

Kurzstudie



Fachkräfteengpässe im Nordwesten

Ausmaß, Ursachen, Strategien

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** 

Inhalt

Vorwort	6
Zusammenfassung.....	7
1 Einleitung.....	12
2 Forschungsstand zu Fachkräfteengpässen in Deutschland.....	14
3 Zur Methodik der Studie	16
4 Der Arbeitsmarkt im Nordwesten	21
5 Fachkräfteengpässe im Nordwesten.....	24
5.1 Fachkräfteengpässe: Ein Überblick	24
5.2 Gartenbau und Landwirtschaft.....	29
5.3 Gastronomie und Hotellerie	30
5.4 Lebensmittel- und Getränkeherstellung.....	32
5.5 Baugewerbe	34
5.6 Ausbaugewerbe	35
5.7 Pflegeberufe.....	36
5.8 Arzt- und Praxishilfe	38
5.9 Metallbearbeitung	39
5.10 Energie- und Elektrotechnik.....	40
5.11 Fahrzeugbau und Mechatronik	42
5.12 Erziehung und Sozialarbeit.....	43
5.13 Kunststoffherstellung	45
6 Ursachen der Fachkräfteengpässe	47
6.1 Demografie	47
6.2 Erwerbsbeteiligung, Frauenerwerbstätigkeit und unfreiwillige Teilzeit.....	48
6.3 Ausbildungsintensität	52
6.4 Arbeits- und Entgeltbedingungen	54
7 Potenzialabschätzung zur Absicherung der Fachkräftebedarfe.....	58
8 Strategische Schlussfolgerungen.....	63
8.1 Relativierung und Differenzierung des Arbeitskräftemangels.....	63
Exkurs: Bestehende (regionale) Fachkräftestrategien	64
8.2 Strategien zur Beseitigung der Fachkräfteengpässe.....	64
Literatur.....	69
Methodischer Anhang	76

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: „Der Nordwesten“ als Analyseregion 12

Abb. 2: Entwicklung der SV-Beschäftigten 2013-2023 (in %) 21

Abb. 3: Entwicklung der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen (Index: 2009=100) 22

Abb. 4: Entwicklung der Arbeitslosenquote (2013 – Jan. 2025) 22

Abb. 5: Entwicklung der Zahlen der Arbeitslosen insgesamt, der arbeitslosen Personen 55 Jahre und älter sowie der Langzeitarbeitslosen in Weser-Ems (Jan 2023 – Jan 2025), Index: 01/2023=100) 23

Abb. 6: Entwicklung der Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und offenen Stellen 2013-2023 (in %) 24

Abb. 7: Arbeitslose und offene Stellen nach Berufsgruppen im Nordwesten 2023 24

Abb. 8: Entwicklung der Einwohner*innen (15 bis unter 65 Jahre) 2011-2023 (Index: 2011=100) 47

Abb. 9: Geburtendefizit und Wanderungsgewinne (Summe 2018-2023 je 10.000 Einw. 2023) 48

Abb. 10: Erwerbspersonenquoten von Frauen (Anteil ziviler Erwerbspersonen an Einwohner*innen 15 bis unter 65 Jahren) 48

Abb. 11: Teilzeitquoten nach Geschlecht (Anteil Teilzeit an SV-Beschäftigte insgesamt) 49

Abb. 12: Kinderbetreuungsplatzquoten (Plätze in Kindertagesstätten insgesamt je Kinder unter 6 Jahren) 50

Abb. 13: Pflegeheimquoten (Plätze in Pflegeheimen je 10.000 Einwohner*innen) 50

Abb. 14: Erwerbspersonenquote nach Nationalität im Nordwesten (Anteil ziviler Erwerbspersonen an Einwohner*innen 20 bis unter 65 Jahre) 51

Abb. 15: Beschäftigtenquote nach Nationalität im Nordwesten (Anteil SV-Beschäftigte an Einwohner*innen 20 bis unter 65 Jahre) 51

Abb. 16: Angebot- und Nachfrageverhältnisse in den Arbeitsagenturbezirken 52

Abb. 17: Entwicklung der Ausbildungsquote (Auszubildende je SV-Beschäftigte insgesamt) 52

Abb. 18: Bruttomonatsentgelte der SV-Vollzeitbeschäftigten im Nordwesten (jeweilige Median-Werte) 54

Abb. 19: Beschäftigtenquote nach Nationalität und Alter im Nordwesten (Anteil SV-Beschäftigte an Einwohner) .. 59

Abb. 20: Potenzialabschätzungen zur Aktivierung von Fachkräften im Nordwesten 61

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Auswahl von 12 Berufsgruppen in die Analyse 16

Tab. 2: Ergebnisse der Engpassanalyse für 2023 25

Tab. 3: Engpass-Indikatoren für die Gesamtheit aller Berufe 27

Tab. 4: Engpassanalyse mit sechs Engpassindikatoren im Nordwesten 2023 28

Tab. 5: Gartenbau und Landwirtschaft - Kontextindikatoren 29

Tab. 6: Gartenbau und Landwirtschaft – Engpass-Indikatoren 30

Tab. 7: Gastronomie und Hotellerie - Kontextindikatoren 31

Tab. 8: Gastronomie und Hotellerie – Engpass-Indikatoren 32

Tab. 9: Lebensmittel- und Getränkeherstellung - Kontextindikatoren 33

Tab. 10: Lebensmittel- und Getränkeherstellung – Engpass-Indikatoren 33

Tab. 11: Baugewerbe - Kontextindikatoren 34

Tab. 12: Baugewerbe – Engpass-Indikatoren 35

Tab. 13: Ausbaugewerbe - Kontextindikatoren 35

Tab. 14: Ausbaugewerbe – Engpass-Indikatoren 36

Tab. 15: Pflegeberufe - Kontextindikatoren 37

Tab. 16: Pflegeberufe – Engpass-Indikatoren 37

Tab. 17: Arzt- und Praxishilfe - Kontextindikatoren 38

Tab. 18: Arzt- und Praxishilfe – Engpass-Indikatoren 39

Tab. 19: Metallbearbeitung - Kontextindikatoren 39

Tab. 20: Metallbearbeitung – Engpass-Indikatoren 40

Tab. 21: Energie- und Elektrotechnik - Kontextindikatoren 41

Tab. 22: Energie- und Elektrotechnik – Engpass-Indikatoren 41

Tab. 23: Fahrzeugbau und Mechatronik - Kontextindikatoren 42

Tab. 24: Fahrzeugbau und Mechatronik – Engpass-Indikatoren.....	42
Tab. 25: Erziehung und Sozialarbeit - Kontextindikatoren.....	43
Tab. 26: Erziehung und Sozialarbeit – Engpass-Indikatoren	44
Tab. 27: Kunststoffherstellung - Kontextindikatoren.....	45
Tab. 28: Kunststoffherstellung – Engpass-Indikatoren	45
Tab. 29: Frauenanteil an SV-Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende und Arbeitnehmerüberlassung).....	50
Tab. 30: Kennziffern der Ausbildungssituation in den Berufsgruppen	53
Tab. 31: Bruttoarbeitsentgelt nach Berufsgruppen I der SV-Vollzeit-Beschäftigten (jeweiliger Medianwert).....	55
Tab. 32: Bruttoarbeitsentgelt nach Berufsgruppen II der SV-Vollzeit-Beschäftigten (jeweiliger Medianwert).....	55
Tab. 33: Prekarisierungsindikatoren (Leiharbeit, Minijobs, Helfer*innen).....	56
Tab. 34: Abschätzung für Aktivierung von ungenutzten Arbeitskräftepotenzialen für Fachkräfte im Nordwesten...	61
Tab. 35: Abschätzung zur Aktivierung von Arbeitskräftepotenzialen nach Berufen im Nordwesten.....	62

Tabellenverzeichnis Anhang

A-Tab. 1: Grenzwerte Engpassanalyse	76
A-Tab. 2: Vergleich der berechneten Engpass-Scores und den offiziellen Scores der BA.....	77
A-Tab. 3: Vergleich Arbeitslosenrate und Arbeitslosenquote.....	77
A-Tab. 4: Vergleich Median-Vakanzzeit und arithmetisches Mittel.....	78
A-Tab. 5: Formeln und Definitionen der verwendeten Indikatoren	78
A-Tab. 6: Beschäftigte in den Berufsgruppen nach Dreistellern und Vierstellern (2023)	79
A-Tab. 7: Bewertung der Berufsgruppen auf Bundesebene durch die Fachkräfteengpassanalyse der BA 2023	82

Vorwort

Das Thema Fachkräfte ist ein Dauerbrenner und ein zentrales Anliegen, das nicht nur die Wirtschaft und Arbeitnehmer*innen betrifft, sondern die gesamte Gesellschaft. Ob in der Gastronomie, in der Arztpraxis, an den Flughäfen oder im Handwerk – in vielen Bereichen fehlen Beschäftigte, die die Arbeit erledigen. Tatsächlich hat sich in den vergangenen Jahren am Arbeitsmarkt einiges verändert. Während der langfristige Trend einen Rückgang der Erwerbslosigkeit zeigt, stellt sich die Frage, ob tatsächlich ein allgemeiner Fachkräftemangel in Deutschland besteht oder ob es sich nicht vielmehr um spezifische Engpässe in bestimmten Branchen und Berufen handelt.

Analysen der Bundesagentur für Arbeit haben ergeben, dass von rund 1.200 Berufen „nur“ 200 von Fachkräftengpässen betroffen sind – zwar ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr, aber ist das bedrohlich? Gleichzeitig steigen gerade die Arbeitslosenzahlen wieder und viele Menschen sind in Kurzarbeit oder besuchen Maßnahmen. Derzeit kommen auf eine offene Stelle immer noch mehr als vier Erwerbslose und mehr als 7 Arbeitssuchende. Diese Zahlen werfen die Frage auf, ob man von einem echten Mangel überhaupt sprechen kann.

Viele Behauptungen, die in der Fachkräftedebatte aufgestellt werden, lassen sich nicht belegen oder klar widerlegen. Wenn die Argumentationsbasis nicht stimmt, dann sind Forderungen, die darauf fußen, nicht geeignet, die bestehenden Probleme zu lösen. Für uns Gewerkschaften ist es von entscheidender Bedeutung, die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt differenziert zu betrachten und regionale Bedarfe zu analysieren. Nur so kön-

nen gezielte, wirksame Maßnahmen entwickelt werden, um den Fachkräftengpass in den betroffenen Branchen und Berufsgruppen zu beseitigen.

In der vorliegenden regionalisierten Studie möchten wir uns insbesondere mit der Situation im Nordwesten auseinandersetzen. Wir wollen herausfinden, welche Branchen/Berufe von Fachkräftengpässen betroffen sind. Wir wollen untersuchen, ob die Ursachen für den Fachkräftengpass hausgemacht sind und ob Faktoren wie schlechte Bezahlung, hohe Arbeitsbelastung, geringe Ausbildungsquoten und unzureichende Arbeitsbedingungen eine Rolle spielen. Gute Arbeit ist das Fundament für die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften.

Mit dieser Studie möchten wir – DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften – einen Beitrag zur politischen Diskussion leisten und gemeinsam Lösungen erarbeiten, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen, als auch den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft gestalten und die Weichen für eine positive Entwicklung im Bereich der Fachkräfte stellen.

Dorothee Koch
Geschäftsführerin
DGB Region Oldenburg-Ostfriesland

Zusammenfassung

Zielsetzung und methodischer Ansatz

Diese Kurzstudie ist Teil eines Projektes der DGB-Region Oldenburg-Ostfriesland, den Mitgliedsgewerkschaften 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 las-

sen sich annahmegestützte Abschätzungen über ungenutzte Arbeitskräftepotenziale ableiten, die zur Beseitigung von Fachkräfteengpässen aktiviert werden können.

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, die aufgrund von friktioneller Arbeitslosigkeit als Grenze zur Vollbeschäftigung angesehen wird. 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 Beobachtung“, weil sie möglicherweise mehr oder weniger an der Schwelle zu Engpassberufen stehen.

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 Deutschland insgesamt ausfällt. Damit kann vorsichtig der Schluss gezogen werden, dass in der Tendenz die Fachkräfteengpässe 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 Tätigkeits-

mustern gibt den wesentlichen Rahmen vor, nach dem sich sowohl Betriebe als auch Beschäftigte am Arbeitsmarkt orientieren (Loeber, 2010). So lassen sich berufsspezifische Unterschiede im Ausmaß der Fachkräfteengpässe feststellen, bei denen die Landwirtschafts- und Gartenbauberufe, die Pflegeberufe, die Bauberufe und die Arzt- und Praxishilferberufe die größten Engpässe aufweisen. *Drittens* ist in der zeitlichen Entwicklung zwischen 2016 und 2023 ein genereller Trend zur Verschärfung der Fachkräfteengpässe 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 die Anhebung des Mindestlohns ist keine Reaktion auf einen Fachkräfteengpass, wirkt sich aber gerade bei den Helfer*innen mit vielen Mindestlohnempfänger*innen so aus, als würde ein großer Engpass vorherrschen.

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.

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 demografische 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.

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.

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, 2025), 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.

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.

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.

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 Ausbildungsan-

strengungen der Betriebe hinter den Ausbildungserfordernissen 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. 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 Nordwesten 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 Arbeitskräftepotenziale zu sehen. Denn trotz gesteigener 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 Bundesvorstand, 2022, S. 5). Damit sind verschiedene Personengruppen unterschiedlich von Hürden und Einschränkungen betroffen.

Mit der Kurzstudie wurde der Versuch unternommen, die Potenziale ungenutzter Arbeitskräfte 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.

Einen großen Effekt würde die Aktivierung von Frauen haben, die zu etwa einem Drittel in unfreiwilliger Teilzeit beschäftigt sind (Statistisches Bundesamt, 2025) 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 Zugangshür-

den zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, sodass bei deren Abbau ein Teil für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde. Die größten Potenziale an ungenutzten Arbeitskräften wurden bei prekären und meist niedrigqualifizierten Erwerbspersonen identifiziert. Minijobber*innen, die ausschließlich nur dieser Erwerbsform nachgehen, stellen ein großes aktivierbares Potenzial dar. Das gilt ebenso für Helfer*innen, die bereits in dem Berufsfeld tätig sind, und sich bereits entweder die Qualifikationen für einen beruflichen Aufstieg zur Fachkraft oder Spezialist*in informell angeeignet haben oder entsprechend weitergebildet werden müssen. Dieser besonderen 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.

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.

Strategische Schlussfolgerungen

Anhand der Studienbefunde kann kein *allgemeiner Arbeitskräftemangel* attestiert werden – weder aktuell noch in absehbarer Zukunft. Die Arbeitslosigkeit befindet sich noch immer auf einem hohen Niveau und ist seit 2013 nur in geringem Maße gesunken, seit 2022 ist sie sogar wieder gestiegen. Vielmehr ist von einem *Fachkräfteengpass* in einigen Berufsgruppen auszugehen.

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

- 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
- tenziale zu sehen. Hier liegen, wie die Studie zeigt, große Chancen, ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen.

Der entscheidende Schlüssel zur Lösung ist in der Aktivierung bisher ungenutzter, aber in Deutschland und der Region vorhandener Arbeitskräftepo-

1 Einleitung

Die Debatte um den sog. Fachkräftemangel wird in Deutschland seit den 1980er Jahren geführt – komplementär zur konjunkturellen Entwicklung phasenweise mit kleinerer oder größerer Intensität. Nach einer Hochphase vor der Corona-Pandemie scheint die Brisanz des Themas mit dem konjunkturellen Einbruch nachgelassen zu haben. Allerdings wird nach wie vor von vielen Branchen und Berufsgruppen von Engpässen berichtet (Fitzenberger, Hiesinger & Holleitner, 2024).

Die Bewertung des Ausmaßes und die spezifischen Ursachen von Fachkräftengpässen fällt dabei unterschiedlich aus. Dies hängt sicherlich nicht zuletzt damit zusammen, dass die Diagnosen stets interessegeleitet sind. So wirken hier divergierende Interessen in dem klassischen Arbeit-Kapital-Verhältnis zwischen Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften. Denn Arbeitgeber*innen ist – objektiv betrachtet – ein großes Reservoir an verfügbaren Arbeitskräften lieber als eine eingeschränkte Auswahlmöglichkeit des Personals. Ein Nebeneffekt einer großen Auswahl an Arbeitskräften und einem gewissen Bestand an Arbeitslosigkeit ist die Disziplinierungswirkung gegenüber den Arbeitskräften. Sie sind dadurch eher gezwungen, niedrige Arbeits- und Entlohnungsstandards zu akzeptieren (Niggemeyer, 2011). Zudem leiten Arbeitgeber*innen mitunter aus einem oft nur angenommenen „Fachkräftemangel“ weitreichende Forderungen ab, allen voran die Verlängerung der Lebenserwerbsarbeitszeit und die Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeiten. Diese Forderungen zielen auf eine Ausweitung des Erwerbspotenzials und eine Absenkung von Sozialstandards und liegen damit in weiten Teilen konträr zu Forderungen von Gewerkschaften (DGB Bundesvorstand, 2022; DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, 2024).

Aus diesen Gründen war die Skepsis innerhalb der Gewerkschaften gegenüber dem Postulat eines allgemeinen „Fachkräftemangels“ groß (siehe Niggemeyer, 2011; Seils, 2018) und wurde erst mit der Zuspitzung von Engpassituationen in einigen Berufsgruppen, allen voran in der Pflege, ernster genommen. In diesem Kontext der Debatteneinschätzung versucht die hier vorgelegte Studie die Aus-

prägungen von Fachkräftengpässen in der Region Nordwest zu objektivieren. Der Nordwesten umfasst hier das alte Land Oldenburg, Ostfriesland sowie das Emsland (vgl. Abb. 1). Mit der Studie soll das quantitative Ausmaß, die berufsgruppenspezifische und die regionale Betroffenheit der Fachkräftengpässe im Nordwesten genauer analysiert sowie die spezifischen Ursachenzusammenhänge eingegrenzt und bestehende Arbeitskräftepotenziale identifiziert werden, mit denen Engpässe beseitigt bzw. minimiert werden können.

Abb. 1: „Der Nordwesten“ als Analyseregion



Quellen: eigene Darstellung

Bei der Analyse der Fachkräftengpässe im Nordwesten stehen zwei erkenntnisleitende Fragestellungen im Vordergrund:

Erstens welche Faktoren sind besonders relevant zur Erklärung von (regionalen) Fachkräftengpässen in den unterschiedlichen Berufsgruppen?

Zweitens welche Strategien und Maßnahmen sind am besten geeignet, Fachkräfte- und Arbeitskräftebedarfe in den unterschiedlichen Berufsgruppen sicherzustellen bzw. zu decken?

Die Ergebnisse der regionalisierten Fachkräftengpassanalyse, der Diskussion um Ursachenzusammen-

menhänge und sinnvoller Handlungsstrategien und Maßnahmen werden hiermit vorgelegt.

In Kapitel 2 werden die beiden wesentlichen Forschungsansätze zu Fachkräfteengpässen in Deutschland sowie ihre zentralen Analyseergebnisse zusammengefasst. Damit kann der in Kapitel 3 skizzierte methodische Ansatz dieser Studie eingeordnet werden. Die grundlegenden Charakteristika des regionalen Arbeitsmarktes sowie damit zusammenhängender Wirtschaftsstrukturen werden in knapper Form in Kapitel 4 zusammengefasst. Die wesentlichen Ergebnisse der durchgeführten regionalisierten Fachkräfteengpassanalyse werden in Grundzügen für die Gesamtheit aller Beschäftigten und anhand von 12 ausgewählten Berufsgruppen differenziert in Kapitel 5 umrissen. In diese Darstel-

lungen fließen Befunde aus der Literatur zur Einordnung der Ergebnisse ein. Kapitel 6 behandelt die diskutierten Ursachenzusammenhänge auf vier Ebenen, die zur Erklärung von Fachkräfteengpässen angeführt werden. Es werden die wichtigsten Erklärungen anhand von regionalisierbaren Datengrundlagen hinsichtlich ihrer Plausibilität überprüft. Anschließend werden in Kapitel 7 für verschiedene Personengruppen ungenutzte Arbeitskräftepotenziale mittels vereinfachter Modellannahmen abgeschätzt, die für die Fachkräftesicherung aktivierbar erscheinen. Das abschließende Kapitel 8 enthält die Schlussfolgerungen aus den vorgenannten Analyseschritten bezogen auf notwendige Fachkräftestrategien und entsprechende betriebliche und politische Maßnahmen.

2 Forschungsstand zu Fachkräfteengpässen in Deutschland

Im Verlauf des letzten Jahrzehnts ist auch in der Wissenschaft eine intensive Debatte über Ausmaß und Reichweite von Fachkräfteengpässen entstanden. Dabei wurden für die Analyse von Fachkräfteengpässen in Deutschland eine Reihe von Untersuchungsansätzen verfolgt. Diese lassen sich grob in zwei verschiedene Gruppen unterteilen (vgl. auch Ahlers & Villalobos, 2022).

Erstens werden Einschätzungen zu Fachkräfteengpässen durch *Befragungen in Betrieben bzw. Unternehmen* gewonnen. Hier ist auch das sogenannte KfW-ifo-Fachkräftebarometer verortet, dessen Daten kontinuierlich im Rahmen der quartalsweisen ifo-Konjunkturumfragen von rund 9.000 deutschen Unternehmen erhoben werden. Danach sahen zu Beginn des 2. Quartals 2024 insgesamt 35 % der befragten Unternehmen eine „Behinderung der Geschäftstätigkeit“ durch einen Fachkräftemangel. Mit diesem Wert hat die Fachkräfteknappheit bei den ifo-Umfragen gegenüber dem Spitzenwert von 50 % im Jahr 2022 „durch die Konjunkturschwäche deutlich abgenommen“ (Müller, 2024).

Auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) fragt im Rahmen seiner Konjunkturerhebungen regelmäßig Unternehmen nach Problemen bei der Fachkräftegewinnung. Hierbei stellte sich für 2024 heraus, dass sich gegenüber 2022 der Anteil der Unternehmen, die offene Stellen nicht besetzen konnten, von 53 % auf 44 % verringert hat. Gleichzeitig stieg der Anteil der Unternehmen, die derzeit überhaupt keinen Personalbedarf haben, von 34 % im Jahr 2021 auf 44 % im Jahr 2024 an (Hardege & Zimmermann, 2024).

Weitere Betriebsbefragungen nimmt das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) vor. Im Rahmen des IAB-Betriebspanel werden regelmäßige Auswertungen zu Besetzungsproblemen von offenen Arbeitsstellen ausgewertet. Dabei hat eine Längsschnittbetrachtung ergeben, dass sich der Anteil an Unternehmen, die über unbesetzte Fachkraftstellen berichten, von 20 % im Jahr 2010 auf 41,6 % im Jahr 2023 erhöht hat, allerdings auch nach einem leichten Rückgang gegenüber 2022.

Zweitens werden Fachkräfteengpässe mittels *amtlicher Arbeitsmarktdaten* der Bundesagentur für Arbeit analysiert. Die Bundesagentur selbst führt seit Jahren eine Fachkräfteengpassanalyse durch, die mittels eines Indikatorensets Engpässe auf Ebene von Berufen untersucht (Bundesagentur für Arbeit, 2020; Statistik Bundesagentur für Arbeit, 2023). Die Gegenüberstellung von „Arbeitslosen/Arbeitssuchenden“ und offenen Stellen ist dabei ein Kernelement der Bestimmung von Engpässen. Sie bildet jedoch nicht alle Aspekte ab, denn nicht jede unbesetzte Stelle ist Ausdruck eines Mangels. Daher werden weitere Indikatoren herangezogen, wie bspw. die Dauer der Stellenbesetzung (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Dieses methodische Vorgehen wird auch für einen Teil der hier vorliegenden Analyse genutzt (vgl. Kapitel 3).

Ein weiterer Ansatz des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) verknüpft die amtlichen Arbeitsmarktdaten der Bundesagentur mit Befragungsdaten des IAB, um Fachkräftelücken oder Stellenüberhänge realitätsnäher abbilden zu können (Burstedde et al., 2020). Dazu werden im Kern arbeitslose Personen und offene Stellen in ein Verhältnis gesetzt. Mit dieser Methodik erstellt das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) seine vielfältigen Engpassanalysen. Demzufolge hat sich die Fachkräftelücke, d.h. die Zahl der offenen Stellen, für die keine passend qualifizierten arbeitslosen Personen existieren, zwischen 2011 und 2022 fast versechsfacht (Tiedemann & Malin, 2023). Parallel dazu habe sich auch der Stellenüberhang, also der Anteil der nicht besetzbaren Stellen an allen zu besetzenden Stellen stark erhöht.

Sowohl die Bundesagentur als auch die IW-Analysen kommen zu dem Schluss, dass in Deutschland kein branchenübergreifender allgemeiner Fachkräftemangel existiert (Burstedde et al., 2020).

Eine räumliche Differenzierung der vorgenannten Analyseansätze findet maximal auf Landesebene statt, wobei es Ausnahmen gibt, die aber auf eine Differenzierung zwischen Berufsgruppen verzichten (Breidenbach, Markus, & Hörnig, 2024). Die meisten Untersuchungen beziehen sich auf die Bundesebene und differenzieren mitunter zwi-

schen einzelnen Berufen und Berufsgruppen. Dabei werden einige Berufe, wie z.B. Pflege- oder Erziehungsberufe (Lehweß-Litzmann, 2024; Seyda, Köppen, & Hickmann, 2021; Sulz, 2018; o. J.; Warning, 2020), deutlich stärker in den Blick genommen als andere, zu denen kaum Auswertungen vorliegen (z.B. zu den metallverarbeitenden Berufen) (Malin, Jansen, & Köppen, 2023a).

Eine tiefere regionale Betrachtung bleibt meist unberücksichtigt oder wegen Ermangelung differenzierter berufsspezifischer Daten oftmals oberflächlich. Daher sind auch Prozesse der regionalen Mobilität vor dem Hintergrund von Fachkräfteengpässen kaum untersucht.

Außerdem gibt es keine allgemeingültig anerkannte Einschätzung zu den Ursachen von Fach-

kräfteengpässen. Neben demografischen Ursachen, einem als relativ bedeutend angenommenen qualifikatorischen Mismatch von offenen Stellen und den nicht passend qualifizierten arbeitslosen Personen und einer nicht passgenauen oder zu geringen Ausbildungsaktivität werden auch Ursachen genannt, die in den mangelhaften Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Berufsgruppen anzutreffen sind.

Mit einer regionalisierten Betrachtung der Region Nordwest sowie einer Ursachendiskussion möchte die hier vorliegende Kurzstudie einen Beitrag zur aktuellen Debatte um Fachkräfteengpässe leisten.

3 Zur Methodik der Studie

Um das Ausmaß und spezifische Eigenheiten der Fachkräfteengpässe im Nordwesten bestimmen zu könne, orientieren wir uns an der berufsfachlichen Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA). Trotz der Schwächen, auf die noch eingegangen wird, hat dieser Ansatz gegenüber anderen, die bereits in Kapitel 2 dargestellt wurden, den Vorteil einer empirisch überprüfbar und trotzdem differenzierten Bewertung von Fachkräfteengpässen. Da die Engpassanalyse methodisch nur für die Bestimmung von Fachkräfteengpässen auf Bundes- und Länderebene ausgelegt ist, bringt die „Regionalisierung“ des methodischen Ansatzes einige Herausforderungen und notwendige Anpassungen mit sich. Damit wird auch die Anwendbarkeit der Methodik auf kleinere räumliche Ebenen unterhalb der Bundesländer überprüft, um Vergleiche zwischen Regionen und Bundesebene ziehen zu können.

Der Ansatz der Bundesagentur Fachkräfteengpässe bestimmt Fachkräfteengpässe von Berufsgruppen. In der vorliegenden Studie wurden Berufsgruppen ausgewählt, die auf Bundesebene bereits als Engpassberufe identifiziert wurden (vgl. A-Tab. 7 im Anhang) und auch im regionalen Kontext besonders bedeutsam sind. Des Weiteren war als Auswahlkriterium eine gewisse Spreizung von unterschiedlich strukturierten Berufsgruppen relevant. In der Engpassanalyse der BA werden die Berufe entsprechend der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) nach Berufsgruppen mit einer dreistelligen Identifikationsnummer („Dreisteller“) oder noch feiner ausdifferenzierten Berufsuntergruppen („Viersteller“) zusammengefasst und ausgewiesen. Um auch auf der regionalen Ebene ausreichend hohe Fallzahlen zu erreichen, konzentriert sich die Studie auf die Dreisteller und fasst einige davon entlang ihrer fachlichen Zuordnung zu 12 neuen Berufsgruppen zusammen (Tab. 1). Diese Berufsgruppen werden jeweils einzeln betrachtet.

Bei dem Vorgehen werden Berufe nicht nur als Ganzes bewertet, sondern nach sogenannten „Anforderungsniveaus“ differenziert. Zwar existieren in der allgemeinen Systematik der BA vier Anforderungsniveaus – Helfer*innen (1), Fachkräfte (2),

Spezialist*innen (3) und Expert*innen (4) – aber Helfer*innen werden in der Engpass-Analyse selbst nicht berücksichtigt (Bundesagentur für Arbeit, 2020, S. 9), da für diese Beschäftigtengruppe kein Engpass erwartet wird.

Tab. 1: Auswahl von 12 Berufsgruppen in die Analyse

Berufsgruppe	enthaltene Berufsgruppen
Gartenbau und Landwirtschaft	(111) Landwirtschaft (121) Gartenbau
Gastronomie und Hotellerie	(293) Speisezubereitung (632) Hotellerie (633) Gastronomie
Lebensmittel- und Getränkeherstellung	(291) Getränkeherstellung (292) Lebensmittel- und Genussmittelherstellung
Baugewerbe	(321) Hochbau (322) Tiefbau
Ausbaugewerbe	(333) Aus-, Trockenbau. Iso. Zimmer. Glas. Roll. bau (342) Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
Pflegeberufe	(813x + 821) Pflegeberufe
Arzt- und Praxishilfe	(811) Arzt- und Praxishilfe
Metallbearbeitung	(242) Metallbearbeitung (243) Metalloberflächenbehandlung (244) Metallbau und Schweißtechnik
Energie- und Elektrotechnik	(262) Energietechnik (263) Elektrotechnik
Fahrzeugbau und Mechatronik	(252) Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik (261) Mechatronik und Automatisierungstechnik
Erziehung und Sozialarbeit	(831) Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege
Kunststoffherstellung	(221) Kunststoff-, Kautschukherstellung, -verarbeitung

Quellen: Klassifikation der Berufe KldB 2010, eigene Darstellung

Hier wird in mehreren Punkten von der offiziellen Engpass-Analyse abgewichen. So fassen wir die Anforderungsniveaus der Spezialist*innen und Expert*innen zusammen, was primär der Datenverfügbarkeit geschuldet ist. Aufgrund des regionalen Zuschnitts ergibt sich die Problematik kleiner Fallzahlen, speziell unter Spezialist*innen und Expert*innen. Damit diese nicht Berechnungsgrenzen oder der datenschutzrechtlichen Anonymisierung zum Opfer fallen, werden sie in einem Niveau zusammengefasst. Ferner werden Helfer*innen als

weiteres Anforderungsniveau mit in die Analyse einbezogen, weil sie ein Potenzial darstellen, um im gleichen Berufsfeld den Fachkräftebedarf sichern können.

Das Fundament der Engpass-Analysen bilden sechs Kern-Indikatoren.² Diese werden für jede Berufsgruppe berechnet und mit einem Set fester und relativer Grenzwerte abgeglichen, um ihnen Scores auf einer vierstufigen Skala von 0 bis 3 zuzuweisen. Aus dem Durchschnitt (arithmetisches Mittel) dieser sechs Werte wird wiederum der „allgemeine Engpass-Score“ gebildet. Werte unterhalb von 1,5 gelten als unbedenklich. Zwischen 1,5 und 2 steht ein Beruf „unter Beobachtung“. Die Berufe befinden sich danach „an der Schwelle zu Engpassberufen [...] und [könnten] daher Engpassberufe werden“ (Bundesagentur für Arbeit, 2020, S. 41). Liegt der allgemeine Engpass-Score bei 2 und darüber, liegen Anzeichen eines Engpasses vor. Die Scores erlauben eine einfache und direkte Klassifizierung, allerdings zulasten der Trennschärfe. Ein identischer Engpass-Score bspw. kann durch unterschiedliche Konstellationen der zugrundeliegenden Indikatoren erreicht werden. Zudem ist die zeitliche Vergleichbarkeit eingeschränkt, da die Engpassanalyse über die Jahre reformiert wurde (Bundesagentur für Arbeit, 2014, 2020). Für viele Jahre fehlen deshalb die Grenzwerte, die notwendig wären, um die Scores zu bilden. Aus diesem Grund und um der Analyse mehr Tiefe zu geben, konzentriert sich diese Studie auf eine Analyse der zugrundeliegenden Basiswerte und nutzt die Scores nur für eine erste Verortung der ausgewählten zwölf Berufsgruppen.

Bei der Berechnung der Engpass-Scores der zusammengefassten Anforderungsniveaus Spezialist*innen/Expert*innen werden als Grenzwerte die Mittelwerte der beiden Anforderungsniveaus verwendet (A-Tab. 1). Da für die Helfer*innen keinerlei Vorgaben für mögliche Grenzwerte existieren und die Scores nur der groben Einordnung dienen, wer-

den die Grenzwerte der Fachkräfte auch auf Helfer*innen angewendet³.

Bei der Ermittlung der Engpass-Indikatoren selbst kommt es ebenfalls zu Anpassungen. Während einige direkt übernommen werden können, muss bei der Berechnung anderer auf alternative Kalkulationen zurückgegriffen werden, die im Folgenden erläutert werden. Da uns vor allem Basiswerte interessieren und die Berechnungen für alle Berufsgruppen den gleichen Einschränkungen unterliegen, sind pragmatische Änderungen vertretbar und lassen keine schwerwiegenden Abweichungen befürchten. Bei der Berechnung der Engpass-Scores ist das Risiko von Verzerrungen hingegen größer, da die von der BA veröffentlichten Grenzwerte beibehalten werden müssen. Wie eine Beispiel-Rechnung für drei der zwölf Berufsgruppen zeigt, sind die so generierten Scores zwar nicht identisch mit den offiziellen Werten, diesen aber sehr ähnlich (A-Tab. 2). Eine detaillierte Erläuterung zu Berechnung⁴ und Interpretation der Engpassindikatoren findet sich in den Methodenberichten der BA (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Die Indikatoren werden deshalb im Folgenden nur kurz vorgestellt, ergänzt durch eine Erläuterung der vorgenommenen Anpassungen und einer kritischen Einordnung.

Der vielleicht geläufigste der sechs Indikatoren ist die *Arbeitssuchenden-Stellen-Relation*. Diese drückt aus, wie viele Arbeitssuchende rechnerisch auf jede bei der BA gemeldete offene Stelle kommen und fasst damit auf einen Blick die Angebots- und Nachfragesituation des Arbeitsmarkts zusammen. Zur Berechnung der Relation wird die Anzahl der arbeitssuchenden Personen durch die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen geteilt. Dabei werden je die Jahresdurchschnittswerte verwendet und nur sozialversicherungspflichtige Stellen (ohne Arbeitnehmer*innen-Überlassungen) berücksichtigt. Der Fokus auf „Arbeitssuchende“ statt „Arbeitslose“ lässt sich damit begründen, dass in der ersten Gruppe auch diejenigen enthalten sind, die

² Neben den Kern-Indikatoren berücksichtigt die Statistik der BA auch noch weitere Ergänzungs- und Risikoindikatoren, die hier nicht zur Anwendung kommen. Details zum Verfahren finden sich im Methodenbericht zur Engpassanalyse (Bundesagentur für Arbeit, 2020)

³ Die Hälfte der Engpass-Indikatoren (Vakanzeit- Arbeitssuchenden-Stellen-Relation und berufsspezifische Arbeitslosenquote/ - rate)

verwendet feste Grenzwerte, die weitestgehend für alle Anforderungsniveaus gelten. Daher ist eine direkte Vergleichbarkeit der Helfer*innen hinsichtlich dieser Indikatoren gegeben.

⁴ Eine Übersicht der angewendeten Definitionen und Formeln findet sich im methodischen Anhang (A-Tab. 5).

kurzfristig nicht zur Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen, z.B. weil sie sich in Weiterbildungsmaßnahmen befinden, aber trotzdem mittelfristig zum Arbeitskräfteangebot zählen.

Bei der Interpretation dieses Indikators ist zu berücksichtigen, dass der BA nur etwa die Hälfte der offenen Stellen gemeldet werden (Gürtzgen, Kubis, & Popp, 2024; Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025b), wie ein Vergleich der Stellenerhebung aus dem IAB-Panel und den Agenturdaten zeigt. Somit muss das Verhältnis von Arbeitssuchenden zu offenen Stellen mindestens 2:1 betragen, um rechnerisch alle Stellen besetzen zu können. Außerdem gilt es zu bedenken, dass Arbeitskräfte auch aus anderen Berufsgruppen gewonnen werden können, ohne dass dies in der Kalkulation zum Tragen kommen würde. Zudem wird die Arbeitssuchende-Stellen-Relation (A-S-Relation) wie alle Indikatoren nach Anforderungsniveaus differenziert. In der regulären Analyse bleiben deshalb die Arbeitssuchenden mit geringerer fachlicher Qualifikation unberücksichtigt.

