



Deutscher
Gewerkschaftsbund
Baden-Württemberg

DGB

**FACHKRAFT
GESUCHT**

BUNDEGERECHT
jetzt

Arbeit Wertschätzen ist die beste Fachkräftestrategie.

Bei diesem Dokument handelt es sich um ein Debattenpapier, welches der Diskussionsgrundlage dienen soll. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Über Rückmeldung freuen wir uns.

Ab Seite 21 findet Ihr das Positionspapier „Fachkräftepolitik stärken“, welches am 17.01.2023 durch den Bezirksvorstand verabschiedet wurde.

Zur Fachkräftemangeldebatte in Baden-Württemberg – Thesen und Befunde aus gewerkschaftlicher Sicht

von Kai Burmeister und Jendrik Scholz

1. EINFÜHRUNG

Gute Arbeit, insbesondere gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mit ausreichend Personal, aktive Betriebs- und Personalräte und Tarifverträge mit angemessen hohen Verdiensten bilden auch in Baden-Württemberg die Grundvoraussetzungen für mehr Fachkräftegewinnung und –bindung. Fachkräftesicherung erfordert gerade in der Transformation vor allem gute Aus- und Weiterbildung, mehr Qualifizierung und eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen.

Dem Sachverständigenrat (2022, S. 282; S. 285) zufolge seien aktuell „Fachkräfteengpässe in einzelnen Bereichen zu beobachten“, so dass „verbesserte Löhne und Arbeitsbedingungen zentrale Hebel“ seien, „um Arbeitskräfte zu gewinnen und optimal einzusetzen“. „Wenn Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal erleben“, könne „das darauf hindeuten, dass die relativen Löhne und Arbeitsbedingungen angepasst werden“ müssten.

Mit Fachkräftemängeln drohen Arbeitgebern - wie grundsätzlich bei Arbeitskräfteknappheiten – mehr Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt, steigende Lohnkosten und ggf. sinkende Gewinne. Abhängig Beschäftigten könnten dann profitieren. Wegen Knappheiten des Arbeitskräfteangebots könnte ihre individuelle wie kollektive Verhandlungsmacht in der Lohnfrage deutlich gestärkt werden.

Aus Beschäftigten- und damit auch aus gewerkschaftlicher Sicht sind die von Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftskammern zuweilen sehr vehement vorgetragenen Warnungen vor drohenden Fachkräftemängeln insofern stets auch als interessengeleitet einzuordnen wie Seils (2018) in seiner WSI-Studie zur Fachkräftepolitik der Industrie- und Handelskammern zeigt und fragt: „Mangel an Fachkräften oder Zahlungsbereitschaft?“.

Gleichwohl haben auch die Gewerkschaften ein großes Interesse daran, mit angemessener Fachkräfteausstattung mittel- und langfristig Kapitalverwertung, Wachstum und Beschäftigungsperspektiven ihrer Mitglieder in Baden-Württemberg sicherzustellen.

Für Gewerkschaften bieten Fachkräftemängel in bestimmten Branchen wie dem Handwerk oder der Pflegebranche auch Chancen, dort mit dem Fachkräftethema mehr Betriebe und Beschäftigte wieder bzw. erstmals in die Tarifbindung zu bekommen, bessere Verdienste und Arbeitsbedingungen mit genügend Personal durchzusetzen, die Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung zu stärken, dies mit öffentlicher bzw. politische Unterstützung zu flankieren und in bzw. an diesen Konflikten in den Betrieben selbst (wieder) zu wachsen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft beispielsweise streitet aktiv für bessere Fachkraftausstattungen in der Pflege und eine Gewerkschaftsmitgliedschaft u. a. unter dem Slogan „Mehr von uns ist besser für alle“.

Die demografischen Projektionen sind abhängig von den jeweils getroffenen Annahmen und naturgemäß widersprüchlich: In ihrer Projektion der demografischen Entwicklung gehen Fuchs u. a. (2021, S. 1) von einer Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland von derzeit 47,4 Millionen Personen um 7,2 Millionen bis zum Jahr 2035 und weitere 8,9 Millionen bis zum Jahr 2060 aus.

Nach den Projektionen von Zika u. a. (2021, S. 22-24) würde der Anteil der *erwerbsfähigen* Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung in Baden-Württemberg von 71 Prozent im Jahr 2030 auf 64,7 Prozent im Jahr 2040 zurückgehen. Die Zahl der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg würde aber nur leicht sinken von 6,35 Millionen im Jahr 2020 auf 6,29 Millionen im Jahr 2040.

Der Baden-Württembergische Industrie- und Handelskammertag (2022) geht mit seinem IHK-Fachkräftemonitor von erheblichen Fachkräftemängeln für Baden-Württemberg im Umfang von etwa einer dreiviertel Million Personen in den nächsten zehn Jahren aus.

Parallel zur demografischen Entwicklung ist auch von erheblichen *Strukturveränderungen* in Baden-Württemberg auszugehen, die auch Effekte auf den Arbeitsmarkt und das (duale) Ausbildungssystem haben. Der Anteil der Industriebeschäftigten an allen Beschäftigten würde in der Prognose von Zika u. a. (2021, S. 27) von 30,8 Prozent im Jahr 2020 auf 26,3 Prozent im Jahr 2040 fallen. Die Industriebeschäftigung würde dann in Baden-Württemberg aber immer noch erheblich höher liegen als im Bundesdurchschnitt mit 20,1 Prozent. Auch weil im selben Zeitraum „unternehmensnahe Dienstleistungen“ von 19,0 auf 21,6 Prozent zulegen sollen, kann auf Basis der Berechnungen der Autoren *nicht* von fundamentalen *Deindustrialisierungsprozessen* in Baden-Württemberg ausgegangen werden. Die

Gefahr hierfür ergibt sich eher aus renditegetriebenen Unternehmensstrategien, die auf Verlagerung an sogenannte best-cost-countries setzen.

Für das Baugewerbe in Baden-Württemberg sagen sie bis zum Jahr 2040 rund 44.000 Beschäftigte weniger als derzeit voraus (S. 30). Die Entwicklung der Beschäftigung in der Bauwirtschaft und daraus abgeleitet die entsprechenden Ausbildungs- und Fachkräftebedarfe sind neben demografischen Faktoren aber auch maßgeblich beeinflusst durch zukünftige politische und regulatorische Entscheidungen über öffentliche Bauinvestitionsmittel, im Steuer- und Mietrecht und in der Zinspolitik.

Hafenrichter u. a. (2016, S. 29, S. 36) rechnen in ihre Studie zu den Substituierbarkeitspotenzialen durch Digitalisierung in Baden-Württemberg damit, dass 47,1 Prozent aller Fachkräfte davon zukünftig betroffen sein könnten. Besonders hoch seien die Substituierbarkeitspotenziale unter den Fachkräften in den Metall- und Elektroberufen.

Demografische Projektionen wie die oben genannten geben wichtige Hinweise auf mögliche Problemfelder, sie können aber weder zukünftige (welt-) wirtschaftliche noch (außen-) politische Entwicklungen sicher abbilden. Entwicklungen auf den internationalen Finanzmärkten, Exporterfolge oder -misserfolge der baden-württembergischen Wirtschaft beispielsweise in Asien, Kriege, Handelskonflikte, Flüchtlingsströme oder Veränderungen wegen des Klimawandels könnten auch Effekte auf Wachstum und Beschäftigung in Baden-Württemberg haben.

Abseits der mit demografischen Argumenten bestrittenen Debatten lauten die zentralen Fragestellungen aus gewerkschaftlicher Sicht:

Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Baden-Württemberg im Zuge der großen Transformation ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern?

Welche Aus- und Weiterbildungsstrategien können dazu beitragen?

Wie können die Kosten dafür beispielsweise mit einem Qualifizierungseinkommen solidarisch aufgebracht werden?

2. THESEN

Unsere These ist, dass Fachkräftemängel in Baden-Württemberg neben demografischen Ursachen *auch* aus erheblichen Versäumnissen in der Aus- und Weiterbildungspolitik der Vergangenheit resultieren, für die im wesentlichen

Arbeitgeber, Kammern und Staat die politische Verantwortung tragen, d. h. *auch* hausgemacht sind.

Unsere weitere These ist, dass auch die stark gesunkene Tarifbindung in Baden-Württemberg, daraus folgende unzureichende Entlohnungen und prekäre bzw. belastende Arbeitsbedingungen beispielsweise in Handwerksbetrieben oder Pflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg dazu geführt haben, dass es bestimmten Unternehmen bzw. Branchen auf einem sich erholenden Arbeitsmarkt im Wandel „vom Arbeitgeber- und Arbeitnehmer*innenmarkt“ (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand 2022, S. 5) inzwischen schwerer fällt, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden als in der Vergangenheit.

