

# Akzente



## FACHKRÄFTEMANGEL IM MITTELSTAND: GENERELLES ODER PARTIELLES PROBLEM?

Nr. 41, Mai 2011

Herausgeber  
KfW Bankengruppe  
Palmengartenstraße 5-9  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon 069 7431-0  
Telefax 069 7431-2944  
[www.kfw.de](http://www.kfw.de)

Redaktion  
KfW Bankengruppe  
Abteilung Volkswirtschaft  
[research@kfw.de](mailto:research@kfw.de)

Dr. Frank Reize  
Telefon 069 7431-4971

ISSN 1869-2583  
Copyright Titelbild: KfW Bildarchiv /Angelika Kohlmeier  
Frankfurt am Main, Mai 2011

# FACHKRÄFTEMANGEL IM MITTELSTAND: GENERELLES ODER PARTIELLES PROBLEM?

## Wahrnehmung, Problemdruck und betriebliche Gegenmaßnahmen

Im Zuge der raschen konjunkturellen Erholung und einer seit der Wiedervereinigung auf ein Rekordtief gesunkenen Arbeitslosen-zahl ist die ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften wieder verstärkt in den Fokus wirtschaftspolitischer Diskussionen gerückt.<sup>1</sup> Vielfach wird befürchtet, dass ein drohender bzw. bereits vorhandener Fachkräftemangel zur Bremse für den Aufschwung werden könnte. Neben der unzulässigen pauschalen Unterstellung, dass die zu besetzenden Stellen immer „Fachkräfte“ erfordern, fehlt häufig eine klare Abgrenzung der Problemlage. Hier ist es von zentraler Bedeutung, zwischen den Begriffen „Fachkräftemangel“ und „Stellenbesetzungsprobleme“ sorgfältig zu differenzieren.

Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach bestimmten beruflichen Fähigkeiten das gesamtwirtschaftliche Angebot übersteigt. Stellenbesetzungsprobleme sind hingegen zunächst auf der Unternehmensebene angesiedelt. Treten sie z. B. dann auf, wenn ein Unternehmen nicht genügend Bewerber in bestimmten Berufsbildern findet, können sie tatsächlich Ausdruck eines Fachkräftemangels sein. Allerdings können Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung auch bei einem gesamtwirtschaftlichen Angebotsüberschuss vorkommen, sofern sich Arbeitssuchende und Unternehmen, z. B. aufgrund divergierender Gehaltsvorstellungen, nicht (oder nicht sofort) auf einen Arbeitsvertrag einigen oder der Bewerber das Arbeitsplatzangebot aufgrund unattraktiver Arbeitsbedingungen ablehnt.

*Stellenbesetzungsprobleme müssen nicht Ausdruck eines allgemeinen Fachkräftemangels sein.*

In diesem Beitrag wird die Frage des kurzfristigen Fachkräftebedarfs (bis 2012) und der hierbei erwarteten Schwierigkeiten bei der

---

<sup>1</sup> Vgl. z. B. Brenke, K. (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht, DIW Wochenbericht, Nr.46/2010; DIHK (2011): Wirtschaftslage und Erwartungen, Ergebnisse der DIHK Umfrage bei Industrie- und Handelskammern Anfang 2011 oder IW (2010): Fachkräfte – Steigender Bedarf, iwD, Jg. 36, Nr. 43.

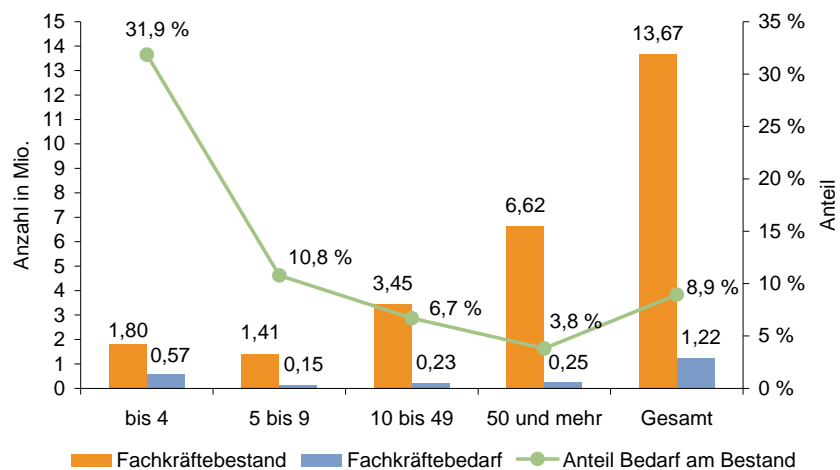
# Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