Während die A-S-Relation versucht, das Arbeitskräftepotenzial zu erfassen, quantifiziert die *Vakanzzeit* Schwierigkeiten im Prozess der Stellenbesetzung. Sie wird in Tagen gemessen, vom Zeitpunkt der Ausschreibung bis zur Abmeldung der Stelle. Bei längeren Vakanzzeiten ist davon auszugehen, dass sich die Besetzung schwierig gestaltet, was einen Engpass an geeigneten Fachkräften nahelegt. Obwohl die Bundesagentur für Arbeit inzwischen den Median als Maß verwendet, da dieser weniger anfällig für Ausreißer ist (Bundesagentur für Arbeit, 2020, S. 11), ist dessen Berechnung auf regionaler Ebene wegen geringerer Fallzahlen nicht sinnvoll. Wir greifen daher auf die durchschnittliche Vakanzzeit zurück, welche i.d.R. deutlich höher ausfällt. Dadurch könnte die Berechnung der Scores beeinträchtigt werden, weshalb wir Grenzwerte um die Abweichung zwischen Median und arithmetischem Mittel korrigieren. Wie sich zeigt, fallen die Unterschiede nach der Anpassung moderat aus (A-Tab. 4). Unabhängig vom verwendeten Maß unterliegt die Vakanzzeit interpretatorischen Einschränkungen. Neben der bereits erwähnten Dunkelziffer nicht gemeldeter Stellen ist zudem nicht auszuschließen, dass lange Besetzungsdauern

auch mit berufs- oder betriebsspezifischen Bedingungen zusammenhängen. Überdies kommt es häufig vor, dass Unternehmen nach erfolgreicher Besetzung die gemeldeten Stellen nicht abmelden.

In einem Beruf, in dem ein Engpass vorherrscht, sollte es arbeitslosen Personen relativ leichtfallen, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Mit der *Abgangsrate* bzw. Abgangschance aus der Arbeitslosigkeit wird die Wahrscheinlichkeit eines solchen Übergangs berechnet. Der Durchschnitt der Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt wird durch den Jahresdurchschnitt der Arbeitslosen in den Vormonaten geteilt und mit 100 multipliziert. Besonders hohe Abgangsraten deuten somit auf eine Engpass-Situation hin. Allerdings ist die Abgangsrate auch eine Konsequenz des vorhandenen Bestands an Arbeitslosen. Ist dieser besonders klein, dürfte die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt selbst bei moderater Nachfrage hoch sein. Gleichzeitig könnte selbst eine geringe Anzahl an Rückkehrer*innen zu einer hohen Rate führen, weil sie einen größeren Anteil arbeitsloser Personen repräsentieren.

Daher ist es wichtig, den Indikator in Relation zum Bestand der Arbeitslosen zu interpretieren. Die Engpass-Methodik enthält das Maß der berufsspezifischen Arbeitslosenquote. Je niedriger die Arbeitslosigkeit innerhalb einer Berufsgruppe ausfällt, desto kleiner ist das Potenzial zur Gewinnung von Arbeitskräften, die nicht erwerbstätig sind und umso größer ist der geschätzte Engpass. Gemäß der BA-Methodik setzt die Quote die Zahl der Arbeitslosen in Relation zu Sozialversicherungspflichtigen, ausschließlich geringfügig Beschäftigten, Selbstständigen, Beamt*innen, mithelfenden Familienangehörigen und Grenzpendler*innen. Die dafür notwendigen Daten zu Selbstständigen, Beamt*innen etc. stammen aus dem Mikrozensus, während geringfügig Beschäftigte auf regionaler Ebene nicht nach Anforderungsniveau differenzierbar sind. Ohne Zugriff auf regionale Versionen dieser Datenquellen stehen uns Informationen zu den enthaltenen Gruppen nicht zur Verfügung. Wir nutzen statt der Arbeitslosenquote die von uns berechnete *Arbeitslosenrate*, bei der die Zahl der Arbeitslosen durch die Summe aus Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geteilt

wird. Die Befürchtung, dass damit der Pool der Arbeitslosen grob überschätzt wird, bestätigt sich im Vergleich von Abgangsraten und offiziellen Abgangsquoten nicht (A-Tab. 3). Wie schon bei der Arbeitssuchenden-Stellen-Relation werden arbeitslose Personen ihrem Zielberuf nach gruppiert und Potenziale zur Fachkräftegewinnung aus den Pools anderer Berufe nicht einkalkuliert. Bei der Interpretation der Arbeitslosigkeit muss berücksichtigt werden, dass es neben der offiziell gemeldeten Arbeitslosigkeit auch eine „verdeckte“ Arbeitslosigkeit gibt, die mindestens die Hälfte der offiziellen Arbeitslosigkeit ausmacht.

Kann der Bedarf mit inländischen Arbeitskräften nicht oder nur unzureichend gedeckt werden, geht die BA davon aus, dass Lücken vermehrt mit Arbeitskräften aus dem Ausland gefüllt werden, weshalb die *Entwicklung des Anteils an Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft* als Indikator für Fachkräfteengpässe hinzugezogen wird. Anders als bei den bisher diskutierten Variablen geht es hier nicht um den Bestand, sondern die Veränderung des Anteils der ausländischen Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten insgesamt über einen Zeitraum von drei Jahren. Bei der Berechnung wird der vergangene vom aktuellen Anteil abgezogen und nur die Differenz gewertet. Die Ausgangsbedingungen für verschiedene Anforderungsniveaus sind möglicherweise verschieden. In Anbetracht der teils schwierigen Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen (Böse & Atanassov, 2024, S. 28; Böse & Schmitz, 2022) ist es wahrscheinlich, dass Berufseinstiege mit höherer Wahrscheinlichkeit in niedrigeren Anforderungsniveaus stattfinden, insbesondere auf dem Niveau der Helfer*innen. Damit verliert der Indikator seine angenommene Aussagekraft.

Ein Fokus auf zeitliche Veränderungen findet sich auch beim sechsten Indikator: der *Entwicklung des Entgelts*. Für die Berechnung wird der Median des Bruttomonatsentgelts vor drei Jahren vom aktuellen Wert abgezogen und dann durch den Vorwert geteilt. Das Ergebnis ist die prozentuelle Steigerung des Entgelts über die letzten Jahre hinweg.⁵ In der

Logik der Engpassanalyse wird davon ausgegangen, dass Lohnsteigerungen aus einer gesteigerten Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen hervorgehen, die wiederum Ausdruck eines Engpasses ist. Dies kann, muss aber nicht der Fall sein. So sind etwa Lohnsteigerungen nicht in jeder Branche oder Berufsgruppe im gleichen Maß möglich. Zudem können Erhöhungen in den unteren Lohnsegmenten auch ein Resultat staatlicher Mindestlohnvorgaben oder besonders erfolgreicher Arbeitskämpfe der organisierten Arbeiter*innenschaft sein, was bei der Interpretation zu berücksichtigen ist.

Jeder der sechs Indikatoren weist sowohl interpretatorische Stärken als auch Schwächen auf, weshalb eine Bewertung nur im Zusammenspiel und im Kontext berufsspezifischer Eigenschaften erfolgen kann. Zu diesem Zweck haben wir die individuelle Engpassanalyse für jede Berufsgruppe um ein Set relevanter Variablen erweitert, die zur besseren Charakterisierung der jeweiligen Berufsgruppen beitragen. Bei der Einordnung der Berufsgruppen berücksichtigen wir sowohl die Merkmale des Berufs als auch die der Beschäftigten, weshalb wir berufs- und sozialstrukturelle, qualifikatorische und demografische Merkmale einbeziehen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, das mittlere Bruttomonatsentgelt sowie der Anteil an Minijobber*innen, Auszubildenden, Leiharbeiter*innen und Teilzeitarbeitenden werden herangezogen, um zu verdeutlichen, unter welchen Bedingungen innerhalb der Berufsgruppe gearbeitet wird. Das qualifikatorische Niveau der Arbeit wird durch die Anteile der drei Anforderungsniveaus unter den Beschäftigten gemessen. Schließlich versuchen wir, die wichtigsten demografischen Merkmale durch die Anteile von Frauen, Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Menschen über 60 Jahre abzubilden. Die Bezugsgröße variiert zwischen den Indikatoren. So beziehen sich bspw. die Minijob-Quote und der Anteil Auszubildender auf alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, während die anderen Anteile auf den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ohne Auszubildende und Leiharbeitskräften (=Arbeitnehmerüberlassung) basieren (A-Tab. 5).

⁵ Wir halten uns auch hier an die Berechnung der BA, werden im Ergebnis jedoch minimal verschiedene Werte produzieren, da die BA

sich auf Entgelte am Arbeitsort stützt, während unsere Daten auf den Wohnort zugeschnitten sind.

Mit diesen weiteren eine Berufsgruppe charakterisierenden Indikatoren werden indirekt auch die in dem Ansatz der Engpassanalyse der BA verwendeten sog. „Risikoindikatoren“ einbezogen. Diese Strukturinformationen bilden ebenfalls eine Relevanz für die Analyse von Ursachenkomplexen für die untersuchten Engpässe (siehe Kapitel 6). Sie spielen mitunter eine erklärende Rolle für das Ausmaß eines Engpasses einer Berufsgruppe bzw. Anforderungsniveaus. Bei dieser Ursachendiskussion werden in erster Linie regionale Strukturmerkmale in ihrer Ausprägung als mögliche Einflussfaktoren auf die Entstehung von Engpässen diskutiert.

Die Basis der vorgenommenen regionalisierten Engpassanalyse sowie der Diskussion von möglichen Einflussfaktoren bilden (regional)statistische Daten, die einen räumlichen und zeitlichen Vergleich erlauben. Ein Großteil dieser Daten stammt aus den Fachstatistiken der Bundesagentur für Ar-

beit, die wiederum zu einem großen Teil über eine Sonderauswertung durch den Statistikservice Nordost der BA gewonnen wurde. Da bei einer regionalisierten Analyse von Arbeitsmarktdaten wegen Arbeitspendelbeziehungen eine Diskrepanz zwischen Wohn- und Arbeitsort mitunter zu deutlichen Verzerrungen führen könnte, was oftmals mittels aufwendiger Abgrenzungen von Arbeitsmarktregionen abzumildern versucht wird, beziehen sich alle Daten der Beschäftigungsstatistik immer auf den Wohnort, wenn eine Ausnahme nicht angezeigt wird. Für den zeitlichen Vergleich in der Engpassanalyse musste der aktuelle Zeitraum bzw. Zeitpunkt 2023 aus datenmethodischen Gründen in ein Verhältnis gesetzt werden zum Jahr 2016, wenngleich sonstige zeitliche Betrachtungen in dem Zehnjahreszeitraum zwischen 2013 und 2023 vorgenommen werden.

4 Der Arbeitsmarkt im Nordwesten

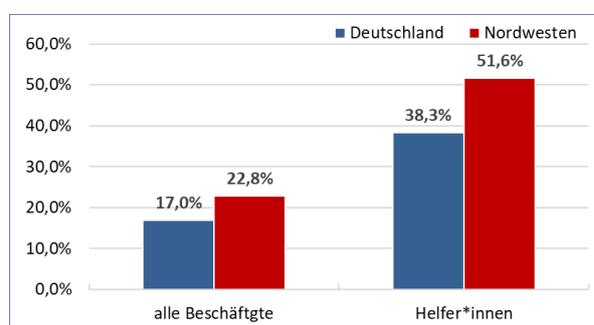
Der Arbeitsmarkt im Nordwesten Deutschlands ist auf der einen Seite geprägt durch ländlich strukturierte Teilregionen, in denen seit den 1960er Jahren ein Aufholprozess durch einzelne Kerne von „nachholender Industrialisierung“ stattfand. Auf der anderen Seite wird der Arbeitsmarkt bestimmt durch die beiden dienstleistungsgeprägten Oberzentren Oldenburg und Wilhelmshaven sowie einer Vielzahl an Mittelzentren mit unterschiedlich ausgebildeten Wirtschaftsstrukturen. Ende 2023 wohnten im Nordwesten 1,926 Mio. Einwohner*innen, von denen 1,225 Mio. im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) waren. Die Region als nördlicher Teil des ehemaligen Regierungsbezirks Weser-Ems (ohne Stadt und Landkreis Osnabrück und Landkreis Grafschaft-Bentheim) kennzeichnet ein starkes Beschäftigungswachstum seit den 1990er Jahren, die dem Arbeitsmarkt nicht nur einen Aufholprozess bescherte, der sich auch in den wichtigsten Kennzahlen niederschlägt. Teilregionen, wie z.B. das Emsland oder das Oldenburger Münsterland, sind darüber hinaus erfolgreiche ländliche Wachstumsregionen geworden, deren Entwicklung auf eine Kombination von exogenen und endogenen Regionalentwicklungsfaktoren zurückzuführen ist (Danielzyk, Friedsmann, Hauptmeyer, & Wischmeyer, 2019; Lange & Krämer, 2019)

Die Region ist durch ein inneres „Nord-Süd-Gefälle“ charakterisiert, das aus dem stark prosperierenden südoldenburgischen und emsländischen Raum (vgl. Brandt & Jung, 2020, S. 36f.) und nördlichen Teilregionen besteht. Letztere haben noch immer mit einer überdurchschnittlichen, aber gleichwohl sinkenden Arbeitslosigkeit zu kämpfen und weisen eine deutlich weniger positive Beschäftigungsentwicklung auf als die südlichen Teilregionen.

Die insgesamt positive Arbeitsmarktentwicklung im Nordwesten ist durch die folgenden strukturellen Merkmale gekennzeichnet: Zunächst ist die weitgehend ländlich-periphere Region geprägt von einer überdurchschnittlichen Bevölkerungsentwicklung. Seit 2013 stieg die Bevölkerungszahl um 6,7 % an, während im Bundesgebiet insgesamt nur ein Zuwachs von 4,9 % zu verzeichnen war. Dieser Zu-

wachs resultiert sowohl aus überdurchschnittlichen Wanderungsgewinnen in die Region als auch einem geringeren Bevölkerungsverlust aufgrund eines geringeren Geburtendefizits. Insgesamt ist die Bevölkerung im Nordwesten daher im Durchschnitt jünger. Der Anteil der Personen unter 25 Jahren liegt im Nordwesten (25,2 %) einen ganzen Prozentpunkt über dem Anteil im Bundesgebiet (24,2 %). Entsprechend jünger sind im Durchschnitt auch die Erwerbspersonen.

Abb. 2: Entwicklung der SV-Beschäftigten 2013-2023 (in %)



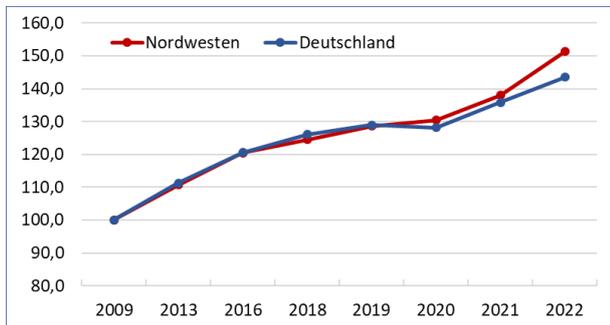
Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024); eigene Berechnungen

Trotzdem ist die demografische Entwicklung nicht die wesentliche Ursache für die positive Arbeitsmarktentwicklung. Sowohl in der durch ökonomische Krisen geprägten Phase 2005 bis 2010 (Kröcher, 2011) als auch in der Dekade danach ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit vor allem auf einen überdurchschnittlichen Zuwachs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückzuführen. Allein von 2013 bis 2023 stieg die SV-Beschäftigung im Nordwesten um 22,8 % gegenüber 17,0 % im Bundesgebiet (Abb. 2). Allerdings ist dieser Zuwachs auch dadurch erreicht worden, dass vor allem prekäre Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben. So ist der Anteil an Leiharbeitskräften, der Anteil der Helfer*innen und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Nordwesten deutlich stärker ausgeprägt. Über fast alle Berufsgruppen hinweg sind die Entgelte niedriger. Insbesondere der Anteil an Niedriglohnbranchen mit zahlreichen prekären und gering bezahlten Arbeitsplätzen ist stärker ausgeprägt als im Bundesgebiet insgesamt: Ernährungsgewerbe, Landwirtschaft und Gartenbau, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie der Handelsbe-

reich (Kröcher, 2017). Daneben existieren zwar einige Industriekerne im Nordwesten, die Mehrzahl davon kann aber den „Karbonbranchen“ (Automobilbranche und -zulieferer, Luft- und Raumfahrt, Schiffbau, Kunststoff) oder energieintensiven Bereichen wie der Ernährungsindustrie zugeordnet werden (Brandt & Jung, 2020), die zunehmend unter Druck geraten (jüngste Beispiele Meyer-Werft und VW).

Die hier nur sehr grob skizzierte Wirtschaftsstruktur bedingt eine unterdurchschnittliche Wirtschaftskraft in der Region. Bei der Bruttowertschöpfung liegt der Nordwesten 2023 mit 71.600 € je erwerbstätiger Person rund 7 % unterhalb des Niveaus des Bundesgebietes (77.000 €). Gleichwohl zeigt die Entwicklung der Wirtschaftskraft im Nordwesten, dass sich hier ein beeindruckender Aufholprozess vollzogen hat. Lediglich zur Wirtschaftskrise 2009/2010 lagen diese Werte noch mit 12 % unterhalb der des Bundesgebietes (Abb. 3).

Abb. 3: Entwicklung der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen (Index: 2009=100)

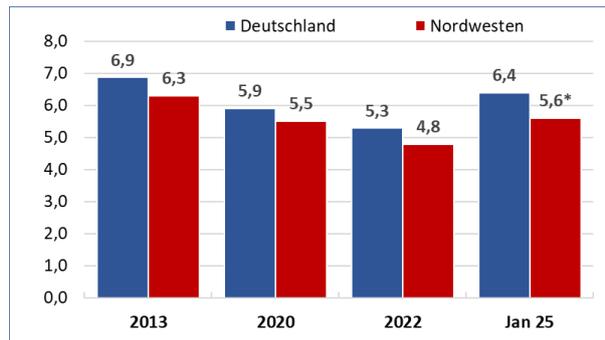


Quellen: Regionaldatenbank Deutschland (Tabelle: 638-61-4 (bis 2014), 13312-01-05-4 (ab 2015) und Tabelle: 638-52-4 (bis 2014), 13312-02-03-4 (ab 2015)), eigene Berechnungen

Der wirtschaftliche Aufholprozess im Nordwesten drückte sich auch in den wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren aus. Die Arbeitslosigkeit in der Region lag mit einer Arbeitslosenquote von 7,0 % bereits 2010 unterhalb des Bundesdurchschnitts. Sie sank dann auf einen Tiefstwert von 4,8 % im Jahr 2019 und im Jahr 2022 (Abb. 4). Seitdem steigt die Arbeitslosigkeit allerdings wieder an – im Gleichschritt mit der konjunkturell rückläufigen Entwicklung. Die Arbeitslosenquote liegt im Nordwesten

dennoch unterhalb der Quote des Bundesgebietes. Aktuell beträgt sie in der Region Weser-Ems⁶ 5,6 % (Januar 2025) und befindet sich damit auf einem höheren Niveau als der Jahresdurchschnitt 2023. In Deutschland insgesamt ist die Arbeitslosenquote stärker gestiegen, nämlich auf 6,4 % – auch wenn die Angaben vom Januar aufgrund der saisonalen Schwankungen von Arbeitslosigkeit nicht direkt mit den Jahresdurchschnittswerten vergleichbar sind.

Abb. 4: Entwicklung der Arbeitslosenquote (2013 – Jan. 2025)



Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose-Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen) und Bezugsgrößen zur Berechnung der Arbeitslosenquoten nach Regionaldirektionen, Geschäftsstellen, Ländern und Kreisen; *im Jan 2025 sind es Werte für Weser-Ems, eigene Berechnungen

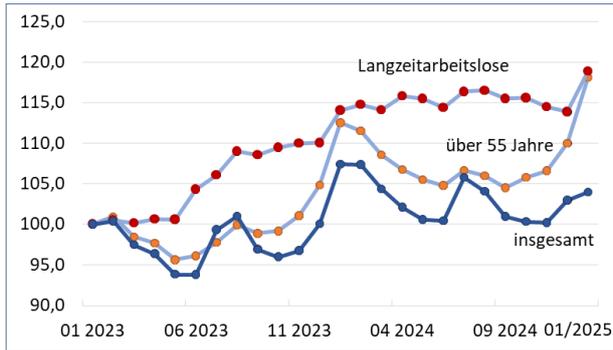
Eine Arbeitslosenquote von 5,6 % bedeutet, dass in Weser-Ems im Januar 2025 insgesamt fast 82.000 Personen arbeitslos gemeldet waren (nach SGB II und SGB III). Von diesen befinden sich über 27.000 Personen in der Langzeitarbeitslosigkeit, sind also bereits ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet. Daneben sind über 20.000 Arbeitslose 55 Jahre und älter.

Bei dem Anstieg seit 2022 muss zudem bedacht werden, dass die Arbeitslosigkeit bei den über 55-Jährigen in der Region Weser-Ems kontinuierlich stärker zugenommen hat als bei allen Erwerbspersonen (Abb. 5). Die wachsende Anspannung auf dem Arbeitsmarkt bekommen vor allem ältere Beschäftigte zu spüren. Für ältere arbeitslose und arbeitssuchende Personen ist es besonders schwierig, wieder eine Anstellung zu finden. Noch beunruhigender ist aber die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit. So nahm die Zahl an Langzeitarbeits-

⁶ Für die Region Nordwest konnten keine aktuellen Daten berechnet werden, sodass die aktuelle Arbeitsmarktentwicklung hier für den ehemaligen Regierungsbezirk Weser-Ems betrachtet wurde.

losen, die ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet sind, mehr als viermal so stark zu wie der Durchschnitt aller arbeitslosen Personen. Diese auch bundesweit beobachtbaren Trends sind alarmierend: Denn damit setzt sich die Entwicklung der Verfestigung von Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau weiter fort.

Abb. 5: Entwicklung der Zahlen der Arbeitslosen insgesamt, der arbeitslosen Personen 55 Jahre und älter sowie der Langzeitarbeitslosen in Weser-Ems (Jan 2023 – Jan 2025), Index: 01/2023=100)



Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose - Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen) 12/2024, 01/2025; eigene Berechnungen

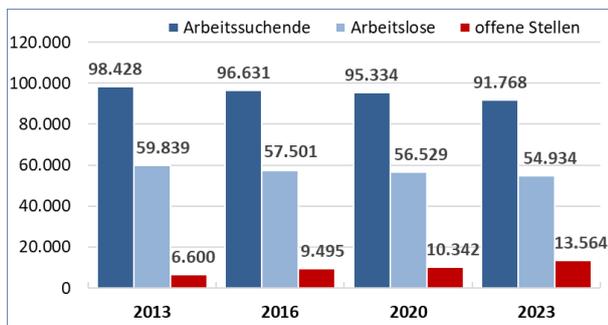
Der aktuelle Anstieg der Arbeitslosigkeit stellt eine zusätzliche Herausforderung für die Arbeitsmärkte dar. Da durch Personalabbau mit möglichen Entlassungen das Angebot an Arbeitskräften weiter steigen kann, können sich Fachkräfteengpässe abmildern. Es wird sich zeigen, ob das Thema Fachkräfteengpässe auch in der wirtschaftspolitischen Debatte an Relevanz und Dringlichkeit verlieren wird. Aber die Probleme in den besonders betroffenen Engpassberufen werden aller Voraussicht nach virulent bleiben, denn die Verschlechterung der allgemeinen Arbeitsmarktbedingungen wird die bleibenden selektiven berufsspezifischen Engpässe nur überlagern.

5 Fachkräfteengpässe im Nordwesten

5.1 Fachkräfteengpässe: Ein Überblick

Die grundlegenden Charakteristika des Arbeitsmarktes im Nordwesten wurden bereits in Kapitel 5 dargestellt. Bezogen auf die Analyse der Fachkräfteengpässe bildet das rechnerische Verhältnis von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden und offenen Stellen die wichtigste Messgröße⁷. In der Region stehen danach 2023 fast 55.000 registrierte Arbeitslose und sogar 91.000 Arbeitssuchende nur 13.500 gemeldeten offenen Stellen gegenüber. Damit kommen im Durchschnitt 6,8 Arbeitssuchende auf eine gemeldete offene Stelle. Dieses Arbeitssuchende-offene-Stellenverhältnis würde auch bei Berücksichtigung einer real doppelten Anzahl von offenen Stellen (vgl. dazu Burstedde et al., 2020) noch immer zu der Schlussfolgerung führen, dass von allgemeinem Arbeitskräftemangel nicht gesprochen werden kann. Allerdings hat die Zahl der Arbeitssuchenden in der Tat im Zeitverlauf der letzten 10 Jahre um knapp 7 % abgenommen, die Zahl der offenen Stellen hat sich im gleichen Zeitraum aber mehr als verdoppelt (Abb. 6).

Abb. 6: Entwicklung der Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und offenen Stellen 2013-2023 (in %)

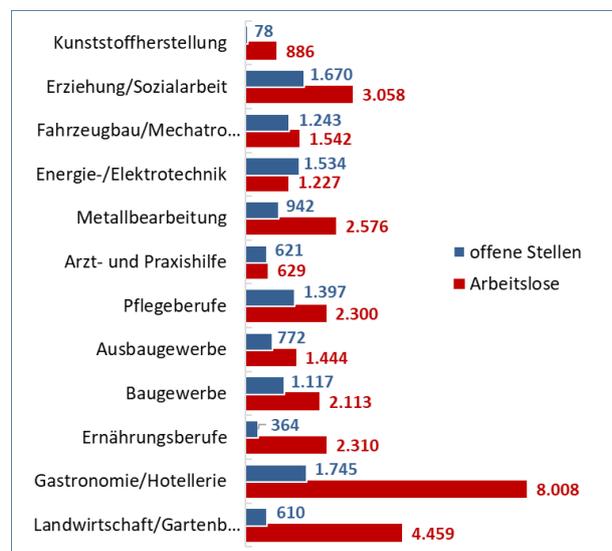


Quellen: Sonderauswertung der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024); eigene Berechnungen

Die hohe Zahl an Arbeitssuchenden verdeutlicht die besondere Struktur der Arbeitslosigkeit, die für die folgenden Ergebnisse der Engpassanalyse von Belang ist. Denn die Helfer*innen machen im Nordwesten den deutlich größten Anteil bei den Arbeitssuchenden (55 %) und den Arbeitslosen

(57,1 %) aus. Im Bundesgebiet liegen die Werte etwas darunter. Gleichzeitig werden aber nur wenige offene Stellen für dieses Anforderungsniveau angeboten (Anteil von 15 % im Nordwesten und im Bundesgebiet an den offenen Stellen insgesamt). Dieses Missverhältnis führt dazu, dass die Arbeitslosenrate der Helfer*innen im Nordwesten mit 17,5 % um ein Vielfaches höher ist als bei den Fachkräften oder den Expert*innen und Spezialist*innen (jeweils 3 %). In der Entwicklung zwischen 2013 und 2023 hat die Zahl der arbeitslosen Helfer*innen um über 20 % zugenommen, während sie bei den Fachkräften um über 40 % gesunken ist. Zwar haben sich in dem Zeitraum auch die Zahl der offenen Stellen für Helfer*innen fast vervierfacht – allerdings von niedrigem Niveau aus – aber insgesamt kann trotzdem bei den Helfer*innen schwerlich von einer Engpasssituation gesprochen werden.

Abb. 7: Arbeitslose und offene Stellen nach Berufsgruppen im Nordwesten 2023



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

Die Differenzen zwischen den Berufsgruppen, die nach der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit einen Engpass aufweisen (vgl. A-Tab. 7), sind beachtlich. Wenn die Berufsgruppen insgesamt

⁷ Bis 2019 hatte auch die Bundesagentur für Arbeit nur diesen Indikator angewandt, um Fachkräfteengpässe zu analysieren (Ahlers & Villalobos, 2022). Auch das Institut der deutschen Wirtschaft stellt

das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen ins Zentrum seiner Indikatoren der „Fachkräftelücke“ oder des „Arbeitslosenüberhangs“ (Burstedde et al., 2020).

ohne die Differenzierung nach Anforderungsniveaus betrachtet werden (Abb. 7), sind in einigen Berufen wie die Energie- und Elektrotechnik, die Arzt- und Praxishilfe oder Fahrzeugbau/Mechatronik nahezu genauso viele gemeldete Stellen vakant wie es registrierte Arbeitslose gibt. In anderen Berufsgruppen wie die Ernährungs-, Landwirtschafts- und gastronomischen Berufen überwiegt die Zahl der arbeitslosen Personen die der offenen Stellen um ein Vielfaches.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der nach der Methodik der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Engpassanalyse (siehe Kapitel 3) für die 12 ausgewählten Berufsgruppen vorgestellt, denen auf Bundesebene bereits eine Engpasssituation auf dem Niveau der Fachkräfte oder Spezialist*in/Expert*in bescheinigt wurde. Für jede der 12 Berufsgruppen mit jeweils drei Anforderungsniveaus ergeben sich somit 36 Bewertungsfälle für Engpässe. Ohne an dieser Stelle schon auf die einzelnen Engpassfaktoren, die in der Summe zu den allgemeinen Engpass-Scores führen, und die zeitliche Dynamik eingehen zu wollen, können die Ergebnisse im Überblick betrachtet werden. Dabei werden einerseits die Ergebnisse der Engpassanalyse der 12 Berufsgruppen und jeweiligen Anforderungsniveaus zwischen dem Bundesgebiet und dem Nordwesten verglichen (vgl. Tab. 2), andererseits die Engpassanalyse für den Durchschnitt aller Beschäftigten auch im zeitlichen Vergleich zwischen 2016 und 2023 dargestellt (vgl. Tab. 3). Folgende Erkenntnisse müssen hervorgehoben werden:

Engpasssituation bei Helfer*innen?

Anhand der Fachkräfteengpassanalyse kann die allgemeine Einschätzung bestätigt werden, dass auch in den 12 Berufsgruppen keine Engpasssituation für das Anforderungsniveau der *Helfer*innen* besteht. In zwei Berufsgruppen (Landwirtschaft/Gartenbau und Fahrzeugbau/Mechatronik) können gar keine Anzeichen eines Engpasses festgestellt werden. In allen anderen verfügbaren Berufsgruppen ist der errechnete Engpassfaktor in dem Bewertungsbereich „unter Beobachtung“ (Score zwischen 1,5 und 2), der von der Bundesagentur als mehr oder weniger starke „Schwelle zu Engpassberufen“ bezeichnet wird (Bundesagentur für Arbeit, 2020, S. 41).

Tab. 2: Ergebnisse der Engpassanalyse für 2023

Nr.	Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Deutschland	Nordwesten
1	Gartenbau und Landwirtschaft	Helfer*in	1,17	1,33
		Fachkraft	2,17	2,83
		Spezial. / Exp.	1,17	1
2	Gastronomie und Hotellerie	Helfer*in	1,17	1,5
		Fachkraft	2,33	2,5
		Spezial. / Exp.	1,83	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	Pflegerberufe	Helfer*in	1,67	1,67
		Fachkraft	2,83	2,67
		Spezial. / Exp.	2,33	2,5
7	Arzt- und Praxishilfe	Helfer*in	-	-
		Fachkraft	2,5	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.	2,17	2,33
10	Fahrzeugbau und Mechatronik	Helfer*in	1,17	1,17
		Fachkraft	2,5	2,5
		Spezial. / Exp.	2,5	2,33
11	Erziehung und Sozialarbeit	Helfer*in	1	-
		Fachkraft	1,33	1,67
		Spezial. / Exp.	1,67	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

Bei genauerer Betrachtung sind die niedrigeren Scores bei den Helfer*innen vor allem der Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, der berufsspezifischen Arbeitslosenrate und der Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit geschuldet. Insbesondere die Arbeitslosenrate und die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation liegen um ein Vielfaches über den Werten der höheren Anforderungsniveaus. Im Jahr 2023 kommen im Nordwesten rechnerisch 24 Arbeitssuchende auf jede offene Stelle, im Bundesgebiet sind es etwas weniger. Das nominelle Angebot an Arbeitskräften ist im Anforderungsniveau der Helfer*innen somit mehr als ausreichend zur De-

ckung des Bedarfes. Bei der Vakanzzeit liegen die Engpass-Scores der Helfer*innen ähnlich hoch wie bei den anderen Anforderungsniveaus.

Mit diesem Befund wird im Übrigen eine Schwäche der Methodik der Bundesagentur offensichtlich⁸, denn vor allem die Faktoren „Entwicklung des Entgelts“ und „Entwicklung der ausländischen Beschäftigung“ der letzten drei Jahre führen dazu, dass die Engpasssituation der Helfer*innen hoch bewertet wurde. Denn bei den Helfer*innen ist sowohl die Zunahme der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit als auch die Entwicklung der Entgelte größtenteils merklich stärker ausgefallen als bei den anderen Anforderungsniveaus. Würde man beide Faktoren bei der Berechnung des Gesamtergebnisses ausklammern, würden die Helfer*innen in allen Berufsgruppen auf einen Wert von 1,25 oder darunter und damit in den unbedenklichen Bereich fallen.

Bei beiden Faktoren gilt es den Kontext zu berücksichtigen. So bewegen sich Berufe im Helfer*innen-Niveau mit höherer Wahrscheinlichkeit nah am Mindestlohn, der allein seit 2020 um knapp 28% gestiegen ist (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025a) und für einen substantziellen Teil der Entgeltsteigerungen verantwortlich sein wird. Zugänge von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit dürften vor allem dort stattfinden, wo die Hürden niedrig sind. So basiert bspw. die bundesweite Steigerung der Beschäftigten in Helfer*innen-Berufen zwischen 2015 und 2019 in fünf von sechs Fällen auf Beschäftigungsaufnahmen durch Personen ohne deutschen Pass (Kaufmann, et.al., 2021, S. 17).

Das lässt sich zumindest teilweise mit der (Nicht-)Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen begründen (Böse & Atanassov, 2024; Brücker, et.al., 2021). Diese Personen nehmen eher eine Beschäftigung mit geringen Qualifikationsanforderungen an, statt um die langwierige Anerkennung

ihrer Qualifikation zu kämpfen, weil sie schnell Geld zur Unterstützung der Angehörigen verdienen wollen oder müssen (Kubis & Röttger, 2019). Erschwerend hinzu kommen berufsspezifische sprachliche Barrieren, die in Helfer*innen-Tätigkeiten oft weniger zum Tragen kommen (Büschel et al., 2018).

Diese Eigenheiten migrantischer Arbeitsmärkte folgen daher nicht unbedingt dem kausalen Zusammenhang, von dem die Bundesagentur in ihrer Engpassanalyse ausgeht. Statt Besetzungsproblemen auf Helfer*innen-Niveau, die die Anwerbung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit notwendig machen würde, ist die Zunahme der Beschäftigtenengruppe eher Ausdruck der beschränkten Arbeitsmarktzugänge der bereits in Deutschland lebenden Migrant*innen, die häufig nur Helfer*innen-Jobs annehmen können.

Ausmaß und Dynamik der Fachkräfteengpässe

Als ein weiteres Ergebnis der Engpassanalyse muss herausgestellt werden, dass zwar Unterschiede zwischen dem Nordwesten und dem Bundesgebiet feststellbar sind, diese aber kleiner und weniger systematisch ausfallen als man vermuten könnte. In einer groben Sicht der Engpass-Scores (Tab. 2) wird sichtbar, dass in den allermeisten der 36 Bewertungsfälle der Nordwesten entweder gleich hohe oder leicht höhere Werte zu verzeichnen hat.⁹ Selbst dort, wo sich Unterschiede zwischen den Scores ergeben, führt dies nur in wenigen Fällen zu Unterschieden in der Einstufung als unbedenklich, zu beobachten oder von Engpässen betroffen¹⁰. Schaut man sich die dahinterliegenden einzelnen Engpassindikatoren für alle Beschäftigten (Tab. 3) an, dann bestätigt sich dieses Bild: zwischen dem Nordwesten und dem Bundesgebiet insgesamt treten nur geringe Abweichungen auf, aber auch hier spiegelt sich die Tendenz eines stärker ausgeprägten Fachkräfteengpasses im Nordwesten wider. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen Region und Bundesgebiet aber kleiner als

⁸ Eine weitere Schwäche der Methodik stellt die Übersetzung der Werte der Engpassindikatoren in das Bewertungsraster von 0 bis 3 dar, das wiederum dann in einen einzigen Wert überführt wird. Denn hier werden mitunter relativ graduelle Unterschiede in den einzelnen Engpassindikatoren stark überhöht, oder starke Differenzen zwischen den einzelnen Engpassindikatoren, wie bei den Helfer*innen, unsichtbar gemacht.

