



Fachkräftemangel: Nachhaltigkeit statt Aktionismus!

Liebe Leserinnen und Leser,

nach Jahren der Stagnation ist die Wirtschaft wieder in Schwung gekommen. Die Prognosen über das Wirtschaftswachstum mussten mehrfach nach oben korrigiert werden. Und auch der Arbeitsmarkt profitiert davon. Eine Arbeitslosenzahl von weniger als 4 Mio. im Jahresdurchschnitt ist erreichbar und die Zahl der offenen Stellen ist kräftig angestiegen. Gesucht werden nicht nur Maschinenbau- und Elektroingenieure, sondern unter anderem auch Fachkräfte in den Bereichen IT, Metall, Gesundheit und Verkauf.

Schon wird die Sorge laut, der Mangel an Fachkräften könne sich zu einer ernsthaften Wachstumsbremse entwickeln. Aus- und Weiterbildung kommen unter Druck, schnell und flexibel zu reagieren und sollen kurzfristig die benötigten Qualifikationen bereitstellen. Soweit es lediglich um eine Aktualisierung von Qualifikationen geht, kann dies über die Weiterbildung relativ schnell geleistet werden. Ausreichende Kapazitäten wären vorhanden. Mehr Zeit braucht der Aufbau von Basisqualifikationen. Zwischen der Einstellung eines Auszubildenden und der Übernahme in eine Beschäftigung vergehen drei, manchmal auch vier Jahre. Bis ein fertiger Ingenieur zur Verfügung steht, dauert es noch länger. Eine Strategie zur Sicherung des Fach-

kräftebedarfs muss deshalb längerfristig angelegt sein, an strukturellen Problemen ansetzen und Potentiale erschließen.

VERBESSERTE PROGNOSTIK

Meldungen über einen Fachkräftemangel beziehen sich meist auf einzelne Arbeitsmarktsegmente. Angesichts des Mangels an aktuellen Daten basieren sie vorwiegend auf groben Schätzungen und überzeichnen damit die Lage. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfassen demgegenüber nur einen Teil der offenen Stellen. Sie bilden die Lage in einzelnen Branchen oder Berufen daher nicht verlässlich ab.

Neben Daten über das aktuelle Geschehen sind Informationen über Strukturen und mittelfristige Trends erforderlich. Dies haben in der Vergangenheit unter anderem die Projektionen der Bund-Länder-Kommission (BLK) zur Entwicklung des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften geleistet. Die Strukturen und Entwicklungstrends wurden damit größtenteils zutreffend beschrieben, wenngleich auf einem hohen Aggregationsniveau. Eine Fortschreibung dieser Projektionen ist auch in Zukunft wichtig.

Für branchen- oder gar berufsspezifische Aussagen waren die BLK-Daten hingegen nie geeignet – und auch



PROF. DR. REINHOLD WEIB
Ständiger Vertreter des Präsidenten
und Forschungsdirektor des Bundes-
instituts für Berufsbildung, Bonn

nicht gedacht. Dazu sind die Projektionen zu grobmaschig und zu unspezifisch. Dabei bestünde die Möglichkeit, auf der Basis vorhandener Daten über die Entwicklung der Beschäftigung und Erwerbstätigkeit, der offenen Stellen und der Struktur der Arbeitslosigkeit sehr viel genauere Aussagen zu machen und Trends abzuleiten. Sicherlich wird man nicht für einzelne Berufe derartige Analysen machen können, weil dazu die Datenbasis nicht ausreicht. Auf der Ebene von Berufsgruppen sollte es aber möglich sein, die Daten aufzubereiten. Die Entwicklung eines derartigen Informationssystems („Arbeitsmarktradar“) ist überfällig, um frühzeitiger Bedarfssignale aussenden und den Schulabgängern und Arbeitssuchenden bessere Informationen für ihre Entscheidungen an die Hand zu geben. Die Ergebnisse wären zudem eine wichtige Basis für die Entwicklung und Modernisierung von Aus- und Fortbildungsordnungen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) arbeitet zusammen mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) daran, das Instrumentarium zu entwickeln.

Eine unerlässliche Grundlage für eine verbesserte Prognostik wäre eine aktualisierte Berufsklassifikation, das heißt einer auf die moderne Berufswelt zugeschnittenen Klassifikation der Berufe in

der amtlichen Statistik. Die bisherige Systematik ist in vielen Bereichen überholt. Es ist deshalb zu begrüßen, dass an einer neuen Klassifikation gearbeitet wird.

ERSCHLIEßUNG VON POTENTIALEN

Ein Fachkräftemangel größeren Ausmaßes steht dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erst noch bevor. Der demographisch bedingte Rückgang an Erwerbspersonen wird nach 2020 massiv einsetzen. Bis dahin besteht die Möglichkeit, auf vorhandene Potentiale zurückzugreifen und sie besser zu erschließen. Ansatzpunkte bietet vor allem der hohe Sockel an Arbeitslosigkeit, die international gesehen geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen und Älteren, die vergleichsweise kurze Lebensarbeitszeit sowie der hohe Anteil von Unqualifizierten, vor allem unter den Migranten. Modellrechnungen zeigen, dass es durch eine kombinierte Strategie gelingen kann, die Auswirkungen der demographischen Entwicklung noch eine Reihe von Jahren abzufedern. Notwendig wäre in jedem Fall eine massive Erhöhung von Bildungsinvestitionen – von privaten wie öffentlichen. Die Erschließung dieser Potentiale kann dennoch von der Bildungspolitik nicht allein geleistet werden. Notwendig ist eine Flankierung durch die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die Familien- und Sozialpolitik, die Tarif- und Personalpolitik der Unternehmen.

