

Kurzstudie



Fachkräfteengpässe im Nordwesten

Ausmaß, Ursachen, Strategien

Zusammenfassung und strategische Schlussfolgerungen

Autoren:

Felix Bernshausen, Uwe Kröcher
Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

26111 Oldenburg

www.uol.de/kooperationsstelle

Die Bearbeitung erfolgt mittels einer Sonderauswertung der Arbeitsmarkt-, Ausbildungsmarkt- und Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Hier gilt ein besonderer Dank Sabine Brockmann vom Statistikservice Nordost. Wir bedanken uns zudem bei der regio gmbh für den Zugang zu dem System „WAIS smart analysis“, das einen mehrdimensionalen Zugriff auf eine Vielzahl amtlicher regionalstatistischer Daten ermöglicht hat. Ferner bedanken wir uns bei Christian Altkirch, Claudia Czycholl, Dorothee Koch und Oliver Hublitz für Unterstützung sowie André Holtrup und Lars Niggemeyer für hilfreiche Hinweise.

Die Schlussfolgerungen wurden in einem Diskussionsprozess mit Gewerkschaftsvertreter*innen der DGB-Region Oldenburg-Ostfriesland und ihren Mitgliedsgewerkschaften erstellt.

Oldenburg, im März 2025 (Redaktionsschluss)

gefördert mit Mitteln der

**Hans Böckler
Stiftung** 

Zusammenfassung

Zielsetzung und methodischer Ansatz

Diese Kurzstudie ist Teil eines Projektes der DGB-Region Oldenburg-Ostfriesland, den Mitgliedsgegewerkschaften und der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, in dem Strategien gegen Fachkräfteengpässe im Nordwesten erarbeitet wurden. Gefördert wurde das Projekt von der Hans-Böckler-Stiftung. Ziel der Kurzstudie ist es, das quantitative Ausmaß, die berufsgruppenspezifische und die regionale Betroffenheit der Fachkräfteengpässe im Nordwesten genauer zu analysieren sowie die spezifischen Ursachenzusammenhänge einzugrenzen und bestehende Arbeitskräftepotenziale zu identifizieren, mit denen Engpässe beseitigt bzw. minimiert werden können. Die Zwischenergebnisse der Studie dienen als Grundlage für die Diskussion über strategische Ansätze gegen Fachkräfteengpässe, um richtige politische Schlussfolgerungen ziehen zu können.

Methodisch basiert die Analyse des Umfangs und der Ausprägungen der regionalen Fachkräfteengpässe auf der Fachkräfte-Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Dabei waren wenige Anpassungen des Ansatzes notwendig, die die Aussagefähigkeit nicht wesentlich beeinträchtigen. Es wurden insgesamt die im Analyse-Ansatz enthaltenen, aber z.T. angepassten sechs Engpassindikatoren auf regionaler Ebene angewandt und ebenfalls nach Anforderungsniveaus differenziert. Davon abweichend wurden die Niveaus der „Spezialist*innen“ und „Expert*innen“ zusammengefasst und um die Gruppe der „Helfer*innen“ ergänzt, die bislang nicht in die Betrachtung einbezogen wurde. Die Engpassanalyse wurde mit 12 ausgewählten Berufsgruppen durchgeführt, die auf Bundesebene bereits als Engpassberufe identifiziert wurden und auch im regionalen Kontext eine besondere arbeitsmarktliche Bedeutung haben. Die im allgemeinen Forschungsstand angenommenen möglichen Ursachenzusammenhänge wurden mittels deskriptiver Identifizierungen von strukturellen Unterschieden zwischen dem Nordwesten und dem bundesdeutschen Durchschnitt betrachtet. Aus den Ergebnissen lassen sich annahmegestützte Abschätzungen über

ungenutzte Arbeitskräftepotenziale ableiten, die zur Beseitigung von Fachkräfteengpässen aktiviert werden können.

Abb. 1: „Der Nordwesten“ als Analyseregion



Quellen: eigene Darstellung

Ausmaß der Fachkräfteengpässe

Der Arbeitsmarkt im Nordwesten ist von einer gegenüber der Bundesebene unterdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit geprägt, die aber immer noch mit einer Arbeitslosenquote von 5,7 % hoch ist; in keinem Landkreis in der Region ist die Arbeitslosenquote unter 3 % gefallen. Trotz insgesamt niedrigerer Arbeitslosigkeit im Nordwesten kann hier die vielfach belegte Einschätzung bestätigt werden, dass kein genereller Arbeitskräftemangel besteht, sondern nur spezifische Fachkräfteengpässe in einigen Berufsgruppen auftreten.

Die Analyse der Fachkräfteengpässe in den ausgewählten Berufsgruppen im Nordwesten mittels der sechs Engpassindikatoren führt im Ergebnis zu einer Bewertungszahl („score“) zwischen 0 und 3. Je höher diese Zahl ist, umso stärker ausgeprägt ist der Engpass. Ab einem Wert von 2 gilt die Berufsgruppe als Engpassberuf. Berufsgruppen mit einem Wert zwischen 1,5 und 2 gelten als „unter Beobach-

tung“, weil sie möglicherweise mehr oder weniger an der Schwelle zu Engpassberufen stehen.

Tab. 1: Ergebnisse der Engpassanalyse für 2023

Nr.	Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Deutschland	Nordwesten
1	Gartenbau und Landwirtschaft	Helfer*in	1,33	1,33
		Fachkraft	2,17	2,83
		Spezial. / Exp.	1,67	1
2	Gastronomie und Hotellerie	Helfer*in	1,17	1,5
		Fachkraft	2,33	2,5
		Spezial. / Exp.	2	2,17
3	Lebensmittel- und Getränkeherstellung	Helfer*in	1,67	1,67
		Fachkraft	2,5	2,67
		Spezial. / Exp.	1,83	-
4	Baugewerbe	Helfer*in	1,67	1,5
		Fachkraft	2,33	2,67
		Spezial. / Exp.	2,5	2,5
5	Ausbaugewerbe	Helfer*in	1,5	1,5
		Fachkraft	2,5	2,5
		Spezial. / Exp.	2,33	2,5
6	Pflegeberufe	Helfer*in	1,67	1,67
		Fachkraft	2,83	2,67
		Spezial. / Exp.	2,5	2,5
7	Arzt- und Praxishilfe	Helfer*in	-	-
		Fachkraft	2,67	2,5
		Spezial. / Exp.	2,33	-
8	Metallbearbeitung	Helfer*in	1,5	1,67
		Fachkraft	2	2,67
		Spezial. / Exp.	2	2
9	Energie- und Elektrotechnik	Helfer*in	1,67	1,5
		Fachkraft	2,5	2,5
		Spezial. / Exp.	2,33	2,33
10	Fahrzeugbau und Mechatronik	Helfer*in	1,33	1,17
		Fachkraft	2,5	2,5
		Spezial. / Exp.	2,5	2,33
11	Erziehung und Sozialarbeit	Helfer*in	1,33	-
		Fachkraft	1,67	1,67
		Spezial. / Exp.	2,17	1,5
12	Kunststoffherstellung	Helfer*in	1,67	-
		Fachkraft	2,5	-
		Spezial. / Exp.	2,17	-

