



## **Wissenschaft trifft Praxis**

### **Tagungsbericht zur Fachkräftekonferenz am 29. und 30. April 2008**

Mit dem konjunkturellen Aufschwung nehmen Klagen über Engpässe bei der Besetzung neuer Stellen zu. Sind die Klagen berechtigt? Bedroht bereits heute ein gravierender Fachkräftemangel die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft? Welche Branchen, Berufe und Regionen sind besonders betroffen? Welche Gegenmaßnahmen versprechen Erfolg? Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, brachten BA und IAB einschlägige Experten aus Wissenschaft und Praxis zu einem gemeinsamen Workshop in Nürnberg zusammen. Unter den über 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmern fanden sich nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den unterschiedlichsten Forschungsinstituten — auch Ministerien, Arbeitsverwaltung und Wirtschaft waren auf der Tagung vertreten.

#### ***Derzeit kein allgemeiner Fachkräftemangel***

- Einführend machte **Raimund Becker**, Mitglied des Vorstands der BA, deutlich, dass derzeit nicht von einem allgemeinen Fachkräftemangel gesprochen werden könne. Gleichwohl seien Engpässe in einzelnen Sektoren bzw. Regionen festzustellen. Becker wies auf die Handlungsfelder hin, auf denen die BA dazu beitrage, den aktuellen Bedarf an Fachkräften zu befriedigen, etwa durch Investitionen in eine vertiefte Berufsorientierung beim Übergang zwischen Schule und Beruf oder durch zusätzliches Personal für die Beratung und Vermittlung. Gleichwohl könne die BA nur eine flankierende Rolle spielen, wenn es darum gehe, dem künftig zu erwartenden Fachkräftemangel zu begegnen. Hier seien verstärkte Anstrengungen im Bildungssystem und bei der Ausschöpfung des bestehenden Erwerbspotenzials erforderlich — dies könne aber nur geleistet werden, wenn alle beteiligten Akteure ihrer Verantwortung gerecht würden. Abschließend konstatierte Becker, dass zwar Bewegung in die notwendige Debatte um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel gekommen sei, die Umsetzung in konkretes Handeln jedoch vielfach noch ausstehe.

#### ***„Gute Ausbildung ist das beste Mittel gegen den sich abzeichnenden Fachkräftemangel“***

**Klaus Brandner**, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, betonte in seinem Vortrag die zentrale Bedeutung von Ausbildung als Strategie gegen den drohenden Fachkräftemangel. Er verwies darauf, dass Deutschland bei den höheren Bildungsabschlüssen im internationalen Vergleich stark hinterherhinkte. Besorgnis erregend sei insbesondere die hohe Zahl der Abbrecher in den technischen Studienfächern. Auffallend sei zudem, dass in den Bundesländern mit Studiengebühren niedrigere Anfängerzahlen zu verzeichnen seien als im Rest der Republik. Ziel müs-

se sein, dass etwa 40 Prozent eines Altersjahrgangs ein Studium absolvieren. Die Bundesregierung habe sich daher an der Finanzierung zusätzlicher Studienplätze beteiligt. Auch müsse die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule verbessert werden. Hier habe die Bundesregierung mit ihrer Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ bereits Akzente gesetzt.

Auch im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sieht Brandner Handlungsbedarf. Nur knapp ein Viertel der Unternehmen bilde überhaupt aus. Nötig seien eine höhere Ausbildungsbereitschaft seitens der Unternehmen und eine höhere Ausbildungsfähigkeit auf Seiten der Bewerber. Auch hier habe die Bundesregierung eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht, etwa mit der befristeten Einführung eines Ausbildungsbonus für Altbewerber oder einer Berufseinstiegsbegleitung, die zunächst an 1.000 Schulen in ausgewählten Modellregionen erprobt wird.

Brandner ging in seinem Vortrag auch auf Forderungen nach einer Lockerung der Zulassungsvoraussetzungen für ausländische Arbeitnehmer ein. Die Bundesregierung wolle sich dem nicht grundsätzlich verschließen. Er verwies darauf, dass auch hier bereits einiges auf den Weg gebracht worden sei, etwa durch erleichterten Arbeitsmarktzugang für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen und für Ingenieure aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Gleichwohl, so Brandner, müsse die Erschließung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials Vorrang haben.

