

## **Fachkräftemangel und Abbau von Benachteiligung als politische Rhetorik**

---

### **Abstract**

Spätestens seit der letzten Finanzkrise 2008/2009 ist in den Medien wieder von einem Fachkräftemangel in Deutschland die Rede. Auch in der Berufsbildungsdiskussion gehört der Fachkräftemangel derzeit zu den zentralen Themen von Kongressen, Tagungen und Publikationen. Im Mittelpunkt steht dabei vor allem seine positive Bedeutung für die berufliche Ausbildung und den Übergangsbereich. Neben ernüchternden Daten gibt es inzwischen auch kritische Stimmen, die darauf schließen lassen, dass es sich bei den optimistischen Kausalannahmen auch um politische Rhetorik handelt.

Mit dem folgenden Beitrag werden Widersprüche, Kritiken, historische Kontinuitäten und politische Interessen von Prognosen, nach denen der Fachkräftemangel zu forcierter Ausbildung und zur Reduzierung von Benachteiligung führt, zur Diskussion gestellt.

### **1 Einleitung**

Voraussagen zum Angebot und Bedarf an Fachkräften<sup>1</sup> sind fragmentarisch. Vollständige Diagnose- und Prognosesysteme liegen bislang nicht vor. Stattdessen existiert eine Vielzahl an Einzelbefunden und Behauptungen, die je nach Plausibilität miteinander verknüpft und politisch instrumentalisiert werden. Auf dieses Phänomen hat bereits MERTENS (1973), ehemaliger Direktor des IAB, Mitte der 1970er Jahre hingewiesen.

Eine aktuell in den Medien häufig vertretene Verknüpfung lautet: Der demografische Wandel reduziere künftig das Erwerbspersonenpotenzial, den Betrieben fehle es an Fachkräften, wodurch eine forcierte Ausbildung notwendig werde und die Chancen bislang benachteiligter Jugendlicher auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessert würden. Für die politische Rhetorik sind solche Verknüpfungen deshalb gut zu gebrauchen, weil Machtinteressen in der Bildungs- und Beschäftigungspolitik durch die Sachlogik des demografischen Wandels verschleiert, Komplexitäten von Arbeitskräftenachfragen und -angeboten durch den Terminus Fachkräftemangel simplifiziert und die Kritik an der Benachteiligung einer hohen Zahl an Jugendlichen durch die Perspektiven auf Ausbildung und Beschäftigung entschärft werden können.

Dass aber unterhalb von vereinfachten Kausalketten Kontinuitäten, Komplexitäten, Widersprüche und politische Interessen bestehen bleiben und dazu beitragen, dass solche Verknüpfungen nicht aufgehen können, soll im Folgenden gezeigt werden.

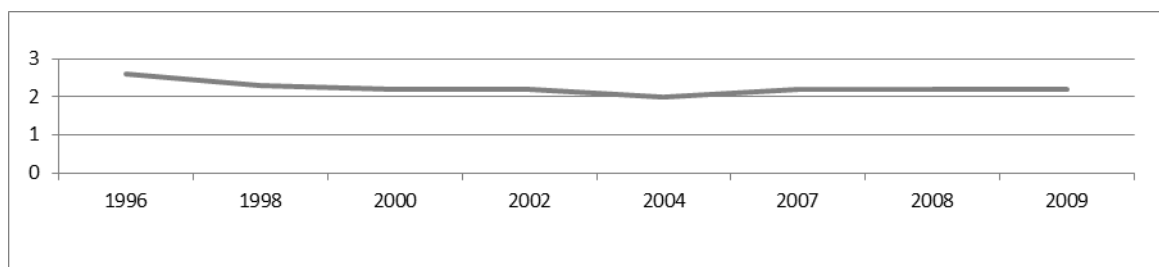
---

<sup>1</sup> Laut BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT sind Fachkräfte Personen, die mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung auf mittlerem Qualifikationsniveau verfügen.

## 2 Fachkräftemangel: Kontinuitäten und Hoffnungen

Klagen über Fachkräftemangel mit dem Argument der demografischen Entwicklung haben Kontinuität. Ein Blick in die jüngste Geschichte zeigt, dass bereits seit den 1980er, verstärkt seit den 1990er Jahren Arbeitsmarktentwicklungen auch als demografiebedingt diskutiert werden (vgl. KLAUDER 1980). Bereits damals stand fest, dass das Erwerbspersonenpotenzial „bis zum Jahre 2010 relativ konstant [bleibt] oder leicht an[steigt], dann jedoch erfolgt ein rapider und kontinuierlicher Rückgang bis 2030“ (THON 1991, 711). Aus Sicht der Arbeitsmarktforschung galt es schon zu dieser Zeit als „absolut notwendig, sich schon heute mit den Folgen dieser Strukturveränderung und den daraus resultierenden Anforderungen auseinanderzusetzen, will man nicht von der durchaus vorhersehbaren Entwicklung letztlich doch überrascht werden“ (ebd. 1995, 298). Seit dieser Aussage sind knapp zwanzig Jahre vergangen, in denen proaktive Ausbildungspolitik hätte betrieben werden können.

Stattdessen ist trotz einiger öffentlich geförderter Ausbildungskampagnen im Laufe dieser Zeit der Übergangsbereich für Jugendliche ohne Ausbildungszugang größer geworden. Auch wenn Daten seit Ende des letzten Jahrzehnts wieder von einem Rückgang der Neuzugänge sprechen, beläuft sich die aktuelle Zahl immer noch auf 266.700 (vgl. Abb. 6). Ebenso ist trotz der historisch bekannten Fachkräftengpässe ab 2012 die Ungelerntenquote in Deutschland kaum gesunken.



Quelle: BMBF 2012, 278

Abb. 1: Junge Erwachsene von 20- bis 34-Jährige ohne Berufsausbildung in Mio.

Relativ stabil ist auch die Parallelität von Fachkräftengpassprognosen und Arbeitslosigkeit, auch wenn „die Klage über einen Fachkräftemangel [...] davon ab[lenkt], dass die allgemeine Lage am Arbeitsmarkt weiterhin ausgesprochen schlecht ist“ (NIGGEMEYER 2011, 19). So ist zwar seit 2005 die Arbeitslosenquote kontinuierlich von 11,7 Prozent auf 7,3 Prozent (März 2013) gesunken, jedoch gab es trotz der beklagten Fachkräftengpässe im März 2013 in Deutschland immerhin noch 3.098.000 Personen, die arbeitslos gemeldet waren (vgl. BA 2013).

Die mitunter auch laut werdenden kritischen Hinweise<sup>2</sup> auf die Substanz der aktuellen Klagen über Fachkräftemangel werden von den Protagonisten mit dem Argument relativiert, dass

<sup>2</sup> Vgl. kritisch hierzu BOSCH et al. (2011), CHRISTE (2012), EULER (2011) und NIGGEMEYER (2011).

sich die Arbeitsmarkt- und Personalprobleme infolge des Fachkräftemangels massiv erst in naher Zukunft zeigen würden. Als Ursache hierfür wird angeführt, dass die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland auch künftig kontinuierlich abnehmen werde, wodurch auch der Bestand an auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräften weiter sinke und der Fachkräftemangel noch offensichtlicher werde. All dies sei auf den demografischen Wandel zurück zu führen, der durchaus belegt ist. Konsens besteht darin, dass seit den 1970er Jahren die Bevölkerung und damit das Erwerbspersonenpotenzial schrumpfen und älter werden. So nimmt nach Angaben des STATISTISCHEN BUNDESAMTES die Bevölkerungszahl bis 2060 um 21 Prozent ab, die derjenigen zwischen 15 und 64, also im erwerbsfähigen Alter, sogar um 35 Prozent zu (vgl. auch HELMRICH et al. 2012). Zwar nehme auch die Sterblichkeit der Bevölkerung ab, jedoch würden die Mortalitätsauswirkungen in erster Linie die nicht mehr erwerbstätige Bevölkerung betreffen.

Das Erwerbspersonenpotenzial, zu dem Erwerbstätige, Arbeitslose und Personen aus der sog. Stillen Reserve gehören, gibt die maximale Zahl an Arbeitskräften, die den Betrieben zur Verfügung steht, an. Trotz einer angenommenen jahresdurchschnittlichen Nettozuwanderung von ca. 100.000 Personen werde das Erwerbspersonenpotenzial von 44,7 Mio. Personen in 2008 auf schätzungsweise 41,3 Mio. in 2025 und auf 32,7 Mio. in 2050 sinken (vgl. FUCHS 2013, 400). Steigende Frauenerwerbsbeteiligung und längere Lebensarbeitszeit (Rente mit 67) könnten wiederum positive Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial haben. Eine Annahme, die bereits in den 1980er Jahren existierte, und mit der in Aussicht gestellt wurde, dass nach 1990 das Erwerbspersonenpotential aus demographischen Gründen zurückgehen würde. Dieser demographische Effekt, so die damalige Einschätzung, könnte jedoch durch eine weiter zunehmende Erwerbsneigung von Frauen und durch Ausländerwanderung kompensiert werden (vgl. KLAUDER et al. 1985, 41). Aktuell wird davon ausgegangen, dass in 2025 90 Prozent der Frauen zwischen 30 und 49 zum Erwerbspersonenpotenzial gehört, in 2050 sollen es gut 93 Prozent sein. Allerdings reiche „selbst eine erhebliche Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren nicht aus [...], um das demografisch bedingte Schrumpfen des Erwerbspersonenpotenzials zu stoppen“ (FUCHS 2013, 405).

In der Berufsbildungspolitik führen solche Prognosen zu demografischen Effekten auf den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren zu der Hoffnung, dass künftig auch die Nachfrage nach Bewerber(inn)en auf dem Ausbildungsstellenmarkt zunehmen werde (vgl. BMBF 2012; BMAS 2012). Dies, so die Annahme, reduziere nicht nur die Jugendarbeitslosigkeit weiter, sondern führe damit auch zu einem Abschmelzen des Übergangsbereichs. Zumindest die bis dato marktbenachteiligten Jugendlichen könnten künftig in Ausbildung integriert werden. Lediglich diejenigen mit besonderem Förderbedarf würden weiterhin im Übergangssektor bleiben, da der Trend zur Höherqualifizierung oder Wissensintensivierung von Arbeit und Berufen auch höhere Anforderungen an kognitive Kompetenzen stellen würde. Diesem Trend komme andererseits entgegen, dass das Niveau der schulischen Abschlüsse der Jugendlichen, die das Bildungssystem verlassen, zunehme.

