



## Ausbildungsplatzüberangebot versus Fachkräftelücke?

► Die Jahre sind kaum vergangen und nicht vergessen, als wir in Deutschland, besonders ausgeprägt in den ostdeutschen Ländern, einen eklatanten Mangel an Ausbildungsplätzen und eine hohe Zahl Jugendlicher ohne betriebliches Ausbildungsplatzangebot hatten. Schlägt die zyklische Bewegung nun wieder zu einem Überhang an Ausbildungsplätzen, zu einem Mangel an Ausbildungsnachfragern und zur Fachkräftelücke um? Haben wir auf der einen Seite demografisch bedingt zu wenig Auszubildende oder zu wenig ausbildungsreife Jugendliche und auf der anderen Seite zu wenig Fachkräftenachwuchs, der das Wirtschaftswachstum in unserem Land reduziert, eine Beeinträchtigung, die auch nicht durch noch so fantasievolle Green-Card-Regelungen kompensiert werden kann?

Manche Äußerungen hoher Unternehmerrepräsentanten wollen den Eindruck erwecken, als hätte der konjunkturelle Abschwung in Deutschland seine Ursache nicht zuletzt darin, dass betriebliche Ausbildungsplätze nicht genügend qualifiziert besetzt werden könnten. Das ist natürlich Unsinn. Wie steht es mit den rechtzeitigen Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen deutscher Unternehmer aus wirtschaftlichem Eigeninteresse?

Die Parl. Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Technologie und Beauftragte der Bundesregierung für den Mittelstand, Frau Margareta Wolf, MdB, äußert im Interview dieser BWP die hoffnungsvolle Erwartung, dass in Mittelstand und Handwerk zumindest bis 2005 kein grundsätzlicher Mangel an Lehrstellenbewerbern auftreten wird. Sie hoffe, dass für Handwerk und Mittelstand mindestens bis 2010 genügend Lehrstellenbewerber zur Verfügung stehen. – Es wäre schön, wenn die Staatssekretärin Recht hätte, aber Skepsis ist angebracht.

Eher ist zu befürchten, dass der Konkurrenzdruck um den Fachkräftenachwuchs, der heute bereits deutlich sichtbar ist, nicht zuletzt dem Handwerk zu schaffen machen wird. Dieser Konkurrenz muss sich das Handwerk stellen, denn die geburten-schwächeren Jahrgänge wirken sich gerade hier deutlich aus, auch bei einer in etwa gleich bleibenden Übergangsquote der Schulabsolventen in die betriebliche Berufsausbildung.

Die Konkurrenzsituation um „gute“ Jugendliche und Schulabsolventen scheint immer mehr ein generelles Problem des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu werden. Im Bereich des Dualen Systems wirkt sich diese Konkurrenz auch durch steigende Übergangsquoten in berufliche Vollzeitschulen aus. Das sind inzwischen rd. 27 Prozent eines Altersjahrgangs, die in berufliche Vollzeitausbildung, insbesondere in Berufsfachschulen wechseln. Außerdem gibt es einen sehr starken Konkurrenzdruck durch Fachhochschulen, Berufsakademien und andere „Abiturienten-Berufsbildungsgänge“ auf das Duale System, aber auch auf die Universitäten. Der beschriebene Konkurrenzdruck, der in Zukunft noch stärker wird, betrifft nicht nur das Handwerk, sondern auch die anderen Wirtschaftsbereiche, seien es Handel, Industrie und wohl auch die sozialen und Pflege-Dienstleistungsberufe.

Wünschenswert ist allerdings, dass sich dieser Konkurrenzdruck auf die Ausbildungsanstrengungen der Betriebe der Wirtschaft insgesamt positiv und stimulierend auswirkt.

Die quantitativen Aspekte der Fachkräfte-Nachwuchsgewinnung treten immer deutlicher zu Tage. Wir haben tatsächlich einen demografisch bedingten Nachfragerückgang von Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen mit den spezifischen Problemen gerade für die Klein- und Mittelunternehmen. Das Fachkräftenachwuchsproblem wirkt sich bereits bis 2006 bei allerdings zunächst noch leicht steigender Nachfrage nach Ausbildungsplätzen aus, dann aber sinkt ab 2006 in ganz Deutschland aus demografischen Gründen die Zahl der Jugendlichen und Ausbildungsplatzsuchenden, und in den ostdeutschen Ländern setzt sich diese degressive Linie bis 2012 fort. Danach steigt demografisch bedingt die Ausbildungsplatznachfrage allmählich wieder an, aber für ganz Deutschland kann man feststellen, dass bis 2015 im Bereich der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen eine schwierige Situation bestehen wird (vgl. BROSI/TROLTSCH/ULRICH: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen, Analysen und Prognosen 2000–2015, Forschung Spezial, Heft 2, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 2001). Wer seit längerer Zeit das jährlich erscheinende, jeweils fortgeschriebene Buch von RADDATZ, BERGMANN und SELKA „Ausbildungschancen“ beobachtet, dem fällt auf, dass tat-

sächlich der Auszubildendenmangel in immer mehr Berufen mit Zukunftschancen um sich greift. Und wenn die Autoren 2001 von „38 nicht überlaufenen Ausbildungsberufen“ sprechen, so ist das eine vornehme Umschreibung der nicht erfreulichen Situation, dass es zunehmend Mangel, zunächst rein quantitativ und dann auch von den schulischen Voraussetzungen her, an geeigneten Lehrlingen gibt.