Stellenbesetzung aus Sicht der mittelständischen Unternehmen auf Basis des KfW-Mittelstandspanels 2010 untersucht.<sup>2</sup>

## Fachkräftebedarf der mittelständischen Unternehmen

*Etwa jedes vierte Unternehmen im Mittelstand geht davon aus, zwischen 2010 und 2012 offene Fachkräftestellen nicht oder nur mit Schwierigkeiten besetzen zu können.*

Etwa ein Drittel der 3,75 Millionen mittelständischen Unternehmen in Deutschland (Jahresumsatz bis 500 Mio. EUR) gab an, im Dreijahreszeitraum 2010 bis 2012 Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu müssen. Von diesen Unternehmen äußern 73 %, dass sie Probleme erwarten, geeignete Bewerber zu finden. Somit geht etwa jedes vierte Unternehmen im Mittelstand davon aus, offene Fachkräftestellen nicht oder nur mit Schwierigkeiten besetzen zu können.



Anmerkung: Mit der Zahl der Beschäftigten hochgerechnete Werte

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2010

**Grafik 1: Fachkräftebestand und Fachkräftebedarf bei mittelständischen Unternehmen mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nach Beschäftigtenzahl**

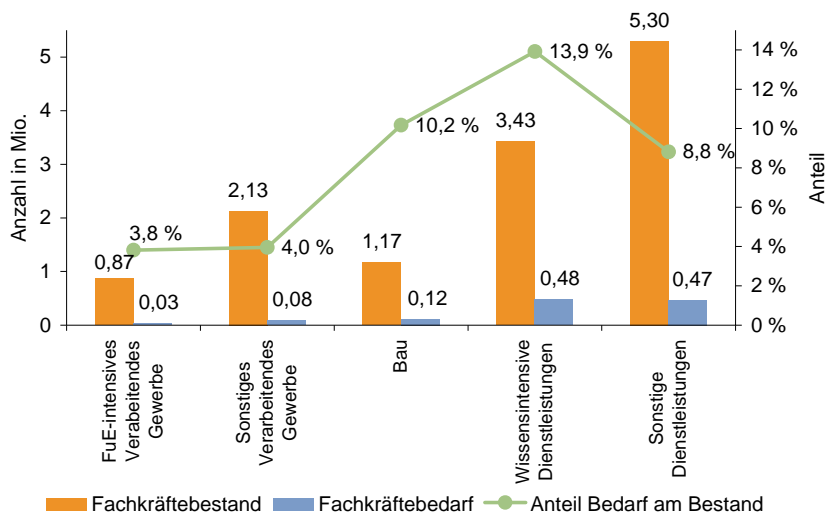
Ausgedrückt in Stellen entspricht dies im betrachteten Zeitraum einem hochgerechneten gesamten Fachkräftebedarf von insge-

<sup>2</sup> Das KfW-Mittelstandspanel 2010 ist eine repräsentative Unternehmensbefragung mit Antworten von über 12.000 Mittelständlern (vgl. Reize, F. (2010): KfW-Mittelstandspanel 2010 – Mittelstand: Stabil in der Krise – Auch in Zukunft leistungsstark durch Innovation, Frankfurt am Main). Die Angaben und Daten bilden die Sicht der Unternehmen im 2. Quartal 2010 ab, wobei Fachkräfte als Beschäftigte für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, definiert sind. Ferner werden im Folgenden die Begriffe „erwartete Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung“ und „Stellenbesetzungsprobleme“ synonym verwendet.

# Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

samt 1,9 Mio. Erwerbspersonen. Hiervon sind nach Angaben der Unternehmen 1,2 Mio. Stellen – oder 9 % des gesamten derzeitigen Fachkräftepersonalbestands – nur mit Schwierigkeiten zu besetzen (vgl. Grafik 1). Der Anteil des schwer zu deckenden Fachkräftebedarfs am Fachkräftebestand nimmt mit zunehmender Unternehmensgröße kontinuierlich ab. Vergleichsweise hoch ist dieser Anteil bei den kleinen Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten (32 %). In diesem Segment findet sich auch beinahe jede zweite – hochgerechnet etwa 570.000 – der nur mit Schwierigkeiten zu besetzenden Fachkräftestellen.

*Bis 2012 sind 1,2 Mio. Fachkräftestellen oder 9 % des Fachkräftebestands nur mit Schwierigkeiten zu besetzen.*



Anmerkung: Mit der Zahl der Beschäftigten hochgerechnete Werte

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2010

**Grafik 2: Fachkräftebestand und Fachkräftebedarf bei mittelständischen Unternehmen mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nach Branche**

Eine oftmals geäußerte Klage in der aktuellen Diskussion um den Fachkräftemangel bezieht sich auf das Fehlen von Ingenieuren und Studienabgängern in den MINT-Fächern. Dies lässt vermuten, dass gerade im FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe der Problemdruck bei der Rekrutierung von Fachkräften besonders hoch ist. Jedoch findet sich in dieser Branche mit nur knapp 4 % der niedrigste Anteil für die schwerer zu besetzenden Fachkräftestellen am Fachkräftebestand (vgl. Grafik 2). Eine tiefer gehende Analyse belegt, dass dieses Ergebnis nicht auf die überdurchschnittliche Größe der FuE-intensiven Unternehmen, sondern auf Branchenspezifika zurückzuführen ist. Mit 14 % weisen die wissensintensiven Dienstleistungen den im Branchenvergleich höchsten Anteil für die schwierig zu besetzenden Fachkräftestellen am

*Im FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe gibt es vergleichsweise geringe Stellenbesetzungsprobleme.*

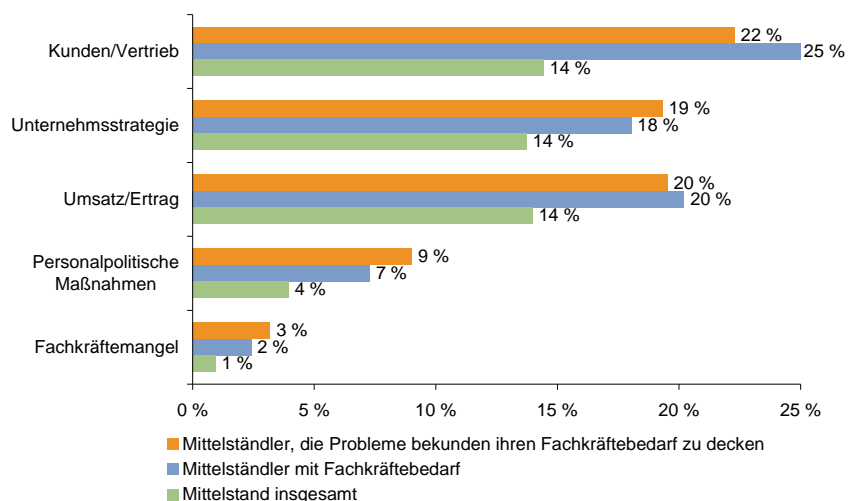
# Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

Fachkräftebestand auf. Insgesamt sind in diesem Wirtschaftszweig 480.000 Fachkräftestellen nur mit Schwierigkeiten zu besetzen. Dies sind nahezu 40 % aller im Mittelstand als problematisch eingeschätzten Stellenbesetzungen für Fachkräfte.