Es ist ein aus Beschäftigtensicht rationales Arbeitsmarktverhalten, derartige Unternehmen zu meiden ggf. mit der Folge, dass sie ihre Produktion einschränken oder den Markt verlassen müssen. Umgekehrt ist es richtig, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Unternehmen mit Tarifbindung und Betriebsräten, guter und gesunder Arbeit, ausreichender Personalausstattung und betrieblichen Weiterbildungsangeboten als Arbeitgeber präferieren.

Unsere These ist auch, dass im dualen System der Berufsausbildung in Baden-Württemberg Qualitätsmängel bestehen, deren Behebung Voraussetzung für erfolgreiche Fachkräftepolitik ist.

Unsere Schlussthesen sind: Voraussetzungen einer gelingenden Fachkräftepolitik in Baden-Württemberg sind auch erhebliche Qualitätsverbesserungen der frühkindlichen und schulischen Bildung, deutliche Steigerungen der weiblichen Erwerbsbeteiligung und bessere Versorgung der Fachkräfte mit bezahlbarem Wohnraum insbesondere in den teuren Ballungsgebieten. Beispielsweise sind Pflegekräftemängel auch Ergebnis unzureichender staatlicher Ausbildungsanstrengungen. Ärztemängel sind auch Ergebnis der zu niedrigen Zahl an universitären Medizinstudienplätzen. Ähnlich verhält es sich im Bildungswesen, wie beispielsweise im Bereich der Grundschulen. In allen genannten Bereichen trägt die Landespolitik maßgeblich Mitverantwortung für bestehende Fachkräftemängel.

3. BEFUNDE

Zühlke/Bodry (2021, S. 10) zufolge, die die aktuelle Fachkräftesituation in Baden-Württemberg auf Grundlage des IAB-Betriebspanels charakterisieren, geben zwar 69

Prozent aller Betriebe dort an, offene Stellen zu haben. Aber nur 22 Prozent dieser Betriebe haben demzufolge auch offene Stellen für „qualifizierte Tätigkeiten“, d. h. für Fachkräfte. Dieser Befund deutet derzeit noch nicht auf erhebliche Fachkräftemängel auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt insgesamt.

In ihrer Fachkräfteengpassanalyse für das Jahr 2021 nennt die Bundesagentur für Arbeit (2022a und 2022b) für Baden-Württemberg u. a. folgende Engpassberufe: Pflegberufe, Erziehung, Fahrzeugtechnik, Mechatronik/Automatisierungstechnik, Hoch- und Tiefbau/Baugeräteführung, Energietechnik, Maler, Klempner, Verkäuferin und Arzthelferin.

Die Arbeitsmarktsituation in Baden-Württemberg ist am Jahresende 2022 gekennzeichnet von einer Arbeitslosenquote von nur 3,6 Prozent. 227.000 Arbeitslosen, darunter 77.000 Langzeitarbeitslosen, stehen 105.000 offene Stellen gegenüber. (Vgl. Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg 2022b)

Allerdings verfügen 51,7 Prozent der Arbeitslosen in Baden-Württemberg *nicht* über einen Berufsabschluss. (Vgl. Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg 2022c, S. 7-8). Das Hindernis für die Vermittlung ist die fehlende Berufsausbildung. D. h. die unzureichenden Ausbildungsleistungen der baden-württembergischen Wirtschaft in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben aktuelle Fachkräftemängel mit hervorgerufen: Jeder zweite Arbeitslose in Baden-Württemberg ist nur sehr schwer vermittelbar, weil ohne Beruf, während gleichzeitig Fachkräfte gesucht werden. Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2017 stützen diesen Befund. Demnach sind in der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen 228.000 Personen in Baden-Württemberg als Ungelernte ohne jedweden Berufsabschluss, mithin fast jeder Fünfte dieser Generation. (Vgl. Statistisches Bundesamt 2017)

Ungelernte sind in der Transformation der Südwestwirtschaft Richtung Digitalisierung und Elektrifizierung besonders gefährdet, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. In der Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen trifft dies auf weitere 534.000 Menschen in Baden-Württemberg zu. Gut eine Million Ungelernte bilden ein großes Reservoir, berufliche Abschlüsse nachzuholen und für Qualifizierungen. Da diese Beschäftigten in der Regel über berufliches Erfahrungswissen verfügen und betriebliche Abläufe kennen, stellen sie ein besonders wertvolles Fachkräftepotenzial dar, das mit zielgerichteten Maßnahmen ihrer Betriebe und der Arbeitsagenturen gehoben werden sollte.

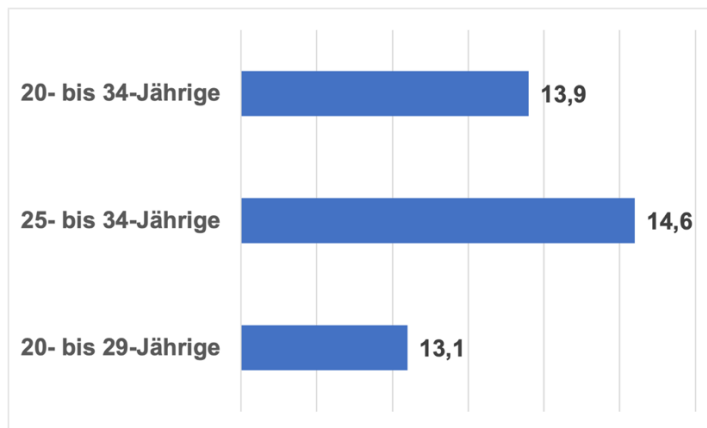


Abb. 1: Anteil der Jugendlichen ohne berufsqualifizierenden Abschluss in Baden-Württemberg 2020 in ihrer Altersgruppe; Bundesinstitut für Berufsbildung (2022a)

Ein weiteres Fachkräftepotenzial, das gehoben werden könnte, um zukünftigen Fachkräftemängeln vorzubeugen, sind die Jüngeren ohne Berufsabschluss (vgl. Abb. 1). Unter den 25- bis 34-Jährigen haben in Baden-Württemberg knapp 15 Prozent keinen Beruf erlernt. Dieser sehr hohe Wert deutet auf erhebliche Leistungsstörungen des Ausbildungssystems hin und stellt auch der Fachkräftepolitik in Baden-Württemberg kein gutes Zeugnis aus.

Grundvoraussetzung für gute Arbeit und gelingende Fachkräftegewinnung und -bindung sind tariflich entlohnte Beschäftigungsverhältnisse. Jeder zweite Beschäftigte in Baden-Württemberg wird nicht mehr durch Tarifverträge geschützt (vgl. Lübker/Schulten 2021). Die Folgen können untertarifliche Bezahlung und Niedriglohnarbeit, Prekarität und geringere Rentenansprüche sein. Gerade Branchen wie Handwerk, Handel und Gastronomie, die besonders stark Fachkräftemängel beklagen, haben inzwischen die geringsten Tarifbindungen.

Klee/König (2022, S. 45-46) bestätigen mit IAB-Betriebspaneldaten für Baden-Württemberg diese Aussage: „Betriebe, die Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu rekrutieren, haben offenbar auch Schwierigkeiten, alle Ausbildungsstellen zu besetzen. Die Tarifgebundenheit als ein Indikator für industrielle Beziehungen hat auf die Tatsache, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht und auf die Ausbildungsquote einen positiv statistisch gesicherten Einfluss.“

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft beklagt beispielsweise, dass „die Bundesregierung versucht, den Arbeitskräftemangel an den Flughäfen, der durch

schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen mit verursacht ist, dadurch zu beheben, dass sie Arbeitskräfte aus dem Ausland anwirbt – anstatt die Arbeitsbedingungen zu verbessern, damit mehr Leute den Job machen wollen“ (Fischer 2022, S. 309).

Ein leistungsfähiges duales Ausbildungssystem ist eine Grundvoraussetzung für gelingende Fachkräftesicherung insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich in Baden-Württemberg. Die Zahl der Auszubildenden, in den achtziger Jahren noch bei über 250.000, liegt inzwischen bei nur noch 179.000 (2021) (vgl. Abb. 2).

Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildungssysteme ist auch die Eintrittskarte zum Weiterbildungssystem. Wer beispielsweise im Handwerk keine Lehre erfolgreich abgeschlossen hat, wird auch nicht zum Meisterkurs zugelassen. D. h. Fachkräftemängel resultieren in Baden-Württemberg auch aus der sinkenden Leistungsfähigkeit des dualen Ausbildungs- und daraus folgend auch des Weiterbildungssystems.