Gerade für Klein- und Mittelbetriebe, zunehmend aber auch für Industrie- und Handelsunternehmen, wird die Situation in der beruflichen Bildung dadurch besonders problematisch, dass sie regional und nach Branchen und Gewerken äußerst unterschiedlich ist. Deshalb gibt es keine generellen Bewertungsmaßstäbe und Patentrezepte zur Lösung. Es gibt große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, beispielsweise im Hinblick auf die Ausbildungsplatzangebote, auf den Arbeitsmarkt und generell auf das Spektrum der Qualifizierungsmöglichkeiten. Deutliche Unterschiede sind aber auch innerhalb einzelner Länder und Regionen zu erkennen, besonders in Ostdeutschland. Auch die Branchenunterschiede sind so groß, dass Allgemeinrezepte den Unternehmen bei der Fachkräftenachwuchswerbung nicht weiterhelfen. Ist das die neue „Qualifikationsfalle“, dass Ausbildungsplatzüberangebot und Bewerbermangel gegen die zunehmende Fachkräftelücke stehen?

Im Oktober vorigen Jahres hat der damalige BDI-Präsident Henkel den Fachkräftemangel beklagt und den Eindruck erweckt, als ob die Gewinnung qualifizierter Fachleute in Produktion und Dienstleistung durch Zuwanderung oder Green Cards gelöst werden könnte. Als ob in Deutschland die betriebliche Berufsausbildung mit allen Rechten und Pflichten nicht Sache und Verantwortung der Unternehmer sei! Was hält eigentlich deutsche Unternehmer, Manager, Betriebsinhaber und Arbeitgeber sowie die Mitgliedsunternehmen des BDI davon ab, selbst diejenigen Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt quantitativ ausreichend und qualitativ hochwertig aus- und weiterzubilden, damit Fachkräftemangel gar nicht erst in diesem Ausmaß entstehen kann und Arbeitslosigkeit abgebaut wird? Solche Positionen wie die von Henkel, die inzwischen auch von anderen Unternehmerrepräsentanten nachgeredet wurden, sind eine Flucht der Arbeitgeber aus der Ausbildungsverantwortung und eine unzulässige Verschiebung des Problems des Fachkräftenachwuchses auf die Zuwanderungsdiskussion.

Früher einmal gehörte es zum Ethos deutscher Unternehmer, aus wohl begründetem unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Eigeninteresse und aus sozialer Verantwortung, selbst engagiert und mit erheblichem finanziellem Aufwand für den eigenen Fachkräftenachwuchs durch Aus- und Weiterbildung zu sorgen und jungen Menschen eine Ausbildungs-

## Fachkräfte- nachwuchs – Sache der Unternehmen

Berufs-, Arbeitsmarkt- und Lebenschance zu geben. 3,7 Mio. Arbeitslose, viele davon gut qualifiziert, einfach weiterzubilden und leicht umzuschulen, sollten eine Herausforderung für Unternehmer in Deutschland ebenso sein wie

die hohe Zahl junger Menschen, die besondere Förderung benötigen, um dann doch eine qualifizierte Berufsausbildung beenden zu können.

Für viele Industriebetriebe, aber auch für das Handwerk gilt, dass es einerseits Fachkräftemangel, auf der anderen Seite aber viele Nichtqualifizierte oder schwer zu qualifizierende Jugendliche gibt. Das sind immerhin zwischen 10 und 15 Prozent eines Altersjahrgangs, und dieser Anteil bleibt über die Jahrzehnte hinweg offenbar konstant. Das sind rd. 100.000 Jugendliche aus jedem Altersjahrgang in Deutschland, die ohne berufliche Qualifizierung bleiben. Wenn aber eine gezielte Förderung und Ausbildung, Unterstützung und Betreuung erfolgt, ist häufig auch eine solide berufliche Qualifizierung möglich. Es gibt genug überzeugende Beispiele bewährter Traditionen in Industrie-, Handels- und Handwerksbetrieben. Gerade die großen Verdienste des Handwerks auf dem Gebiet der Förderung von benachteiligten Jugendlichen sind allgemein bekannt und unbestritten. Hier besteht für die Zukunft noch ein großes Potenzial für Fachkräftenachwuchs in der Wirtschaft.

Um also dem partiellen und regionalen „Ausbildungsplatzüberangebot“, um Auszubildendenmangel und Fachkräftelücke für die Zukunft wirkungsvoll zu begegnen, sind insbesondere neben der Förderung und Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen folgende Maßnahmen Erfolg versprechend:

- Steigerung der Ausbildungsquote von ausländischen Jugendlichen,
- Förderung positiver Berufswahlentscheidungen durch mehr neue Berufe und durch attraktive Berufsbezeichnungen,
- noch bessere Berufsberatung, Informationen und Aufklärung über die Chancen durch berufliche Aus- und Weiterbildung auch in Klein- und Mittelunternehmen zum Ziel der Existenzgründung und wirtschaftlichen Selbstständigkeit,
- Ausweitung der Förderung der Weiterbildung bis hin zum Meister und Fachwirt durch mehr bundeseinheitliche Aufstiegsfortbildungsregelungen,
- deutlichere Öffnung des Hochschulzugangs, insbesondere in die Fachhochschulen, für die Leistungsstärksten und Motiviertesten der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Verbesserung des Images der Wirtschaft durch Produktqualität, kundenfreundliche Dienstleistungsmentalität und Orientierung auch an der sozialen Dimension des Wirtschaftens und nicht überwiegend am Shareholdervalue,
- Ausbau der Schule-Wirtschaft-Kooperationen,
- weitere Flexibilisierung des Berufskonzepts durch Modularisierung/Bausteingliederung und neue Prüfungsverfahren in Aus- und Weiterbildung durch „gestreckte Prüfungen“ . ■



**HELMUT PÜTZ**

Prof. Dr. phil., Generalsekretär des  
Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn