

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

51. Sitzung

Berlin, 21. Februar 2011, 14:45 bis 16:15 Uhr
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

Tagesordnung

Einzigster Punkt der Tagesordnung839

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Priska Hinz (Herborn), Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Strategie statt Streit - Fachkräftemangel beseitigen

(BT-Drucksache 17/3198)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Diana Golze, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Fachkräftepotential nutzen - Gute Arbeit schaffen, bessere Bildung ermöglichen, vorhandene Qualifikationen anerkennen

(BT-Drucksache 17/4615)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Gesundheit, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brehmer, Heike
Dörflinger, Thomas
Heinrich, Frank
Lehrieder, Paul
Linnemann, Carsten
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Emmendingen), Peter
Zimmer, Dr. Matthias

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika
Lösekrug-Möller, Gabriele

FDP

Kober, Pascal
Vogel (Lüdenscheid), Johannes

DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.
Kipping, Katja
Krellmann, Jutta
Zimmermann, Sabine

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Pothmer, Brigitte
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang

andere Ausschüsse

Alpers, Agnes (DIE LINKE.)

Ministerien

Ahuja, MRin Vanessa (BMAS)
Dietze, ORRin Doris (BK)
Fuchs, RDin Bärbel (BMW)
Fuchtel, PStS Hans-Joachim (BMAS)
Henkes, RL Andreas (BMAS)
Schoene, Rlin Katja (BMAS)

Fraktionen

Arndt, Dr. Joachim (SPD-Fraktion)
Noll, Dr. Dorothea (FDP-Fraktion)

Bundesrat

Kliemann, ROARin Gabriele (ST)
Mysegades, RDin Birgit (NDS)
Zimmermann, Meike (SN)

Sachverständige

Brenke, Karl
Dercks, Dr. Achim (Deutscher Industrie- und Handelskammertag)
Engelen-Kefer, Prof. Dr. Ursula
Esser, Prof. Dr. Friedrich Hubert (Zentralverband des Deutschen Handwerks)
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Kruse, Prof. Dr. Andreas
Müller, Susanne (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Pfister, Dr. Jürgen
Rauch, Christian (Bundesagentur für Arbeit)
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
Weinkopf, Dr. Claudia
Wilhelm, Alexander (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Zimmermann, Prof. Dr. Klaus F.

51. Sitzung

Beginn: 14:45 Uhr

Einziger Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Priska Hinz (Herborn), Fritz Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Strategie statt Streit - Fachkräftemangel beseitigen

(BT-Drucksache 17/3198)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Diana Golze, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Fachkräftepotential nutzen - Gute Arbeit schaffen, bessere Bildung ermöglichen, vorhandene Qualifikationen anerkennen

(BT-Drucksache 17/4615)

Vorsitzende Kipping: Einen schönen guten Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen. Wir treten jetzt ein in die zweite Öffentliche Anhörung des Ausschusses Arbeit und Soziales am heutigen Tag. Gegenstand dieser Anhörung ist zum einen ein Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Strategie statt Streit - Fachkräftemangel beseitigen mit der Drucksachennummer 17/3198 und ein Antrag der Fraktion DIE LINKE., Fachkräftepotential nutzen - Gute Arbeit schaffen, bessere Bildung ermöglichen, vorhandene Qualifikationen anerkennen mit der Drucksachennummer 17/4615.

Es gibt bereits ein gesammeltes Werk mit Stellungnahmen der Sachverständigen und Verbände. Dieses hat die Ausschussdrucksachennummer 17(11)393. Wir wollen nun von den anwesenden Sachverständigen ihre Sicht dieses Themas und der entsprechenden Grundlagen hören. Für diejenigen, die heute zum ersten Mal einer Anhörung beiwohnen, noch einmal eine kurze Erläuterung. Wir haben eine Beratungszeit von 90 Minuten. Die ist entsprechend eines Mehrheitsbeschlusses nach Stärke der Fraktionen auf die Fraktionen verteilt. Und wir wechseln jeweils ab. Ich bitte die Fragestellenden, am Anfang immer gleich zu sagen, an wen diese Frage geht. Gleich nach der Fragestellung erhält der oder die gefragte Sachverständige das Wort. Ich bitte darum, dass die Fragen möglichst präzise gestellt werden. Am Ende haben wir eine freie Runde, wo alle Fraktionen noch einmal zu Wort kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dazu einzeln auf:

von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Alexander Wilhelm und Frau Susanne Müller, vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag Herrn Dr. Achim Dercks, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks Herrn Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Johannes Jakob, von der Bundesagentur für Arbeit Herrn Christian Rauch,

vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herrn Dr. Ulrich Walwei, sowie die Einzelsachverständigen Herrn Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann, Herrn Prof. Dr. Andreas Kruse, Herrn Dr. Jürgen Pfister, Frau Dr. Claudia Weinkopf, Frau Prof. Dr. Ursula Engelen-Kefer und Herrn Karl Brenke.

Wir beginnen nun mit der Runde der CDU/CSU, die hat 30 Minuten.

Abgeordneter Dr. Wadephul (CDU/CSU): Ich würde gerne Herrn Prof. Dr. Zimmermann und Herrn Dr. Walwei Fragen stellen. Wir haben in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland im Wesentlichen über Arbeitslosigkeit als Hauptproblem auf dem Arbeitsmarkt diskutiert. Wir haben jetzt Jahrzehnte vor uns, in denen wir über Fachkräftemangel zu diskutieren haben. Löst sich das Problem der Arbeitslosigkeit in Deutschland automatisch durch die demografische Entwicklung, die wir in Deutschland haben, oder umgekehrt, würde ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot natürlich spezifisch jetzt im Fachkräftebereich zusätzliche Arbeitslosigkeit neu erzeugen?

Sachverständiger Prof. Dr. Zimmermann: Es ist sicherlich richtig dass wir im Augenblick an einem mittleren Punkt der Entwicklung stehen. Wir hatten große Erfolge in der Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt. Wir sehen jetzt in den nächsten Jahrzehnten, aber noch nicht sofort, Verknappungserscheinungen beim Humankapital. Die beiden Faktoren, qualifizierte Arbeit und geringqualifizierte Arbeit, agieren in den Betrieben aber mit einander zusammen. Wenn nicht genügend Fachkräfte da sind, dann gibt es auch die Gefahr, dass Geringqualifizierte keine Beschäftigung haben. Das heißt, die Hoffnung die Demografie löst in den nächsten Jahrzehnten alle Probleme, ist verfrüht. Dies ist falsch, im Gegenteil, wir werden weiterhin viele Menschen in unserer Gesellschaft haben, die dringend berufliche Ausbildungsförderung brauchen, und wir brauchen gleichzeitig Fachkräfte, die Neues schaffen und Arbeitsmarktchancen generieren.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Wenn wir den Blick auf die nächsten zehn Jahre richten, dann sehe ich noch nicht unbedingt, dass wir uns bereits von den Problemen der Arbeitslosigkeit verabschieden. Wir haben weiterhin eine große Problematik, was die Verfestigung von Arbeitslosigkeit angeht. Das sieht man auch in der Grundsicherung. Daher haben wir faktisch wirklich ein doppeltes Risiko. Nämlich, dass wir Schwierigkeiten haben bei der Rekrutierung von Fachkräften und auf der anderen Seite das Problem, vor allem schwer vermittelbare Personen wieder in Beschäftigung zu bringen.

Die Frage ist, ob sich das Problem der Arbeitslosigkeit durch die demographische Entwicklung von alleine löst. Da wäre ich sehr skeptisch. Der Rück-

gang, der oft prognostiziert wird, ist in der Tat kein Selbstläufer. Denn eine rückläufige Bevölkerung und auch ein rückläufiges Angebot bedeutet immer auch, dass sich der Kapitalstock längerfristig nach unten entwickelt. Wir haben weniger Investitionen, wir haben weniger Konsum. Es ist auch damit zu rechnen, dass, wenn wir Mangelsituationen haben, es auch zu Lohnreaktionen kommt. Von daher kann sich auch die Nachfrage nach unten entwickeln. Falls es uns dann am Ende wirklich nicht gelingen sollte, die Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung zu bringen, dann haben wir tatsächlich auch noch Probleme mit Blick auf das Wirtschaftswachstum.

Abgeordneter Heinrich (CDU/CSU): Ich möchte die Frage an zwei von Ihnen stellen. Zum einen an Herrn Dr. Walwei und zum anderen an die Bundesagentur für Arbeit, an Herrn Christian Rauch. Das Ausmaß dessen wird von dem einen oder anderen unterschiedlich bewertet. Wie stellt sich der Arbeitsmarkt jetzt gerade für Fachkräfte dar? Gibt es dort bereits einen flächendeckenden Mangel? Welche Berufe wären da jetzt schon betroffen? Dann in die Zukunft geschaut, also perspektivisch, wo ergibt sich von der Marktseite her – also beim Arbeitsmarkt - zukünftig tatsächlich am ehesten ein Mangel? Und das meine ich sowohl geografisch - das kann auch regional unterschiedlich sein - als auch in welchen Berufsfeldern und Branchen?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Wenn wir auf die Indikatoren schauen, die uns aus unserer Erhebung zur Verfügung stehen, aber auch aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit, dann können wir feststellen, dass die Anspannungstendenzen am Arbeitsmarkt wieder zugenommen haben. Wir messen das zum Beispiel in der Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen. Wir messen es auch in der Besetzungsdauer von Stellen, die wieder zugenommen hat. Wir messen es auch daran, dass uns Betriebe angeben, dass sie Besetzungsprobleme haben. Wir haben auch Angaben, dass Aktivitätshemmnisse aufgrund von Arbeitskräftemangel zum Teil von Unternehmen gesehen werden. Das gilt vor allem für berufsfachliche Teilarbeitsmärkte. Wir haben dort erhebliche strukturelle Unterschiede. Flächendeckender Mangel gibt es aus unserer Sicht nicht. Das kann man ganz deutlich so sagen. Es steht noch eine Vielzahl qualifizierbarer Personen zur Verfügung, nicht nur unter den Arbeitslosen, sondern vor allem auch betriebsintern, aber auch betriebsextern. Aber es gibt unübersehbare Engpässe. Das ist - denke ich - unbestritten, vor allem auch bei bestimmten Ingenieurberufen, aber auch bei Gesundheitsberufen.

Wie wird sich das zukünftig darstellen? Das ist nicht ganz so einfach zu sagen. Das habe ich eben schon angedeutet. Arbeitskräfte und Fachkräfte werden knapper, was den Anpassungsdruck letztendlich erhöhen wird. Es wird vor allem längerfristig auf die Bildungs- und Ausbildungsleistung ankommen - auch auf die Attraktivität des Landes insgesamt und seiner Unternehmen für qualifizierte Arbeitskräfte. Damit meine ich nicht nur die Attrahierung von Arbeitskräften aus anderen Ländern, sondern auch die Frage, wie weit sind wir in der Lage, die Fachkräfte auch hier zu halten. Es wird auf dem Markt

auch auf Konditionen wie Lohnsetzung ankommen. Das, denke ich, sind die wesentlichen Aussagen. Es ist sehr schwierig, langfristige Aussagen zu treffen, was Berufe, Qualifikationen und Regionen angeht. Denn dann müsste man ganz genau wissen, in welchen Bereichen wann und wie viel Bedarf und wie viel Angebot zur Verfügung steht. Man müsste sehr viel wissen über Flexibilität und Mobilitäten. Es ist sicherlich so, dass dort, wo viel Qualifikation verlangt wird, wo spezialisierte Qualifikation verlangt wird, eine ganze Menge getan werden muss in der Bildungs- und Ausbildungsleistung, um Verwerfungen zu verhindern. Aber es ist noch das Potential da, eine Menge dagegen tun zu können.