### ***„Langfristig droht ein Mangel an Akademikern“***

**Ulrich Walwei**, Vizedirektor des IAB, beleuchtete das Thema „Fachkräftebedarf“ aus wissenschaftlicher Warte und präsentierte hierzu eine Vielzahl an empirischen Befunden. So sei die durchschnittliche Dauer von Stellenbesetzungsprozessen bei Neueinstellungen in den letzten Jahren allenfalls moderat gestiegen — ein Hinweis darauf, dass ein allgemeiner Mangel an Fachkräften derzeit nicht zu diagnostizieren sei. Auch liege die Zahl der Betriebe, die über Auftragsmangel klagen, nach wie vor um ein Vielfaches höher als die Zahl der Betriebe, die über einen Mangel an Arbeitskräften berichten. Allerdings seien in einzelnen Regionen und Branchen durchaus Anspannungen am Arbeitsmarkt zu verzeichnen.

Langfristig, so Walwei, sei in jedem Fall mit einem deutlich steigenden Bedarf an Akademikerinnen und Akademikern zu rechnen. Qualifikatorische Engpässe seien dann wahrscheinlich, weil die nachkommenden Kohorten an gut ausgebildeten Arbeitnehmern im Vergleich zu den ausscheidenden Kohorten klein seien. So deute einiges darauf hin, dass mittelfristig ein Akademikermangel eintreten werde. Es gelte daher, bislang nicht genutzte Personalreserven zu erschließen, Impulse für die Bildungsexpansion zu setzen und neue Akzente im Bereich der Personalentwicklung und –gewinnung zu setzen.

### ***„Der Wettbewerb um die besten Köpfe wird schärfer“***

„Gewinnung und Bindung von Fachkräften“ war das Thema des Vortrags von **Ernst Baumann**, Personalvorstand der BMW Group. Die demographische Entwicklung bedeute für die Unternehmen in erster Linie, dass der Altersdurchschnitt der Belegschaften rapide ansteige — so altere die Belegschaft von BMW binnen einer Frist von 10 Jahren um fünf Jahre. Eine weitere Folge sei der zunehmende Mangel an qualifizierten Arbeitskräften — und damit ein sich verschärfender Wettbewerb um die besten Köpfe. Die Attraktivität als Arbeitgeber sei daher neben einer vorausschauenden Personalpolitik die Voraussetzung dafür, qualifiziertes Personal zu gewinnen, zu binden und zu halten. Dazu gehöre nicht zuletzt eine Unternehmenskultur, die von Wertschätzung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geprägt sei. Wertschätzung sei für Wertschöpfung unabdingbar. Wichtig sei zudem, junge Menschen so früh wie möglich anzusprechen. So biete BMW schon für 7-13jährige einen „Junior Campus“ an, um bei Jungen und Mädchen die Begeisterung für Technik zu wecken.

### ***„Aus- und Weiterbildung lohnt sich!“***

**Gerd Duffke**, Betriebsratsvorsitzender des schwäbischen Maschinenbauherstellers Trumpf, wies darauf hin, welche hohe Bedeutung die stetige Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein Unternehmen habe, das sich nur über erstklassige Produkte im internationalen Wettbewerb behaupten könne. So sei Aus- und Weiterbildung ein integraler Bestandteil des „Bündnis für Arbeit 2011“ bei Trumpf gewesen. Dort wurde für alle Beschäftigten ein Weiterbildungsanspruch von 25 Stunden pro Jahr festgeschrieben. Tatsächlich, so Duffke, würden im Durchschnitt sogar 50 Stunden pro Jahr in Anspruch genommen. Zudem erhielten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Bildungspass als Nachweis für die durchgeführten Bildungsmaßnahmen. Vorgesetzte und Mitarbeiter seien verpflichtet, mindestens einmal im Jahr den individuellen Qualifizierungsbedarf zu besprechen und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren und umzusetzen. Duffke betonte, dass sich durch zielgerichtete Aus- und Weiterbildung auch Chancen für einen Aufstieg in höherwertige Tätigkeitsebenen böten. So hätten beispielsweise Servicetechniker durch entsprechende Weiterbildung die Möglichkeit, ihr Grundentgelt um bis zu 1200€ pro Monat zu verbessern.

