

WSI KOMMENTAR

Nr. 5 · Dezember 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

FACHKRÄFTEMANGEL MIT DEN MENSCHEN BEHEBEN – NICHT GEGEN SIE

Bettina Kohlrausch, Magdalena Polloczek

In der aktuellen Debatte um die Fachkräftesituation in Deutschland zeigt sich ein vielfältiges und teilweise widersprüchliches Bild: Einerseits herrscht in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes Fachkräftemangel. So fehlt es zum Beispiel in der Pflege oder in der (frühkindlichen) Bildung an qualifiziertem Personal. Aber auch viele Unternehmen, wie zum Beispiel im Baugewerbe oder diejenigen, die auf IT-Dienstleistungen angewiesen sind, sehen sich weiterhin vor enorme Herausforderungen gestellt. Laut KfW-ifo-Fachkräftebarometer klagten 35 Prozent der Unternehmen zu Beginn des zweiten Quartals 2024, dass der Fachkräftemangel ihre Geschäftstätigkeit behindere (KfW 2024). Dieser Engpass wird den deutschen Arbeitsmarkt auch in Zukunft prägen: Schätzungen zufolge werden im Jahr 2027 circa 728.000 Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt fehlen (Burstedde/Tiedemann 2024). Auf der anderen Seite dominieren momentan Meldungen über die Planungen von

Stellenabbau zum Beispiel bei VW, Bosch oder Siemens die öffentlichen Debatten.

Im Zuge von Diskussionen über Maßnahmen zur Schließung der Fachkräftelücke wird häufig das Argument ins Spiel gebracht, man müsse Leistungen für vermeintlich integrationsunwillige Bürgergeldempfänger*innen kürzen, um deren Bereitschaft zu erhöhen, einen Job anzunehmen. Ein genauerer Blick auf die Zahlen entlarvt diese Forderung jedoch als Polemik: Rund ein Drittel der Personen in der Grundsicherung ist gar nicht erwerbsfähig, die meisten davon sind Kinder. Viele der erwerbsfähigen Bürgergeldempfänger*innen, die nicht arbeitslos sind, gehen einer nicht geförderten Beschäftigung nach, sind in Ausbildung oder übernehmen Sorgetätigkeiten. Erwerbsfähige, arbeitslose leistungsberechtigte Menschen im Bürgergeldbezug (2024: rund 1,7 Mio.) haben zum Großteil keine abgeschlossene Berufsausbildung (BA 2024a). Die Zahl der Menschen im

Bürgergeld, die sich weigern, eine angebotene Erwerbstätigkeit aufzunehmen, ist dabei verschwindend gering. Da auch Sanktionierungen im Bürgergeld unterschiedliche Gründe haben können, ist eine Missbrauchsquote kaum punktgenau zu definieren. Die meisten Zahlen, die diese ermitteln wollen, orientieren sich an der Zahl der sanktionierten Leistungsempfänger*innen. Laut Bundesagentur für Arbeit (2024b) mussten im Jahr 2023 2,6 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit mindestens einer Leistungsminderung belegt werden. Es handelt sich dabei allerdings überwiegend um Sanktionierungen wegen Meldeversäumnissen, was bedeutet, dass die Kund*innen ohne wichtigen Grund nicht zu Terminen erschienen sind.

Ebenso wird immer wieder betont, dass eine Erhöhung des Rentenalters für die Schließung der Fachkräftelücke unumgänglich sei (IWD 2024). Vielen Menschen, die körperlich oder psychisch belastende Tätigkeiten ausüben, erscheint es aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen jedoch schlicht nicht möglich, überhaupt bis zur Verrentung erwerbsfähig zu bleiben – geschweige denn darüber hinaus (Blank/Brehmer 2024). Für sie würde eine Erhöhung des Rentenalters faktisch eine Rentenkürzung bedeuten. Sowohl Veränderungen beim Bürgergeld als auch die Erhöhung des Renteneintrittsalters bergen somit vor allem die Gefahr, den Druck auf die Beschäftigten – insbesondere auf ohnehin schon sehr belastete Gruppen – zu erhöhen, soziale Ungleichheiten zu verschärfen und damit den sozialen Zusammenhalt zu gefährden, während diese Ansätze zugleich eher wenig Potenzial haben, die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Fachkräfte kurzfristig auch wirklich zu erhöhen. Dabei gibt es am Arbeitsmarkt tatsächlich ungenutzte Potenziale, die mit einer zielgerichteten Arbeitsmarkt-, Qualifizierungs- und Familienpolitik gehoben werden könnten.