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungs-, Ausbildungsmarkt- und Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA 2024), eigene Berechnungen

Die durchgeführte Engpassanalyse hat ergeben, dass die Engpasssituation im Nordwesten auf ähnlichem Niveau liegt wie die auf Bundesebene. Ein *erstes* Ergebnis ist, dass im Allgemeinen bei den 12 Berufsgruppen und bei den allermeisten Anforderungsniveaus der Engpass im Nordwesten gleich groß und oder sogar leicht größer als in Deutsch-

land insgesamt ausfällt. Damit kann vorsichtig der Schluss gezogen werden, dass in der Tendenz die Fachkräftengpässe im Nordwesten bedeutsamer ausfallen als in Deutschland insgesamt. *Zweitens* wird deutlich, dass die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen deutlich ausgeprägter sind als zwischen der Region und der Bundesebene. Die Berufssystematik mit ihren spezifischen Qualifikationen, nachgefragten Kompetenzen und Tätigkeitsmustern gibt den wesentlichen Rahmen vor, nach dem sich sowohl Betriebe als auch Beschäftigte am Arbeitsmarkt orientieren. So lassen sich berufsspezifische Unterschiede im Ausmaß der Fachkräftengpässe feststellen, bei denen die Landwirtschafts- und Gartenbauberufe, die Pflegeberufe, die Bauberufe und die Arzt- und Praxishilfeberufe die größten Engpässe aufweisen. *Drittens* ist in der zeitlichen Entwicklung zwischen 2016 und 2023 ein genereller Trend zur Verschärfung der Fachkräftengpässe offensichtlich, die zwar unterschiedlich stark ausfallen, aber über alle Berufsgruppen und Anforderungsniveaus hinweg beobachtet werden können. *Viertens* wird deutlich, dass auf Ebene der Spezialist*innen und Expert*innen die Engpässe in der Regel geringer ausfallen als auf der Ebene der Fachkräfte. Dies deckt sich mit anderen Befunden, in denen besonders duale Ausbildungsberufe mit größeren Engpässen zu kämpfen haben als deren akademische Zweige. *Fünftens* muss hervorgehoben werden, dass bei den Helfer*innen in keiner Berufsgruppe ein Engpass vorliegt, da hier insbesondere deutlich mehr Arbeitssuchende bzw. Arbeitslose auf eine verfügbare offene Stellen kommen, sodass für dieses Anforderungsniveau schwerlich von einem Engpass gesprochen werden kann. Allerdings weisen diese Werte *sechstens* auf eine offensichtliche Schwäche der Methodik der Bundesagentur hin. Denn bis auf eine Berufsgruppe befinden sich alle anderen Helfer*innen-Niveaus „unter Beobachtung“, wie die Bundesagentur dieses Ergebnis definiert. Besonders problematisch bei diesem Ergebnis sind die Faktoren „Entwicklung des Entgelts“ und „Entwicklung der ausländischen Beschäftigung“ der letzten drei Jahre¹. Der Faktor der Entwicklung des Entgelts ist problematisch, denn

¹ Würde man beide Indikatoren bei der Berechnung des Gesamtergebnisses herauslassen, würden die Helfer*innen aller Berufsgruppen

unter die Schwelle von 1,5 und damit in den unbedenklichen Bereich fallen.

die Anhebung des Mindestlohns ist keine Reaktion empfangen*innen so aus, als würde ein großer Engpass auf einen Fachkräfteengpass, wirkt sich aber gerade bei den Helfer*innen mit vielen Mindestlohnempfänger*innen vorherrschen.

Tab. 2: Engpassanalyse mit sechs Engpassindikatoren im Nordwesten 2023

Nr	Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Abgangsrate aus Arbeitsl.	Arbeitslosenrate	Arbeitssuchende-Stellen-Relation	Entwickl. Entgelt	Entwickl. Ausländ.	Vakanzeit	Engpass-Faktor
1	Gartenbau und Landwirtschaft	Helfer*in	5,3	15,4	35,6	17,7	4,3	147,1	1,33
		Fachkraft	17,2	2,8	1,8	12,0	2,4	196,2	2,83
		Spezial. / Exp.	7,4	5,5	2,8	4,7	0,4	93,9	1
2	Gastronomie und Hotellerie	Helfer*in	6,0	21,3	12,0	28,0	3,2	171,4	1,5
		Fachkraft	13,8	4,7	2,6	30,0	5,0	178,9	2,5
		Spezial. / Exp.	22,3	5,7	3,2	18,8	4,8	136,4	2,17
3	Lebensmittel- und Getränkeherstellung	Helfer*in	7,1	9,9	31,5	24,6	12,0	170,7	1,67
		Fachkraft	10,5	1,1	2,3	15,1	7,9	205,6	2,67
		Spezial. / Exp.	11,3	3,7	3,8	.	9,8	184,7	-
4	Baugewerbe	Helfer*in	7,2	9,6	8,6	11,2	5,3	278,2	1,5
		Fachkraft	14,7	2,7	1,6	8,5	2,6	272,1	2,67
		Spezial. / Exp.	14,2	2,2	0,6	7,2	1,7	167,1	2,5
5	Ausbaugewerbe	Helfer*in	4,8	28,4	21,2	9,5	11,4	194,1	1,5
		Fachkraft	15,3	2,0	1,0	11,2	1,6	293,5	2,5
		Spezial. / Exp.	14,3	2,4	0,8	9,1	0,3	191,4	2,5
6	Pflegerberufe	Helfer*in	5,6	8,6	9,4	25,3	4,5	218,4	1,67
		Fachkraft	18,0	0,7	0,8	14,6	1,5	320,6	2,67
		Spezial. / Exp.	17,1	1,2	1,0	12,4	0,4	202,3	2,5
7	Arzt- und Praxishilfe	Helfer*in	-	-	-	-	-	-	-
		Fachkraft	14,6	1,8	1,8	17,5	1,0	146,1	2,5
		Spezial. / Exp.	8,3	2,0	0,7	.	1,8	271,1	-
8	Metallbearbeitung	Helfer*in	5,3	8,1	17,2	16,1	8,7	199,6	1,67
		Fachkraft	11,3	2,5	2,0	11,8	4,5	253,5	2,67
		Spezial. / Exp.	9,6	3,5	2,5	5,6	1,5	208,3	2
9	Energie- und Elektrotechnik	Helfer*in	7,0	9,7	10,1	11,0	6,0	295,9	1,5
		Fachkraft	14,6	1,4	0,8	9,6	1,8	239,5	2,5
		Spezial. / Exp.	10,0	2,1	1,2	8,7	1,0	216,0	2,33
10	Fahrzeugbau und Mechatronik	Helfer*in	6,4	32,7	77,5	-0,5	4,8	224,5	1,17
		Fachkraft	11,6	2,1	1,1	11,8	1,7	200,0	2,5
		Spezial. / Exp.	10,5	2,0	1,5	9,4	0,2	174,2	2,33
11	Erziehung und Sozialarbeit	Helfer*in	6,8	11,6	15,6	.	1,2	112,7	-
		Fachkraft	11,5	1,6	5,8	8,7	1,5	141,7	1,67
		Spezial. / Exp.	16,6	2,0	1,2	1,7	0,3	99,3	1,5
12	Kunststoffherstellung	Helfer*in	9,3	8,1	47,3	11,9	.	142,2	-
		Fachkraft	9,0	1,4	4,0	10,1	.	151,5	-
		Spezial. / Exp.	20,0	4,4	2,2	.	.	156,6	-

