

Discussion Paper

Messung des Fachkräftebedarfs

Plädoyer für einen Kompetenzmonitor

von
Kurt Vogler-Ludwig

München, 15. Oktober 2009

Messung des Fachkräftebedarfs

Zum Begriff

Die Frage nach dem Fachkräftebedarf gehört zu jenen Fragen, die einfach zu stellen aber schwer zu beantworten sind. Einfach ist sie, weil es sich um einen sprachlich klaren Begriff handelt, der die Qualifikation der Arbeitskräfte beschreibt, die von Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung benötigt werden. Schwierig ist sie, weil dieser Bedarf viele Facetten hat, als Saldogröße zwischen gewünschten und tatsächlichen Fähigkeiten in Abhängigkeit zum Arbeitsangebot steht, und eine antizipatorische Aussage enthält, die sich auf unterschiedliche Prognosezeiträume beziehen kann. Messansätze für den Fachkräftebedarf müssen daher eine Reihe von Bedingungen berücksichtigen:

1. Es ist in erster Linie eine Frage nach den – aus Arbeitgebersicht – erforderlichen Kompetenzen der Arbeitskräfte und erst in zweiter Linie die Frage nach den dahinter stehenden Quantitäten. Die Messansätze müssen daher in der Lage sein, die gewünschte Qualität der nachgefragten Arbeit in all ihrer beruflichen und unternehmensbezogenen Vielfalt zu beschreiben, um damit das Anforderungsprofil der Nachfrage auf dem nationalen oder regionalen Arbeitsmarkt zu identifizieren.
2. Es ist nicht nur eine mikro-ökonomische Frage, sondern der Blick in die Nano-Welt einzelner Arbeitsplätze. Globale Indikatoren für ganze Branchen oder Berufe helfen daher wenig. Die Messung muss differenziert für einzelne Tätigkeitsbereiche im Unternehmen erfolgen.
3. Als Saldo zwischen gewünschtem und vorhandenem Kompetenzprofil der Arbeitskräfte benötigen die Messansätze sowohl eine genaue Beschreibung des aktuellen Zustands als auch eine klare Vorstellung über die notwendigen Veränderungen. In vielen Unternehmen werden dazu Mitarbeitergespräche geführt. Dies erfolgt allerdings in sehr unterschiedlicher Weise, so dass die Vergleichbarkeit durch den Messansatz erreicht werden muss.
4. Die Arbeitgeber wissen in der Regel sehr gut über ihren aktuellen Fachkräftebedarf Bescheid, können aber nur selten die Zukunft zuverlässig einschätzen, vor allem wenn es sich um lange Prognosezeiträume handelt. Für langfristige Vorausschätzungen sind daher andere Instrumente als Befragungen zu verwenden, insbesondere Szenarien und modellgestützte Prognosen.
5. Der Fachkräftebedarf erschließt sich erst, wenn seine Ursachen sichtbar werden: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, struktureller Wandel der Produktmärkte, neue Technologien, Arbeitsorganisation, internationale Arbeitsteilung usw. Daraus resultieren die Anpassungsnotwendigkeiten in den Unternehmen. Zur Einschätzung des Fachkräftebedarfs benötigt man daher eine Beschreibung der unternehmerischen Strategien, mit denen auf Herausforderungen reagiert werden soll. Erst damit kann beurteilt werden, wie nachhaltig Qualifikationsengpässe sind und welche Reaktion der Politik angemessen erscheint.

Bisherige Messansätze

In den achtziger Jahren wurde die Veränderung des Fachkräftebedarfs mit Hilfe von Wirtschaftszweig-Berufs-Matrizen gemessen, die den Zusammenhang zwischen den Veränderungen der Produktionsstruktur und der Tätigkeitsstruktur in der Beschäftigung aufdeckten. Diese Analysen kamen zu dem Befund, dass Rationalisierung und Auslagerung vor

allein die Kernberufe der industriellen Fertigung betrifft, während eine stetige Verlagerung zu wissensintensiven Dienstleistungsberufen stattfindet (z.B. Vogler-Ludwig 1983). Damit war die Grundrichtung des strukturellen Wandels bekannt, nicht aber seine spezifische Ausgestaltung.