Ungenutzte Potenziale am Arbeitsmarkt heben

Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss

Die Zahl der Menschen, die keinen formal qualifizierenden Berufsabschluss haben, ist während der Corona-Pandemie stark gestiegen: Sie lag im Jahr 2022 bei 2,86 Mio. jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren und ist innerhalb von nur zwei Jahren um mehr als eine halbe Mio. angestiegen (2020: 2,33 Mio.) (BMBF 2024: 107). Besorgniserregend ist, dass viele von ihnen auch längerfristig ohne Abschluss bleiben. Zudem hat sich gezeigt, dass ein fehlender allgemeinbildender Abschluss die Wahrscheinlichkeit erhöht, beruflich ebenfalls nicht zu einem Abschluss zu kommen. Verstärkte bildungspolitische Bemühungen, die darauf abzielen, Abschlussquoten im schulischen System zu erhöhen, könnten ein erster wichtiger Hebel sein, um diese Personengruppen auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen.

34 Prozent der jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss – das sind 968.000 Menschen unter 34 Jahren – sind weder in Ausbildung noch in Beschäftigung (NEET: „*Not in Education, Employment or Training*“) (Kalinowski 2024) und fallen sowohl im Bildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt durch das Raster: Sie haben wenig Chancen, stabile Erwerbsverläufe aufzubauen. Die 66 Prozent der jungen Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss, die trotzdem erwerbstätig sind, haben häufig in Verkehrs- und Logistikberufen sowie in der Tourismus- und Gastronomiebranche Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden. Ausbildungslose Personen haben zudem ein höheres Risiko, aus Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden. Auch ihre Erwerbskarrieren sind somit mit hohen Risiken behaftet.

Personen ohne berufsqualifizierende Ausbildung in stabile und qualifizierte

Beschäftigung zu bringen, um die Fachkräftesituation zu entschärfen, ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Ziel. Eine wesentliche Voraussetzung für ihre nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ist die Ausweitung der Instrumente der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, um es ihnen zu ermöglichen, zum Beispiel einen Ausbildungswunsch zu realisieren, Berufsabschlüsse nachzuholen und Weiterbildungen zu absolvieren.

Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen

Auch wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist, ist dies im Wesentlichen auf einen Anstieg der Teilzeiterwerbstätigkeit zurückzuführen. Hier liegt ein gewaltiges Potenzial zur Erhöhung des Fachkräfteangebots, zumal Frauen in den jüngeren Generationen meist besser qualifiziert sind als Männer. Zika et al (2024) kommen zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Erwerbstätigen bis zum Jahr 2027 um eine Mio. steigen könnte, wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen um zehn Prozent erhöht würde. In dieser Berechnung bereits berücksichtigt sind die Fachkräfte, die benötigt würden, um die von den Frauen aktuell unentgeltlich erbrachte Sorgearbeit im Bereich der Kinderbetreuung und Pflege im Rahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge zu übernehmen. Eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen ist jedoch deutlich voraussetzungsreicher und bedarf mehr als eines Ausbaus des bisherigen Angebots an Kinderbetreuung und Pflege.

Zum einem braucht es nicht nur einen Ausbau der Kinderbetreuung, sondern zusätzliches Personal, um das aktuelle Angebot zu stabilisieren. So zeigen Auswertungen der WSI-Erwerbspersonenbefragung, dass 38 Prozent der Eltern von Betreuungsausfällen in Kitas betroffen sind. Ein Drittel der betroffenen Eltern reagierte darauf, indem sie ihre eigene Erwerbsarbeitszeit reduzierten. Das unzu-

verlässige Angebot der Kinderbetreuung hält Frauen somit nicht nur davon ab, ihre Erwerbsarbeitszeit auszubauen, sondern führt im Gegenteil teilweise sogar zu einer Reduzierung der Arbeitszeit (HBS 2023).