⁹ Einzig im Bereich Landwirtschaft-Gartenbau auf Ebene der Spezialist*innen bzw. Expert*innen, der Helfer*innen-Ebene im Baugewerbe und in der Energie- und Elektrotechnik sowie im Erziehungs- und Sozialarbeitsbereich bei den Spezialist*innen/Expert*innen sind die Werte im Bund leicht höher.

¹⁰ Nur bei Helfer*innen und Spezialist*innen/Expert*innen in der Gastronomie und Hotellerie und bei Fachkräften in Erziehung und Sozialarbeit kommt es zu unterschiedlichen Einstufungen.

die Differenzen zwischen den Berufsgruppen, die noch ausführlicher dargestellt werden.

Als weiteres Ergebnis kann festgehalten werden, dass im Zeitverlauf zwischen 2016 und 2023 die Fachkräfteengpässe sowohl im Nordwesten als auch in Deutschland insgesamt zugenommen haben. Diese Dynamik wird im Folgenden anhand der Gegenüberstellung der Einzelindikatoren und damit der Basis-Werte für die *Gesamtheit aller Beschäftigten bzw. Berufsgruppen* betrachtet (vgl. Tab. 3), für die einzelnen Berufsgruppen werden Besonderheiten in der Dynamik dann in den folgenden Unterkapiteln behandelt. Es wird deutlich, dass sich ein umfassender Trend zu einer verschärfteren Engpasssituation abzeichnet. Sinkende Arbeitslosenraten und Arbeitssuchenden-Stellen-Relationen zwischen 2016 und 2023 weisen genau wie Anstiege bei Vakanzzeit, Entgelt und Beschäftigungsanteilen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in die Richtung zunehmender Engpässe. Nur Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit sind im Schnitt zwischen 2016 und 2023 etwas gesunken, was im Kontext der Engpassanalyse als Entspannung gilt. Wie bei den Engpass-Scores gibt es auch hier kleine Abweichungen zwischen der Region und dem Bundesgebiet, aber keine systematischen Unterschiede. Bei der Abgangsrate und den Vakanzzeiten liegt die Dynamik in der Region leicht über dem Bundeschnitt, bei der Arbeitslosenrate darunter. Bei den anderen Engpassindikatoren variiert die Dynamik zwischen den Anforderungsniveaus.

Obwohl auf allen Ebenen eine zeitliche Verschärfung festgestellt werden kann, scheint die Dynamik unter Helfer*innen und Fachkräften intensiver zu sein. Spezialist*innen und Expert*innen sind im Mittel stabiler. Speziell die jüngsten Anstiege beim Entgelt, der Vakanzzeit und dem Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit schlagen nur in abgeschwächter Form auf die höheren Anforderungsniveaus durch. Die Gründe dafür dürften ein Spiegelbild der Rahmenbedingungen im Helfer*innen-Niveau sein. Das höhere durchschnittliche Einkommen unter Spezialist*innen und Expert*innen dämpft große prozentuale Anstiege eher, während die Notwendigkeit anerkannter Berufsqualifikationen den Zugang an Beschäftigten ohne deutschen Pass auf dem Arbeits-

markt dieses Anforderungsniveaus begrenzen dürfte.

Tab. 3: Engpass-Indikatoren für die Gesamtheit aller Berufe

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	4,2	3,8	5,0	4,5
	Fachkraft	8,8	8,0	10,3	9,9
	Spez./Exp.	10,9	10,1	11,1	10,4
Arbeitslosenrate	Helfer*in	20,6	19,5	18,0	17,5
	Fachkraft	5,3	3,7	5,0	3,0
	Spez./Exp.	3,4	3,1	3,4	3,0
Arbeitsst. - Stellen - Relation	Helfer*in	47,7	23,5	47,1	24,4
	Fachkraft	6,5	3,5	5,8	3,0
	Spez./Exp.	5,4	3,8	3,8	2,7
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	3,4	15,4	2,3	16,7
	Fachkraft	6,2	11,2	5,3	11,1
	Spez./Exp.	6,1	8,0	5,7	7,4
Entwicklung ausl. Be- schäftigte*	Helfer*in	4,0	4,5	3,6	5,4
	Fachkraft	1,5	2,1	1,5	1,9
	Spez./Exp.	1,0	1,6	0,6	0,6
Vakanzzeit	Helfer*in	73,6	149,0	77,8	164,5
	Fachkraft	98,1	161,6	100,9	172,6
	Spez./Exp.	95,4	119,6	102,6	135,0
Gesamt- Score	Helfer*in	-	1,5	-	1,67
	Fachkraft	-	1,67	-	1,83
	Spez./Exp.	-	1,83	-	2,00

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Dafür sind die Abgangsrate unter den oberen Anforderungsniveaus hoch und die Arbeitslosenraten sowie die Arbeitssuchenden-Stellen-Relationen den Fachkräften sehr ähnlich. Die niedrige Arbeitssuchenden-Stellen-Relation ist besonders kritisch, weil für Expert*innen aufgrund der niedrigen Meldequote höhere Mindestmaße angelegt werden (Gürtzgen et al., 2024; Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025b).

Differenzierung nach Berufsgruppe und Anforderungsniveau

Die erstellte Übersicht über die Gesamtsituation in Bund und Region konnte zwar einige strukturelle Unterschiede oder allgemeine Trends abbilden, aber durch den Fokus auf Durchschnittswerte könnten relevante Details zwischen Berufsgruppen verdeckt werden. Die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation würde z.B. nahelegen, dass es selbst für Stellen jenseits des Helfer*innen-Niveaus ca. drei

Suchende pro Stelle gäbe, was auf den ersten Blick als ausreichend erscheinen könnte.

Tab. 4: Engpassanalyse mit sechs Engpassindikatoren im Nordwesten 2023

Nr	Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Abgangsrate aus Arbeitsl.	Arbeitslosenrate	Arbeits-suchende-Stellen-Relation	Entwickl. Entgelt	Entwickl. ausländ. Besch.*	Vakkanzzeit	Engpass-Fak-or
1	Gartenbau und Landwirtschaft	Helfer	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	1,0
2	Gastronomie und Hotellerie	Helfer	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	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	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	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	Pflegeberufe	Helfer	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							-
		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	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	2,0
9	Energie- und Elektrotechnik	Helfer	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	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	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	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-, Ausbildungs- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 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 Beschäftigten 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 %
Vakkanzzeit: Zeit Anmeldung und Abmeldung offener Stellen bei der BA in Tagen (arithmetisches Mittel)

Nicht berücksichtigt wird dabei neben der geographischen Verteilung der Fachkräfte deren beruflich-fachliche Zugehörigkeit. Schließlich wiegt eine zusätzliche Fachkraft im Tiefbau keine Lücke in der Altenpflege auf. Es ist daher notwendig, sich mit den Berufsgruppen direkt zu befassen. Wenn die Engpässe der Berufsgruppen und ihre Anforderungsniveaus anhand der sechs Engpassindikatoren betrachtet werden (vgl. Tab. 4), dann wird deutlich, dass die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen deutlicher ins Gewicht fallen als es die bereits dargestellten Engpassfaktoren nahelegen würden.

Im Nordwesten ist von allen ausgewählten Berufen die Fachkräfteengpasssituation bei den Fachkräften im Pflegebereich am stärksten betroffen, wenn die Ausprägungen der Engpassindikatoren verglichen werden. Allerdings wurde der Engpass hier mit 2,67 genauso hoch bewertet, wie der Engpass auf Fachkräfteniveau im Baugewerbe und in der Metallbearbeitung und niedriger als in der Landwirtschaft/im Gartenbau (2,83). Der Engpass bei den Pflegeberufen ist nur deshalb nicht auf dem höchsten Wert, weil die Entwicklung der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit so gering war, augenscheinlich gerade, weil auch im Ausland die Arbeitsmärkte für Pflegekräfte „leergefegt“ sind.

Im Folgenden werden Einzelheiten zu den Berufsgruppen und ihre Anforderungsniveaus jeweils spezifisch betrachtet und deren Strukturen der Engpasssituation mit dem (Bundes-) Durchschnitt und in der zeitlichen Entwicklung verglichen.

5.2 Gartenbau und Landwirtschaft

Landwirtschaft und Gartenbau sind in verschiedener Hinsicht besondere Berufsgruppen. Trotz des betrieblichen Größenwachstums von selbstständigen Landwirten spielt die Arbeit und Mithilfe von Familienangehörigen in landwirtschaftlichen Betrieben eine bedeutende Rolle. Zudem betreiben nicht unerheblich viele Personen Landwirtschaft neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Allerdings sinkt die Anzahl der sog. Nebenerwerbslandwirte seit Jahren und ist im Nordwesten weniger relevant als im Bundesgebiet insgesamt (Kröcher & Müller, 2015). Des Weiteren

sind ungelernete Tätigkeiten und geringfügige Beschäftigung in der Landwirtschaft verbreiteter als in allen anderen betrachteten Berufsgruppen. Im Nordwesten arbeitet mehr als die Hälfte der SV-Beschäftigten auf Helfer*innen-Niveau und mehr als die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf Minijobs (Tab. 5). In Kombination mit dem unterdurchschnittlichen Entgeltniveau erscheinen die Verdienstmöglichkeiten in der Berufsgruppe wenig attraktiv, was auch in der Landwirtschaft anerkannt ist (Gindele, Kaps, & Doluschitz, 2016). Erschwerend hinzu kommt hier, dass die Außenwahrnehmung der Arbeitsbedingungen oft schlechter ist, als die Wahrnehmung durch die landwirtschaftlich tätigen Personen selbst (Jantsch, Weirowski, & Hirschauer, 2019; Mußhoff, Tegtmeyer, & Hirschauer, 2013). Dadurch erscheint die Berufsgruppe zusätzlich unattraktiv und das dürfte zur Verstärkung von Engpässen beitragen.

Tab. 5: Gartenbau und Landwirtschaft - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	363.648	402.003	15.960	19.140
Mittleres Entgelt (€)	2.295	2.915	2.168	2.775
Teilzeitquote	17,9	21,0	16,9	21,6
Frauenquote	21,8	22,8	24,7	27,1
Anteil Ältere	6,7	10,8	5,5	9,8
Anteil ausl. Besch.*	19,2	24,3	24,8	30,0
Minijob-Quote	38,8	39,0	53,5	51,1
Leiharbeits-Quote	0,7	0,5	0,3	0,5
Ausbildungsquote	5,8	5,2	6,5	5,0
Anteil Helfer*innen	45,2	46,1	55,8	55,7
Anteil Fachkräfte	44,5	43,0	37,0	36,9
Anteil Exp./Spezial.	10,3	10,9	7,2	7,4

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), * Anteil Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit, eigene Berechnungen

Während im Gartenbau die Existenz eines Fachkräfteengpasses nicht angezweifelt wird (Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL), 2025, S. 18–19; Zentralverband Gartenbau e.V., 2024), ist dies bei der Landwirtschaft nicht der Fall. So erkennt die Bundesregierung Engpässe bei Fachkräften in der Landwirtschaft an, argumentiert aber unter Berufung auf die Mittelfristprognose 2027 des BMAS (Zika et al., 2023), dass mittelfristig keine Engpässe zu erwarten seien (Deutscher Bundestag, 2023, S. 2). In der Landwirtschaft selbst

wurden Engpässe zwar anerkannt, allerdings leiteten daraus nicht alle ein Problem für den eigenen Betrieb ab (Gindele et al., 2016). Dass sich die Lage über die letzten Jahre verschärft hat, scheint zumindest für das Niveau der Fachkraft als gegeben (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, 2020, S. 19–20). Dabei ist davon auszugehen, dass sich der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften aufgrund des technischen Fortschritts und des Verlusts vieler Familienarbeitskräfte weiter steigert (Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, 2020, S. 42–44).

Die Studiendaten für die Landwirtschaft und den Gartenbau deuten auf einen Engpass auf Fachkraft-Niveau im Nordwesten hin und zeigen zugleich mit 0,66 Punkten eine merkliche Diskrepanz zum gesamten Bundesgebiet (vgl. Tab. 6). Verantwortlich sind hierfür nicht die niedrigen Bundeswerte, sondern der besonders hohe Score der Region. Dieser wird von keiner anderen Berufsgruppe erreicht.

Tab. 6: Gartenbau und Landwirtschaft – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	3,5	3,4	5,6	5,3
	Fachkraft	14,1	12,2	21,7	17,2
	Spez./Exp.	11,0	8,5	7,4	7,4
Arbeitslosenrate	Helfer*in	30,5	22,7	21,5	15,4
	Fachkraft	5,9	3,6	4,1	2,8
	Spez./Exp.	6,7	5,4	11,1	5,5
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	79,4	35,1	68,9	35,6
	Fachkraft	5,4	2,3	3,6	1,8
	Spez./Exp.	6,9	3,5	12,5	2,8
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	6,8	17,1	5,1	17,7
	Fachkraft	7,2	11,9	7,3	12
	Spez./Exp.	5,9	7,6	4,2	4,7
Entwicklung ausl. Beschäftigte*	Helfer*in	3,0	4,0	3,5	4,3
	Fachkraft	1,2	1,3	1,2	2,4
	Spez./Exp.	0,8	2,0	0,4	0,4
Vakanzeit	Helfer*in	54,7	148,8	55,4	147,1
	Fachkraft	92,3	172,9	104,7	196,2
	Spez./Exp.	91,9	104,6	84,3	93,9
Gesamt-Score	Helfer*in	-	1,17	-	1,33
	Fachkraft	-	2,17	-	2,83
	Spez./Exp.	-	1,17	-	1,00

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Ursache für diese Diskrepanz zwischen Bund und Region und den erhöhten Scores ist die Verknüpfung

mehrerer Faktoren: ungünstigere Abgangs- und die Arbeitslosenraten, niedrige A-S-Relation und die Entwicklung des Anteils nicht-deutscher Staatsangehöriger. Die A-S-Relation für Fachkräfte rutscht in der Region sogar unter den kritischen Wert von 2. Ab diesem Wert können rein rechnerisch nicht mehr alle Stellen besetzt werden. Deshalb ist davon auszugehen, dass die Engpässe im Nordwesten stärker ausgeprägt sind als deutschlandweit üblich.

Gleichzeitig geben die Scores keinen Anlass, auf einen Engpass für die weiteren Anforderungsniveaus zu schließen. Die Basiswerte hingegen zeigen, dass zumindest Spezialist*innen und Expert*innen besonders im Nordwesten weiter beobachtet werden sollten. Die A-S-Relation für die höchsten Anforderungsniveaus ist hier seit 2016 so stark abgefallen wie in kaum einer anderen Berufsgruppe. Die Arbeitslosenrate liegt zwar noch im unbedenklichen Bereich, hat sich seit 2016 aber halbiert und liegt nun auf dem gleichen Niveau wie im Bundesgebiet. Hierbei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosenrate Selbstständige nicht einbezieht, die in der Landwirtschaft weitaus häufiger vertreten sind als in den meisten Berufsgattungen. Die bundesweite Arbeitslosenquote ist mit 0,7 % merklich niedriger als die hier berechnete Arbeitslosenrate (Bundesagentur für Arbeit, 2025), was der Tatsache geschuldet ist, dass in der Studie die Rate für die mithelfenden Familienangehörigen und die Selbstständigen nicht als Basiswert mitgezählt wird. Dieser Wert ist nicht nur der niedrigste unter den hier untersuchten Berufsgruppen, sondern allen Berufen (Bundesagentur für Arbeit, 2025). Auch wenn wir Landwirtschaft und Gartenbau hier gemeinsam betrachten, sollte bei der Interpretation einkalkuliert werden, dass der Engpass in den landwirtschaftlichen Berufen wahrscheinlich ausgeprägter ist, als die berufsspezifische Arbeitslosenrate suggeriert.

5.3 Gastronomie und Hotellerie

Die Arbeitsbedingungen in der Gastronomie und Hotellerie erscheinen aus der Perspektive der Fachkräftegewinnung wenig attraktiv. Das Durchschnittsentgelt in Höhe von 2.500 € für Vollzeitbeschäftigte liegt weit unter dem bundesweiten Mit-

tel (3.800 €). Und selbst dieses niedrige Lohnniveau erreicht nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten. Der Anteil an geringfügig Beschäftigten ist in der Gastronomie und Hotellerie so hoch wie in keiner anderen betrachteten Berufsgruppe (Tab. 7) und liegt im Nordwesten sogar noch 10% über dem Bundeswert für 2023. Ebenfalls hoch fällt die Teilzeitquote in den Frauen dominierten Berufen aus. Selbst jenseits der 12 Berufsgruppen sind die Teilzeit- und Minijob-Anteile im Gastgewerbe überdurchschnittlich hoch (Schmid & Stracke, 2023). Aus der Verdienststrukturerhebung geht hervor, dass ca. 63 % der Beschäftigten im Gastgewerbe im Niedriglohnsektor arbeiten (Schmid & Stracke, 2023, S. 72 f.).

Im Verhältnis zu den Beschäftigten wird in der Gastronomie unterdurchschnittlich wenig ausgebildet. Nur 16% der Betriebe im Gastgewerbe bilden überhaupt aus und damit deutlich weniger als im branchenübergreifenden Mittel von 30% (Leber, Roth, & Schwengler, 2023). Zudem finden sich unter den Top 20 Berufen mit den höchsten Vertragslösungsquoten mehrere Gastronomieberufe (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024), und tatsächlich bewegen sich die Lösungsquoten der Dreisteller, aus denen sich in der Studie die Berufsgruppe „Gastronomie und Hotellerie“ zusammensetzt, zwischen 42,9 % und 46,9 % (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024).

Tab. 7: Gastronomie und Hotellerie - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	1.132.499	1.203.696	22.193	25.063
Mittleres Entgelt (€)	1.872	2.533	1.838	2.505
Teilzeitquote	48,6	49,2	47,7	48,9
Frauenquote	60,2	56,9	64,1	61,0
Anteil Ältere	5,8	9,8	5,9	9,8
Anteil ausl. Besch.*	28,0	37,1	19,8	28,7
Minijob-Quote	55,9	60,4	68,0	70,1
Leiharbeits-Quote	1,5	0,9	0,9	0,4
Ausbildungsquote	4,2	3,3	4,9	3,7
Anteil Helfer*innen	35,7	49,2	35,7	49,8
Anteil Fachkräfte	58,4	44,3	59,8	45,0
Anteil Exp./Spezial.	6,0	6,4	4,5	5,2

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

Neben der Gewinnung neuer Arbeitskräfte gestaltet sich auch der Erhalt des existierenden Beschäftigtenbestands schwierig. Dem DGB Gute-Arbeits-Index zufolge gehen ca. 53 % der Beschäftigten im Gastgewerbe nicht davon aus, dass sie unter den gegebenen Anforderungen bis zum Renteneintritt durchhalten werden – der höchste Wert unter allen abgefragten Branchen (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2022 S. 71). Hier droht ein selbstverstärkender Effekt, wenn die Personallücke zu härteren und damit abschreckenden Arbeitsbedingungen führt. Der daraus resultierende Stress, gekoppelt mit sehr flexiblen und zum Teil langen Arbeitszeiten sowie geringer Arbeitszeitsouveränität, dürfte eine enorme Belastung für die Beschäftigten darstellen (Schmid & Stracke, 2023, S. 68 ff.).

Den unattraktiven Arbeitsbedingungen stehen ungünstige Engpass-Scores gegenüber. Sowohl Fachkräfte als auch Spezialist*innen/ Expert*innen sind betroffen und in beiden Fällen schneidet der Nordwesten schlechter ab (Tab. 8). Strukturell unterscheidet sich das Engpass-Bild von anderen Berufsgruppen. Dort ist z.B. die Arbeitslosenrate oft einer der problematischsten Werte, hier ist sie unbedenklich. Stattdessen sind es in der Berufsgruppe Gastronomie und Hotellerie vor allem die Abgangs-raten, die Entwicklung des Entgelts und die Veränderung des Anteils Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die herausstechen.

Das Entgelt in dieser Berufsgruppe ist zwischen 2020 und 2023 so stark gewachsen wie in keiner anderen Berufsgruppe. Steigerungen dieser Größenordnung finden sich in anderen Berufsgruppen nur unter Helfer*innen. Da die Einkommen unter Helfer*innen besonders niedrig sind, machen selbst Steigerungen (oft bedingt durch den Mindestlohn) um wenige Euro einen großen Unterschied. In Anbetracht des niedrigen Entgelt-niveaus in Gastronomie und Hotellerie und der enormen Bedeutung des Niedriglohnsektors in der Berufsgruppe ist es wahrscheinlich, dass diese Dynamik auch bei den höheren Anforderungsniveaus wirkt. Insofern ist es fraglich, ob die enorme Entgelt-Steigerung vor allem Resultat eines Engpasses ist oder ob nicht eher externe Faktoren wie die Höhe des Mindestlohns überwiegen.

Auch die Abgangsraten können für Gastronomie und Hotellerie nur vorsichtig interpretiert werden. In Berufen mit saisonalen Schwankungen können sie höher ausfallen, ohne einen Engpass zu indizieren. Diese Einschränkung sollte beim Vergleich zu anderen Berufsgruppen berücksichtigt werden. Während die Abgangsrate im Bundesgebiet (in der Berufsgruppe) seit 2016 gesunken ist, ist sie im Nordwesten nochmals gestiegen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die Berufsgruppe, gemessen an der Zahl der SV-Beschäftigten, im Nordwesten doppelt so stark gewachsen ist (12 %) wie im Bund (6 %).

Tab. 8: Gastronomie und Hotellerie – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	3,6	4,0	4,8	6,0
	Fachkraft	10,2	10,0	13,6	13,8
	Spez./Exp.	15,3	12,2	18,2	22,3
Arbeitslosenrate	Helfer*in	25,4	21,4	24,7	21,3
	Fachkraft	10,2	4,4	11,1	4,7
	Spez./Exp.	7,4	6,0	8,4	5,7
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	33,9	13,9	26,5	12,0
	Fachkraft	4,9	2,7	3,6	2,6
	Spez./Exp.	6,1	4,2	4,0	3,2
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	9,3	29,4	10,6	28,0
	Fachkraft	10,6	29,7	9,9	30,0
	Spez./Exp.	7,9	20,8	3,1	18,8
Entwicklung ausl. Be- schäftigte*	Helfer*in	5,3	2,2	5,7	3,2
	Fachkraft	3,5	4,9	3,2	5,0
	Spez./Exp.	1,7	6,3	3,6	4,8
Vakanzzzeit	Helfer*in	73,9	156,7	74,9	171,4
	Fachkraft	101,8	171,2	119,4	178,9
	Spez./Exp.	95,6	148,6	111,1	136,4
Gesamt- Score	Helfer*in	-	1,17	-	1,5
	Fachkraft	-	2,33	-	2,5
	Spez./Exp.	-	1,83	-	2,17

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Auch der Anteil der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist in der Berufsgruppe stark angestiegen – und das ausgehend von hohem Grundniveau (Tab. 7). Bemerkenswert ist dabei, dass die Anstiege auch bei Spezialist*innen und Expert*innen sowohl im Nordwesten als auch im gesamten Bundesgebiet hoch ausfallen. Hier ist zu vermuten, dass der Arbeitsmarkt im Bereich Gastronomie und Hotellerie für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit leichter zugänglich ist, als

in andere Berufsgruppen. Welches Szenario zutrifft, lässt sich hier nicht abschließend beantworten. Äußerungen aus der Branche bestätigen zumindest, dass Arbeitskräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit weiter eine zentrale Rolle spielen sollen. So erkennt etwa die Hauptgeschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes an, dass der Anteil ausländischer Arbeitskräfte im Gastgewerbe bereits höher als in jeder anderen Branche ist und gleichzeitig sieht sie die einzige Lösung des Fachkräftemangels in der Gewinnung weiterer ausländischer Beschäftigter (Salzburger, 2022).

Auch wenn an einigen Stellen Einschränkungen gelten, wie z.B. die hohe Arbeitslosenrate, handelt es sich insgesamt bei Gastronomie und Hotellerie um sog. Engpassberufe. Ob die Lage im Nordwesten tatsächlich angespannter ist, als in der Bundesrepublik insgesamt, wie es die Gesamt-Scores suggerieren, kann abschließend nicht sicher gesagt werden. Vor dem Hintergrund der besonders hohen Abgangsrate und der niedrigeren Arbeitssuchenden-Stellen-Relation scheint die Stellenbesetzung unter Spezialist*innen und Expert*innen im Nordwesten zumindest tendenziell schwieriger zu sein.

5.4 Lebensmittel- und Getränkeherstellung

Das Ernährungsgewerbe ist im Nordwesten eine besonders relevante Wachstumsbranche. Die Anzahl der SV-Beschäftigten in den Berufen der Lebensmittel- und Getränkeherstellung ist seit 2016 um ca. 19 % gewachsen, im Bund betrug der Anstieg lediglich 1,2 % (Tab. 9). Insgesamt sind 3 % der SV-Beschäftigten in der Region in der Lebensmittel- und Getränkeherstellung tätig; auf Bundesebene sind es 1 %. Das Entgelt der Berufsgruppe im Nordwesten ist deutlich niedriger als im Durchschnitt aller Beschäftigten und auch als das Durchschnittsentgelt der Berufsgruppe auf Bundesebene. Besonders markant ist der hohe Anteil Beschäftigter ohne deutsche Staatsbürgerschaft, wobei der Abstand zwischen dem Nordwesten und dem Bundesgebiet insgesamt bei ca. 25 % liegt. In den letzten Jahren hat die Zahl ausländischer Beschäftigter in der regionalen Lebensmittel- und Getränkeherstellung stark zugenommen. Im Jahr 2023 machten sie fast zwei Drittel der Beschäftigten aus.

Der hohe Anteil ausländischer Beschäftigung in der Berufsgruppe im Nordwesten ist auf die Beschäftigungsverhältnisse in der Fleischverarbeitung zurückzuführen (Erol & Schulten, 2020; Kröcher & Müller, 2015). Dabei kommt die Mehrzahl der Arbeitskräfte aus osteuropäischen Staaten (Birke, 2021). Der starke Anstieg der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass im Zuge der Corona-Krise seit April 2021 ein weitgehendes Verbot von Leih- und Werkvertragsarbeit in der Fleischverarbeitung gilt (ebd.). Im Zuge dessen wurde ein Großteil der Arbeitskräfte als SV-Beschäftigte eingestellt.

Tab. 9: Lebensmittel- und Getränkeherstellung - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	334.436	338.574	20.238	24.147
Mittleres Entgelt (€)	2.238	2.842	1.998	2.677
Teilzeitquote	13,3	12,1	5,6	4,7
Frauenquote	28,2	30,6	28,4	34,8
Anteil Ältere	5,7	9,7	4,8	7,7
Anteil ausl. Besch.*	23,0	37,4	39,7	62,6
Minijob-Quote	11,6	10,3	8,1	5,8
Leiharbeits-Quote	6,7	2,5	16,4	3,1
Ausbildungsquote	4,9	3,6	2,1	1,2
Anteil Helfer*innen	28,6	31,4	37,4	36,2
Anteil Fachkräfte	65,4	63,2	60,1	61,1
Anteil Exp./Spezial.	6,0	5,4	2,5	2,7

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

Neben den industriell geprägten Verarbeitungstufen an der Lebensmittel- und Getränkeherstellung sind viele Handwerksberufe beteiligt. Diese treten in erster Linie in kleinbetrieblichen Strukturen auf, bei denen oftmals das Bäckerei- und Konditoreigewerbe (Horlacher, 2013; Wisse, 2014) im Zusammenhang von Fachkräfteengpässen thematisiert wird.

Betrachtet man die Gesamt-Scores der Berufsgruppe (Tab. 10), liegt der Fokus der Engpässe auf den Fachkräften, wobei höchst wahrscheinlich auch Spezialist*innen und Expert*innen im Nordwesten betroffen sind.¹¹ Dass Engpässe im Nord-

westen stärker auftreten, liegt zum einen an der A-S-Relation und zum anderen an der bereits diskutierten Veränderung des Anteils der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Vor dem Hintergrund, dass der starke Anstieg mit aller Wahrscheinlichkeit nach Resultat der Integration der vorher bereits tätigen Leiharbeits- und Werkvertragskräfte in die SV-Beschäftigung ist, hat dieser Indikator für die Attestierung eines Fachkräfteengpasses kaum Aussagekraft.

Tab. 10: Lebensmittel- und Getränkeherstellung – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	8,2	6,2	9,2	7,1
	Fachkraft	10,5	8,8	12,8	10,5
	Spez./Exp.	14,1	11,4	18,4	11,3
Arbeitslosenrate	Helfer*in	13,1	11,1	11,2	9,9
	Fachkraft	4	2,6	2,2	1,1
	Spez./Exp.	5,1	4,9	5,4	3,7
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	26,2	14,8	46,6	31,5
	Fachkraft	4,7	2,4	4,0	2,3
	Spez./Exp.	6,2	4,7	7,1	3,8
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	1,7	20,4	4,3	24,6
	Fachkraft	4,2	14,8	-0,6	15,1
	Spez./Exp.	7,7	12,9	-	-
Entwicklung ausl. Beschäftigte*	Helfer*in	7,7	14,2	7,2	12,0
	Fachkraft	6,9	4,1	12,8	7,9
	Spez./Exp.	1,5	2,0	1,3	9,8
Vakanzeit	Helfer*in	62,9	200,7	64,9	170,8
	Fachkraft	108,8	208,7	94	205,6
	Spez./Exp.	114,8	180,8	109,8	184,7
Gesamt-Score	Helfer*in	-	1,67	-	1,67
	Fachkraft	-	2,5	-	2,67
	Spez./Exp.	-	1,83	-	2,2*

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Die Berufsgruppe Lebensmittel- und Getränkeherstellung ähnelt der Gastronomie und Hotellerie hinsichtlich der enormen Entgelt-Zuwächse. In beiden Fällen hängt die Steigerung mit dem niedrigen Entgelt-Niveau zusammen und ist daher wenig für die Intensitätsmessung des Engpasses geeignet. Klammert man die Entgelt- und Beschäftigtenentwicklung der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei der Analyse aus, reichen die verblei-

¹¹ Da Daten zur Entgelt-Entwicklung fehlen, lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, ob ein Gesamt-Score von 2 oder mehr erreicht wird. Damit die Schwelle unterschritten wird, dürfte der Teilscore hier

nicht mehr als 0 betragen. Das entspräche einer Zunahme von weniger als 1,75 % und ist vor dem Hintergrund der sonstigen Entgelt-Entwicklung unwahrscheinlich.

benden Indikatoren dennoch aus, um im Nordwesten einen Engpass festzustellen. Auffällig ist dabei, dass sich Bund und Region trotz der Unterschiede bei anderen Indikatoren mit Blick auf die durchschnittliche Vakanzzeit der offenen Stellen stark ähneln. Nur bei der Gruppe der Helfer*innen gibt es eine nennenswerte Abweichung, im Nordwesten erfolgt eine Stellenbesetzung schneller. Ein Grund dafür ist sicherlich die größere Verfügbarkeit von Arbeitssuchenden in der Region. So ist die A-S-Relation im Nordwesten doppelt so hoch wie im Bundesgebiet insgesamt. Wenn Fachkräfte und Spezialist*innen bzw. Expert*innen auch einem Engpass unterliegen, kann der Nordwesten immerhin auf ein überdurchschnittlich großes Reservoir an ungelerten Arbeitskräften zurückgreifen.

5.5 Baugewerbe

Arbeit im Baugewerbe scheint für Beschäftigte attraktiv zu sein, nicht zuletzt deshalb, weil sie Subjektivierungsansprüche bedient und das Gefühl vermittelt, einer sinnhaften Tätigkeit nachzugehen. Die projektorientierte Arbeit ist abwechslungsreich und Arbeitsergebnisse sind direkt sichtbar (Holtrup, 2024, S. 244). Die Attraktivität der Berufsgruppe schlägt sich auch in überdurchschnittlichen Ausbildungsquoten nieder (Tab. 11; (Holtrup, 2024)). Allerdings stehen dem auch viele unbesetzte Ausbildungsplätze (SOKA-Bau, 2023) und hohe Abwanderungsraten der Ausgebildeten gegenüber. Besonders gesundheitliche Gründe führen zur Abwanderung ausgebildeter Fachkräfte (SOKA-Bau, 2018), aber auch zu geringe Einkommen (speziell im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe). Lange Anfahrtswege oder unzureichende Möglichkeiten, die Arbeitszeiten an die subjektiven Bedürfnisse anzupassen, tragen ihren Teil bei (Holtrup, 2024). Wiederum sind Teilzeitarbeit und Minijobs im Baugewerbe weit weniger verbreitet als in den meisten anderen Berufsgruppen (Tab. 11).

Im Baugewerbe sind mehrheitlich Männer beschäftigt. Der Anteil der Frauen ist hier so niedrig wie in keiner anderen Berufsgruppe, außer dem angrenzenden Ausbaugewerbe. Dies ist ein Grund, warum der Pool an potenziellen Arbeitskräften im Baugewerbe deutlich kleiner ausfällt.

Tab. 11: Baugewerbe - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	560.104	620.033	18.980	21.155
Mittleres Entgelt (€)	2.783	3.407	2.956	3.528
Teilzeitquote	9,4	10,8	5,0	5,7
Frauenquote	1,4	1,9	1,1	1,6
Anteil Ältere	5,8	9,9	5,4	10,2
Anteil ausl. Besch.*	20,8	33,0	9,1	18,9
Minijob-Quote	11,3	9,8	10,4	9,4
Leiharbeits-Quote	0,6	0,2	0,6	0,1
Ausbildungsquote	4,3	4,4	5,0	5,3
Anteil Helfer*innen	29,5	35,6	23,9	29,2
Anteil Fachkräfte	60,6	54,0	67,8	62,3
Anteil Exp./Spezial.	9,9	10,4	8,3	8,6

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

Ein Blick auf die Engpass-Indikatoren zeigt, dass die Berufsgruppe, trotz der prinzipiell attraktiven Arbeit, mit Engpässen zu kämpfen hat (Tab. 12). Den deutlichsten Hinweis liefert die A-S-Relation. Dabei sind Werte unter 2 als bereits kritisch zu beurteilen, weil nur knapp die Hälfte aller Stellen gemeldet sind. Unter Spezialist*innen/Expert*innen im Baugewerbe wird kaum noch der Wert 1 erreicht. Spätestens an dieser Stelle verfügt die Berufsgruppe allein nicht mehr über die notwendige Anzahl an ausreichend qualifizierten Personen, um den eigenen Bedarf zu decken. Tatsächlich gehören Aufsichtskräfte und Meister*innen im Bausektor zu den am stärksten von Mangel betroffenen Handwerksberufen (Malin & Hickmann, 2022; Malin et.al., 2022). In dieser Hinsicht unterscheiden sich der Nordwesten und das gesamte Bundesgebiet nicht merklich voneinander. Bei den Gesamt-Scores für Fachkräfte verhält es sich jedoch anders: Abgangs- und Arbeitslosenrate sind im Nordwesten höher und deuten darauf hin, dass der Pool an verfügbaren arbeitslosen Personen kleiner ist als im Bundesgebiet und dass arbeitslose Personen schneller wieder in den Arbeitsmarkt eingebunden werden können.

Was die Vakanzzeiten betrifft, so lassen diese nicht vermuten, dass die Stellenbesetzung im Bundesgebiet oder in der Region wesentlich länger dauert. Dabei sind gerade die durchschnittlichen Besetzungsdauern für Fachkräfte stark erhöht, selbst im Vergleich zu anderen hier untersuchten Engpassberufen. Es kann aber eine Diskrepanz zwischen den Anforderungsniveaus ausgemacht werden: Entge-

gen der Erwartung und im Widerspruch zu den anderen Engpass-Indikatoren ist es die Gruppe der Helfer*innen, in denen eine Stellenbesetzung besonders lange zu dauern scheint. Im Jahr 2016 waren die Vakanzzeiten für Helfer*innen verglichen mit den höheren Anforderungsniveaus noch gering. Seitdem ist ein rasanter Anstieg beobachtbar, im Nordwesten sogar um 200 Tage – der größte Zuwachs unter allen Berufsgruppen. Zwar bewegen sich die Fachkräfte auf einem ähnlichen Niveau, aber Spezialist*innen und Expert*innen bleiben weit dahinter zurück. Es ist allerdings wahrscheinlich, dass die Kombination von Spezialist*innen und Expert*innen in diesem Fall dazu führt, dass ihre Lage weniger gravierend erscheint, als sie ist.¹²

Tab. 12: Baugewerbe – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	6,3	5,9	8,4	7,2
	Fachkraft	15,9	11,8	17,8	14,7
	Spez./Exp.	13,5	10,0	15,5	14,2
Arbeitslosenrate	Helfer*in	17,4	9,6	14,6	9,6
	Fachkraft	6,4	3,8	4,2	2,7
	Spez./Exp.	4,0	2,7	2,8	2,2
Arbeitsuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	38,0	14,3	21,8	8,6
	Fachkraft	5,1	1,9	3,8	1,6
	Spez./Exp.	1,9	1,0	1,2	0,6
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	3,5	13,0	3,8	11,2
	Fachkraft	6,7	10,6	6,8	8,5
	Spez./Exp.	7,9	9,2	8,7	7,2
Entwicklung ausl. Beschäftigte*	Helfer*in	13,1	4,9	9,8	5,3
	Fachkraft	3,6	2,7	1,6	2,6
	Spez./Exp.	0,9	2,2	0,4	1,7
Vakanzzeit	Helfer*in	77,6	237,5	78,9	278,2
	Fachkraft	106,2	268,2	112,1	272,1
	Spez./Exp.	111,6	158,3	131,8	167,1
Gesamt-Score	Helfer*in	-	1,67	-	1,5
	Fachkraft	-	2,33	-	2,67
	Spez./Exp.	-	2,5	-	2,5

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Die A-S-Relation bietet einen weiteren Erklärungsansatz. Durch den Vergleich der Jahre 2016 und 2023 wird deutlich, dass sich die Relation in wenigen Jahren mehr als halbiert hat. Im Nordwesten

wird sie sogar einstellig, was für das Anforderungsniveau ungewöhnlich ist.