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Ich will ergänzen. Auch aus der praktischen Sicht sehen wir keinen flächendeckenden Mangel, aber durchaus Anspannungen in einzelnen Regionen und Berufen. Die Anspannung oder der Engpass zeigt sich bei uns speziell in den Berufen, wenn man die Elektroingenieure nimmt, Maschinenbauingenieure und Fahrzeugbautechnik. Es zeigt sich auch mehr Anspannung in den Gesundheitsberufen, einmal im Arztbereich, aber durchaus auch im qualifizierten Pflegebereich. Dort erkennen wir eine Engpassituation. Aus der regionalen Sicht am aktuellen Rand kann man eine Grobunterscheidung vornehmen, dass die Anspannungssituation tendenziell in den süddeutschen Regionen wie Bayern und Baden-Württemberg ausgeprägter ist als in den östlichen oder den norddeutschen Regionen. Insgesamt muss man aus der praktischen Sicht immer wieder betonen, dass die Bundessicht eigentlich auch bei diesem Thema nicht die ganze Wirklichkeit widerspiegelt, weil der Arbeitsmarkt ein sehr unvollkommener Markt ist. Insbesondere die Annahme, dass die regionale Mobilität so hoch ist, dass Nachfrage in Baden-Württemberg durch vorhandenes Angebot etwa in Mecklenburg-Vorpommern ausgeglichen werden kann, kommt nur sehr begrenzt zum Greifen. Insofern muss man sich immer wieder sehr genau die Anspannungssituation anschauen. Prognostisch in die Zukunft blickend ist mit unseren Daten aus der Praxis heraus sinnvollerweise nicht mehr möglich.

Abgeordneter Straubinger (CDU/CSU): Ich möchte meine Frage an BDA, DIHK und ZDH stellen. Es wurde gerade dargestellt, dass der Fachkräftemangel derzeit noch nicht so gravierend ist, vielleicht einzelne Bereiche, einzelne Regionen etwas unterschiedlich. Die Berufsverbände fordern aber und sagen immer stärker, dass es Fachkräftemangel bei Ingenieuren im Umfang von 35.000 Stellen gibt. Jetzt gab es aber auch eine Studie des Deutschen Instituts der Wirtschaft, wo zumindest bei dem Vergleich zwischen Arbeitsplatzangeboten und Arbeitsplatzsuchenden in der Regel ein großer Überhang von Arbeitsplatzsuchenden gemeldet war - vergleichbar Oktober 2010. Wie erklären Sie sich das, dass es eigentlich mehr Arbeitsplatzbewerber auf die gemeldeten offenen Stellen gibt? Werden die möglichen Stellen nicht bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet? Wenn sie nicht gemeldet werden, warum? Insbesondere müssen wir auch feststellen, dass ältere Bewerber trotz guter Qualifikationen - ich kann das brieflich nachweisen - leider dann doch nicht

eingestellt werden. Wie kann es dieses Phänomen geben?

Sachverständiger Wilhelm (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich möchte hier nochmals unterstreichen, was Herr Rauch von der Bundesagentur für Arbeit auch gerade schon ansprach: Es ist natürlich so, dass man sich nicht nur den Bundesschnitt der Relation zwischen Stellen und Bewerbern anschauen darf. Wir haben regional sehr unterschiedliche Arbeitsmärkte. Darüber hinaus gibt es je nach einzelnen Berufsgruppen erhebliche Unterschiede. Wenn Sie sich zum Beispiel die Arbeitslosenstellenrelation bei Ingenieuren angucken, dann sind Fachkräfteengpässe - selbst wenn man sich nur anschaut, was der Bundesagentur für Arbeit bundesweit an Stellen gemeldet ist - ganz klar zu erkennen. Es gibt Arbeitslosen-Stellen-Relationen, nach denen auf eine offene Stelle weniger als zwei Arbeitslose kommen. Dabei ist sogar noch nicht berücksichtigt, dass es häufig Mobilitätshemmnisse, Qualifikationsdefizite und Ähnliches gibt; das ist ein klarer Indikator für Stellenbesetzungsprobleme, zumal in bestimmten Regionen die Stellen-Bewerber-Relation gerade bei Ingenieuren noch einmal deutlich ungünstiger sein kann als im Bundesschnitt. Die Bundessicht reicht daher wirklich nicht aus, man muss immer auch in den regionalen Arbeitsmarkt hineinschauen.

Da sehen Sie, dass schon jetzt viele Unternehmen gerade in Südwestdeutschlands M & E-Industrie bei bestimmten Berufen, wie zum Beispiel Elektroingenieuren und Maschinenbauern, erhebliche Stellenbesetzungsprobleme haben. Fachkräfteengpässe gibt es aber nicht nur in akademischen Berufen. Ähnliches trifft mittlerweile auch für einzelne Facharbeiterberufe zu, gerade auch in der Metall- und Elektroindustrie - seien es Schlosser, Elektromechaniker o. Ä. Auch hier stützt die Stellen-Bewerber-Relation der Statistik der Bundesagentur für Arbeit das, was unsere Unternehmen tagtäglich als Stellenbesetzungsprobleme merken.

Zu Ihrer Frage zum Einschaltgrad der Bundesagentur für Arbeit bei der Meldung offener Stellen: Es ist natürlich zunächst einmal so, dass Sie einen Einschaltgrad von 100 Prozent nie erreichen würden - allein aus dem Grund, dass es auch interne Besetzungswege gibt. Außerdem werden viele Stellen oft nur über Internetstellenbörsen, private Dienstleister u. Ä. ausgeschrieben. Die Unternehmen bedienen sich verschiedener Rekrutierungskanäle. Das hat natürlich etwas damit zu tun, wie die Erfahrungswerte in der Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitsagenturen vor Ort sind, aber auch damit, dass Stellenangebote oft möglichst breit gestreut werden, um möglichst viele potenzielle Bewerber zu erreichen. Wenn Sie sich das nach Berufen anschauen, gibt es zudem eine Tendenz bei wirklich hoch qualifizierten Berufen, dass die Unternehmen eher auf private Dienstleister setzen oder auf andere Rekrutierungswege als die Bundesagentur für Arbeit. Insgesamt bleibt festzuhalten: Die Relation von Stellen zu Bewerbern mit den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit gibt - insbesondere wenn nur der Bundesschnitt betrachtet wird - nur die halbe Wahrheit wieder.

Sachverständiger Dr. Dercks (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): Ich kann nahtlos anknüpfen. Die Meldequote ist bereits genannt worden. Es gibt Untersuchungen, bei denen die Meldequote bei Ingenieuren gerade bei 15 Prozent liegt - also die Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit tatsächlich gemeldet werden. Das liegt weniger daran, dass es eine Unzufriedenheit mit der Bundesagentur für Arbeit gibt, sondern vielmehr daran, dass die Erfahrung, keinen zu bekommen, der passt - sei es, weil die Qualifikation die falsche ist, sei es, weil die Region die falsche ist -, dazu führt, diese Versuche einzustellen.

Ich will aber auch andere Beispiele nennen: Das geht im Ausbildungsbereich ähnlich. Da haben angesichts der demographischen Entwicklung auch viele Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass keine Bewerber kommen; dann stellt man irgendwann die Bemühungen ein. Das ist kein Beleg dafür, dass es Fachkräftemangel nicht gibt. Die niedrige Meldequote ist gerade oftmals der Beleg dafür, dass man aufgrund von Erfahrungen diesen Versuch eingestellt hat.

Ich will noch darauf hinweisen, dass wir immer von Ingenieuren sprechen, dass aber die Betriebe uns berichten, dass wir eigentlich in der ganzen Kette dieser technischen Berufe diese Schwierigkeit haben. Da geht es um den Ingenieur genau so wie um den Industriemeister oder aber auch diejenigen mit Ausbildung im technischen Bereich. Wir merken, dass die Neigung, in diese Richtung zu gehen, in Deutschland in den letzten Jahrzehnten wenig ausgeprägt ist. Wir haben im OECD-Vergleich deshalb hier auch schlechte Raten. Also in Deutschland kommen auf 100 Ingenieure, die in Rente gehen, 90 neu von der Uni. In anderen Ländern rücken deutlich mehr Jüngere nach. Deshalb ist es auch eine gemeinsame Aufgabe aller verantwortlichen Akteure, hier für mehr Absolventen zu werben. Denn vorhin ist bereits angesprochen worden, dieser Mangel in diesen Berufen wirkt sich auch negativ für Beschäftigung aus, die letztlich an solchen technischen Berufen dranhängt. Von daher ist jetzt schon in diesen Bereichen Knappheit und auch Mangel. Angesichts des Rückgangs des Erwerbspersonen-Potentials von 5 bis 6 Mio. in den nächsten zehn bis 20 Jahren wird sich das sicherlich fortsetzen.

Sachverständiger Prof. Dr. Esser (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Ergänzend noch zu den Kommentierungen der BDA und des DIHK die Sicht des Handwerks. Hier gibt es die Besonderheit, dass Handwerksbetriebe vorrangig über Ausbildung Fachkräfte rekrutieren und entsprechende gewachsene Belegschaften vorhalten, so dass auch ein anderes Verhältnis zur Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt da ist als in anderen Branchen.

Zum Thema Fachkräftemangel, Herr Straubinger: Bei uns ist das Thema Fachkräftemangel aktuell im Grunde genommen ein altes traditionellen Thema im Handwerk. Zum einen deshalb, weil wir in bestimmten Branchen - ich nehme exemplarisch einmal die Lebensmittelhandwerke - ein traditionelles Nachwuchssicherungsproblem haben, weil die dort vorzufindenden Bedingungen nicht auf das Interesse

vieler Jugendlicher treffen, die dort ausgebildet werden wollen.

Das Zweite: Wir haben immer dort ein Fachkräfteproblem, wo die Anforderungen in den Berufen, in den Ausbildungsberufsbildern vor allen Dingen, entsprechend wachsen. Das hat in den letzten Jahren zugenommen. Sehen Sie das Elektrotechnikerhandwerk, sehen Sie das Kfz-Technikerhandwerk als Beispiele, wo man vor zehn Jahren noch gestandene Hauptschüler gesucht hat und unsere Betriebe uns heute sagen, dass sie mit diesen Zielgruppen Probleme haben, sie über die Ausbildungshürde, sprich über die Gesellenprüfung, zu bringen. Und wenn dann auf der anderen Seite das Problem offenkundig ist, dass immer weniger Schüler höherer allgemeinbildender Schulen, die auch höhere Abschlüsse erzielen, wie das Abitur und die mittlere Reife, Interesse haben, im Handwerk zu lernen, so ist da insbesondere auch in diesen Berufen ein antizipierbarer Fachkräftemangel entsprechend zu belegen.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage betrifft den Komplex Abwanderung, Attraktivität der Arbeitsplätze - Stichwort brain drain - und geht an Herrn Dr. Walwei vom IAB. In welchem Umfang sehen Sie, dass in letzter Zeit Fachkräfte ins Ausland abgewandert sind und welche Gründe schätzen Sie dafür ein, dass Fachkräfte aus Deutschland abwandern? Welche Rolle spielt hierbei insbesondere die Frage einer höheren Entlohnung und auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Was die Frage Abwanderung von Fachkräften ins Ausland angeht, gibt es ein Problem. Die Wanderungsstatistik gibt leider keine Auskunft zur Qualifikation derjenigen, die abgewandert sind. Man muss allerdings feststellen, dass die Wanderung Hochqualifizierter generell zugenommen hat. Das ist, wenn man so will, ein globales Phänomen. Und wir haben dabei zu beachten, dass es temporäre Wanderungen gibt und natürlich auch permanente Wohnsitzverlagerungen. Wir haben Informationen darüber, was die Zahl ausländischer Hochschulabsolventen in Deutschland angeht und umgekehrt, was die Zahl deutscher Hochschulabsolventen im Ausland angeht. Wenn man die beiden Zahlen gegenüberstellt, dann dürften wir in Deutschland ein brain drain haben. Im Grunde geben wir letztendlich mehr Hochschulabsolventen ab, als Hochschulabsolventen aus anderen Ländern hier sind. Hier hat sich die Bilanz in der jüngeren Vergangenheit verschlechtert. Das hat auch damit zu tun, dass wir in den letzten Jahren nicht wirklich Zuwanderungen hatten.