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungs-, Ausbildungsmarkt- und Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3
Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit: Abgänge von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt im Verhältnis zum Bestand an Arbeitslosen, jeweils Jahresdurchschnitt 2023

Arbeitslosenrate: Arbeitslose im Verhältnis zur Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und Arbeitslose
Arbeitssuchenden-Stellen-Relation: Arbeitssuchende im Verhältnis zu gemeldeten offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen, Jahresdurchschnitt 2023

*Entwicklung Ausländer*innen*: Veränderung des Anteils ausländischer Beschäftigte an SV-Beschäftigte von 2020 bis 2023 in %
Entwicklung Entgelt: Veränderung des Bruttomonatsentgelts (Median) der SV-Beschäftigten in Vollzeit von 2020 bis 2023 in %
Vakanzeit: Zeit Anmeldung und Abmeldung offener Stellen bei der BA in Tagen (arithmetisches Mittel)

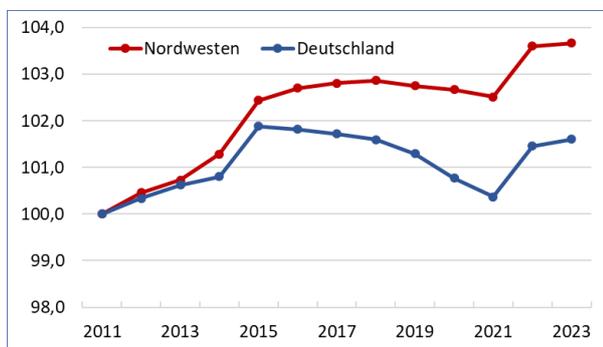
Ursachen

Als Ursachen für Fachkräfteengpässe werden in der Regel vier Erklärungszusammenhänge angeführt, die auch alle in einem engen Verhältnis zu den möglichen Rezepten zur Beseitigung der Engpässe stehen:

- Demografischer Wandel
- abnehmende Erwerbsbeteiligung
- qualifikatorischer „Mismatch“, geringe Ausbildungsintensität
- unattraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen

Diese Ursachenzusammenhänge wurden näher betrachtet und gefragt, welche Annahmen zur Erklärung der Fachkräfteengpassituation im Nordwesten plausibel sind, wobei der qualifikatorische Mismatch nur anhand der Ausbildungssituation beleuchtet wird.

Abb. 2: Entwicklung der Einwohner (15 bis unter 65 Jahren) 2011-2023 (Index: 2011=100)



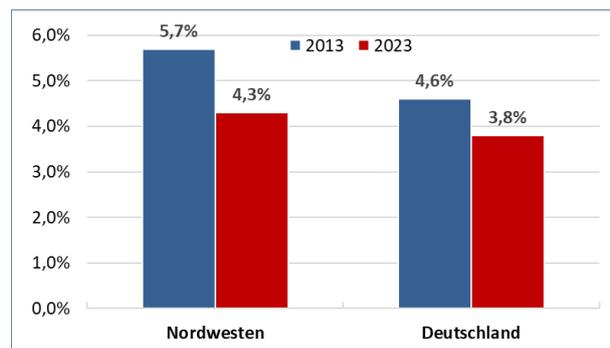
Quellen: LSN-Online-Tabelle: K1000111 (bis 2010) A100002V (ab 2011), Genesis-Online-Tabelle: 12411-0012 (bis 2019), 12411-0013 (ab 2020), eigene Berechnungen

Wenn *demografische Faktoren* im Nordwesten für die Fachkräfteengpässe verantwortlich sein sollten, dann müsste sich dies in einer gesunkenen Zahl von erwerbsfähiger Bevölkerung niederschlagen. Tatsächlich ist genau das Gegenteil der Fall. Seit der Krise 2009/2010 ist die Zahl aller Erwerbsfähigen (Einwohner*innen zwischen 15 und unter 65 Jahren) im Nordwesten um knapp 3,7 % gestiegen, während sie in Deutschland insgesamt um 1,7 % zunahm. Das demografische Potenzial für den Arbeitsmarkt ist somit in diesem Zeitraum größer und nicht kleiner geworden. Damit können de-

mografische Faktoren kaum die Fachkräfteengpässe erklären.

Zunehmende Fachkräfteengpässe können ebenso durch eine mangelnde bzw. *abnehmende Erwerbsbeteiligung* der Personen begründet sein, die eigentlich im erwerbsfähigen Alter sind. Die Erwerbspersonenquote im Nordwesten ist in den letzten Jahren auf 86,2 % gestiegen, wobei die Erhöhung in der Region sogar stärker ausfiel als im Bundesgebiet insgesamt. Damit nahmen zusätzliche Personengruppen eine Erwerbstätigkeit auf, sodass in 2023 im Nordwesten mit über 1 Mio. zivilen Erwerbspersonen fast 10 % mehr Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen als 2013. Somit kann nicht von einer abnehmenden Erwerbsbeteiligung gesprochen werden.

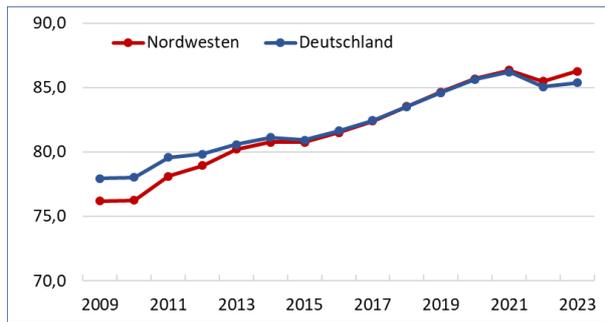
Abb. 3: Entwicklung der Ausbildungsquote (Auszubildende je SV-Beschäftigte insgesamt)



Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA 2024), eigene Berechnungen

Dass sich die Erwerbstätigkeit bei Frauen ausgeweitet hat, war allerdings in erster Linie Resultat einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung, die im Nordwesten besonders stark ausgeprägt ist. Da etwa ein Drittel der Frauen unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt ist (Statistisches Bundesamt 2024), muss analysiert werden, ob bestimmte Zwangslagen zur Einschränkung der Erwerbstätigkeit bestehen. Für die zwei Faktoren *Angebote an Pflegeheimplätzen* und *Kinderbetreuungsplätze* konnten regionalisierte Auswertungen vorgenommen werden. Bei den Angeboten an Pflegeheimplätzen weist die Region eine leicht überdurchschnittliche Angebotssituation auf.