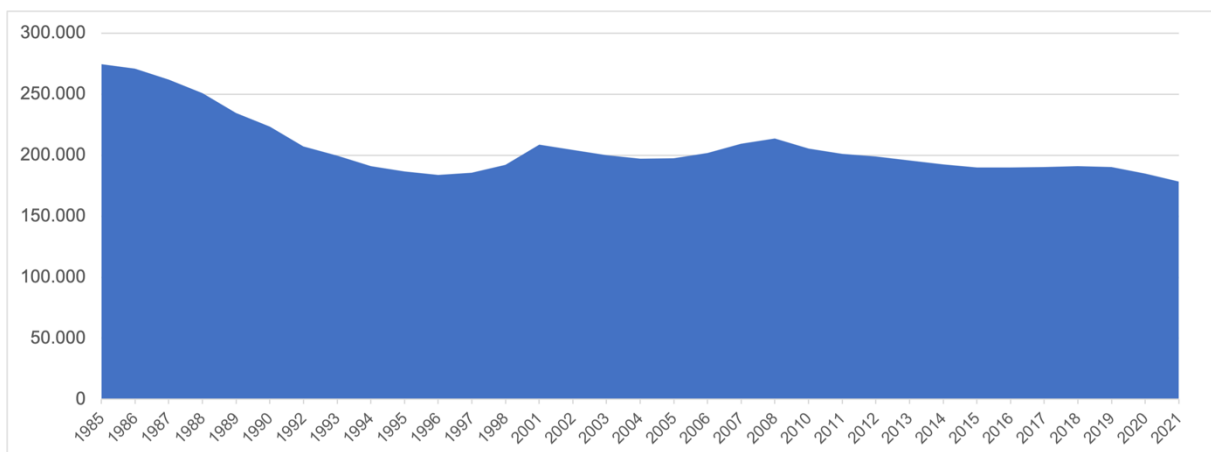


Abb. 2: Zahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg 1980 bis 2021; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022a u. a.)

Mit den Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt und dem Trend zu höheren Kompetenzanforderungen und Formalqualifikationen verändert sich auch das Ausbildungssystem in Baden-Württemberg gravierend. Die duale Berufsausbildung in Industrie und Handel hat demnach zwar erheblich an Bedeutung verloren, sich aber in den vergangenen Jahren stabilisiert. Die handwerkliche Berufsausbildung ist stark eingebrochen, während die Hochschulausbildung explodiert ist. (Vgl. Abb. 3)

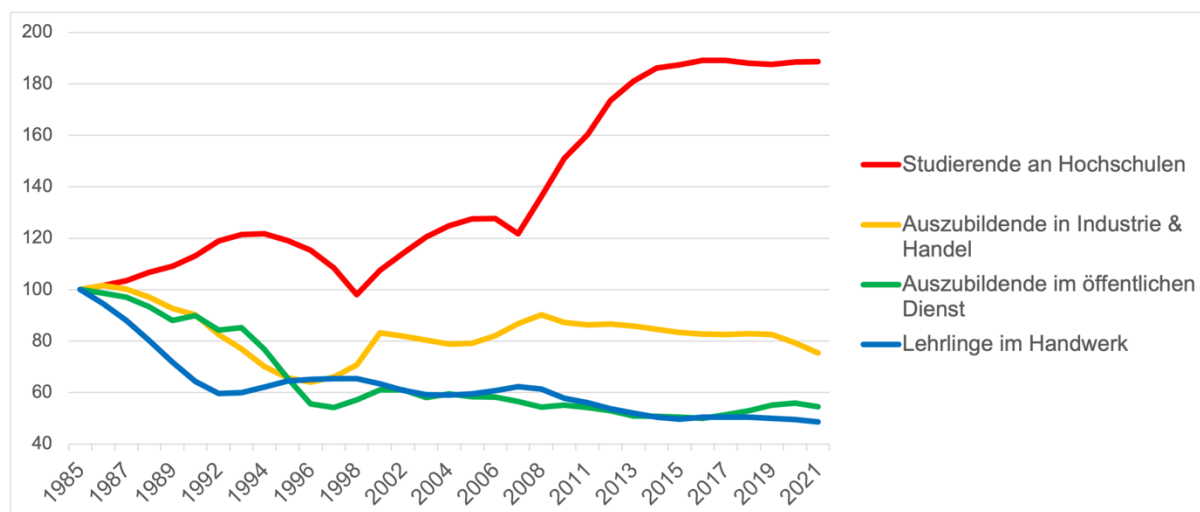


Abb. 3: Vergleich der Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in Handel & Industrie, Handwerk und öffentlichem Dienst und der Studierenden an Hochschulen in Baden-Württemberg 1985 bis 2021 (Index 1985 = 100); Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022a u. a. und 2022b)

Die strukturellen Veränderungen im Ausbildungssystem stellen auch die Gewerkschaften vor organisationspolitische Herausforderungen, wenn "ihre" traditionellen Branchen bzw. Berufe schrumpfen. Ingenieursstudierende oder Auszubildende in der Care-Arbeit wie Pflege oder Kinderbetreuung sollten deswegen stärker in ihren Fokus rücken.

Neben Bedeutungsverlusten aufgrund der Strukturveränderungen in der Südwestwirtschaft ist das duale Ausbildungssystem auch von Qualitätsproblemen gekennzeichnet. Ein Indikator für die Qualität der Berufsausbildung ist die Abbrecherquote im jeweiligen Beruf bzw. Branche. Knapp jeder vierte Auszubildende bricht in Baden-Württemberg die begonnene Ausbildung ab wie die sehr hohe Vertragslösungsquote von 22 Prozent zeigt. Im Handwerk ist fast jeder Dritte Auszubildende davon betroffen (27,7 Prozent).

Die hohen Abbrecherquoten deuten auf Qualitätsprobleme in der dualen Berufsausbildung. Für den betrieblichen Teil sind Arbeitgeber und ihre Kammern in Baden-Württemberg verantwortlich sind. Für den berufsschulischen Teil ist der Staat verantwortlich. Die Gewerkschaften, die in der Bildungspolitik sowohl Auszubildende und ihre Eltern als auch Lehrerinnen und Lehrer vertreten, sind in der Mitverantwortung für eine gelingende Fachkräftepolitik in Baden-Württemberg – bei ihrer Mitarbeit in Berufsbildungsausschüssen der Wirtschaftskammern, Verwaltungsausschüssen der

Arbeitsagenturen oder regionalen Fachkräfteallianzen - aber auch im Betrieb vor Ort, wenn Betriebs- und Personalräte aus ihren Reihen an der Einstellung von Auszubildenden mitwirken.

Qualitätsprobleme in der Berufsausbildung schädigen die Fachkräfteversorgung der Wirtschaft und gefährden Wachstum und Beschäftigung im Südwesten. (Vgl. Abb. 4)

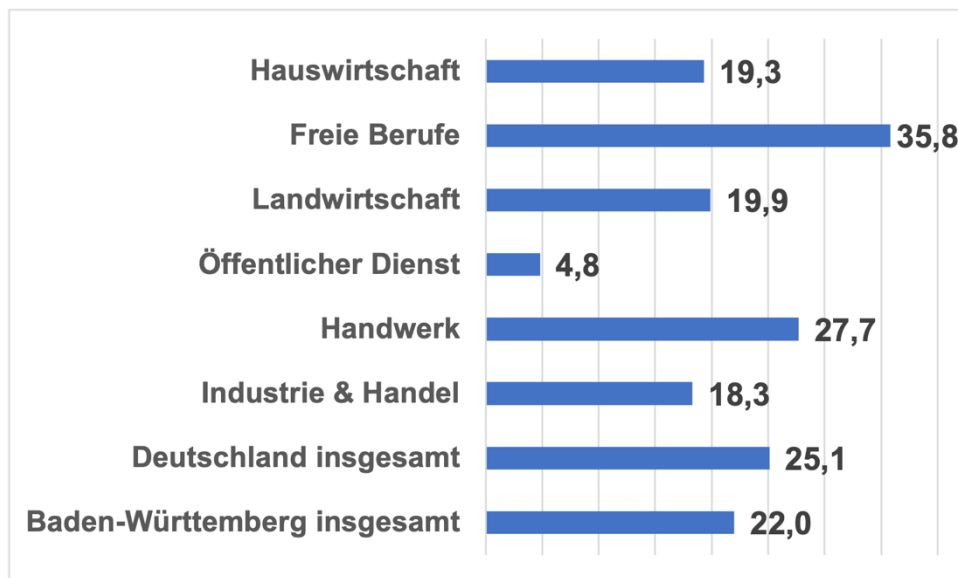


Abb. 4: Abbrecherquoten der Auszubildenden in Baden-Württemberg nach Branchen im Jahr 2020; Bundesinstitut für Berufsbildung (2022b)

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg hat sich in den letzten Jahren wie Abb. 5 zeigt deutlich entspannt. Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen liegen inzwischen fast auf einer Linie. Gleichwohl ist von einer Corona-Dunkelziffer und erheblichen Mismatching-Effekten auszugehen hinsichtlich bestimmter gefragter Berufsausbildungen in den jeweiligen Regionen.