Welche Gründe gibt es für Abwanderung? Dafür, dass Fachkräfte auch ins Ausland abwandern, sind die Gründe vielfältig. Es können ja sowohl ausländische als auch inländische Fachkräfte abwandern. Auch wiederum permanent, temporär, auch konzernintern, also innerhalb von Betrieben, was eine sehr sehr große Rolle spielt. Zu den Gründen gehört auch, dass es möglicherweise an den beruflichen Perspektiven fehlt, Verdienstmöglichkeiten können bessere sein, aber auch die Arbeitsbedingungen, die ja bei den Gesundheitsberufen erwiesenermaßen eine sehr große Rolle spielen. Und es kann natürlich

auch persönliche Gründe geben, die damit zu tun haben, dass man auch neue Erfahrungen sammeln möchte, familiäre Zusammenhänge, sprachliche Dinge, religiöse Fragen. Das heißt, verschiedene Faktoren können eine Rolle spielen.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Herr Prof. Kruse und Herr Dr. Pfister, ich würde Sie gerne fragen, welche Möglichkeiten sehen Sie, um die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen? Welche Anstrengungen müssten Betriebe unternehmen, um tatsächlich alters- und altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen?

Sachverständiger Prof. Dr. Kruse: Ich beziehe mich in meinen Antworten auf sehr viele empirische Erfahrungen, die wir als Institut gemacht haben bei der Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in großen Unternehmen und in Betrieben. Ihre Frage würde ich in vier Punkten beantworten. Das Erste, was wir brauchen, ist eine Lebenszyklus orientierte Personalpolitik. Das heißt, sobald Menschen in das Unternehmen oder in den Betrieb eintreten, halte ich es für notwendig, mit ihnen über das Portfolio der Arbeiten und der dazugehörigen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Funktionen zu sprechen, die ausgeübt werden sollen. Vor diesem Hintergrund wäre ein Qualifizierungsprogramm, das sich über die gesamte Berufstätigkeit hinweg erstreckt, aber auch ein Gesundheitsförderprogramm zu entwickeln.

Zweitens: Die Weiterbildung darf nicht ab einem Lebensalter stehen bleiben. Wir beobachten bis in das siebte, zum Teil bis in das achte Lebensjahrzehnt hinein ein bemerkenswertes Maß an Plastizität, das heißt, neuronale Veränderungskapazität, Verhaltensveränderungskapazität, kognitive Veränderungskapazität. Wenn Menschen die Möglichkeit haben, über ihre Berufstätigkeit hinweg kontinuierlich qualifiziert zu werden, können wir auf diese Art und Weise auch dazu beitragen, Wissenssysteme systematisch zu erweitern, aber natürlich auch die bestehenden Wissenssysteme einzubringen.

Drittens: Das Gesundheitsmanagement erscheint mir als sehr bedeutsam, weil viele chronische Erkrankungen im mittleren und höheren Erwachsenenalter ihre Ursache in Fehlbelastungen haben, wie sie durch sehr einseitige Arbeitsabläufe bedingt sind bzw. auch in einem ungesunden Lebensstil. Ein gutes Gesundheitsmanagement kann erheblich dazu beitragen, dass diese Risikofaktoren für chronische Erkrankungen deutlich gelindert werden.

Viertens: Uns erscheint als bedeutsam, dass wir Arbeitsplatzanforderungen immer wieder in enger Kooperation mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern definieren. Und das bedeutet, dass Unternehmen davon abgehen, ein sehr enges Portfolio an Arbeitsplatzanforderungen zu beschreiben, zu sagen, ich brauche dich für ganz spezifische Funktionen und Fertigkeiten, sondern dieses Portfolio etwas weiter zu definieren, auf dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, wenn auch nur im begrenzten Maße, neuen Tätigkeiten nachzugehen. Und dies würde dann noch zu verbinden sein mit völlig veränderten Altersbildern, die im Unternehmen kommuniziert

werden und mit der Stärkung altersgemischter Teams. Ich denke, wenn man diese Punkte alle zusammenführt, gibt es auch keinen Grund, pessimistisch zu sein, wenn man als Unternehmen beispielsweise mit älteren Belegschaften arbeitet oder in Zukunft arbeiten wird.

Sachverständiger Dr. Pfister: Ich halte die Integration der älteren Arbeitnehmer für die zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderung der nächsten 20 Jahre. Es geht darum, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter nachhaltig zu verlängern. Um das in den Unternehmen zu bewerkstelligen, bedarf es einer fundamentalen Neubewertung des Themas Alter in den Unternehmen selbst. Man muss sich einfach anschauen, woher wir kommen. Wir haben in dem Glauben, einen Überfluss an menschlichem Potential zur Verfügung zu haben, bis noch vor kurzem massiv Frühverrentungsprogramme in den Unternehmen betrieben, einhergehend mit Altersbildern, die Alter und Arbeit als unvereinbar sehen. Auf dieser Basis haben wir massiv auch mit öffentlicher Förderung und mit öffentlichen Geldern Menschen in die Frührente geschickt, die eigentlich noch arbeiten konnten. Allerdings muss man sagen, dass diese Altersbilder gewissermaßen self fulfilling prophecies sind. Wenn es Menschen lange genug eingeredet wird, dass sie mit 55 oder noch früher zum alten Eisen gehören, dann glauben sie es irgendwann selbst und richten ihr Leben darauf ein. Es sind ganz langfristige, unternehmenskulturelle Prozesse, auf die wir Einfluss nehmen müssen. Meines Erachtens müssen die Unternehmen zunächst von der Frühverrentungsdenke Abstand nehmen und aus den Frühverrentungsprogrammen aussteigen. Das ist wirklich ein Umdenkungsprozess, der in erster Linie auch die Führungskräfte in den Unternehmen mitnehmen und ansprechen muss. Ich glaube nicht, dass dies durch externe Vorschriften oder durch Gesetzgebung bewerkstelligt werden kann. Vielmehr müssen die Unternehmen selbst diese Lösungen entwickeln, und sie werden sie entwickeln, weil sie langsam einsehen, dass die Praxis der Frühverrentung ein Ende haben muss, wenn sie langfristig ihren eigenen Fachkräftebedarf sichern wollen. Unternehmen entwickeln zunehmend zukunftsfähige, altersgerechte Lösungen. Wir sehen das an Unternehmen wie der BMW Group beispielsweise, die ihre Werke jetzt so ausrichtet, dass da Leute arbeiten können, die im Schnitt über 50 Jahre alt sind, und das dann auch noch 15 Jahre tun können. Der wichtigste Punkt ist, dass die Unternehmen selber einsehen, dass sie die Praxis der Frühverrentung beenden müssen und sich neuen Wegen der altersgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen öffnen müssen, und das heißt auch neuen Denkwegen. Was also eigentlich nötig ist, ist ein Paradigmawechsel zum Thema Alter und Arbeit.

Abgeordnete Brehmer (CDU/CSU): Ich habe eine Frage zum Thema Weiterbildung an das IAB und an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, soweit wir das noch schaffen. Wie hat sich die bisherige Weiterbildungspartizipation entwickelt? Welche Möglichkeiten werden gesehen durch mehr Weiterbildung in die Zukunft zu investieren? Welche Bilanz ziehen Sie im Bezug auf das Sonderprogramm Weiterbildung geringqualifizierter und

beschäftigter älterer im Unternehmen WeGebAU sowie das Jahresprogramm Initiative zur Flankierung des Strukturwandels 2010?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Zunächst zur Frage der Weiterbildungspartizipation: Hier liegen uns Informationen aus dem Betriebspanel vor. Wenn wir das auf die Beschäftigten beziehen, dann liegt die Weiterbildungsquote in Deutschland bei ungefähr 25 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im internationalen Vergleich ist das nicht im Spitzenfeld. Da hat man natürlich auf der einen Seite zu beachten, dass es in Deutschland eine solide Erstausbildung gibt. Auf der anderen Seite muss man sagen, dass, wenn man auf ein langes Erwerbsleben zielt, es sehr kritisch ist, wenn auch in jüngeren Kohorten nicht so viel Weiterbildungsaktivität erkennbar ist. Wenn man genauer hinschaut, dann sieht man, dass es sehr wohl nach der Betriebsgröße Unterschiede gibt, die großen sind etwas aktiver als die kleineren. Wir haben eine sehr geringe Partizipation von gering Qualifizierten, was sehr kontraproduktiv ist. Wir haben auch eine unterproportionale Quote bei den Älteren, was auch ein Hinweis darauf ist, dass man sich im Grunde vom Arbeitsmarkt auf beiden Seiten schon ein Stück weit verabschiedet hat. Auch bei den atypisch Beschäftigten sehen wir eine unterproportionale Weiterbildungsquote.

Welche Möglichkeiten werden gesehen? Da würde ich sagen, dass es wirklich darauf ankommt, den Gedanken der Investition in den Vordergrund zu stellen. Bei der öffentlichen Förderung ist Effektivität und Effizienz entscheidend, bei privater Finanzierung geht es um längerfristige Rendite auf beiden Seiten. Was WeGebAU angeht, da muss man sagen, dass wir da im Grunde noch keine harten Wirkungsanalysen haben, wir aber sagen können, dass die Zielgruppen durchaus richtig sind mit den gering Qualifizierten und den Älteren. Hier geht es darum, letztendlich auch Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Das ist ein ganz wichtiges Ziel, auch bei den Beschäftigten anzusetzen. Auch bei der Bekanntheit gibt es in der Tat noch Luft nach oben. Generell wäre es wichtig, dass wir zu einem transparenten Weiterbildungssystem kommen, wo wir eine klar nachvollziehbare Zertifizierung haben, indem sich lebenslanges Lernen für jeden Einzelnen abbildet.

Sachverständige Müller (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielleicht kurz ergänzend zu der Quote: Die Quote, die Sie genannt haben, bezieht sich auf organisierte Weiterbildung. Uns ist aber auch wichtig, dass sehr viel Weiterbildung im Arbeitsprozess stattfindet. Wenn man das berücksichtigt, liegt sie wesentlich höher, bei über 50 Prozent. Die Unternehmen engagieren sich schon sehr stark in Weiterbildung, weil sie wissen, dass das der Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit ist. 27 Milliarden Euro werden jedes Jahr investiert. Über 80 Prozent der Unternehmen engagieren sich. Aber uns ist auch wichtig, dass hier die Verantwortung geteilt wird, dass einerseits die Unternehmen Verantwortung übernehmen müssen, andererseits auch die Mitarbeiter durch Eigeninitiative aktiv werden müssen und auch hier das Bewusstsein für Weiterbildung da sein muss.

Vorsitzende Kipping: Vielen Dank. Die 19minütige Fragerunde der SPD wird eröffnet durch Frau Kramme.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine erste Frage geht an die Bundesagentur für Arbeit. Es ist gut, dass wir irgendwann den Sachverhalt des Fachkräftemangels haben werden, das ist sicherlich unstrittig. Dass wir in verschiedenen Bereichen bereits jetzt Probleme haben, ist auch unstrittig. Welche Maßnahmen über das Thema WeGebAU hinaus können wir ergreifen, um Langzeitarbeitslosen im Zuge dieser Entwicklung neue Chancen zu vermitteln?

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Ich würde mich auf die Maßnahmen beschränken, die allein im Bereich der Bundesagentur für Arbeit liegen. Ich glaube, die größten Hebel in dem Bereich liegen sehr breit verteilt und setzen eine Zusammenarbeit vieler Akteure voraus. Die erste Maßnahme - ich habe es angesprochen - ist, maximale Transparenz am Arbeitsmarkt im Sinne von Angebot und Nachfrage herstellen, um den regionalen Mismatch möglichst klein zu halten. Man kann ihn nicht beseitigen, aber da gibt es mit Sicherheit einen Spielraum.

Die zweite Maßnahme, die man machen kann, setzt an dem an, was wir vorher gehört haben, auch Bewusstseinsbildung in den Unternehmen und bei den Arbeitnehmern zu schaffen. Es wirkt insbesondere bei den beiden großen Hebeln Frauen und Ältere, weil da vieles einfach nur über die Individualebene bzw. über die betriebliche Ebene funktionieren kann.