5.6 Ausbaugewerbe

Dass sich die Berufsgruppen Baugewerbe und Ausbaugewerbe in den meisten Ausprägungen der Engpassanalyse ähneln, hängt mit der gleichartigen Tätigkeitsstruktur mit handwerklicher Ausbildung in unterschiedlichen Gewerken mit Projektstruktur zusammen. Dabei weisen beide Berufsgruppen Vorteile wie abwechslungsreiche Arbeit, Sichtbarkeit der Arbeitsergebnisse und Nachteile wie teils saisonabhängige Beschäftigung, gesundheitliche Belastung und fehlende Anpassbarkeit der Arbeitszeit auf (Holtrup, 2024; SOKA-Bau, 2018). Frauen sind unter den Beschäftigten selten anzutreffen und Teilzeitarbeit spielt kaum eine Rolle. Ein Unterschied besteht allerdings in der Gewinnung von Auszubildenden: Ein Blick auf die Auszubildendenquoten (Tab. 11 und Tab. 13) zeigt, dass diese im Ausbaugewerbe knapp doppelt so hoch sind wie im Hoch- und Tiefbau (SOKA-Bau, 2023, S. 5).

Tab. 13: Ausbaugewerbe - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	375.696	418.069	10.283	11.601
Mittleres Entgelt (€)	2.727	3.396	2.774	3.430
Teilzeitquote	5,3	7,8	2,7	4,9
Frauenquote	1,2	1,5	1,1	1,6
Anteil Ältere	4,9	9,5	4,3	7,8
Anteil ausl. Besch.*	10,1	19,9	5,0	11,7
Minijob-Quote	8,6	10,0	7,7	9,0
Leiharbeits-Quote	2,8	1,3	1,4	0,7
Ausbildungsquote	10,4	10,9	12,0	10,8
Anteil Helfer*innen	8,3	13,9	6,3	11,1
Anteil Fachkräfte	83,7	78,3	87,2	82,7
Anteil Exp./Spezial.	8,0	7,7	6,5	6,2

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

Bei den Engpass-Scores gibt es im Vergleich zum Hoch- und Tiefbau einige kleinere Verschiebungen, wobei die Lage ähnlich angespannt ist (Tab. 14): Die Arbeitslosenrate ist niedrig, die A-S-Relation ist zu

¹² Die Engpassanalyse der BA zeigt, dass Spezialist*innen im Hoch- und Tiefbau bei einem Engpassscore von 2,3 liegen, Expert*innen nur bei 1,5 bis 1,8 (Statistik Bundesagentur für Arbeit, 2023). Während sich die Expertinnen und Experten im Baugewerbe vor allem

aus Ingenieur*innen zusammensetzen, gehören zu den Spezialist*innen die Handwerksmeister*innen, an denen es besonders mangelt (Malin & Hickmann, 2022b)

gering, um den Bedarf an Fachkräften zu decken, und die Vakanzzeit ist besonders für Fachkräfte hoch. Die Vakanzzeiten für die Gruppe der Helfer*innen ist zwar ebenfalls erhöht, aber längst nicht so stark wie im Baugewerbe. Andererseits ist die A-S-Relation für Helfer*innen im Ausbaugewerbe auch deutlich günstiger, wenngleich sie im gesamten Bundesgebiet deutlicher geschrumpft ist als im Nordwesten. Es scheint, dass das Reservoir für ungelernete Tätigkeiten längst nicht so sehr beansprucht wird, wie im Baugewerbe.

Tab. 14: Ausbaugewerbe – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	5,6	4,8	8,3	4,8
	Fachkraft	14,1	10,2	19,3	15,3
	Spez./Exp.	14,1	10,1	17,5	14,3
Arbeitslosenrate	Helfer*in	41,7	29,9	30,8	28,4
	Fachkraft	4,5	3,2	3,1	2,0
	Spez./Exp.	3,5	3,0	3,9	2,4
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	37,2	22,8	24,1	21,2
	Fachkraft	2,6	1,4	2,0	1,0
	Spez./Exp.	1,8	1,0	3,5	0,8
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	4,6	9,9	-	9,5
	Fachkraft	6,9	12,2	6,1	11,2
	Spez./Exp.	7,7	10,6	6,4	9,1
Entwicklung ausl. Be- schäftigte*	Helfer*in	13,8	8,8	12,1	11,4
	Fachkraft	2,5	2,7	2,6	1,6
	Spez./Exp.	0,8	2,5	-0,3	0,3
Vakanzzeit	Helfer*in	77,4	227	88,1	194,1
	Fachkraft	138,2	275,9	141,2	293,5
	Spez./Exp.	140,8	186,1	122,7	191,4
Gesamt- Score	Helfer*in	-	1,5	-	1,5
	Fachkraft	-	2,5	-	2,5
	Spez./Exp.	-	2,33	-	2,5

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Interessant im Ausbaugewerbe ist auch das Wachstum der Entgelte, das für Fachkräfte und Spezialist*innen/ Expert*innen z.T. größer ausfällt als die Zugewinne der Helfer*innen. Dabei ist das mittlere Entgelt-Niveau der Berufsgruppe keineswegs niedrig (Tab. 13) und die Entgelte für Spezialist*innen und Expert*innen sind i.d.R. weit höher als für Hel-

fer*innen.¹³ Große prozentuale Sprünge sind unwahrscheinlich und daher mit höherer Wahrscheinlichkeit indikativ für einen Engpass. Im Nordwesten ist diese Entwicklung gemessen an den Scores weniger intensiv, was jedoch mehr mit der Grenzziehung der Basiswerte zur Einordnung in die Engpass-Scores und weniger mit den echten Differenzen der Basiswerte zu tun hat.¹⁴

Unterschiede wie diese treten an mehreren Stellen auf, heben sich aber teilweise gegenseitig auf und erzeugen derart ähnliche Gesamt-Scores. Wo ein Unterschied besteht, wirkt sich dieser, mit Ausnahme der Veränderung des Anteils der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit¹⁵, eher zum Nachteil des Nordwestens aus. Selbst bei identischen Scores sind die Basiswerte in der Region eher ungünstiger als im gesamten Bundesgebiet.

5.7 Pflegeberufe

In Diskussionen um Fachkräfteengpässe werden Pflegeberufe oft als eklatantes Beispiel für einen Fachkräftemangel angeführt. In keiner Berufsgruppe gilt die Fachkräftelücke so groß wie hier (Seyda, et al., 2021). Dabei ist davon auszugehen, dass der Bedarf insbesondere aufgrund der wachsenden Anzahl an Pflegebedürftigen weiter steigen wird. Prognosen gehen bis 2030 von einem zusätzlichen Bedarf von 180.000 Pflegekräften aus (Rothgang & Müller, 2021). Zwar wird in den Pflegeberufen überdurchschnittlich viel ausgebildet (Tab. 15), aber nach Schätzungen brechen etwa 20% der Auszubildenden ihre Ausbildung ab (Reinhardt, 2023). Wie viele Beschäftigte im Laufe ihres Erwerbslebens den Beruf verlassen, ist nicht genau beziffert. Eine Studie für Rheinland-Pfalz kommt zu dem Ergebnis, dass ca. 50% der Altenpfleger*innen den Beruf bereits nach drei Jahren wieder verlassen (Reinhardt, 2023).

Als Hauptgründe für das frühzeitige Verlassen der Pflegeberufe werden die hohe Arbeitsbelastung, ungünstige Arbeitszeitgestaltung und die vergleichsweise geringe Entlohnung genannt (Auffen-

¹³ Im Durchschnitt erreichen Helfer*innen nur 50 % des mittleren Entgelts der Spezialist*innen und Expert*innen. Bezogen auf Fachkräfte sind es 77 %.

¹⁴ Fachkräfte weisen hier einen Wert von 11,2 % auf und liegen damit nur 0,1 % unter der Schwelle für den höchsten Score.

¹⁵ Während der Nordwesten weniger Zuwachs in Prozentpunkten verzeichnet, hat sich der Anteil von ausländischen Beschäftigten an allen Beschäftigten seit 2016 mehr als verdoppelt (Tab. 13).

berg et al., 2022; pwc, 2022). Unregelmäßige Arbeitszeiten und der Schichtdienst gelten als besonders belastend, was sich auch in dem überdurchschnittlich hohen Krankenstand niederschlägt (Aurgurky & Kolodziej, 2018, S. 13).

Anders als bei anderen frauendominierten Berufsgruppen (z.B. Arzt- und Praxishilfe) ist das Entgelt-niveau in der Pflege hoch und nimmt unter allen betrachteten Berufsgruppen den dritten Platz ein. Somit scheint der hohen Belastung zunächst ein attraktiver überdurchschnittlicher Verdienst gegenüberzustehen. Da in der Berufsgruppe aber vor allem in Teilzeit gearbeitet wird, dürfte das tatsächliche Monatseinkommen vieler Beschäftigter niedriger ausfallen.

Hervorzuheben bei den Pflegeberufen ist ferner, dass der Anteil an Leiharbeit gestiegen ist. Dies ist eine direkte Folge des eklatanten Fachkräfteengpässes. Insbesondere Krankenhäuser setzen zur Deckung ihrer Fachkräfte vermehrt Leiharbeitsfirmen ein. Dabei können Leiharbeitsverhältnisse in der Pflege jedoch kaum als prekäre Beschäftigung gewertet werden, wie in anderen Berufen üblich. Oft erhalten Leiharbeitskräfte ein höheres Gehalt und eine stärkere Arbeitszeitsouveränität als die Stammebelegschaften (Deutscher Pflegerat e.V., 2023).

Tab. 15: Pflegeberufe - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	1.473.835	1.690.038	32.391	38.484
Mittleres Entgelt (€)	3.014	3.871	2.960	3.822
Teilzeitquote	53,4	53,9	60,4	62,2
Frauenquote	84,9	83,0	87,2	86,3
Anteil Ältere	6,8	11,5	6,7	11,2
Anteil ausl. Besch.*	6,9	14,7	2,2	6,4
Minijob-Quote	9,7	10,4	9,7	9,4
Leiharbeits-Quote	1,1	2,0	0,5	1,5
Ausbildungsquote	8,7	8,7	9,1	8,8
Anteil Helfer*innen	26,5	30,3	22,2	26,2
Anteil Fachkräfte	65,0	62,4	71,1	67,5
Anteil Exp./Spezial.	8,5	7,3	6,7	6,3

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

Wenn ein hohes Entgelt zur Attraktivität einer Berufsgruppe beiträgt, ist dies in den Pflegeberufen jedoch nicht ausreichend, um die Engpässe auszugleichen. Schon anhand der Gesamt-Scores wird

deutlich, dass bei Spezialist*innen und Expert*innen, aber besonders bei Fachkräften erhebliche Defizite bestehen. Der Gesamt-Score des Bundes liegt sogar bei 2,83, dem höchsten hier gemessenen Wert (Tab. 16). Diese Extreme erstrecken sich auch auf die einzelnen Engpass-Indikatoren. Die Arbeitslosenraten sind die niedrigsten aller Berufsgruppen, unabhängig vom Anforderungsniveau. Selbst die relativ hohen Raten unter der Gruppe der Helfer*innen taugen nicht als Argument zur Entwarnung, da im niedrigsten Anforderungsniveau fast 20% üblich sind und die Pflegeberufe nicht einmal die Hälfte erreichen. Dazu passend ist die Zahl der arbeitssuchenden Personen nicht ausreichend, um die offenen Stellen für Fachkräfte oder Spezialist*innen/ Expert*innen rechnerisch zu besetzen. Auch die Zahl der arbeitssuchenden Helfer*innen ist einseitig und damit relativ niedrig.

Tab. 16: Pflegeberufe – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	7,1	6,5	6,7	5,6
	Fachkraft	19,0	15,2	20,7	18,0
	Spez./Exp.	16,7	16,2	15,1	17,1
Arbeitslosenrate	Helfer*in	8,3	6,9	8,2	8,6
	Fachkraft	0,8	0,9	0,7	0,7
	Spez./Exp.	0,9	1,0	1,5	1,2
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	12,2	8,4	12,9	9,4
	Fachkraft	1,1	1,2	0,8	0,8
	Spez./Exp.	1,4	1,2	1,8	1,0
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	4,6	22,2	11,1	25,3
	Fachkraft	6,2	14,3	5,9	14,6
	Spez./Exp.	7,6	12,3	6,9	12,4
Entwicklung ausl. Be- schäftigte*	Helfer*in	3,4	5,7	1,8	4,5
	Fachkraft	1,1	3,2	0,4	1,5
	Spez./Exp.	0,3	1,0	0,1	0,4
Vakanzeit	Helfer*in	96,4	195,5	125,5	218,4
	Fachkraft	150,4	213,8	155,9	320,6
	Spez./Exp.	99,1	135,8	81	202,3
Gesamt- Score	Helfer*in	-	1,67	-	1,67
	Fachkraft	-	2,83	-	2,67
	Spez./Exp.	-	2,33	-	2,5

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Bei den meisten Indikatoren unterscheiden sich der Nordwesten und das Bundesgebiet insgesamt nur in geringem Maße. Unterschiede zwischen den jeweiligen Engpass-Scores der Spezialist*innen und Expert*innen ergeben sich aus einer Differenz bei den Vakanzeiten. Trotz der ansonsten ähnlichen

Bedingungen scheint die Besetzung einer Stelle im Nordwesten deutlich länger zu dauern. Dass der Engpass-Score für Fachkräfte in der Pflege im Bundesgebiet höher liegt als in der Region, ist vor allem der Veränderung des Anteils an Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit geschuldet. Während die Zunahme im Nordwesten unterdurchschnittlich ausfällt (1,5%), ist sie im gesamten Bundesgebiet doppelt so hoch (3,2%). Auf den ersten Blick scheinen die nominellen Unterschiede klein zu sein, aber die Anteile der ausländischen Beschäftigten insgesamt zeigen, dass man im Nordwesten trotz Anstiegen im Jahr 2023 immer noch unter dem Bundesniveau von 2016 liegt (Tab. 16).

Ob der Engpass im Bundesgebiet insgesamt tatsächlich schwerwiegender ist als in der Region, ist vor dem Hintergrund der Vakanzzeiten fraglich. Trotz bundesweit gestiegener Werte liegt die Region noch weit darüber. Alle Anforderungsniveaus liegen oberhalb der 200Tage-Grenze, bei den Fachkräften sind es durchschnittlich über 300 Tage von der An- bis zur Abmeldung einer offenen Stelle.¹⁶ Länger dauert es bei keiner anderen betrachteten Berufsgruppe. Differenzen dieser Größenordnung bei der Besetzungsdauer sind möglicherweise indikativer, was die Feststellung eines Engpasses angeht, als bspw. die beobachteten Unterschiede in der Entwicklung des Anteils Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Dass sich dies nicht immer in der Berechnung des Engpass-Scores niederschlägt, offenbart eine Schwachstelle in der Methode. Sind die obersten Schwellenwerte erst einmal überschritten, fallen weitere Steigerungen nicht mehr ins Gewicht, unabhängig davon, wie substantiell diese sind.

5.8 Arzt- und Praxishilfe

Auf den ersten Blick scheinen Pflegeberufe und Arzt- und Praxishilfen einiges gemein zu haben. Frauen machen in beiden Berufsgruppen den größten Anteil der Beschäftigten aus und Teilzeitarbeit ist dort verbreiteter als in den meisten Berufsgruppen. Beide Berufsgruppen verzeichnen zudem ein

überdurchschnittlich starkes Ausbildungsgeschehen. An dieser Stelle enden die Gemeinsamkeiten jedoch, zumindest was die Rahmenbedingungen der Arbeit betrifft. Das Entgeltniveau der Arzt- und Praxishilfen bspw. ist nicht annähernd so hoch wie das der Pflegekräfte (Tab. 17). Im Vergleich mit den anderen 11 Berufsgruppen nehmen Arzt- und Praxishilfen im Nordwesten mit knapp 2.670 € Bruttomonatsentgelt den vorletzten Platz ein, nur in Gastronomie und Hotellerie verdienen die (Vollzeit-)Beschäftigten im Mittel weniger. Dazu kommen strukturelle Unterschiede. Eine zentrale Besonderheit der Berufsgruppe Arzt- und Praxishilfe ist ihre Konzentration auf die Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist*in. Helfer*innen und Expert*innen existieren in dieser Berufsgruppe faktisch nicht.

Tab. 17: Arzt- und Praxishilfe - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	615.328	684.190	14.675	17.217
Mittleres Entgelt (€)	2.053	2.763	1.978	2.668
Teilzeitquote	44,2	50,4	45,6	52,2
Frauenquote	98,5	97,8	98,2	98,0
Anteil Ältere	4,5	8,1	3,9	7,1
Anteil ausl. Besch.*	3,9	6,6	1,0	2,3
Minijob-Quote	15,0	13,5	16,2	12,8
Leiharbeits-Quote	0,2	0,1	0,3	0,3
Ausbildungsquote	10,1	10,2	9,4	9,8
Anteil Helfer*innen	0,0	0,0	0,0	0,0
Anteil Fachkräfte	92,6	95,5	94,8	96,5
Anteil Exp./Spezial.	7,4	4,5	5,2	3,5

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

Längst nicht alle der Beschäftigten bleiben ihrem Beruf treu. Die Stayer-Quote, also der Anteil der Beschäftigten, die über längere Zeit in der Berufsgruppe verbleiben, lag im Jahr 2019 nur bei 58 % (Krebs, Sonnenburg, & Thobe, 2024, S. 404). Das Tätigkeitsprofil von Arzt- und Praxishilfen überschneidet sich z.T. mit anderen Berufen, die zwar potenziell eine Quelle für neues Personal sein könnten (Krebs et al., 2024, S. 409), in der Praxis aber Zielberufe für Abwanderung darstellen. Daher war der Netto-Wanderungssaldo in der Vergan-

¹⁶ Die Vakanzzeit wird hier im Durchschnitt angegeben, nicht im Median, wie es die BA-Systematik vorsieht. Der Durchschnitt fällt i.d.R. höher aus und ist anfälliger für Verzerrungen. Gleicht man die Durchschnittswerte des Bundes mit dem Median der Pflegeberufe

(Dreisteller: 813 + 821) ab, liegt selbst dieser bei 112 Tagen und damit weit über der Höchstgrenze von 80 Tagen (Bundesagentur für Arbeit, 2024b).

heit oft negativ (Lehweiß-Litzmann, 2024, S. 372). Es ist möglich, dass der Beruf für viele nur eine berufliche Zwischenstation darstellt. Dafür spricht auch, dass der Anteil älterer Beschäftigter im Vergleich niedrig ausfällt (Tab. 17). Dabei zieht die Berufsgruppe vor allem Arbeitskräfte aus der Pflege, der Reinigung und dem Verkauf an, während sie gleichzeitig mehr Beschäftigte verliert, hauptsächlich an Verwaltungs-, Büro- und Sekretariatsberufe (Krebs et al., 2024, S. 398).

Tab. 18: Arzt- und Praxishilfe – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	-	-	-	-
	Fachkraft	14,2	13,2	15,8	14,6
	Spez./Exp.	12,8	10,8	12,6	8,3
Arbeitslosen- rate	Helfer*in	-	-	-	-
	Fachkraft	2,7	2,1	2,6	1,8
	Spez./Exp.	1,2	2,5	1,1	2,0
Arbeits- suchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	-	-	-	-
	Fachkraft	3,6	1,8	4,7	1,8
	Spez./Exp.	3,7	1,9	3	0,7
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	-	-	-	-
	Fachkraft	9,9	16,9	9	17,5
	Spez./Exp.	10,9	23,6	-	-
Entwicklung ausl. Be- schäftigte*	Helfer*in	-	-	-	-
	Fachkraft	0,7	1,5	0,4	1,0
	Spez./Exp.	0,4	1,3	0,2	1,8
Vakanzeit	Helfer*in	-	-	-	-
	Fachkraft	69,0	147,4	63,1	146,1
	Spez./Exp.	92,1	185,4	106,6	271,1
Gesamt- Score	Helfer*in		-		-
	Fachkraft		2,5		2,5
	Spez./Exp.		2,33		2,4*

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3, *Gesamt-Score berechnet auf Basis der verfügbaren Teil-Scores ohne Entgelt-Entwicklung

Eine hohe Fluktuation wird zumindest ein Teilgrund sein, warum die Engpässe unter Arzt- und Praxishilfen trotz struktureller Unterschiede ähnlich ausgeprägt sind wie in der Pflege (Tab. 18). Die Scores liegen insgesamt hoch, mit der Ausnahme der Veränderung des Anteils Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Hier ist es nur zu minimalen Steigerungen gekommen, wobei ausländische Be-

schäftigte insgesamt weniger in der Berufsgruppe als in den meisten anderen Berufen anzutreffen sind (Tab. 17). Unter Spezialist*innen fällt die Abgangsrate weniger problematisch aus als für Fachkräfte. Daher sind die Gesamt-Scores für die Fachkräfte höher als für die Spezialist*innen.

Allerdings bedeutet dies nicht, dass die reale Situation für Fachkräfte grundlegend schlechter ist. So zeigen die Vakanzeiten, dass die Besetzung offener Stellen auf Spezialist*innen-Niveau z.T. erheblich mehr Zeit in Anspruch nimmt. Gerade Spezialist*innen im Nordwesten heben sich im Hinblick auf die A-S-Relation und die Vakanzeit besonders ab. Rechnerisch steht jeder gemeldeten Stelle weniger als eine arbeitssuchende Spezialist*in gegenüber. Bundesweit sind es immerhin fast zwei. Dass die Vakanzeit im Nordwesten im Mittel ca. 86 Tage länger ist, während die Besetzungsdauer für Fachkräfte fast identisch ist, deutet auf einen erheblich schwierigeren Prozess in der Region hin. Insofern lässt sich, trotz der ansonsten ähnlichen Scores, festhalten, dass der Engpass bei Spezialist*innen im Nordwesten stärker ausgeprägt ist als im Bundesgebiet insgesamt.¹⁷

5.9 Metallbearbeitung

Die Beschäftigung in den Metallbearbeitungsberufen erfolgt überwiegend in Vollzeit. Teilzeitarbeit und Minijobs sind hier weit weniger verbreitet als im Durchschnitt (Tab. 19). Dies geht einher mit einem geringen Frauenanteil unter den Beschäftigten, der mit lediglich 9 % bzw. 5 % besonders niedrig ausfällt. Gleichzeitig spielt Leiharbeit in der Metallbearbeitung eine größere Rolle als in den meisten anderen Berufen. Die Gruppe der Helfer*innen macht knapp ein Drittel der Beschäftigten aus und ist damit doppelt so stark vertreten wie im Durchschnitt.

Trotz dieser strukturellen Besonderheiten zeigen die Engpass-Indikatoren keine außergewöhnlichen Abweichungen (Tab. 20). In vielen Bereichen ähneln die Metallberufe dem Durchschnitt der ande-

¹⁷ Hier ließe sich entgegnen, dass die fehlenden Daten zur regionalen Entgeltentwicklung eine Bewertung der Spezialist*innen verbieten. Da Daten zum Entgeltniveau der Fachkräfte und der Berufsgruppe insgesamt vorliegen, lässt sich das Entgeltniveau der Spezi-

alist*innen zumindest schätzen. Im Jahr 2023 beträgt dieses ca. 3.028,9 €, im Jahr 2016 ca. 2424,6 €. Das entspräche einer Steigerung von 24,9 % im Vergleich zu den 23,6 % im Bund.

ren Berufsgruppen. Ein wesentlicher Unterschied zeigt sich jedoch bei den Vakanzzeiten, die deutlich über dem Mittel liegen. Ob die Situation in der Region oder auf Bundesebene schwieriger ist, lässt sich nur bedingt sagen, da die Werte insgesamt ähnlich und die Unterschiede nur gering ausfallen.

Tab. 19: Metallbearbeitung - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	1.061.139	960.130	27.531	28.316
Mittleres Entgelt (€)	2.978	3.534	2.832	3.376
Teilzeitquote	3,5	4,6	3,1	3,3
Frauenquote	8,3	9,0	4,6	5,0
Anteil Ältere	7,6	12,4	6,0	10,8
Anteil ausl. Besch.*	11,5	17,2	8,0	20,0
Minijob-Quote	7,1	6,7	7,6	6,6
Leiharbeits-Quote	13,1	9,5	16,5	14,3
Ausbildungsquote	4,1	3,2	4,8	3,4
Anteil Helfer*innen	30,7	31,4	28,8	31,1
Anteil Fachkräfte	64,7	63,9	67,4	65,5
Anteil Exp./Spezial.	4,6	4,7	3,7	3,4

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

Betrachtet man die einzelnen Scores, schneidet der Nordwesten bei den Fachkräften in der Berufsgruppe jedoch schlechter ab. Während der Gesamtscore für die Metallbearbeitung auf Bundesebene bei 2,0 liegt, beträgt er im Nordwesten 2,67. Dieser Unterschied von 0,67 Punkten resultiert vor allem aus Differenzen in der Arbeitslosenrate, der Entgeltentwicklung und der Veränderung des Anteils ausländischer Beschäftigter. Der Abstand zwischen Bundesgebiet insgesamt und dem Nordwesten beträgt in der Arbeitslosenrate lediglich 0,6 Prozentpunkte, wobei bereits eine Reduktion um 0,2 Prozentpunkte genügen würde, um den Teilscore des Bundes von 2 auf 3 steigen zu lassen. Auch beim Entgelt sind die Unterschiede gering. Im Jahr 2023 erzielten Fachkräfte im Nordwesten 12 € mehr Entgeltzuwachs als auf Bundesebene, erreichten aber dennoch einen höheren Score.

Deutlicher ist die Differenz hingegen bei der Veränderung des Anteils Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Insbesondere unter Helfer*innen und Fachkräften fiel der Anstieg doppelt so hoch aus wie im gesamten Bundesgebiet. Obwohl der Anteil in der Region 2016 noch niedriger war, hat der Nordwesten den Bund mittlerweile

überholt, ein Trend, der sich bereits 2013 abzeichnete. Während der Score-Abstand von 0,67 Punkten die tatsächlichen Unterschiede möglicherweise überzeichnet, deuten die Daten dennoch darauf hin, dass der Engpass in der Region stärker ausgeprägt ist.

Tab. 20: Metallbearbeitung – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	6,7	5,6	7,1	5,3
	Fachkraft	11,9	8,8	16	11,3
	Spez./Exp.	12,7	9,3	15	9,6
Arbeitslosenrate	Helfer*in	13,1	10,5	11,9	8,1
	Fachkraft	3,7	3,1	3,4	2,5
	Spez./Exp.	4,3	4	4,5	3,5
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	68,2	21,3	41,4	17,2
	Fachkraft	6,6	2,5	5,4	2,0
	Spez./Exp.	4,5	2,8	4,4	2,5
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	4,3	13,2	0,3	16,1
	Fachkraft	6,0	10,6	5,5	11,8
	Spez./Exp.	6,4	7,9	4,4	5,6
Entwicklung ausl. Beschäftigte*	Helfer*in	1,6	4,3	4,2	8,7
	Fachkraft	0,9	2,1	3,2	4,5
	Spez./Exp.	0,7	1,5	2,3	1,5
Vakanzzeit	Helfer*in	68,2	178,1	86,7	199,6
	Fachkraft	116,4	230,6	126,8	253,5
	Spez./Exp.	119,8	214,7	109,2	208,3
Gesamt-Score	Helfer*in		1,5		1,67
	Fachkraft	Größe	2		2,67
	Spez./Exp.		2		2

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

5.10 Energie- und Elektrotechnik

Die Energie- und Elektrotechnik zeichnet eine niedrige Teilzeit- und Frauenquote aus, sowie ein überdurchschnittlich hohes Entgeltniveau (Tab. 21). Im Nordwesten ist die Konzentration auf das Fachkraft-Niveau zudem ungewöhnlich stark ausgeprägt. Die Gruppe der Helfer*innen macht nur etwas mehr als die Hälfte des bundesweit üblichen Mittels von 16,2 % aus. Dass der Anteil der Spezialist*innen und Expert*innen immer noch unter dem Mittel (28,7 %) liegt, bedeutet nicht zwangsläufig, dass der Anteil damit klein wäre. Tatsächlich weist die Energie- und Elektrotechnik den zweithöchsten Anteil an Spezialist*innen und Expert*innen aller zwölf untersuchten Berufsgruppen auf.

Nach bisherigem Forschungsstand sind es genau diese Stellen, die besonders von Engpässen betroffen sind (Malin, Jansen, & Köppen, 2023, S. 19). Blickt man auf die in der Studie kalkulierten Engpass-Scores, erscheint es zunächst so, dass die Engpässe unter Fachkräften (2,5) ausgeprägter sind als unter Spezialist*innen und Expert*innen (2,33), wenn auch nur leicht. Diskrepanzen zwischen Bundesgebiet und Region gibt es dabei keine.

Ein etwas differenziertes Bild ergibt sich bei genauerer Betrachtung der Teil-Scores und der Basiswerte: Die niedrigeren Gesamt-Scores der Spezialist*innen und Expert*innen im Vergleich zu den Fachkräften ergeben sich primär aus der Bewertung der Abgangsrate und des Anteils Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. 22).

Tab. 21: Energie- und Elektrotechnik - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	894.757	939.844	22.849	24.725
Mittleres Entgelt (€)	3.460	4.119	3.394	4.078
Teilzeitquote	6,0	8,0	4,3	5,7
Frauenquote	11,4	11,9	6,7	7,9
Anteil Ältere	7,2	10,8	5,8	8,4
Anteil ausl. Besch.*	6,7	12,8	2,5	6,2
Minijob-Quote	6,1	6,1	5,4	5,8
Leiharbeits-Quote	4,1	2,3	4,9	1,6
Ausbildungsquote	7,1	7,2	8,8	8,3
Anteil Helfer*innen	11,5	13,7	7,8	9,6
Anteil Fachkräfte	65,3	61,1	75,7	71,8
Anteil Exp./Spezial.	23,2	25,2	16,6	18,6

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

Die Abgangsraten sind nicht niedrig im engeren Sinne, sie fallen lediglich unter die festgesetzten relativen Grenzwerte. Dass die Scores der Abgangsraten niedriger ausfallen, ist für die höheren Anforderungsniveaus eher die Regel als die Ausnahme. Nur zwei der hier aufgeführten Berufsgruppen (Gastronomie und Hotellerie bzw. Kunststoffherstellung) erreichen einen Score von 3, und das nur im Nordwesten. Selbst unter den Engpass-Berufen der BA erreichen die wenigsten Berufe einen Abgangsscore von 3¹⁸. Beschäftigte ohne deutsche

Staatsangehörigkeit spielen in der Berufsgruppe insgesamt nur eine kleine Rolle, auch bei den Fachkräften ist die Zunahme moderat. Dies dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit leichter Zugang zu unqualifizierten Tätigkeiten finden (Büschel et al., 2018; Kubis & Röttger, 2019), die in der Energie- und Elektrotechnik wiederum nur einen kleinen Anteil der Stellen ausmachen.

Variationen zwischen dem gesamten Bundesgebiet und der Region finden sich an mehreren Stellen, balancieren sich aber z.T. gegenseitig aus und erzeugen so ähnliche Gesamt-Scores. Nur einzelne Datenpunkte deuten auf größere Differenzen hin, z.B. die Vakanzzeit für Stellen auf Spezialist*innen/Expert*innen-Niveau im Jahr 2023. Diese war im Nordwesten stark erhöht, eine Stellenbesetzung dauerte hier im Schnitt deutlich länger als im Rest Deutschlands.

Tab. 22: Energie- und Elektrotechnik – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	5,6	5,4	6,2	7,0
	Fachkraft	11,7	9,9	16,3	14,6
	Spez./Exp.	10,0	8,3	14,3	10,0
Arbeitslosenrate	Helfer*in	12,2	9,8	12,0	9,7
	Fachkraft	2,6	2,2	1,8	1,4
	Spez./Exp.	2,7	2,0	2,8	2,1
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	34,9	14,5	24,2	10,1
	Fachkraft	2,2	1,1	1,5	0,8
	Spez./Exp.	2,5	1,1	1,4	1,2
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	4,7	12,3	6,9	11,0
	Fachkraft	7,3	10,6	6,5	9,6
	Spez./Exp.	5,1	8,0	4,5	8,7
Entwicklung ausl. Be- schäftigte*	Helfer*in	2,7	6,1	2,6	6,0
	Fachkraft	1,2	2,6	0,6	1,8
	Spez./Exp.	0,9	2,1	0,4	1,0
Vakanzzeit	Helfer*in	85,5	202,7	76,1	296,0
	Fachkraft	138,8	208,7	146,0	239,5
	Spez./Exp.	117,4	139,2	131,7	216,0
Gesamt- Score	Helfer*in	-	1,67	-	1,5
	Fachkraft	-	2,5	-	2,5
	Spez./Exp.	-	2,17	-	2,33

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

¹⁸ Von den 40 „Dreistellern“, die in der Engpassanalyse 2023 als Engpassberufe gelistet werden, enthalten nur 16 einen Abgangsscore von 3 (Bundesagentur für Arbeit, 2024b).

Zudem ist die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation für Fachkräfte und Spezialist*innen/Expert*innen fast gleich. Für Expert*innen gelten aufgrund der geringeren Meldequoten jedoch höhere Grenzwerte (Bundesagentur für Arbeit, 2020, S. 33). Dieselbe A-S-Relation impliziert unterschiedlich große Arbeitskräfteangebote, weshalb die Lage unter Spezialist*innen und Expert*innen trotz ähnlicher Werte wahrscheinlich gravierender ist als unter Fachkräften. Dabei ist eine A-S-Relation von knapp 1:1, wie sie in der Energie- und Elektrotechnik auftritt, bereits zu niedrig, um den Bedarf an Arbeitskräften rechnerisch zu decken.

Eine kritische Komponente des Fachkräftebedarfs ist der Nachwuchs. Hier scheint die Berufsgruppe recht gut dazustehen, der Anteil der Auszubildenden ist überdurchschnittlich hoch. Ausgeblendet werden dabei die Studierenden, die jedoch gerade für die Stellenbesetzung auf den höheren Anforderungsniveaus relevant sind. Hier zumindest finden sich in den letzten Jahren rückläufige Studierendenzahlen, was mit einem generellen Imageproblem der Berufsgruppe zu tun haben könnte (Götz, Mendel, & Föbel, 2023a, 2023b).

Ein weiterer potenziell kritischer Aspekt ist die Qualifizierung der eigenen Beschäftigten. Ein Großteil der Berufswechsel in Mechatronik-, Energie- und Elektro-Berufe auf Fachkraft-Niveau erfolgt aus dem Bereich Maschinen- und Fahrzeugtechnik (ca. 8.400 Personen), während die eigenen Helfer*innen mit ca. 2.700 Wechseln auf Platz zwei liegen (Malin et al., 2023).

5.11 Fahrzeugbau und Mechatronik

In der Berufsgruppe Fahrzeugbau und der Mechatronik sind mehr als 90% der Beschäftigten Männern (Tab. 23). Der Verdienst fällt im Mittel überdurchschnittlich gut aus und Teilzeitbeschäftigung spielt kaum eine Rolle. In der Berufsgruppe wird mehr ausgebildet als in anderen Berufen; 13% der SV-Beschäftigten sind Auszubildende. Anders als bei anderen untersuchten Handwerksberufen macht die Gruppe der Helfer*innen mit weniger als 4% nur einen sehr kleinen Anteil der Beschäftigten aus.