Zum anderen wird sich das Erwerbsvolumen von Frauen langfristig nur erhöhen lassen, wenn Männer einen größeren Teil der Sorgearbeit übernehmen als bisher. Rechnet man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen, arbeiten erwerbstätige Frauen gegenwärtig eine Stunde mehr als erwerbstätige Männer. Auch wenn der Gender Care Gap in Haushalten mit Kindern unter sechs Jahren mit 15 Stunden besonders groß ist, besteht dabei die von Frauen zusätzlich geleistete Sorgearbeit keineswegs nur aus Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Sie umfasst vielmehr u. a. auch die Instandhaltung von Haus und Wohnung, die Pflege und Änderung von Textilien sowie die Zubereitung von Mahlzeiten und Hausarbeit in der Küche (Lott 2024). Ein Ausbau der Kinderbetreuung würde Frauen somit nur von einem Teil der zusätzlichen Sorgearbeit entlasten. Ein Aufwuchs der Erwerbsarbeit von Frauen ist nur realistisch, wenn es zu einer Umverteilung von Sorgearbeit von Frauen an Männer kommt. Hierfür kann der Staat Rahmenbedingungen setzen, indem er Anreize für eine ungleiche Verteilung der Sorgearbeit, wie zum Beispiel das Ehegattensplitting, abschafft und Anreize für eine faire Verteilung der Sorgearbeit, zum Beispiel bei der Ausgestaltung des Elterngeldes, setzt.

Menschen mit Migrationsgeschichte

Menschen mit Migrationserfahrung sind eine weitere Personengruppe, die in den Blick genommen wird, wenn Lösungen für Fachkräfteengpässe gesucht werden. Hier gibt es unterschiedliche Optionen, von gezielter Fachkräfteanwerbung in Drittstaaten, einer überarbeiteten Regulierung der Mobilität im europäischen

Raum (Blaue Karte EU) über die Qualifizierung von Menschen mit Asylstatus in Deutschland bis hin zur besseren Arbeitsmarktintegration von Menschen mit direkter oder indirekter Migrationserfahrung, die bereits in Deutschland leben.

Betrachtet man allein die Erwerbsquote von Menschen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in Deutschland – ohne zusätzliche Zuwanderung aus dem Ausland einzukalkulieren oder Verbesserungen in der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen mitzurechnen – zeigt sich erheblicher Spielraum: Wenn die Erwerbsquoten von Personen mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft auf das Niveau von Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit ansteigen, würde das als Prognose für das Jahr 2027 rund 850.000 Beschäftigte mehr auf dem Arbeitsmarkt bedeuten (Zika et al. 2024).

Ähnlich wie schon weiter oben ausgeführt, ist die Frage der Kinderbetreuung Dreh- und Angelpunkt zur Hebung dieses Potenzials. Familien mit Migrationserfahrungen sind in Kitas deutlich unterrepräsentiert, obwohl auch in dieser Gruppe eine große Nachfrage nach Betreuungsplätzen besteht. Die Erwerbschancen dieser Eltern, meist der Frauen, werden dadurch stark gemindert. Ein Ausbau der institutionalisierten Kinderbetreuung birgt außerdem die große Chance, frühzeitige Bildungspotenziale für zukünftige Fachkräfte auszuschöpfen. Von früher Bildung profitieren insbesondere Kinder aus Haushalten mit niedrigem Einkommen und/oder Migrationshintergrund (Spieß 2024). Sie früh zu fördern, schafft gerechtere Lebenschancen, öffnet Teilhabeperspektiven und ist auch eine langfristige Investition in Fachkräftesicherung.