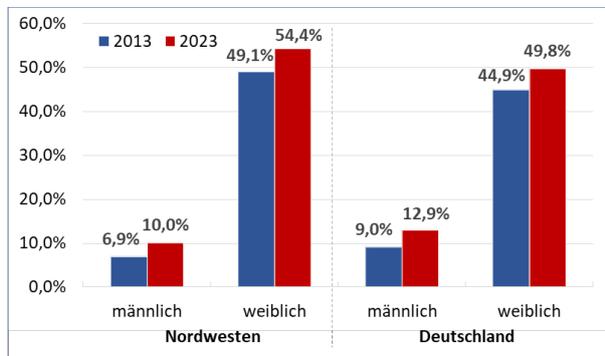
Abb. 4: Erwerbspersonenquoten (Anteil ziviler Erwerbspersonen an Einwohner 15 bis unter 65 Jahren)



Quellen: LSN-Online (Tabelle: A100002G), Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Bezugsgrößen zur Berechnung der Arbeitslosenquoten nach Regionaldirektionen, Geschäftsstellen, Ländern und Kreisen, Genesis-Online (Tabelle: 12411-0012), eigene Berechnungen

Trotzdem bleibt das Angebot hinter dem Bedarf zurück. Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen fällt in der Region gegenüber Deutschland insgesamt deutlich zurück. Die mangelnden Betreuungskapazitäten können durchaus eine Ursache für die hohe Anzahl an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen von Frauen sein.

Abb. 5: Teilzeitquoten nach Geschlecht (Anteil Teilzeit an SV-Beschäftigte am Arbeitsort insgesamt)

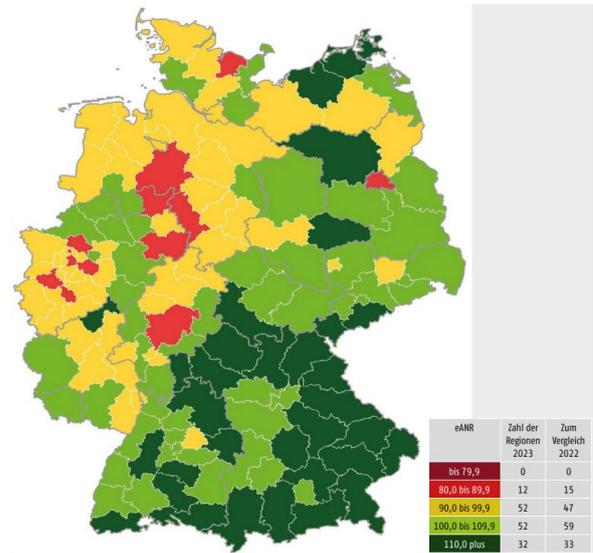


Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport und Länderreport über Beschäftigte, eigene Berechnungen

Die *Ausbildungssituation* ist im Nordwesten zwar durch eine leicht überdurchschnittliche Ausbildungsquote von 4,3 % (gegenüber dem Bundesgebiet von 3,8 %) gekennzeichnet, doch ist sie im Nordwesten in den letzten 10 Jahren viel stärker zurückgegangen als in Deutschland insgesamt. Gleichzeitig ist das Verhältnis von angebotenen Ausbildungsplätzen gegenüber den Nachfrager*innen im Nordwesten noch immer negativ, während es im deutschen Durchschnitt mittlerweile positiv

ist und es dort 1,8 % mehr Plätze als Ausbildungsnachfrager*innen gibt.

Abb. 6: Angebot- und Nachfrageverhältnisse in den Arbeitsagenturbezirken 2023

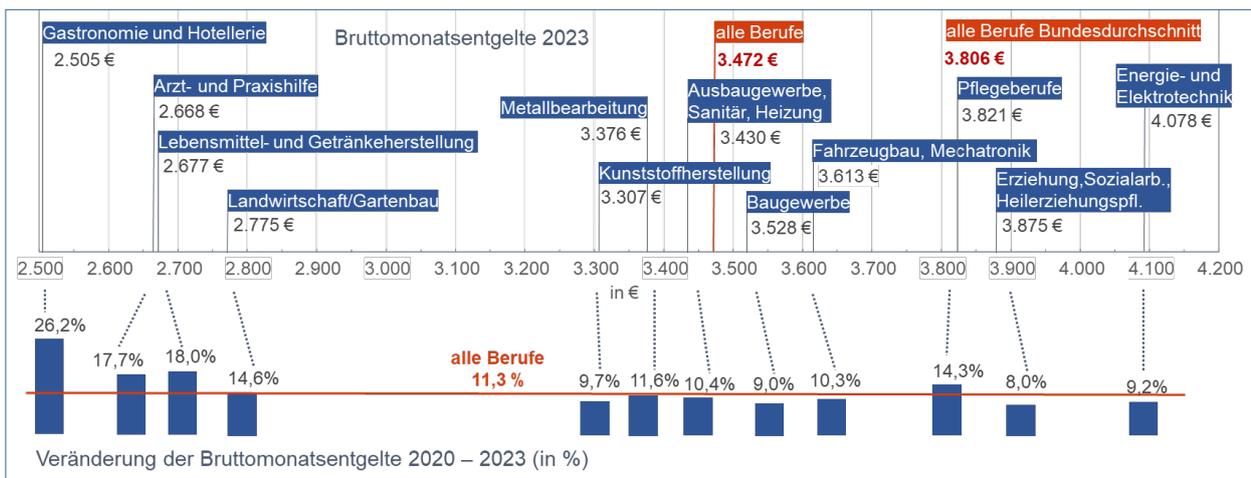


Quellen: Christ u.a. (2024: 19), Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.

Obwohl die Fachkräfteengpässe zugenommen haben, ist im Nordwesten die Ausbildungsplatzquote (Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) konstant geblieben oder sogar zurückgegangen, besonders stark in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes und den Ernährungsberufen. Diese beiden Berufsgruppen weisen auch besonders stark rückläufige Bewerber*innenzahlen auf. Insgesamt kann mit wenigen Ausnahmen die geringe Ausbildungsintensität durchaus als Ursache für die spezifischen Fachkräfteengpässe in den betrachteten Berufsgruppen benannt werden. Zu einem relevanten Anteil bleiben die Ausbildungsanstrengungen der Betriebe hinter den Ausbildungsanfordernissen zurück.

Ein weiterer Ursachenfaktor wird in *unattraktiven Arbeits- und Entlohnungsbedingungen* gesehen, die in den Engpassberufen vorherrschen. Niedrige Entgelte in Berufen wirken auf Personen wenig attraktiv, diese Berufe auszuüben. Sie sind eher ein Pushfaktor, sich für höherbezahlte andere Berufsgruppen zu entscheiden. Daher können niedrige Löhne durchaus ein Grund für spezifische Fachkräfteengpässe sein.

