

# Diskussionspapier

09. August 2022

## Fachkräftemangel in Baden-Württemberg: Ohne Partner geht es nicht!

### Inhaltsverzeichnis

1. In aller Kürze
2. Ausgangslage
3. Wie wirken sich die Megatrends: Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung auf den Arbeitsmarkt aus?
  - 3.1 Demografie
  - 3.2 Digitalisierung
  - 3.3 Dekarbonisierung
4. Wo liegen die größten Potenziale in Baden-Württemberg?
  - 4.1 Aus- und Weiterbildung/ Qualifizierung ausbauen und Ausbildungs- und Studienabbrüche verringern
  - 4.2 Zuwanderung von Fachkräften erhöhen und Integrationsmaßnahmen verbessern
  - 4.3 Erhöhung des Arbeitszeitvolumens und der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund
5. Fazit



## 1. In aller Kürze

Im Kampf gegen den Fachkräftemangel gibt es drei **Potenzialgruppen**:

### **Potenzial von bis zu 110.000: Aus- und Weiterbildung/ Qualifizierung ausbauen und Ausbildungs- und Studienabbrüche verringern**

Die gesetzlichen Grundlagen sind vorhanden, so dass Weiterbildung und zusätzliche Qualifizierungen unabhängig vom Alter und Beschäftigungsstatus von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden können. Die Bildungsträger und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (AG) sollten in den Austausch gehen und passgenaue Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote gemeinsam kreieren. Die Unternehmen sollten diese Möglichkeit als Chance verstehen und zudem ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den nötigen Freiraum gewähren.

### **Potenzial von bis zu 216.000: Zuwanderung von Fachkräften erhöhen und Integrationsmaßnahmen verbessern**

In der Vergangenheit sind einige gute Kooperationen entstanden, die die Zuwanderung von Fachkräften möglich gemacht haben. Dennoch sind die Prozesse nach wie vor langsam und bürokratisch. Förderung von Sprach- und Integrationskursen – auch im Ausland – und Anerkennung von Berufserfahrungen und -abschlüssen sollten schneller und effizienter werden.

### **Potenzial von bis zu 112.000: Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen sowie ein zusätzliches Potenzial bei der generellen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund**

Frauen sind häufig bereit dem Arbeitsmarkt voll oder in Teilzeit zur Verfügung zu stehen, wenn die Kinderbetreuung sowie die häuslichen Arbeiten geregelt sind. Um ausreichend Kinderbetreuungsplätze anbieten zu können, sollten innovative Ideen gefunden werden, mehr Menschen zu Erzieherinnen und Erziehern auszubilden, ohne Qualitätseinbußen hinzunehmen. Unterstützung im Haushalt sollte bezahlbar und unbürokratisch in Anspruch genommen werden können. Unternehmen sollten offen sein, Frauen auch in Teilzeit zu beschäftigen.

## 2. Ausgangslage

Nach dem herausfordernden Jahr 2020 erholte sich der Arbeitsmarkt im Jahr 2021 zunehmend. Trotz Pandemie und Ukraine-Krieg zeigt sich der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg robust. Allerdings beeinflussen konjunkturelle und strukturelle Veränderungen die langanhaltende gute Entwicklung. Der Bedarf an Fachkräften ist und bleibt groß. Vor allem hier müssen die Akteure am Arbeitsmarkt gezielt zusammenwirken, um Baden-Württemberg als Struktur und Innovations-starken Standort zu erhalten.

Die **Arbeitsnachfrage** in Baden-Württemberg (wie in Deutschland insgesamt) hat sich schnell von der Corona-Krise erholt und der Krieg in der Ukraine wirkt sich bisher nicht deutlich aus, wenngleich hohe Unsicherheit über die weitere Entwicklung besteht. Zugleich bedeuten langfristige Trends wie Digitalisierung und Dekarbonisierung und insbesondere der demografische Wandel, dass in den kommenden Jahren und Jahrzehnten in einigen Wirtschaftsbereichen zunehmend und anhaltend Fachkräftelücken bestehen werden, wenn nicht gezielt durch eine hohe Erwerbsbeteiligung und passgenaue Qualifizierung gegengesteuert wird.

Da der Begriff „Fachkräftemangel“ als Referenz ein bestimmtes „Soll“ an Fachkräften voraussetzt, welches nicht objektiv statistisch messbar ist, betrachtet die Statistik **Fachkräfteengpässe**. Dies bezeichnet Situationen, in denen Arbeitsstellen in bestimmten Berufen schwer zu besetzen sind. Hier stechen vor allem **Gesundheits- und Bauberufe** (letztere sind vor allem Handwerksberufe) als Felder hervor, in denen Fachkräfteengpässe bestehen. Dies zeigt sich beispielsweise anhand vergleichsweise geringer Arbeitslosen-Stellen-Relationen und langer Vakanz-Zeiten. Bei näherer Betrachtung stellen sich vor allem die Berufsgruppen **Alten- und Krankenpflege** sowie der Aus- und Trockenbau, Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik und andere Bauberufe als Berufe mit Fachkräfte-Engpässen heraus. Diese aktuelle Situation muss nicht so bleiben oder sich gar verschärfen. Dem Fachkräfteengpass kann entgegengewirkt werden.