Tab. 23: Fahrzeugbau und Mechatronik - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	601.971	666.230	18.210	20.159
Mittleres Entgelt (€)	3.153	3.831	3.030	3.613
Teilzeitquote	5,3	7,2	3,6	5,0
Frauenquote	4,4	6,4	3,5	4,9
Anteil Ältere	5,7	9,2	7,3	12,1
Anteil ausl. Besch.*	6,7	10,8	2,7	5,8
Minijob-Quote	5,6	6,3	5,7	6,8
Leiharbeits-Quote	2,8	1,7	3,6	1,6
Ausbildungsquote	14,8	13,5	14,8	13,2
Anteil Helfer*innen	3,9	3,6	4,7	3,6
Anteil Fachkräfte	77,2	76,6	79,1	80,9
Anteil Exp./Spezial.	18,8	19,7	16,2	15,5

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

Bei Betrachtung der Engpass-Indikatoren zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, wie in den meisten untersuchten Berufsgruppen (Tab. 24). Besonders die Arbeitslosenrate und die A-S-Relation verdeutlichen, dass der Bestand an arbeitslosen und arbeitssuchenden Personen nicht ausreicht, um den Bedarf unter Fachkräften oder Spezialist*innen/Expert*innen zu decken. Zwischen dem gesamten Bundesgebiet und dem Nordwesten sind kaum Abweichungen feststellbar und selbst die Basiswerte liegen überwiegend nah beieinander. Dass die Spezialist*innen und Expert*innen einen niedrigeren Score erhalten, ist auf den geringeren Zuwachs an ausländischen Beschäftigten zurückzuführen.

In einem Bereich setzen sich Fahrzeugbau und Mechatronik deutlich von anderen Berufsgruppen ab: das Reservoir der Helfer*innen. Die Arbeitslosenraten und Arbeitssuchenden-Stellen-Relationen sind nicht nur ungewöhnlich hoch, sie entwickeln sich in der Region auch ganz anders als im Bundesgebiet. Bundesweit ist die Arbeitslosigkeit unter Helfer*innen nur marginal angewachsen (0,8 %), im Nordwesten hingegen ist der Anstieg merklich (7,2%). Im Jahr 2016 war die Anzahl der Arbeitssuchenden pro offener Stelle noch fast gleich. Sieben Jahre später hat sich die A-S-Relation im Rest der Republik halbiert, im Nordwesten war sie jedoch angewachsen.

Tab. 24: Fahrzeugbau und Mechatronik – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	5,8	5,5	7,2	6,4
	Fachkraft	14,3	10,6	17,5	11,6
	Spez./Exp.	13,9	10,1	15,1	10,5
Arbeitslosenrate	Helfer*in	29,0	29,8	25,5	32,7
	Fachkraft	2,9	2,4	2,6	2,1
	Spez./Exp.	2,8	2,5	1,8	2,0
Arbeits-suchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	72,7	31,1	73,1	77,5
	Fachkraft	2,3	1,1	2,4	1,1
	Spez./Exp.	2,5	1,9	1,9	1,5
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	-5,1	12,2	-19,7	-0,5
	Fachkraft	7,3	11,2	6,5	11,8
	Spez./Exp.	7,8	11,4	6,0	9,4
Entwicklung ausl. Be- schäftigte*	Helfer*in	3,9	2,1	4,1	4,8
	Fachkraft	1,2	2,5	0,7	1,7
	Spez./Exp.	0,2	2,1	0,2	0,2
Vakanzeit	Helfer*in	78,9	139,3	130	224,5
	Fachkraft	123,5	221,5	119,7	200,0
	Spez./Exp.	124,5	164,4	165,1	174,2
Gesamt- Score	Helfer*in	-	1,33	-	1,17
	Fachkraft	-	2,5	-	2,5
	Spez./Exp.	-	2,5	-	2,33

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Weiterhin ist beobachtbar, dass die Entgelte im Fahrzeugbau und Mechatronik nicht angestiegen sind, wie es in jeder anderen Berufsgruppe der Fall war. Dies könnte auf Krisenerscheinungen bei den größeren Fahrzeugbauunternehmen und ihren Zulieferern hindeuten, zu denen neben VW in Emden auch Premium AEROTEC und die Meyer-Werft zählen. Paradoxerweise deuten die Vakanzeiten darauf hin, dass die Besetzung von Helfer*innen-Stellen trotz des höheren Angebots an arbeitslosen bzw. arbeitssuchenden Personen im Nordwesten länger dauert als im Bundesgebiet insgesamt. Zudem scheint sich die beachtliche Reserve an Arbeitskräften nicht in einer Linderung der Engpässe auf höherem Anforderungsniveau niederzuschlagen. Es stellt sich daher die Frage, ob dem Angebot an offenen Stellen auch ausreichende Qualifizierungsmöglichkeiten gegenüberstehen.

5.12 Erziehung und Sozialarbeit

Der Ausbau des Erziehungs- und Kinderbetreuungsangebots stand in den letzten Jahren häufig im Fokus politischer Debatten. Seit der Einführung des

Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz in Kindertagesstätten ist die Zahl der in Kitas beschäftigten Erzieher*innen zwischen 2013 und 2023 um über 50 % gestiegen (Destatis 2024). Dabei ist die Arbeit in dieser Berufsgruppe überdurchschnittlich häufig mit kurzfristigen Veränderungen der Arbeitszeiten verbunden und jede zweite Einstellung erfolgt befristet. Mehr als die Hälfte der Erzieher*innen, die frühzeitig aus dem Beruf ausscheiden möchten, begründen diesen Wunsch mit einer hohen körperlichen Belastung (Helmrich et al. 2016: 110). Trotz der Herausforderungen weist die Berufsgruppe eine starke Berufstreue auf. Die Stayer-Quote liegt bei 74 %, was im Vergleich zu anderen Berufen überdurchschnittlich hoch ist (Krebs et al. 2024: 404; Lehweiß-Litzmann 2024: 369). Dass ausreichend Arbeitskräfte verfügbar sind, ist in dieser Berufsgruppe besonders wichtig, denn anders als in anderen sozialen Berufen lässt sich das Arbeitspensum kaum reduzieren (Warning, 2020, S. 7–9).

Tab. 25: Erziehung und Sozialarbeit - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	1.370.137	1.769.724	29.717	41.044
Mittleres Entgelt (€)	3.239	3.876	3.305	3.875
Teilzeitquote	56,9	61,5	64,9	67,8
Frauenquote	83,2	83,4	83,7	85,1
Anteil Ältere	7,0	10,2	6,4	9,6
Anteil ausl. Besch.*	3,9	6,4	1,2	2,3
Minijob-Quote	8,6	7,5	10,6	7,4
Leiharbeits-Quote	0,3	0,4	0,3	0,5
Ausbildungsquote	1,5	2,7	0,6	1,1
Anteil Helfer*innen	10,6	15,5	10,1	16,5
Anteil Fachkräfte	58,9	39,3	54,4	33,5
Anteil Exp./Spezial.	30,5	45,2	35,5	50,0

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

Ein steigender Bedarf an Fachkräften ist in vielen Berufen feststellbar. Dabei unterscheidet sich jedoch die Situation in Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege in vielerlei Hinsicht von anderen Berufsgruppen. Es handelt sich hierbei z.B. um eine frauendominierte Berufsgruppe; vier von fünf Beschäftigten sind Frauen (Tab. 25). Die Verdienstmöglichkeiten erscheinen ob des überdurchschnittlichen mittleren Einkommens attraktiv, müssen aber im Kontext des ebenfalls hohen Teil-

zeitniveaus betrachtet werden. So arbeiten trotz des gestiegenen Bedarfs an Beschäftigten zwei Drittel nicht in Vollzeit. Markant ist die Aufteilung nach Qualifikation in der Berufsgruppe. Knapp 50 % aller Beschäftigten entfallen auf Stellen des Spezialist*innen/Expert*innen-Niveaus, mehr als in jeder anderen untersuchten Berufsgruppe.

Ein Blick auf die Indikatoren zeigt ein komplexes Bild. Die Entgelt-Entwicklung und der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft erzeugen unter Spezialist*innen und Expert*innen nur niedrige Scores. Klammert man diese interpretatorisch schwierigen Indikatoren aus, zeigen Arbeitslosenrate und die A-S-Relation, dass das Reservoir an arbeitslosen und arbeitssuchenden Personen sehr klein ist. Rein rechnerisch erlaubt die A-S-Relation kaum die Besetzung aller offenen Stellen, vor allem im Nordwesten. Tatsächlich zählen einige der Berufe der Gruppe – insbesondere solche mit höherem Anforderungsniveau – zu den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken (Hickmann & Koneberg, 2022).

Tab. 26: Erziehung und Sozialarbeit – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	4,7	6,2	4,7	6,8
	Fachkraft	10,4	7,6	13,2	11,5
	Spez./Exp.	13,4	13,4	14,4	16,6
Arbeitslosenrate	Helfer*in	7,4	14,3	7,3	11,6
	Fachkraft	4,7	1,7	5,5	1,6
	Spez./Exp.	2	2,5	1,9	2,0
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	55,2	18,3	67,7	15,6
	Fachkraft	6,4	9,9	6	5,8
	Spez./Exp.	2,3	1,9	1,9	1,2
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	8,6	13,4	-	-
	Fachkraft	10,2	9,0	9,2	8,7
	Spez./Exp.	6,9	1,8	7,7	1,7
Entwicklung ausl. Beschäftigte*	Helfer*in	1,8	2,1	1,1	1,2
	Fachkraft	0,8	1,8	0,2	1,5
	Spez./Exp.	1	1,2	0,6	0,3
Vakanzzzeit	Helfer*in	58,9	130,1	33,9	112,7
	Fachkraft	64,3	116,5	59,9	141,7
	Spez./Exp.	63,9	104,2	50,6	99,4
Gesamt-Score	Helfer*in	-	1,0	-	-
	Fachkraft	-	1,33	-	1,67
	Spez./Exp.	-	1,67	-	1,5

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3

Anders ist die Lage bei den Fachkräften in der Berufsgruppe Erziehung und Sozialarbeit. Hier ist insgesamt ein weniger starker Engpass zu verzeichnen (Tab. 26). Besonders die A-S-Relation offenbart einen rechnerisch ausreichend großen Bestand an Arbeitssuchenden, bundesweit mehr als im Nordwesten. Ein Grund für die Größe des Personal-Pools könnte das Ausbildungsgeschehen sein. Dieses hat sich seit 2007 stark ausgeweitet. Sowohl bei der Erzieher*innen-Ausbildung als auch in kindheits- und sozialpädagogischen Studiengängen sind die Zahlen erheblich gestiegen (Autorengruppe Fachkräftebarmeter, 2023). Tab. 25 zeigt, dass der Anteil der Auszubildenden im Vergleich zu den meisten Berufsgruppen hoch ist. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Arbeitslosenrate auch für Fachkräfte niedrig ist.

Während sich die Anforderungsniveaus recht deutlich unterscheiden, gibt es nur wenige Differenzen bundesweit und in der Region. Die Gesamt-Scores des Nordwestens sind bei den Fachkräften zwar höher und bei Spezialist*innen und Expert*innen niedriger, aber die zugrundeliegenden Werte suggerieren keinen systematischen Unterschied. So lässt sich bspw. der höhere Bundes-Score für Spezialist*innen und Expert*innen auf den Indikator der Entgelt-Entwicklung zurückführen. Der Abstand zwischen dem gesamten Bundesgebiet und dem Nordwesten beträgt nur 0,1%. Dass daraus verschiedene Scores entstehen, liegt daran, dass sich der entsprechende Grenzwert von 1,75 % genau zwischen den beobachteten Werten befindet. Anders verhält es sich bei den Fachkräften. Der Abstand zwischen den bundesweiten und regionalen Abgangsrate ist deutlicher und keine der Abgangsrate liegt nahe an einem Grenzwert. Gleichzeitig scheint die Besetzung offener Stellen im Nordwesten, gemessen an der Vakanzzzeit, deutlich länger zu dauern. Berücksichtigt man dazu die numerischen Unterschiede in den anderen Indikatoren, selbst wenn sich deren Scores nicht unterscheiden, zeichnet sich ab, dass die Situation der Fachkräfte im Nordwesten in der Tendenz schwieriger ist als im Bund. Dass Erziehung und Sozialarbeit weder im Bund noch in der Region ein Engpassberuf zu sein scheinen, liegt zumindest teilweise an der Zusammenfassung von Spezialist*innen und Expert*innen. In der Engpassanalyse der BA ist zu-

mindest für letztere ein Engpass feststellbar (Bundesagentur für Arbeit, 2024b).

5.13 Kunststoffherstellung

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen verbindet die Kunststoffherstellung wenig mit den anderen Berufsgruppen. Ungewöhnlich ist vor allem die Beschäftigungsentwicklung in der Kunststoffherstellung insgesamt. Fast alle Berufsgruppen verzeichnen trotz Engpässen mehr SV-Beschäftigte als noch 2016 – sowohl bundesweit als auch im Nordwesten. Im Gegensatz dazu ist die SV-Beschäftigung in der Kunststoffherstellung geschrumpft (Tab. 27). Die meiste Ähnlichkeit weist die Berufsgruppe in den Bereichen Entgelt, Frauenanteil und der Zahl der Helfer*innen mit der Landwirtschaft auf, wenn gleich es auch hier Abweichungen gibt.

Dass mit dem negativen Wachstum auch eine geringere Arbeitskräftenachfrage einhergehen würde, lässt sich indes nicht behaupten. Die Gesamt-Scores jedenfalls zeigen Anzeichen eines Engpasses. Definitiv bestätigen lässt sich dieser Befund allerdings nur für das gesamte Bundesgebiet. So fehlt es z.B. an Daten, um die Veränderung des Anteils der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Nordwesten zu bewerten. An anderen Stellen ist bereits auf die interpretatorischen Schwächen des Indikators verwiesen worden, eine vorsichtige Bewertung auch ohne diesen sollte auch hier möglich sein.

Tab. 27: Kunststoffherstellung - Kontextindikatoren

Indikator	Deutschland		Nordwesten	
	2016	2023	2016	2023
SV-Beschäftigte	241.786	221.857	9.501	8.330
Mittleres Entgelt (€)	2.551	3.068	2.779	3.307
Teilzeitquote	5,7	6,6	4,2	6,8
Frauenquote	24,6	24,5	18,6	20,4
Anteil Ältere	7,0	11,8	5,0	10,1
Anteil ausl. Besch.*	16,1	25,2	10,3	17,5
Minijob-Quote	8,0	6,6	7,0	4,1
Leiharbeits-Quote	12,5	7,9	11,1	6,1
Ausbildungsquote	2,7	1,7	2,8	2,0
Anteil Helfer*innen	43,7	47,4	43,4	52,0
Anteil Fachkräfte	53,3	49,8	55,3	46,8
Anteil Exp./Spezial.	2,9	2,9	1,3	1,2

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

In den verbliebenen Indikatoren zeichnet sich ab, dass der Engpass unter Fachkräften bundesweit stärker ist als in der Region (Tab. 28). Zwar gibt es wenige Differenzen bei den Abgangsraten oder der Entgelt-Entwicklung, dafür sind die Vakanzzeiten bundesweit länger und die A-S-Relation nur halb so groß. Im Nordwesten kommen auf jede offene Stelle 4 Arbeitssuchende, was rechnerisch zur Deckung des Bedarfs ausreicht. Allerdings sollte hier berücksichtigt werden, dass die Relation 2016 noch bei 11,5 arbeitssuchenden Personen lag.

Tab. 28: Kunststoffherstellung – Engpass-Indikatoren

Indikator	Niveau	Deutschland		Nordwesten	
		2016	2023	2016	2023
Abgangsrate Arbeitslose	Helfer*in	9,1	7	9,7	9,3
	Fachkraft	12,0	9,2	12,2	9
	Spez./Exp.	12,8	10,9	13,1	20
Arbeitslosenrate	Helfer*in	10,4	9,2	8,9	8,1
	Fachkraft	1,7	1,5	2,2	1,4
	Spez./Exp.	3,0	3,3	5,3	4,4
Arbeitssuchenden - Stellenrelat.	Helfer*in	43,9	17,7	34,7	47,3
	Fachkraft	3,5	1,9	11,5	4
	Spez./Exp.	2,0	2,7	2,3	2,2
Entwicklung Entgelt	Helfer*in	1,0	16,7	6,9	11,9
	Fachkraft	6,0	10,8	7,5	10,1
	Spez./Exp.	8,2	11,2	-	-
Entwicklung ausl. Beschäftigte	Helfer*in	3,1	6,1	3,6	-
	Fachkraft	1,3	3	-	-
	Spez./Exp.	0,4	1,4	-	-
Vakanzzeit	Helfer*in	51,2	188	50,1	142,2
	Fachkraft	103,6	197,4	76,4	151,5
	Spez./Exp.	126	164,5	161,9	156,6
Gesamt-Score	Helfer*in	-	1,67	-	1,4*
	Fachkraft	-	2,5	-	2,0*
	Spez./Exp.	-	2,17	-	2,5**

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Basiswerte je nach Score farblich hervorgehoben: dunkelgrün = 0, hellgrün = 1, gelb = 2, rot = 3, *Gesamt-Score auf Basis der verfügbaren Teil-Scores ohne Entwicklung des Ausländer*innen-Anteils, **Gesamt-Score auf Basis der verfügbaren Teil-Scores ohne Entwicklung des Ausländer*innen-Anteils und ohne Entgelt-Entwicklung.

Der Trend läuft, Stand 2023, in Richtung einer verschärften Engpass-Situation auch im Nordwesten. Ein definitiver Vergleich zwischen Spezialist*innen und Expert*innen gestaltet sich indes schwierig, da hier auch Daten zum Entgelt im Nordwesten fehlen. Die A-S-Relation und die Vakanzzeit sind ähnlich, doch die Arbeitslosenrate ist im Nordwesten höher, was eine weniger angespannte Engpass-Situation indiziert. Allerdings ist die Abgangsrate im Nordwesten fast doppelt so hoch wie im Bundes-

gebiet insgesamt. Wer sich in der Region arbeitslos meldet, hat statistisch betrachtet eine weitaus bessere Chance in den ersten Arbeitsmarkt zurückzukehren als arbeitslose Personen im Rest der Bundesrepublik. Ob daraus auf einen generell intensiveren Engpass geschlossen werden kann, bleibt in Anbetracht der fehlenden Daten zumindest diskutabel.

6 Ursachen der Fachkräfteengpässe

Aus der Sichtung der vorhandenen Literatur zu Fachkräfteengpässen lassen sich u.E. vier Erklärungszusammenhänge unterscheiden, die als Ursachen für Fachkräfteengpässe angeführt werden und die in einem engen Verhältnis zu möglichen Ansätzen zur Beseitigung der Engpässe stehen: *Ers* - tens hätte der demografische Wandel zur Folge, dass weniger erwerbsfähige Personen zur Verfügung stünden. *Zweitens* wird eine abnehmende Erwerbsbeteiligung als Ursache ausgemacht, bei der zu wenige Menschen im erwerbsfähigen Alter bzw. in einem zu geringen Stundenumfang für eine Arbeitstätigkeit aktiviert werden könnten. Diese beiden Ursachenkomplexe wirken ubiquitär auf alle Berufsgruppen, würden aber Engpässe zwischen den Berufen nicht hinreichend erklären können. *Drittens* führe ein qualifikatorischer „Mismatch“ dazu, dass nicht ausreichend Personen über die Qualifikationen verfügen, die nachgefragt würden. Dabei wird oftmals eine zu geringe Ausbildungsintensität insbesondere in der dualen Ausbildung (gegenüber der akademischen Ausbildung) angeführt. *Viertens* würden schlechte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu einem Attraktivitätsverlust von Berufen und damit zu Fachkräfteengpässen beitragen. Im Folgenden werden diese vier Ursachenkomplexe für den Nordwesten betrachtet. Was den qualifikatorischen „Mismatch“ betrifft, so ergibt er sich daraus, dass Personen über (berufliche) Qualifikationen verfügen, die aber am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden. Die dahinterstehende Problematik wird hier nur am Beispiel der beruflichen Erstausbildung untersucht, obwohl sie weit darüber hinaus geht. Nähere Aspekte von Qualifikationsanforderungen und Kompetenzen sowie deren Erwerb detaillierter zu untersuchen, würde die Möglichkeit dieser Studie übersteigen.

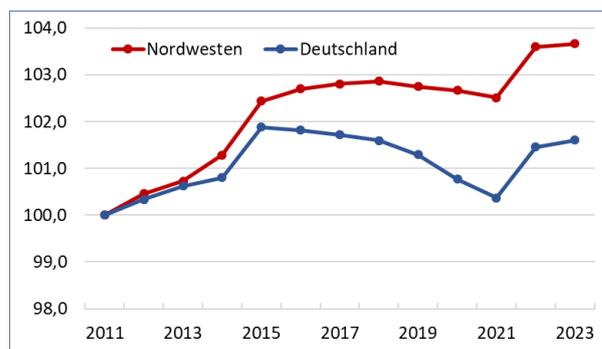
6.1 Demografie

Seit Anfang der 1970er Jahre steigen in Deutschland die Sterbefälle stärker an als die Geburtenzahlen. Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerungszahl und damit auch die Anzahl der Erwerbstätigen abnehmen. Als besondere Verschärfung der Fachkräftesituation gilt die Zeit ab 2030, wenn die ge-

burtenstarken Jahrgänge die aktive Arbeitsmarktphase verlassen.

Wenn diese demografischen Entwicklungen im Nordwesten besonders für die Fachkräfteengpässe verantwortlich sein sollen, dann müsste sich dies in einer gesunkenen Zahl von Erwerbspersonen niederschlagen. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Seit der Wirtschaftskrise 2009/2010 ist die Zahl aller Erwerbsfähigen (Einwohner*innen zwischen 15 und unter 65 Jahren) im Nordwesten um 3,7 % gestiegen, während sie in Deutschland insgesamt um 1,7 % zunahm. Das demografische Potenzial für den Arbeitsmarkt ist also in diesem Zeitraum größer und nicht kleiner geworden (Abb. 8).

Abb. 8: Entwicklung der Einwohner*innen (15 bis unter 65 Jahre) 2011-2023 (Index: 2011=100)

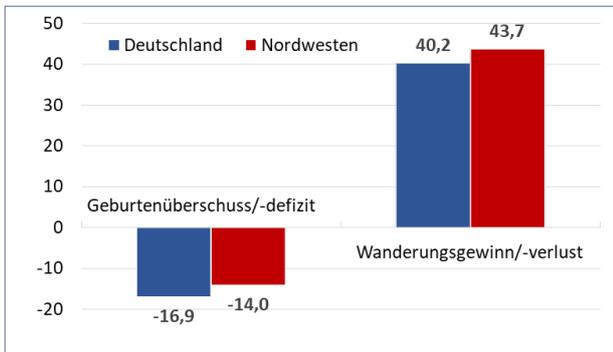


Quellen: LSN-Online-Tabelle: K1000111 (bis 2010) A100002V (ab 2011), Genesis-Online-Tabelle: 12411-0012 (bis 2019), 12411-0013 (ab 2020), eigene Berechnungen

Wenn man die einzelnen Komponenten dieser positiven Bevölkerungsentwicklung in jüngerer Zeit genauer betrachtet, ist dafür sowohl ein geringeres Geburtendefizit (Lebendgeburten abzüglich Sterbefälle) als auch ein höherer Wanderungssaldo (Zuzüge abzüglich Fortzüge) über die regionalen Grenzen hinaus verantwortlich. In der Summe der letzten sechs Jahre (2018 bis 2023) fiel der Verlust durch die sog. natürliche Bevölkerungsentwicklung mit -14,0 je 1.000 Einwohner*innen weniger stark aus als im Bundesgebiet insgesamt (-16,9). Gleichzeitig war der Wanderungssaldo mit +43,7 je 1.000 Einwohner*innen im Nordwesten größer als in Deutschland insgesamt (+40,2) (vgl. Abb. 9). Damit einhergehend dominiert im Nordwesten auch eine für die Erwerbstätigkeit günstige Altersstruktur, denn hier sind die jüngeren Erwerbsgruppen zwi-

schen 15 bis unter 25 Jahren stärker vertreten als im deutschen Durchschnitt.

Abb. 9: Geburtendefizit und Wanderungsgewinne (Summe 2018-2023 je 10.000 Einw. 2023)



Quellen: LSN-Online-Tabelle: A100003G, Regionaldatenbank-Tabelle: 12711-03-02-4-B, eigene Berechnungen; Wanderungen ohne Binnenwanderungen

Diese Entwicklung führt auch dazu, dass die Beschäftigten im Nordwesten insgesamt jünger sind bzw. innerhalb der SV-Beschäftigten die älteren Beschäftigten einen kleineren Anteil ausmachen als im Bundesgebiet. Dies gilt für alle Berufsgruppen mit Ausnahme der Bau- und Fahrzeugbauberufe, die somit ein größeres Risiko für eine Verschärfung des Fachkräfteengpasses haben. In den produzierenden Berufen sind in der Regel Helfer*innen weniger alt, sodass hier eine Höherqualifizierung besonders interessant erscheint, um die Engpässe auf Fachkraftniveau abzumildern. Bei den Dienstleistungsberufen ist dagegen das Helfer*innen-Niveau überdurchschnittlich alt strukturiert.

Bei näherer Betrachtung der möglichen Ursachen für die aktuellen Fachkräfteengpässe wird somit deutlich, dass für den Nordwesten demografische Gründe eine geringe Bedeutung einnehmen. Sie sind kein Erklärungsfaktor für die regional stärker ausgeprägten Fachkräfteengpässe in den betroffenen Berufsgruppen. Zudem ist die demografische Entwicklung mit einem abnehmenden Anteil jüngerer Personen und Erwerbstätiger sowie einem ansteigenden Anteil älterer Erwerbstätiger und Rentner*innen ein allgemeiner Trend, der sich zunächst auf alle Berufsgruppen auswirkt. Insbesondere können demografische Faktoren keine Unterschiede zwischen Berufsgruppen mit ausgeprägtem Engpass und Berufsgruppen ohne Fachkräfteengpass erklären. Gleichwohl kann der demografische Wandel in Zukunft die Situation im Nordwest-

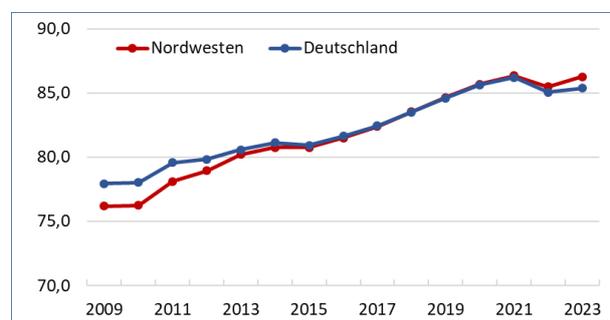
ten verschärfen; er wirkt dann als allgemeiner Trendverstärker, weil damit nicht nur die Erwerbstätigenbasis schmäler, sondern in einigen Berufsgruppen auch die Arbeitskräftenachfrage spezifisch steigen wird (z.B. in den Pflegeberufen).

6.2 Erwerbsbeteiligung, Frauenerwerbstätigkeit und unfreiwillige Teilzeit

Ein weiterer Ursachenzusammenhang für zunehmende Fachkräfteengpässe kann in der mangelnden Aktivierung von Erwerbspersonen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bestehen. Damit ist die Frage verbunden, warum bestimmte Personengruppen eine geringe Erwerbstätigkeit aufweisen. Neben älteren Erwerbstätigen sind es vor allem Frauen und Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die möglicherweise unterdurchschnittlich am Erwerbsleben teilhaben und als Fachkräfte aktiviert werden könnten.

Unabhängig davon ist festzustellen, dass sich die Erwerbsbeteiligung insgesamt in den letzten Jahren im Nordwesten auf 86,2% erhöht hat. Dabei fällt die Zunahme der Erwerbsbeteiligung in der Region höher aus als im gesamten Bundesgebiet (Abb. 10). Im Nordwesten gingen zusätzliche Personengruppen einer Erwerbstätigkeit nach, sodass hier 2023 mit über 1 Mio. zivilen Erwerbspersonen fast 10% mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen als 2013.

Abb. 10: Erwerbspersonenquoten von Frauen (Anteil ziviler Erwerbspersonen an Einwohner*innen 15 bis unter 65 Jahren)



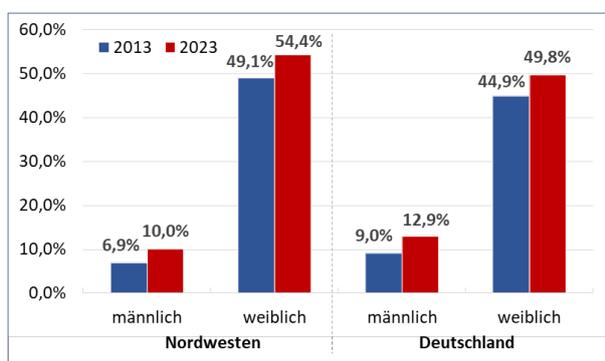
Quellen: LSN-Online (Tabelle: A100002G), Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Bezugsgrößen zur Berechnung der Arbeitslosenquoten nach Regionaldirektionen, Geschäftsstellen, Ländern und Kreisen, Genesis-Online (Tabelle: 12411-0012), eigene Berechnungen

Ein besonderes Augenmerk wird der Frauenerwerbstätigkeit gewidmet, die immer noch deutlich

niedriger als bei Männern ist. Während 2023 im Nordwesten bei Männern die Erwerbspersonenquote bei über 90% liegt, sind nur 81,8% der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren entweder erwerbstätig oder arbeitslos und stehen damit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. In der Vergangenheit war der regionale Arbeitsmarkt im Nordwesten immer von einer stark unterdurchschnittlichen Frauenerwerbstätigkeit geprägt, was traditionell ein Merkmal ländlicher Regionen ist. In den letzten Jahren ist hier jedoch ein Aufholprozess zu beobachten: In 2023 lag die Erwerbspersonenquote von Frauen im Nordwesten (81,8%) etwas höher als im restlichen Bundesgebiet (81,5%). Zehn Jahre zuvor betrug die Erwerbspersonenquote von Frauen im Nordwesten noch 75,2%, und lag damit einen Prozentpunkt unterhalb des Bundesdurchschnitts.

Allerdings muss gleichfalls festgestellt werden, dass die Erhöhung der Erwerbstätigkeit einhergeht mit einer Verringerung der Anzahl von Vollzeittätigkeiten. Hierin liegt der wesentliche Unterschied in der geschlechtsspezifischen Erwerbsarbeit. Während der Unterschied bei den Erwerbsquoten zwischen Männern und Frauen nur bei 9% liegt (der aber im zeitlichen Verlauf relativ konstant bleibt), existieren große Unterschiede beim Beschäftigungsumfang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Während Männer 2023 zu gut 90% im Nordwesten vollzeitbeschäftigt waren, traf dies nur auf 45,6% der erwerbstätigen Frauen zu (Abb. 11).

Abb. 11: Teilzeitquoten nach Geschlecht (Anteil Teilzeit an SV-Beschäftigte insgesamt)



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

Die dominierende Beschäftigungsform bei Frauen ist die Teilzeitbeschäftigung, wobei die Daten keinen Aufschluss über den genauen Stundenumfang

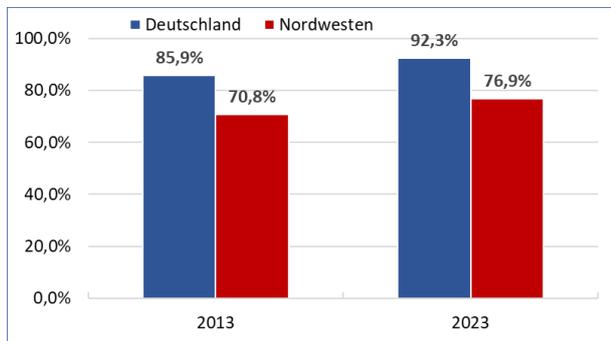
geben. Auffällig ist aber, dass die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, auch stärker als bei den Männern. Dabei ist das Niveau an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen im Nordwesten (54,4%) deutlich stärker ausgeprägt als im Bundesdurchschnitt (49,8%). Auch bei der Ausübung von Minijobs ist der Anteil von Frauen in der Region deutlich stärker gestiegen als im Bundesgebiet insgesamt. Gerade in den sog. klassischen „Männer-Berufsgruppen“, die einen niedrigen oder sehr niedrigen Frauenanteil aufweisen, dominieren bei den ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen zu einem ganz überwiegenden Anteil (vgl. Tab. 29).

Somit kann insgesamt mit aller Vorsicht geschlossen werden, dass im Nordwesten die Frauenerwerbstätigkeit zwar besonders stark gestiegen ist und vom Niveau den bundesdeutschen Durchschnitt sogar übertroffen hat, aber diese Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit vor allem zugunsten von Teilzeit- und Minijobverhältnissen stattfand. Allerdings bleibt dabei unklar, ob die zeitlich nur eingeschränkte Erwerbsbeteiligung von Frauen Resultat eines subjektiv gewünschten Erwerbsmodells ist oder ob sich hinter der zeitlichen Einschränkung ein Zwang verbirgt, weil eine Ausdehnung der Erwerbsbeteiligung insbesondere aufgrund von mangelhaften Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten für viele Frauen nicht möglich ist. Der größte Anteil von Care-Tätigkeiten wird nach wie vor von Frauen übernommen – trotz einiger Aufweichungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit.

Es liegen keine Studien vor, die die subjektive Entscheidung zur Aufnahme oder Einschränkung von Erwerbsarbeit im regionalen Vergleich zwischen dem Nordwesten und dem Bundesgebiet untersuchen. Daher kann nur indirekt betrachtet werden, ob bestimmte Zwangslagen zur Einschränkung der Erwerbstätigkeit vorliegen. Zwei Indikatoren können dazu herangezogen werden: die Kinderbetreuungs- und die Pflegeheimkapazitäten. Damit kann das Angebot an professionellen Betreuungsangeboten abgeschätzt und indirekt auf bestimmte Zwangslagen geschlossen werden, weil die meisten Studien bislang ergaben, dass ein erheblicher Anteil an unfreiwilliger Teilzeit mit fehlenden Betreu-

ungsangeboten für Kinder und Pflegebedürftige zusammenhängt.

Abb. 12: Kinderbetreuungsplatzquoten (Plätze in Kindertagesstätten insgesamt je Kinder unter 6 Jahren)

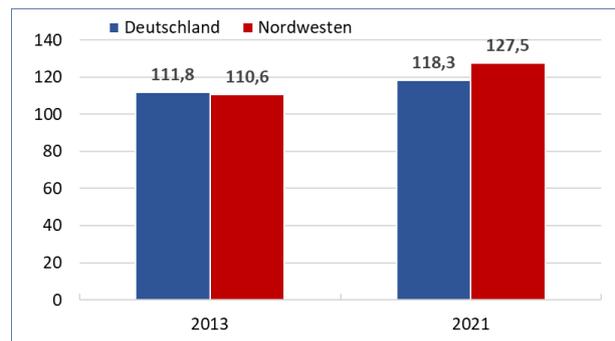


Quellen: LSN-Online (Tabelle: K2300112); Regionaldatenbank Deutschland (Tabelle: 22541-01-04-4), eigene Berechnungen

Für Kinderbetreuungsangebote in Kindertagesstätten, auf die Kinder bis zum schulpflichtigen Alter einen Rechtsanspruch haben, liegen regionalisierte Zahlen vor. Im Nordwesten erfolgte wie überall anders auch in Deutschland ein erheblicher Ausbau an Betreuungsplätzen (von 65.000 im Jahr 2013 auf 86.000 im Jahr 2023), wobei hier die Betreuungsplätze aller Altersstufen zusammengefasst wurden. Allerdings liegt die damit regional mögliche Betreuungsquote von 77% der Kinder bis unter 6 Jahren noch immer deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 92,3% (Abb. 12)¹⁹. Zwar werden gerade im Nordwesten überdurchschnittlich viele Kinderbetreuungsplätzen über Tagesmütter vorgehalten, die hier in der Statistik nicht berücksichtigt sind, jedoch können die Tagesmütter die große Lücke bei den Kindertagesstätten nicht ausgleichen.

Was wiederum die Pflegeheimkapazitäten betrifft, so sind diese im Nordwesten überdurchschnittlich gut ausgebaut (Abb. 13). Im Jahr 2023 waren insgesamt über 24.000 Pflegeheimplätze verfügbar. Wenn man diese Zahl ins Verhältnis zur Bevölkerung setzt, dann kommt der Nordwesten insgesamt auf 127,5 Pflegeheimplätze auf 10.000 Einwohner*innen. Damit ist im Nordwesten die Ausstattung an Pflegeheimplätzen ca. 8% besser als im Bundesgebiet insgesamt, in dem 118,3 Pflegeheimplätze auf 10.000 Einwohner*innen existieren.

Abb. 13: Pflegeheimquoten (Plätze in Pflegeheimen je 10.000 Einwohner*innen)



Quellen: LSN-Online (Tabelle: A100003G); Regionaldatenbank Deutschland (Tabelle: 22411-01-02-4), Genesis-Online-Tabelle: 12411-0010 (bis 2016), 12411-0011 (ab 2017), eigene Berechnungen

Wenn sowohl die Kinderbetreuungs- als auch die Pflegeheimplätze zusammen betrachtet werden, lässt sich durchaus schlussfolgern, dass das infrastrukturelle Angebot im Nordwesten zur Unterstützung von Careaufgaben unterhalb des Angebotsniveaus im Bundesgebiet liegt. Zudem sind die Angebote insgesamt nicht ausreichend, um Frauen (und auch wenige Männer) von Care-Aufgaben entlasten zu können, sodass sie weiterhin vermehrt Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse annehmen (müssen).