Bei genauer Betrachtung zeigt sich aber, dass solche an Plausibilitätskriterien orientierten Prognosen brüchig sind. Zwar können je nach Bezugspunkt und Blickwinkel Daten herange-

zogen werden, die belegen, dass diese Hoffnungen berechtigt sein können, andere beweisen aber genau das Gegenteil, und wieder andere können Teils-teils- oder Je-nachdem-Annahmen bekräftigen.

### **3 Indikatoren für Fachkräftebedarf: Beschäftigungsaufbau, unbesetzte Stellen und Neuzugänge**

Wenn von einem Fachkräftebedarf auszugehen ist, müsste sich dieser bereits jetzt in einem entsprechenden Beschäftigungsaufbau niederschlagen. Auch müsste der Anteil der Betriebe mit schwer oder nicht besetzbaren Fachkräftestellen relativ hoch sein. Ein weiterer Indikator für einen künftig anhaltenden oder sich verstärkenden Fachkräftebedarf könnte eine Differenz zwischen der Zahl der den Arbeitsmarkt verlassenden Fachkräfte einerseits und der der neu hinzu Kommenden andererseits sein. Diese drei Aspekte sollen im Folgenden betrachtet werden.

Für einen Beschäftigungsaufbau spricht zunächst, dass von 2008 bis 2013 (geschätzt) in nahezu allen Branchen Personal eingestellt werden konnte (vgl. FUCHS et al. 2013, 5). Seit 2009 hat es auch im Produzierenden Gewerbe, von dem lange angenommen wurde, dass dessen Beschäftigtenzahl zugunsten der Tertiarisierung weiter abnehmen würde, einen leichten Beschäftigungsaufbau gegeben. Die seit Ende der 1990er Jahren kontinuierlich aufgestellten Prognosen, nach denen die Branche Information und Kommunikation ein massives Wachstum verzeichnen kann und Informationsdienstleistungen besonders günstige Arbeitsmarktchancen aufweisen (vgl. DOSTAL 1999), kann zumindest nicht am Umfang des Beschäftigungsaufbau fest gemacht werden, da hier nur ein jahresdurchschnittlicher Zuwachs von 20.000 Personen verzeichnet werden kann (Produzierendes Gewerbe durchschnittlich 100.000 Personen, öffentlicher Dienstleister durchschnittlicher 80.000 Personen). Dennoch haben sich Projektionen zum sektoralen Arbeitskräftebedarf der 1980er Jahre weitgehend bestätigt, nach denen die Beschäftigung im Dienstleistungssektor stärker als im primären und sekundären Sektor expandieren sollte (vgl. HOFER/SCHNUR 1986).

Tabelle 1: **Zahl der Arbeitnehmer/-innen nach Branchen in 1.000 Personen von 2008 bis 2013 (Prognose)**

<b>Branche</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Land-/Forstwirtschaft/ Fischerei	302	310	311	321	329	327
Produzierendes Gewerbe	7.642	7.454	7.329	7.465	7.563	7.603
Bau/Baunebenberufe	1.885	1.892	1.915	1.951	1.972	1.974
Handel, Verkehr, Gastge- werbe	8.212	8.262	8.259	8.391	8.484	8.524
Information und Kommu- nikation	1.080	1.054	1.038	1.052	1.083	1.100
Finanz-/Versicherungs- dienstleistungen/ Grundstücks- /Wohnungswesen	1.437	1.430	1.433	1.433	1.439	1.436
Unternehmensdienstleister	4.179	4.122	4.301	4.507	4.595	4.662
Öffentliche Dienstleister Erziehung/Gesundheit	8.615	8.813	8.946	8.940	9.023	9.100
Sonstige Dienstleister	2.518	2.565	2.578	2.564	2.577	2.591

Quelle: FUCHS et al. 2013, 5

Wenn von Beschäftigungsaufbau die Rede ist, kann zwar davon ausgegangen werden, dass Stellen in den einzelnen Sektoren auch besetzt werden konnten, also entsprechende Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Unberücksichtigt hierbei ist allerdings die Fluktuationsrate, d.h. Abgänge nach dem Stichtag der Erhebung und die Zahl der Stellen, die nicht besetzt werden konnten.

Nach den Daten von BECHMANN et al. (2012) lag im ersten Halbjahr 2011 der Anteil der Betriebe, die Fachkräftestellen nicht besetzen konnten, bei 8 Prozent. Im Vergleich dazu lag dieser Anteil in 2000 bei 10 Prozent. Das Problem, Fachkräftestellen nicht besetzen zu können, manifestiert sich in den Betrieben je nach Branche unterschiedlich.

Tabelle 2: **Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen nach Branchen in Deutschland 2011 (1. Halbjahr)**

<b>Beschäftigungssektor</b>	<b>in Prozent</b>
Information und Kommunikation	14
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	13
verarbeitendes Gewerbe	11
Baugewerbe	10
Gesundheits- und Sozialwesen	9
Verkehr und Lagerei	9
personennahe Dienstleistungen	8
unternehmensnahe Dienstleistungen	8
Erziehung und Unterricht	6
Öffentliche Verwaltung	6
Land- und Forstwirtschaft	6
Handel und Kfz-Reparatur	5
Beherbergung und Gastronomie	5
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>

Quelle: BECHMANN et al. (2012, 55)

Erfahrungsgemäß ändert sich die Zahl im Laufe eines Jahres wieder, da doch noch passende Fachkräfte gefunden werden oder aber Betriebe durch Substituierungs- und Flexibilisierungsstrategien personelle Engpässe bewältigen konnten. So gesehen sind die ohnehin eher undramatischen Angaben über unbesetzte Fachkräftestellen nicht unbedingt ein verlässlicher Indikator für einen aktuellen oder künftigen personellen Problemdruck.

Aussagen zum Fachkräftemangel basieren in erster Linie auf Daten, die die aktuelle Situation widerspiegeln. Bei Prognosen handelt es sich damit häufig um Fortschreibungen des gegenwärtigen Zustandes. Inwieweit Hochrechnungen und Schätzungen über künftige Entwicklungen eine verlässliche Basis darstellen, zeigt sich u.a. daran, wie interpretationsoffen Statistiken sind.

So werden nach Angaben des BIBB (vgl. HELMRICH et al. 2012, 3) im Zeitraum von 2015 bis 2030 ca. 14,8 Mio. Personen den Arbeitsmarkt verlassen, während im selben Zeitraum 11,4 Mio. neu hinzukommen. Danach verabschieden sich in diesem Zeitraum 3,3 Mio. Personen mehr vom Arbeitsmarkt als neue Personen hinzukommen werden.

Tabelle 3: **Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen und Neuangebot an Erwerbspersonen in 1.000 von 2015 bis 2030**

	<b>2015-2020</b>	<b>2020-2025</b>	<b>2025-2030</b>	<b>2015-2030</b>
Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen	4.536	5.031	5.195	14.762
Neuangebot an Erwerbspersonen	3.870	3.813	3.723	11.406
Differenz	666	1.218	1.472	3.356

Quelle: HELMRICH et al. 2012, 3

Genau genommen erstreckt sich der genannte Zeitraum von 2015 bis 2030 über fünfzehn Jahre. Das heißt, dass pro Jahr durchschnittlich 223.733 Personen mehr den Arbeitsmarkt verlassen als neu eintreten werden. Geht man von einer jährlichen Zuwanderung von 100.000 Personen aus, einer wenn auch nicht bedeutend ins Gewicht fallenden Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der über 60-Jährigen, reduziert sich die jährliche Differenz möglicherweise noch einmal. Auch wenn das BMBF (2012) betont, dass auf jeden Fall „in der Gegenüberstellung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs deutlich [wird], dass sich das Arbeitskräfteangebot [...] zunehmend stärker als der Arbeitskräftebedarf reduzieren wird“ (272), kann davon ausgegangen werden, dass die jahresdurchschnittliche Zahl der Arbeitslosen im Zeitraum zwischen 2015 und 2030 mit ca. 2 Millionen weit höher liegen wird als die Differenz zwischen Abgängen und Neuzugängen ausfallen wird (vgl. PROGNOSE 2006). Auch die Zahl der Jugendlichen im Übergangsbereich wird nach Schätzung der AUTOREN GRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2010) in 2025 bei ca. 238.000 liegen (vgl. Kap. 7).

Insgesamt deutet all dies eher auf einen mäßigen Problemdruck hin, den der prognostizierte Fachkräftemangel erzeugen wird. Jedoch dürfte dieser je nach Wirtschaftssektor, Branche, Betrieb, Tätigkeitsgruppe und Region unterschiedlich ausgeprägt sein. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) kann auch künftig „nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel“ (DIETZ et al. 2012, 11) gesprochen werden.

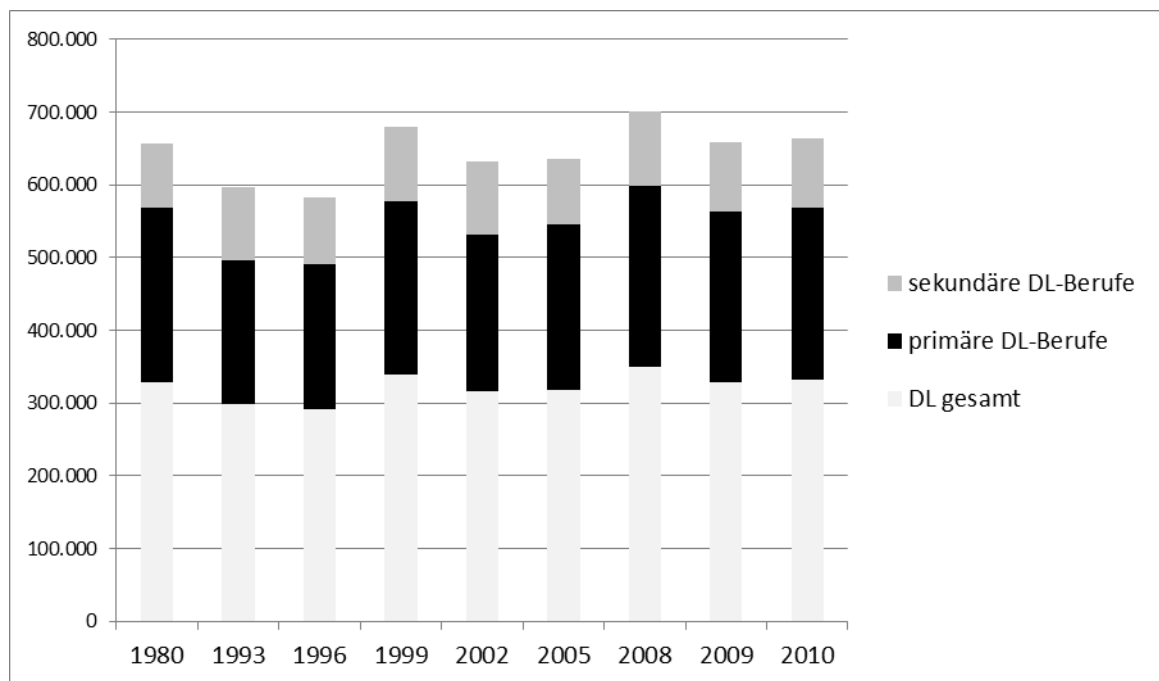
#### **4 Branchen- und berufsfeldspezifischer Fachkräftebedarf**