Abb. 7: Bruttomonatsentgelte der SV-Vollzeitbeschäftigten im Nordwesten (jeweilige Median-Werte)



Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA 2024), eigene Berechnungen

Das Gehaltsniveau im Nordwesten liegt im Durchschnitt aller Beschäftigten mit 3.472 € deutlich unter dem gleichartigen Durchschnitt auf Bundesebene (3.806 €) und ist zudem auch noch gegenüber 2013 geringer angestiegen als im Bundesdurchschnitt. Zwar sind in den Berufsgruppen des Bau- und Ausbaugewerbes die Lohnniveaus sogar höher als im Bundesdurchschnitt und in den Pflege- und Erziehungsberufen auf ähnlichem Niveau. Doch eine Reihe von Berufsgruppen müssen dem Niedriglohnsektor zugeordnet werden (Landwirtschaftliche und Gartenbau-, Gastronomie- und Hotellerie-, Ernährungsberufe sowie die Arzt- und Praxishilfe). Gerade diese Berufe weisen alle einen hohen „Prekarisierungsgrad“ auf, weil dort nicht nur die Entgelte sehr niedrig sind, sondern auch der Anteil an Minijobs und an Beschäftigten auf Helfer*innen-Niveau hoch ist. Zudem kommt in den landwirtschaftlichen und gastronomischen Berufen hinzu, dass die Tätigkeit von atypischen Arbeitszeiten (z.T. Saisonarbeit, Tagesrandzeit, Schichtsystemen) geprägt ist, die für Beschäftigte wenig attraktiv erscheinen. Insgesamt können insbesondere in den genannten Niedriglohn-Berufen die unattraktiven Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als ursächlich für die dortigen Fachkräfteengpässe angesehen werden.

Die Analyse der unterschiedlichen Ursachenzusammenhänge kommt somit zu dem Ergebnis, dass demografische Faktoren eine untergeordnete Rolle für die derzeitigen Fachkräfteengpässe im Nord-

westen spielen. Zudem stellt die rückläufige Ausbildungsintensität, besonders in den Engpassberufen, regelrecht eine Schranke dar, um mit nachkommenden ausgebildeten Fachkräften diese Lücke zu schließen. Genauso wirken unattraktive Arbeits- und Entlohnungsbedingungen eher abschreckend auf Beschäftigte und Auszubildende.

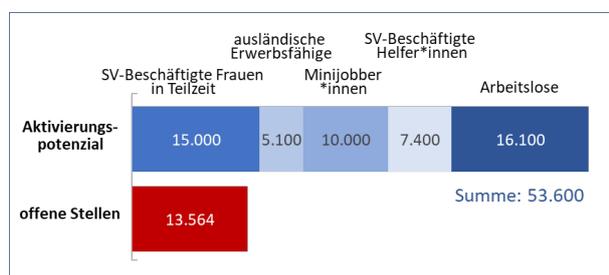
Potenzialabschätzung zur Sicherung der Fachkräftebedarfe

Der entscheidende Schlüssel zur Sicherung der Fachkräftebedarfe ist in der bedarfsgerechten Aktivierung bisher ungenutzter, aber in der Region vorhandener Arbeitskraftpotenziale zu sehen. Denn trotz gestiegener Erwerbsbeteiligung bestehen strukturelle Hürden für den möglichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Viele Personengruppen können ihr Erwerbspotenzial nicht realisieren, „weil sie aufgrund bestimmter Merkmale wie beispielsweise Alter, Behinderung, Familiensituation, Geschlecht oder Migrationshintergrund keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten, weil sie nötige Qualifikationen nicht erwerben können oder weil es für sie finanziell unattraktiv erscheint oder aus anderen Gründen schwierig ist, ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen“ (DGB 2022: 5). Damit sind verschiedene Personengruppen unterschiedlich von Hürden und Einschränkungen betroffen.

Es wurde in der Kurzstudie der Versuch unternommen, die Potenziale an ungenutzten Arbeitskräften

grob zu quantifizieren und abzuschätzen, welche Personengruppen bei einer Aktivierung in Richtung Erwerbstätigkeit die größten Effekte für die Fachkräftesicherung haben. Diese Potenzialabschätzung wurde mit einfachen Modellannahmen auf Basis der besonders als aktivierbar eingeschätzten Personengruppen vorgenommen. Dabei wird das Basispotenzial der nur eingeschränkt am Arbeitsmarkt teilhabenden Beschäftigten mit einem Aktivierungsfaktor multipliziert, der aus verschiedenen plausiblen Annahmen gebildet wurde.

Abb. 8: Potenzialabschätzungen zur Aktivierung von Fachkräften im Nordwesten



Quellen: siehe Tab. 3, Datenbasis von 2023, eigene Berechnungen, offene Stellen insgesamt.

Einen großen Effekt würde die Aktivierung von Frauen haben, die zu etwa einem Drittel in unfreiwilliger Teilzeit beschäftigt sind (Statistisches Bun-

desamt 2024) und bei entsprechenden Rahmenbedingungen ihren Beschäftigungsumfang erhöhen könnten. Ungefähr ein Viertel der Bevölkerung ohne deutsche Staatsangehörigkeit stammt aus den bedeutendsten Herkunftsländern von Asylsuchenden (Syrien, Türkei, Afghanistan, Iran, Irak und Georgien), die mit besonders hohen Zugangshürden zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, sodass bei deren Abbau ein Teil für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde. Die größten Potenziale an ungenutzten Arbeitskräften wurden bei den prekären und meist niedrigqualifizierten Erwerbspersonen identifiziert. Minijobber*innen, die ausschließlich nur dieser Erwerbsform nachgehen, stellen ein großes Potenzial dar, das aktiviert werden kann. Das gilt ebenso für Helfer*innen, die bereits in dem Berufsfeld tätig sind, und sich entweder die Qualifikationen für einen beruflichen Aufstieg zur Fachkraft oder Spezialist*in bereits informell angeeignet haben oder entsprechend weitergebildet werden müssen. Diese besondere Qualifikationsunterstützung bedarf es auch für Arbeitslose, die direkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen würden, deren Potenzial aufgrund einer erheblich verfestigten Arbeitslosigkeitsstruktur zur Fachkräftesicherung jedoch nicht vollumfänglich aktivierbar erscheint.

Tab. 3: Abschätzung für Aktivierung von ungenutzten Arbeitskräftepotenzialen für Fachkräfte im Nordwesten

Aktivierungspotenzial von...	Basis absolut 2023	Potenzial bei Angleichung*	Aktivierungsfaktor	Fachkräftepotenzial ca.
... unfreiwillige Teilzeit von Frauen				
SV-Beschäftigte Frauen in Teilzeit	185.680		8,1 %	15.000
... Erwerbsfähigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit				
20 bis unter 50 Jahren	123.248	17.871	25,0 %	4.400
50 bis unter 60 Jahren	25.655	2.642	25,0 %	700
Summe				5.100
... Minijobber*innen				
geringf. entlohnte Beschäftigte	126.264		7,9 %	10.000
... Helfer*innen (SV-Beschäftigte)				
SV-Beschäftigte Helfer*innen	148.320		5,0 %	7.400
... Arbeitslosen				
Helfer*innen	31.371		20,0 %	6.300
Fachkräfte	14.605		50,0 %	7.300
Spezial./Exp.	5.066		50,0 %	2.500
Summe				16.100
Gesamtsumme				53.600

Quellen: absolute Angaben nach Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA 2024), LSN-Online (Tabelle: A100001K), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport und Länderreport über Beschäftigte, eigene Berechnungen; das Fachkräftepotenzial auf Hundert gerundet. * Potenzial der ausländischen Erwerbsfähigen in einem Umfang, wenn die Beschäftigtenquoten der ausländischen Beschäftigten sich zu den Quoten der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit angleichen.