Auch Sicht der jungen Menschen sollte das Angebot an Ausbildungsstellen deutlich größer sein als die Nachfrage, damit sie Auswahlentscheidungen zugunsten guter Ausbildung und Arbeit treffen können.

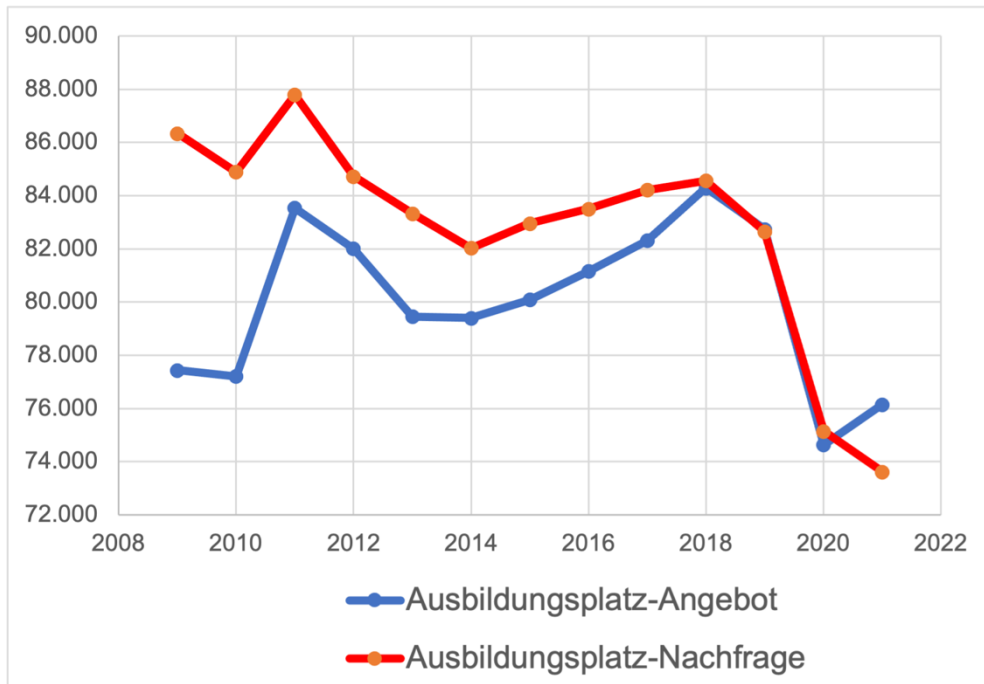


Abb. 5: Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage in Baden-Württemberg 2009 bis 2021¹; Bundesinstitut für Berufsbildung (2022c)

Die Ausbildungs-Betriebsquote, die den Anteil der ausbildenden Betriebe in Baden-Württemberg an allen Betrieben misst, sei in Baden-Württemberg „seit 2012 von 22,5 % auf 20,8 % in 2020 (2019: 21,1 %)“ gefallen, geben Klee/König (2022, S. 9) auf Basis von Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung an: Nur noch jeder fünfte Betrieb in Baden-Württemberg bildet aus.

Werden nur die ausbildungsberechtigten Betriebe betrachtet und ihre Größe berücksichtigt, ergibt sich mit Daten des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg ein differenzierteres Bild: 96 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten bilden aus und 94 Prozent der Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten. Von den ausbildungsberechtigten Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten würden demnach nur 41 Prozent ausbilden. (Vgl. Klee/König 2022, S. 14)

¹ Definition "Ausbildungsplatz-Angebot": Zahl der neu abgeschlossen Ausbildungsverträge nach Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung plus Zahl der Ende September noch unbesetzte Ausbildungsstellen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit; Definition "Ausbildungsplatz-Nachfrage": Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung plus Summe der Bewerber, die im September noch einen Ausbildungsplatz suchen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit

In der baden-württembergischen Wirtschaft selbst liegen demnach erhebliche Potenziale brach, mit mehr Ausbildungsstellen einen höheren Beitrag zur zukünftigen Fachkräfteversorgung zu leisten: 26,1 Prozent aller Betriebe in Baden-Württemberg bilden *nicht* aus, *obwohl* sie ausbildungsberechtigt sind (ebd., S. 17). Diese „Ausbildungslücke“ könnte geschlossen werden.

Der Deutschen Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg (2022a) fragt aufgrund bestehender Qualitätsdefizite der Berufsausbildung in Baden-Württemberg und der großen Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen, ob zwischen beiden Phänomenen ein Zusammenhang bestehen könnte: Bei jedem zehnten Jugendlichen würde der Jugendarbeitsschutz nicht eingehalten, nur 56,6 Prozent der Auszubildenden würden die fachliche Qualität der Berufsschule mit „sehr gut“ oder „gut“ bewerten. Fast die Hälfte von ihnen wisse selbst im letzten Ausbildungsjahr nicht, ob sie übernommen werden würden. 65,4 Prozent würden demnach gerne in einer eigenen Wohnung leben, aber lediglich 26,6 Prozent würden sich dies von ihrer Ausbildungsvergütung auch leisten können. Drei Viertel der Auszubildenden wünschen sich ein kostengünstiges Ticket für den öffentlichen Verkehr.

Weiterbildung ist neben Ausbildung das zweite Feld, in dem Fachkräfteentwicklung wirksam ist, u. a. im Rahmen der Weiterbildungsstrategie des Landes Baden-Württemberg oder mit dem seit zwanzig Jahren bestehenden Qualifizierungstarifvertrag und der gemeinsamen Einrichtung AgenturQ von IG Metall und Südwestmetall in der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten.

Wenn die Transformation auf der Qualifizierungsseite gelingen soll, sind aber erheblich stärkere Weiterbildungsanstrengungen erforderlich, für die auch entsprechende Finanzierungen wie beispielsweise durch ein Qualifizierungseinkommen und Transformationskurzarbeitergeld entwickelt werden müssen. Weber (2019, S. 17) hat Recht, wenn er beklagt: „Zurzeit wird eine Weiterbildung erst finanziert, wenn der Arbeitsplatz vom Strukturwandel betroffen ist. Dann ist es zu spät. Wir müssen Qualifizierung kontinuierlich organisieren. Das ist auch eine politische Aufgabe.“

Der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg (2022a, S. 2) zufolge können 110.000 zusätzliche Fachkräfte in Baden-Württemberg durch Ausbau und Verbesserungen in der Aus- und Weiterbildung gewonnen werden.

Ein weiteres Potenzial könnte gehoben werden, wenn teilzeitbeschäftigte Frauen ihren Stundenumfang erhöhen würden. Knapp 1,1 Millionen der insgesamt etwa 1,2 Millionen Teilzeitbeschäftigten sind weiblich (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2019) und besonders stark in den Careberufen wie Pflege der Kindererziehung aktiv.

Eine Erhöhung ihres Arbeitsstundenvolumens würde nicht nur einen positiven Beitrag zu einer besseren Humankapitalausstattung leisten, sondern hätte überdies auch weitere positive Effekte: Mit einer Aufstockung ihrer Arbeitsstunden würden die Betroffenen höhere Einkünfte erzielen und gleichfalls höhere Rentenansprüche erwerben. Von Altersarmut sind besonders Frauen in Baden-Württemberg stark betroffen.

Die Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg (2022a, S. 2) sieht ein zusätzliches „Potenzial von bis zu 112.000“, das erschlossen werden könne mit einer „Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen“ und mit „der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen“.

Der Pflegestudie von Auffenberg u. a. (2022) zufolge, in die auch Daten aus in Baden-Württemberg einfließen, könnten attraktivere Arbeitsbedingungen und mehr Personal Fachkräfte zu einer Stundenaufstockung oder zur Rückkehr in den erlernten Beruf bewegen: 60 Prozent der ausgestiegenen Pflegekräfte neigt dann einem Wiedereinstieg in der Pflege zu. Die Hälfte aller nur in Teilzeit arbeitenden Pflegekräfte kann sich eine Stundenerhöhung vorstellen, wenn Arbeitsbedingungen besser werden würden. Welche Arbeitsbedingungen nennen die Pflegekräfte u. a.? „Bedarfsgerechte Personalbemessung“, „Nicht unterbesetzt arbeiten müssen“, „Mehr Zeit für menschliche Zuwendung“, „Fort- und Weiterbildung = höheres Gehalt“, „verbindliche Dienstpläne“. Die Herstellung guter Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen, ist demnach ein erfolgversprechender Faktor zur Fachkräftesicherung.