Im Berufsbildungsbericht (BMBF 2012) heißt es, dass es bis 2030 insbesondere in be- und verarbeitenden und instandsetzenden Berufen, in Berufen im Warenhandel und Vertrieb, in Gastronomie- und Reinigungsberufen, in Medienberufen, geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufen sowie in Gesundheits-, Sozialberufen und Berufen der Körperpflege zu Engpässen kommen wird. Ein ausreichendes Angebot werde es in den Berufen der Maschinen- und Anlagensteuerung, in Büro-, kaufmännischen und Dienstleistungsberufen sowie in Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen geben. Ein ausgeglichenes Verhältnis von Bedarf und Angebot könne in den rohstoffgewinnenden Berufen, in Verkehrs-, Lager-, Transport, Sicherheits- und Wachberufen, in technische-naturwissenschaftlichen Berufen und in Lehrberufen verzeichnet werden. Diese Angaben lassen sich nicht eindeutig mit den aktuellen Daten zu nicht besetzten Fachkräftestellen nach Branchen vereinbaren (vgl. Tab. 2), die jedoch in ihrem Aussagegehalt nur relativ zu betrachten sind.

Insgesamt scheinen sich die Argumente für Schätzungen auch überwiegend noch an Plausibilitätskriterien zu orientieren. Die Bedeutung und Aussagekraft solcher Prognosen ist insbesondere dann fraglich, wenn sie historische Kontinuität haben und nur eine begrenzte reale Abbildung haben. Beispielsweise werden den Voraussagen des BMBF (2012) zufolge auf der Ebene der mittleren Qualifikationen (abgeschlossene Berufsausbildung) insbesondere im Bereich der primären Dienstleistungen (Büro-, Verwaltungs-, Finanzberufe, Ernährungs-, Hauswirtschaft-, Gesundheits-, Körperpflegeberufe, Reinigungs-, Entsorgungs-, -Sicher-

heitsberufe) Engpässe auftreten. Dies ist ein Trend, der bereits in den 1970er/1980er Jahren prognostiziert wurde. In einer Vorausschau auf den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik bis 1990, die Anfang der 1970er Jahre erstellt wurde, zeigte sich, dass aus damaliger Sicht bedarfsbedingt die Zahl der Erwerbstätigen von 1960 bis 1990 im land- und forstwirtschaftlichen Sektor abnehmen bzw. relativ gering sein, die im Verarbeitenden Gewerbe relativ konstant bleiben und im Bereich Handel, Verkehr, Gastronomie und Hauswirtschaft zunehmen wird (vgl. SCHNUR 1974; 251; BLÜM/ KÜHLEWIND 1975, 267). Engpässe in den vom BMBF genannten Bereichen haben demnach Tradition, was eher die Frage nach dem Grund hierfür aufwirft und den Blick auch auf arbeitspolitisch bedingte Engpassursachen, wie Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Qualität und Attraktivität richtet.

Inwieweit sich solche tradierten Prognosen, die seit dem „Ende der Industriegesellschaft“ und dem seit den 1970er Jahren angekündigten Trend zur Dienstleistungsgesellschaft aufgestellt werden, in einem entsprechenden Ausbildungsverhalten über die Jahre hinweg niedergeschlagen hat, zeigt die folgende Grafik.



Quelle: BMBF 2012, 127

Abb. 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 1980 und 1993 bis 2010

Signifikant hat sich die Entwicklung der Zahl der Neuverträge im Ausbildungssektor Dienstleistung seit 1980 nicht verändert, obwohl also bereits damals von künftig personellen Engpässen ausgegangen wurde.

Inkonsistenzen werden insbesondere auch beim Blick auf den Bereich Gastronomie, Beherbergung und Reinigung deutlich, ein Sektor, dem das BMBF (2012) künftig auch einen Fachkräftemangel nachsagt. Im ersten Halbjahr 2011 beklagten 3 Prozent der Betriebe aus dem



Bereich Beherbergung und Gastronomie, dass sie ihre Fachkräftestellen nicht besetzen können. Substitutionen erfolgten möglicherweise über die Einstellung von anders oder geringer qualifizierten Personen. So üben nach BECHMANN et al. (2012) 47 Prozent der Beschäftigten im Bereich Gastronomie und Beherbergung einfache Tätigkeiten aus, 37 Prozent haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und lediglich 1 Prozent verfügt über einen akademischen Abschluss (vgl. S. 14). Bei der Besetzung von geringqualifizierten Tätigkeiten wird auch besonders häufig auf Zuwander(inn)en zurückgegriffen. Erwähnenswert ist an dieser Stelle auch, dass Gastronomieberufe zu den Ausbildungsberufen mit den höchsten Quoten an Ausbildungsabbrüchen gehören (vgl. DGB 2012, 9). Fachkräftemangel ist hier also nicht demografie-, sondern möglicherweise auch qualitätsbedingt. Nach BOTT et al. (2011) reichen künftig, d.h. bis 2025, die Ausbildungszahlen in den Bereichen Gastronomie, Reinigungsberufe, Gesundheits- und Sozialberufe aus, um die Lücken decken zu können.

Bei den geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufen, die das BMBF (2012) ebenfalls als künftige Engpassberufe bezeichnet, handelt es sich häufig um hochqualifizierte Tätigkeiten im Bereich Erziehung und Unterricht im Öffentlichen Dienst, in dem im ersten Halbjahr 2011 sechs Prozent der Betriebe die Nichtbesetzbarkeit von Fachkräftestellen beklagten (vgl. Tab. 2). Zu beachten ist bei diesem Sektor, dass hier noch sehr viele befristete Verträge abgeschlossen werden, was nicht darauf hindeutet, dass ein Interesse an längerfristiger Personalbindung besteht (vgl. BECHMANN et al. 2012, 37). Geeignete Fachkräfte für diesen Bereich zu finden, ist zumindest bis jetzt weniger schwierig (vgl. ebd., 56). In den personennahen Dienstleistungen ist die Besetzungsproblematik geringer ausgeprägt als in vielen anderen Branchen. Und auch wenn durchaus behauptet werden kann, dass aktuell Betriebe einiger Branchen (z.B. Finanz-/Versicherungsgewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen und Baugewerbe) größere Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben als andere, konnten auch hier „die meisten Betriebe [...] alle ihre offenen Fachkräftestellen besetzen“ (ebd., 62).

Insgesamt bedeutet dies, dass „weder einzelne Betriebe noch einzelne Branchen gegenwärtig persistent mit dem Problem konfrontiert [sind], Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen zu haben“ (ebd.). Auch für die Zukunft erwarten „die Betriebe [...] mehrheitlich keinen Fachkräftebedarf [...]. Die Diskussion um ungedeckten Fachkräftebedarf beschränkt sich also auf eine Minderheit der Betriebe“ (ebd., 67).

Nach Daten des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) zeigt sich „auf aggregierter Ebene [...] die in einem Aufschwung übliche Zunahme der Arbeitskräftenachfrage, die zu einer Verlängerung der Besetzungszeiten oder zu Abweichungen des gewünschten Stellenprofils vom tatsächlich eingestellten Mitarbeiter führen kann. Dabei unterscheidet sich das Niveau der kurzfristigen Anpassungsprobleme nach Regionen, Wirtschaftszweigen, Qualifikationen oder Betriebsgröße“ (ebd. 91). Und das Statement der AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2012) lautet: „Nachwuchsenpässe bestehen bislang allenfalls bei wenigen Ausbildungsberufen, die aber auch in der Vergangenheit Schwierigkeiten hatten, ihren Bedarf zu decken“ (121).

Aber nicht nur die Prognosen vom Fachkräftemangel haben Kontinuität, sondern auch die Relativierungen. So heißt es bei KLAUDER (1980): „Der Geburtenrückgang stellt Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik vor bedeutende Anpassungsaufgaben. Die Probleme bleiben aber in einer handhabbaren Größenordnung und werden umso leichter zu lösen sein, je mehr die Flexibilität des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems verbessert wird“ (485).

Wenn Klagen über Fachkräftemangel laut werden, diese jedoch nicht eindeutig anhand von Daten belegt werden können, stellt sich die Frage nach Beweggründen und der politischen Dimension.