Trotz konservativer Annahmen zu den Aktivierungsfaktoren bilden diese Personengruppen ein Potenzial zur Absicherung der Fachkräftebedarfe, das weit größer ist als die gegenwärtige Zahl aller offener Stellen im Nordwesten.

Schlussfolgerungen und politische Strategien zum Abbau von Fachkräfteengpässen

Fachkräftesicherung wird im Allgemeinen als Aufgabe sowohl von Unternehmen als auch von der Politik verstanden. Aus der vorangegangenen Analyse der spezifischen Fachkräfteengpässe im Nordwesten und der abgeleiteten Potenzialabschätzung werden im Folgenden Schlussfolgerungen insbesondere für politische Strategien zur Fachkräftesicherung und zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage gezogen. Die hier entwickelten strategischen Ansätze sind das Ergebnis intensiver Diskussionen, die die Autoren der Studie mit den beteiligten Gewerkschaftsvertreter*innen geführt haben.

Relativierung und Differenzierung der Fachkräfteengpässe

Zu betonen ist, dass anhand der Befunde kein *allgemeiner Arbeitskräftemangel* attestiert werden kann – weder aktuell noch in absehbarer Zukunft. Die Arbeitslosigkeit befindet sich noch immer auf einem hohen Niveau und ist in den letzten Jahren nur in geringem Maße gesunken. Vielmehr ist von einem *Fachkräfteengpass* in einigen Berufsgruppen auszugehen. Es bedarf einer differenzierten Analyse dieser Fachkräfteengpässe, um tatsächliche Engpassituationen erfassen zu können. Dass sich der Arbeitsmarkt zu einem „Arbeitnehmer*innenmarkt“ entwickelt, ist zunächst positiv zu bewerten. Beschäftigte sind weniger gezwungen, sich unzureichenden Arbeits- und Lohnbedingungen zu unterwerfen. Damit eröffnen sich Chancen zur Gestaltung „Guter Arbeit“, die letztlich allen Beteiligten, auch den Unternehmen, zugutekommen. So steigt bei „Guter Arbeit“ nachweislich die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, die Krankenstände und Ausfallzeiten sinken und die Produktivität verbessert sich.

Dass in dieser Studie die Beschäftigten mit der Qualifikationsstufe „Helfer*innen“ (mit in der Regel keiner oder nur max. einjähriger Berufsausbildung) mit in die Engpassanalyse berücksichtigt wurden, erlaubt eine ganzheitliche Sichtweise auf die *Fachkräfteengpässe*.

Fachkräfteengpässe werden aus gutem Grund auf der Ebene von Berufen bzw. Berufsgruppen analysiert. Denn die berufliche Qualifikation ist neben der regionalen Verfügbarkeit von Arbeitskräften die wesentliche Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung. Der Beruf gibt den qualifikatorischen Rahmen vor, die Gesamtheit der Fertigkeiten und lässt eine Standardisierung zu, an der sich sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte am Arbeitsmarkt orientieren. Dabei ist die Einbeziehung der Ebene von Helfer*innen gerade für die Region Nordwest entscheidend. Schließlich machen im Durchschnitt aller Berufsgruppen die Helfer*innen 19 % der Beschäftigten im Nordwesten aus. Das ist deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt (16 %). In diesem Segment der Beschäftigung liegt eine signifikant höhere Arbeitslosigkeit vor, bei gleichzeitig merklich geringerem Stellenangebot; von einem Fachkräfteengpass kann bei Helfer*innen daher nicht die Rede sein. Dies eröffnet Perspektiven, da sie den gleichen Berufsgruppen angehören, in denen auf dem Niveau der Fachkräfte und Expert*innen/Spezialist*innen ein Fachkräfteengpass attestiert wird.

Eine differenzierte Betrachtung der Fachkräfteengpässe ist notwendig, weil häufig vorschnell von wenigen Berufsgruppen mit einem Fachkräfteengpass auf die Gesamtheit des Arbeitsmarktes geschlossen wird. Damit einhergehen falsche politische Schlussfolgerungen, z.B. Empfehlungen nach einer Erhöhung oder Flexibilisierung von Arbeitszeiten,

einer Erhöhung des Renteneintrittsalters oder einer verstärkten internationalen Arbeitskräfteemigration. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen allerdings, dass seitens der Politik gezielt Hürden für eine Arbeitsaufnahme beseitigen werden müssen, die bislang aufgrund von Diversitätsdimensionen wie Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund oder Familiensituation keine oder nur eingeschränkte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Zudem muss berücksichtigt werden, dass die absehbaren Trends der Dekarbonisierung in vielen Wirtschaftsbereichen zum Abbau von Arbeitsplätzen und Beschäftigung führen wird. Dafür wird es wiederum in anderen beruflichen Segmenten zu einer verstärkten Nachfrage an Arbeitskräften kommen. Werden diese Strukturumbrüche bei der Fachkräftedebatte außer Acht gelassen, werden nicht nur wesentliche Potenziale für die Fachkräftegewinnung verschenkt, sondern es werden außerdem individuelle Abstiegsbedrohungen und -erfahrungen sowie hohe gesellschaftliche Kosten durch Arbeitslosigkeit entstehen, die die Akzeptanz für eine sozial-ökologische Transformation sowie das Vertrauen in die Politik weiter schmälern.

Strategien zum Abbau von Fachkräfteengpässen

Aufgrund der Betrachtung der Ursachenfaktoren der Fachkräfteengpässe sowie der Potenzialabschätzungen zu ihrer Beseitigung lassen sich verschiedene strategische Handlungsfelder ableiten, mit denen Fachkräfteengpässe entgegengewirkt werden kann.

Im Einzelnen sind folgende strategische Elemente zu nennen:

- a) Qualifizierung von gering qualifizierten Personen und Erwerbslosen
- b) Ausweitung der Angebote zur beruflichen Aufstiegsqualifizierung und Weiterbildung (hier insbesondere der Helfer*innen)
- c) Stärkung und Verbesserung der beruflichen Erstausbildung
- d) Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, Abbau von prekären Arbeitsverhältnissen

- e) Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Älteren
- f) Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit
- g) Integration migrantischer Erwerbsfähiger in den Arbeitsmarkt

Der entscheidende Schlüssel zur Lösung ist in der Aktivierung bisher ungenutzter, aber in Deutschland und der Region vorhandener Arbeitskraftpotenziale zu sehen. Hier liegen, wie die Studie zeigt, große Chancen, ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen.