### ***Spezifische Rekrutierungsprobleme von KMU***

**Rosemarie Kay** vom Institut für Mittelstandsforschung in Bonn befasste sich in ihrem Vortrag mit den Rekrutierungschancen und –problemen kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU). Aufgrund geringerer finanzieller und personeller Ressourcen, aber auch wegen ihres geringeren Bekanntheitsgrads, hätten es diese tendenziell schwerer, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren, als größere Unternehmen. So habe die Vakanzrate in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten stärker zugenommen als in den größeren Betrieben. Allerdings sei auch die Fluktuation und damit der Einstellungsbedarf in KMU

deutlich geringer als in Großbetrieben. Auffallend sei zudem, dass KMU stärker als Großbetriebe über Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung berichten, während umgekehrt Großbetriebe die größeren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften mit (Fach-)Hochschulabschluß vermelden. Während die mangelnde Qualifikation der Bewerber von Klein- und Großbetrieben gleichermaßen als Haupthindernis bei der Besetzung freier Stellen angesehen werde, seien zu hohe Einkommenserwartungen der Bewerber für mittlere und große Unternehmen deutlich seltener ein Einstellungshemmnis als für Kleinbetriebe. Demgegenüber klagen kleinere Unternehmen deutlich seltener als die größeren über mangelnde Mobilität der Stellenbewerber.

### ***Kleine und mittlere Unternehmen — besser als ihr Ruf***

**Arndt Werner**, ebenfalls am Institut für Mittelstandsforschung in Bonn tätig, widmete sich in seinem Beitrag der Frage, ob kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in den Augen der Beschäftigten tatsächlich „schlechtere“ Arbeitgeber seien oder ob sie nur ein Problem hätten, potenziellen Arbeitnehmern die Qualität der von ihnen angebotenen Arbeitsplätze zu vermitteln. Werners' Fazit: Die Arbeitsbedingungen in KMU sind nicht grundsätzlich schlechter als in Großunternehmen. So schnitten Kleinunternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern in acht von 17 untersuchten Bereichen sogar besser ab als Großunternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Deutlich bessere Werte verzeichneten sie insbesondere in den folgenden Kategorien: „Abwechslungsreiche Tätigkeit“, „Selbständiges Arbeiten“, „Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen“ und „Arbeitsnähe zum Wohnort“. Defizite seien allerdings in punkto Arbeitszeit, bei den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und beim Risiko von Arbeitsunfällen festzustellen. Laut Werner hätten KMU in erster Linie ein Kommunikationsproblem. Sie müssten vor allem ihr *Image* als Arbeitgeber verbessern, etwa durch frühzeitige Ansprache von Fachkräften, Industriepraktika mit interessanten, praxistauglichen Aufgaben und gezielten Maßnahmen im Personalmarketing.

Am zweiten Veranstaltungstag wurde die Diskussion in drei parallel stattfindenden Workshops vertieft:

## **Workshop 1: Stellenbesetzung (Moderation: Lutz Bellmann)**

### **Kurzfassungen der Referate aus Workshop 1:**

#### **Anja Kettner (IAB): Stellenbesetzungsprobleme nach Branchen und Regionen: Welche Ansatzpunkte hat die Arbeitsvermittlung?**

Bei Stellenbesetzungen, die mit Schwierigkeiten verbunden sind, schalten Unternehmen die Arbeitsagenturen deutlich häufiger ein als bei unproblematischen Besetzungen. Die gezielte und effiziente Vermittlung von Arbeitsuchenden ist deshalb ein wichtiger Ansatzpunkt, um den negativen Folgen eines Fachkräftemangels entgegenzuwirken.

Einzelne Regionen und Wirtschaftssektoren sind in wechselnden Zeiträumen und in unterschiedlichem Ausmaß davon betroffen. Betriebsbefragungen zeigen, dass Agenturen und Arbeitsvermittler in der Fläche noch präsenter sein könnten. So würden sie wechselnde Mangellagen schneller erkennen, könnten vorhandene Potenziale besser nutzen und die Vermittlung, aber auch die Qualifizierung Arbeitsloser, entsprechend steuern.

#### **Florian Janik (IAB): Rekrutierung von Fachkräften**

Die Daten des IAB-Betriebspanels 2000, 2005 und 2007 zeigen, dass die Mehrzahl der Betriebe (61%) zu keinem der drei Zeitpunkte auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchte. Nur 29% der Betriebe suchten gelegentlich, nur 10% zu allen drei Zeitpunkten nach Fachkräften.

Die meisten Betriebe, die nach Fachkräften suchten, konnten ihre offenen Stellen auch besetzen (68%). 20% der Betriebe hatten aber zu jedem Zeitpunkt, an dem sie auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchten, unbesetzte Stellen. Bei 12% der Betriebe blieben Stellen für Fachkräfte gelegentlich — d.h. nicht zu jedem Zeitpunkt, an dem sie suchten — unbesetzt. Die Mehrheit der Betriebe konnte also ihren Fachkräftebedarf im Zeitverlauf decken.