## **5 Klagen über Fachkräftemangel als politische Strategie**

Fachkräftemangel und Klagen darüber sind keine Phänomene der jüngeren Geschichte, erst recht nicht ein aktuelles seit der letzten Finanzkrise. Seit Beginn der Industrialisierung wird je nach konjunktureller Lage unterschiedlich und in der Regel von Arbeitgeberseite auf einen Mangel an Fachkräften hingewiesen. Er ist, ebenso wie Arbeitslosigkeit, inhärentes Merkmal kapitalistischen Wirtschaftens bzw. der Produktivkraftsteigerung. Es liegt in der Natur des Kapitals, im Zuge der Produktivkraftsteigerung Arbeit nach Aufgaben, Anforderungen, betriebspolitischen Funktionen, Zuständigkeiten, Einflussmöglichkeiten zu teilen und zu hierarchisieren. Diese Hierarchisierung wird durch die Berufsförmigkeit von Arbeit gefestigt, wodurch der Beruf dann zu einer legalen Chiffre der Verteilung von beruflichen und hierüber sozialen Positionen wird. Mit dem Ruf nach bestimmten Berufen oder eben Fachkräften, d.h. Personen mit mittleren und gehobenen Berufsabschlüssen, wird zweierlei ausgedrückt: Erstens, dass bestimmte Arbeitskräfte, diejenigen also, die mit ihren Qualifikationen unterhalb eines definierten Fachkräfteniveaus liegen, und Berufslose, nicht benötigt werden. Der Kapitalismus trägt auch in dieser Weise dazu bei, dass Arbeitskräfte überflüssig werden, und dass ein Teil der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Menschen verarmt. Diese Tatsache aber wird mit der Fachkräftepropaganda als sachlogische Entwicklung ideologisiert, wodurch die Menschen glauben sollen, dass viele nur deshalb nicht gebraucht werden oder arm sind, weil sie den quasi übergeordneten Gesetzmäßigkeiten nicht folgen, und nicht, weil diese Armut Folge der Produktivkraftsteigerung ist. Zweitens ist jede dramatisierende Klage über Fachkräftemangel immer auch eine mehr oder weniger explizite Kritik an der Bildungs- und Berufsbildungspolitik, nach der diese nicht in der Lage ist, den Anforderungen des Beschäftigungssystems frühzeitig gerecht zu werden. Aus diesen Perspektiven dienen Klagen über Fachkräftemangel der Sicherung von Herrschaft über beruflich definierte Verteilungsmechanismen in der Gesellschaft, der Rechtfertigung von kapitalistisch begründbarer Ausgrenzung und Armut sowie der Festigung von beschäftigungs-/betriebspolitischer Definitionsmacht in der (Berufs-)Bildungspolitik.

Berücksichtigt man die hohe Bedeutung von Zusatzqualifikationen, um die es beim Fachkräftebedarf auch geht (vgl. BECHMANN et al. 2012, 73), kann dies zudem ein Hinweis darauf sein, dass es nicht einfach um einen Bedarf an berufsspezifisch-fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten, sondern auch an einem Interesse an spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten geht, die über berufliche Erstausbildung allein nicht erworben werden. Beispielsweise gaben

73,2 Prozent der vom ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH) (2011) befragten Handwerksbetriebe an, dass ein Hauptproblem bei der Besetzung von Fachkräftestellen darin liegt, dass die Qualifikationen der Bewerber nicht den Anforderungen entsprechen (15). Zu diesen Qualifikationen gehören nicht nur die in einer formalisierten Ausbildung erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern auch darüber hinausgehende besondere Qualifikationen sowie betriebliche Erfahrungen bzw. Know-how über Funktionsweisen im betrieblichen Arbeitsprozess und Kommunikationszusammenhang. So gesehen ergibt sich der Bedarf an Fachkräften auch daraus, dass das betriebspezifische Interesse an Qualifikationen nicht mit dem Angebot an beruflichen Qualifikationen, selbst im identischen Berufsfeld, auf dem betriebsexternen Arbeitsmarkt übereinstimmt. Die chronische Differenz zwischen Berufsform und Betriebsform trägt dazu bei, dass ein permanenter Mehrbedarf an Fachkräften besteht, der den zur Verfügung stehenden Bestand auf dem Arbeitsmarkt übersteigt. Der Bedarf an Fachkräften bzw. Klagen über Fachkräftemangel nehmen dann zu, wenn dieser „specific support“ (SCHMITZ 1979) durch die Arbeitskräfte angesichts erwerbsbiographischer Diskontinuitäten und eines veränderten Mobilitätsverhaltens von Arbeitskräften nicht mehr so ohne weiteres gewährleistet ist.<sup>3</sup>

Die politische Dimension von Klagen über Fachkräftemangel lässt sich anhand eines historiographischen Rückblicks auf ältere Feststellungen und Prognosen von Fachkräftemangel unterfüttern. So wurde bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts ein massiver Fachkräftemangel im Zuge der Industrialisierung bzw. der Zurückdrängung von Handwerk und Landwirtschaft prognostiziert (vgl. DATSCH 1912). In seiner Rekonstruktion betrieblicher Bildung in der Weimarer Republik kommt PÄTZOLD (1989) zu dem Schluss: „So war in den ersten Jahre nach 1918 in vielen Regionen des Reiches ein Lehrstellenmangel festzustellen, während gleichzeitig in manchen Industriezweigen der Facharbeiterbedarf nicht gedeckt werden konnte“ (272). Dieser Fachkräftemangel war für die Industrie ein wichtiger Anlass, die eigene „industrietypische“ Ausbildung weiter auszudifferenzieren und Macht in der Berufsbildung zu erlangen.

Die Beschäftigungspolitik im Nationalsozialismus, die industrielle Rationalisierung, der Aufbau der Rüstungsindustrie, die Ideologisierung der Berufserziehung, die Etablierung des Bildes vom „deutschen Facharbeiter“, dem „Soldaten der Arbeit“, das alle ideologischen Elemente des Nationalsozialismus (leistungsorientiert, diszipliniert, unterwürfig, hörig) in sich vereinte, und die Konstitution eines „Berufsbegriff als Instrument politischer Integration“ (SEUBERT 1993), all dies stütze nach 1933 die „notorischen Klagen über Facharbeiterman-

---

<sup>3</sup> Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang auch, dass Abwanderungen von Fachkräften und damit das Freiwerden von Stellen nicht unbedingt Arbeits- und Fachkräfteknappheit widerspiegelt, sondern auch „ein Indikator schlechter Arbeitsbedingungen“ (BOSCH et al. 2011, 9) sein kann. Dies ist auch eine Annahme, die bereits in den 1980er Jahren vertreten wurde: „Gelernte Facharbeiter sind insgesamt gesehen also durchaus in hinreichender Zahl vorhanden. Daß es dennoch an Facharbeitern fehlt, liegt daran [...], daß viele gelernte Facharbeiter heute in anderen Betrieben, Berufen und Positionen tätig sind als dort, wo ein Mangel an Facharbeitern besteht. Die Gründe hierfür sind: die als unbefriedigend erlebten Arbeitsgegebenheiten [...], der nicht immer ausbildungsadäquate Einsatz von Facharbeitern in den Betrieben, und nicht zuletzt die vom aktuellen Facharbeiterbedarf abweichende berufliche Struktur der Facharbeiterausbildung“ (FRIEDRICH/HENNINGSSEN 1982, 19).

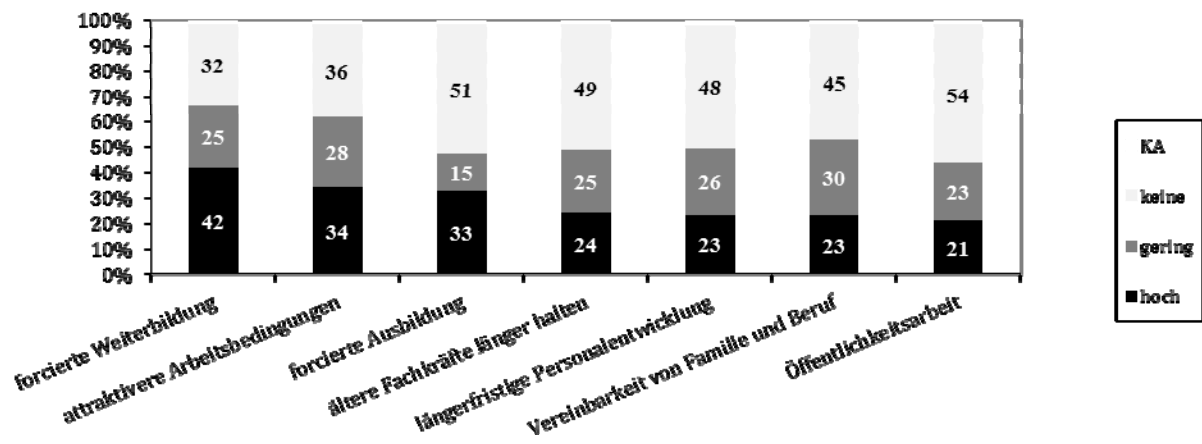
gel“ (KIPP 1995). Es ging dabei also nicht nur um das Interesse an fachlichen Qualifikationen, sondern vor allem auch um die Sicherung der industriellen Definitionsmacht über Berufsbildung und der ideologischen Funktion des Berufs im Sinne der NS-Diktatur.

In der Nachkriegszeit wurde der Fachkräftemangel mit der hohen Zahl der männlichen Kriegstoten und –gefangenen, die das Arbeitskräftepotenzial deutlich einschränkte, begründet. Auch andere Argumente, wie „Mauerbau“ und technischer Fortschritt, kamen hinzu. Vor allem durch eine Intensivierung betrieblicher Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte sowie durch die Einstellung von „Gastarbeitern“ sollte dem Arbeitskräftebedarf begegnet werden (vgl. BÜCHTER 2011). Gleichzeitig wuchs der öffentliche bzw. bildungspolitische Druck auf die Berufsbildung (Stichworte: Lehrlingsbewegung, Bildungsreformdiskussion, gewerkschaftliches Engagement), und die Industriosozologie kritisierte zunehmend die betriebsspezifischen Strategien der Autonomiesicherung im Personalbereich. Vor diesem Hintergrund wurden Klagen über Fachkräftemangel auch als betriebliches Interesse an einem Stamm an qualifiziertem Personal interpretiert, womit Betriebe sich weitgehend vom externen Arbeits-/Berufsbildungsmarkt unabhängig machen konnten (vgl. SCHULTZ-WILD 1978; BECHTLE 1980).

Auf betriebliche Autonomiebestrebungen als Anlass für Klagen über Fachkräftemangel weist insbesondere die Diskussion der 1980er Jahre um die Abstimmungsproblematik zwischen (Berufs-)Bildungs- und Beschäftigungssystem hin. Trotz zunehmender Arbeitslosigkeit, insbesondere unter den Jugendlichen, veränderten Betriebe eher ihre Selektions- und Rekrutierungsstrategien als arbeitsmarkt- und ausbildungspolitisch präventiv zu handeln. So heißt es Anfang der 1980er Jahre im SPIEGEL (1981): „Während die Erwerbslosen-Ziffer beharrlich wächst, suchen norddeutsche Metallunternehmer Fachkräfte aller Art in England. Schweizer und süddeutsche Druckhäuser angeln sich die Qualifizierten per Inserat wechselseitig über die Grenze weg“. Die damaligen Auseinandersetzungen um die Bewältigung der arbeitsmarktpolitischen Paradoxie mündete schließlich in eine Kritik an der staatlich mitgesteuerten Berufsbildung, am Konzept des Berufs, an der Unelastizität und am Aufwand der formalisierten Berufsausbildung und schließlich in eine massive Kritik an den Berufsschulen (vgl. STRATMANN/SCHLÖSSER 1990). Ausdruck fanden diese Kritiken in einer sinkenden Ausbildungsbereitschaft und in zunehmenden Investitionen in betriebliche Weiterbildung (vgl. BÜCHTER 1997).