Die Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg (2022a) weist zurecht auf eine weitere „notwendige Voraussetzung“ hin, „um das Erwerbspersonenpotenzial ausschöpfen zu können“: „Ausreichende Versorgung mit Kinderbetreuung“. Die SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg fordert deswegen „ein Maßnahmenpaket, um mehr pädagogische Fachkräfte für die frühkindliche Bildung zu gewinnen und dort zu halten, z. B. durch mehr Ausbildungsplätze, bessere Arbeitsbedingungen, finanzielle Besserstellung, klare

Entwicklungsperspektiven und feste Leitungszeiten“ (SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg 2020, S. 1).

Ausbau, Verlässlichkeit und Qualität der frühkindlichen Bildung sind in der Fachkräftesicherung in der Tat wesentliche Erfolgsfaktoren für starke und steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Zudem legt die frühkindliche Bildung die Basis für eine gelingende (auch: *berufliche*) Bildungsbiografie.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft kritisiert in seinem Bildungsmonitor 2022 die Situation in Baden-Württemberg: „Der Anteil der Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren in einer Ganztagsbetreuung war im Jahr 2021 in Baden-Württemberg mit 24,3 Prozent der niedrigste Wert in ganz Deutschland (Bundesdurchschnitt: 47 Prozent). Bei der Quote von Ganztagschülern im Grundschulbereich erreicht Baden-Württemberg im Jahr 2020 mit 41,3 Prozent ebenfalls einen unterdurchschnittlichen Wert (Bundesdurchschnitt: 46,3 Prozent).“ (Anger/Plünnecke 2022, S. 143-145)

Neben den Kindergärten ist die Qualität der Grundschulen in Baden-Württemberg der entscheidende Faktor für das Gelingen auch *beruflicher* Bildungswege, eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration und sozialen Aufstieg: 19,1 Prozent aller Kinder in den Grundschulen Baden-Württembergs erreichen im Jahr 2021 in der 4. Klasse *nicht* die Mindeststandards beim Lesen (2011: 10,3 Prozent) wie der IQB-Bildungstrend im Auftrag der Kultusministerkonferenz der Länder herausgefunden hat. Demnach erreichen gleichzeitig 28 Prozent der Schülerinnen und Schüler im Jahr 2021 die Mindeststandards beim Schreiben *nicht* (2016: 22,2 Prozent). (Vgl. Stanat u. a. 2022, S. 52, 54 und 63)

Diese Befunde zur Situation in den Kindergärten und Grundschulen in Baden-Württemberg deuten in der Verantwortung der Landesregierung auf gravierende Qualitätsdefizite in der baden-württembergischen Bildungskette hin, aus denen im Anschluss wiederum erhebliche Probleme in der Berufsausbildung und der Fachkräfteversorgung resultieren können: „Einige Firmen und der Verband Unternehmer Baden-Württemberg (UBW) forderten kürzlich für Auszubildende sogar Vorbereitungskurse in Deutsch und Mathematik, um die jungen Leute überhaupt ausbildungsfähig zu machen.“ (FAZ, 1.12.2022)

Die Gewinnung gesuchter Fachkräften auch aus dem Ausland scheitert gerade in den wirtschaftsstarke Ballungsgebieten Baden-Württembergs oft an der Wohnungsknappheit und den sehr hohen Mietbelastungen dort. Eine ausreichende

und preisgünstige Versorgung mit Wohnraum ist – neben Kindergartenplätzen – eine weitere Grundvoraussetzung für Fachkräftesicherung.

Wie Abb. 6 verdeutlicht, ist Baden-Württemberg ein attraktives Ziel von Zuwanderung aus Deutschland und aus dem Ausland. Der Wanderungssaldo, d. h. der Saldo der Zu- und Fortzüge, ist seit dem Jahr 2009 positiv und erreicht im Jahr 2015 mit 169.238 Personen ihren Höhepunkt. Gleichzeitig stagniert im selben Zeitraum die Zahl der fertiggestellten Wohnungen bei stets deutlich weniger als 40.000 im Jahr.

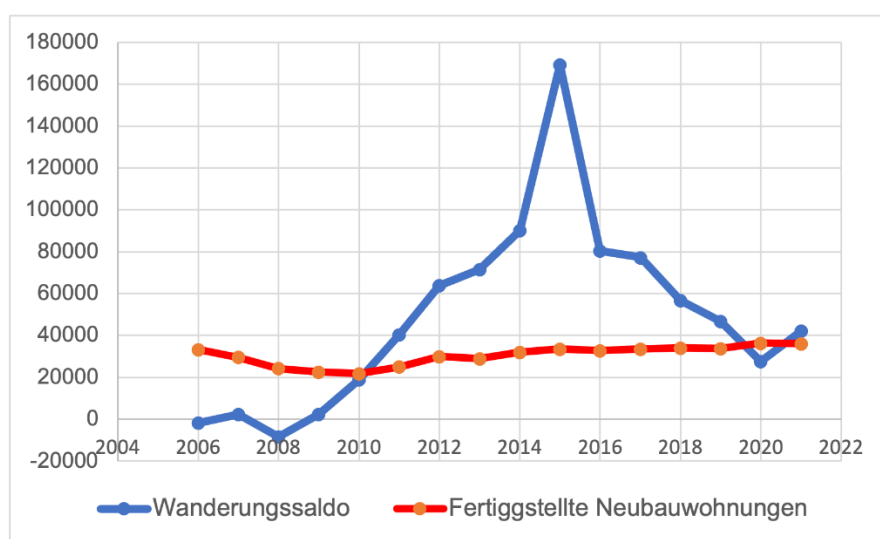


Abb. 6: Vergleich der Entwicklung der Anzahl der fertiggestellten Wohnungen und des Wanderungssaldos (Saldo der Zu- und Fortzüge) in Baden-Württemberg 2006 bis 2021; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022

Der tatsächliche Bedarf an neuen Wohnungen ist aber nach Angaben des Mieterbunds etwa doppelt so hoch. Die Folge sind steigende und für immer mehr gesuchte Fachkräfte wie Kindererzieherinnen oder Pflegekräfte unbezahlbare Mieten insbesondere in den großen Städten.

Die unzureichende Wohnraumversorgung in Baden-Württemberg schädigt neben der Fachkräfteversorgung auch das Innovationsgeschehen, weil junge Gründerinnen und Gründer in Startups, Studierende und Auszubildende keinen bezahlbaren Wohnraum finden und dann woanders lernen, forschen oder gründen.

Knappheiten am Arbeitskräftemarkt und angemessene Lohnniveaus können gegenüber Betrieben und ihren jeweiligen Branchen und Clustern auch wichtige Anreize setzen zu ihrer stärkeren Innovationsentwicklung, als wichtige Rationalisierungs- und Digitalisierungstreiber wirken und damit auch zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Produkte aus Baden-Württemberg beitragen. Voth/Caprettini/Trew (2022) haben das Phänomen „skill abundance and labor scarcity boosting technological adoption“ in ihrer Untersuchung der britischen Industrialisierung beschrieben. Auch die Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg (2022a, S. 6) weist richtigerweise darauf hin, dass „der Einsatz digitaler Techniken eine Strategie darstellen“ könne, „Fachkräfteengpässe zu mildern“. Dettmers (2022, S. 186-187) plädiert in der Fachkräftepolitik für einen „Booster“ „für mehr Produktivität“: „Wenn Arbeit teurer wird, steigt der Anreiz, in Bildung und Maschinen zu investieren, in die Effizienz von Betriebsabläufen, in die Automatisierung von Produktionsprozessen.“

Wenn zukünftigen Fachkräfteengpässen im Sinne diesen Ansatzes auch durch eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität vorgebeugt werden soll, so dass weniger Arbeitskräfte benötigt werden, sind dazu als Vorleistungen zunächst erheblich höhere *private wie öffentliche* Investitionen erforderlich beispielsweise zur Elektrifizierung in der Automobilindustrie oder zur Digitalisierung des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg.

Nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg lagen die industriellen Sachanlageninvestitionen im Jahr 2021 in realen Preisen aber auf dem Niveau des Jahres 2014 (vgl. Eckl 2022, S. 27).

Die Arbeitsproduktivität in Baden-Württemberg (Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen) hat sich nach Angaben des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg (2023) zwischen dem Jahr 2015 und dem Jahr 2021 lediglich um 0,9 Prozentpunkte erhöht.