#### **Dieter Bogai (IAB): Regionaler Fachkräftebedarf – Kurzfristanalyse und Prognostizierbarkeit**

Derzeit bestehen in einigen Regionen und beruflichen Teilarbeitsmärkten Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften. Diese Entwicklung geht nach den verfügbaren Indikatoren nicht über das Ausmaß hinaus, das in vergangenen Aufschwungphasen zu beobachten war.

Bei steigenden Qualifikationsanforderungen und weniger jungen Erwerbspersonen ist künftig allerdings mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu rechnen. Er wird nicht alle Regionen gleichmäßig treffen

und seine Vorhersage auf der Grundlage regionaler branchen- oder berufsbezogener Angebots- und Nachfrageprognosen ist mit großen Unsicherheiten behaftet.

Mit einem Konzept regional gegliederter und differenzierter Arbeitsmarktinformationen lassen sich jedoch Hinweise gewinnen, die z.B. in Brandenburg Anstöße zu dezentralen Ausbildungsaktivitäten geben sollen.

### **Oliver Schmale (BA): Steigender Fachkräftebedarf: Strategien der Bundesagentur für Arbeit zur Besetzung offener Stellen.**

Der Bedarf an Fachkräften nimmt tendenziell zu. In bestimmten Regionen und Branchen lassen sich bereits Engpässe feststellen. Um die steigende Nachfrage nach qualifiziertem Personal befriedigen zu können, müssen alle Beteiligten am Arbeitsmarkt einen Beitrag leisten: Die Bundesagentur für Arbeit, die Politik, aber auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In seinem Impulsreferat führte Schmale aus, welche konkreten Beiträge die genannten Akteure leisten können, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die BA habe sich bereits auf die Entwicklung eingestellt und biete umfangreiche Dienstleistungen sowie finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten an.

---

### **Zusammenfassung der Diskussion im Workshop 1:**

Die rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops waren sich schnell einig — von einem allgemeinen Fachkräftemangel könne derzeit noch keine Rede sein. Allenfalls seien regionale und branchenspezifische Engpässe erkennbar, die zudem im Zeitverlauf variierten: So habe es 2006 vornehmlich in der Metall- und Elektrobranche Engpässe gegeben, 2007 lagen diese eher im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Im Mittelpunkt der Debatte standen vor allem die Ergebnisse der Offene-Stellen-Erhebung. Diese legten den Befund nahe, dass der Arbeitgeberservice der BA Schwächen bei der Kontaktaufnahme mit Kleinst- und Kleinbetrieben aufweise. Es bestand Konsens, dass ein verstärkter Kontakt zu allen kleineren Betrieben im Prinzip wünschenswert, wegen der großen Anzahl dieser Betriebe allerdings kaum finanzierbar sei. In der Diskussion kam daher der Vorschlag auf, sich bei dem Kontakt zu kleineren Betrieben vorrangig auf solche Branchen zu konzentrieren, die in der jeweiligen Region besonders häufig neue Arbeitskräfte einstellten.

Eine weitere Debatte entzündete sich an der These von Dieter Bogai, dass eine wissenschaftlich belastbare Bedarfsprognose nach Berufen auf kleinräumiger Ebene derzeit nicht möglich sei. Auch wenn solche Prognosen von den politischen Entscheidungsträgern immer wieder gefordert würden, ist deren realer Nutzen gleichwohl umstritten. Während einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese als Hilfestellung für angehende Auszubildende gut hießen, warnten andere vor dem durch solche Prognosen verschärften Problem des „Schweinezyklus“.

## **Workshop 2: Bildung (Moderation: Stefan Fuchs, IAB)**

### **Hannelore Plicht (IAB): Berufliche Ausbildung in Deutschland — Probleme, Chancen, Risiken**

Zunächst berichtete Hannelore Plicht (IAB) über aktuelle Entwicklungen im dualen System. Die Eintritte in berufsvorbereitende Maßnahmen hätten in den letzten Jahren massiv zugenommen — insbesondere, weil Hauptschüler und leistungsschwächere Jugendliche sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund Probleme hätten, einen Ausbildungsvertrag zu erhalten. In Anbetracht der hohen Zahl von Neu- und Altbewerberinnen und -bewerbern seien die Bedingungen für Betriebe, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, derzeit günstig. Dies werde sich in Zukunft ändern: Bei den Alterskohorten der 15 bis 19jährigen sei bereits jetzt ein zahlenmäßiger Rückgang zu verzeichnen. Um künftig die Rekrutierung von Fachkräften sicherzustellen, werde es nötig sein, Fördermaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene auszuweiten sowie deren Betreuung und Begleitung sicherzustellen. Die Betriebe müssten dabei besser unterstützt werden. Die Unternehmen selbst müssten höhere Investitionen in Weiterbildung tätigen, um attraktiver für Jugendliche zu werden.