Qualifizierung gering qualifizierter Personen und Arbeitsloser

Innerhalb der Berufsgruppen machen Helfer*innen eine große Gruppe aus, in 8 von 12 der betrachteten Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen zwischen 16,5 % und 55 %. Zudem ist bei Helfer*innen in allen Berufsgruppen, bis auf den Pflegebereich, eine deutlich höhere Arbeitslosenquote als im Durchschnitt zu verzeichnen. In der Höherqualifizierung von Arbeitskräften, die schon in der Berufsgruppe tätig sind, aber (noch) nicht über die erforderliche Fachlichkeit verfügen, liegt ein großes ungenutztes Potenzial, um Fachkräftebedarfe zu sichern.

Speziell für diesen Bereich sind geeignete Weiterbildungs- und Aufstiegsqualifizierungen zu entwickeln, z.B. in Form von geförderten Qualifizierungsprogrammen mit (Teil-)Freistellungen. Dazu ist die individuelle Weiterbildungsförderung im Rahmen des AFBG auszubauen, insbesondere das AufstiegsBAföG und die Öffnungen für Teilzeitausbildungen. Zudem ist ein Weiterbildungsgeld von mindestens 200 € über dem ALG-I-Anspruch sinnvoll, um einen Anreiz für Weiterbildungen und Aufstiegsqualifizierungen zu bieten. Auch für Leistungsberechtigte in der Grundsicherung müssen entsprechende Anreize höher ausfallen.

Ausweitung der Angebote zur beruflichen Aufstiegsqualifizierung und Weiterbildung

Derzeit zeichnet sich in den klassischen Industriebereichen ein Strukturwandel ab, der mit der sozial-ökologischen Transformation einhergeht und bestimmte Beschäftigungsbereiche stark unter

Druck setzt. Davon sind einige nicht unwesentliche industrielle Kerne der Region betroffen. Dies gilt ebenfalls für Bereiche, die stark von Digitalisierungsprozessen und diesbezüglichen Rationalisierungseffekten betroffen sind. Gerade hier gilt es, den absehbaren Beschäftigungsabbau mit einer Qualifizierungsperspektive für Betroffene zu verbinden. Hierfür ist der Bezug von Kurzarbeitergeld mit einer beruflichen Weiterbildung zwingend zu verknüpfen und das Konzept des Transfer-Kurzarbeitergeldes dahingehend weiterzuentwickeln. Unternehmen müssen dafür zur Verantwortung gezogen werden und einen angemessenen Beitrag dafür leisten. Die Erfahrungen aus der Corona-Krise, haben leider gezeigt, dass sich viele Unternehmen Weiterqualifizierungsprogrammen bei Kurzarbeit verschlossen haben. Dem muss mit entsprechenden Bedingungen und Anreizen begegnet werden. Unternehmen müssen wieder mehr in formalisierte Weiterbildungsmaßnahmen investieren, damit der bereits seit Jahren stattfindende Rückgang der Teilnahmequoten an formalisierten Weiterbildungen gestoppt wird.

Stärkung und Verbesserung der beruflichen Erstausbildung

In einigen Berufssegmenten ist die Ausbildungsquote zu niedrig, um die bestehende Arbeitskräftenachfrage zu decken. Für die dualen Ausbildungsberufe stehen dabei vor allem die Unternehmen in der Verantwortung. Trotz unbesetzter Ausbildungsplätze verbleiben jährlich tausende Jugendliche in Übergangsmaßnahmen. Noch nicht einmal jeder fünfte Betrieb bildet aus. Die Probleme bei den unbesetzten Ausbildungsstellen hängen nicht zuletzt mit der unzureichenden Attraktivität und Qualität der Ausbildung zusammen. Ein wichtiger Baustein, die berufliche Erstausbildung zu steigern, ist daher die Einführung einer umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie. Beispielsweise im Baugewerbe oder der Pflege werden Umlagefinanzierungen bereits angewendet, mit denen gute Erfahrungen gemacht wurden. Mit diesem Instrument ist bereits eine spürbare Entlastung und eine hohe Akzeptanz feststellbar. In Bremen ist ein flächendeckendes Umlagefinanzierungsmodell eingeführt worden, dessen Erfahrungen noch ausstehen. Umlagefinanzierungsmodelle sollten auf andere Be-

rufsbereiche und in andere Bundesländer ausgeweitet und weiterentwickelt werden.

Außerdem ist ein systematisches Ausbildungsmanagement als Teil der Ausbildungsgarantie einzuführen, das stärkere Hilfen für die Bewältigung des Übergangsbereichs von Schule zur beruflichen Erstausbildung bieten kann, damit niemand auf dem Weg in die Erstausbildung verloren geht. Um erfolgreich den Schritt in die Ausbildung gehen zu können, müssen infrastrukturelle Voraussetzungen geschaffen werden. Vielfach scheitert die Aufnahme einer gewünschten Ausbildung, wenn sich die Ausbildungsstätte nicht in Wohnortnähe befindet, der Wohnraum unbezahlbar ist oder zu hohe Fahrtkosten anfallen. Daher muss für Auszubildende und Studierende mehr bezahlbarer Wohnraum geschaffen werden, werden, z.B. durch geförderten Wohnraum für junge Menschen oder durch Azubi-Wohnheime. Weiterhin muss ein kostenloses Azubi-Ticket eingeführt werden.

Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen

In Berufsgruppen, die eine geringe Entlohnung und einen hohen Prekarisierungsgrad aufweisen, ist die Verbesserung der Entlohnung ein wesentlicher Schlüssel, um die Attraktivität für Beschäftigte zu erhöhen. Dies ist relevant, da das Entgeltniveau in der Region Nordwest in allen betrachteten Berufsgruppen mit Ausnahme der Bauberufsgruppen unterhalb der jeweiligen Bundesdurchschnittslöhne liegt. Die Attraktivität von Tätigkeiten in aktuell besonders gering entlohnten Berufsgruppen wie in der Landwirtschaft, im gastronomischen Bereich, in Ernährungsberufen und Arztpraxen (Arzthelfer*innen) würden durch eine höhere Entlohnung steigen.

In anderen Berufsgruppen spielen weniger die Entgelthöhe, sondern stärker die Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle. Hier bedarf es einer besseren Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. „Gute Arbeit“ mit einem hohen Grad an Arbeitszeitsouveränität und guten Arbeitszeitregelungen erscheint gerade in der Pflege, aber auch in anderen Berufsgruppen, ein wesentlicher Schlüssel für die Attraktivität der Berufe zu sein. Die Gewerk-

schaften fordern schon lange eine Ausweitung der Tarifbindung, damit diese Arbeitsbedingungen mitbestimmt entsprechend gestaltet werden können. Hier müssen auf politischer Ebene und bei den Unternehmen die Weichen gestellt werden, um die Tariffucht zu unterbinden.

Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Älteren

In den bereits erwähnten Branchen mit weitreichenden Strukturanpassungen aufgrund von Digitalisierung und sozial-ökologischer Transformation sind vor allem ältere Beschäftigte von möglichem Arbeitsplatzabbau bedroht. Viele ältere Arbeitslose haben trotz Fachkräfteengpässen große Schwierigkeiten wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ihre Chance wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen, ist nur halb so hoch wie bei den jüngeren Arbeitslosen. Diese personellen Ressourcen angesichts von Fachkräfteengpässen ungenutzt zu lassen, ist nicht verständlich und hinnehmbar.