Die dritte Maßnahme ist, die wir mit den Programmen, die schon angesprochen wurden, WeGebAU und Initiative zur Flankierung des Strukturwandels, auch ein Stück mit aus der Selbstverwaltung auf den Weg gebracht haben, um gering Qualifizierten eine Chance zu eröffnen, entweder durch Weiterqualifizierung oder dann durch abschlussorientierte Qualifizierung an den regionalen Bedarfen zu partizipieren.

Abgeordnete Lösekrug-Möller (SPD): Ich möchte meine Frage an Herrn Jakob vom DGB richten. Wir haben schon so viele Details gehört. Mich interessiert, welche Personengruppen Sie sehen, die eine sehr unterdurchschnittliche Beteiligung am Erwerbsleben haben. Aus der Sicht des DGB, welche Initiativen könnten diese unterdurchschnittliche Beteiligung am Erwerbsleben verbessern?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich denke, wir können an vielen Hebeln noch tätig werden, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Ich fange bei der Gruppe der Jugendlichen an. Wir haben immer noch ungefähr 50 Prozent der Jugendlichen, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit um einen Ausbildungsplatz bewerben, aber später keine Ausbildung antreten. Das heißt nicht, dass sie arbeitslos bleiben, häufig gehen sie weiter zur Schule oder überbrücken ein Jahr. . Aber es zeigt auf jeden Fall, dass hier noch ein erhebliches Potenzial auch für zusätzliche Ausbildung besteht. Die zweite Gruppe: Wir haben 16 Prozent der Erwerbstätigen, die dauerhaft ohne Ausbildung geblieben sind. Wir haben zwar ein hohes Niveau der Ausbildung in Deutschland, aber offensichtlich hat dieses den Nebeneffekt, dass eine relativ große Gruppe von der

Ausbildung ausgrenzt wird. Auch da müssen wir noch einmal genauer hinschauen, wie man das beheben kann. Wir haben zum Beispiel vorgeschlagen, eine zweite Chance einzuräumen, also auch erwachsenen gering Qualifizierten die Möglichkeit zu geben, eine Ausbildung nachzuholen.

Ein anderer Punkt ist die Frage der Arbeitszeit. Wir leisten uns in Deutschland mit dem Mini-Job eine Subventionierung von Geringst- und Kleinstarbeitsverhältnissen. Ich denke, auf Dauer ist das völlig absurd. Ausnahmsweise sind sich die Gewerkschaften mit allen Ökonomen in dieser Frage einig, dass die Mini-Jobs abgeschafft gehören. Nur die Politik hat Angst, an dieses Thema heranzugehen. Ich würde aber trotzdem empfehlen, diesen Punkt erneut aufzugreifen. Neben den Mini-Jobs gibt es noch ein zweites Problem der unfreiwilligen Teilzeit. Auch das ist ein steigendes Problem. Das Statistische Bundesamt hat mehrfach darauf hingewiesen. Das liegt daran, dass insbesondere in Dienstleistungsbereichen häufig nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Auch da ist sicherlich eine Steigerung von Arbeitskräftepotenzial möglich.

Ein weiterer Punkt, der - glaube ich - den Arbeitskräftemangel und den Fachkräftemangel verschärft: Die zunehmende Flexibilisierung. Die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse führt letztendlich dazu, dass die Unternehmen weniger in Weiterbildung investieren, weil die Menschen, die ohnehin nur befristet oder als Leiharbeiter beschäftigt sind, für die Unternehmen langfristig uninteressant sind. Hierdurch werden Dequalifizierungsprozesse verstärkt. Auch da müsste man zu einem Umkehren kommen. Die Franzosen haben zum Beispiel für Leiharbeiter ein spezielles Qualifizierungsprogramm. Dafür müssen die Arbeitgeber eine Abgabe leisten, die für die Qualifizierung von Leiharbeitern eingesetzt wird. Auch so etwas wäre in Deutschland denkbar.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Wir haben in der ersten Runde schon ganz viel über kontinuierliche Weiterbildung gesprochen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Ich würde gern Frau Dr. Weinkopf dazu befragen. Wie ist Ihre Meinung dazu? Ich will es präzisieren. Brauchen wir in der Frage mehr Rechtsansprüche auf Beratung und Förderung?

Sachverständige Dr. Weinkopf: Kontinuierliche Weiterbildung ist schon angesprochen worden. Bei bestimmten Gruppen haben Unternehmen weniger Anreize, in Weiterbildung zu investieren, weil sie nicht langfristig mit ihnen planen, weil sie nur für kurze Arbeitszeiten zur Verfügung stehen. Das ist ein Problem, weil gerade die Aufwärtsmobilität zum einen aus gering bezahlter Beschäftigung und zum anderen aus atypischer Beschäftigung in Deutschland in den letzten Jahren eher zurückgegangen ist, was den Menschen auch Chancen nimmt und auch die Sprungbrettfunktion, die solchen Jobs häufig zugeschrieben wird, beschneidet. Von daher haben wir dort ein Problem. Ob sich dies durch Rechtsansprüche lösen lässt, wäre zu überlegen. Die Frage ist, an wen bestehen diese Rechtsansprüche? Bestehen sie eher in Richtung Unternehmen oder auch in Richtung Arbeitsmarktpolitik? Was ich auf jeden Fall für sinnvoll hielte, wären gezielte Förderungsprogramme, die durchaus die Unternehmen anrei-

zen, mehr zu investieren, oder aber auch die öffentlich geförderte Weiterbildung ansprechen, zum Beispiel bei Leiharbeitskräften, die häufig nur sehr kurze Verbleibszeiten in Beschäftigung haben. Hier wäre ein stärkerer Klebeffekt, wie er immer erwünscht wird, sicherlich notwendig. Das wäre aus meiner Sicht auch durchaus unterstützenswert durch Qualifizierungsangebote, die seitens der Bundesagentur für Arbeit angeboten werden können, im Idealfall gemeinsam mit Unternehmen, um die Verbleibsquoten oder die Fördereffekte zu maximieren.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Ich möchte das Thema Frauen am Arbeitsmarkt ansprechen. Ich freue mich, dass wir immerhin drei Expertinnen in dieser Runde haben. Meine Fragen richten sich an Frau Dr. Weinkopf und Frau Dr. Engelen-Kefer. Sehen Sie Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt, und wenn ja, wo? Was kann Ihrer Einschätzung nach die Arbeitsmarktpolitik tun, um Frauen den Start in und den Verbleib im Beruf zu erleichtern? Wie bewerten Sie Überlegungen, feste Quoten für Frauen oder andere Zielgruppen vorzugeben, was konkret die Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen angeht? Was könnte man sonst noch für Instrumente einsetzen, um die Situation für Frauen zu verbessern?

Sachverständige Dr. Weinkopf: Darüber könnte man sicherlich eine ganze Expertenrunde machen, aber ich versuche es kurz zu halten. Sicherlich, wir haben nach wie vor Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt - zunehmend weniger allerdings hinsichtlich des Niveaus der Qualifikation: Frauen haben im Ausbildungssystem und im Studiensystem stark aufgeholt. Nach wie vor gibt es aber eine erhebliche und im internationalen Vergleich auch fast beispiellose Benachteiligung hinsichtlich der Entlohnung. Frauen verdienen, auch wenn man es bezogen auf die Stunde rechnet, in Deutschland ungefähr 23 Prozent weniger als Männer, was damit zu tun hat, dass sie seltener in Führungspositionen sind, dass sie häufiger in Branchen arbeiten, in denen die Bezahlung eher unterdurchschnittlich ist und dass sie vielfach aus verschiedenen Gründen nicht Vollzeit arbeiten, sondern in Teilzeit oder in den bereits angesprochenen Mini-Jobs, was dann nochmals Lohnnachteile verschärft. Wir haben auch eine gläserne Decke nach oben. Auch gut qualifizierte Frauen haben es schwerer, in Führungspositionen, in Aufsichtsräte zu kommen. Von daher halte ich eine Quote darauf bezogen für erforderlich, nicht, um gut qualifizierte Männer zu benachteiligen, sondern um es gut qualifizierten Frauen zu ermöglichen, da stärker einzusteigen. Denn Gremien, in denen Männer dominieren, neigen in der Regel auch dazu, Männer nachzurekrutieren. Vielleicht mache ich an der Stelle einen Punkt, um Frau Engelen-Kefer auch noch einige Aspekte zu lassen.

Sachverständige Prof. Dr. Engelen-Kefer: Ich würde noch kurz ergänzen wollen: Bei der Teilzeit ist das riesige Problem, dass nicht nur weniger Einkommen bezogen wird, weil weniger Stunden gearbeitet werden, sondern die Stundenlöhne für Frauen sind auch für Teilzeittätigkeiten niedriger als für Vollzeittätigkeiten bei Männern. Auch daraus rekrutiert sich ein

Teil dieser riesigen Einkommensunterschiede. Wir sind im europäischen Vergleich am untersten Ende. Es ist - glaube ich - nur noch Malta und Zypern schlechter. Sonst sind bei uns die Lohndifferenzen zu Lasten der Frauen am größten. Das zweite riesige Problem sind die 400-Euro-Jobs gerade in den Dienstleistungstätigkeiten. Das betrifft vor allem auch viele Gesundheitsberufe. Das ist erzwungene Teilzeit mit ganz miesen Bedingungen und schlechten Löhnen und keinen Aufstiegschancen.

Bezüglich der Maßnahmen: Sie haben nach Quoten bei Weiterbildungsmaßnahmen gefragt. Eigentlich ist die Bundesagentur per Gesetz verpflichtet, für ihre arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Frauen anteilig auch mit einzubeziehen. Das Problem ist nur, dazu braucht die Bundesagentur auch das nötige Geld und die nötigen Finanzen. Ich darf mir einen kurzen Exkurs erlauben. Wenn jetzt tatsächlich die Reform für Hartz IV und das Teilhabepaket für Kinder aus den Mitteln der Bundesagentur für Arbeit genommen werden soll und der Mehrwertsteuersatz von acht Milliarden Euro sukzessive auf die Hälfte reduziert werden soll, beschränkt das in unzulässiger Weise die Möglichkeit, hier Maßnahmen zu finanzieren, die dringend erforderlich wären, um auch Frauen eine bessere Weiterbildung zu ermöglichen, natürlich genauso wie Männern und anderen Personengruppen.

Das Zweite ist: Wir dürfen aber nicht nur auf die externe Arbeitsmarktpolitik schauen, sondern es kommt auch darauf an, dass in den Betrieben bei Qualifizierung selbst erheblich mehr getan wird. Deshalb habe ich mich immer für ein Gleichstellungsgesetz in der privaten Wirtschaft eingesetzt. Wir haben ein Gleichstellungsgesetz im öffentlichen Dienst. Bisher ist es nicht gelungen, etwas Ähnliches in der privaten Wirtschaft zu installieren. Die freiwillige Vereinbarung, die stattdessen vor mehreren Jahren zwischen Bundesregierung und Wirtschaft getroffen wurde, hat sehr wenig an Verbesserungen gebracht. Das zeigen alle Untersuchungen und Erfahrungen. Deshalb muss das verbindlicher gemacht werden. Ein solches Gleichstellungsgesetz müsste verbindliche Verpflichtungen enthalten, dass auf der betrieblichen Ebene über Verhandlungen zwischen Betriebsräten, Personalräten, Betriebsleitungen, Gewerkschaften oder sonstigen Arbeitnehmervertretungen Quoten für die Einstellung und für die Qualifizierung bis hin in die Führungstätigkeiten festgelegt werden.