Die anschließende Diskussion machte deutlich, dass der Kenntnisstand über den Verbleib von Jugendlichen in berufsvorbereitenden und in schulischen Maßnahmen mangelhaft sei. Noch fehlten Längsschnittdaten zum Übergang von der Schule ins Erwerbsleben — ein Mangel, der durch das nationale Bildungspanel künftig behoben werden könnte. Auch die Frage, inwiefern Jugendliche durch Initiativen, Ehrenamtliche und so genannte „Berufsvorbereiter“ in Hauptschulen unterstützt werden können, wurde diskutiert. Allgemein herrschte große Einigkeit über die Bedeutung von Prävention und früher Förderung, allerdings müsste dabei die Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren stimmen.

### **Ute Leber (IAB): Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen**

Im Anschluss berichtete Ute Leber (IAB) über Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland. Zwar nehme der Umfang betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten langfristig zu, in den letzten Jahren sei allerdings eher eine Stagnation festzustellen. Im internationalen Vergleich sei das Niveau der Weiterbildungsaktivität in Deutschland unterdurchschnittlich. Bereiche mit niedrigen Weiterbildungsaktivitäten seien auf Betriebsebene vor allem die KMU, auf Personenebene vor allem Geringqualifizierte, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit Kindern und in Teilzeit. Auf Basis des IAB-Betriebspanels lassen sich als Gründe für unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung unter anderem die Kosten der Weiterbildung und der Freistellung von Personen durch die Betriebe nennen. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nehme mit der Betriebsgröße deutlich zu. Wenn sie sich allerdings zur Weiterbildung entschlossen hätten, bildeten Kleinbetriebe

sehr intensiv und effizient aus. Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung beitragen könnten unter anderem der Ausbau von Beratungsleistungen durch Weiterbildungsnetzwerke von KMU sowie spezielle Angebote für bildungsferne Gruppen.

In der anschließenden Diskussion wurden bestehende Programme zur Aktivierung der Weiterbildungsbeteiligung kontrovers diskutiert. So wurden in der letzten Zeit zwar Beratungsleistungen und Programme zur Weiterbildung intensiviert. Allerdings werde über entsprechende Programme politisch entschieden, so dass sie mitunter nur eine begrenzte Laufzeit hätten. Nicht immer würden die Adressaten auch erreicht. Zudem seien nicht alle Betriebe die entsprechenden Programme informiert, manche sähen auch keinen Qualifizierungsbedarf. Angesetzt werden müsse bei der Vernetzung der Akteure und bei der Beratungsstruktur in den Betrieben, z.T. auch direkt bei den nicht teilnehmenden Beschäftigten. Allgemein wurde gerade der Bedarf an einer verstärkten Förderung der innerbetrieblichen Weiterbildung durch die BA bzw. den Gesetzgeber gesehen. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer sahen insbesondere in Beispielen wie „Lernende Regionen“ oder dem „Innovationskreis berufliche Bildung“ vielversprechende Ansätze für eine gute Vernetzung der relevanten Akteure mit dem Ziel der Förderung eines kontinuierlichen, lebenslangen Lernens. Diskutiert wurde schließlich das Ausmaß der individuellen Nachfrage nach Weiterbildung und der sich aus dem IAB Betriebspanel ergebende Befund, dass weniger als 10% der Betriebe vom wechselseitigen Wissenstransfer zwischen jung zu alt profitieren. In jedem Fall, so Leber, müsse bei den Aussagen einzelner Studien stets geprüft werden, welche Definition von Weiterbildung jeweils zugrunde liege.