## **6 Fachkräftemangel und betriebliches Ausbildungsengagement**

Inwieweit die Annahme von der politischen Dimension von Klagen über Fachkräftemangel tragfähig ist, lässt sich auch am betrieblichen Ausbildungsverhalten ablesen. Die Untersuchung von BECHMANN et al. (2012) zeigt, mit welchem jeweiligen Anteil Betriebe einzelne Strategien zur Bewältigung ihres Fachkräftemangels nennen.

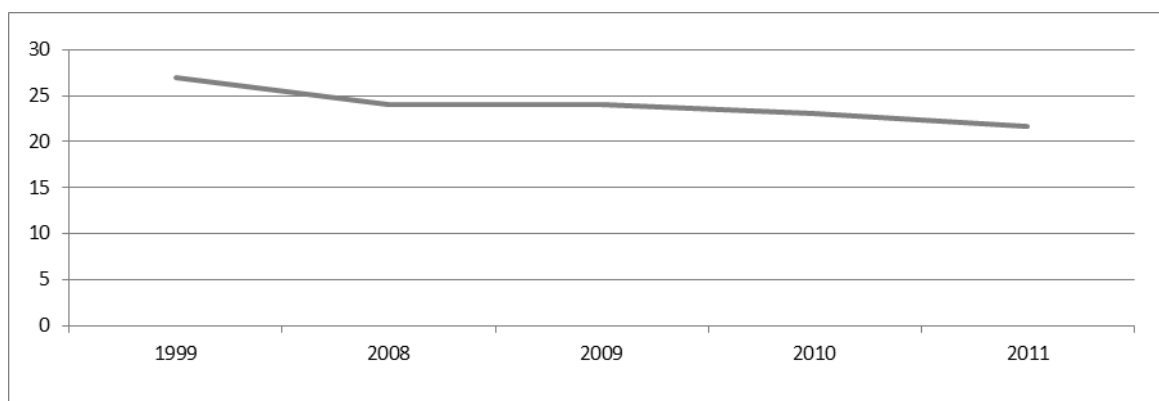


Quelle: BECHMANN et al. 2012, 70

Abb. 3: Betriebliche Strategien für die Sicherung von Fachkräften, 2011, in Prozent

Forcierte Ausbildung rangiert hinter Intensivierung von eher kürzeren betriebsspezifischen Anpassungsmaßnahmen wie Weiterbildung und hinter Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Gewinnung und Bindung von Personal. Sie hat für 33 Prozent der befragten Betriebe eine hohe Bedeutung zur Sicherung von Fachkräften.

Auch die Entwicklung der Quote der ausbildenden Betriebe seit 1999 belegt eher, dass Prognosen zum Fachkräftemangel nicht per se zu einer Erhöhung der Zahl ausbildender Betriebe beitragen.

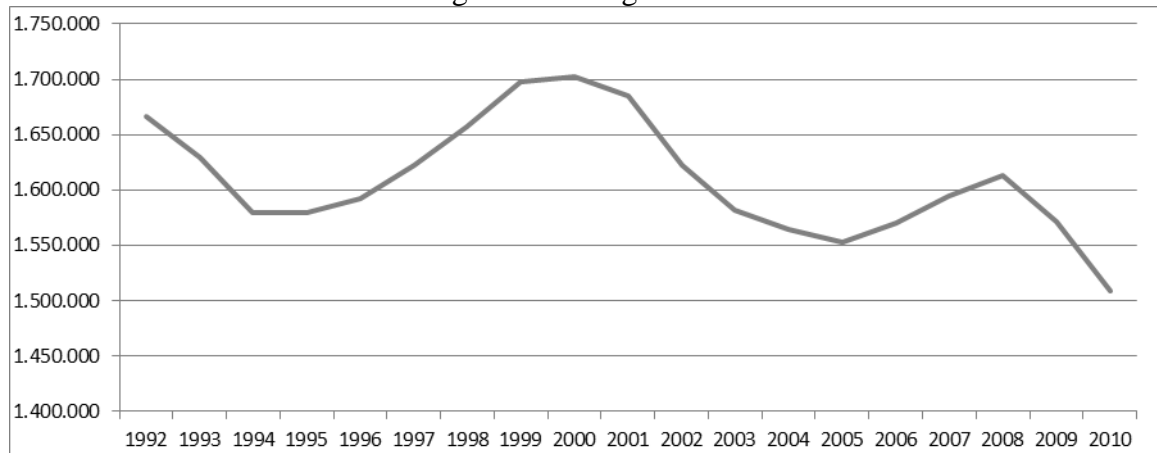


Quelle: BMBF 2013<sup>4</sup>

Abb. 4: Quote der ausbildenden Betriebe, 1999, 2008, 2009, 2010 und 2011

<sup>4</sup> Berufsbildungsbericht (2013), noch unveröffentlicht.

Ebenso macht die Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 1992 deutlich, dass sich die seit den 1990er Jahren geäußerten Prognosen zum demografiebedingten Fachkräftemangel nicht in einer forcierten Ausbildung niederschlagen.<sup>5</sup>



Quelle: BMBF 2012, S. 99

Abb. 5: Entwicklung der Auszubildendenzahl 1992 bis 2010

Wäre Ausbildung eine zentrale Bewältigungsstrategie zur künftigen Sicherung von Fachkräften, müsste die Kurve spätestens seit 2008/2009 einen entgegengesetzten Verlauf nehmen. Nach aktuellen Daten des noch nicht veröffentlichten Berufsbildungsberichtes (BMBF 2013) belief sich die Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge in 2012 auf 551.271 (2011: 570.140) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 3,2 Prozent gesunken.

Die in der Tendenz rückläufige Zahl der Auszubildenden und die rückläufige Quote der ausbildenden Betriebe müssen aber nicht zwangsläufig ein Indikator dafür sein, dass das betriebliche Interesse an eigener Ausbildung nachlässt, sondern können auch ein Hinweis darauf sein, dass nicht genügend an Ausbildung interessierte Jugendliche dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen. Hiergegen spricht jedoch, dass im Berichtsjahr 2010/2011 insgesamt 76.740 Bewerber(inn)en um einen Ausbildungsplatz unvermittelt geblieben sind.

<sup>5</sup> Bemerkenswert ist auch, dass die Arbeitslosenquote nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung mit 33,9 Prozent in 2010 relativ hoch war (vgl. BMBF 2012, 265).

Tabelle 4: **unbesetzte Ausbildungsstellen und unvermittelte Bewerber(inn)en in 2010/2011 nach Berufsbereichen**

<b>Berufe</b>	<b>unbesetzte Ausbildungsstellen</b>	<b>unvermittelte Bewerber(inn)en</b>
Metallberufe	2.294	9.735
Elektroberufe	997	3.122
Textil-/Bekleidungs-/Lederberufe	83	246
Ernährungsberufe	3.369	2.136
Bau- und Baunebenberufe	1.706	6.204
Übrige Fertigungsberufe	693	3.525
Technische Berufe	146	1.146
Waren- und Dienstleistungskaufleute	10.307	19.622
Verkehrsberufe	724	1.795
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.035	14.882
Körperpflege, Gästeservice, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	5.486	4.341
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.285	7.220
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute)	351	2.383
<b>Gesamt</b>	<b>29.689</b>	<b>76.740</b>

Quelle: BMBF 2012, 62

In ihrem ergänzenden Votum zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2013 hat die Gruppe der Arbeitnehmer<sup>6</sup> eine Übersicht zusammengestellt, aus der ersichtlich ist, dass in 2011 66,9 Prozent der an Ausbildung interessierten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz gefunden hat und gut 33 Prozent ohne Ausbildungsplatz geblieben sind.

Tabelle 5: **Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Bewerber(inn)en auf dem Ausbildungsmarkt im Bundesgebiet 2011**

<b>Ausbildungsinteressierte</b>	<b>Absolut</b>
Junge Menschen mit Ausbildungsvertrag	551.271
Bewerber in Warteschleifen mit Vermittlungsauftrag	60.379
Bewerber in Warteschleifen ohne Vermittlungsauftrag	107.393
Bewerber, deren Verbleib nicht bekannt ist	89.933
offiziell unversorgte Bewerber	15.650
<b>Ausbildungsinteressierte gesamt</b>	<b>824.626</b>

Quelle: STELLUNGSNAHME ARBEITSNEMER zum Berufsbildungsbericht 2013, 7

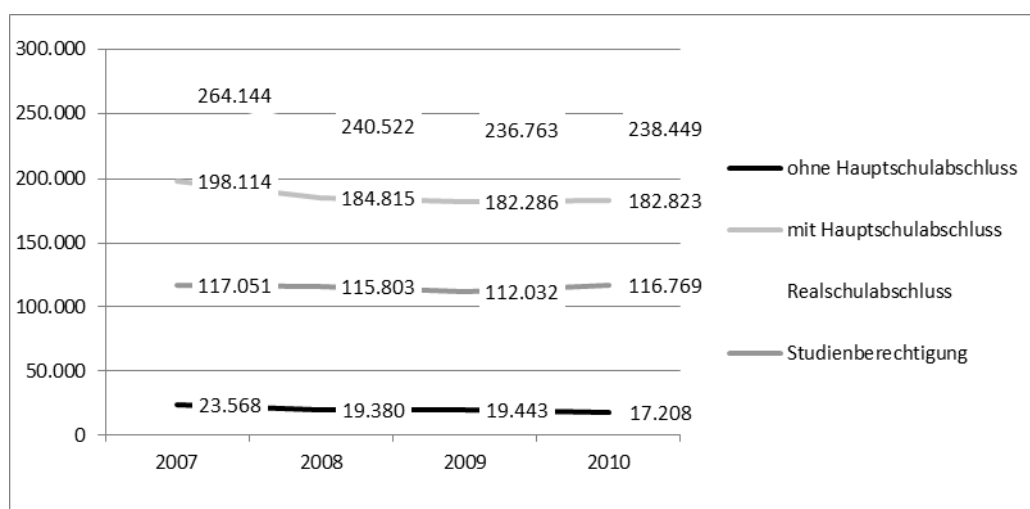
Die Gründe für diese Matching-Probleme sind vielfältig und reichen von betrieblichen Anforderungen an spezifische Qualifikationen, über fehlende Attraktivität eines Ausbildungsberufes für die Bewerber(inn)en bis hin zu strukturellen Bedingungen, wie größere räumliche Distanz zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte oder auch zwischen den beiden Lernorten.