Bei der Qualifizierung kommt es auch sehr darauf an, dass hier Maßnahmen angeboten werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen ermöglicht oder sonstige Tätigkeiten, die noch nebenher für die Gesellschaft geleistet werden müssen, möglich machen. Dies wäre eine gute Voraussetzung, sie wäre auch flexibel genug. Aber diese Vereinbarungen oder Verhandlungen müssten verpflichtend sein. Ich bin auch wie Frau Weinkopf für eine feste gesetzliche Quote in den Führungstätigkeiten, vor allem Vorständen und Aufsichtsräten. Da haben wir ein gutes Beispiel aus Norwegen. Hier ist seit mehreren Jahren eine 40-Prozent-Quote für Frauen mit gutem Ergebnis eingeführt. Alle Vorurteile, dass Frauen das nicht könnten oder es nicht ge-

nügend Frauen gäbe oder dadurch die Qualität der Arbeit leiden würde, haben sich als falsch erwiesen. Es ist sogar besser geworden, das Klima ist besser geworden, die Ergebnisse sind besser geworden. Warum sollte man sich nicht auch an Ländern ausrichten, die schon gute Erfahrungen gemacht haben? Ich wäre sehr dafür.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Engelen-Kefer, und zwar zum Thema „Die Potenziale der in Deutschland lebenden Migranten besser auszuschöpfen, um diese so für den Arbeitsmarkt zu gewinnen“. Welche Initiativen sind Ihrer Meinung notwendig, um Menschen mit Migrationshintergrund besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und welche Rolle kann die Arbeitsmarktpolitik spielen bzw. stimmt die Ausrichtung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums? Was muss sich in den Agenturen für Arbeit und den Job-Centern ggf. ändern?

Sachverständige Prof. Dr. Engelen-Kefer: Ich fange mit dem Letzten an. Die Arbeitsagenturen und die Job-Center müssten zunächst einmal genügend personelle und finanzielle Kapazitäten haben und nicht mit anderen Tätigkeiten zugeschüttet werden, damit sie auch diese Aufgabe erledigen könnten. Sie wird gesehen, das ist überhaupt keine Frage. Die Bundesagentur sieht die Notwendigkeit, dass hier ein Potenzial ist, das besser ausgeschöpft werden muss, dass wir hier an beruflichen Qualifikationen bis hin zu den sozialen Problemen, die damit verbunden sind, eine große Verschwendung haben. Dies muss verbessert werden. Das ist gar keine Frage. Aber man kann nicht alles auf einmal. Man kann nicht gleichzeitig immer wieder neue Aufgaben schultern und gleichzeitig diese wichtige Aufgabe zufriedenstellend erledigen. Das muss ganz klar gesehen werden.

Das Zweite ist: Ich glaube, dass es ganz wichtig wäre, dass hier auch eine Zusammenarbeit verschiedener Akteure auf dem Arbeitsmarkt stattfindet. Das Problem der besseren Ausschöpfung der Qualifikationspotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund kann nur von allen gemeinsam geleistet werden. Die Bundesagentur ist nicht eine Bundesagentur für alles, sondern für Arbeit. Sie kann zum Beispiel nicht die sprachlichen Voraussetzungen leisten, die geleistet werden müssten. Das müssen andere tun. Dafür gibt es auch festgelegte institutionelle Wege. Die müssen auch entsprechend ausgeschöpft werden. Ganz wichtig wäre, dass die Abschlüsse, die von vielen Menschen mit Migrationshintergrund im Ausland erworben sind, auch in der Bundesrepublik leichter anerkannt werden können. Die Verfahren heute sind unzulässig lang. Sie unterscheiden sich nach einzelnen Bundesländern. Das sind zum Teil sehr hohe Hürden. Natürlich ist es wichtig, dass auch für die Qualität der Dienstleistungen hier ein vernünftiges Niveau vorliegt. Das ist gar keine Frage. Ich glaube, da gibt es noch sehr große Spielräume, um hier die unnötigen Hürden abzubauen und es damit zu ermöglichen, dass im Ausland erworbene Qualifikationen in der Bundesrepublik auch vernünftiger genutzt werden können. Das ist für mich ein ganz wichtiger Punkt. Das kann nicht die Bundesagentur leisten. Da sind ganz andere gefordert, die dies auch entsprechend leisten müssten.

Als Drittes würde ich sagen, es wäre auch wichtig, dass, genau wie bei der besseren Beschäftigung älter werdender Menschen, die Vorurteile abgebaut werden, die nach wie vor vorhanden sind. Das beginnt schon bei der Frage der Einstellung, wenn bestimmte fremdländische Namen auftauchen und geht entsprechend weiter. Hier bedarf es eines Abbaus von Vorurteilen überall in allen Köpfen. Das würde es auch erheblich erleichtern, dass das, was Menschen mit Migrationshintergrund entweder in der Bundesrepublik erworben haben oder aus dem Ausland mitbringen, auch besser genutzt werden kann für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Bundesrepublik.

Vorsitzende Kipping: Damit sind wir am Ende der Fragerunde der SPD und kommen zur 12minütigen Fragerunde der FDP. Diese wird eröffnet durch Herrn Vogel.

Abgeordneter Vogel (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe eine Frage an Prof. Zimmermann, an Herrn Dr. Walwei für die Wissenschaft und an Herrn Dr. Dercks und die BDA. Wir haben eben schon über das Ausmaß des Fachkräftemangels gesprochen. Die Betrachtung war mir aber noch ein bisschen zu sehr im Hier und Jetzt. Mich würde interessieren, welche Erkenntnisse Sie haben, wie sich der Fachkräftemangel aufgrund des demographischen Wandels in den nächsten Jahren und Jahrzehnten entwickeln wird. Verbunden damit die Frage, ob Sie davon ausgehen, dass der daraus entstehende Fachkräftemangel nur durch inländisches Potenzial gedeckt werden kann oder ob wir darüber hinaus vermehrt Zuwanderung brauchen? Inländisch würde ich auch auf die EU setzen, verbunden mit der Frage, ob allein die Arbeitnehmerfreizügigkeit ausreicht, um den Fachkräftemangel zu decken oder ob wir darüber hinaus auch außerhalb Europas werben müssen?

Sachverständiger Prof. Dr. Zimmermann: Zunächst teile ich die Einschätzung, die auch Herr Walwei vorher klar gemacht hat und auch im Papier des IAB ausgedrückt ist, dass es sehr schwierig ist, regionale und berufsspezifische Differenzierungen auf lange Frist zu machen. Es ist aber klar, dass es in dem Bereich von Qualifikation weltweit einen Wettbewerb geben wird zur Anwerbung bzw. Rekrutierung von Fachkräften. Es wird insgesamt einen Mangel geben, nicht bloß hier in Deutschland. Es wird darüber hinaus bei einfacheren Tätigkeiten besonders im Gesundheitsbereich Schwierigkeiten geben, die sich marktmäßig abbilden werden. Es wird aber zu untergeordneten Lösungen führen, wenn wir nur alleine auf Strategien im Inland setzen. Wir haben aus meiner Sicht vier verschiedene Strategien, die erfolgsversprechend sein können. Das eine sind die schon genannten älteren Arbeitnehmer, die im Zentrum stehen können. Es ist die Frauenerwerbsbeteiligung, die ein erhebliches Potential beinhaltet. Nicht nur wegen der Qualität an Ausbildung, die da ist oder da sein wird, sondern auch wegen der zeitlichen Verfügbarkeit, die noch nicht ausgenutzt ist und für die wir gesellschaftspolitisch Vorkehrungen treffen müssen. Es wird sicherlich eine Tendenz zur Mehrarbeit geben, insbesondere unter den Qualifizierten. Das ist auch schon seit Jahren sichtbar. Schließlich

ist die Zuwanderung als Instrument nicht auszuschließen, insbesondere wegen ihres hohen Flexibilitätspotentials. Hier ist es so, dass wir im Vergleich zu vielen anderen Ländern, insbesondere außerhalb Europas, zwar ein hohes Maß an Zuwanderung haben, aber keine Zuwanderung von Fachkräften. Die qualifizierten Kräfte gehen weltweit woanders hin. Wir müssen uns fragen, ob man das Morgen wie ein Wasserhahn auf- und abstellen kann oder ob man nicht von vornherein langfristig Vorkehrungen treffen muss. Wir haben gesehen, dass bei der Ostöffnung, als wir uns sieben Jahre lang verweigert haben, die Fachkräfte ganz woanders hingegangen sind. Die kommen vielleicht nie wieder nach Deutschland. Insbesondere haben wir, das ist auch nachgewiesen worden, die Geringqualifizierten trotzdem bekommen. Die Frage ist, ob das auf Dauer unser Schicksal sein soll. Das vor dem Hintergrund, dass es eigentlich nicht zu viele Fachkräfte geben kann. Es kann nirgend wo auf der Welt zu viele Fachkräfte geben. Wenn immer Fachkräfte da sind, schaffen sie Arbeit. Fachkräftezufluss und -zuwanderung, das ist eine andere wichtige Erkenntnis, ist immer in zweierlei Hinsicht ökonomisch hervorragend und ausgezeichnet. Einerseits führt es zu höherem Wohlstand, höherer Wohlfahrt und mehr Produktion, zu besseren Gütern und Dienstleistungen. Andererseits wird die Einkommensverteilung in der Gesellschaft gleicher, Zuwanderer mit Qualifikation schaffen überall auf der Welt mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft. Insoweit ist das einer der wenigen Bereiche, wo wir zwei Fliegen in einem komplexen ökonomischen Konzept mit einer Klappe schlagen können. Insoweit kommt es nur auf die Frage der Dimension an. Hier müssen wir uns vorsichtig herantasten. Keiner sagt, dass wir im Augenblick die Grenzen für außerhalb Europas massiv öffnen müssen. Wir sollten sie aber - wie andere Länder auch - für arbeitsmarktspezifische Bedarfe gezielter öffnen. Das ist eine dringende Herausforderung, die nicht erst in zehn Jahren gelöst werden muss, sondern die auch heute schon angegangen werden muss. Denn das unterscheidet uns von den klassischen Zuwanderungsländern, dass man dort weltweit versteht, dass man um qualifizierte Menschen werben muss. Das hat Deutschland in den letzten Jahrzehnten nicht getan und hier hat Deutschland versagt. Hier müssten wir nacharbeiten, wenn wir Erfolg haben wollen.

Keiner sagt, dass wir im Augenblick die Grenzen für außerhalb Europas massiv öffnen müssen. Wir sollten sie aber - wie andere Länder auch - für arbeitsmarktspezifische Bedarfe gezielter öffnen. Das ist eine dringende Herausforderung, die nicht erst in zehn Jahren gelöst werden muss, sondern die auch heute schon angegangen werden muss. Denn das unterscheidet uns von den klassischen Zuwanderungsländern, dass man dort weltweit versteht, dass man um qualifizierte Menschen werben muss. Das hat Deutschland in den letzten Jahrzehnten nicht getan und hier hat Deutschland versagt. Hier müssten wir nacharbeiten, wenn wir Erfolg haben wollen.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Die erste Frage war ja diejenige, inwieweit wir längerfristig mit Fachkräftemangel zu rechnen haben. Ich würde auf jeden Fall

soweit gehen, dass dort ein Risiko besteht aus mindestens drei Gründen. Der erste Grund ist, dass wir im Grunde so etwas wie einen säkularen Trend haben. Die Qualifikationsanforderungen steigen und sind in der Vergangenheit gestiegen und es ist nicht davon auszugehen, dass sich das in irgendeiner Form verändern wird.

Das Zweite ist, dass wir aufgrund der demographischen Entwicklung einen sehr starken Ersatzbedarf haben werden, was qualifizierte Arbeitskräfte angeht, weil die geburtenstarken Jahrgänge schon relativ gut ausgebildet sind. Und wir müssen sehen, dass wir diese relativ gut ersetzen. Sicher gibt es da gewisse Potentiale, aber das muss man sehen. Das sind doch ziemliche Größenordnungen, die nicht abgedeckt werden können durch die jungen Kohorten, die nachrücken, weil die auch quantitativ viel kleiner sind.