### **Franziska Schreyer (IAB): Das Ingenieurstudium — Entwicklung und Tendenzen**

Klagen über einen aktuellen Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren seien häufig — so Schreyer — undifferenziert und übertrieben, gravierender sei der künftig zu erwartende Mangel: Der Bedarf dürfte auch hier steigen, in den kommenden Jahren würden viele Ingenieurinnen und Ingenieure aus dem Beruf ausscheiden, die Studienanfängerzahlen im technischen Feld seien bislang nicht stetig gestiegen und die Abbrecherquoten lägen besonders im Bereich Elektrotechnik und Maschinenbauingenieurwesen hoch, insbesondere bei den neuen Bachelorstudiengängen. Impulse zur Erhöhung des ingenieurwissenschaftlichen Potenzials könnten von mehr Zuwanderung ausgehen und von der Weiterbildung und Integration Älterer und Arbeitsloser. Eine Entschlackung von Studienplänen, eine Verlängerung des sechssemestrigen Bachelors und bessere Betreuung der Studierenden könnten zu einem Abbau der hohen Studienabbrecherquoten beitragen. Nach wie vor läge die Frauenrepräsentanz unterhalb des OECD-Durchschnitts. Ingenieurinnen seien zudem auf dem Arbeitsmarkt im Nachteil: So sei die Arbeitslosenquote bei den Frauen in Ingenieurberufen 2007 doppelt so hoch gewesen wie bei den Männern. Anstrengungen, mehr Frauen für das Ingenieurstudium zu gewinnen (z.B. Girls Day, Frau-



enstudiengänge) seien wichtig, reichten aber nicht aus. Auch die Arbeitswelt müsste sich ändern, vor allem was die Arbeitszeitkultur im Ingenieurberuf angehe. In der Diskussion wurde deutlich, dass bislang noch wenig Erkenntnisse darüber vorlägen, ob und wie Absolventen mit Bachelor-Abschluss beruflich unterkämen und wie Unternehmen diesen Abschluss im Ingenieurberuf beurteilten. Derzeit gäbe es rund 8.000 arbeitslose Elektro- und Maschinenbauingenieurinnen und -ingenieure, deren Vermittlung zum Teil am Alter scheitere. Auch auf die Diskrepanz zwischen Qualifikationen und Erwartungen der Betriebe wies Schreyer hin. Konsens herrschte darüber, dass Arbeitszeitanforderungen und geschlechtsverzerrte Leistungsbeurteilungen sich ändern müssten, um Frauen dauerhaft im Ingenieurberuf zu halten. Die Betriebe hätten Anfang der 1990er Jahre restriktiv eingestellt und gleichzeitig ältere Beschäftigte entlassen — ein Prozess, der vor allem männliche Bildungsaufsteiger verunsichert habe. Zum Stichwort „Schweinezyklus“ führte Schreyer aus, dass Mitte des kommenden Jahrzehnts ein breiter Ingenieurmangel vorliegen und die Gefahr des Schweinezyklus aufgrund des demografischen Wandels eher abnehmen dürfte.

### **Gerd Möller (Ministerium für Schule und Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen): Ausschöpfung von Bildungspotenzialen**

In seinem Beitrag zum Workshop 2 stellte Gerd Möller vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen am Beispiel ausgewählter Befunde zunächst dar, dass das vorhandene Bildungspotenzial in Deutschland nicht ausgeschöpft werde. Es bedürfe einer massiven Ausweitung der Frühförderung von Kindern v.a. aus den bildungsfernen Schichten, denn nur so könnten primäre und sekundäre soziale Effekte im Bildungssystem deutlich verringert werden. Konkrete Maßnahmen zur besseren Ausschöpfung des Bildungspotenzials in Deutschland sollten auf den Ausbau der Krippenplätze zielen und auf die Steigerung der Besuchsquote in Kindergärten. Eine frühe und kontinuierliche Sprachförderung trage dazu ebenso bei wie eine bessere individuelle Förderung. Im Unterricht sollte die Orientierung stärker auf Kompetenzen und weniger auf Wissensanhäufung liegen. Der Anteil von Absolventen ohne Schulabschluss sollte deutlich verringert werden. Auch müsse sichergestellt sein, dass „Risikoschüler“ die Mindeststandards erreichen. Die Bildung sogenannter „Restschulen“ lehnte Möller ab.

### **Zusammenfassung der Schlussdiskussion in Workshop 2:**

In der abschließenden Diskussion bestand Einigkeit über die hohen Erträge früher Humankapitalinvestitionen und die Bedeutung von früher Förderung zur Vermeidung von Bildungsarmut. Diskutiert wurde auch, inwiefern eine Reform der Lehrer- und Erzieherausbildung dazu beitragen könnte, Kindern das notwendige Basiswissen und inhaltliche Kompetenzen bereits früh zu vermitteln. Hier bestand Konsens über einen Nachholbedarf bei frühkindlicher Bildung. Einschränkend wurde allerdings auch dar-

auf aufmerksam gemacht, dass dies für die Bundesländer auch eine Frage der Ressourcen sei. Grundsätzlich sinnvoll seien Informationen über Best Practice Beispiele im Bildungsbereich, etwa die Auszeichnung erfolgreicher Schulen und die Bereitstellung von entsprechendem „Erfolgswissen“.