Tab. 29: Frauenanteil an SV-Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende und Arbeitnehmerüberlassung)

Berufsgruppen	Frauenanteil			
	Deutschland		Nordwesten	
	2013	2023	2013	2023
Landwirtschaft/Gartenbau	21,7%	22,8%	24,1%	27,1%
Gastronomie/Hotellerie	61,7%	56,9%	64,1%	61,0%
Ernährungsberufe	28,4%	30,6%	30,5%	34,8%
Baugewerbe	1,4%	1,9%	1,0%	1,6%
Ausbaugewerbe	1,2%	1,5%	0,8%	1,6%
Pflegeberufe	85,3%	83,0%	87,1%	86,3%
Arzt- und Praxishilfe	98,6%	97,8%	98,2%	98,1%
Metallbearbeitung	7,7%	9,0%	4,0%	5,0%
Energie- und Elektrotechnik	10,9%	11,9%	5,7%	7,9%
Fahrzeugbau/Mechatronik	3,8%	6,4%	2,8%	4,9%
Erziehung/Sozialarbeit	83,7%	83,4%	83,1%	85,1%
Kunststoffherstellung	24,2%	24,5%	16,3%	20,4%
insgesamt	46,7%	47,0%	43,7%	45,9%

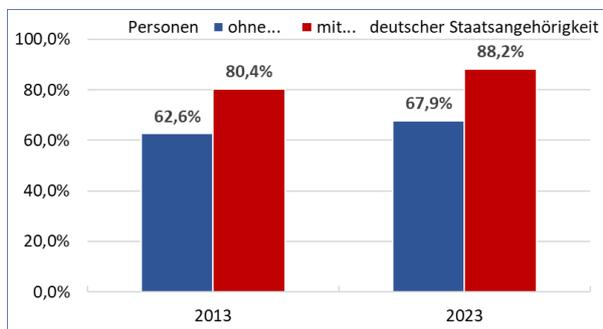
Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, * Anteil unvermittelte Bewerber*innen an Bewerber*innen insgesamt

¹⁹ Diese Betreuungsquote ist ein rechnerischer Wert, da die gesamten genehmigten Plätze in Kindertagesstätten aller Altersrichtungen

gen ins Verhältnis der Einwohner*innen unter 6 Jahren gesetzt wurden.

Allerdings können die Befunde zur unfreiwillig geringeren Erwerbsbeteiligung im Nordwesten – ähnlich wie bei den demografischen Faktoren – noch nicht als spezifische Ursache für die Unterschiede der Fachkräfteengpassituationen zwischen den Berufsgruppen herangezogen werden. Eine nach Berufsgruppen differenzierte Betrachtung zeigt zwei relevante Befunde (Tab. 29): Erstens ist in frauendominierten Berufen (Gastronomie-, Arzthilfe-, Pflege- und Erziehungsberufe) und in den Berufsgruppen mit hohem Prekarisierungsgrad (Landwirtschaft/Gartenbau sowie Ernährungsberufe) im Nordwesten der Frauenanteil (zwischen 61% und 98%) nochmals höher als im Bundesdurchschnitt. Gleichzeitig sind in „klassischen Männerberufen“ mit traditionell geringem Frauenanteil von unter 10% im Nordwesten merklich weniger Frauen beschäftigt als im Bundesdurchschnitt. Zweitens liegen die Frauenanteile der Beschäftigten auf Helfer*innen-Niveau in allen Berufsgruppen im Nordwesten (mit Ausnahme der Pflege und Erziehungsberufe) mitunter deutlich über den Frauenanteilen der anderen Anforderungsniveaus. Dies lässt den Schluss zu, dass auch innerhalb der Berufsgruppen vor allem gering entlohnte Berufe mit eher geringen Qualifikationsanforderungen von Frauen ausgeübt werden. Daher ist eher eine Retraditionalisierung von geschlechtlichen Erwerbsmustern zu beobachten denn eine gleichberechtigte Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit.

Abb. 14: Erwerbspersonenquote nach Nationalität im Nordwesten (Anteil ziviler Erwerbspersonen an Einwohner*innen 20 bis unter 65 Jahre)



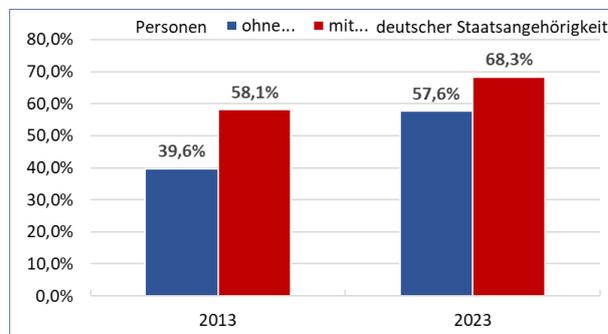
Quellen: LSN-Online (Tabelle: A100001K); Regionaldatenbank Deutschland (Tabelle: 13111-06-02-4), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Bezugsgrößen zur Berechnung der Arbeitslosenquoten nach Regionaldirektionen, Geschäftsstellen, Ländern und Kreisen), eigene Berechnungen

Die ausländischen Erwerbsfähigen als bereits erwähnte besondere Personengruppe weisen eben-

falls eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung auf (Abb. 14). Regionalisiert liegen für den Nordwesten Daten der zivilen Erwerbspersonen vor. Danach hat sich zwar bei den ausländischen Erwerbspersonen die Quote an den Einwohner*innen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren im Nordwesten erhöht, bleibt aber hinter der Entwicklung der Erwerbspersonen mit deutscher Staatsbürgerschaft zurück. Die Erwerbsbeteiligung im Nordwesten mit knapp 68% liegt dabei unter dem Bundeswert von 70,3%, wobei auch die Erwerbsbeteiligung von Erwerbspersonen mit deutscher Staatsangehörigkeit im Bundesgebiet um zwei Prozentpunkte höher ist als im Nordwesten.

Die niedrige Erwerbsbeteiligung von Personen ohne deutschen Pass hängt auch mit Arbeitsbeschränkungen von Geflüchteten und Asylsuchenden zusammen, die erst nach einer längeren Dauer des Aufenthalts abgebaut werden und sich laut Erhebungen des IABs erst nach ca. 8 Jahren Aufenthalt den Erwerbsquoten deutscher Personen annähern (Brücker, et.al. 2024). Zwar ist auch die Arbeitslosigkeit bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Regel deutlich höher als bei deutschen Staatsangehörigen. Allerdings hat sich die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren merklich verringert, sodass die Beteiligung an einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Nordwesten noch deutlicher angestiegen ist als die Erwerbsbeteiligung, wie an der Beschäftigtenquote ersichtlich wird (Abb. 15).

Abb. 15: Beschäftigtenquote nach Nationalität im Nordwesten (Anteil SV-Beschäftigte an Einwohner*innen 20 bis unter 65 Jahre)



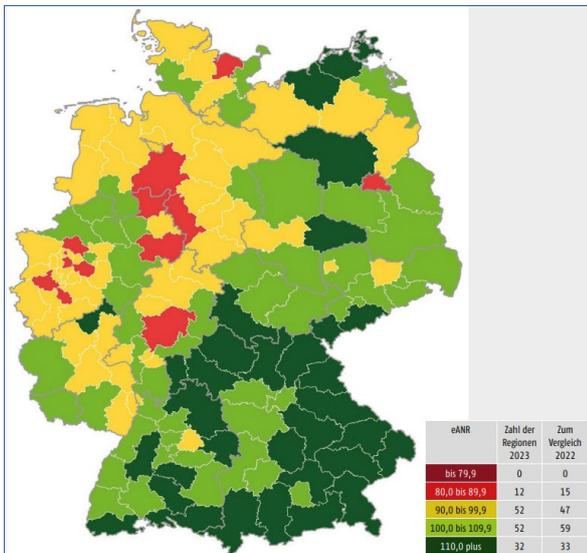
Quellen: LSN-Online (Tabelle: A100001K); Regionaldatenbank Deutschland (Tabelle: 13111-06-02-4), Genesis-Online (Tabelle: 12411-0008), eigene Berechnungen

Nach Betrachtung der Erwerbsbeteiligung sowohl von Frauen als auch von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit wird deutlich, dass in der gezielten Aktivierung dieser bisher unterdurchschnittlich im Erwerbsleben repräsentierten Personengruppen ein großes Potenzial liegt, Fachkräfteengpässe zu beseitigen. Eine quantitative Abschätzung dieser Aktivierungspotenziale erfolgt in Kapitel 7.5.

6.3 Ausbildungsintensität

Ein weiterer Grund für zu wenige Fachkräfte wird in der rückläufigen Ausbildung von Nachwuchskräften gesehen. Dies kann an der subjektiven Entscheidung der jungen Menschen liegen, keine Ausbildung in den entsprechenden Engpassberufen aufnehmen zu wollen. Aber auch ein zu geringes Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten in den Engpassberufen kann hierfür ursächlich sein.

Abb. 16: Angebot- und Nachfrageverhältnisse in den Arbeitsagenturbezirken



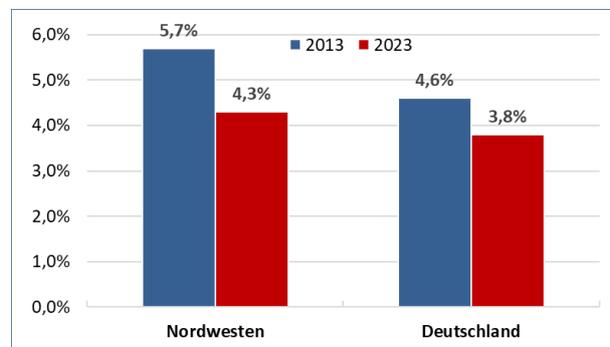
Quellen: (Christ, et.al., 2024, S. 19), Zahl der Ausbildungsplatzangebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.

Deutschlandweit ist das Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot zu -nachfrage 2023 mit einem Wert von 101,8 positiv. Mit anderen Worten: es gibt rechnerisch 1,8% mehr Angebote als Nachfrager*innen nach Ausbildungsplätzen (Christ et al., 2024), 2013 lag der Wert noch bei 92,0. Im zeitlichen Verlauf hat sich seitdem die Nachfrage auch aufgrund abnehmender Schulabgänger*innenzahlen der allgemeinbildenden und beruflichen Schu-

len um fast 10% reduziert, während das Angebot nur leicht abnahm. Trotzdem ist das Verhältnis von Angebot und Nachfrage im Nordwesten im Jahr 2023 entgegen dem Bundestrend noch immer leicht negativ (Abb. 16).

Als übergeordnetes Kriterium zur Bewertung der Ausbildungsintensität der Engpassberufe dient die Ausbildungsquote. Im gesamten Nordwesten standen 2023 in allen Berufen 33.700 Auszubildenden den 783.200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber. Bei den Auszubildenden sind die Personen in akademischer Ausbildung nicht erfasst, sodass mit diesen Zahlen in erster Linie die Ausbildungssituation der Beschäftigten auf Fachkräfteniveau abgebildet wird. Dieses Verhältnis von Auszubildenden zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird als Ausbildungsquote bezeichnet; sie betrug 2023 im Nordwesten insgesamt 4,3% über alle Berufe. Damit ist die Ausbildungsquote trotz steigender Fachkräfteengpässe gegenüber 2013 gesunken, als die Quote noch bei 5,7 % lag (Abb. 17).

Abb. 17: Entwicklung der Ausbildungsquote (Auszubildende je SV-Beschäftigte insgesamt)



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

In allen hier untersuchten Berufsgruppen sind gesunkene oder mindestens stabile Ausbildungsquoten zu beobachten. Eigentlich wäre anzunehmen, dass die Ausbildungsintensität in den Engpassberufen steigen müsste, um den Engpass über intensivierte Ausbildungsaktivitäten zu beseitigen, zumal – wie bereits erwähnt – das Angebot-Nachfrage-Verhältnis nach Ausbildungsplätzen noch immer negativ ist. Im Vergleich zum Bundesgebiet waren 2023 die Ausbildungsquoten in den folgenden Berufsgruppen in der Tat stärker ausgeprägt (Tab. 30): Bau-, Energieberufe und Berufe des Hotel- und

Gaststättengewerbes. Allerdings ist gerade in der letztgenannten Berufsgruppe der Rückgang im Nordwesten besonders deutlich und hat sich fast halbiert. In allen anderen Berufsgruppen liegt die Ausbildungsintensität auf ähnlichem Niveau wie im bundesdeutschen Durchschnitt oder zum Teil deutlich darunter.

Allerdings ist zu beachten, dass die Ausbildungsquote noch nichts darüber aussagt, ob das Angebot an Ausbildungsplätzen ebenfalls gesunken ist oder ob die Ursache für die gesunkene Ausbildungsintensität darin zu suchen ist, dass weniger Auszubildende subjektiv die Entscheidung getroffen haben, in diesen Berufen eine Ausbildung zu absolvieren. Daher müssen weitere Indikatoren betrachtet werden. Allerdings können die folgenden Daten der Bundesagentur keinen Einblick in die Ausbildungssituation für die Pflege- und Erziehungsberufe geben. Zunächst kann die Zahl der Ausbildungsbewerber*innen ein Indiz dafür sein, warum die Ausbildungsneigung in den betroffenen Berufen in den letzten 10 Jahren abgenommen hat. Bei dem Vergleich der Berufsgruppen untereinander wird deutlich, dass nur in dem bedeutenden Segment der Fahrzeugbauberufe, in den Ausbauberufen und in der Landwirtschaft/im Gartenbau die Bewerbungszahlen konstant oder sogar zugenommen haben

(Tab. 30). Anscheinend üben diese Berufe eine gleichbleibende bzw. sogar steigende Attraktivität aus, um sie zu erlernen. Daher kann in diesen drei Berufen schwerlich eine abnehmende Ausbildungsneigung junger Erwerbsfähiger als Ursache für den Fachkräfteengpass angeführt werden. Für die anderen Berufe ist wiederum ein zum Teil deutlicher Rückgang der Ausbildungsbewerber*innenzahlen festzustellen. Besonders stark rückläufig sind die Bewerber*innenzahlen in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Ernährungsgewerbes sowie in den Metallberufen, bei denen sich eine Halbierung vollzogen hat. Einschränkend muss angeführt werden, dass die unversorgten Bewerber*innenzahlen auf sehr niedrigem Niveau relativ konstant geblieben sind, wobei deren Anteil an den Bewerbungszahlen insgesamt im Nordwesten in den gastronomischen (6,7%), den Ernährungsberufen (7,4%) sowie bei der Arzthilfe (5,1%) deutlich über dem Durchschnitt aller Berufe liegt. Der Grad der nicht-versorgten Ausbildungsplatzbewerber*innen liegt im Nordwesten im Allgemeinen aber leicht niedriger als im bundesdeutschen Durchschnitt, was den Erwartungen bezüglich der stärker ausgeprägten Fachkräfteengpässe im Nordwesten entspricht.

Tab. 30: Kennziffern der Ausbildungssituation in den Berufsgruppen

Berufsgruppen	Ausbildungsquote				Ausbildungsplätze im NW*		Ausbildungsplatzquote				unv. Bew.**	
	Deutschland		Nordwesten		insg.	unb.	Deutschland		Nordwesten		2023	
	2013	2023	2013	2023			2013	2023	2013	2023	D	NW
Landwirtschaft/Gartenbau	6,5%	5,2%	7,4%	5,0%	463	109	2,1%	1,5%	2,4%	2,4%	5,5%	3,6%
Gastronomie/Hotellerie	5,7%	3,3%	6,7%	3,7%	740	44	4,7%	2,1%	6,2%	3,0%	6,5%	6,7%
Ernährungsberufe	6,1%	3,6%	3,4%	1,2%	262	31	4,2%	3,0%	2,8%	1,1%	7,1%	7,4%
Baugewerbe	5,0%	4,4%	5,3%	5,3%	557	53	2,3%	2,6%	2,7%	2,6%	5,4%	2,6%
Ausbaugewerbe	10,6%	10,9%	13,3%	10,8%	562	60	4,0%	3,9%	5,0%	4,8%	5,1%	2,7%
Pflegeberufe	8,7%	8,7%	9,0%	8,8%	-	-	-	-	-	-	-	-
Arzt- und Praxishilfe	10,6%	10,2%	10,4%	9,8%	654	48	4,4%	4,6%	3,5%	3,8%	5,8%	5,1%
Metallbearbeitung	4,4%	3,2%	5,8%	3,4%	664	77	1,7%	2,0%	2,5%	2,3%	3,9%	3,7%
Energie- und Elektrotech.	7,6%	7,2%	10,0%	8,3%	1.377	76	2,8%	3,1%	4,0%	5,6%	5,1%	3,7%
Fahrzeugbau/Mechatronik	15,3%	13,5%	15,0%	13,2%	1.056	81	4,9%	5,1%	5,0%	5,2%	4,7%	2,4%
Erziehung/Sozialarbeit	1,4%	2,7%	1,1%	1,1%	-	-	-	-	-	-	-	-
Kunststoffherstellung	2,9%	1,7%	3,0%	2,0%	116	8	1,5%	1,4%	1,7%	1,4%	3,0%	0,0%
insgesamt	4,6%	3,8%	5,7%	4,3%	14.920	695	1,8%	1,6%	2,5%	1,9%	6,3%	3,3%

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, * Angaben insgesamt und unbesetzt für 2023, ** Anteil unvermittelte Bewerber*innen an Bewerber*innen insgesamt

Das unzureichende Angebot an Ausbildungsplätzen kann ebenfalls eine Ursache für die mangelnde Ausbildungsintensität in den Engpassberufen sein. Der Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze zur Gesamtzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird im Allgemeinen als Ausbildungsplatzquote bezeichnet, die ein sehr unterschiedliches Niveau aufweist und sich nur in den Energieberufen nennenswert erhöht hat.

In allen anderen Berufen ist diese Quote entweder auf ähnlichem Niveau geblieben oder sogar gesunken, insbesondere in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes und in den Ernährungsberufen. In Zeiten von Fachkräfteengpässen sollte man annehmen, dass die Betriebe hier gegensteuern und zumindest ihr Ausbildungsplatzangebot deutlich erhöhen, um die eigenen Nachwuchswege zu verbreitern.

Die problematische Situation bei der beruflichen Erstausbildung in vielen Berufsgruppen hängt auch damit zusammen, dass die Zahl der Betriebe, die ausbilden, seit Jahren rückläufig ist. Noch nicht einmal jeder fünfte Betrieb bildet aus (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024, S. 201 ff.) Zudem geht auch die Weiterbildungstätigkeit der Unternehmen zurück, wenn die formalisierten Weiterbildungen herangezogen werden.

Ein spezifisches Problem im Bereich der Ausbildungsanstrengungen scheint in einigen Berufsgruppen auch die Abbruchquote zu sein. In der Pflegeausbildung ist dies ein besonderes Problem. In den 39 Pflegefachschulen im Nordwesten haben

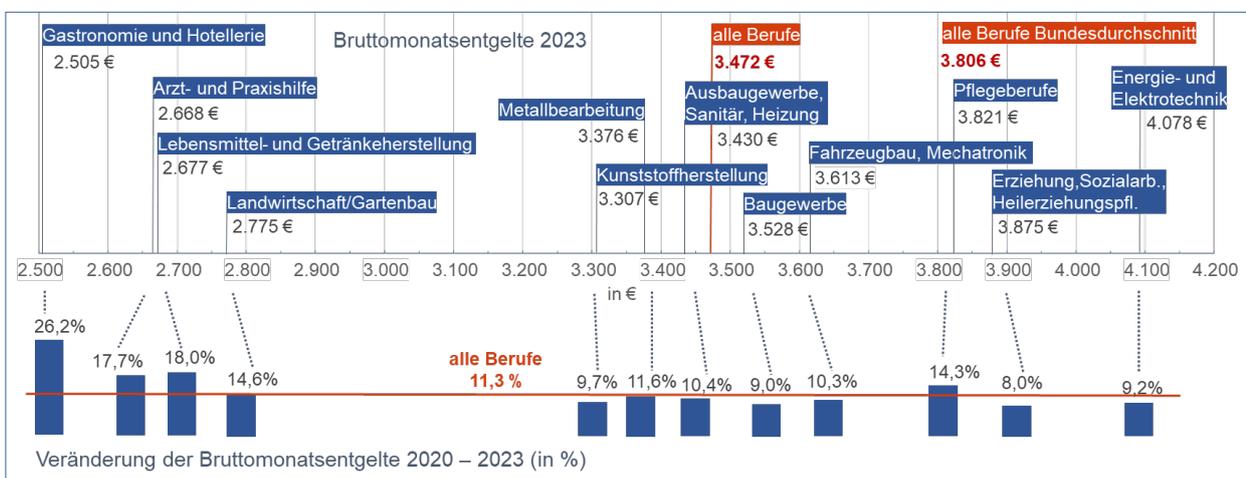
nach der Zusammenführung der Pflegeausbildungen im Jahr 2023 fast ein Drittel der Pflegeschüler*innen die Ausbildung ohne Abschluss abgebrochen (Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2025).

Festgehalten werden kann, dass mit wenigen Ausnahmen die geringe Ausbildungsintensität durchaus als Ursache für die spezifischen Fachkräfteengpässe in den betrachteten Berufsgruppen benannt werden kann. Zu einem relevanten Anteil bleiben die Ausbildungsanstrengungen der Betriebe hinter den Ausbildungserfordernissen zurück. Wenn, abgesehen von den Ausbau-, Energie- und Fahrzeugbauberufen, in denen ein Niveau von annähernd 5% erreicht ist, in den anderen Engpassberufen ein so deutlich geringes Angebot an Ausbildungsplätzen vorherrscht, darf sich über Fachkräfteengpässe nicht gewundert werden.

6.4 Arbeits- und Entgeltbedingungen

Eine weitere Ursache für Fachkräfteengpässe wird in unattraktiven Arbeitsbedingungen gesehen. Als wesentliche Faktoren werden in den Engpassberufen Lohnhöhen, Arbeitszeiten, entgegenstehende Präferenzen des Privatlebens und körperlich oder seelisch sehr belastende Tätigkeitsstrukturen genannt. Ebenfalls für viele Personen wenig attraktiv auf dem Arbeitsmarkt sind Berufsgruppen mit einem hohen Anteil an prekärer Beschäftigung. Einige Indikatoren zu den Arbeits- und Entgeltbedingungen in den Berufsgruppen können auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur analysiert werden.

Abb. 18: Bruttomonatsentgelte der SV-Vollzeitbeschäftigten im Nordwesten (jeweilige Median-Werte)



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

Die neoklassische Ökonomie betrachtet den Arbeitsmarkt als einen „normalen“ Markt, bei dem unter Bedingungen der Knappheit von Arbeitskräften sich automatisch eine Marktanpassung mit steigenden Preisen für die Ware Arbeitskraft vollziehen würde.

Unter dieser Modellannahme müssten besonders in den Berufen mit Fachkräfteengpässen die Entgelte steigen und auch stärker steigen als in Berufen mit geringen oder keinen Fachkräfteengpässen. Im Umkehrschluss würde dies bedeuten, dass in den Berufsgruppen, bei denen keine Entgelte steigen, auch kein Fachkräfteengpass vorliegt (Brenke, 2012). Da die Lohnbildung aber auch Resultat von gewerkschaftlichen Tarifikämpfen ist und hohe Entgelte häufig in Branchen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad vorzufinden sind, müssen auch andere Faktoren berücksichtigt werden.

Tab. 31: Bruttoarbeitsentgelt nach Berufsgruppen I der SV-Vollzeit-Beschäftigten (jeweiliger Medianwert)

Berufsgruppen	Bruttoarbeitsentgelt			
	Deutschland		Nordwesten	
	2013	2023	2013	2023
Landwirtschaft/Gartenbau	2.169	2.915	2.064	2.775
Helfer*in	1.806	2.586	1.807	2.541
Fachkraft	2.259	3.046	2.178	2.928
Spezial./Exp.	3.253	4.133	3.484	4.068
Gastronomie/Hotellerie	1.708	2.533	1.685	2.505
Helfer*in	1.536	2.325	1.509	2.325
Fachkraft	1.699	2.630	1.684	2.590
Spezial./Exp.	2.506	3.385	2.494	3.269
Ernährungsberufe	2.160	2.841	2.017	2.677
Helfer*in	1.898	2.595	1.745	2.618
Fachkraft	2.208	2.932	2.107	2.698
Spezial./Exp.	2.904	3.925	.	3.819
Baugewerbe	2.653	3.407	2.788	3.528
Helfer*in	2.210	2.868	2.324	2.918
Fachkraft	2.699	3.547	2.835	3.647
Spezial./Exp.	3.915	5.162	3.817	4.942
Ausbauergewerbe	2.560	3.396	2.618	3.430
Helfer*in	2.071	2.693	.	2.768
Fachkraft	2.547	3.438	2.607	3.461
Spezial./Exp.	3.216	4.356	3.098	4.165
Pflegeberufe	2.852	3.871	2.793	3.821
Helfer*in	1.998	2.989	1.701	2.884
Fachkraft	2.908	4.004	2.811	3.883
Spezial./Exp.	3.472	4.794	3.610	4.814

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

Nichtsdestotrotz wirken Entgelte in Zeiten von Fachkräfteengpässen durchaus als Attraktivitätsfaktor. Wenn sie in Berufen niedrig sind, wirken sie auf Personen wenig attraktiv und sind eher ein Pushfaktor, sich für höherbezahlte andere Berufsgruppen zu entscheiden. Daher können niedrige Löhne durchaus Ursache für spezifische Fachkräfteengpässe sein.

Tab. 32: Bruttoarbeitsentgelt nach Berufsgruppen II der SV-Vollzeit-Beschäftigten (jeweiliger Medianwert)

Berufsgruppen	Bruttoarbeitsentgelt			
	Deutschland		Nordwesten	
	2013	2023	2013	2023
Arzt- und Praxishilfe	1.868	2.763	1.815	2.668
Helfer*in
Fachkraft	1.864	2.752	1.805	2.655
Spezial./Exp.	1.915	3.018	1.981	.
Metallbearbeitung	2.824	3.534	2.709	3.376
Helfer*in	2.319	3.013	2.367	3.050
Fachkraft	2.951	3.696	2.753	3.461
Spezial./Exp.	3.903	4.723	3.980	4.668
Energie- und Elektrotech.	3.246	4.119	3.212	4.078
Helfer*in	2.295	2.902	2.191	2.790
Fachkraft	3.035	3.962	3.103	4.006
Spezial./Exp.	4.677	5.671	4.227	5.184
Fahrzeugbau/Mechatronik	2.954	3.831	2.906	3.613
Helfer*in	2.720	2.979	3.321	2.622
Fachkraft	2.707	3.547	2.652	3.433
Spezial./Exp.	4.549	5.867	4.742	5.878
Erziehung/Sozialarbeit	2.979	3.876	3.101	3.875
Helfer*in	2.196	3.019	.	2.706
Fachkraft	2.843	3.756	2.814	3.673
Spezial./Exp.	3.354	4.067	3.384	4.042
Kunststoffherstellung	2.455	3.068	2.628	3.307
Helfer*in	2.056	2.679	2.366	3.000
Fachkraft	2.692	3.406	2.891	3.758
Spezial./Exp.	4.087	5.175	.	.
alle Berufsgruppen	2.955	3.806	2.742	3.472
Helfer*in	2.067	2.728	2.044	2.688
Fachkraft	2.725	3.527	2.636	3.369
Spezial./Exp.	4.335	5.380	3.987	4.875

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

Anhand der Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten lassen sich gezahlte Entgelte über Berufsgruppen und Regionen hinweg vergleichen. Für den Nordwesten liegt bereits anhand von früheren Untersuchungen der Befund vor, dass dort das allgemeine Lohnniveau niedriger ist als im Bundesdurchschnitt (Kröcher, 2017). Die Auswertung der Berufsgruppen

dieser Studie bestätigt die vorherigen Befunde auch für den aktuellen Auswertungszeitpunkt 2023 (Abb. 18). Danach liegt das allgemeine Lohnniveau im Nordwesten im Durchschnitt aller Beschäftigten mit 3.472 € deutlich unter dem Durchschnitt auf Bundesebene (3.806 €) und ist auch noch gegenüber 2023 geringer angestiegen als im deutschen Durchschnitt.

Besonders auffällig ist dabei, dass die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen stark ausgeprägt sind. Zwar sind in den Berufsgruppen des Bau- und Ausbaugewerbes die Lohnniveaus sogar höher als im Bundesdurchschnitt und in den durch viele bundesweite gültige Tarifregelungen geprägte Pflege- und Erziehungsberufe auf ähnlichem Niveau. Doch viele Berufsgruppen müssen dem Niedriglohnsektor zugeordnet werden (Landwirtschaftliche und Gartenbau-, Gastronomie- und Hotellerie-, Ernährungsberufe sowie die Arzt- und Praxishilfe) (Abb. 18).

Und obwohl in diesen Berufsgruppen im Nordwesten die durchschnittlichen Löhne mit 2.500 € und 2.780 € schon vergleichsweise niedrig sind, liegen sie zum Teil noch deutlich niedriger als die jeweiligen Bundesdurchschnittslöhne.

Ferner muss beachtet werden, dass es auch innerhalb der Berufsgruppen deutliche Unterschiede der Entgelte gibt (Tab. 31, Tab. 32). So liegen diese bei den Beschäftigten auf Helfer*innen-Niveau in der Regel nochmals mindestens 200 € niedriger, in den höher bezahlten Berufsgruppen können die Differenzen gegenüber dem Durchschnittslohn der Berufsgruppe auch bis zu über 1.000 € betragen. In den angeführten Niedriglohn-Berufsgruppen können daher durchaus die geringen Entgelte als eine Ursache für die mangelnde Attraktivität der Berufe und damit für die dortigen Fachkräfteengpässe gelten. In anderen Berufsgruppen mit einem besonders hohen Fachkräfteengpass, wie z.B. in der Pflege, scheint die Lohnhöhe ein weniger wichtiger Faktor zu sein. Denn im objektiven Vergleich liegen die Entgelte in den Pflegeberufen über dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

Die Befunde zur Entgelthöhe stehen auch in einem Verhältnis zu Prekarisierungsindikatoren der Berufsgruppen, die sich im Anteil an Leiharbeits-, Minijob- und Helfer*innen-Beschäftigungsverhältnissen ausdrücken (Tab. 33). Denn diese Beschäftigungsformen repräsentieren eine geringe Qualität und sind meist mit großen subjektiven Unsicherheiten in der Beschäftigung verbunden.

Tab. 33: Prekarisierungsindikatoren (Leiharbeit, Minijobs, Helfer*innen)

Berufsgruppen	Leiharbeitsquote			Minijobquote			Helfer*innenquote		
	D	Nordwesten		D	Nordwesten		D	Nordwesten	
	2023	2013	2023	2023	2013	2023	2023	2013	2023
Landwirtschaft/Gartenbau	0,5%	0,4%	0,5%	39,0%	55,1%	51,1%	46,1%	52,0%	55,7%
Gastronomie/Hotellerie	0,9%	0,4%	0,4%	60,4%	65,5%	70,1%	49,2%	33,2%	49,8%
Ernährungsberufe	2,5%	12,4%	3,1%	10,3%	10,5%	5,8%	31,4%	37,2%	36,2%
Baugewerbe	0,2%	0,6%	0,1%	9,8%	9,6%	9,4%	35,6%	21,0%	29,2%
Ausbaugewerbe	1,3%	1,7%	0,7%	10,0%	7,1%	9,0%	13,9%	5,4%	11,1%
Pflegeberufe	2,0%	0,6%	1,5%	10,4%	10,5%	9,4%	30,3%	21,4%	26,2%
Arzt- und Praxishilfe	0,1%	0,3%	0,3%	13,5%	18,6%	12,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Metallbearbeitung	9,5%	12,8%	14,3%	6,7%	8,0%	6,6%	31,4%	23,7%	31,1%
Energie- und Elektrotechnik	2,3%	5,2%	1,6%	6,1%	5,5%	5,8%	13,7%	6,2%	9,6%
Fahrzeugbau/Mechatronik	1,7%	7,7%	1,6%	6,3%	5,0%	6,8%	3,6%	7,7%	3,6%
Erziehung/Sozialarbeit	0,4%	0,2%	0,5%	7,5%	11,5%	7,4%	15,5%	8,3%	16,5%
Kunststoffherstellung	7,9%	8,0%	6,1%	6,6%	9,2%	4,1%	47,4%	39,9%	52,0%
insgesamt	1,9%	3,2%	2,3%	20,1%	26,2%	23,1%	16,2%	15,3%	18,9%

Quellen: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), eigene Berechnungen, Leiharbeitsquote (Anteil Arbeitnehmerüberlassung), Minijobquote (Anteil geringfügig entlohnte Beschäftigte insgesamt) jeweils an SV-Beschäftigte insgesamt, Helfer*innen-Quote (Anteil Helfer*innen an SV-Beschäftigte ohne Auszubildende und Arbeitnehmerüberlassung)

Leiharbeit oder „Arbeitnehmerüberlassung“ ist neben der werkvertraglichen Arbeit eine besondere Arbeitsform, die durch eine große Unsicherheit geprägt ist, weil sie normalerweise nur eingesetzt wird, um konjunkturelle Spitzen auszugleichen, aber seit Jahren vielfach von Arbeitgeber*innen missbraucht wird, um Arbeitsstandards zu senken. Eine Ausnahme in den hier betrachteten Berufsgruppen bilden dabei die Pflegeberufe, in denen Leiharbeit mittlerweile sogar meist höhere Standards in Entlohnung und vor allem Arbeitszeit-souveränität mit sich bringt. Ansonsten ist Leiharbeit sehr stark bei industriellen Fertigungstätigkeiten anzutreffen, dies trifft auch auf den Nordwesten zu. Eine Relevanz der Leiharbeit mit einem Anteil von über 3% ist nur in drei der untersuchten Berufsgruppen feststellbar (Tab. 33): in den Ernährungsberufen (3,1%), in den kunststoffverarbeitenden Berufen (6,1%) sowie in der Metallbearbeitung (14,3%). Bei den Ernährungsberufen und der Metallbearbeitung liegt der Anteil von Leiharbeit im Nordwesten auch höher als im Bundesgebiet. In den Fahrzeugbauberufen war Leiharbeit in der Region noch 2013 sehr stark ausgeprägt (Anteil von 7,7%), doch ist dieser Anteil gerade vor dem Hintergrund von ersten Krisenprozessen und dem Eindruck von Fachkräfteengpässen auf 1,6% in 2023 gesunken, was dem Bundeswert entspricht.

Neben der Leiharbeit ist auch die geringfügige Beschäftigung (sogenannte Minijobs) in der Nordwestregion überdurchschnittlich anzutreffen. Dieser Tatbestand ist ein Faktor zur Erklärung von Fachkräfteengpässen. Minijobs, die die Bundesagentur als „geringfügig entlohnte Beschäftigung“ bezeichnet, können entweder im Nebenjob neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung erbracht werden, oder „ausschließlich“ und damit als einzige Beschäftigungsform einer Person auftreten. Diese Arbeitsverhältnisse sichern nur ein geringes Einkommen und umfassen in der Regel nur eine Nebentätigkeit neben anderen Arbeitsformen, sei es andere Erwerbsarbeit oder unbezahlte Care-Arbeit. Sie sind nicht nur mit einer unsicheren

Perspektive verbunden, sondern in der Regel auch schlechter entlohnt als reguläre Arbeitsverhältnisse im gleichen Beruf. Wenn in Berufen mit Fachkräfteengpässen solche Beschäftigungsverhältnisse stark verbreitet sind, bieten Personen, die Minijobs nachgehen, ein großes Fachkräftepotenzial. Denn sie sind bereits im gleichen Berufsfeld tätig und würden unter Umständen auch reguläre Beschäftigungsverhältnisse eingehen, wenn sie angeboten werden.

Das Potenzial für die Aufwertung solcher Beschäftigungsverhältnisse ist groß, machen sie doch im Schnitt aller Berufsgruppen im Nordwesten fast ein Viertel der Beschäftigungsverhältnisse aus. Besonders stark ausgeprägt sind sie in den landwirtschaftlichen (Anteil von über 50%) und gastronomischen Berufen, wo sie sogar über 70% der Summe der regulären sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung stellen. In beiden Berufsgruppen liegen sie damit auch bei weitem über den jeweiligen Bundeswerten, sodass hier von einem besonderen Potenzial zur Aktivierung von Fachkräften gesprochen werden kann. In den anderen Berufsgruppen, mit Ausnahme der Fahrzeugbauberufe, liegen die Werte dagegen unter den jeweiligen Bundeswerten.