Der dritte Punkt ist, dass mit dieser Entwicklung die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung nicht ganz einhergeht. Deutschland leistet sich noch im nennenswerten Maße - so drücke ich das jetzt aus - Bildungsarmut. Zudem haben wir ein nennenswertes Niveau an Langzeitarbeitslosigkeit, wo auch noch eine Entwertung von Humankapital stattfindet. Das ist im Grunde eine Gemengelage, die ziemlich kritisch ist. Damit wird einem das Risiko klar, dass Mangelsituationen auftreten können. Die Ansatzpunkte, das hat Herr Zimmermann gerade ausgeführt, sind vielfältig. Darauf will ich im Grunde gar nicht mehr im Detail eingehen. Ich will nur noch mal klar sagen, dass zu einer Gesamtstrategie definitiv auch das Thema Zuwanderung gehört. Deutschland braucht hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland. Definitiv ist es im Moment so, dass Deutschland nicht so sichtbar ist. Das Land muss attraktiv werden für kluge Köpfe. Und wichtig dabei ist, dass man sich dabei nicht alleine am aktuellen Bedarf orientiert, sondern vor allem an den Angebotsbedingungen. Es geht auch da - wie bei vielen anderen Themen - um die längerfristige Beschäftigungsfähigkeit von Personen. Das muss letztendlich der Orientierungspunkt sein.

Was die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU angeht, würde ich sagen, da gibt es definitiv gewisse Potentiale. Aber man muss sich im Klaren sein, dass die osteuropäischen Länder eine ähnliche demographische Entwicklung haben wie Deutschland, dass auch da das Potential schnell erschöpft sein wird und dass qualifiziertere Fachkräfte auch in den Ländern schon relativ gute Bedingungen vorfinden. Ob es noch zu einer gewissen Umlenkung kommt, sprich also Personen, die vormals nach Großbritannien oder Irland gegangen sind, jetzt, nach Deutschland kommen - das ist eine schwierige Frage. Das diskutieren wir auch unter denjenigen, die sich mit Wanderungsforschung befassen, sehr lebhaft. Das ist eine offene Frage. Es kann sein, dass es gewisse Umlenkungseffekte geben wird.

Sachverständiger Dr. Dercks (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): In der Grundeinschätzung kann ich mich meinen beiden Vorrednern anschließen. Natürlich wird im Zuge der demographischen Entwicklung der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren zunehmen. 50 Prozent der Unternehmen

erwarten in einer DIHK-Umfrage, dass in den nächsten fünf Jahren sie gerade bei Hochqualifizierten schon eine solche Verschärfung der Situation erleben werden. Von daher ist klar, dass wir eine Gesamtstrategie brauchen, die sowohl die verschiedenen inländischen Ansätze, die besprochen worden sind, Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit, bessere Integration für Migranten beinhalten, aber eben auch von Anfang an die Zuwanderung als Teil einer solchen Gesamtstrategie beinhaltet. Wir wissen alle, dass quantitativ die Zuwanderung nicht die große Rolle spielen kann wie die Ausschöpfung des inländischen Potentials. Gerade deshalb verbietet sich aber unseres Erachtens nach, dieses Thema auf die lange Bank zu schieben.

Wir haben vorhin bereits gehört, dass es ein globales Phänomen ist, dass qualifizierte Menschen wandern. Wenn dem so ist und wir öffnen unsere Grenzen nicht für diese Gruppe, dann können wir in diesem Bereich nur zu den Verlierern gehören. Denn natürlich verlassen qualifizierte Menschen unser Land. Manche kommen wieder, manche nicht. Das ist ganz normal. Entsprechend geht es darum, die Grenzen zu öffnen, um genau einen solchen brain drain - wie er von manchen befürchtet wird - zu vermeiden. Das alleine wird aber nicht reichen. Wir stehen hier im Wettbewerb, um gute Leute. Deshalb sollten wir uns gemeinsam auch überlegen, mit welchen Strategien wir in der Tat offensiv um gute Arbeitskräfte in aller Welt werben. Das beginnt mit Sprachangeboten von Goethe-Instituten, das geht über die Frage, wie können die Deutschen Institutionen im Ausland, Botschaften, Auslandshandelskammern - besser zusammenarbeiten. Bis hin zu der Frage, warum auf indischen Messen für Hochschüler eigentlich amerikanische und britische Hochschulen selbstverständlich die besten Absolventen der indischen Schulen umwerben, aber keine deutsche Hochschule jemals dort gesehen wurde. Auch das sind Fragen, die wir uns stellen müssten. Denn gerade gute Studenten aus aller Welt sind auch gut integrierte Fachkräfte. Denn nach vier oder fünf Jahren Studium können die alle sehr gut deutsch. Hier gibt es erste Verbesserungen auch in der Gesetzeslage. Aber das noch weiter voranzutreiben, und dann auch mit einer gemeinsamen Strategie zu verbinden, wäre sicherlich richtig. Wie gesagt, immer ergänzend zu dem, was im Inland erforderlich ist. Dann kann das Ganze nur zum Erfolg werden. Vielen Dank.

Vorsitzende Kipping: Ja, jetzt mit vierzig Sekunden - wir nehmen Sie mit auf die freie Fragerunde, Herr Kober. Damit treten wir jetzt ein in die 10minütige Fragerunde der LINKEN. Diese wird eröffnet von Frau Zimmermann.

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Herrn Brenke. Wir haben jetzt sehr viel über den Fachkräftemangel gehört. Es gibt natürlich auch andere Meinungen in Deutschland, die da heißen, wir haben eine Fachkräfteschwemme oder aber auch einen Überschuss. Selbst die Bundesregierung konnte auf die Anfrage der LINKEN nicht eindeutig antworten, dass es wirklich einen Fachkräftemangel gibt, den man differenziert betrachten kann. Sie bestreiten ja, dass es in Deutschland einen

Fachkräftemangel gibt. Vielleicht könnten Sie an zwei, drei Punkten erläutern, wie Sie das meinen?

Sachverständiger Brenke: Für mich ist der Begriff Fachkräftemangel ohnehin einer, den ich spärlich verwenden würde. Es hört sich für mich so nach Mangelwirtschaft an - fast so wie Planwirtschaft. Was man als Ökonom sagen kann, ist, gibt es Knappheiten oder gibt es keine Knappheit auf dem Markt. Wenn die Knappheiten steigen, steigen die Preise. Auf dem Arbeitsmarkt sind das dann die Löhne. Der entscheidende Indikator, ob es eine Knappheit gibt, die mehr oder minder ausgeprägt ist, sind die Löhne. Wenn ich mir anschau, wie sich die Löhne in Deutschland in den letzten Jahren entwickelt haben, stelle ich fest, Deutschland ist in den letzten zehn Jahren bei der Lohnentwicklung in Europa auf dem hintersten Platz gelandet. Es ist absurd, eine Debatte gerade in diesem Land zu führen, was bei der Lohnentwicklung ganz schwach abgeschnitten hat. Wenn ich mir die Lohnentwicklung am Rand ansehe, stelle ich fest, selbst im Aufschwung steigen die Brutto-Stundenlöhne nominal nicht, sondern sind zuletzt gesunken. Das spricht alles nicht für eine Fachkräfteknappheit. Sehe ich mir die einzelnen Qualifikationsgruppen an, insbesondere auch die angeblich besonders knappen Ingenieure - ich habe Ihnen das in den Materialien als Tabelle beigefügt - stelle ich fest, bei den Ingenieuren sind die Löhne in den letzten Jahren in einem Maße gestiegen, dass man sagen kann, es sind kaum Reallohnsteigerungen zustande gekommen.

Von einer ausgesprochenen Knappheit kann an dieser Stelle nicht die Rede sein. Ich möchte auch gar nicht auf die Arbeitslosenzahlen eingehen. Das ist sowieso so, dass gerade im Bereich der höher Qualifizierten die Arbeitsmarktstatistiken wenig zur Interpretation hergeben. Wenn man über das Problem der Knappheit redet, muss man sich natürlich auch die Ausbildungszahlen ansehen. Da können wir bei den Ausbildungszahlen feststellen, es hat in den letzten Jahren einen regelrechten Run auf die Universitäten gegeben. Die Studentenzahlen werden noch in ein oder zwei Jahren kräftig zunehmen und dann zurückgehen. Wenn alle Welt, wie schon in den 80 Jahren, darüber klagt, dass es eine Knappheit bei bestimmten Berufen geben soll - in den 80er-Jahren waren es die IT-Kräfte, jetzt sind es die Ingenieure. Die jungen Menschen reagieren natürlich darauf und gehen in die entsprechenden Studienlehrgänge. Mittlerweile ist beispielsweise das Maschinenbauingenieurwesen nach BWL das Studienfach mit den meisten Studenten.

Und wenn ich mir ansehe, wie viele Studenten wir in den einzelnen Bereichen des Ingenieurwesens haben, stellt man fest, dass es im Bereich Maschinenbau mittlerweile genauso viele Studenten wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gibt. Bei den Elektroingenieuren ist es nicht ganz so. Bei Mathematikern und Physikern gibt es, ohne Lehramt, mittlerweile schon mehr Studenten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Man kann natürlich Abschlüsse machen und sagen, okay, nicht jeder, der jetzt studiert, wird das Studium auch abschließen. Manch einer wird vielleicht nach dem Studium auch nicht als Ingenieur arbeiten, dafür eventuell als

Journalist oder sogar als Bundestagsabgeordneter. Aber grundsätzlich kann man sagen, diese Relationen zeigen, dass aktuell kein „Mangel“ vorhanden ist. Und wenn ich mir die Studentenzahlen ansehe, spricht auch wenig dafür, dass wir in den nächsten Jahren eine ausgeprägte Knappheit haben werden. Das ist der eine Bereich.

Der andere Bereich ist die berufliche Erstausbildung. Hier können wir feststellen, dass die Unternehmen wie auch in der Vergangenheit prozyklisch ausbilden. Wenn die Konjunktur gut läuft, wird das Lehrstellenangebot hochgefahren. Wenn die Konjunktur schlecht läuft, wird die Ausbildung heruntergefahren. Das konnten wir dieses Mal auch wieder feststellen. Von langfristiger Planung kann an dieser Stelle keine Rede sein. Immer noch ist es so, und das ist das Problem, das ich besonders im Auge habe, dass in vielen Berufsbereichen in einem Maße ausgebildet wird, das weit über das Erforderliche hinausgeht. Es ist ja sehr wahrscheinlich, dass viele der Auszubildenden, beispielsweise im Bereich Friseur oder Kraftfahrzeuginstandsetzer, keinen Job kriegen werden, weil auf drei oder vier Beschäftigte ein Auszubildender kommt. Hier wird über die Maßen ausgebildet. Hier sollte man versuchen - und das ist, glaube ich, das Zentrale in der gegenwärtigen Diskussion -, Fehlqualifikationen zu vermeiden.

Generell würde ich aber sagen, es spricht wenig dafür, dass wir in Deutschland einen allgemeinen Fachkräftemangel haben. Ich würde es im Hinblick auf einzelne Regionen nicht verneinen. Aber generell muss man sagen, je höher die Qualifikation, desto regionalmobiler sind auch die Menschen. Wir können im Fall Ostdeutschland feststellen, dass die jungen Leute - und nicht nur die jungen Leute, sondern auch gut ausgebildete Fachkräfte - die Region, immer dann verlassen, wenn die Konjunktur gut ist. Sie gehen nach Westdeutschland, weil sie da die Möglichkeiten haben, einen Arbeitsplatz und vor allem eine höhere Entlohnung zu finden. Das Wanderungsverhalten ist prozyklisch. Das heißt, auch an dieser Stelle können wir nicht erkennen, dass es einen ausgeprägten Fachkräftemangel gibt.

Zu guter Letzt kann man feststellen: Im gegenwärtigen Aufschwung boomt mal wieder die Zeitarbeit. Es gibt gegenwärtig so viele Leiharbeiter wie noch nie in Deutschland. Und wenn wir einen ausgeprägten Mangel hätten, dann müssten die Unternehmen doch bemüht sein, gut qualifizierte Leute an sich zu binden und nicht darauf zu vertrauen, dass sie die Fachkräfte über Leiharbeit bekommen.