### **Workshop 3: Demographischer Wandel, Migration, Integration, Frauen (Moderation: Carola Burkert)**

#### **Hans Fuchs (IAB): Demographische Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial**

Die demographische Entwicklung sei für die nächsten Jahrzehnte weitgehend vorgegeben, so der Befund von Hans Fuchs in seinem einleitenden Impulsreferat. Die stark besetzte Baby-Boom-Generation der 1950er und 1960er Jahre gehöre allmählich zu den „Älteren“ am Arbeitsmarkt, die nachkommenden Generationen seien deutlich schwächer besetzt: Aktuell erreichten die jüngeren Alterskohorten gerade noch die Hälfte des Umfangs der Baby-Boom-Kohorte.

Allein aufgrund der demographischen Einflüsse würde das Potenzial an Arbeitskräften von derzeit 44,5 Millionen Erwerbspersonen bis 2050 um rund 18 Millionen Personen sinken. Dieser Rückgang könne aber um bis zu 11,6 Millionen abgeschwächt werden: durch Zuwanderung, eine deutlich höhere Frauenerwerbsbeteiligung und vermehrte Alterserwerbstätigkeit — vor allem dank der Rente mit 67.

In der Diskussion machte Fuchs noch einmal deutlich, dass ein Mehr an Zuwanderung sowie längere Lebensarbeitszeiten die demographischen Effekte allenfalls partiell ausgleichen könnten.

#### **Herbert Brücker (IAB): Kann Zuwanderung Mismatch auf dem Arbeitsmarkt verringern?**

Herbert Brücker argumentierte in seinem Beitrag, dass internationale Migration kurzfristig Mismatch reduzieren und zur Besetzung von Arbeitsplätzen führen könne — ohne dass sich deswegen die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland erhöhe. Tatsächlich wanderten Migranten überwiegend in prosperierende Ballungsräume mit geringer Arbeitslosigkeit, vielen offenen Stellen und hohen Löhnen. Simulationsmodelle zeigen, dass Migration bei regionalem Mismatch zu einem deutlichen Anstieg des BIP und zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit führe.

Langfristig, so Brücker, sei nicht zu erwarten, dass Migration Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel habe, da sich der Kapitalstock an das Arbeitsangebot anpasse. Migration könne aber langfristig die Wachstumsrate erhöhen. Auch der Sozialstaat profitiere von Zuwanderung. Diese Gewinne stiegen mit der Qualifikation der Migranten.

In der Diskussion wies Brücker darauf hin, dass das BIP/Kopf bei geringer Qualifikation der Migranten langfristig sinke. Der aussagekräftigere Indikator seien jedoch die Effekte der Zuwanderung auf das Einkommen der ansässigen Bevölkerung. Diese seien unterm Strich sehr gering. Stattdessen dominierten Verteilungseffekte: Während die Geringqualifizierten tendenziell verlören, gehörten die besser

Qualifizierten eher zu den Gewinnern. Die Problematik der Abwanderung sei differenziert zu betrachten: Seit zwei Jahren sei eine Nettoabwanderung von Deutschen vor allem in OCED-Länder zu beobachten; allerdings wanderten v.a. besser qualifizierte Personen aus den OCED Ländern nach Deutschland zu, so dass Deutschland per Saldo profitiere. Dennoch, so Brücker, sei eine Steuerung der arbeitmarktbezogenen Zuwanderung nach Humankapitalkriterien notwendig.

### **Kathrin Dressel (IAB): Der Arbeitsmarkt für Frauen — Schon am Ziel oder noch viel zu tun?**

Um dem künftigen Fachkräftebedarf zu begegnen, sei eine stärkere Einbindung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt notwendig — so das Plädoyer von Kathrin Dressel. Frauen seien — schon angesichts ihrer Bildungserfolge — eine immer bedeutendere Teilgruppe des qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials.

Dennoch, so Dressel in ihrem Vortrag, trügen sie nur unterproportional zum gesamten Arbeitsvolumen bei und erreichten seltener als ihre männlichen Kollegen Führungspositionen. Ungenutzte Potenziale gäbe es auch hinsichtlich des Berufsspektrums der Frauen. Noch immer konzentrierten sich Frauen auf wenige Berufsgruppen und drängen kaum in typische „Männerdomänen“ vor.

