daher sinnvoll, Sprachförderung verstärkt mit Praktika und Qualifizierungsbausteinen zu verbinden oder auch innovative Projekte zur Berufsorientierung und Verbesserung der Ausbildungsreife junger Migranten zu fördern. Ratsam wäre sicherlich, die bestehenden Programme einerseits im Hinblick auf ihre Ausgewogenheit von sprachlichen und beruflichen Kompetenzziele zu überprüfen, andererseits aber auch die Wirkung der Programme wissenschaftlich zu evaluieren, um Verbesserungen zu erlangen.

BWP_ Über 50 Prozent der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber für einen Ausbildungsplatz sind Altbewerber. Nun soll ein Ausbildungsbonus Anreize für Unternehmen schaffen, für diese Gruppe zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Sind die sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite geäußerten Befürchtungen von Mitnahmeeffekten gerechtfertigt?

Prof. Möller_ Die Intention des Kabinettsbeschlusses, Altbewerbern den Einstieg in eine Ausbildung zu ermöglichen, ist zweifellos zu begrüßen – insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Zahl eben dieser Bewerber in den vergangenen Jahren wie eine Bugwelle immer weiter aufgebaut hat. Die Gefahr von Mitnahmeeffekten besteht bei nahezu allen Fördermaßnahmen, im Fall des Ausbildungsbonus wächst sie allerdings mit der Ausweitung des Kreises förderungswürdiger Personen.

Die Einführung des Zusätzlichkeitskriteriums soll diese Gefahr eindämmen. Die Beurteilung der Zusätzlichkeit ist allerdings nicht unproblematisch, setzt sie doch zuverlässige Informationen über die jeweilige Ausbildungsleistung eines Betriebes innerhalb der letzten drei Jahre voraus. Pausierende Ausbildungsbetriebe werden möglicherweise ebenso wie neugegründete Betriebe gegenüber kontinuierlich ausbildenden Betrieben bevorzugt.

Um die drohenden Mitnahmeeffekte einzuschränken haben BDA, BDI und DGB ja vorgeschlagen, den Kreis der Förderungswürdigen auf diejenigen Altbewerber zu begrenzen, die maximal über einen Realschulabschluss verfügen und bereits seit mehr als einem Jahr vergeblich einen Ausbildungsplatz suchen sowie individuell benachteiligt sind. Darüber zu diskutieren lohnt sich in jedem Fall.

Neben finanziellen Anreizen gibt es zudem noch weitere Möglichkeiten, die man in Erwägung ziehen sollte: Eine stärkere Unterstützung der Betriebe, die benachteiligten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bieten, durch sozialpädagogische Betreuung und konsequente Bildungsbegleitung wäre sicher nicht verkehrt.

BWP_ Stichwort zweite Schwelle: Der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis gestaltet sich mitunter schwierig. Eine vom DGB Ende letzten Jahres veröffentlichte Studie belegt, dass trotz guter Ausbildung viele junge Menschen zunächst in prekären Beschäftigungsverhältnissen landen. Was ist an dieser Schnittstelle zu tun? Sind in Folge eines wirtschaftlichen Wachstums Verbesserungen zu erwarten?

Prof. Möller_ Im internationalen Vergleich trägt die duale Ausbildung mit ihren relativ hohen Übernahmequoten wesentlich dazu bei, dass Jugendarbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung Jugendlicher in Deutschland vergleichsweise gering ausgeprägt sind. Größere Schwierigkeiten beim Übergang in ein „Normalarbeitsverhältnis“ verzeichnen wir insbesondere bei Jugendlichen, die in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet wurden, eine schulische Berufsausbildung absolviert haben oder aber über Bedarf bzw. am Arbeitsmarkt vorbei ausgebildet wurden. In einigen Fällen hilft dann nur berufliche Weiterbildung bis notfalls hin zu einer Zweitausbildung.

In jedem Fall aber erleichtert eine gute Konjunkturlage den Einstieg in eine Ausbildung und den Übergang nach der Ausbildung in eine adäquate Beschäftigung.

BWP_ Kommen wir noch mal auf die Betriebe zu sprechen: Der Fragenkatalog des IAB-Betriebspanels wurde im Jahr 2007 um den Themenschwerpunkt „Zukünftiger Fachkräftebedarf“ ergänzt. Welchen Beitrag zur Förderung von Nachwuchskräften sind die Unternehmen demnach bereit zu leisten? Welche Faktoren begünstigen ihre Bereitschaft, Fachkräfte aus- und fortzubilden?

Prof. Möller_ Wenn man den Beitrag der Unternehmen zur Förderung von Nachwuchskräften diskutiert, ist es sinnvoll, zunächst den Bedarf der Betriebe zu betrachten.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels rechnet in den nächsten beiden Jahren nur ca. ein Viertel der Betriebe damit, Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzen zu müssen. Weitere 17 Prozent können ihren Bedarf nicht abschätzen. Die Mehrheit der Betriebe (57%) geht davon aus, keine Neubesetzungen vornehmen zu müssen. Von den Betrieben, die Neubesetzungen erwarten, rechnet wiederum die Hälfte damit, dass bei der Rekrutierung Probleme auftreten können. Fragt man die Betriebe nach den Gründen für diese erwarteten Probleme, werden vor allem der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern in den gesuchten Berufsfeldern, fehlende spezifische Zusatzqualifikationen und hohe Lohnforderungen genannt. Für viele Betriebe ist die Deckung ihres Fachkräftebedarfs – wenn sie denn überhaupt Bedarf haben – also noch ohne größere Schwierigkeiten möglich. Voraussetzung dafür ist allerdings eine vorausschauende Personal- und Qualifizierungspolitik. Im Jahr 2007 gaben über 70 Prozent der Betriebe an, innerbe-

triebliche Maßnahmen ergriffen zu haben, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Von größerer Bedeutung waren dabei insbesondere die Förderung des innerbetrieblichen Erfahrungsaustausches und die Forcierung der Weiterbildung. Die eigene Ausbildung hat demgegenüber nur für etwa ein Fünftel der Betriebe hohe Priorität bei der Gewinnung von Nachwuchskräften.