<sup>6</sup> Erscheint mit der Veröffentlichung des Berufsbildungsberichtes 2013.

Ein klassisches<sup>7</sup> und medial wirksames Argument für die Nichtbesetzbarkeit von Ausbildungsplätzen ist der Leistungsabfall, die fehlende schulische Vorqualifikation der Bewerber(inn)en und deren mangelnde „Ausbildungsreife“ (FRANKFURTER RUNDSCHAU 2013). Dass es sich hierbei vielfach um Klischees handelt, mit denen „Strukturprobleme des Ausbildungssystems pädagogisiert und interessenpolitisch zur Legitimation des Status quo auf dem Lehrstellenmarkt eingesetzt [werden]“ (DOBISCHAT et al. 2012, 4), ist inzwischen belegt worden, ebenso wie die Tatsache, dass einigen Betrieben aufgrund schlechter Ausbildungsbedingungen und unzureichender Ausbildungsqualität selber die Ausbildungsreife fehlt (vgl. DGB 2012).

## 7 Schulische Vorqualifikation als Argument für Engpässe

Mit Hinweisen auf mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen einerseits und auf Höherqualifizierung und Wissensintensivierung von Arbeit und Berufen andererseits lässt sich leicht begründen, warum vor allem Bewerber(inn)en einen Ausbildungsplatz bekommen, die schulisch besser vorqualifiziert sind. Dem entspricht zumindest, dass sich seit 1995 die Vorbildungsstruktur der Ausbildungsberufe in Richtung mehr mittlere Abschlüsse im dualen System verschoben hat (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2012, 110). Dieser Trend setzt sich nach Angaben des BMBF (2012) weiter fort.



Quelle: BMBF 2012, 154

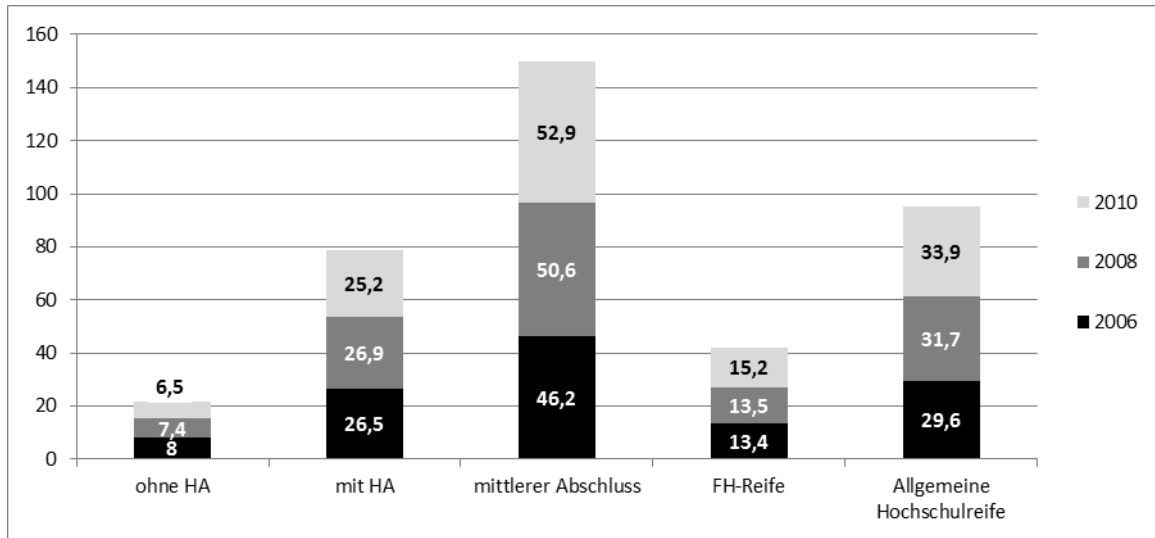
Abb. 6: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss nach Berufsbereich im Bundesgebiet 2007 bis 2010

Auch wenn unter den Neuzugängen in das Duale System die Zahl der Auszubildenden mit maximal Hauptschulabschluss zurückgegangen ist, muss dies nicht ein Beweis für eine Höherqualifizierung und Wissensintensivierung von Arbeit und höhere Anforderungen in der

<sup>7</sup> Kritik an der unzureichenden Vorbildung von Lehrlingen kam beispielsweise in den 1920er Jahren von Seiten derjenigen, die den Einfluss der Industrie auf die Berufsbildung politisch unterstützten (z.B. ARNHOLD/SENFT 1929, 8; HEILANDT 1929, 88).



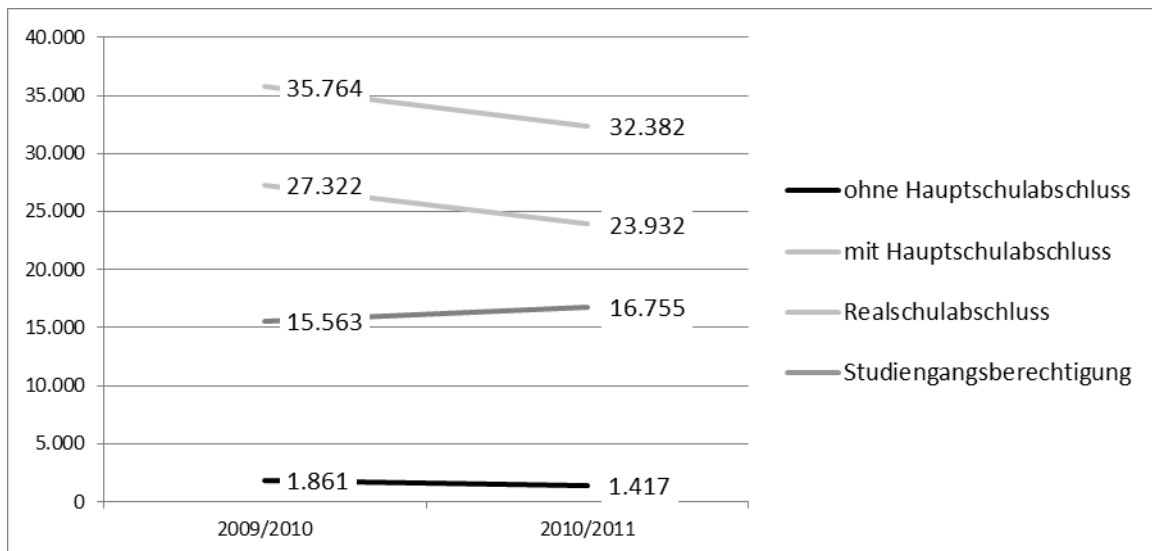
Ausbildung sein, sondern kann auch damit begründet werden, dass dem Ausbildungsmarkt immer besser qualifizierte Jugendliche zur Verfügung stehen, auf die Betriebe lieber zurück greifen als auf schulisch geringer vorqualifizierte Jugendliche. So gesehen können die höheren Anforderungen an Auszubildende in dem veränderten Angebot an Schulabschlüssen und nicht von vornherein in einer Höherqualifizierung von Arbeit und Beruf gesehen werden, denen die angeblich nicht ausbildungsreifen Jugendlichen nicht gewachsen seien.



Quelle: AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2012, 92

Abb. 7: Absolvent(inn)en allgemeinbildender und berufsbildender Schulen 2004 bis 2010 nach Abschlussart (Abgängerquoten: Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung)

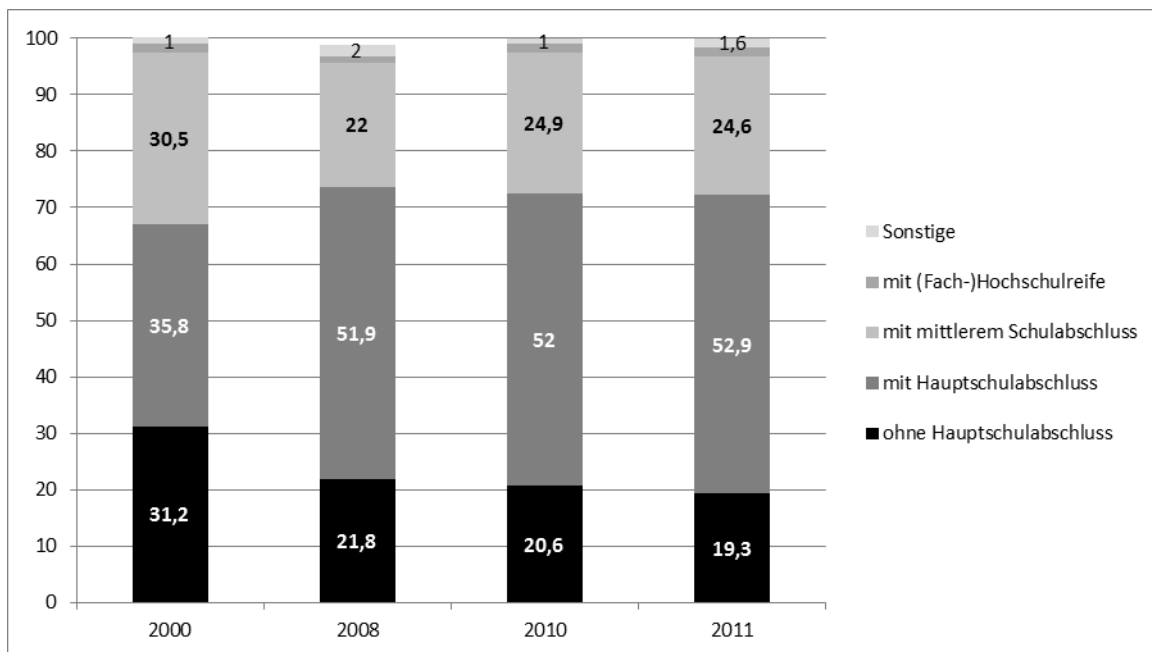
Ebenso bei den unvermittelten Bewerber(inn)en sinkt die Zahl der Jugendlichen ohne und mit Hauptschulabschluss und mittlerem Abschluss, während die mit Hochschulreife zunimmt.