Ältere Beschäftigte

Zika et al. (2024) kommen zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung der Erwerbsquoten der 55- bis 60-Jährigen sowie der 60- bis 65-Jährigen auf die Erwerbsquo-

ten der jeweils vorangehenden Altersgruppen (50- bis 55-Jährige bzw. 55- bis 60-Jährige) die Zahl der Erwerbstätigen um 667.000 erhöhen könnte. Auch in diesem Modell sind zusätzliche Arbeitskräfte, die die entfallende Pflege und Kinderbetreuung ausgleichen würden, schon gegengerechnet. Eine Anhebung der Erwerbsquoten der Gruppe stellt jedoch höhere Anforderungen an das betriebliche Personal- und Gesundheitsmanagement. So zeigen Blank und Brehmer (2024), dass die vorhandenen Potenziale der Betriebe, den Beschäftigten das Arbeiten bis zum Rentenalter zu ermöglichen, aus Sicht der Betriebs- und Personalräte momentan nicht ausgeschöpft werden. Mehr als ein Sechstel der befragten Personal- und Betriebsräte gibt sogar an, dass sich der Betrieb „gar nicht“ darum bemühe, die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter besser ihren Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Hierzu gehören zum Beispiel Bemühungen der Betriebe, die Arbeitsbedingungen Älterer anzupassen und zu optimieren, aber auch allgemeine Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Fazit

Die gegenwärtige öffentliche Debatte über die Fachkräftesituation ist oft von Abwertungsrhetorik gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen, wie zum Beispiel Bürgergeldempfänger*innen geprägt, ohne dass deren spezifische Situation und differenzierten Bedürfnisse tatsächlich in den Blick genommen würden. Oft werden dabei schwache gesellschaftliche Gruppen gegen noch schwächere ausgespielt (z. B. Bürgergeldbezieher*innen gegen Geringverdiener*innen). Dies birgt die Gefahr gesellschaftliche Spannungen zu verschärfen, ohne das Problem der Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Branchen und steigender Arbeitslosigkeit in anderen Branchen tatsächlich zu adressieren. Dabei ist es höchste Zeit, eine ernsthafte

politische Debatte über die Fachkräftesituation zu führen und politische Maßnahmen zu ergreifen, die einen weiteren Arbeitsplatzverlust verhindern, den Beschäftigten in dieser Zeit tiefgreifender Transformationen Sicherheit geben und neue Fachkräfte-Potenziale erschließen. Hierzu gehört neben einer aktiven Industriepolitik, die Arbeitsplätze sichert, vor allem ein Ausbau der Weiterbildung, um Beschäftigte in Zeiten eines zunehmend volatilen Arbeitsmarktes im Arbeitsmarkt halten zu können. So ist zum Beispiel die im Koalitionsvertrag vereinbarte Bildungs(teil)zeit bisher nicht umgesetzt worden. Sie ist jedoch ein wichtiges Instrument, um den Zugang zu Weiterbildung breiter zu öffnen. Insgesamt zeigt sich, dass sich momentan noch zu wenige Betriebe mit ihren bereits bestehenden Qualifizierungsstrategien auf kommende Herausforderungen vorbereiten (Erol/Ahlers 2023). Hier herrscht Nachholbedarf. Staatliche Unterstützung bei der Weiterbildung Beschäftigter im Betrieb bietet das neu eingeführte Qualifizierungsgeld (Räder/Pusch 2024). Es wird sich jedoch erst noch zeigen, ob das Instrument in seiner jetzigen Ausgestaltung auch dazu in der Lage ist, Ungleichheiten beim Zugang zu Weiterbildung auszugleichen, um vor allem benachteiligte Personengruppen in der Transformation nicht zu verlieren. Insbesondere wenn die Entgeltersatzleistung (60 bzw. 65 Prozent) nicht durch den Arbeitgeber aufgestockt wird, ist zu befürchten, dass dies eine Inanspruchnahme gerade in den niedrigen Einkommensgruppen hemmt.

Darüber hinaus braucht es aber auch den Aufbau einer inklusiven Bildungsstruktur, beginnend bei der frühkindlichen Bildung bis hin zu einer systematischen Unterstützung bei dem Übergang in eine berufliche Ausbildung. Das verlangt, mehr pädagogische Ressourcen an Schulen zu schaffen, um auf die zunehmende Heterogenität der Schülerschaft zu reagieren und dabei ins-

besondere Kinder und Jugendliche mit Flucht- und Migrationsgeschichte früh gut zu integrieren. Unabdingbar ist auch, dass sich Arbeitsmarkt und Betriebe auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Beschäftigten, seien es ältere Beschäftigte oder Beschäftigte mit Sorgeverantwortung, einstellen. Statt einer Diskussion über die Erhöhung des Rentenalters bedarf es ernsthafter Bemühungen, mehr Erwerbstätige tatsächlich bis zum Rentenalter zu bringen. Und statt die Forderungen nach einer höheren Erwerbstätigkeit nur an die Frauen zu adressieren, müssen gesellschaftliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbs- und Sorgearbeit untereinander fairer zu verteilen.