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an den Deutschen Industrie- und Handelskammertag und an den ZDH. Ich selbst bin Vorsitzende in den Berufsbildungsausschüssen bei der IHK und bei der HWK Chemnitz. Deswegen machen wir einmal im Jahr eine gemeinsame Sitzung und haben auch dieses Thema Fachkräftemangel oder Überschuss diskutiert. Dort wurde von den Arbeitgebern eindeutig gesagt, sie hätten im Handwerk schon Angst davor, dass die großen Industriebetriebe ihnen die Facharbeiter abziehen. Sie bieten ihnen einerseits mehr Geld, andererseits bessere Arbeitsbedingungen als im Handwerk. Meine Frage ist, können Sie das bestätigen und wie ist das Handwerk

da gewappnet? Und für die Industrie hätte ich auch gern ein kurzes Statement dazu.

Sachverständiger Dr. Dercks (Deutscher Industrie- und Handelskammertag): In der Tat haben beide großen Kammerorganisationen die Situation, dass angesichts der demografischen Entwicklung mit 40 bis 50 Prozent rückläufigen Schülerzahlen in den neuen Bundesländern die Knappheit gerade am Ausbildungsmarkt zugenommen hat. Auch im IHK-Bereich ist es so, dass Auszubildendenstellen mit nicht ganz so beliebten Arbeitsbedingungen auch nicht ganz so freudig angenommen werden. Dabei geht es um Arbeit auch am Wochenende und abends, was in den Dienstleistungsbereichen der Fall ist. Diese tun sich bei den Jugendlichen schwerer als die Lieblingsberufe der Jugend. Das ist in solchen Situationen so. Wir versuchen insofern dagegen zu steuern, als wir unsere Aktivitäten bei lernschwächeren Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärken, um einfach die Potentiale zu steigern und so den Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden zu helfen.

Sachverständiger Prof. Dr. Esser (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Herr Brenke hat gerade darauf hingewiesen, dass es in einigen Bereichen der Wirtschaft eine überproportionale Ausbildungsquote gibt. Das gilt für das Handwerk besonders prominent. Wir haben eine Ausbildungsquote von ca. zehn Prozent. Damit liegen wir weit über dem Durchschnitt der Wirtschaft, der zwischen fünf und sechs Prozent liegt. Und es ist natürlich klar, dass dann auch die Verbleibsquote im Handwerksbetrieb entsprechend geringer ist. Das ist das eine.

Das Zweite ist: Wir stehen als Handwerk, und das hängt auch ein Stück von der Konjunktur ab, bei den Rahmenbedingungen für Arbeit immer im Wettbewerb mit den Industriebetrieben. Hier tun sich die Kleinbetriebe häufig schwer, solche attraktiven Arbeitsbedingungen zu schaffen, wie es Industriebetriebe tun. Dann entwickelt sich ein entsprechendes Wettbewerbsverhältnis zwischen Industriebetrieben und Handwerk.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine erste Frage geht an das IAB. Herr Dr. Walwei, wir haben uns in unserem Antrag ausdrücklich für Zuwanderung nach dem kanadischen Vorbild ausgesprochen - nach einem Punktesystem. Trotzdem sind wir der Auffassung, dass wir den wesentlichen Teil des Problems Fachkräftemangel mit dem heimischen Potential werden lösen müssen. Wir haben in unserem Antrag vor diesem Hintergrund auch die Forderung erhoben, bei der beruflichen Arbeitsförderung und Weiterbildung nicht zu kürzen. Sie unterstützen diese Forderung laut Ihrer schriftlichen Stellungnahme. Können Sie das begründen?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Allerdings haben wir da einen Zusatz gemacht, was die Kürzung angeht. Wir haben darauf aufmerksam gemacht, dass sich Kürzungen bei wirksamen Maßnahmen verbieten. Wirksamkeit kann man mit der Wirkungsforschung und den Analysen der Bundesagentur für Arbeit belegen. Es geht dabei im Grunde um Maßnahmen mit positivem, nachhaltigem Effekt für die Betroffene-

nen - gegenüber einer Nichtteilnahme. Das war die Aussage, die wir getroffen haben. An diesen Stellen wären Kürzungen in der Tat kontraproduktiv.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Es geht weiter um Qualifizierung. Nochmals an das IAB. In diesem Kontext erwähnen Sie auch, dass Sie es für richtig halten, die Weiterbildungskosten für das dritte Ausbildungsjahr durch die Bundesagentur für Arbeit finanziell zu übernehmen, zumindest da, wo sich Ausbildungen nicht auf zwei Jahre verkürzen lassen. Auch das hätte ich gerne begründet. Können Sie uns dann bitte auch sagen, für welche Qualifikationsbereiche Sie das insbesondere für sinnvoll hielten?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Das Ziel sollte letztendlich immer ein vollqualifizierender Abschluss sein. Und wenn dies nicht in zwei Jahren erreicht werden kann, sollten in der Tat die Kosten für den Lebensunterhalt und die Kosten für die Ausbildung auch für das dritte Jahr übernommen werden. Ich denke, dass das bei den meisten Abschlüssen erreichbar sein muss, wie ich überhaupt finde, dass man sich das duale System sehr genau anschauen muss, ob da die Ausbildungen nicht generell zu lang sind. Man wird auch dort schauen müssen, ob es nicht noch Potentiale für eine frühzeitige Erschließung von Fachkräften gibt. Daher bedarf es einer sehr sorgfältigen Prüfung, wie viel Ausbildungszeit wirklich im Einzelnen notwendig ist. Aber um das ganz genau sagen zu können, müsste man letztendlich genau die jeweiligen Bedürfnisse der Unternehmen kennen - und in welchen Bereichen es wirklich möglich ist, dies so durchzuführen, dass am Ende vollqualifizierende Abschlüsse auch in kürzerer Zeit erreicht werden. Da sollten sich die Verbände äußern, wo das sinnvoll wäre.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann frage ich an der Stelle weiter den Vertreter der Bundesagentur für Arbeit. Sie haben ja dargestellt, dass wir Fachkräftemangel insbesondere auch im Bereich der Gesundheitsberufe haben. Wie stehen Sie zu der Forderung, zumindest im Bereich der Pflege bzw. der Altenpflege das dritte Ausbildungsjahr weiter durch die Bundesagentur für Arbeit finanzieren zu lassen?

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Wir hatten in der Krise 2009/2010 die Möglichkeit, das dritte Jahr in der Altenpflegeausbildung zu fördern. Das hat einerseits zu einer Steigerung unserer Förderzahlen geführt. Wenn man sich aber die Gesamtausbildungsleistung des Systems anschaut, muss man feststellen, dass gleichzeitig die Ausbildungsleistung des Systems zurückgegangen ist. Das heißt, insgesamt ist kein Mehr an Absolventen insgesamt zustande gekommen. Insoweit muss man das Ganze kritisch sehen. Und ich würde auch die Frage, die Dr. Walwei aufgeworfen hat, zur Prüfung stellen wollen: Warum sind Gesundheitsberufe von vornherein von der Verkürzung der Ausbildungszeit im Erwachsenenbereich ausgenommen? Das glaube ich, ist die entscheidende Frage.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wenn wir den Fachkräftemangel lösen wollen, wer-

den wir auf die Geringqualifizierten nicht verzichten können. Nun stellen wir fest, dass bei der Inanspruchnahme der Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, also da, wo es um berufsqualifizierende Ausbildungen geht, gering Qualifizierte in ganz besonders geringem Ausmaß überhaupt beteiligt werden können. Herr Walwei, Sie schlagen in Ihrer schriftlichen Stellungnahme vor, um gering Qualifizierte auch zu einem Abschluss einer beruflichen Qualifikation zu bringen, dies ganze Modular zu organisieren. Die Grünen haben in diesem Kontext diverse Vorschläge gemacht, sind dann aber immer auch auf Widerspruch gestoßen, sowohl bei der Handwerkskammer als auch bei der IHK, weil da befürchtet wird, dass modulare Ausbildungen nicht wirklich gut zu organisieren sind. Können Sie Ihren Vorschlag ein bisschen intensiver darstellen?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Ich sage nochmals, der Ausgangspunkt muss sein, weiterhin zu vollqualifizierenden Berufsabschlüssen zu kommen. Es geht darum, modular aufeinander abgestimmte Teilqualifikationen zu entwickeln, die ein Weg zu einem vollqualifizierenden Abschluss sein können. Das kann gerade für die gering Qualifizierten etwas sein. Sie hätten dann nicht mehr eine so große Hürde zu überwinden, wie gleich auf einen Schlag einen vollqualifizierenden Abschluss oder eine vollqualifizierte Ausbildung zu absolvieren. Wichtig ist dabei die Durchlässigkeit - wie in unserer Stellungnahme festgehalten. Es wird Personen geben, die vielleicht auch bei einem Teilmodul das Ende der Fahnenstange erreichen. Es wird aber vielleicht auch andere geben, die dann noch einmal durchstarten können, die durch training on the job, durch entsprechende Befähigung einen vollqualifizierenden Abschluss erreichen. Das muss am Ende des Tages das Ziel sein.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht an Herrn Jakob vom DGB. Herr Jakob, Sie schlagen in Ihrer Stellungnahme vor, das Programm WeGebAU, das wir jetzt für den SGB-III-Bereich haben, zu öffnen oder ein Programm vergleichbarer Art für das SGB II aufzulegen. Dafür wenden Sie sich insbesondere an die Aufstocker. Wenn Sie das bitte darstellen würden.

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Programm WeGebAU richtet sich an Beschäftigte. Es ist eine Sondermaßnahme, die auf gewerkschaftliche Initiative entstand und wo die Beitragszahler Unternehmen helfen, Beschäftigte zu qualifizieren. Das funktioniert aus unserer Sicht ganz gut, wobei allerdings die Ausbildungsbereiche ausgebaut werden sollten, bei denen berufliche Abschlüsse erreicht werden. Derzeit sind es häufig sehr kurze Qualifikationen, während die längerfristigen, die zu Abschlüssen führen, unterrepräsentiert sind. Diese sollten ausgebaut werden.

Die zweite Gruppe, die Sie jetzt angesprochen haben, sind die SGB-II-Empfänger, die aufstocken. Gerade die Aufstocker sind häufig gering qualifiziert. Hier würden wir ein großes Potenzial für zusätzlichen Qualifikationsbedarf sehen. Insofern muss hierfür eine weitere Finanzierungsquelle erschlossen werden. Wir halten es nicht für vertretbar, dass die-

ses auch aus den Beitragsmitteln finanziert wird, sondern es sollte aus SGB-II-Mitteln finanziert werden. Dem steht natürlich entgegen, dass die Mittel in den nächsten Jahren sehr stark zurückgefahren werden, was aus unserer Sicht in diesem Zusammenhang sehr kontraproduktiv ist. Gerade im SGB II sind erhebliche Qualifikationspotenziale vorhanden, die vermutlich in den nächsten Jahren noch nicht einmal ansatzweise ausgeschöpft werden. Insofern muss da eine Trendumkehr erfolgen.

Vorsitzende Kipping: Danke schön. Dann gehen wir über zur freien Runde, die eröffnet wird durch die Frage von Herrn Linnemann.

Abgeordneter Dr. Linnemann (CDU/CSU): Herzlichen Dank. Ich finde das interessant. Vor drei Jahren haben wir noch über eine Ausbildungsplatzabgabe diskutiert und heute reden wir über einen Fachkräftemangel. Herr Rauch, wie viele Ausbildungsverträge haben wir im letzten Jahr in Deutschland abgeschlossen? Vielleicht kann Herr Dercks unterstützen. Wie viele Personen stehen uns im Ausbildungsbe- reich im Jahr 2015 zur Verfügung? Ich habe die Zahl von 650.000 für letztes Jahr, nur damit man eine Abschätzung hat, über welche Dimensionen wir hier beim Fachkräftemangel reden. Wenn das stimmt, was die meisten von Ihnen im Kollektiv gesagt haben, dass wir einen Fachkräftemangel haben und dass wir diesen nicht mit qualifizierter Zuwanderung decken können, dann interessiert mich die Frage, wie viel Aktivierungspotenzial wir im Bereich Hartz IV konkret haben. Herr Rauch, Sie haben kürzlich in einer Studie gesagt, dass knapp 500.000 Menschen seit 2005 nie aus Hartz IV herauskamen. Ich sehe da leider in diesem Bereich wenig Sonnenschein. Trotzdem eine ehrliche Analyse von Ihnen.