Die öffentlichen Sachinvestitionen des Landes Baden-Württemberg haben sich seit Anfang der 1990er Jahren halbiert und stagnieren seitdem (vgl. Abb. 7).

Die rigide Haushalts- und Finanzpolitik des Landes Baden-Württemberg entpuppt sich als Hemmschuh für stärkere öffentliche Investitionen und für eine Steigerung der Arbeitsproduktivität.

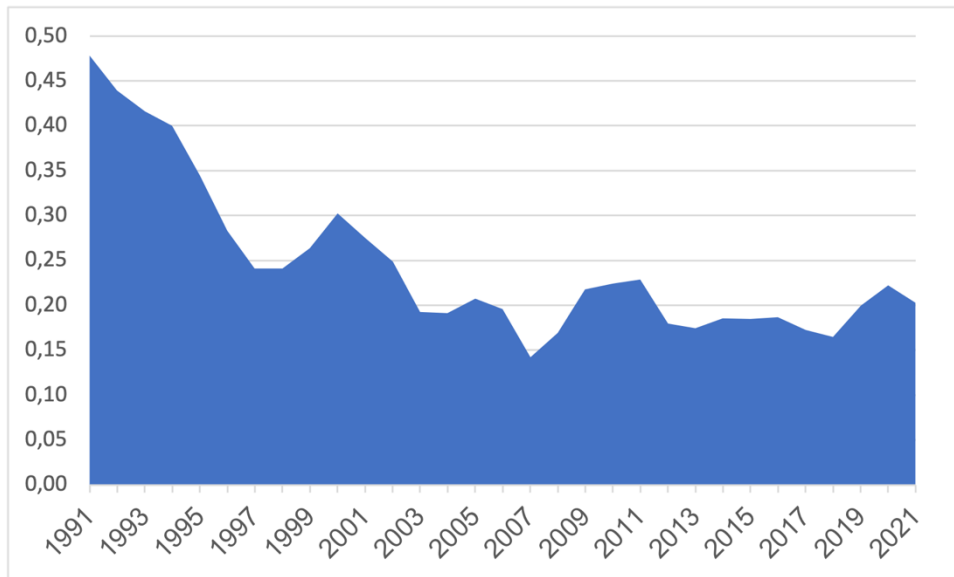


Abb. 7: Entwicklung der Sachinvestitionsquoten des Landes Baden-Württemberg 1991 bis 2021 im Vergleich (Sachinvestitionen des Landes Baden-Württemberg im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt Baden-Württembergs im jeweiligen Jahr); Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022c); Statistische Ämter der Länder (2022)

Unter den Älteren über 55 Jahren ist die Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg mit 4,2 Prozent deutlich höher als insgesamt mit 3,6 Prozent (Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg (2022b)). Wer im Alter über 50 Jahren seinen Arbeitsplatz verliert, hat große Mühen, einen adäquaten neuen Job zu finden.

Dabei liegt in den Älteren ein großes Fachkräftepotenzial, ihre Fachkenntnisse und Erfahrungen weiter zu nutzen.

Ältere sind besonders stark von Mängeln im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz betroffen. Weil die Beratungsleistungen der staatlichen Gewerbeaufsicht stark zurückgegangen sind (vgl. Abb. 8), fehlen vielen Betrieben wertvolle Hilfestellungen, Arbeitsumgebungen alters- und altersgerecht zu gestalten.

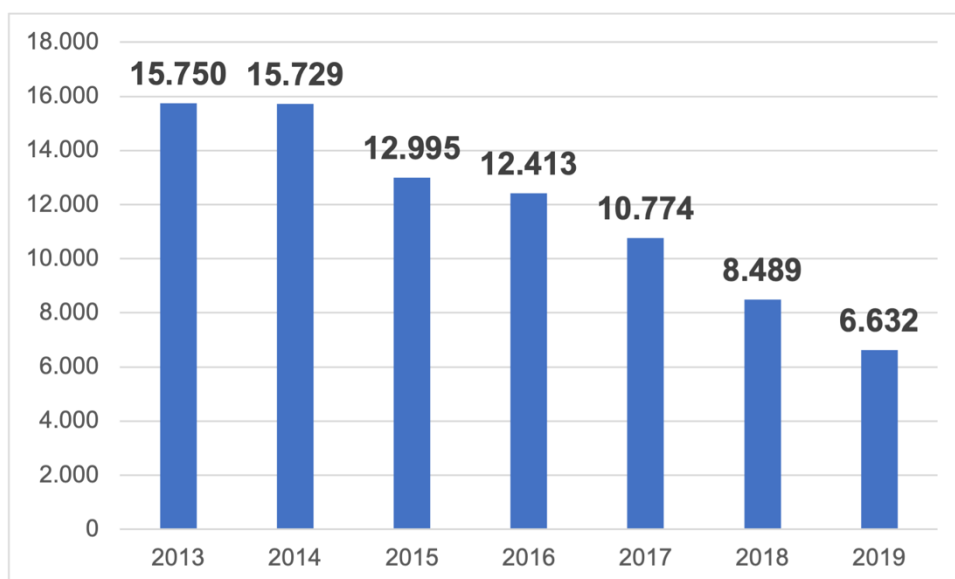


Abb. 8: Zahl der Betriebskontrollen der Gewerbeaufsicht Baden-Württemberg 2013 bis 2019; Ministerium für Wirtschaft Baden-Württemberg (2019 und 2020)

Die demografischen Befunde deuten darauf hin, dass Baden-Württemberg zur Sicherung seiner Fachkräfteversorgung und damit seines Wohlstands mittel- und langfristig *auch* auf qualifizierte Fachkräftezuwanderung angewiesen sein dürfte.

Auch in Baden-Württemberg fehlte es in den vergangenen Jahrzehnten an einer sinnvoll gesteuerten Migrations- und Integrationspolitik mit Schwerpunkt auf Fachkräften. Struck u. a. (2022, S. 3) haben mit ihrer IAB-Befragung zur Akzeptanz von Zuwanderung aus Staaten außerhalb der Europäischen Union festgestellt, dass „Einwanderung als vorteilhaft wahrgenommen“ werde, „wenn sie als geeignetes Mittel gegen Fach- oder Arbeitskräfteengpässe angesehen“ werde „und wenn Vorteile – beispielsweise für das Wirtschaftswachstum, die Produktivität oder durch zusätzliche Steuereinnahmen und Beitragszahlungen zu Sozialversicherungen vermutet“ würden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (2022, S. 16) richtet seinen Blick auch auf die Interessenlage der Herkunftsstaaten und warnt zurecht vor einem Szenario, in dem „wirtschaftsstarke Staaten wie Deutschland Fachkräfte aus Staaten abwerben, die diese Fachkräfte selbst dringend benötigen“ und „durch diesen ‚brain drain‘ Kettenmigrationsprozesse auslösen, wie es bereits in osteuropäischen Staaten der Fall ist“.

In der Gruppe der Geflüchteten aus Syrien war in Baden-Württemberg eine starke Einmündung in den sozialen Sicherungssystemen statt in sozialversicherungspflichtiger Arbeit festzustellen (vgl. Sachverständigenrat 2022, S. 321-322; Scholz 2019, S. 67). Wie sich dies für die Geflüchteten aus der Ukraine darstellen wird, bleibt abzuwarten. Angesichts des hohen Anteils weiblicher Geflüchteter mit Kindern werden hier Betreuungsmöglichkeiten sowie flexible Arbeitszeiten entscheidend sein für die Arbeitsmarktintegration.

Mit einem Punktesystem für gesuchte Qualifikationen in bestimmten Berufen oder Branchen nach kanadischem Vorbild könnten Menschen nach Baden-Württemberg kommen, die dem Land nutzen und mithelfen, seine Fachkräfteprobleme zu lösen.

Kai Burmeister ist DGB-Landesvorsitzender in Baden-Württemberg. Jendrik Scholz ist Abteilungsleiter Arbeits- und Sozialpolitik beim DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg

Fachkräftepolitik stärken – Positionen des DGB Baden-Württemberg

Um heutige und künftige Fachkräftebedarfe zu decken, spricht sich der DGB Baden-Württemberg für verstärkte Maßnahmen des Landes unter Beteiligung der Sozialpartner aus. Im Zentrum muss eine verstärkte Weiterbildungs- und Qualifizierungspolitik stehen, die die Aktivitäten in den Betrieben und Branchen unterstützt. Handlungsbedarf gibt es aber auch bei der öffentlichen Daseinsvorsorge, die eine wichtige Rahmenbedingung der Fachkräftegewinnung darstellt.

1. Stärkung der dualen Berufsausbildung

Die größten Potenziale zur Gewinnung von Fachkräften liegen in der jungen Generation.

Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern und Land sollen die *qualitativen* wie *quantitativen* Defizite des Ausbildungssystems im Südwesten tiefgehend identifizieren und geeignete Maßnahmen entwickeln, damit mehr junge Menschen eine Ausbildung erfolgreich abschließen.

Qualitativ muss das Ziel sein, die hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen deutlich zu reduzieren. Quantitativ muss das Ziel sein, mehr ausbildungsberechtigte Betriebe in die Berufsausbildung einzubeziehen und ein auswahlfähigeres Ausbildungsplatzangebot zu schaffen.

Die verschiedenen prekären Schnittstellen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung müssen überprüft und optimiert werden, damit niemand dort verloren geht. Ziel muss es sein, dass jeder interessierte junge Mensch eine Ausbildungsgarantie erhält und diese vorrangig in einer betrieblichen Ausbildung eingelöst werden kann.

Betriebe sollten proportional zu ihrer Beschäftigtenzahl eine bestimmte Anzahl an Ausbildungsstellen anbieten. Wenn diese Quoten mit freiwilligen Selbstverpflichtungen nicht erfüllt werden können, sollten die entsprechenden Mittel dafür mit einer Ausbildungsabgabe solidarisch von den Unternehmen aufgebracht und verteilt werden.

Zudem gibt es große brachliegende Fachkräftepotenziale unter Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss. Hier gilt es, für die betroffenen Beschäftigten ein passgenaues Angebot zu entwickeln, damit sie einen Berufsabschluss nachholen können, der ihrer Lebenslage entspricht.

2. Stärkung der Weiterbildung in der Transformation in Betrieben und Branchen

Gewerkschaften, Betriebsräte und Personalräte sehen Weiterbildung und Qualifizierung als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Fachkräftestrategie. In Betrieben muss daher Weiterbildung und Qualifizierung gestärkt werden. Es braucht darüber hinaus Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

Die ressortübergreifende Weiterbildungsstrategie des Landes und bestehende Qualifizierungstarifverträge in der Industrie bilden zusammen geeignete Voraussetzungen zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in der Transformation.

Programme und Projekte für Weiterbildung zur Unterstützung von Betrieben müssen eine sozialpartnerschaftliche Herangehensweise stärken. Das bedeutet konkret, dass Betriebe mit Arbeitnehmervertretung (AV) bei einer Förderung durch das Land nachweisen müssen, dass die AV in die Planung und den Prozess eingebunden wurde und wird.

Die Weiterbildungsstrategie muss regelmäßig in ihrer Wirkung evaluiert und langfristig finanziert werden. Insbesondere die Weiterbildung für „Future Skills“ muss in hierbei in geeigneter Weise gestärkt werden.

Ein Qualifizierungseinkommen, das im Koalitionsvertrag der Landesregierung angekündigt ist, könnte sowohl berufliche Mobilität für den/die Einzelne ermöglichen als auch den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in der Transformation. Dieses Instrument ergänzt das Qualifizierungsgeld, das der Bund einführen wird. Hierzu ist eine enge Verzahnung beider Vorhaben anzustreben.

3. Gute und chancengerechte frühkindliche Bildung

Die Landespolitik soll Ausbau und Qualitätsverbesserungen in der frühkindlichen Bildung als wichtige Grundlage für einen späteren erfolgreichen Bildungs- und Berufsweg forcieren.

Besonders Kinder mit schlechten Startchancen, für deren späteren schulischen und beruflichen Erfolg hochwertige frühkindliche Bildungsangebote entscheidend sind, sollten so früh wie möglich in den Genuss frühkindlicher Bildung kommen. Voraussetzung hierfür ist selbstverständlich ein entsprechendes Angebot.

Das Land ist aufgerufen, die Kommunen dabei zu unterstützen, den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern von 2026 an zu verwirklichen.

4. Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen

Wenn Frauen mehr Möglichkeiten haben, berufstätig zu sein oder so viel zu arbeiten, wie es zu ihrer Lebenssituation passt, leisten sie einen relevanten Beitrag zur Behebung von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt. Vor allem in den Branchen Erziehung und Pflege, in denen viele Frauen beschäftigt sind, können Kapazitäten gewonnen werden. Voraussetzung hierfür sind gesunde Arbeitsbedingungen, eine verbindliche Personalbemessung und eine verlässliche Kinderbetreuung.

Baden-Württemberg muss stärker in die sogenannten Careberufe investieren, die besser bezahlt und aufgewertet werden müssen. Bessere Arbeitsbedingungen und Personalausstattungen steigern auch die Qualität der Versorgung und der Erziehung.

5. Tarifbindung stärken, Baden-Württemberg zum Musterland für gute Arbeit machen

Es braucht einen neuen Konsens zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Landesregierung: Gute Arbeit und die Anwendung von Tarifverträgen ist eine elementare Voraussetzung für eine langfristige Fachkräftesicherung. Im Wettbewerb um Arbeitskräfte werden diejenigen Branchen im Vorteil sein, die gute Arbeitsbedingungen aufgrund von Tarifverträgen und Mitbestimmung bieten.

Das ist schon heute so: Betriebsräte, DGB und Gewerkschaften setzen sich für gute Arbeitsbedingungen und Weiterbildungschancen ein und sichern somit Beschäftigung in Zeiten von Transformation, Globalisierung und Digitalisierung.

Sinkende Tarifbindung und Prekarisierung der Arbeit gefährden hingegen Innovationsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung im Südwesten.

Die Landesregierung soll deshalb die Anwendung von Tarifverträgen zur Grundvoraussetzung aller öffentlichen Auftragsvergaben von Land und Kommunen

erklären. Die Reform des Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes muss entsprechend gestaltet werden.

Die Landespolitik soll zudem eine Initiative zur Ausweitung tariflicher Mindestlöhne durch Allgemeinverbindlichkeit starten: Baden-Württemberg soll gegenüber den Arbeitgeberverbänden für mehr Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen durch den Landestarifausschuss werben. Damit könnten auch positive Anreize für Betriebe gesetzt werden, Mitglied ihres Arbeitgeberverbands zu bleiben oder dort wieder einzutreten.

Das Land soll zusammen mit den Arbeitsagenturen Fachkräftebedarfe in bestimmten Berufen, Branchen bzw. Regionen belastbar identifizieren und quantifizieren, Konzepte für die Qualifizierungspolitik entwickeln und in der Fläche aktiv umsetzen.

Vordringlich sind Initiativen des Landes zur Gewinnung und Qualifizierung von mehr Fachkräften für die frühkindliche und schulische Bildung sowie für die Pflege. Für diese Branchen trägt der Staat weitestgehend selbst Verantwortung bei der Finanzierung, als Arbeitgeber für die Arbeitsbedingungen und bei der Gestaltung der Aus- und Weiterbildung.

Zur Behebung des Ärztemangels, vor allem im ländlichen Raum, soll die Landesregierung die Zahl der Medizinstudienplätze an den Universitäten deutlich erhöhen.

6. Für gute und sichere Arbeit auch für ältere Beschäftigte

Gesunde Arbeit während des gesamten Arbeitslebens ist Bestandteil jeder Fachkräftestrategie. Im Interesse aller Beschäftigten soll der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessert werden. Das Land Baden-Württemberg soll die staatliche Gewerbeaufsicht personell deutlich aufstocken, damit gerade Kleinbetriebe in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stärker beraten und unterstützt werden können.

Ältere Beschäftigte über 50 Jahren sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als jüngere und treffen oftmals auf Vorbehalte bei Arbeitgeber*innen, wenn sie eine neue Stelle suchen. Dabei können sie einen wichtigen Beitrag leisten zur Fachkräfteversorgung, wenn sie Gelegenheit bekommen, sich mit ihren Erfahrungen einzubringen und auch Neues zu beginnen.

Die Arbeitgeber sollen deshalb Ältere gleichberechtigt bei Stellenvakanzen berücksichtigen und die Arbeitsumgebungen alters- und altersgerecht gestalten.

7. Gesteuerte Fachkräftezuwanderung und bessere Integration

Mit gesteuerter Fachkräftezuwanderung können zielgerichtet Fachkräfte aus dem Ausland mit hierzulande gesuchten Qualifikationen gewonnen werden. Einen internationalen Brain-Drain wollen wir gleichwohl verhindern.

Menschen mit Zuwanderungshintergrund, die bereits in Baden-Württemberg leben, müssen besser in Ausbildung und Arbeit integriert werden und ihre Qualifikationen müssen unbürokratischer anerkannt werden. Zudem muss das Angebot an Deutschkursen ausgebaut werden.