## Stellenbesetzungsprobleme: Wie hoch ist der Problemdruck aus Sicht der Unternehmen?

*Weniger als ein Prozent der mittelständischen Unternehmen sieht im Fachkräftemangel eine zentrale unternehmerische Herausforderung.*

Zwar erwartet ein Viertel der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Allerdings sieht weniger als ein Prozent der Mittelständler in der Deckung des Fachkräftebedarfs eine zentrale unternehmerische Herausforderung für die Jahre 2010 bis 2012 (vgl. Grafik 3). Selbst bei KMU mit Fachkräftebedarf und sogar bei KMU mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Deckung desselben ist dieser Anteil mit 2 bzw. 3 % sehr gering. Dies deutet darauf hin, dass im Mittelstand der aus Stellenbesetzungsschwierigkeiten resultierende Problemdruck – zumindest derzeit – noch vergleichsweise gering ist. Die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen werden von den Unternehmen zwar als Problem wahrgenommen, stellen aber – wie Grafik 3 belegt – nur ein Problemfeld unter vielen, wesentlich häufiger genannten zentralen Feldern dar.



Anmerkung: Mit der Zahl der Unternehmen hochgerechnete Werte

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2010

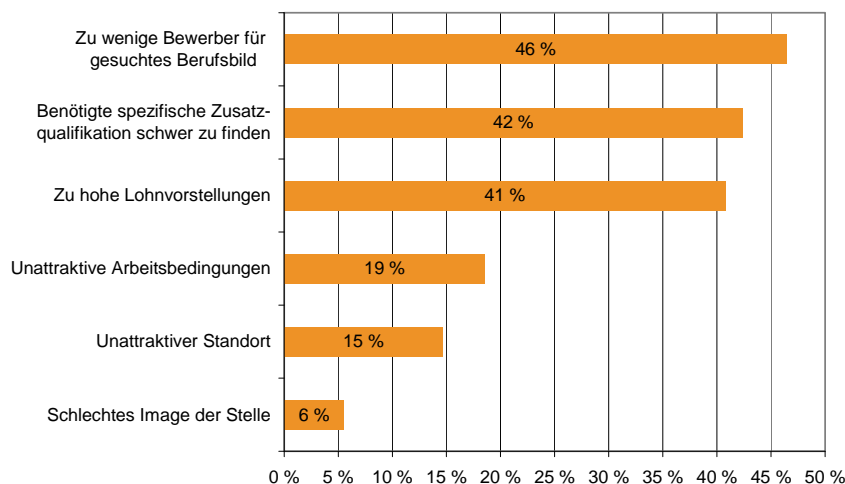
**Grafik 3: Zukünftige zentrale Herausforderungen im Mittelstand nach erwarteten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung**

# Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

Legt man die Häufigkeit der Nennungen durch die Unternehmen zu Grunde, so sind die Erschließung neuer Kundensegmente durch Vertrieboptimierung, die Verbesserung der Umsatz- und Ertragssituation sowie die generelle Neuausrichtung der Unternehmensstrategie die wichtigsten Herausforderungen, denen sich die mittelständischen Unternehmen gegenübersehen. Dies gilt sogar für jene Unternehmen, die explizit Fachkräftebedarf oder Rekrutierungsprobleme angegeben haben (vgl. Grafik 3).

*Stellenbesetzungen werden 2010 im Mittelstand nur als ein Problemfeld unter vielen wahrgenommen.*

Personalpolitische Maßnahmen (z. B. gezielte Anpassung des Gehaltssystems oder Fortbildung) stellen für KMU mit Fachkräftebedarf zwar häufiger eine Herausforderung dar als für den Mittelstand insgesamt. Aber selbst Unternehmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten nennen diese Maßnahmen mit einem Anteil von 9 % im Vergleich zu den oben genannten Herausforderungen deutlich seltener.



**Grafik 4: Ursachen der erwarteten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung**

*Anmerkung: Nur Unternehmen mit Schwierigkeiten, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Mehrfachnennungen sind möglich.*

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2010

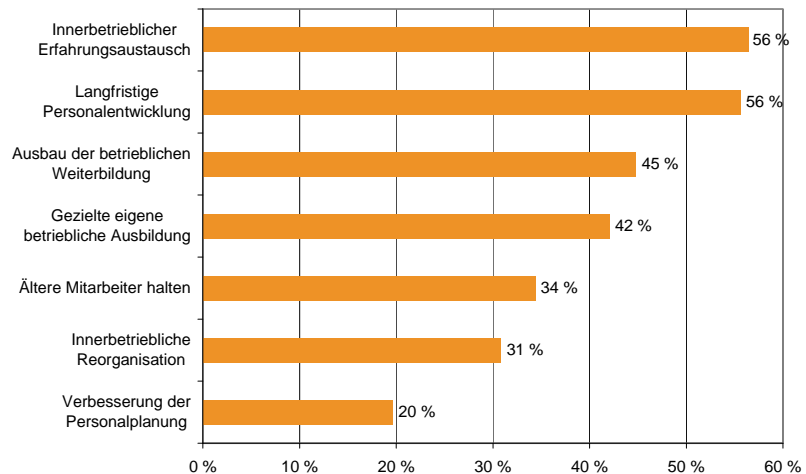
## Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme

Die von den Unternehmen am häufigsten genannten Ursachen für Rekrutierungsschwierigkeiten sind eine zu geringe Bewerberzahl in dem gesuchten Berufsbild (46 %) – was ein Indiz für einen bestehenden Fachkräftemangel in diesen Bereichen sein kann –, das Fehlen von Bewerbern mit den benötigten spezifischen Zu-

## Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

Das generelle Fehlen von Bewerbern in bestimmten Berufsbildern ist die am häufigsten genannte Ursache für Stellenbesetzungsprobleme.

satzqualifikationen (42 %) sowie „zu hohe Lohnvorstellungen“ (41 %, vgl. Grafik 4). Im Unterschied hierzu spielen unattraktive Arbeitsbedingungen (19 %) bzw. ein unattraktiver Standort der Stelle (15 %) eine deutlich geringere Rolle. Ein schlechtes Image der zu besetzenden Fachkräftestelle führen nur 6 % der Unternehmen als Grund an.<sup>3</sup>



**Grafik 5: Innerbetriebliche Maßnahmen zur Lösung der Stellenbesetzungsschwierigkeiten**

Anmerkung: Anteil Nennungen „Maßnahme hat hohe Priorität“. Mehrfachnennungen sind möglich.

Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2010

Den häufigsten Ursachen (Mangel an Bewerbern in den gesuchten Berufsbildern bzw. schwer zu findende spezifische Zusatzqualifikationen) können die Unternehmen selbst mit eigenen Anstrengungen begegnen, etwa mit einer verstärkten Weiterbildung des eigenen Personals, einem entsprechenden Ausbildungsangebot oder einer Qualifizierung Neueingestellter im Betrieb. Wie Grafik 5 zeigt, ergreifen Mittelständler mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten vielfältige innerbetriebliche Maßnahmen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs. Insbesondere wird dem innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch und der langfristigen Personalentwicklung mit jeweils einem Anteil von 56 % sehr häufig eine hohe Priorität zugewiesen. Der Ausbau der Weiterbildung im Betrieb sowie ein ge-

<sup>3</sup> Hier sei darauf hingewiesen, dass es sich bei der Ursachennennung um die subjektive Sichtweise der Unternehmen handelt. Deshalb dürften die negativen Eigenschaften der zu besetzenden Stelle in ihrer Bedeutung tendenziell unterbewertet sein.



## Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

---

zieltes Ausbildungsangebot haben für 45 bzw. 42 % der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten eine hohe Priorität.

Zwar messen – in einer einfachen Gegenüberstellung – Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten leicht häufiger den genannten innerbetrieblichen Maßnahmen eine hohe Priorität bei als Unternehmen ohne solche Schwierigkeiten. Jedoch hat eine detaillierte ökonometrische Analyse – die u. a. für Branchen- oder Größeneinflüsse kontrolliert – belegt, dass KMU, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften bekunden, die genannten innerbetrieblichen Maßnahmen (mit Ausnahme des Haltens älterer Mitarbeiter) nicht signifikant häufiger ergreifen als KMU ohne derartige Schwierigkeiten. Dies bestärkt die obige Vermutung, dass der Problemdruck von Stellenbesetzungsschwierigkeiten im Mittelstand derzeit noch nicht dominant ist. Dieses Ergebnis kann aber auch auf fehlende Ressourcen für Aus- und Weiterbildung bei einem Teil der Mittelständler hinweisen.