Unerschlossene Potentiale gibt es auch auf dem Ausbildungsmarkt. Selbst wenn die Zahl der neuen Ausbildungsverträge in diesem Jahr auf über 600.000 ansteigt, sind die quantitativen Probleme längst nicht gelöst. Denn es gibt noch zu viele Altbewerber, Jugendliche im sogenannten „Übergangssystem“ und Jugendliche, die ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung bleiben. Betriebe werden wieder stärker um Nachwuchs werben müssen. Sie wären gut beraten, damit nicht erst zu beginnen, wenn Ausbildungsplätze zu besetzen sind. Ein Ausbildungsmarketing muss früher anset-

zen. Wichtig sind Kontakte und Kooperationen mit Schulen, um Jugendliche über die Chancen einer betrieblichen Ausbildung zu informieren und ihnen praxisnahe Erfahrungen zu vermitteln.

NACHQUALIFIZIERUNG

Gegenwärtig gibt es in Deutschland schätzungsweise 4,5 Mio. Menschen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung. Seit Jahren liegt der Anteil der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 29 Jahren, die keinen Berufsabschluss besitzen, bei rund 15 Prozent. Besonders hoch ist der Anteil bei jungen Ausländern und jungen Deutschen mit Migrationshintergrund. Die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verfestigt.

In den öffentlichen Förderprogrammen spielt die Nachqualifizierung keine große Rolle. Die Politik der BA in den letzten Jahren hat sogar dazu geführt, dass die abschlussbezogene Qualifizierung in den Hintergrund getreten ist. Auch werden die vorhandenen Programme teilweise kaum ausgeschöpft, weil sie dem Bedarf der Adressaten nicht genügend Rechnung tragen. Dabei wäre eine öffentliche Förderung gerade hier angebracht, denn sie schafft die Voraussetzungen für den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. Trotz hoher Kosten rechnen sich derartige Investitionen, denn auf längere Sicht sind damit hohe gesellschaftliche Erträge verbunden.

Das Lernpotential ist durchaus vorhanden. Ein erheblicher Teil der beruflich nicht Qualifizierten wäre bei entsprechender Förderung sehr wohl in der Lage, qualifizierte Tätigkeiten auszuüben, und übt sie teilweise bereits aus. Modellversuche zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung haben gezeigt, wie der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses erfolgreich gestaltet werden kann und wie die Zielgruppe zum Lernen zu motivieren ist. Wichtig ist vor allem eine Verknüpfung von Arbeiten und Lernen, also eine Qualifi-

zierung im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen, weil so der Nutzen des Lernens unmittelbar einsichtig wird. Als förderlich haben sich ein Lernen in überschaubaren Einheiten und eine sozialpädagogische Begleitung erwiesen. Auch eine Zertifizierung von Teilqualifikationen darf kein Tabu sein. Leistungspunkte, die aufgrund von Kompetenzen vergeben werden, die in der beruflichen Praxis oder durch Weiterbildung erworben wurden, könnten den Weg zu einer Anhebung des formalen Qualifikationsniveaus erleichtern.

MODULARISIERUNG DER FORTBILDUNG

Die Qualifizierungsoffensiven der Vergangenheit konzentrierten sich in starkem Maße auf den Bereich der über das AFG bzw. SGB finanzierten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Ein grundlegendes Manko dieser Maßnahmen besteht nicht zuletzt darin, dass auf diesem Wege – abgesehen von den Umschulungsmaßnahmen – keine anerkannten Abschlüsse erworben werden. Die Förderung steht mehr oder weniger neben dem System der anerkannten Abschlüsse.

Die anerkannten Ausbildungsberufe und die Fortbildungsregelungen stellen aber einen Ordnungsrahmen bereit, auf den stärker Bezug genommen werden könnte. Dies könnte beispielsweise durch die Ausrichtung der Lehrgänge auf Qualifizierungsbausteine, die auf anerkannte Abschlüsse angerechnet werden können, durch die Anerkennung und Zertifizierung von Teilqualifikationen oder auch die Erleichterung von Zugängen zu anerkannten Prüfungen geschehen. Das Berufsbildungsgesetz hält mit der Möglichkeit von Externenprüfungen ein geeignetes Instrument bereit. Ein modularisiertes Weiterbildungssystem, das jeweils mit zertifizierten und anrechnungsfähigen Bausteinen abschließt, würde flexible Qualifizierungswege, Auf-, Um- und Ausstiege eröffnen. Ein lebensbegleitendes Lernen würde so für viele Arbeitnehmer erst möglich und zugleich attraktiv werden. ■