8. Für eine aktive Wohnungspolitik

Damit die Fachkräfteversorgung nicht an fehlenden oder nicht leistbaren Wohnungen scheitert, benötigt Baden-Württemberg mindestens 100.000 neue Wohnungen im Jahr. Planungs- und Genehmigungsverfahren dazu müssen gestrafft und beschleunigt werden.

Neben privatem und genossenschaftlichem Wohnungsbau kann dieses Ziel nur mit einer aktiveren öffentlichen Wohnungsbaupolitik erreicht werden. Dazu sind erheblich mehr Initiativen und höhere Investitionen des Landes als in der Vergangenheit erforderlich, einschließlich Investitionen in die soziale und verkehrstechnische Infrastruktur.

Das Land Baden-Württemberg soll dazu eine Landesentwicklungsgesellschaft gründen, die selbst plant, baut, unterhält und vermietet und Kommunen bzw. kommunale Wohnungsbaugesellschaften unterstützt.

9. Mehr private und öffentliche Investitionen

Stärkere private wie öffentliche Investitionen in die Steigerung der Produktivität in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst beispielsweise in Forschung und Entwicklung, Elektrifizierung und Prozessoptimierungen können helfen, Beschäftigte von bestimmten Tätigkeiten zu entlasten und Fachkräftemängel zu verhindern.

Dazu soll die Landesregierung - auch zur Erreichung der Klimaziele - mit einem ‚Green New Deal‘ vorrangig in Bildung, Forschung, nachhaltigen Verkehr, erneuerbare Energie und flächenschonenden Wohnungsbau investieren.

Aber auch die Digitalisierung einer bürgernahen Verwaltung ist eine vordringliche Aufgabe: einerseits, um das Land attraktiv zu halten für Zuwanderung und andererseits, um den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zu modernisieren.

Stuttgart, 17. Januar 2023

Literatur

Anger, Christina/Plünnecke, Axel (2022): IW-INSM-Bildungsmonitor 2022 – Bildungschancen sichern, Herausforderungen der Digitalisierung meistern, Köln, S.140 und S. 143 bis 145

Auffenberg, Jennie (u. a. 2022): "Ich pflege wieder, wenn..." – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, Bremen

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag (2022): Der Arbeitsmarkt für Fachkräfte in Baden-Württemberg, IHK-Fachkräftemonitor, Stuttgart

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Fachkräfteengpassanalyse 2021, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2022, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Fachkräfteengpassanalyse für Fachkräfte, Gesamtwert der Engpassindikatoren nach Ländern 2021, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg (2022a): Fachkräftemangel in Baden-Württemberg: Ohne Partner geht es nicht!, Diskussionspapier vom 9. August 2022, Stuttgart

Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg (2022b): Eckwerte des Arbeitsmarkts, Land Baden-Württemberg, Dezember 2022, Stuttgart

Bundesinstitut für Berufsbildung (2022a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Bonn, S. 289 (Tabelle A11.2-2)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2022b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Bonn, S. 144

Bundesinstitut für Berufsbildung (2022c): Datenreporte zu den Berufsbildungsberichten, Bonn

Bündnis 90/Die Grünen/CDU Baden-Württemberg (2021): Jetzt für Morgen – Der Erneuerungsvertrag für Baden-Württemberg, Stuttgart

Burmeister, Kai/Diebel-Ebers, Maren/Scholz, Jendrik (2022): Eine Gerechtigkeitsoffensive für Baden-Württemberg – Gewerkschaftliche Forderungen für die Transformation von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, in: Schmitz, Christoph/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Das neuen Normal – Konflikte um die Arbeit der Zukunft, Gute Arbeit 2023, Frankfurt am Main, S. 63-74

Dettmers, Sebastian (2022): Die große Arbeiterlosigkeit – Warum eine schrumpfende Bevölkerung unseren Wohlstand bedroht und was wir dagegen tun können, München

Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg (2022a): Wie sieht der DGB die Lage rund um Ausbildung in Baden-Württemberg? Präsentation zur Veranstaltung der SPD-Landtagsfraktion am 30. Mai 2022, Stuttgart

Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg (2022b): Gewerkschaftliche Anforderungen an eine aktivere Arbeitspolitik des Landes Baden-Württemberg und den Landeshaushalt 2023/2024, 17. Mai 2022, Stuttgart

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (2022): Inländisches Fachkräftepotenzial ausschöpfen, faire Fachkräfteeinwanderung sichern – DGB-Anforderungen in der Fachkräftedebatte, 22. September 2022, Berlin

Eckl, Nicolas (2022): Investitionstätigkeit der Südwestindustrie bleibt 2021 auf niedrigem Niveau, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11+12/2022, S. 25-33

Fischer, Michael (2022): „Transformation trifft alle – nicht gleichermaßen, aber gleichzeitig“, Gespräch mit Jörg Meyer, in: Soziale Sicherheit 8-9/2022, S. 308-310

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte (2021): Demografische Entwicklung lässt Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht 25/2021, Nürnberg

Hafenrichter, Julia/Hamann, Silke/Thoma, Oliver/Buch, Tanja/Dengler, Katharina (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, IAB-Regional 3/2016, Nürnberg

Hans-Böckler-Stiftung (2019): Soloselbständige, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Leiharbeitnehmer in Baden-Württemberg 1991 bis 2018 mit Daten des Mikrozensus

Klee, Günther/König, Tobias (2022): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2021 – Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzberichte 2/2022, Stuttgart

Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2021): Tarifbindung in den Bundesländern - Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Düsseldorf; mit Daten aus dem IAB-Betriebspanel

Ministerium für Wirtschaft Baden-Württemberg (2019): Stellungnahme vom 13. Juni 2019 zum Antrag des Abgeordneten Schweickert (FDP) vom 29. April 2019 - Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsschutz, Drucksache 16/6180, Stuttgart, S. 6

Ministerium für Wirtschaft Baden-Württemberg (2020): Stellungnahme auf die Anfrage der Abgeordneten Reich-Gutjahr (FDP/DVP) vom 21. Oktober 2020, Drucksache 16/9105, Stuttgart

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2022): Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realität gestalten - Jahresgutachten 2022/2023, Wiesbaden

Scholz, Jendrik (2019): Migrations- und Integrationspolitik am Beispiel Baden-Württembergs, in: Zeitschrift Sozialismus 4/2019, S. 64-67, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-62247-9>

Scholz, Jendrik (2020): DGB-Rentenreport Baden-Württemberg 2020 – Zur Situation der abhängigen Beschäftigung und der gesetzlichen Rente in Baden-Württemberg – eine Sammlung ausgewählter empirischer Befunde, Stuttgart, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67305-7>

Seils, Eric (2018): Mangel an Fachkräften oder Zahlungsbereitschaft? Eine Analyse von Daten des DIHK, WSI Report Nr. 41, Düsseldorf

SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg (2020): Positionspapier Frühkindliche Bildung, Stand: 26. Februar 2020, Stuttgart

SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP (2021): Koalitionsvertrag – Mehr Fortschritt wagen - Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Berlin

Stanat, Petra/Schipolowski, Stefan/Schneider, Rebecca/Sachse, Karoline A./ Weirich, Sebastian/Henschel, Sofie (Hrsg. 2022): IQB-Bildungstrend 2021 - Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich, Münster

Statistische Ämter der Länder (2022): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder - Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2014

Statistisches Bundesamt (2017): Fachserie "Bevölkerung mit Migrationshintergrund für Baden-Württemberg 2017", Ergebnisse des Mikrozensus 2017, Bevölkerung nach Migrationsstatus, beruflichem Abschluss und Geschlecht, Wiesbaden

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022a u. a.): Statistische Berichte Baden-Württemberg, Stuttgart

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022b): Studierende an baden-württembergischen Hochschulen seit dem Wintersemester 1950/51, Stuttgart

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022c): Sachinvestitionen des Landes Baden-Württemberg, Stuttgart

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, www.statistik-bw.de, eingesehen am 5. Januar 2023

Struck, Olaf/Wolff, Richard/Osiander, Christopher/Senghaas, Monika (2022): Arbeitsmigration und Aufnahmebereitschaft – Merkmale, die am Arbeitsmarkt Erfolg versprechen, erhöhen die Akzeptanz der Bevölkerung, IAB-Kurzbericht 24/2022, Nürnberg

Voth, Hans-Joachim/Caprettini, Bruno/Trew, Alex (2022): Fighting for Growth: Labor scarcity and technological progress during the British industrial revolution, Working Papers 2022_15, Business School - Economics, University of Glasgow

Weber, Enzo (2019): „Wir werden nicht alle Programmierer“, in: Mitbestimmung 5/2019, S. 16-19

Zühlke, Anne/Bodry, Yvette (2021): Fachkräftebedarf und Fachkräfterekrutierung in der Corona-Pandemie – Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 4/2021, Tübingen