*Obwohl innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen an sich adäquat wären, um die vorhandenen Stellenbesetzungsprobleme zumindest abzumildern, werden sie von betroffenen Unternehmen nicht überdurchschnittlich genutzt.*

### Heterogenität der Gründe von Stellenbesetzungsschwierigkeiten

Eine weitere ökonometrische Analyse der Ursachen von Stellenbesetzungsproblemen belegt, dass es nicht das Stellenbesetzungsproblem im Mittelstand gibt. Vielmehr stehen je nach Unternehmenstyp unterschiedliche, konkrete Ursachen im Vordergrund (vgl. Tabelle 1). So stellt die Ursache „zu geringe Bewerberzahl in den gesuchten Berufsbildern“ insbesondere für größere Mittelständler und für KMU aus den technologieorientierten Branchen (FuE-intensives Verarbeitendes Gewerbe und wissensintensive Dienstleistungen) vergleichsweise häufig eine Ursache für Rekrutierungsschwierigkeiten dar. Insgesamt haben jedoch sowohl größere Mittelständler als auch KMU aus dem FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe relativ seltener Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften (vgl. auch Grafiken 1 und 2).

*Die Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme sind sehr heterogen.*

Im Unterschied hierzu führen vor allem kleine Unternehmen, aber auch innovative Mittelständler sowie Unternehmen mit einem überdurchschnittlichen Anteil höher qualifizierter Mitarbeiter<sup>4</sup>, als

---

<sup>4</sup> Der Anteil höher qualifizierter Mitarbeiter in einem Unternehmen ist definiert als Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit Lehrausbildung, Berufsakademie, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss zum 31.12.2009.

# Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?

*Während innovativen Unternehmen Bewerber mit spezifischen Zusatzqualifikationen fehlen...*

*... werden mittelständische Unternehmen mit geringer Leistungsfähigkeit aufgrund ihrer Unattraktivität auch bei einem größeren Fachkräfteangebot unter Stellenbesetzungsproblemen leiden.*

Grund für die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftenstellen das Finden von „benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen“ an. Allerdings belegen die Auswertungen, dass sowohl Innovatoren als auch KMU mit hohem Qualifikationsniveau insgesamt seltener von Rekrutierungsproblemen betroffen sind.

Schließlich machen die Auswertungen deutlich, dass „unattraktive Arbeitsbedingungen“ als Ursache für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zum einen von größeren Mittelständlern sowie nicht wissensintensiven Dienstleistungen (z. B. Einzelhandel) und zum anderen von ertragsschwachen Unternehmen, solchen mit vergleichsweise gering qualifiziertem Personal oder niedrigen Innovations- oder Exportaktivitäten, besonders häufig angegeben werden. Es ist zu vermuten, dass letztere Unternehmen im Vergleich zu leistungsstärkeren Konkurrenten – auch bei einem größeren Fachkräfteangebot – einzelbetriebliche Stellenbesetzungsprobleme haben werden.

**Tabelle 1: Von den einzelnen Ursachen der Stellenbesetzungsschwierigkeiten besonders betroffene Mittelständler**

Ursache	Besonders betroffene Mittelständler
Zu wenige Bewerber für gesuchtes Berufsbild	Größere, FuE-intensives Verarbeitendes Gewerbe, wissensintensive Dienstleistungen, Investierende
Benötigte spezifische Zusatzqualifikation schwer zu finden	Kleinere, überdurchschnittlich qualifiziertes Personal, ertragsstark, Innovative, hohe FuE-Intensität, Investierende
Zu hohe Lohnvorstellungen	Nicht wissensintensive Dienstleistungen, Innovative
Unattraktive Arbeitsbedingungen	Größere, nicht wissensintensive Dienstleistungen, unterdurchschnittlich qualifiziertes Personal, ertragsschwach, nicht innovativ, geringe FuE-Intensität, niedrige Exportaktivitäten
Unattraktiver Standort	Größere, hohe Exportaktivitäten
Schlechtes Image der Stelle	Größere, Baugewerbe, nicht wissensintensive Dienstleistungen, unterdurchschnittlich qualifiziertes Personal, nicht innovativ, niedrige Exportaktivitäten

Quelle: Regressionsanalyse auf Basis des KfW-Mittelstandspanels 2010

## Fazit und Ausblick

*Auf kurze Sicht stellt ein genereller flächendeckender Fachkräftemangel kein zentrales Problem für die mittelständischen Unternehmen dar.*