Quelle: BMBF 2012, 60

Abb. 8: Unvermittelte Bewerber(inn)en nach Schulabschluss der Berichtsjahre 2009/2010 und 2010/2011

Der kontinuierliche Aufwärtstrend bei den schulischen Abschlüssen zeigt sich auch daran, dass immer mehr Jugendliche im Übergangsbereich über einen Schulabschluss verfügen (vgl. DIONISIUS et al. 2013, 4).



Quelle: AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2012, 103

Abb. 9: Jugendliche im Übergangsbereich nach schulischer Vorbildung, 2000, 2008, 2010, 2011

Der Rückgang der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss geht damit einher, dass das Niveau der schulischen Vorbildung insgesamt steigt (vgl. Abb. 4) bzw. die Zahl der nicht-studienberechtigten Abgänger(inn)en aus allgemeinbildenden Schulen sinkt (von 709.113 im Jahr 2005 auf schätzungsweise 452.591 im Jahr 2015) (vgl. BMBF 2012).<sup>8</sup>

Wenn es einen Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und betrieblichem Ausbildungsverhalten geben sollte, dann kann davon ausgegangen werden, dass Nutznießer vor allem Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss sind und sein werden. Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss gelangen eher in die weniger attraktiven Ausbildungsberufe der Bereiche Hauswirtschaft, Landwirtschaft und Handwerk. Hier haben sie noch am ehesten Chancen auf einen Ausbildungsvertrag (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHT-ERSTATTUNG 2012, 112; BMBF 2012, 154). Mit der Segmentierung von Ausbildungsberufen nach Vorbildungsniveau sind Differenzen von Einkommen, Sozialprestige, Arbeitsmarkt- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten unmittelbar verbunden. So sind Ausbildungen in landwirtschaftlichen, hauswirtschaftlichen und handwerklichen Berufen schlecht bezahlt, haben eine relativ hohe Abbruchquote und ein geringes Sozialprestige (vgl. ebd.; BMBF 2012; DGB 2012).

Das Duale System der Berufsausbildung übernimmt mit steigendem Schulabschlussniveau der Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt immer mehr creaming-Funktionen für das Beschäftigungssystem. Aus der Perspektive eines selektiven Ausbildungssystems führt dann aber ein Fachkräftemangel nicht per se zu einer Verbesserung der beruflichen und sozialen Situation von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss, sondern grenzt diese weiter aus. Obwohl die duale Ausbildung formal jedem Jugendlichen, also auch denjenigen ohne Schulabschluss, offensteht, werden durch selektive Auswahl- und Einstellungsprozesse ungleiche Teilhabe- und Entwicklungschancen von Jugendlichen verstärkt. Schulabschluss-spezifische Zugangsregelungen zu Ausbildung werden verschärft, die Anforderungen an die Bewerber(inn)en um einen Ausbildungsplatz nehmen zu, und schichtspezifische Erfahrungshintergründe der Jugendlichen spielen bei Auswahlprozessen mehr und mehr eine Rolle (vgl. GERICKE et al. 2009, 4).

## **8 Fachkräftemangel als Legitimation von Benachteiligung**

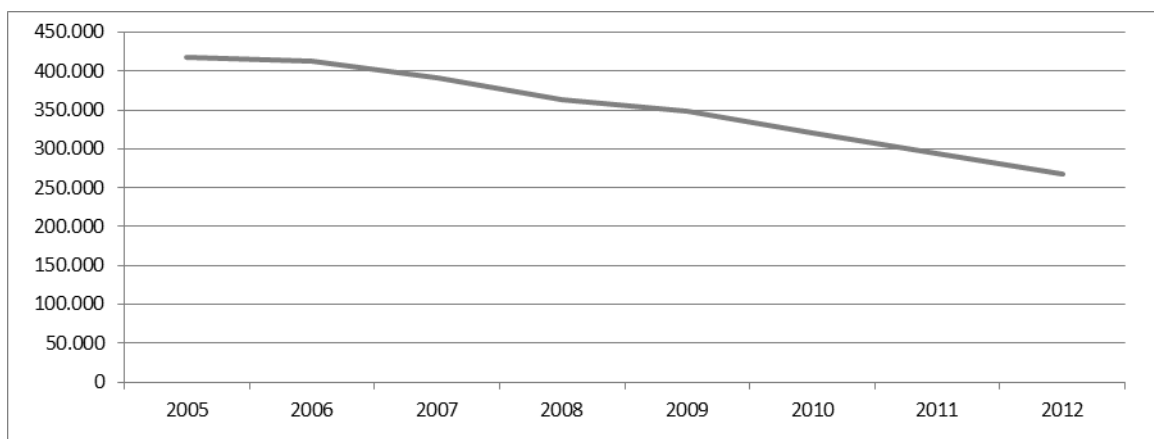
Klagen über Fachkräftemangel gehen von einer Berufsförmigkeit von Arbeit aus und sind eng am Berufskonzept gekoppelt. Sie beinhalten Annahmen über Bedingungen des Zugangs in qualifizierte Beschäftigung und über berufliche und damit soziale Positionierungen. Sie reproduzieren damit die Bedeutung des Berufs als Chiffre sozialer Zuteilung und grenzen gleichzeitig Bildungsbenachteiligte, Jugendliche, die an der ersten Schwelle chancenlos sind, und Geringqualifizierte als Adressaten aus. Umso erstaunlicher ist es, dass dennoch davon ausgegangen wird, dass der Fachkräftemangel zu einem Abschmelzen des Übergangsbereichs beitragen könnte.

---

<sup>8</sup> Vgl. Datenreport des Berufsbildungsberichtes 2012, Abb. C3-2

Die AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2012) weist darauf hin, dass „die Hoffnung, dass sich durch den demografisch bedingten Rückgang in der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen die starken Differenzen im Zugang zu einer vollqualifizierenden Ausbildung verringern und die Übergangssituation der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss verbessern würden, [...] sich bisher nicht erfüllt [hat]“ (103). In der gegenwärtigen Literatur „besteht weitgehend Konsens darüber, dass die demographische Entwicklung nicht zwangsläufig zu einer Verlagerung der betroffenen Jugendlichen aus dem Übergangssystem in eine (duale) Berufsausbildung führt“ (EULER 2011, 4).

Scheinbar bestätigen lassen sich aber solche Kausalitätsannahme, wie Fachkräftemangel führt zur Beseitigung des Übergangsbereichs, anhand von Daten, denen zufolge ein Rückgang der Zahl der Jugendlichen im Übergangsbereich verzeichnet werden kann. So weist das STATISTISCHE BUNDESAMT in einer Pressemitteilung vom 8. März 2013 darauf hin, dass in 2012 (gegenüber 2011) „6,4% weniger Anfänger in Bildungsprogrammen des Übergangsbereichs“ verzeichnet werden konnten. Demnach begannen 266.700 junge Menschen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich. Bei der rückläufigen Zahl handelt es sich um kontinuierlichen Trend seit 2005.



Quelle: BMBF 2012, S. 28, STATISTISCHES BUNDESAMT 2013

Abb. 10: Anfängerinnen im Übergangsbereich

Würde diese Entwicklung auf ein zunehmendes betriebliches Ausbildungsengagement vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel zurückgeführt werden können, müsste parallel dazu die Zahl der Neuzugänge in Ausbildung zunehmen. Dies ist nicht der Fall. Den Daten des Berufsbildungsberichtes 2013 zufolge bilden immer weniger Betriebe aus. Fraglich ist vor diesem Hintergrund, wie es zu der rückläufigen Zahl an Neuzugängen in den Übergangsbereich kommt. Auch eine rückläufige Zahl der Schulabgänger(inn)en aus den allgemeinbildenden Schulen kann nicht als Grund gelten, da diese noch relativ konstant ist.

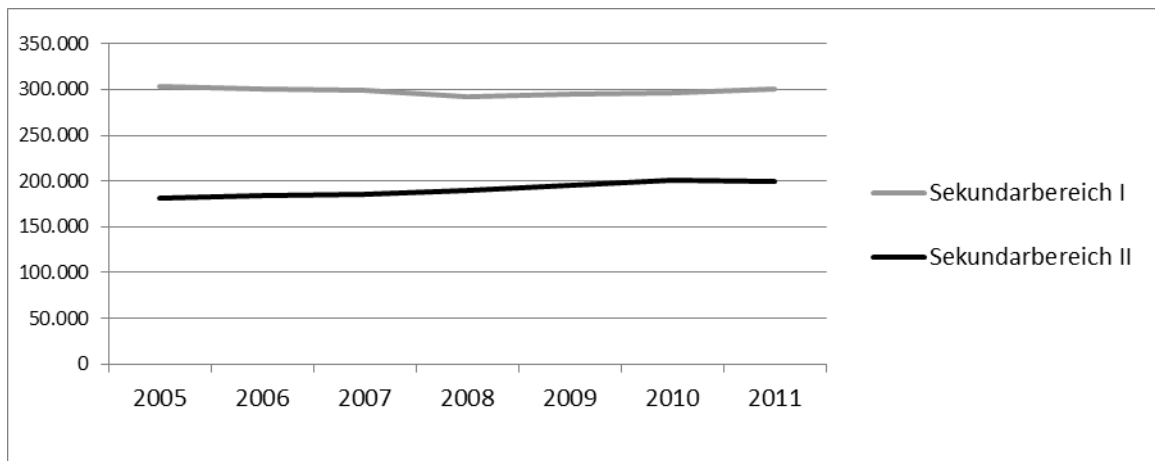


Abb. 11: Schulabgänger(inn)en aus dem Sekundarbereich und Sekundarbereich II ohne berufsbildende Schulen, 2005 bis 2011

Die Gründe für die Abwärtskurve zum Neuzugang von Jugendlichen in den Übergangsbereich sind also bislang nicht eindeutig geklärt. Ein enger Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und rückläufiger Zahl an Neuzugängen in den Übergangsbereich lässt sich empirisch nicht belegen. Es handelt sich hierbei also eher um eine politisch instrumentalisierbare Scheinkausalität, anhand derer Benachteiligung insofern legitimiert bzw. individualisiert werden kann, als unterstellt wird, dass es sie ja eigentlich bald nicht mehr geben müsste – wenn die Jugendlichen ausbildungsreif wären.