Vorsitzende Kipping: Wir haben jede Menge Anmeldungen für die freie Runde. Insofern geht die Frage erst einmal an einen Sachverständigen.

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Zu den Zahlen - denke ich - haben Sie die richtigen Größenordnungen wiedergegeben. Da will ich mich kurz fassen, was die Zahlen betrifft. Man muss vielleicht bei dem Einfluss noch sagen, es wird auch entscheidend sein, was an Bewerberpotenzial für den Ausbildungsmarkt zur Verfügung steht, welche Verschiebungen finden in Richtung Studium statt. Das muss man auch mit bedenken, nicht nur die Demographie, die Einfluss auf das Ganze hat.

Zu dem Thema Potenzial in der Grundsicherung: Wir haben dargestellt, dass 450.000 Personen seit 2005 ununterbrochen Grundsicherung beziehen. Das ist durchaus ein Indiz dafür, dass da eine gewisse Arbeitsmarktferne vorliegt. Ich würde aber umgekehrt nicht von vornherein daraus den Schluss ziehen, dass dieser Personenkreis beim zunehmenden Bedarf an Arbeitskräften von vornherein für den Arbeitsmarkt nicht mehr aktivierbar ist. Das ist der eine Punkt. Wenn man sie in Relation zur Gesamtzahl der Grundsicherungsempfänger stellt, zeigt sich, dass auch in der Grundsicherung noch hinreichend großes Potenzial ist, um im Inland Erwerbspersonen Potenzial zu erschließen. Ich will das Stichwort Alleinerziehende geben. Das ist ein großer Personenkreis unter den Grundsicherungsempfän-

gern, auch das Stichwort Migranten, das wir schon diskutiert haben. Also zwei Potenziale, wo es sich lohnt, hinzuschauen.

Abgeordneter Kober (FDP): Ich hätte eine Frage an Herrn Dr. Pfister und Herrn Prof. Kruse. In Ihrer Antwort auf die Frage des Kollegen Peter Weiß hatten Sie sehr stark die Verantwortung der Unternehmen im Bereich Ausschöpfen von Potenzial älterer Arbeitnehmer betont. Jetzt nochmals die Frage der Politik aus Ihrer Sicht, zugespitzt auf die Frage Hinzuverdienstgrenzen, Teilrenten und Arbeitszeitmodelle. Hätten Sie da Wünsche an die Politik oder würden Sie denken, dass Veränderungen in dem Bereich vielleicht Ihrem Anliegen hilfreich sein könnten?

Vorsitzende Kipping: Ich nehme erst einmal die Person dran, die zuerst genannt worden ist. Wenn dann am Ende nach allen Fragen Raum ist, können wir nochmals darauf zurückkommen.

Sachverständiger Dr. Pfister: Ich denke, das Stichwort ist Flexibilität. Was wir brauchen, sind flexiblere Übergänge zwischen Arbeit und Ruhestand. Ich persönlich halte die starren Altersgrenzen weder für gerecht noch für zuträglich, weil die Menschen ganz unterschiedliche Erwerbsbiografien haben. Ob jemand mit 60 oder mit 67 noch arbeiten kann oder nicht, hängt davon ab, was er im Laufe seines Arbeitslebens geleistet und erfahren hat. Insofern glaube ich, dass flexiblere Formen des Rentenzugangs grundsätzlich sinnvoll sind. Wie diese flexibleren Formen aussehen können, kann ich hier in der Kürze der Zeit nicht ausführen. Auch die Möglichkeit, die Hinzuverdienstgrenzen noch deutlich stärker anzuheben, sollte erwogen werden. Wir sollten in die Richtung weitergehen, Menschen, die jetzt schon in der Rente sind, die Möglichkeit zu geben, wieder oder weiter zu arbeiten. Wir machen es uns künstlich schwer, wenn wir einen starken Trennungsstrich zwischen Arbeit und Rente ziehen. Die Übergänge zwischen Arbeit und Ruhestand sollten grundsätzlich stärker flexibilisiert und durchgängig gestaltet werden und zwar in beide Richtungen.

Abgeordneter Schwartze (SPD): Ich habe eine Frage an Frau Dr. Weinkopf. Wir haben heute ganz viel über den Fachkräftemangel gehört. Wir haben aber auf der anderen Seite die Situation, dass wir sehr viele Jugendliche ohne Schul- und Berufsabschluss haben, die es bekanntermaßen besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt haben. Was schlagen Sie vor, um diese Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Wo muss da aus Ihrer Sicht gehandelt werden? Was kann die Arbeitsmarktpolitik hier konkret tun?

Sachverständige Dr. Weinkopf: Es geht um die Spaltung, die künftig zumindest als Risiko zu erachtende Spaltung. Auf der einen Seite gibt es Fachkräftebedarf, ich möchte da ausdrücklich nicht von Mangel reden, sondern zunächst einmal von Bedarf, den man bearbeiten muss. Auf der anderen Seite haben wir, was auch schon angesprochen worden ist, eine hohe und sich verfestigende Langzeitarbeitslosigkeit, aber auch einen großen und wachsenden Niedriglohnsektor, einen durchaus beachtlichen Anteil atypischer und einen Teil auch prekärer Arbeit. Aus meiner Sicht besteht eine wesentliche Zukunftsauf-

gabe darin, dieses beides nicht getrennt voneinander zu diskutieren, sondern auch zu überlegen, was man im Zusammenwirken dieser beiden Phänomene machen kann. Da sehe ich erhebliche Bedarfe auch in der innerbetrieblichen Personalentwicklung. Das ist anfangs schon einmal kurz von Herrn Walwei angesprochen worden. Man kann den Fachkräftebedarf nicht nur von oben decken, sondern man muss auch gucken, was man von unten durch kleinere Qualifizierungen von Menschen, die schon im Unternehmen sind, am Arbeitsmarkt verfügbar sind, an Potenzialen erschließen und mehr Aufwärtsmobilität ermöglichen kann. Dies könnte dann letztlich auch dazu beitragen, dass Fachkräftestellen besetzt werden können und auf der anderen Seite am unteren Rand des Arbeitsmarktes Positionen frei werden, die dann mit geringer Qualifizierten, möglicherweise auch bereits länger Arbeitslosen besetzt werden können.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Herr Linne-
mann, vielleicht wäre es heute eine gute Idee, eine Ausbildungsabgabe gegen Fachkräftemangel zu organisieren. Meine Frage richtet sich an Herrn Jakob. Ich würde gern die These von Herrn Brenke in Richtung Angebot und Nachfrage aufgreifen, dass es auch sehr die Situation prägt. IAB und Berufsbildungsinstitut haben im Grunde fünf Bereiche ausgemacht, wo es zu Fachkräftemangel kommen wird, u. a. im Gesundheits- und Sozialwesen. Meine Frage an Sie: Würden Sie gerade im Bereich des Gesundheits-, Sozialwesens und des Pflegeberufes sehen, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen Entlohnung und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn man speziell diesen Bereich anschaut, glaube ich, das ist in der Tat sehr problematisch. Die Branche ist zumindest indirekt sehr stark staatlich reguliert. Ich glaube, letztendlich führt dieses dazu, dass die Löhne deutlich zu niedrig sind. Wenn ich mir zum Beispiel die Mindestlöhne anschau, 8,50 Euro in der Pflege, das ist das Niveau, was auch im Reinigungsgewerbe als Mindestlohn für in der Regel unqualifizierte Beschäftigte vereinbart wurde, dann ist das im Verhältnis zur Pflege nicht angemessen. In der Pflege kommt hinzu, dass man häufig geteilte Dienste hat, besonders diejenigen, die ambulant arbeiten. Es kommt hinzu, dass Nacht- und Wochenendarbeit verlangt wird. Das sind Arbeitsbedingungen wie in der Stahlindustrie. Wenn ich mir das Niveau in der Stahlindustrie anschau, liege ich ungefähr beim Doppelten. Jetzt will ich nicht dafür plädieren, dass die Löhne sich verdoppeln müssen. Aber es besteht dort auf jeden Fall ein Anpassungsbedarf nach oben.

Hinzu kommt die Ausbildungssituation. Wir haben vorhin kurz darüber gesprochen. Auch die Ausbildungssituation ist staatlich in Länderverantwortung reguliert und reglementiert. Die Länder haben unterschiedliche Regelungen, zum Teil wird sogar noch Schulgeld verlangt. Das ist nicht gerade eine Motivation für junge Menschen, diesen Beruf zu ergreifen. Auch dort kann eine Menge geändert werden, indem die Ausbildung attraktiver gemacht wird. Wenn man an beiden Schrauben dreht, Ausbildung attraktiver machen, Lohn nach oben ermöglichen, dann werden

wir auch in den Gesundheits- und Pflegeberufen den Fachkräftemangel mit eigenem Potenzial in den Griff bekommen, zumal da durch Zuwanderung nicht viel zu erwarten ist.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe noch eine Frage an den Vertreter der Bundesagentur für Arbeit. In dem Teilhabepaket von Hartz IV ist die Entlastung der Kommunen im Wesentlichen zu Lasten der Bundesagentur für Arbeit organisiert worden. Wir haben hier sehr viel darüber geredet, dass auf die Bundesagentur für Arbeit zur Bekämpfung des Fachkräftemangels insbesondere im Bereich der Qualifizierung erhebliche Aufgaben zukommen. Glauben Sie, dass Sie vor dem Hintergrund der finanziellen Belastung der BA Ihren Aufgaben noch nachkommen können?

Sachverständiger Rauch (Bundesagentur für Arbeit): Die Frage lässt sich nicht beantworten. Es ist letzten Endes eine politische Entscheidung, welche Finanzmittel der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung stehen werden.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Das stellt mich nicht zufrieden.

Vorsitzende Kipping: Vielen Dank. Dieses Thema wird uns auf jeden Fall noch erhalten bleiben. Ich bedanke mich bei Ihnen für Ihr Interesse, für Ihre Antworten, wünsche noch einen schönen Tag und möchte an dieser Stelle auch all denjenigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen danken, die unsere über drei Stunden dauernden Anhörungen jetzt in ein Wortprotokoll übertragen müssen.

Sitzungsende 16.19 Uhr

Sprechregister

Brehmer, Heike 843
Brenke, Karl 848
Dercks, Dr. Achim (Deutscher Industrie- und
Handelskammertag) 841, 847, 849
Engelen-Kefer, Ursula 845, 846
Esser, Prof. Dr. Friedrich Hubert (Zentralverband
des Deutschen Handwerks) 841, 849
Heinrich, Frank 840
Hiller-Ohm, Gabriele 845
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund)
844, 850, 852
Juratovic, Josip 846
Kipping, Katja 839, 844, 846, 848, 851, 852
Kober, Pascal 851
Kramme, Anette 844
Krellmann, Jutta 852
Krüger-Leißner, Angelika 844
Kruse, Prof. Dr. Andreas 842
Lehrieder, Paul 842
Linnemann, Dr. Carsten 851
Lösekrug-Möller, Gabriele 844
Müller, Susanne (Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände) 843
Pfister, Dr. Jürgen 843, 851
Pothmer, Brigitte 850, 849, 852
Rauch, Christian (Bundesagentur für Arbeit) 840,
844, 850, 851, 852
Schwartz, Stefan 851
Straubinger, Max 840
Vogel, Johannes 846
Wadepful, Dr. Johann 839
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung) 839, 840, 842, 843, 847, 849,
850
Weinkopf, Dr. Claudia 844, 845, 851
Weiß (Emmendingen), Peter 837, 842
Wilhelm, Alexander (Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände) 841
Zimmermann, Prof. Dr. Klaus F. 839, 846
Zimmermann, Sabine 848, 849