Ein weiterer Indikator stellt der Anteil der Helfer*innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt dar. Zwar ist dieser Anteil im Nordwesten bei allen Berufsgruppen im Durchschnitt mit knapp 19% höher als im Bundesdurchschnitt (gut 16%), doch die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind enorm. Besonders hohe Anteile weisen die schon erwähnten Niedriglohnberufe (mit Ausnahme der Berufsgruppe der Arzt- und Praxishelfer*innen, die über kein Helfer*innen-Niveau verfügt) sowie zusätzlich die metall- und kunststoffverarbeitenden Berufe und die Pflege- und Bauberufe auf. Dort ist damit das Potenzial für berufliche Aufwertungen und Aufstiegsqualifizierungen besonders ausgeprägt.

7 Potenzialabschätzung zur Absicherung der Fachkräftebedarfe

Die Analyse möglicher Ursachen für Fachkräfteengpässe lässt die Schlussfolgerung zu, dass der entscheidende Schlüssel zur Sicherung von Fachkräften in der bedarfsgerechten Aktivierung bisher ungenutzter, aber in der Region vorhandener Arbeitskräftepotenziale liegt. Der Begriff "Aktivierung" wird in der Arbeitsmarktpolitik oft mit problematischen Konzepten des "aktivierenden Sozialstaates" in Verbindung gebracht. Diese Konzepte haben durch den Abbau sozialstaatlicher Leistungen zur Entstehung des heutigen Niedriglohnssektors beigetragen (Lessenich, 2012). In dieser Studie wird "Aktivierung" hingegen nicht als Mittel verstanden, um Arbeitssuchende unter Druck zu setzen und unzumutbare Arbeit anzunehmen. Es geht vielmehr darum, dass ihre Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden. Denn trotz gesteigerter 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 Bundesvorstand, 2022, S. 5). Damit sind verschiedene Personengruppen, deren Potenziale für die Fachkräftegewinnung zentral erscheint, unterschiedlich stark mit Hürden und Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert.

In diesem Kapitel wird der Versuch unternommen, diese Potenziale an ungenutzten Arbeitskräften grob zu quantifizieren und abzuschätzen, welche Personengruppen bei einer Aktivierung in Richtung Erwerbstätigkeit die größten Effekte für die Fachkräftesicherung haben. In der Vergangenheit wurden bereits ähnliche Ansätze in anderen Untersuchungen verfolgt (z.B. von Boll et al., 2013). Die hier durchgeführte Potenzialabschätzung wurde mit relativ einfachen, aber plausibel erscheinenden Modellannahmen auf Basis der besonders als „aktivierbar“ eingeschätzten Personengruppen vorgenommen. Dabei wird das Basispotenzial der nur

eingeschränkt am Arbeitsmarkt teilhabenden Beschäftigten jeweils mit einem Aktivierungsfaktor multipliziert, der aus verschiedenen Annahmen gebildet wurde. Diese Annahmen werden im Folgenden differenziert nach den Personengruppen erläutert.

Frauen

Die Frauenerwerbsquote liegt mittlerweile etwas höher als die von Männern, allerdings nur unwesentlich. Geschlechterübergreifend besteht ein deutliches Potenzial in der Steigerung der Vollzeitbeschäftigung. Bei Frauen ist dieses Potenzial besonders hoch, da sich deutlich mehr von ihnen in unfreiwilliger Teilzeit befinden (Tobsch & Holst, 2019) als Männer. Insgesamt waren nach der Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes 4,4% der im Jahr 2023 teilzeitbeschäftigten Frauen mit ihrem Wunsch nach einer Vollzeitstelle erfolglos (Statistisches Bundesamt, 2025). Weitere 27,8% waren aufgrund der Pflege von Angehörigen und der Betreuung von Kindern gezwungen, lediglich eine Teilzeitstelle anzunehmen. Damit kann ein Potenzial von 32,2% der Frauen in Teilzeit angenommen werden, die den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit erhöhen könnten. Wenn dieser Wert auf die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit angewendet wird, kann hier ein erhebliches Potenzial zur Beseitigung von Fachkräfteengpässen aktiviert werden. Gewiss muss einschränkend erwähnt werden, dass hier nicht spezifiziert werden kann, um wieviel Stunden die Erwerbstätigkeit ausgeweitet werden kann, wenn die Hürden zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit abgebaut werden. Aber eine Untersuchung mit Daten des sozioökonomischen Panels hat ergeben, dass Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit aufzustocken, dies gerne um 11,3 Stunden pro Woche machen würden (Tobsch & Holst, 2019).

Wenn, defensiv geschätzt, ein Viertel der unfreiwillig in Teilzeit beschäftigten Frauen wirklich aktivierbar wäre, kann von einem Aktivierungsfaktor von 8,1 % ausgegangen werden. Somit könnten 8,1 % der in Teilzeit beschäftigten Frauen ihre Arbeitszeit in Richtung Vollzeit ausdehnen. Aufgrund von Retrationalisierungstendenzen ist zu vermuten, dass

die „Gewinnerberufe“ bei einer Aktivierung von Frauen vor allem frauendominierte Berufe sein dürften.

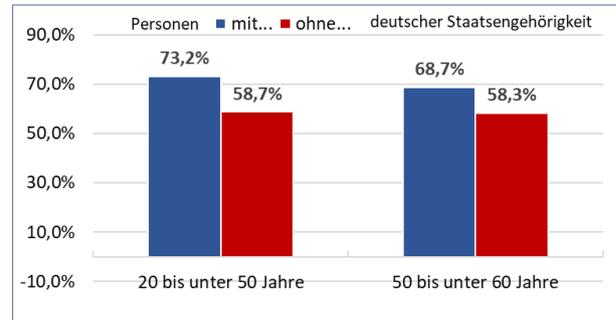
Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit

Eine weitere große Zielgruppe für die Sicherung von Fachkräften sind in Deutschland lebende Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen²⁰. Dabei muss berücksichtigt werden, dass im Nordwesten fast die Hälfte der in Deutschland gemeldeten Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit aus anderen EU-Ländern stammen. Das ist deutlich mehr als im Bundesgebiet insgesamt, dort stammen gebürtig weniger als 40 % aus dem europäischen Ausland. In Deutschland lebende Personen aus der EU erfahren nur sehr geringe Hürden auf dem Arbeitsmarkt, sodass hier unterstellt wird, dass sie weitgehend in den ersten Arbeitsmarkt integriert sind. Etwa über ein Viertel der im Nordwesten lebenden Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind aus den 6 wichtigsten Herkunftsländern als Asylsuchende geflohen (Syrien, Türkei, Afghanistan, Iran, Irak und Georgien) (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2024, S. 24) ein ungefähr gleich hoher Anteil wie in Deutschland insgesamt (LSN-Online-Tabelle: A1050102, Gensis-Online-Tabelle: 12521-0004). Diese Gruppe scheint eine wichtige Ressource für die Aktivierung für den Arbeitsmarkt zu sein. Sie wird oftmals durch vielfältige Regelungen von einer Arbeitsaufnahme abgehalten (vgl. Brücker et al., 2024). Würden diese Zugangshürden zum Arbeitsmarkt abgebaut, könnte von einem realistischen Aktivierungsfaktor von 25 % der ausländischen Erwerbspersonen ausgegangen werden. Allerdings ist bereits jetzt ein Teil dieser Personen erwerbstätig. Somit muss abgeschätzt werden, wie groß die Personengruppe ist, die derzeit keiner Erwerbstätigkeit nachgeht.

Dies wird mittels der Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Menschen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit berechnet (Abb. 19). Das Ergebnis dieser Berechnung stellt die Zahl an Erwerbspersonen dar, die bei einer Angleichung der Beschäftigtenquoten zwischen Personen mit deutscher und nicht-deutscher Staatsangehörig-

keit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden. Mit dieser Zahl wiederum wird der Aktivierungsfaktor von 25 % multipliziert, um das Aktivierungspotenzial abzuschätzen.

Abb. 19: Beschäftigtenquote nach Nationalität und Alter im Nordwesten (Anteil SV-Beschäftigte an Einwohner)



Quellen: LSN-Online (Tabelle: A100001K); Regionaldatenbank Deutschland (Tabelle: 13111-06-02-4), Genesis-Online (Tabelle: 12411-0008), eigene Berechnungen

Minijobber*innen und Helfer*innen

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte, die allein dieser Erwerbstätigkeit nachgehen, sowie Beschäftigte auf Helfer*innen-Niveau können eine Ressource zur Aktivierung für Tätigkeiten auf Fachkraft- oder Spezialist*innen-Ebene sein. Vorausgesetzt sie haben sich die entsprechenden Fähigkeiten durch ihre Tätigkeit im Beruf bereits angeeignet oder können die notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen durch Weiterbildungen erlangen (vgl. auch Loebe & Severing, 2012). Eine Studie aus dem Jahr 2018 hat bereits ergeben, dass über die Hälfte der geringqualifizierten Beschäftigten, die eigentlich von ihrer formalen Qualifikation her auf Helfer*innen-Niveau arbeiten müssten, bereits als Fachkräfte tätig sind (Bürmann & Wiek, 2018). Damit wird deutlich, dass durchaus geringqualifizierte Beschäftigte bereits jetzt schon in der Lage sind, Tätigkeiten auf Fachkräfte-Niveau auszuüben. Daher ist die Annahme plausibel, dass ein großer Teil der Helfer*innen und auch der geringfügig Beschäftigten für eine Aktivierung einer Tätigkeit als Fachkraft geeignet ist. Wie die Analyse der Fachkräftengpässe gezeigt hat, sind für alle betrachteten Berufsgruppen kaum Anzeichen eines Engpasses auf Helfer*innen-Niveau erkennbar. Daher kann

²⁰ Die Bundesagentur für Arbeit verwendet für diese Personengruppe den Begriff „Ausländer“ in nicht gegenderter Form.

angenommen werden, dass zumindest ein Teil dieser Beschäftigten für einen beruflichen Aufstieg zur Fachkraft oder zur* zum Spezialist*in zur Verfügung stünden.

Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten wird in der hier vorgenommenen Potenzialabschätzung die Quote der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung herangezogen, die sich aus der Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes ergibt (Statistisches Bundesamt, 2025). Danach beschränken 5,1 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit auf eine Teilzeitbeschäftigung, weil sie keine andere (Vollzeit-)Stelle gefunden haben. 22,5 % üben die Teilzeittätigkeit aus, weil sie durch Pflege von Familienangehörigen oder Betreuung von Kindern darauf verwiesen sind und ihren Beschäftigungsumfang nicht erhöhen können. Zusammen kann also rein rechnerisch von einem Potenzial von 27,6 % der ausschließlich geringfügig Beschäftigten zur Aktivierung für andere Tätigkeiten ausgegangen werden.²¹ Wenn ebenso wie bei der Frauenteilzeit angenommen wird, dass nur ein Viertel realisierbar ist, dann kann hier mit einem Aktivierungsfaktor von 7,9 % der Minijobber*innen an zusätzlichen Arbeitskräften gerechnet werden.

Für die Gruppe auf Helfer*innen-Niveau können insgesamt keine pauschalen Zugangshürden zum Arbeitsmarkt festgestellt werden, weil sie bereits einer Beschäftigung nachgehen. Allerdings sind durchaus vielfältige Hürden zur Aufnahme von höherwertigen Tätigkeiten festzustellen, abgesehen von möglichen formalen qualifikatorischen Voraussetzungen. Da ein Aufstieg in Richtung Fachkraft oder Spezialist*in aus einer funktionalen Betrachtung des Arbeitsmarktes nicht unbegrenzt möglich ist, ohne entsprechende Engpässe auf dem Helfer*innen-Niveau selbst zu erzeugen, wird hier sehr defensiv von einem Potenzial von 5 % der Helfer*innen für einen entsprechenden Aufstieg ausgegangen.

Arbeitslose

Die Gruppe der arbeitslosen Personen spielt eine besondere Rolle bei der Abschätzung des aktivier-

baren Fachkräftepotenzials, denn in der Regel stehen sie dem Arbeitsmarkt direkt zur Verfügung. Berücksichtigt werden muss, dass durch einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit (ca. 35 %) und Arbeitslosigkeit älterer Personen ab 55 Jahren und älter (ca. 25 %) eine sehr verfestigte Arbeitslosigkeit vorherrscht. Hiermit verbunden sind sehr geringe Abgangsraten in den ersten Arbeitsmarkt, die bei den Langzeitarbeitslosen 2023 in Deutschland bei 1,2 % lag (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024, S. 18). Aus diesem Grund müssen bei den folgenden Überlegungen verminderte Aktivierungsfaktoren angesetzt werden.

In Deutschland verfügte 2023 ein großer Anteil (56 %) arbeitsloser Personen über keinen formalen beruflichen Qualifikationsabschluss. Das Gros der Personengruppe ist in den Berufssegmenten auf Helfer*innen-Niveau zu verorten. Insofern ist die Gruppe nur eingeschränkt für die nachgefragten Arbeitsplatzangebote der anderen Anforderungsniveaus geeignet. Eingedenk der zuvor beschriebenen Problematik, die mit einer verfestigten Arbeitslosigkeit einhergeht, kann hier nur von einem verminderten Aktivierungsfaktor von 20 % ausgegangen werden, der bei der Gruppe der Helfer*innen veranschlagt wurde, um höherwertige Tätigkeiten ausüben zu können.

Bei den anderen Anforderungsniveaus kann ein höheres Aktivierungspotenzial angenommen werden, das defensiv geschätzt bei 10% liegt.

Ältere Beschäftigte

In der zuvor genannten Analyse der Fachkräfteengpässe ist bislang eine Personengruppe nicht berücksichtigt worden, die mitunter ein besonderes Potenzial zur Lösung von Fachkräfteengpässen birgt: ältere Beschäftigte (Arndt, Tiedemann, & Werner, 2024). Insbesondere Arbeitgeber*innen vertreten oftmals die Position, ältere Beschäftigte für die Lösung von Fachkräfteengpässen zu aktivieren. Zum einen sollen diese durch die Schaffung entsprechender Anreize dafür gewonnen werden, auf freiwilliger Basis über das Renteneintrittsalter hinaus einer Beschäftigung nachzugehen.

²¹ Eingedenk der Tatsache, dass in einigen Bereichen den Beschäftigten nur Minijobs angeboten werden, obwohl sie auch gerne eine

Teilzeitbeschäftigung annehmen würden, muss diese Potenzialabschätzung als wirklich sehr defensiv eingeschätzt werden.

Tab. 34: 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

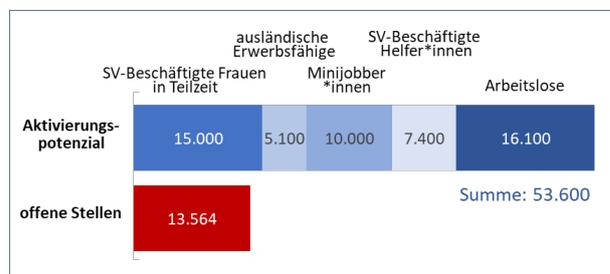
Quellen: absolute Angaben nach Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA, 2024), LSN-Online (Tabelle: A100001K), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionalreport und Länderreport über Beschäftigte, eigene Berechnungen; das Fachkräftepotenzial auf Hundert gerundet.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

Zum anderen wird gefordert, dass Beschäftigte generell länger arbeiten sollen und eine Erhöhung des Renteneintrittsalters als die Lösung für Fachkräftengpässe propagiert. An dieser Stelle kann lediglich festgehalten werden, dass es sicherlich zu einer Entlastung von Fachkräftengpässen beitragen würde, wenn mehr Menschen bis zum regulären Renteneintrittsalter erwerbstätig blieben und nicht vorzeitig in Ruhestand gingen bzw. gehen müssten. Abgesehen von den bereits vielfach untersuchten Beanspruchungen durch das Erwerbsleben, die eine Erreichung des Regel-Renteneintrittsalters unmöglich machen (z.B. DGB-Bundesvorstand, 2024), ist es aufgrund der sehr dürrftigen Datenlage auf regionaler Ebene nicht möglich, zu einer quantitativen Potenzialabschätzung zu gelangen.

Die bereits in Kapitel 5 erwähnten Krisentendenzen, insbesondere im Industriebereich, geben Anlass dafür, dass ältere Beschäftigte verstärkt als potenzielle Ressource betrachtet werden müssen (Richter, et.al., 2021). Denn ältere Beschäftigte über 55 Jahre sind oftmals von Arbeitsplatzabbau besonders vulnerebel betroffen, weil sie deutlich geringere Chancen auf eine neue Stelle haben als ihre jüngeren Kolleg*innen (DGB-Bundesvorstand, 2024).

Verfestigen sich die Krisentendenzen, würde dies nicht nur die für 2023 analysierten Fachkräftengpässe in den betroffenen Berufsgruppen relativieren. Mit den Krisen würde auch eine zusätzliche Gruppe gut ausgebildeter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die auch für anderen Segmente relevant sein könnte. Die genaue Größe dieses Potenzials lässt sich jedoch derzeit nicht genau abschätzen. Zudem bedürfen diese Beschäftigten einer besonderen Unterstützung, um wieder eine Stelle bekommen zu können.

Abb. 20: Potenzialabschätzungen zur Aktivierung von Fachkräften im Nordwesten



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

Gesamtergebnis

Wenn die zuvor dargestellten Modellannahmen der Potenzialabschätzung auf die jeweilige Basis angewandt werden, kann im Nordwesten von einem Aktivierungspotenzial von zusammen 53.600 Personen ausgegangen werden (Abb. 20, Tab. 34).

Somit stünden deutlich mehr Personen zur Deckung der Fachkräftenachfrage auf dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung, als derzeit an allen offenen Stellen gemeldet sind.

Differenzierung nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus

Die Potenzialabschätzung kann für die Personengruppen der Minijobber*innen, der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Helfer*innen und der arbeitslosen Personen auch auf die einzelnen Berufsgruppen und Anforderungsniveaus vorgenommen werden. Denn es ist mit einer gewissen Wahr-

scheinlichkeit anzunehmen, dass ein beruflicher Aufstieg von der Helfer*innen-Ebene aus innerhalb des eigenen Berufsfeldes stattfinden wird. Bezüglich der Mobilität zwischen Berufsgruppen ist die Datenlage besonders schmal, daher wird hier von keinen weitergehenden Annahmen ausgegangen.

Die berufsgruppenspezifische Betrachtung alleine dieser drei Personengruppen verdeutlicht, dass insbesondere in den Berufsgruppen mit hohem Prekarisierungsgrad und einem hohen Frauenanteil auch ein besonders hohes Aktivierungspotenzial besteht. Bei den landwirtschaftlichen Berufen und den Berufen im Gaststätten- und Hotelgewerbe könnten im Ergebnis dieser Modellrechnung sogar über 7 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppe zusätzlich als Fachkräfte oder Spezialist*innen/Expert*innen zur Verfügung stehen.

Tab. 35: Abschätzung zur Aktivierung von Arbeitskräftepotenzialen nach Berufen im Nordwesten

	SV-Beschäftigte Helfer*innen		Minijobber*innen		arbeitsl. Helfer*innen		arbeitslose Fachkräfte		arbeitslose Spezial./Exp.		Summe	Offene Stellen
	Faktor: 5,0 %		Faktor: 7,9 %		Faktor: 5,0 %		Faktor: 10,0 %		Faktor: 10,0 %			
	Basis	Potenzial	Basis	Potenzial	Basis	Potenzial	Basis	Potenzial	Basis	Potenzial		
Landwirt./Gartenbau	10.662	533	8.823	697	1.944	97	202	20	83	8	1.356	610
Gastronomie/Hotellerie	12.488	624	16.478	1.302	3.375	169	550	55	78	8	2.158	1.745
Ernährungsberufe	8.738	437	947	75	960	48	170	17	25	3	579	364
Baugewerbe	6.168	308	1.181	93	655	33	361	36	41	4	475	1.117
Ausbaugewerbe	1.283	64	647	51	508	25	197	20	18	2	162	772
Pflegeberufe	10.083	504	1.774	140	945	47	176	18	29	3	712	1.397
Arzt- und Praxishilfe	0	0	1.385	109	0	0	302	30	12	1	141	621
Metallbearbeitung	8.810	441	990	78	779	39	474	47	35	3	609	942
Energie-/Elektrotechnik	2.370	119	807	64	254	13	260	26	99	10	231	1.534
Fahrzeugbau/Mechatron.	722	36	776	61	351	18	355	36	65	7	157	1.243
Erziehung/Sozialarbeit	6.789	339	2.167	171	894	45	226	23	409	41	619	1.670
Kunststoffherstellung	4.331	217	204	16	384	19	55	5	5	0	258	78
alle SV-Beschäftigte	148.320	7.416	126.264	9.975	31.371	1.569	14.605	1.460	5.066	507	20.926	27.128

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

8 Strategische Schlussfolgerungen

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.

8.1 Relativierung und Differenzierung des Arbeitskräftemangels

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 Engpasssituationen 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 (Loeber, 2010). 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 Arbeitskräfteeinwanderung. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen allerdings, dass seitens der Politik gezielt Hürden für eine Arbeitsaufnahme beseitigt 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 werden. Dafür wird es wiederum in anderen beruflichen Segmenten zu einer verstärkten Nachfrage nach Arbeitskräften kommen. Werden diese Strukturumbrüche bei der Fachkräftedebatte außer Acht gelassen, werden nicht nur wesentliche Potenziale für die Fachkräf-

tegewinnung 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.

Exkurs: Bestehende (regionale) Fachkräftestrategien

Strategische Überlegungen zur Beseitigung oder Minimierung von Fachkräftengpässen werden an unterschiedlichen Stellen formuliert. Neben der Fachkräftestrategie der Bundesregierung (BMAS, 2022) und Vorschläge aus der Wissenschaft (z.B. von Fitzenberger, Hiesinger, & Holleitner, 2024) existieren auch auf Landesebene und in unterschiedlich zugeschnittenen Regionen Strategien zur Fachkräftesicherung und -gewinnung. Zudem werden oftmals auf kommunaler Ebene Überlegungen mit gleicher Zielrichtung angestellt. Diese regionalen und lokalen Fachkräftestrategien dienen der Vorbereitung und Konzeptionierung von politischen Maßnahmen zur Unterstützung der Fachkräftesicherung (Jadebay, 2024; Regionales Fachkräftebündnis Nordwest, 2024; Wachstumsregion Ems-Achse, o.J.). Dabei wirken in sog. Fachkräftebündnissen bzw. Fachkräfteinitiativen in der Regel die wesentlichen Arbeitsmarktakteure mit (Wirtschaftskammern, Arbeitgeberverbände, Arbeitsverwaltungen, Kommunalverwaltungen). Gewerkschaften sind ebenfalls oftmals formal beteiligt, in der Realität sind sie aber mit ihren Positionen allenfalls eine Randerscheinung.

Das Land Niedersachsen hat eine Fachkräftestrategie erarbeitet, mit der auch die arbeitsmarktpolitische Förderkulisse konzipiert und begründet wird (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, 2023). Ferner haben sich im Nordwesten drei Regionen herausgebildet, die eigene Fachkräftestrategien als Basis für regional abgestimmte Maßnahmen entwickelt haben: die Ems-Achse (Wachstumsregion Ems-Achse, o.J.), die Region Nordwest (Regionales Fachkräftebündnis Nordwest, 2024) sowie die Jadebay (Jadebay, 2024).

Die ausgearbeiteten regionalen Strategien und vorgesehenen (arbeitsmarktpolitischen) Maßnahmen

konzentrieren sich alle in hohem Maße auf die Stärkung dualer Ausbildungsberufe einschließlich entsprechender Marketingmaßnahmen zur Berufswahl, auf die Zuwanderung von Fachkräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die Aktivierung von Personengruppen mit unterdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung (in der Regel Frauen und Fachkräfte aus dem Ausland) und auf ein verbessertes „Matching“ zwischen Angebot und Nachfrage von Fachkräften. Darin enthalten sind zahlreiche sinnvolle und durchdachte strategische Ansätze und Maßnahmen, die dazu beitragen können, die Fachkräftebasis zu sichern.

Nichtsdestotrotz gibt es hier Schwachstellen: Gering qualifizierte Personen und Arbeitslose als großes Potenzial für Fachkräftesicherung werden nur in den Strategien auf Landesebene und in der Region Nordwest explizit als besondere Zielgruppe für die Fachkräftesicherung genannt und dazu Handlungsschwerpunkte abgeleitet. Einzig in der Landesstrategie wurde ein eigenes Handlungsfeld definiert, in dem die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der von Engpässen betroffenen Branchen und Berufsgruppen Gegenstand von Handlungskonzepten und Maßnahmen sein soll.

Damit wird deutlich, dass die existierenden regionalen Fachkräftestrategien wesentliche Ursachenzusammenhänge von Fachkräftengpässen entweder unberücksichtigt lassen oder nur randständig in den Blick nehmen. Dies kann dem Umstand geschuldet sein, dass diese sehr stark politikgetriebenen Bündnisse und Initiativen die Adressierung von Maßnahmen meiden, die in der direkten Verantwortung von Unternehmen und Betrieben liegen. Doch geraten damit wichtige Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten zur Sicherung von Fachkräften aus dem Blickfeld. Die hier anschließenden strategischen Überlegungen versuchen diese Lücke zu schließen.

8.2 Strategien zur Beseitigung der Fachkräftengpässe

Aufgrund der Betrachtung der Ursachenfaktoren der Fachkräftengpässe sowie der Potenzialabschätzungen zu ihrer Beseitigung in dieser Studie lassen sich verschiedene strategische Handlungs-

felder 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 Arbeitskräftepotenziale 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 tätigen 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 Aufstiegs-BAföG 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 Arbeitskräfte nachfrage 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 Berufsbereiche und in andere Bundesländer ausgeweitet und weiterentwickelt werden.

Außerdem ist ein systematisches Ausbildungsmanagement als Teil der Ausbildungsplatzgarantie 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, 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) würde 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 Gewerkschaften 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 Struktur Anpassungen 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 Renteneintrittsalters 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 frauendominierten 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. Zudem zeugen die überdurchschnittlichen Teilzeitquoten bei frauendominierten Berufen 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). Bei dem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung und Pflegeangebote in der Region sind auch angepasste Öffnungszeiten zu berücksichtigen, die mit den Arbeitszeiterfordernissen der Beschäftigten kompatibel sein müssen. Der Ausbau muss einhergehen mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die dortigen Beschäftigten.

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 und ungenügend in den Arbeitsmarkt integriert wurden. Die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten der im Nordwesten lebenden Menschen mit Migrationshintergrund liegen nach wie vor deutlich unter dem der nicht-migrantischen Bevölkerung. 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 Fachkräfteengpässen 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 sind bei dem Abschluss formaler Qualifikationen Anpassungen der Prüfungspraxis notwendig, weil zwar viele Migrant*innen ein für die Ausübung des Berufs ausreichendes mündliches Sprachniveau erworben 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 in-

ländischen 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.

Literatur

- Ahlers, E., & Villalobos, V. Q. (2022). *Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22*. Düsseldorf. Abgerufen von https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf
- Arndt, F., Tiedemann, J., & Werner, D. (2024). *Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt: Wertvolle Erfahrung stärker als Potenzial nutzen*. o. O. Abgerufen von https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Aeltere_am_Arbeitsmarkt.pdf
- Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2022). *„Ich pflege wieder, wenn ...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften*. Bremen. Abgerufen von https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Kurzfassung.pdf
- Augurzyk, B., & Kolodziej, I. (2018). *Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030: Gutachten im Auftrag des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung*. Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2023). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023*. Bielefeld. Abgerufen von https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Fachkraeftebarometer_2023/WiFF_FKB_2023_Web.pdf
- BA Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Sonderauswertung der Arbeitsmarkt-, Ausbildungsmarkt- und Beschäftigungsstatistik des Bundesagentur für Arbeit 2013-2023*. Hannover.
- Birke, P. (2021). Die Fleischindustrie in der Coronakrise: Eine Studie zu Migration, Arbeit und multipler Prekarität. *Sozial.Geschichte Online*. Abgerufen von <https://sozialgeschichte-online.org/wp-content/uploads/2020/12/birke-fleischindustrie-vorveroeffentlichung-heft-28-pdf.pdf>
- BMAS, B. für A. und S. (2022). *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. Berlin. Abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- Boll, C., Kloss, A., Puckelwald, J., Schneider, J., Wilke, C. B., & Will, A.-K. (2013). *Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland: Maßnahmen und Effekte*. Hamburg. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/338824512_Ungenutzte_Arbeitskraeftepotenziale_in_Deutschland_Massnahmen_und_Effekte
- Böse, C., & Atanassov, R. (2024). Qualifizierungsmaßnahmen: Ein Schlüssel zur Beschleunigung. Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. *weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (1/2024). <https://doi.org/10.3278/WBDIE2401W007>
- Böse, C., & Schmitz, N. (2022). *Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik für die Jahre 2017 bis 2021*. Bonn. Abgerufen von: https://res.bibb.de/vet-repository_780599
- Brandt, A., & Jung, H.-U. (2020). Vielfalt und Ungleichheit der regionalen Entwicklung in Niedersachsen. *Neues Archiv für Niedersachsen*, II 2020, 28–41.
- Breidenbach, P., Markus, P., & Hörnig, L. (2024): Arbeitspolitische Situation und Fachkräfteengpässe in den Regionen. Projektbericht im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (RWI Projektbericht). Essen. Abgerufen von: https://www.rwi-essen.de/fileadmin/user_upload/RWI/Publi-

kationen/Projektberichte/RWI_Projektbericht_Arbeitspolitische_Situation_und_Fachkraefteengpasse_in_den_Regionen.pdf

- Brenke, K. (2012). Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel – und wird es einen geben? Der unsichtbare Mangel. In *BBSR-Online-Publikation: Bd. 02/2012. Fachkräftemangel. Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen?* (S. 4–13). Bonn. Abgerufen von https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/bbsr-online/2012/DL_ON022012.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Brücker, H., Ehab, M., Jaschke, P., & Kosyakova, Y. (2024). *Institutionelle Hürden beeinflussen Umfang und Qualität der Erwerbstätigkeit von Geflüchteten*. Nürnberg. Abgerufen von <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1224.pdf>
- Brücker, H., Glitz, A., Lerche, A., & Romiti, A. (2021). *Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Bundesagentur für Arbeit. (2014). *Methodenbericht: Arbeitskräftenachfrage und Fachkräfteengpass*. Abgerufen von: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Arbeitskraef-tenachfrage-und-Fachkraefteengpass.pdf;jsessionid=4AF7F1459AA85D5CCB80D067F79538A1?__blob=publicationFile&v=8
- Bundesagentur für Arbeit. (2020). *Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung*. Nürnberg. Abgerufen von: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf;jsessionid=4AF7F1459AA85D5CCB80D067F79538A1?__blob=publicationFile&v=9
- Bundesagentur für Arbeit. (2024a). *Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen)* (Version Stichtag: 31. Dezember 2023). Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit. (2024b). *Engpassanalyse*. Abgerufen von https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Denglist%26DR_Region%3Dd%26DR_Engpassbewertung%3De%26DR_Anf%3D2%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleswitch%3D1
- Bundesagentur für Arbeit. (2024c). *Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse)(Monatszahlen)* (Version Berichtsmonat Dezember 2023). Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit. (2025). *Berufsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen): Deutschland und Länder 2024*. Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2024). *Das Bundesamt in Zahlen 2023 Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg. Abgerufen von https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2024). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024*. Bonn. Abgerufen von <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf>
- Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. (2020). *Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland*. Berlin. Abgerufen von: https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Landwirtschaft/Ag-rarsozialpolitik/studie-arbeitsmarkt-landwirtschaft-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL). (2025). *GRÜN IN DIE STADT: Für lebenswerte Kommunen, einen starken Mittelstand und sichere Arbeits- und Ausbildungsplätze*.

- Bürmann, M., & Wiek, J. (2018). *Ungelernte Fachkräfte. Formale Unterqualifikation in Deutschland*. o. O. Abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Formale_Unterqualifikation_Zusammenfassung.pdf
- Burstedde, A., Flake, R., Jansen, A., Malin, L., Risius, P., Seyda, S., et.al. (2020). *Die Messung des Fachkräftemangels*. Köln. Abgerufen von https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Messung_des_Fachkraeftemangels.pdf
- Büschel, U., Hense, C., Daumann, V., Dony, E., Kubis, A., Rebien, M., et.al. (2018). *Betriebe und Geflüchtete: 36 Interviews in Betrieben im vierten Quartal 2016* (IAB-Forschungsbericht Nr. 2/2018). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Abgerufen von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) website: <https://hdl.handle.net/10419/182174>
- Christ, A., Schuß, E., Oeynhausen, S., & Milde, B. (2024). A 1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024* (S. 15–33). Bonn. Abgerufen von <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf>
- Danielzyk, R., Friedsmann, P., Hauptmeyer, C.-H., & Wischmeyer, N. (2019). *Erfolgreiche metropolenferne Regionen: Das Emsland und der Raum Bodensee-Oberschwaben*. Ludwigsburg: Wüstenrot Stiftung.
- Deutscher Bundestag. (2023). *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Stephan Protschka, Peter Felser, Frank Rinck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD* (Nr. 20/9034).
- Deutscher Pflegerat e.V. (2023). *Ursachen und Auswirkungen der Leiharbeit in der Pflege entgegenwirken*. Berlin. Abgerufen von https://deutscher-pflegerat.de/download/dpr_ursachen-und-auswirkungen-der-leiharbeit-in-der-pflege_aktualisiert_230428.pdf
- DGB Bundesvorstand (Hrsg.). (2022). *Inländisches Fachkräftepotenzial ausschöpfen, faire Fachkräfteeinwanderung sichern – DGB-Anforderungen in der Fachkräftedebatte*. Abgerufen von https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/2022_11_DGB_Fachkraefte.pdf
- DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. (2024). *Fachkräftesicherung? Nur mit Guter Arbeit! Vorschläge des DGB Niedersachsen in der Fachkräftedebatte*. Hannover. Abgerufen von <https://niedersachsen.dgb.de/themen/++co++b2a7c8bc-9e4b-11ee-a8f6-001a4a160123>
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.). (2024). *Situation Älterer am Arbeitsmarkt*. Berlin. Abgerufen von https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/Situation-AElderer-am-Arbeitsmarkt.pdf
- Erol, S., & Schulten, T. (2020). *Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Das Ende der „organisierten Verantwortungslosigkeit“?* Düsseldorf. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_61_2020.pdf
- Fitzenberger, B., Hiesinger, K., & Holleitner, J. (2024). Fach- und Arbeitskräftemangel ohne Ende? Was dagegen hilft—Und was nicht. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 22–23(25. Mai), 4–10. Abgerufen von https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2024-22-23_online_Fachkraeftemangel_0.pdf
- Gindele, N., Kaps, S., & Doluschitz, P. D. R. (2016). Betriebliche Möglichkeiten im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft. *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, Band 94, Mai 2016. <https://doi.org/10.12767/BUEL.V94I1.89>

- Götz, M., Mendel, C., & Fößel, M. (2023a). „Elektroingenieure installieren Lampen“ *Das Image der Elektrotechnik* (Nr. Band 1). München. Abgerufen von: https://izi.br.de/deutsch/publikation/Buch_Elektroingenieure_installieren_Lampen.pdf
- Götz, M., Mendel, C., & Fößel, M. (2023b). „Ich habe mehr Möglichkeiten als ich dachte.“ *Jugendliche und Berufsfindung* (Nr. Band 2). München. Abgerufen von: https://izi.br.de/deutsch/publikation/Buch-Ich_habe_mehr_Moeglichkeiten_als_ich_dachte.pdf
- Gürtzgen, N., Kubis, A., & Popp, M. (2024). *Rund 400.000 offene Stellen weniger als im Vorjahresquartal*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20240916.01>
- Hardege, S., & Zimmermann, A. (2024). *Fachkräfteengpässe und Wirtschaftsschwäche. DIHK-Fachkräftereport 2024/2025* (Deutsche Industrie- und Handelskammer, Hrsg.). Berlin, Brüssel. Abgerufen von <https://www.dihk.de/resource/blob/127242/6ffb666cfa53e926e07b3cf91d5d021f/fachkraefte-dihk-report-fachkraeftesicherung-2024-2025-data.pdf>
- Hickmann, H., & Koneberg, F. (2022). *Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken* (IW-Kurzbericht 67/2022). Köln. Abgerufen von: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Top-Fachkr%C3%A4fte%C3%BCcken.pdf
- Holtrup, A. (2024). *Fachkräftesicherung in der Bauwirtschaft – arbeitspolitische Baustellen*. In: WSI-Mitteilungen (Nr. 04/2024; S. 243–251).
- Horlacher, F. (2013). Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, (Spezial Nr. 6 HT2013). Abgerufen von: https://www.bwpat.de/ht2013/ft11/horlacher_ft11-ht2013.pdf
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.). (2022). *DGB-Index Gute Arbeit- Jahresbericht 2022. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022*. Berlin. Abgerufen von <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++b20b2d92-507f-11ed-b251-001a4a160123>
- Jadebay (Hrsg.). (2024). *Fachkräftestrategie für die Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis Jade-Bay 2024- 2027*. o. O. Abgerufen von <https://www.nbank.de/medien/nb-media/Downloads/Programminformation/Produktinformationen/Regionale-Fachkräftestrategie-JadeBay.pdf>
- Jantsch, A., Weirowski, T., & Hirschauer, N. (2019). (Dis-)Satisfaction in Agriculture? An Explorative Analysis of Job and Life Satisfaction in East Germany. *German Journal of Agricultural Economics*, 68(4). <https://doi.org/10.52825/gjae.v68i4.2140>
- Kaufmann, K., Kotte, V., Schwengler, B., & Wiethölter, D. (2021). *Regional unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Krebs, B., Sonnenburg, A., & Thobe, I. (2024). Engpässe an gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen: Mögliche Entwicklungspfade des Arbeitsmarktes. In R. Lehweß-Litzmann (Hrsg.), *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge* (S. 395–446). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748939689-395>
- Kröcher, U. (2011). *Beschäftigungsboom im Nordwesten – vor und während der Krise*. Oldenburg. Abgerufen von <http://www.regio-gmbh.de/fileadmin/documents/Regio-ReportJuni-2011.pdf>
- Kröcher, U. (2017). *Lohnniveau und Altersarmut in der DGB-Region Oldenburg/Ostfriesland—Regionale Befunde und rentenpolitische Konsequenzen*. Oldenburg.
- Kröcher, U., & Müller, H. M. (2015). *Bioökonomie in Weser-Ems*. Oldenburg.