Die Industriesoziologie leistete mit Hilfe von Fallstudien eine sehr viel genauere Beschreibung des Tätigkeitswandels. Insbesondere das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) trug dazu mit Forschungsarbeiten bei, die den Grundtendenzen des funktionalen Tätigkeitswandels in Industrie- und Büroarbeit nachgingen (z.B. Kern, Schuhmann 1984). Trotz der Bedeutung dieser Arbeiten blieb allerdings die Frage offen, wie weit ihre Ergebnisse generalisierbar sind. Die Lücke zu einer gesamtwirtschaftlichen Analyse konnte nicht geschlossen werden.

Die langfristige Prognose der Qualifikationstendenzen wurde mit Hilfe ökonometrischer Modelle vorgenommen. Das IAB hat dazu wesentlich beigetragen (z. B. Klauder, Kühlewind 1969). Solche Modelle stützen sich auf sektoral differenzierte Produktions- und Beschäftigungsprognosen, die den qualifikatorischen Wandel mit Hilfe von Zeittrends oder anderen Methoden einbeziehen. Diese Ansätze erlauben konsistente Vorausschätzungen der Arbeitskräftenachfrage. Sie sehen sich aber der Kritik ausgesetzt, dass ein erheblicher Teil des funktionalen Wandels innerhalb von Sektoren stattfindet. Sie bilden nur den inter-kategorialen, nicht den intra-kategorialen Wandel ab.

Die modellgestützte Vorausschätzung des Qualifikationswandels spielt bis heute eine bedeutende Rolle. CEDEFOP hat in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, um auf europäischer Ebene Prognosen für den Qualifikationsbedarf bereit zu stellen (Wilson, Livanos, 2008). Allerdings bleiben auch diese Prognosen auf einem hohen Abstraktionsniveau, das nur schwer in der Lage ist, der Politik brauchbare Hinweise zu geben. Darüber hinaus stellt sich das Problem, dass berufliche Kategorien über die Ländergrenzen hinweg kaum vergleichbar sind.

Das Gegenstück zu den modellgestützten Prognosen wurde von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission im Rahmen der „New Skills for New Jobs“ Initiative realisiert (Europäische Kommission 2009). Für 18 Wirtschaftssektoren wurden Szenarien entwickelt, die die Zusammenhänge zwischen wirtschaftlichem, technischem und qualifikatorischem Wandel analysieren und alternative Entwicklungspfade für den Fachkräftebedarf bis 2020 entwerfen. Damit liegt eine umfangreiche Informationsbasis über aktuelle Trends und mögliche künftige Entwicklungen vor. Sie machen vor allem klar, dass die Zukunft des Fachkräftebedarfs von einer Reihe von strategischen Entscheidungen abhängt, nicht zuletzt von Entscheidungen im Bereich Bildung und Ausbildung (Vogler-Ludwig 2009a, b).

Lösungsansätze

Keine der bisherigen Methoden liefert eine – nach den anfangs aufgestellten Kriterien – zufriedenstellende Messung des Fachkräftebedarfs. Gesamtwirtschaftliche Messansätze bleiben zu allgemein, betriebliche Messansätze zu speziell. Es kommt daher darauf an, beides zu verbinden. Dabei sind die Messung des aktuellen Fachkräftebedarfs und seine Vorausschätzung zu trennen.

Aktueller Fachkräftebedarf

Die IAB-Erhebung des Stellenangebots kommt den Anforderungen bereits sehr nahe, da sie nicht nur die Zahl der angebotenen Stellen quantifiziert, sondern auch für die zuletzt besetzte Stelle eine Vielzahl von Indikatoren erfasst, mit denen der Fachkräftebedarf beschrieben werden kann. Dazu gehören neben persönlichen Merkmalen der ausgewählten Bewerber, die Stellenanforderungen in Form von beruflicher Erfahrung, Kenntnissen und Fertigkeiten, Arbeitszeiten, Vertragsgestaltung usw. Darüber hinaus liefert die Betriebsbe-

fragung Informationen über Besetzungsdauern und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Jährlich liegen dazu rund 8000 Beobachtungen vor.

Die letzte (oder die gerade laufende) Stellenbesetzung liefert valide Hinweise auf das gewünschte Qualifikationsprofil, denn es handelt sich um eine Personalentscheidung mit der sich der Betrieb meist auf Jahre hinaus festlegt. In der gegenwärtigen Umfrage fehlt allerdings noch die hinreichend detaillierte Beschreibung der geforderten Kompetenzen. Die grobe Untergliederung nach fachlichen, organisatorischen und sozialen Kompetenzen reicht nicht aus, um zu einer brauchbaren Beschreibung zu kommen.