Die Diskussion konzentrierte sich auf zwei Themen: bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das enge Berufswahlspektrum von Mädchen bzw. Frauen, welches häufig mit Karriere- und Einkommensbegrenzungen verbunden sei. Dressel konstatierte, dass die Dominanz der häuslichen Kinderbetreuung in Deutschland vor allem einem kulturellen Leitbild geschuldet ist, das die Kinderbetreuung den Müttern und damit dem privaten Bereich überantworte; wer dies aufbrechen wolle, stoße noch immer auf ideologische Widerstände. Geld fließe deshalb v.a. in Transferleistungen, weniger in Betreuungsangebote. Mit der Erkenntnis, dass frühkindliche Bildung Bildungsungleichheiten aufzubrechen vermag und späteren "Reparaturmaßnahmen" vorzuziehen ist, sei aber auch in Deutschland ein Umdenken zu erkennen. Was die Berufswahl betreffe, sei ein denkbarer Weg, früher und vor allem kontinuierlicher eine gezielte Berufsorientierung zu verfolgen und weniger auf punktuell ansetzende Maßnahmen zu vertrauen. Um mehr Frauen für "Männerberufe" zu gewinnen, müsse jedoch vor allem eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen in diesen Berufen angestrebt werden.

### **Hans-Dietrich von Loeffelholz (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge): Bevölkerungsentwicklung, ressourcenorientierte Integrationsmaßnahmen und Kosten der Nicht-Integration**

Von Loeffelholz plädierte in seinem Beitrag dafür, das Potenzial der bereits in Deutschland ansässigen Migranten stärker zu nutzen, denn der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führe selbst bei anhaltender Migration zu spürbaren Verknappungen des Arbeitsangebots. Aber auch die Steuerung der Zuwanderung nach wirtschaftlichen Bedürfnissen könne zur Bewältigung der demographischen Herausforderungen beitragen. Integrationskurse, für die seit 2005 jahresdurchschnittlich 180 Mio. € ausgegeben würden, trügen auch diesen Bedürfnissen Rechnung. Darüber hinaus reduziere

ein solcher ressourcenorientierter Integrationsansatz die Kosten der Nicht-Integration von Migranten. Davon profitierten die Zuwanderer ebenso wie die Gesellschaft als Ganzes.

Loeffelholz verdeutlichte in der anschließenden Diskussion die positiven Effekte der Migration auf Staatshaushalt und Sozialversicherungssysteme und betonte die Bedeutung von Integrationsmaßnahmen für Jugendliche.

### **Inputs aus den Workshops und Podiumsdiskussion**

An der anschließenden, von Sven Astheimer (FAZ) moderierten Podiumsdiskussion nahmen Wilhelm Adamy (DGB), Joachim Möller (IAB), Rudolf Knorr (BA) und Jürgen Wuttke (BDA) teil. Dort wurden noch einmal viele Fragen, die sich aus den vorangegangenen Workshops ergaben, aufgegriffen und vertiefend diskutiert.

In seinem Schlusswort fasste IAB-Direktor Joachim Möller wichtige empirische Befunde der Tagung zusammen und skizzierte aus seiner Warte noch einmal die zentralen Handlungsfelder, die zu beackern seien, wenn der sich abzeichnende Fachkräftemangel bewältigt werden soll:

- Exakte Berufsprognosen hätten sich in der Vergangenheit als nahezu unmöglich erwiesen. Sie seien daher als vorbeugendes Instrument gegen den drohenden Fachkräftemangel nur von begrenztem Nutzen. Das IAB prüfe dennoch neue Ansätze in diesem Bereich.
- Es sei deutlich geworden, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen auf die Herausforderungen des demographischen Wandels nur unzureichend vorbereitet seien.
- Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Deutschland seien im internationalen Vergleich nach wie vor sehr hoch und hätten sich in den letzten fünf Jahren nicht verringert.
- Verstärkte Investitionen in Weiterbildung seien unabdingbar. Auch die Tarifpartner seien hier gefordert.
- Deutschland brauche eine nach Arbeitsmarktkriterien gesteuerte Zuwanderung. Die Notwendigkeit ergäbe sich auch aus der Tatsache, dass die Migranten, die bislang nach Deutschland gekommen seien, im Durchschnitt sogar ein niedrigeres Bildungsniveau aufwiesen als die Bevölkerung ihrer Herkunftsländer.
- Investitionen in frühkindliche Bildung müssten dringend nach oben gefahren werden, denn gerade dort seien die Erträge außerordentlich hoch — insbesondere bei Kindern aus bildungsfernen Schichten.