- Kubis, A., & Röttger, C. (2019). *Der Löwenanteil der Geflüchteten wird in kleinen und mittleren Betrieben eingestellt*. Abgerufen von <https://www.iab-forum.de/der-loewenanteil-der-gefluechteten-wird-in-kleinen-und-mittleren-betrieben-eingestellt/>
- Landesamt für Statistik Niedersachsen, D. 24-W., Bildung, Rechtspflege (Hrsg.). (2025). *Auswertung der Pflegeausbildungsstatistik (2021-2023)*. Hannover. [per E-Mail erhalten am 21.1.2025]
- Lange, J., & Krämer, S. (Hrsg.). (2019). *Erfolgreiche metropolenferne Regionen. Lehren für die Regionalentwicklung?* Rehburg-Loccum.
- Leber, U., Roth, D., & Schwengler, B. (2023). *Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt*. Nürnberg. Abgerufen von <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-03.pdf>
- Lehweß-Litzmann, R. (2024). Die hohe Anziehungs- und Bindekraft von Gesundheits-, Erziehungs- und sozialen Berufen: Eine Analyse von Berufswechseln. In R. Lehweß-Litzmann (Hrsg.), *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge* (S. 331–394). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748939689-331>
- Lessenich, S. (2012). „Aktivierender“ Sozialstaat: Eine politisch-soziologische Zwischenbilanz. In R. Bispinck, G. Bosch, K. Hofemann, & G. Naegele (Hrsg.), *Sozialpolitik und Sozialstaat* (S. 41–53). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19024-2_3
- Loebe, H., & Severing, E. (Hrsg.). (2012). *An- und Ungelernte werden zu Fachkräften*. Bielefeld. Abgerufen von <https://download.e-bookshelf.de/download/0000/7932/75/L-G-0000793275-0006495794.pdf>
- Loeber, H.-D. (2010). „Beruf“ als soziale Organisation von Arbeit – Genese und Entwicklungsperspektiven. In U. Kröcher, H. Schwab, & W. Tute (Hrsg.), *Weiterbildung in Unternehmen zwischen Anspruch und Wirklichkeit* (S. 17–33). Oldenburg.
- Malin, L., & Hickmann, H. (2022). *Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk*. (KOFA kompakt Nr. 5/2022). Köln. Abgerufen von https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2022/KOFA_Kompakt_Fachkr%C3%A4ftemangel_und_Ausbildung_im_Handwerk.pdf
- Malin, L., Hickmann, H., Kutz, V., & Werner, D. (2022). *Fachkräftemangel im Handwerk in NRW: Risiken und Optionen für die Fachkräftesicherung* (KOFA-Studie Nr. 2/2022). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Abgerufen von Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) website: <https://hdl.handle.net/10419/261290>
- Malin, L., Jansen, A., & Köppen, R. (2023). *Die Fachkräftesituation in Metall- und Elektroberufen*. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Köln. Abgerufen von: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/KOFA_Studie_1_2023-Fachkraefte-MuE.pdf
- Müller, M. (2024). *Fachkräftemangel: Von Branche zu Branche und regional sehr unterschiedlich ausgeprägt*. Frankfurt am Main. Abgerufen von https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-ifo-Fachkr%C3%A4ftebarometer/KfW-ifo-Fachkraeftebarometer_2024-06.pdf
- Mußhoff, P. D. O., Tegmeier, A., & Hirschauer, P. D. N. (2013). Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit – Einflussfaktoren und Gestaltungsmöglichkeiten. *Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft*, Band 91, August 2013. <https://doi.org/10.12767/BUEL.V91I2.24>
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung. (2023). *Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022-2027*. Abgerufen

von https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/arbeit/fachkraefteinitiative_niedersachsen_fachkraeftesicherung/fachkraefteinitiative-niedersachsen-122524.html

Niggemeyer, L. (2011). Die Propaganda vom Fachkräftemangel. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 5/2011, 19–22.

pwc. (2022). *Fachkräftemangel im Gesundheitswesen: Wenn die Pflege selbst zum Pflegefall wird*. Frankfurt am Main. Abgerufen von <https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraefte-mangel-im-deutschen-gesundheitswesen-2022.html>

Regionales Fachkräftebündnis Nordwest (Hrsg.). (2024). *Fachkräftestrategie 2024-2027. Anlage 1 zum Antrag auf Verlängerung der Anerkennung als Regionales Fachkräftebündnis*. Cloppenburg. Abgerufen von: <https://www.nbank.de/medien/nb-media/Downloads/Programminformation/Produktinformationen/Regionale-Fachkr%C3%A4ftestrategie-Nordwest.pdf>

Reinhardt, E. M. (2023). Fachkräftemangel in der Seniorenwirtschaft. In K. Grunwald & E. M. Reinhardt (Hrsg.), *Seniorenwirtschaft: Management und Perspektiven* (S. 17–48). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-39843-9>

Richter, G., Bellmann, L., Tisch, A., & Hasselhorn, H. M. (2021). *Renteneintrittsalter. Gute Voraussetzungen schaffen!* Abgerufen von <https://www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2021/heft/9/beitrag/renteneintrittsalter-gute-voraussetzungen-schaffen.html>

Rothgang, H., & Müller, R. (2021). *Wirkungen der Pflegereformen und Zukunftstrends*. Berlin: Barmer. Abgerufen von: <https://www.bifg.de/media/dl/Reporte/Pflegereporte/2021/barmer-pflegereport-2021.pdf>

Salzburger, S. (2022). Ohne ausländische Kollegen geht es nicht. *Süddeutsche Zeitung vom 4.7.2022*. Abgerufen von <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/fachkraefte-mangel-gastronomie-hotellerie-kommentar-1.5614656>

Schmid, K., & Stracke, S. (2023). *Branchenanalyse Gastgewerbe*. Düsseldorf. Abgerufen von https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008711

Seils, E. (2018). *Mangel an Fachkräften oder Zahlungsbereitschaft?* Düsseldorf. Abgerufen von https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006965

Seyda, S., Köppen, R., & Hickmann, H. (2021). *Pflegeberufe besonders vom Fachkräftemangel betroffen* (KOFA kompakt Nr. 10/2021). Abgerufen von: https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Pflegeberufe_2021.pdf

SOKA-Bau. (2018). *Analyse der Abwanderung aus der Bauwirtschaft. Zusammenfassender Bericht über 5 Zielgruppen*. Wiesbaden.

SOKA-Bau. (2023). *Ausbildungs- und Fachkräftereport der Bauwirtschaft*. Wiesbaden. Abgerufen von: https://api.soka-bau.de/fileadmin/Dokumente/ausbildungs-und-fachkraeftereport_2023.pdf

Statistik Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Fachkräfteengpassanalyse 2022*. Nürnberg. Abgerufen von https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=831398725068B521507816A6F9B99BEF?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen*. Nürnberg. Abgerufen von https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Langzeitarbeitslosigkeit/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=16

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2025). *Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte*. Abgerufen von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/unfreiwillig-teilzeitbeschaeftigte.html>
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2025a). *Gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland*. Abgerufen von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/gesetzlicher-mindestlohn.html>
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2025b). *Stellen und Stellenangebot*. Abgerufen von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/stellen-stellenangebot.html>
- Sulz, S. K. D. (2018). Arbeitsbedingungen von Kinderkrippen-Erzieherinnen in Bayern – was Erzieherinnen und Kindern Stress macht. In S. K. D. Sulz, A. Walter, & F. Sedlacek (Hrsg.), *Schadet die Kinderkrippe meinem Kind? Worauf Eltern und ErzieherInnen achten und was sie tun können* Herausgeber: Serge K.D. Sulz, Alfred Walter & Florian Sedlacek (S. 169–182). München: CIP-Medien.
- Tiedemann, J., & Malin, L. (2023). *Fachkräftesituation angespannter denn je*. (KOFA kompakt 2/2023). Köln: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Abgerufen von: https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Jahresrueckblick_2022.pdf
- Tobsch, V., & Holst, E. (2019). *Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland*. Berlin. Abgerufen von https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.622155.de/diw_sp1032.pdf
- Wachstumsregion Ems-Achse (Hrsg.). (o.J.). *Regionale Fachkräftestrategie Ems-Achse 2024-2027*. Papenburg. Abgerufen von <https://info.emsachse.de/projekte/regionales-fachkraeftebuendnis.html?file=files/inhalt/dokumente/Regionales%20Fachkraeftebuendnis/Regionale%20Fachkr%C3%A4ftestrategie%20Ems-Achse%202024%20-%202027.pdf&cid=1716>
- Warning, A. (2020). *Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/ des Erziehers. Engpässe werden immer stärker sichtbar*. (IAB-Kurzbericht Nr. 02/2020). Abgerufen von: <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0220.pdf>
- Wisse, D. (2014). *Der Konditorberuf im Spannungsfeld von handwerklicher Tradition und modernen Marktmechanismen*. <https://doi.org/10.25656/01:20410>
- Zentralverband Gartenbau e.V. (2024). *Eva Kähler-Theuerkauf: Perspektiven für den Gartenbau*. Abgerufen von <https://www.derdeutschegartenbau.de/2024/09/20/eva-kaehler-theuerkauf-perspektiven-fuer-den-gartenbau/>
- Zika, G., Schneemann, C., Zenk, J., Maier, T., Kalinowski, M., Schur, A., et.al. (2023). *Fachkräftemonitoring für das BMAS - Mittelfristprognose bis 2027*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Abgerufen von: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-647-fachkraefte-monitoring-bmas-mittelfristprognose-bis-2028.pdf?__blob=publication-file&v=2

Statistische Datenbanken und Datenplattformen:

- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Tabellen (Produkte) unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de>
- Genesis-Online: (Hrsg. Statistisches Bundesamt). www-genesis.destatis.de/datenbank/online
- LSN-Online: (Hrsg. Landesamt für Statistik Niedersachsen). www1.nls.niedersachsen.de/statistik
- Regionaldatenbank: (Hrsg. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Regionaldatenbank Deutschland). www.regionalstatistik.de

Methodischer Anhang

Grenzwerte der Engpassanalyse

Sofern möglich, werden die Grenzwerte der offiziellen BA Engpassanalyse für das Jahr 2023 verwendet (Bundesagentur für Arbeit, 2024b). Da für das Anforderungsniveau der Helfer*innen keine Grenzwerte existieren, werden für sie dieselben Grenzen angelegt, wie für Fachkräfte. Für Spezialist*innen und Expert*innen existieren teils unterschiedliche Grenzwerte. Um der Kombination der zwei Anforderungsniveaus Rechnung zu tragen, wird aus beiden Grenzwerten der Mittelwert gebildet und als neue Grenze verwendet. In der BA-Analyse wird der Median der Vakanzzeit verwendet. Da uns nur Daten zum arithmetischen Mittel vorliegend, werden die festen Grenzwerte für die Vakanzzeit um die mittlere Abweichung zwischen Median und arithmetischem Mittel korrigiert (A-Tab. 4).

A-Tab. 1: Grenzwerte Engpassanalyse

Indikator	Niveau	Score			
		0	1	2	3
Vakanzzeit	-	unter 113	113 bis unter 133	133 bis unter 153	153 und mehr
Berufsspezifische Arbeitslosenrate	-	5 und mehr	4 bis unter 5	3 bis unter 4	unter 3
Arbeitsuchenden-Stellen-Relation	1 und 2	4 und mehr	3 bis unter 4	2 bis unter 3	unter 2
	3 / 4	5 und mehr	4 bis unter 5	3 bis unter 4	unter 4
Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit	1 und 2	kleiner 4,4	4,4 bis unter 8,3	8,3 bis unter 12,2	12,2 und mehr
	3 / 4	kleiner 6,15	6,15 bis unter 11,9	11,9 bis unter 17,7	17,7 und mehr
Entwicklung der mittleren Entgelte	1 und 2	kleiner 4,2	4,2 bis unter 7,8	7,8 bis unter 11,3	11,3 und mehr
	3 / 4	kleiner 1,75	1,75 bis unter 4,95	4,95 bis unter 8,2	8,2 und mehr
Entwicklung des Anteils sv.pfl. Ausländer	1 und 2	kleiner 0,0	0,0 bis unter 2,2	2,2 bis unter 4,4	4,4 und mehr
	3 / 4	kleiner 0,1	0,1 bis unter 1,65	1,65 bis unter 3,15	3,15 und mehr

Quellen: Methodenbericht Engpassanalyse (Bundesagentur für Arbeit, 2020), eigene Berechnungen

Testwerte

Zur Absicherung der berechneten Werte wurde an einigen Stellen der Vergleich zu den von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Zahlen gezogen. Im Vordergrund stehen dabei der Abgleich der Engpasscores insgesamt (A-Tab. 2), sowie der Arbeitslosenraten (A-Tab. 3) und der Vakanzzeit (A-Tab. 4).

Da in den meisten der zwölf Berufsgruppen der Studie mehrere Berufsgruppen im Sinne der BA-Systematik („Dreisteller“) enthalten sind, gibt es für diese keine offiziellen Vergleichswerte. Die Gruppen Arzt- und Praxishilfe (7), Erziehung und Sozialarbeit (11) und Kunststoffherstellung (12) bestehen hingegen jeweils nur aus einem Dreisteller und können direkt mit den offiziellen Werten verglichen werden.

Diese Vergleiche unterliegen Einschränkungen, die aus den Anforderungsniveaus erwachsen. So sind in der Studie die Anforderungsniveaus der Spezialist*innen und Expert*innen zusammengefasst worden. Im Interesse der Vollständigkeit werden die offiziellen BA-Werte für beide Anforderungsniveaus aufgeführt. Helfer*innen werden hingegen in der BA-Systematik nicht einbezogen und hier deshalb nicht berücksichtigt. Die Daten für den Vergleich wurden aus dem Engpass-Analyse-Tool der Agentur für Arbeit extrahiert

(Bundesagentur für Arbeit, 2024b) und gelten für das Berichtsjahr 2023. Allerdings fehlen hier Daten für einige der betrachteten Anforderungsniveaus. So sind für die Expert*innen in den Berufsgruppen 7 und 12 keine Werte abrufbar. Die Anforderungsniveaus Fachkraft und Spezialist*innen wurden bei Berufsgruppe 11 aufgrund klassifikatorischer Änderungen zusammengefasst und in der Engpassanalyse unter der Rubrik Spezialist*innen geführt. Wir verwenden beim Vergleich daher für beide die gleichen Werte.

A-Tab. 2: Vergleich der berechneten Engpass-Scores und den offiziellen Scores der BA

Nr.	Berufsgruppe	Anforderungsniveau	BA-Score	Eigener Score
7	Arzt- und Praxishilfe	Fachkraft	2,7	2,67
		Spez. / Exp.	2,3 / -	2,33
11	Erziehung und Sozialarbeit	Fachkraft	1,7	1,67
		Spez. / Exp.	1,7 / 2	2,17
12	Kunststoffherstellung	Fachkraft	2,3	2,5
		Spez. / Exp.	1,8* / -	2,17

Quelle: Engpassanalyse der BA (Bundesagentur für Arbeit, 2024b), eigene Berechnung, alle Werte beziehen sich auf die Bundesebene im Jahr 2023, jeweils eigene BA-Scores für Spezialist*innen und Expert*innen, *BA-Score für Spezialist*innen ohne berufsspezifische Arbeitslosenquote

A-Tab. 3: Vergleich Arbeitslosenrate und Arbeitslosenquote

Nr.	Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Arbeitslosen-Quote (BA)	Arbeitslosen-rate	BA-Score	Eigener Score
7	Arzt- und Praxishilfe	Fachkraft	2	2,06	3	3
		Spez. / Exp.	2,4 / -	2,48	3 / -	3
11	Erziehung und Sozialarbeit	Fachkraft	2,3	1,67	3	3
		Spez. / Exp.	2,3 / 2	2,52	3 / 3	3
12	Kunststoffherstellung	Fachkraft	1,5	1,52	3	3
		Spez. / Exp.	-* / -	3,25	- / -	2

Quelle: Engpassanalyse der BA (Bundesagentur für Arbeit, 2024b), eigene Berechnung, alle Werte beziehen sich auf die Bundesebene im Jahr 2023, jeweils eigene BA-Scores für Spezialist*innen und Expert*innen, *Arbeitslosenquote durch die BA nicht bewertbar

In der Engpassanalyse der BA wird der Median der Vakanzzeit verwendet. Dieser lässt sich für den Nordwesten nicht sinnvoll berechnen, weshalb wir hier auf das arithmetische Mittel zurückgreifen. Da dieses oft bedeutend größer ausfällt als der Median, entsteht bei der Bewertung anhand der BA-Grenzwerte das Risiko einer Überschätzung. Um der Abweichung zwischen den Maßen Rechnung zu tragen, wurde die mittlere Abweichung des arithmetischen Mittels vom Median berechnet. Als Grundlage dienen die Median-Vakanzzeiten aus der Engpassanalyse (Bundesagentur für Arbeit, 2024b) und die von der BA veröffentlichten durchschnittlichen Vakanzzeiten (Bundesagentur für Arbeit, 2024c). Dabei wurden nicht nur die untersuchten 12 Berufsgruppen verwendet, sondern alle Dreisteller, für die Daten zu beiden Maßen und über die drei Anforderungsniveaus (Fachkraft, Spezialist*innen, Expert*innen) hinweg verfügbar waren. Helfer*innen konnten nicht berücksichtigt werden, da zu ihnen keine Medianwerte existieren. Am Ende blieben 49 Berufsgruppen mit einer mittleren Abweichung zwischen Median und arithmetischem Mittel von ca. 73 Tagen. Dieser Wert wurde zu den Grenzwerten der Engpassanalyse hinzuaddiert.

A-Tab. 4 zeigt exemplarisch für drei Berufsgruppen, wie groß die Abweichung zwischen den BA-Scores und den von uns berechneten Scores sind. Wie sich zeigt, liegen die Ergebnisse recht nah beieinander. Allein in der Erziehung und Sozialarbeit werden die Werte etwas unterschritten. Insofern ist die modifizierte Variante tendenziell konservativer als die reguläre Engpassanalyse.

A-Tab. 4: Vergleich Median-Vakanzeit und arithmetisches Mittel

Nr.	Berufsgruppe	Anforderungsniveau	Vakanzeit (Median)	Vakanzeit (Durchschnitt)	BA-Score	Eigener Score
7	Arzt- und Praxishilfe	Fachkraft	88	147,44	3	3
		Spez. / Exp.	116 / -	185,35	3 / -	3
11	Erziehung und Sozialarbeit	Fachkraft	61	116,53	2	1
		Spez. / Exp.	61 / 49	104,24	2 / 1	0
12	Kunststoffherstellung	Fachkraft	106	197,4	3	3
		Spez. / Exp.	113 / -	164,54	3 / -	3

Quelle: Engpassanalyse der BA (Bundesagentur für Arbeit, 2024b), eigene Berechnung, alle Werte beziehen sich auf die Bundesebene im Jahr 2023, jeweils eigene BA-Scores für Spezialist*innen und Expert*innen, *BA-Score für Spezialist*innen ohne berufsspezifische Arbeitslosenquote

Berechnung der Indikatoren

A-Tab. 5: Formeln und Definitionen der verwendeten Indikatoren

Engpass-Indikator	Definition / Berechnung
Abgangsrate Arbeitslose	$\frac{\text{Abgänge in den 1. Arbeitsmarkt}_{\text{Jahresdurchschnitt}}}{\text{Bestand Arbeitslose}_{\text{Jahresdurchschnitt Dezember bis November}}}$
(berufsspez.) Arbeitslosenrate	$\frac{\text{Arbeitslose}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte} + \text{Arbeitslose}}$
Arbeitssuchenden-Stellen-Relation	$\frac{\text{Arbeitssuchende}_{\text{Jahresdurchschnitt}}}{\text{Gemeldete sv. pfl. Stellen}_{\text{Jahresdurchschnitt}}}$
Entwicklung Anteil ohne deutsche Staatsbürgerschaft	$\frac{\text{sv. pfl. Ausländer}_{\text{Juni (t), (o.A.A.)}}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}_{\text{Juni (t), (o.A.A.)}}} - \frac{\text{sv. pfl. Ausländer}_{\text{Juni (t-3), (o.A.A.)}}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}_{\text{Juni (t-3), (o.A.A.)}}}$
Entwicklung Entgelt	$\frac{\text{Median Bruttomonatsentgelt}_t - \text{Median Bruttomonatsentgelt}_{t-3}}{\text{Median Bruttomonatsentgelt}_{t-3}}$
Vakanzeit	Zeit von der An- bis zur Abmeldung einer Stelle in Tagen
Kontextvariablen	
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am Wohnort insgesamt, mit Auszubildenden und Arbeitnehmerüberlassung
Mittleres Entgelt	Median der Bruttomonatsentgelte am Wohnort für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte
Anteil Teilzeit	$\frac{\text{sv. pfl. Beschäftigte in Teilzeit}_{(o.A.A.)}}{\text{sv.pfl.Beschäftigte}_{(o.A.A.)}} \times 100$
Anteil Minijob	$\frac{\text{Ausschließlich gf. Beschäftigte} + \text{im Nebenjob gf. Beschäftigte}}{\text{Ausschließlich gf. Beschäftigte} + \text{sv.pfl.Beschäftigte}} \times 100$
Anteil Frauen	$\frac{\text{sv. pfl. Frauen}_{(o.A.A.)}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}_{(o.A.A.)}} \times 100$
Anteil Ältere	$\frac{\text{sv. pfl. Beschäftigte über 60}_{(o.A.A.)}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}_{(o.A.A.)}} \times 100$
Anteil Ausländer*innen	$\frac{\text{sv. pfl. Ausländer(innen)}_{(o.A.A.)}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}_{(o.A.A.)}} \times 100$
Anteil Auszubildende	$\frac{\text{sv. pfl. Auszubildende}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}} \times 100$
Anteil Helfer*innen	$\frac{\text{sv. pfl. Helfer(innen)}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}} \times 100$
Anteil Fachkraft	$\frac{\text{sv. pfl. Spezialist(innen) / Fachkräfte}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}} \times 100$
Anteil Spezialist*innen/Expert*innen	$\frac{\text{sv. pfl. Spezialist(innen) / Expert(innen)}}{\text{sv. pfl. Beschäftigte}} \times 100$

Quelle: Methodenbericht Engpassanalyse (Bundesagentur für Arbeit, 2020), eigene Berechnung, o.A.A. = ohne Auszubildende und Arbeitnehmer*innenüberlassung, gf = geringfügig,

Berechnung der Indikatoren

A-Tab. 6: Beschäftigte in den Berufsgruppen nach Dreistellern und Vierstellern (2023)

Berufsgruppe	Dreisteller und Viersteller	SV-Beschäftigte Bund
Gartenbau und Landwirtschaft	111 Landwirtschaft, darunter:	129.851
	1110 Berufe in der Landwirtschaft (o.S.)	115.529
	1111 Berufe in der Landtechnik	1.755
	1112 Landwirtschaftliche Sachverständige	1.185
	1113 Berufe landwirtsch.-techn. Laboratorium	3.567
	1118 Berufe in der Landwirtschaft (s.s.T.)	2.934
	1119 Aufsicht und Führung - Landwirtschaft	4.881
	121 Gartenbau, darunter:	240.151
	1210 Berufe im Gartenbau (o.S.)	140.174
	1211 Berufe im Obst-, Gemüsebau	2.901
	1212 Berufe BaumschuleStauden, Zierpflanzenbau	9.899
	1213 Berufe in der Friedhofsgärtnerei	4.452
	1214 Berufe Garten-, Landschafts,Sportplatzbau	77.026
	1219 Aufsicht und Führung - Gartenbau	5.699
	Gastronomie und Hotellerie	293 Speisenzubereitung, darunter:
2930 Köche/Köchinnen (o.S.)		71.671
2931 Vor-, Kalt- und Süßspeisenköche/innen		994
2932 Grill-, Braten- u. Fischköche/-köchinnen		2.348
2938 Köche/Köchinnen (s.s.T.)		8.590
2939 Aufsicht, Führung - Speisenzubereitung		21.892
632 Hotellerie, darunter:		189.119
6321 Hotelkaufleute		7.516
6322 Berufe im Hotelservice		155.212
6329 Aufsicht und Führung - Hotellerie		26.391
633 Gastronomie, darunter:		502.652
6330 Berufe im Gastronomieservice (o.S.)		428.427
6331 Berufe in der Systemgastronomie		27.863
6332 Barkeeper/innen		13.953
6338 Berufe in der Gastronomie (s.s.T.)		11.901
6339 Aufsicht und Führung - Gastronomie		20.508
Getränke- und Lebensmittelherstellung	291 Getränkeherstellung, darunter:	15.101
	2910 Berufe in der Getränkeherstellung (o.S.)	4.836
	2911 Brauer/innen und Mälzer/innen	5.603
	2912 Weinküfer/innen	1.267
	2913 Brenner/innen, Destillateure/innen	825
	2914 Berufe in der Fruchtsafttechnik	744
	2915 Nahrungsmittel- u. Getränkekooster/innen	43
	2919 Aufsicht,Führung - Getränkeherstellung	1.783
	292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung, darunter:	324.632
	2920 Berufe i.d. Lebensmittelherstellung (oS)	149.873
	2921 Berufe Mühlenprodukt-, Futtermittelherst.	3.587
	2922 Berufe Back-, Konditoreiwarenherstell.	62.515
	2923 Berufe in der Fleischverarbeitung	64.196
	2924 Berufe in der Fischverarbeitung	2.260
	2925 Berufe in der Milchproduktherstellung	10.579
	2926 Berufe in der Süßwarenherstellung	13.879
	2927 Berufe in der Tabakwarenherstellung	2.034
	2928 Berufe i.d.Lebensmittelherstellung (ssT)	5.946
	2929 Aufsicht,Führung-Lebens-,Genussmittelher.	9.763

Methodischer Anhang

Berufsgruppe	Dreisteller und Viersteller	SV-Beschäftigte Bund
Baugewerbe	321 Hochbau, darunter:	440.879
	3210 Berufe im Hochbau (o.S.)	238.365
	3211 Berufe im Beton- und Stahlbetonbau	32.406
	3212 Berufe im Maurerhandwerk	80.335
	3213 Berufe im Schornsteinbau	1.456
	3214 Berufe in der Dachdeckerei	50.048
	3215 Berufe im Fassadenbau	1.817
	3216 Berufe im Gerüstbau	11.514
	3217 Berufe im Bauwerksabbruch	1.476
	3219 Aufsicht - Hochbau	23.462
	322 Tiefbau, darunter:	160.946
	3220 Berufe im Tiefbau (o.S.)	84.459
	3221 Pflasterer/innen, Steinsetzer/innen	4.655
	3222 Berufe im Straßen- und Asphaltbau	40.475
	3223 Berufe im Gleisbau	6.308
	3224 Berufe im Brunnenbau	2.306
	3225 Berufe im Kanal- und Tunnelbau	4.255
	3226 Berufe im Kultur- und Wasserbau	7.737
	3229 Aufsicht - Tiefbau	10.751
	Ausbaugewerbe	333 Aus-,Trockenbau.Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau, darunter:
3330 Berufe im Aus- und Trockenbau (o.S.)		69.582
3331 Berufe in der Isolierung		9.654
3332 Berufe in der Zimmerei		53.809
3333 Berufe in der Bautischlerei		19.992
3334 Berufe in der Glaserei		9.094
3335 Berufe im Rollladen- und Jalousiebau		5.109
3339 Aufsicht-Aus-,Trockenbau.Iso.Zimm.Glas.		7.983
342 Klempnerei,Sanitär,Heizung,Klimatechnik, darunter:		253.463
3420 Berufe in der Klempnerei (o.S.)		32.645
3421 Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik		189.850
3422 Berufe im Ofen- und Luftheizungsbau		2.381
3423 Berufe in der Kältetechnik		17.315
3429 Aufsicht-Klemp.Sanitär,Heizung,Klimatech		11.272
Pflegeberufe	821 Altenpflege, darunter:	638.379
	8210 Berufe in der Altenpflege (o.S.)2)	625.402
	8218 Berufe in der Altenpflege (s.s.T.)	6.396
	8219 Führung – Altenpflege	6.581
	813 Gesundh.,Krankenpfl.,Rettungsd.Geburtsh. , darunter:	1.220.458
	8130 Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (o.S)2)	960.398
	8131 Berufe in der Fachkrankenpflege	67.386
	8132 Berufe in der Fachkinderkrankenpflege	4.641
	8138 Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (ssT)	15.722
	8139 Aufsicht,Führung-Krankenpfl.,Rettungsd.	40.216
Arzt- und Praxishilfe	811 Arzt- und Praxishilfe, darunter:	699.652
	8110 Medizinische Fachangestellte (o.S.)	433.829
	8111 Zahnmedizinische Fachangestellte	220.993
	8113 Orthoptisten/Orthoptistinnen	1.592
	8114 Tiermedizinische Fachangestellte	26.780
	8118 Medizinische Fachangestellte (s.s.T.)	16.458

Methodischer Anhang

Berufsgruppe	Dreisteller und Viersteller	SV-Beschäftigte Bund	
Metallbearbeitung	242 Metallbearbeitung, darunter:	604.548	
	2420 Berufe in der Metallbearbeitung (o.S.)	369.801	
	2421 Berufe i.d. spanlosen Metallbearbeitung	21.589	
	2422 Berufe i.d. schleifenden Metallbearbeit.	28.348	
	2423 Berufe i.d. spanenden Metallbearbeitung	174.473	
	2424 Berufe Metallbearbeitung d. Laserstrahl	2.450	
	2429 Aufsicht – Metallbearbeitung	7.887	
	243 Metalloberflächenbehandlung, darunter:	40.429	
	2430 Berufe Metalloberflächenbehandlung (o.S)	39.119	
	2438 Berufe Metalloberflächenbehandlung (ssT)	673	
	2439 Aufsicht - Metalloberflächenbehandlung	637	
	244 Metallbau und Schweißtechnik, darunter:	312.644	
	2441 Berufe im Metallbau	231.587	
	2442 Berufe i.d. Schweiß-, Verbindungstechnik	71.933	
	2443 Industrietaucher/innen u.a.Taucherberufe	343	
	2449 Aufsicht - Metallbau und Schweißtechnik	8.781	
	252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechn. , darunter:	565.597	
	2520 Berufe in der Fahrzeugtechnik (o.S.)	25.244	
	2521 Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	390.284	
	2522 Berufe i.d. Land-, Baumaschinentechnik	43.624	
	2523 Berufe in der Luft- und Raumfahrttechnik	45.199	
	2524 Berufe in der Schiffbautechnik	4.131	
	2525 Berufe in der Zweiradtechnik	20.025	
2529 Aufsicht,Führung-Fahr.LuftRaum.Schiffbau	37.090		
Energie- und Elektrotechnik	262 Energietechnik, darunter:	444.836	
	2621 Berufe in der Bauelektrik	222.691	
	2622 Berufe in der Elektromaschinentechnik	17.848	
	2623 Berufe i.d. Energie-, Kraftwerkstechnik	40.253	
	2624 Berufe i.d. regenerativen Energietechnik	11.688	
	2625 Berufe i.d. elektrischen Betriebstechnik	124.495	
	2626 Berufe Leitungsinstallation,-wartung	18.754	
	2629 Aufsicht - Energietechnik	9.107	
	263 Elektrotechnik, darunter:	517.156	
	2630 Berufe in der Elektrotechnik (o.S.)	278.125	
	2631 Berufe Informations,Telekommunikationst.	179.496	
	2632 Berufe in der Mikrosystemtechnik	9.085	
	2633 Berufe Luftver.,Schiff,Fahrzeugelektron.	13.811	
	2638 Berufe in der Elektrotechnik (s.s.T.)	21.533	
	2639 Aufsicht - Elektrotechnik	15.106	
Fahrzeugbau und Mechatronik	252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechn. , darunter:	565.597	
	2520 Berufe in der Fahrzeugtechnik (o.S.)	25.244	
	2521 Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	390.284	
	2522 Berufe i.d. Land-, Baumaschinentechnik	43.624	
	2523 Berufe in der Luft- und Raumfahrttechnik	45.199	
	2524 Berufe in der Schiffbautechnik	4.131	
	2525 Berufe in der Zweiradtechnik	20.025	
	2529 Aufsicht,Führung-Fahr.LuftRaum.Schiffbau	37.090	
	261 Mechatronik und Automatisierungstechnik, darunter:	131.910	
	2610 Berufe Mechatr.,Automatisierungst.(o.S.)	733	
	2611 Berufe in der Mechatronik	82.324	
	2612 Berufe in der Automatisierungstechnik	47.959	
	2619 Aufsicht-Mechatronik,Automatisierungst.	894	
	Erziehung und Sozialarbeit	831 Erziehung,Sozialarb.,Heilerziehungspfl. , darunter:	1.831.380
		8311 Berufe i.d. Kinderbetreuung, -erziehung	1.033.890
8312 Berufe i.d. Sozialarbeit,Sozialpädagogik		344.689	
8313 Berufe Heilerziehungspflege, Sonderpäd.		269.812	
8314 Berufe in der Haus- und Familienpflege		130.464	
8315 Berufe Sozial-,Erziehungs-,Suchtberatung		13.071	
8319 Aufsicht,Führung-Erziehung,Sozialarbeit		39.454	

Berufsgruppe	Dreisteller und Viersteller	SV-Beschäftigte Bund
Kunststoffherstellung	221 Kunststoff,Kautschukherstell.,verarbeit, darunter:	217.395
	2210 Kunststoff-,Kautschukherstellung (o.S.)	200.774
	2211 Berufe i.d.Reifen-,Vulkanisationstechnik	11.488
	2218 Kunststoff,Kautschukherst.,-verarb.(ssT)	3.482
	2219 Aufsicht-Kunststoff,Kautschukher,verarb.	1.651
Insgesamt		34.915.438

Quelle: Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) – Dezember 2023 (Bundesagentur für Arbeit, 2024a), eigene Darstellung

A-Tab. 7: Bewertung der Berufsgruppen auf Bundesebene durch die Fachkräfteengpassanalyse der BA 2023

	Berufsgruppen	bestehend aus Berufsgruppe nach KldB 2010	Fachkr.	Spezial.	Exp.
1	Landwirtschaft und Gartenbau	111 Landwirtschaft	2,7		
		121 Gartenbau	2,0		
2	Gastronomie und Hotellerie	293 Speisenzubereitung	2,2	2,2	
		632 Hotellerie	2,8		
		633 Gastronomie	2,3	2,7	2,0
3	Lebensmittel- und Getränkeherstellung	291 Getränkeherstellung	2,2		
		292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	2,7	2,3	
4	Hoch- und Tiefbau	321 Hochbau	2,3	2,3	
		322 Tiefbau	2,7	2,3	
5	Ausbaugewerbe, Sanitär, Heizung	333 Aus-,Trockenbau.Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau	2,2	2,2	
		342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	2,7	2,7	2,3
6	Pflege	821 Altenpflege	2,8	2,5	2,5
		8130 Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (o.S)			
		8131 Berufe in der Fachkrankenpflege			
		8132 Berufe in der Fachkinderkrankenpflege			
		8138 Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (ssT)			
		8139 Aufsicht, Führung-Krankenpfl., Rettungsd.			
7	Arzt- und Praxishilfe	811 Arzt- und Praxishilfe	2,7	2,3	
8	Metallbau und -bearbeitung	242 Metallbearbeitung			
		243 Metalloberflächenbehandlung	2,0		
		244 Metallbau und Schweißtechnik	2,0	2,0	
9	Energie- und Elektrotechnik	262 Energietechnik	2,5	2,0	
		263 Elektrotechnik	2,0	2,3	2,2
10	Fahrzeugbau, Mechatronik	252 Fahrzeug-, Flugzeug-, Raumfahrt-, Schiffbau	2,3		
		261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,3	2,5	
11	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerzieh.pfl.	831 Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.			2,0
12	Kunststoffherstellung und -verarbeit.	221 Kunststoff- und Kautschuk	2,3		

Quelle: (Bundesagentur für Arbeit, 2024b), eigene Darstellung