Kompetenzmonitor

Es wird daher ein Kompetenzmonitor vorgeschlagen, der diese differenzierten Informationen auf Basis eines Panels von Personalexperten in deutschen Unternehmen und Verwaltungen zusammenträgt, verdichtet und analysiert. Für strategisch wichtige Arbeitsplätze wird ermittelt, wie die Kompetenzprofile für einzelne Berufe aussehen. So suchen beispielsweise die deutschen Automobilunternehmen zurzeit vor allem Ingenieure für Hybridtechnik, Batterietechnik und Energieeinsparung. Um auf diesen Detaillierungsgrad zu kommen, muss eine stufenweise Abfrage erfolgen, die zunächst wichtige Berufs- oder Tätigkeitsbereiche identifiziert und dann die dort geforderten Kompetenzprofile misst. Darüber hinaus ist zu ermitteln, ob es Engpässe an Bewerbern mit solchen Kompetenzprofilen gibt und wie die Unternehmen gedenken, diesen Engpässen zu begegnen.

Technisch ist dies nur mit einem differenzierten Online-Befragungssystem durchführbar, das weiterführende Fragen zu differenzieren vermag. Aus dem Erhebungsmaterial sind mit Hilfe der Clusteranalyse häufig auftretende Kompetenzbündel identifizierbar, die es erlauben zu einer aggregierten Betrachtung des Fachkräftebedarfs zu kommen. Daraus soll ein Berichtssystem entstehen, das laufend über die sich verändernden Kompetenzanforderungen berichtet.

Der Messansatz wird in etwas anderer Form in den USA vom Bureau of Labour Statistics praktiziert, das über Jahrzehnte hinweg die Veränderung beruflicher Qualifikationsprofile mit seinem O*Net beobachtete.

Prognose des Fachkräftebedarfs

Für politische Entscheidungen – insbesondere im Bereich Bildung und Ausbildung – sind Vorlaufzeiten von mindestens fünf Jahren erforderlich. Mittel- und Langfristprognosen sind daher eine wichtige Grundlage. Allerdings steht dem entgegen, dass Prognosen meist von den gegenwärtig erkennbaren Trends ausgehen, nicht von Neuentdeckungen oder gar Krisen oder Strukturbrüchen. Insbesondere modellgestützte Prognosen liefern daher in der Regel Voraussagen unter Ausschluss von Systemänderungen. Dies allerdings ist nur eines der möglichen Szenarien für die Zukunft.

Die Entwicklung alternativer Szenarien hat demgegenüber zwei Vorteile: Sie öffnet den Blick für die Unterschiedlichkeit der Entwicklungspfade, und sie schärft das Bewusstsein für die Gestaltbarkeit der Zukunft. Szenarien eignen sich daher insbesondere für die Identifizierung von Handlungsstrategien, weniger für die Erarbeitung „gesicherten“ Zukunftswissens.

Angesichts der bescheidenen Prognoseerfolge modellbasierter Ansätze erscheint eine Öffnung der Zukunftsdiskussion in Form von „Zukunftsalternativen“ ein Weg um das Risiko von Fehleinschätzungen zu reduzieren. Vor allem aber kommt es darauf an, Investitionen in das Humankapital als strategische Investitionen zu sehen, aus deren Basis sich Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln. Der Fachkräftebedarf geht damit weit über den Tagesbedarf der Unternehmen hinaus.

Literatur:

European Commission (2009): Comprehensive Analysis of Emerging Competences and Economic Activities in the European Union.

Kern, H.; Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München.

Klauder, W., Kühlewind G. (1969): Zur längerfristigen Vorausschätzung des Arbeitskräfteangebots in der Bundesrepublik Deutschland – Technik, Probleme, Möglichkeiten und Grenzen, in: Mitt(IAB), 1969, Heft 10, S. 787ff.

Vogler-Ludwig, K. (1983): Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt. ifo Studien zur Arbeitsmarktforschung, Band 1, München.

Vogler-Ludwig, K., Kaisergruber D. (2009a): Skills Scenarios for the Financial Services Sector in the European Union.

Vogler-Ludwig, K., Valente A. (2009b): Skills Scenarios for the Textiles Clothing and Leather Products Sector in the European Union

Wilson, R. and I. Livanos (2008)  ['Future Skill Needs in Europe Medium-term forecast synthesis report'](#), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

© Kurt Vogler-Ludwig, Abdruck – auch in Auszügen nur nach vorheriger Absprache.

Autor:

Kurt Vogler-Ludwig
Economix Research & Consulting
Lindwurmstraße 9
80337 München
vogler-ludwig@eocnomix.org