Demgegenüber steht fest, dass es auch Zukunft einen Übergangsbereich geben wird. Während die AUTOREN GRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2010), vom jetzigen ausbildungspolitischen Status quo und nicht erfolgreichen effektiveren Interventionen ausgehend, für 2025 immer noch ca. 238.000 Jugendliche im Übergangsbereich voraussagt (vgl. 137), bestätigt auch das BMBF (2012), dass ein vollständiger Abbau des Übergangsbereichs selbst bei „günstigerer Arbeitsmarktentwicklung unrealistisch ist“ (31). Selbst wenn unterstellen würde, dass Betriebe konstant 600.000 Ausbildungsverträge pro Jahr abschließen würden, müsse immer noch von ca. 150.000 Neuzugängen in den Übergangsbereich ausgegangen werden (30). Gegen dieses Szenario spricht bereits die sinkende Zahl der Neuzugänge in Ausbildung (vgl. Kap. 3).

## 9 Fazit

Gegen die Hoffnung, dass der Fachkräftemangel zur Verbesserung der Ausbildungssituation und zur Beseitigung von Benachteiligung Jugendlicher beiträgt, sprechen einige Daten und kritische Argumente. Auch wenn es in bestimmten Regionen, Branchen, Betrieben und Berufen durchaus zu Arbeitskräfteengpässen kommt, und es immer auch einige Betriebe gibt, deren Ausbildungsverantwortliche sich dafür einsetzen, dass Jugendliche eine Ausbildungschance bekommen, handelt es sich bei der kausalen Verknüpfung von demografischer Entwicklung, Fachkräftemangel und Reduzierung des Übergangsbereichs auch um politische Rhetorik. Durch die plausibel anmutende Verbindung von Schlagworten werden Komplexität

ten auf dem Arbeits-, Ausbildungsmarkt und in der Berufsbildungspolitik reduziert, politische Besitzstände in der Berufsbildungspolitik verschleiert, der Beruf wird als Medium der Verteilung sozialer Chancen aufrecht erhalten und gleichzeitig der gesellschaftliche „Bedarf“ an sozialer Ungleichheit“ (TEICHLER 1974) gedeckt.

Die aktuellen ernüchternden Daten und Kritiken tragen dazu bei, die Forderungen nach einem Recht der Jugendlichen auf Ausbildung zu unterstützen.

## Literatur

ARNHOLD, C./ SENFT, F. (1929): Schulische Voraussetzungen beruflicher Ausbildung. In: Arbeitsschulung, 1. Jg., H. 3, S. 4-10

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld

BECHMANN, S./ DAHMS, V./ TSCHERSICH, N./ FREI, M./ LEBER, U./ SCHWENGLER, B. (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht 13. Nürnberg

BECHTLE, G. (1980): Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept. Frankfurt a.M.

BLÜM, A./ KÜHLEWIND, G. (1975): Vorausschau auf den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland bis 1990. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 8. Jg., H. 4, 257-276.

BOSCH, G./ BRÜCKER, H./ KOPPEL, O. (2011): Fachkräftemangel: Scheinproblem oder Wachstumshemmnis? In: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, H. 9, 583-593.

BOTT, P./ HELLMRICH, R./ ZIKA, G. (2011): Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? Eine Klärung arbeitsmarktrelevanter Begrifflichkeiten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 40, H. 3, S. 12-14.

BÜCHTER, K. (2011): Berufliche Weiterbildung 1870 bis 1970. In: ZEUNER, C. (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Fachgebiet: Erwachsenenbildung, Geschichte der Erwachsenenbildung. Weinheim und München. Online: <http://www.erzwissonline.de/fachgebiete/erwachsenenbildung/beitraege/16100131.htm> (10-02-13).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (2013): Statistik: Der Arbeitsmarkt im März 2013. Online: <http://statistik.arbeitsagentur.de/> (10-04-2013).

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (2012):  
Fachkräftesicherung: Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2012):  
Berufsbildungsbericht 2012. Berlin/ Bonn

CHRISTE, G. (2012): Der Fachkräftemangel als Chance für benachteiligte Jugendliche:  
Realität oder Phantom? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Good-Practice-Center  
(GPC). Gastbeitrag. Online: [http://www.good-practice.de/infoangebote\\_beitrag4781.php](http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag4781.php) (30-03-13).

DEUTSCHER AUSSCHUSS FÜR TECHNISCHES SCHULWESEN (DATSCH) (1912):  
Abhandlungen und Berichte über das Technische Schulwesen. Band III. Arbeiten auf dem  
Gebiete des Niederen Schulwesens. Leipzig/ Berlin

DER SPIEGEL (1981): Facharbeitermangel – Die heimliche Reserve. Heft 12, 82f.

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) (2012): Ausbildungsreport 2012. Berlin.

DIETZ, M./ KETTNER, A./ KUBIS, A./ LEBER, U./ MÜLLER, A./ STEGMAIER, J.  
(2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur  
Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des  
Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. IAB-Forschungsbericht 8. Nürnberg.

DIONISIUS, R./ ILLIGER, A./ SCHIER, F. (2013): Viele junge Menschen münden in den  
Übergangsbereich – trotz guter Vorbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H.  
2, 4-5.

DOBISCHAT, R./ KÜHNLEIN, G./ SCHURGATZ, R. (2012): Ausbildungsreife. Ein  
umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung. Hans-Böckler-  
Stiftung. Bildung und Qualifizierung. Arbeitspapier 189. Düsseldorf.

DOSTAL, W. (1999): Beschäftigungsgewinne in Informationsberufen. In: Mitteilungen aus  
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 32, H. 4, 448-460.

EULER, D. (2011): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem  
und den Berufsausbildungsmarkt. Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Bielefeld.

FRIEDRICH, W./ HENNIGSEN, H. v. (1982): Facharbeitermangel: Umfang und strukturelle  
Hintergründe. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 15, H. 1, 9-  
19.

FRANKFURTER RUNDSCHAU (2013): Immer weniger Betriebe bilden aus. 12. März  
2013. Online. <http://www.fr-online.de/wirtschaft/berufsbildungsbericht-immer-weniger-betriebe-bilden-aus,1472780,22074058.html> (26-04-13).

FUCHS, J. (2013): Demografie und Fachkräftemangel. Die künftigen arbeitsmarktpolitischen  
Herausforderungen. In: Bundesgesundheitsblatt. Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz,  
Ausgabe 56, 399-405.

FUCHS, J./ HUMMEL, M./ HUTTER, C./ KLINGER, S./ WANGER, S./ WEBER, E./ WEIGAND, R./ ZIKA, G. (2013): Der Arbeitsmarkt bekommt konjunkturellen Rückenwind. IAB-Kurzbericht 6. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg.

GERICKE, N./ KRUPP, T./ TROLTSCH, K. (2009): Unbesetzte Ausbildungsplätze. Warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors. BIBB-Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse. Nr. 10. Bonn.

HEILANDT, A. (1929): Berufsanforderungen und Vorbildung. Deutsch und Rechnen in der Volksschule. In: Technische Erziehung, 4, S. 88-89, S. 99-102

HELMRICH, R./ ZIKA, G./ KALINOWSKI, M./ WOLTER, M. I. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse. Nr. 18. Bonn.

HOFER, P./ SCHNUR, P. (1986): Zum sektoralen Strukturwandel bis 2000. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 19, H. 1, 35-84.

KIPP, M. (1995): Zentrale Steuerung und planmäßige Durchführung der Berufserziehung in der Luftwaffenindustrie des Dritten Reiches. In: KIPP, M./ MILLER-KIPP, G. (Hrsg.): Erkundungen im Halbdunkel. Frankfurt a.M., 79-102.

KLAUDER, W. (1980): Die Bedeutung des Bevölkerungsrückgangs für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 13, H. 4, 485-497.

KLAUDER, W./ SCHNUR, P./ THON, M. (1985): Arbeitsmarktperspektiven der 80er und 90er Jahre. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 18, H.1, 41-62.

MERTENS, D. (1973): Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 6, H. 3, 229-235.

NIGGEMEYER, L. (2011): Die Propaganda vom Fachkräftemangel. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, H. 5, 19-22.

PÄTZOLD, G. (1989): Handwerkliche, industrielle und schulische Berufserziehung. In: LANGEWIESCHE, D./ TENORTH, H.-E. (Hrsg.): Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte. Band V. 1918-1945. München, 259-287.

SCHMITZ, E. (1979): Leistung und Loyalität. Berufliche Weiterbildung in Industriebetrieben. Stuttgart.

SCHNUR, P. (1974): Projektion des Arbeitskräftebedarfs 1980, 1985 und 1990. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 7, H. 3, 251-266.

SCHULTZ-WILD, R. (1978): Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise. Frankfurt a.M.



SEUBERT, R. (1992): Der Berufsbegriff als Instrument politischer Integration im NS-Staat. In: GEISSLER, K./ GREINERT, W.-D./ HEIMERER, L. u.a. (Hrsg.): Von der staatsbürgerlichen Erziehung zur politischen Bildung. Berlin.

STATISTISCHES BUNDESAMT (2013): 6,4 Prozent weniger Anfänger in Bildungsprogrammen des Übergangsbereichs. Pressemitteilung Nr. 088 vom 08.03.2013. Online: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13\\_088\\_212.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_088_212.html) (20-03-2013).

STRATMANN, K./ SCHLÖSSER, M. (1990): Das duale System der Berufsbildung. Eine historische Analyse seiner Reformdebatten. Frankfurt a.M.

TEICHLER, U. (1974): Struktur des Hochschulwesens und ‚Bedarf‘ an sozialer Ungleichheit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 7, H. 3, 197-209.

THON, M. (1991): Perspektiven des Erwerbspersonenpotenzials in Gesamtdeutschland bis zum Jahre 2030. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 24, H. 4, 706-712.

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH) (2011): Fachkräftesicherung im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksunternehmen im 1. Quartal 2011. Berlin

## Zitieren dieses Beitrags

---

BÜCHTER, K. (2013): Fachkräftemangel und Abbau von Benachteiligung als politische Rhetorik. In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 23, hrsg. v. WAHLE, M./ WALTER, M., 1-25. Online: [http://www.bwpat.de/ht2013/ws23/buechter\\_ws23-ht2013.pdf](http://www.bwpat.de/ht2013/ws23/buechter_ws23-ht2013.pdf)

## Die Autorin

---



### **Prof. Dr. KARIN BÜCHTER**

Professur für Berufs- und Betriebspädagogik  
Helmut-Schmit-Universität Hamburg  
Holstenhofweg 85 , 22043 Hamburg

E-mail: [buechter@hsu-hh.de](mailto:buechter@hsu-hh.de)

Homepage: [www.hsu-hh.de/bbp/index\\_cgbniyo5zghrlxld.html](http://www.hsu-hh.de/bbp/index_cgbniyo5zghrlxld.html)