BWP_ Lohnt es sich denn für die Betriebe nicht, in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu investieren?

Prof. Möller_ In neu entstehenden Dienstleistungsbereichen passen die Ausbildungsberufe wegen der hohen Dynamik häufig nicht zu den benötigten Qualifikationen. Betriebe setzen daher verstärkt auf die Rekrutierung von bereits ausgebildeten Arbeitskräften mit Berufserfahrung oder auf Hochschulabsolventen. In diesem Segment der Wirtschaft ist folglich eine stärkere Anpassung der dualen Ausbildungsgänge an die betrieblichen Erfordernisse notwendig, um die eigene Ausbildung für die Betriebe attraktiv zu machen. Hingegen ist im verarbeitenden Gewerbe oder in der Kredit- und Versicherungswirtschaft die duale Ausbildung nach wie vor eine wichtige Quelle für Nachwuchskräfte. Die in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten können anschließend im Betrieb verwertet werden. Dies zeigen die überdurchschnittlichen Übernahmequoten. Die Investition der Betriebe in die Ausbildung lohnt sich. Wenn in diesem Bereich der Wirtschaft Klagen über den Mangel an Fachkräften geäußert werden, müssen sich die Betriebe auch fragen, ob sie in der Vergangenheit ausreichend ausgebildet haben.

BWP_ Herr Professor Möller, Sie sind als neuer Direktor des IAB mit viel Rückenwind gestartet. Die Anfang November vom Wissenschaftsrat vorgelegte Evaluation bescheinigt dem Institut eine hervorragende Arbeit. Mit Blick auf die Berufsforschung regt der Wissenschaftsrat eine bessere Koordination und Kooperation mit dem BIBB an. Wo sehen Sie Ansatzpunkte?

Prof. Möller_ Das BIBB beschäftigt sich ja einerseits entsprechend seines ordnungspolitischen Auftrages mit der Entwicklung, Evaluation und Modernisierung von Aus- und Weiterbildungsgängen, andererseits – und hier sind die Ansatzpunkte für eine bessere Kooperation zwischen IAB und BIBB – mit der Berufsbildungsforschung. Im Fokus des IAB steht die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Vor diesem Hintergrund ergibt sich zwischen IAB und BIBB im Hinblick auf zwei Dimensionen besonderer Kooperationsbedarf: Bildungsforschung und Berufsforschung.

Bezogen auf die Bildungsforschung gilt es, vorhandene Kooperationen mit dem BIBB zu stärken. Das gilt insbesondere für die Forschung zum Übergang Jugendlicher von

der Schule in den Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang wollen wir die bisherige Fokussierung auf den Übergang aus der dualen Berufsausbildung erweitern, indem wir auch den Übergang aus der schulischen Berufsausbildung stärker in den Blick nehmen.

Hinsichtlich der Berufsforschung in Deutschland ist ganz klar ein Mangel zu konstatieren. Allerdings stehen wir hier noch am Anfang der Diskussion, mit welchen Konzepten die Berufsforschung in Deutschland wiederbelebt werden sollte. Wir veranstalten gemeinsam mit dem BIBB im Juni in Nürnberg einen Workshop, in dem über eine Neukonzeptualisierung der Berufsforschung in Deutschland diskutiert wird. Wir hoffen, dass wir auf diesem Workshop die wissenschaftlich und gesellschaftlich relevanten Fragestellungen im Kontext von Beruf und Beruflichkeit identifizieren können, die es am IAB und BIBB in Zukunft zu beantworten gilt.

BWP_ Wo werden mit Blick auf die nächsten fünf Jahre weitere Arbeitsschwerpunkte des IAB liegen?

Prof. Möller_ Neben der Bildungs- und Berufsforschung werden unsere Schwerpunkte weiterhin bei der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen liegen, bei den Effekten von technologischer Entwicklung und Globalisierung auf den deutschen Arbeitsmarkt und bei der intelligenten Gestaltung einer mit Leistungsanreizen kompatiblen Einkommenssicherung. Auch die in Deutschland vergleichsweise hohe Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Einkommens- und Karrierechancen bleibt ein wichtiges Thema. Darüber hinaus untersuchen wir die großen regionalen Disparitäten in Deutschland – Vollbeschäftigung auf der einen und weiterhin hohe Unterbeschäftigung auf der anderen Seite. Ein wichtiger Aspekt sind die Mobilitätsprozesse, die den Wechsel zwischen Berufen und Betrieben ebenso umfassen wie die interregionalen Wanderungsströme. Sie sehen, so bald werden uns die Themen nicht ausgehen.

BWP_ Wir werden versuchen, unsere Leserinnen und Leser zu der Vielzahl interessanter Vorhaben und Fragestellungen auf dem Laufenden zu halten. Herr Professor Möller, vielen Dank für das Interview. ■