Es wird deutlich: Eine Fachkräftedebatte, die die Potenziale von Menschen in den Blick nimmt, führt zu mehr Chancengleichheit und tut damit nicht nur den direkt betroffenen Menschen gut. Sie entfaltet auch einen ungemeinen Mehrwert für die gesamte Gesellschaft (und damit auch für die Wirtschaft) und zeigt vor allem eins: So viele Chancen für so viele Menschen.

Literatur

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2024a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Grundsicherung für Arbeitssuchende in Zahlen, Oktober 2024, Nürnberg

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2024b): Leistungsminderungen in der Grundsicherung steigen in 2023, <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2024-15-leistungsminderungen-in-der-grundsicherung-steigen-in-2023> (letzter Zugriff: 11.12.2024)

Blank, F./Brehmer, W. (2024): Durchhalten bis zur Rente? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 85, Juni 2023, Düsseldorf

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2024): Berufsbildungsbericht 2024, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn

HBS (Hans-Böckler-Stiftung) (2023): Engpass Kinderbetreuung. Böckler-Impuls, 12/2023, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-engpass-kinderbetreuung-51511.htm> (letzter Zugriff: 11.12.2024)

Burstedde, A./Tiedemann, J. (2024): IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027, Aktualisierung mit Daten bis 2022. Zuwanderung kann Alterung ausgleichen. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Report Nr. 33, August 2024, Köln

Erol, S./Ahlers, E. (2024): Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 77, April 2023, Düsseldorf

IWD (Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft) (2024): Rente: Regel mit zu vielen Ausnahmen, 05.12.2024, <https://www.iwd.de/artikel/rente-regel-mit-zu-vielen-ausnahmen-638889/>

Kalinowski, M. (2024): Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung: Ergänzende Auswertungen zum Kapitel A11 des Datenreports 2024, Bonn, https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Kalinowski_Junge_Erwachsene.pdf (letzter Zugriff: 11.12.2024)

KfW (2024): KfW-ifo-Fachkräftebarometer 2024. Fachkräftemangel: von Branche zu Branche und regional sehr unterschiedlich ausgeprägt, Frankfurt a. M., https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-ifo-Fachkr%C3%A4ftebarometer/KfW-ifo-Fachkraeftebarometer_2024-06.pdf (letzter Zugriff: 11.12.2024)

Lott, Y. (2024): Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 83, September 2024, Düsseldorf

Räder, E./Pusch, T. (2024): Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes, in: Arbeit und Recht 72 (6), S. 239–244

Spieß, C. K. (2024): Fachkräftemangel: Alle Potenziale nachhaltig nutzen und entwickeln!, in: WSI-Mitteilungen 77 (2), S. 78

Zika, G./Kalinowski, M./Krinitz, J./Maier, T./Mönnig, A./Schneemann, C./Schur, A./Wolter, M. I./Zenk, J (2024): Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials, Forschungsbericht 631 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb631-szenarien-ueber-die-erhoehung-des-arbeitskraeftepotenzials.html> (letzter Zugriff: 11.12.2024)

Autorinnen

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
Bettina-Kohlrausch@boeckler.de

Magdalena Polloczek
Magdalena-Polloczek@boeckler.de

Impressum

WSI

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-582
wsi-online@boeckler.de

Pressekontakt: Rainer Jung
Telefon +49 211 7778-150

Der WSI Kommentar ist als unregelmäßig
erscheinende Online-Publikation erhältlich
über <https://www.wsi.de/de/wsi-kommentar-58317.htm>
ISSN 2944-0572

Folgen Sie uns auf X:
<https://x.com/WSIIstitut>
auf Facebook:
<https://www.facebook.com/wsi.nstitut>

Dieses Werk ist lizenziert unter Creative
Commons Attribution 4.0 (BY). (Lizenztext:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)