In einigen Bereichen ist des Weiteren festzustellen, dass die über Gebühr beanspruchenden Arbeitsbedingungen dazu führen, dass Beschäftigte im höheren Alter nur noch eingeschränkt leistungsfähig sind; sie werden durch die Arbeit im Laufe der Zeit regelrecht verschlissen. Daher bedarf es dort dringend einer stärkeren Kontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen und Konzepten altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung. Die Integration älterer Beschäftigter gerade bei einem Arbeitsplatzwechsel zu fördern, findet derzeit noch wenig Beachtung und bedarf spezifischer Förderprogramme, die den Umstieg erleichtern. Nicht geeignet ist dagegen das allgemeine Renteneintrittsalter heraufzusetzen. Dies würde nur zu untragbaren Lasten für die Mehrheit der Beschäftigten führen und ist in keiner Weise geeignet ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Erhöhung des Renteneintrittsalter käme vielmehr einer Rentenkürzung gleich, da Menschen z.B. aus gesundheitlichen Gründen gezwungen sind, früher in Rente zu gehen und Abzüge in Kauf zu nehmen.

Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit

Wenn das Angebot an Erwerbsfähigen quantitativ die Nachfrage nach Arbeitskräften nach wie vor

übersteigt, dann müssen strukturelle Hindernisse sowie subjektive Präferenzen beleuchtet werden, die eine Erwerbstätigkeit einschränken oder ganz verhindern. Dieser Aspekt wird vor allem im Hinblick auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt intensiv diskutiert. Zu den Hindernissen speziell für Frauen zählen mangelnde Kinderbetreuungs- und Pflegekapazitäten, die als besonders hemmend für eine Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit gelten. So führen sie zu erzwungener Teilzeitbeschäftigung oder verhindern gänzlich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Dies betrifft auch heute noch Frauen deutlich stärker als Männer. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die verfestigte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Care-Bereich, die nur sehr langsam erodiert.

Wir können im regionalen Vergleich sehen, dass im Nordwesten die Teilzeittätigkeit sehr stark traditionellen geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern folgt. Die Teilzeitquote ist bei Frauen dominierten Berufen überdurchschnittlich ausgeprägt, während sie bei sogenannten „Männerberufen“ unterdurchschnittlich ausfällt. Da mindestens ein Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen der Arbeitszeiteinschränkung aufgrund von Care-Verpflichtungen unfreiwillig zustimmen, müssen Angebote im Bereich Kinderbetreuung und Pflege ausgebaut werden, um eine Ausweitung des Beschäftigungsumfangs zu ermöglichen. Insgesamt sind die Kinderbetreuungs- und Pflegekapazitäten im Nordwesten besonders wenig ausgebaut, sodass hier dringender Handlungsbedarf für das Land Niedersachsen und die Kommunen besteht. Der weitere Ausbau der Kinderbetreuung und Pflegeangebote in der Region ist auch mit angepassten Öffnungszeiten notwendig, die mit den Arbeitszeiterfordernissen der Beschäftigten kompatibel sein müssen. Der Ausbau muss einhergehen mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die dortigen Beschäftigten. Die überdurchschnittlichen Teilzeitquoten bei Frauen dominierten Berufen zeugen davon, dass dort ein besonders großes Aktivierungspotenzial besteht.

Arbeitsrechtliche Regelungen zur zeitlich befristeten Brückenteilzeit sowie unbefristeten Teilzeit sind auf alle Unternehmen auszuweiten, um zeitliche Arrangements für Care-Arbeit zu ermöglichen.

Um die geschlechtsspezifische Aufteilung der Erwerbsarbeit zu lockern, sollten zusätzliche Anreize beispielsweise in Form einer Ausdehnung von Partner*innen-Monaten beim Elterngeld oder der Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt erfolgen und die steuerlichen Anreize für unbezahlte Care-Arbeit durch Frauen beseitigt werden (z.B. steuerliche Vergünstigungen wie die Steuerklasse V, das Ehegattensplittung oder die Sozialabgabenbefreiung von Minijobs abschaffen).

Integration migrantischer und ausländischer Erwerbsfähiger in den Arbeitsmarkt

Ein weiteres großes Potenzial zur Deckung der Fachkräftebedarfe besteht aus migrantischen bzw. ausländischen Erwerbsfähigen, die bislang nicht oder ungenügend in den Arbeitsmarkt integriert wurden. Die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten der im Nordwesten lebenden Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt nach wie vor deutlich unter dem der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Wesentliche Ursache für diese Situation sind die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen, die eine Arbeitsaufnahme deutlich erschweren oder unmöglich machen. Zudem existieren nach wie vor große Probleme, die im Ausland erworbenen Qualifikationen und formalen Berufsabschlüsse hier anerkennen zu lassen. Damit diese große Gruppe von Personen für die Beseitigung von Fachkräftengpässen genutzt werden kann, müssen sie einen Arbeitsmarktzugang und eine Bleibeperspektive erhalten. Gleichzeitig muss die Anerkennungspraxis aber so gestaltet werden, dass es attraktiver und einfacher wird, Qualifikationen anerkennen zu lassen oder zu erwerben, als kurzfristig eine Beschäftigung auf dem Niveau von Helfer*innen anzunehmen. Für die Höherqualifizierung besteht ein erhöhter Förderbedarf in Form von Sprach- und Integrationskursen neben den fachlichen Qualifizierungsangeboten. Die bestehenden Sprachförderungen sind erheblich auszuweiten, weil die Sprache das wesentliche Integrationsmedium auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Gleichfalls ist bei dem Abschluss formaler Qualifikationen Anpassungen der Prüfungspraxis notwendig, weil zwar viele Migrant*innen ein für die Ausübung des Berufs ausreichend mündliches Sprachniveau er-

worben haben, aber oftmals die schriftlichen Anforderungen der Prüfungsleistungen nicht erfüllen können. Hier ist eine begründete Ausnahme der Prüfungspraxis sinnvoll.

Dagegen ist die systematische Anwerbung von Fachkräften im Ausland nur in Ausnahmefällen angebracht, wenn das inländische Arbeitskräftepotenzial auch langfristig nicht ausreicht. Denn abgesehen von dem bislang noch zu wenig genutzten inländischen Potenzial erscheint es problematisch, wenn anderen Staaten qualifizierte Fachkräfte abgeworben werden, die sie selbst dringend brauchen.

Mit diesen strategischen Ansätzen ist es möglich, die bestehenden ungenutzten Arbeitskräftepotenziale zur Deckung der Fachkräftenachfrage zu aktivieren. Dazu müssen sowohl die politischen Regulierungen, wie beschrieben, angepasst werden, um die Zugangshürden zum Arbeitsmarkt zu senken und den Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten zu verbessern. Vor allem müssen aber auch die Unternehmen ihren Verpflichtungen nachkommen und ihre Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie zur Qualifizierung bzw. Weiterbildung von Auszubildenden und Beschäftigten deutlich erhöhen.

Notizen