Die empirische Analyse des Fachkräftebedarfs (auf Basis des KfW-Mittelstandspanels) und der damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung liefert im Wesentlichen drei Befunde. *Erstens*: Der Problemdruck oder das Problembewusstsein, Fachkräftenstellen nicht besetzen zu können, scheint – zumindest als allgemeines flächendeckendes Problem – im Mittelstand im

## **Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?**

---

Durchschnitt derzeit noch weniger ausgeprägt als vielfach in der Öffentlichkeit diskutiert. Zwar beklagt ein Viertel der Mittelständler für die Jahre 2010 bis 2012 Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Aber die Deckung des Fachkräftebedarfs wird nur von relativ wenigen Unternehmen als zentrale zukünftige Herausforderung für die nächsten drei Jahre (2010 bis 2012) angesehen. Selbst unter den Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten geben nur 3 % Fachkräftemangel als zentrale Herausforderung an. Zudem ergreifen Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften bekunden – nach Kontrolle um z. B. Größen- und Brancheneffekte – nicht signifikant häufiger als Unternehmen ohne derartige Schwierigkeiten, innerbetriebliche Maßnahmen, um diesen Stellenbesetzungsproblemen zu begegnen. *Zweitens:* Insgesamt haben sowohl kleinere Unternehmen als auch KMU aus dem Baugewerbe oder den wissensintensiven Dienstleistungen größere Rekrutierungsschwierigkeiten. Diese Unternehmen können einen überdurchschnittlich hohen Anteil ihres Fachkräftebestands nur mit Schwierigkeiten neu besetzen. Im Unterschied hierzu sind die Stellenbesetzungsschwierigkeiten im FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe oder bei größeren Mittelständlern gering. Multivariate Analysen belegen ferner, dass innovationsschwache Unternehmen häufiger Stellenbesetzungsschwierigkeiten beklagen. *Drittens:* Die konkreten Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme sind sehr heterogen. Als häufigste Ursachen werden genannt „zu wenige Bewerber für die gesuchten Berufsbilder“ und „benötigte spezifische Zusatzqualifikationen sind schwer zu finden“. „Unattraktive Arbeitsbedingungen“, „unattraktiver Standort“ oder „schlechtes Image der Stelle“ werden deutlich seltener genannt.

Somit scheint derzeit – zumindest aus Sicht der befragten Unternehmen – ein allgemeiner flächendeckender Fachkräftemangel (noch) nicht das generelle zentrale Problem im Mittelstand zu sein. Allerdings wird sich die Problematik eines ausreichenden Fachkräfteangebots im Zuge des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung zunehmend – besonders deutlich ab dem Jahr 2020 – verschärfen. Um diesem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, sind alle Akteure – Unternehmen, ihre Verbände und der Staat – bereits heute gefordert. Die Unternehmen müssen vor allem ihre innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebe-

*Allerdings wird aufgrund des unausweichlichen demografischen Wandels der Problemdruck zunehmen.*

## **Fachkräftemangel im Mittelstand: generelles oder partielles Problem?**

---

darfs stärker nutzen bzw. ausweiten. Beispielsweise könnten größere Mittelständler durch ein umfangreicheres und gezieltes Ausbildungsangebot ihren Bedarf an Fachkräften aus bestimmten Berufsbildern besser abdecken. Kleine Unternehmen könnten ihren Bedarf an spezifischen Zusatzqualifikationen über eine bessere Ausschöpfung des im Betrieb vorhandenen Humankapitals durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen befriedigen. Aufgrund fehlender Ressourcen für innerbetriebliche Personalentwicklungsangebote dürften sie jedoch hierbei stark auf Unterstützung durch überbetriebliche Einrichtungen und ihre Verbände angewiesen sein. Aufgabe des Staates ist es, das Bildungssystem quantitativ auszubauen und qualitativ zu verbessern. Insbesondere müssen die Bildungspotenziale bei sozial Schwächeren voll ausgeschöpft, aber auch der Hochschulzugang, unabhängig von sozialer Herkunft und finanziellen Möglichkeiten, verbessert werden.