Verglichen mit Fachkräften im engeren Sinne (beruflich Qualifizierte) ist die Nachfrage nach Spezialisten und Experten (i. d. R. Akademikerinnen und Akademiker) in Baden-Württemberg in den letzten zehn Jahren noch stärker gestiegen, wie Beschäf-

tigungszahlen und Stellenmeldungen zeigen. Doch obwohl insbesondere die **Digitalisierung** (und damit die zunehmende Bedeutung wissensintensiver Tätigkeiten) Akademikerinnen und Akademiker begünstigen dürfte, sind gerade Fachkräfte derzeit schwer zu finden: Unter den der BA gemeldeten Arbeitsstellen hatten Fachkraft-Stellen zuletzt die längste durchschnittliche Vakanz-Dauer. Auch in absehbarer Zukunft dürfte der Trend zur **Dekarbonisierung** eine besonders hohe Nachfrage nach beruflich Qualifizierten vor allem im Bereich Bau und Gebäudetechnik bedeuten. Das bedeutet nicht, dass ein beruflicher Abschluss zwingende Voraussetzung für Beschäftigung ist. Es zeigt aber auf, dass bestimmte (beispielsweise handwerkliche) berufliche Kompetenzen dringend benötigt werden.

Anhand der Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen zeigt sich, dass auch die Berufsfelder **Erziehung, Lehre** und **Informationstechnologie** (Informatik, Softwareentwicklung, aber auch Anwenderberatung u. a.) ein hohes Nachfragepotenzial haben und Fachkräfteengpässe – so nicht bereits vorhanden – in diesen Feldern wahrscheinlich sind.

Die Erzieherberufe sind insofern besonders bedeutsam, als eine ausreichende Versorgung mit **Kinderbetreuung** notwendige Voraussetzung ist, um das Erwerbspersonenpotenzial ausschöpfen zu können – gleiches gilt für den Bereich der Alten- und Krankenpflege. Ein hohes Angebot an Erzieher/-innen und Pflegekräften brächte also auf dem Arbeitsmarkt eine „doppelte Dividende“. Langfristig betrachtet bildet zudem die frühkindliche Bildung das Fundament des Bildungssystems, nicht zuletzt mit Blick auf den Spracherwerb.

### **3. Wie wirken sich die Megatrends: Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung auf den Arbeitsmarkt aus?**

#### **3.1 Demografie**

Unabhängig von kurzfristigen Fachkräfteengpässen, die häufig vor allem konjunkturell bedingt sind, wird langfristig das Angebot an Fachkräften von der Größe der Bevölkerung, deren Struktur und Erwerbsverhalten bestimmt.

Die **Bevölkerungszahl in Baden-Württemberg** wird voraussichtlich noch einige Jahre wachsen. Da aber besonders die Zahl der Älteren zunehmen und die der Jüngeren tendenziell abnehmen wird und zudem in den kommenden Jahren die gebur-

tenstarken Jahrgänge das Rentenalter erreichen, wird das Potenzial an Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt zukünftig kleiner und Fachkräfte auch demografisch bedingt noch knapper werden.

In den letzten Jahren ist Baden-Württembergs Bevölkerung nur aufgrund der Zuwanderung aus dem Ausland gewachsen, der Saldo mit den anderen Bundesländern fiel hingegen negativ aus. Insbesondere infolge der Rentengesetzgebung ist die Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen stark gestiegen und auch im internationalen Vergleich bereits sehr hoch. Allerdings arbeitet mit 47,8% fast jede zweite sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau in Baden-Württemberg in 2021 in Teilzeit mit relativ geringen Wochenstunden. Insofern finden sich in größerem Umfang noch auszuschöpfende Potenziale in der Erwerbsbeteiligung vor allem im relativ geringen Arbeitsvolumen von Frauen und auch der unterdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund.

Berechnungen des IW mit BA-Statistik- und IAB-Daten zeigen, dass Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete in 2020 in einigen Berufen mit Fachkräftelücken (gemessen als Zahl an offenen Stellen in Berufen, die nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können) schon einen geringen Beitrag leisten. Hier bestehen folglich offensichtlich noch Möglichkeiten, die Potenziale dieser Arbeitskräfte besser zu nutzen.

In der Kombination aus Gewinnung zusätzlichen Potenzials durch z.B. Einwanderung und noch besserer Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials bestehen aktuell und auch zukünftig wirksame Hebel zur Fachkräftegewinnung.

Die Bedeutung von Qualifizierung und Aus- und Weiterbildung für die Fachkräftegewinnung wird angesichts der strukturellen Trends - wie der Dekarbonisierung und der Digitalisierung- noch beträchtlich wachsen.

### 3.2 Digitalisierung

2019 arbeiteten bereits 36,8 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) in Baden-Württemberg in einem Beruf mit hohem **Substituierbarkeitspotenzial**. Damit ist gemeint, dass mindestens 70 % der Tätigkeiten in diesem Beruf potenziell auch von marktreifen digitalen Technologien ausgeführt werden könnten. Unter beruflich qualifizierten Fachkräften, der größten Gruppe unter den Beschäftigten, liegt

der Anteil sogar bei 46,0 %, so dass der Anpassungsdruck auf die Kompetenzen und der damit verbundene Qualifikationsbedarf hier als quantitativ am stärksten unterstellt werden kann. Langfristig wird sich die Entwicklung hin zur Höherqualifizierung durch die Digitalisierung noch verstärken: der Mehrbedarf an Experten wird Abschätzungen zufolge in Baden-Württemberg in 2040 gegenüber 2020 bei mehr als 100.000 Personen liegen.

Allein aufgrund vorwiegend demografischer Veränderungen und unter Berücksichtigung der erwarteten Arbeitskräftenachfrage wird angenommen, dass sich die Stellenbesetzung in den identifizierten Berufen mit Fachkräfteengpässen bzw. einem besonders hohen Fachkräftebedarf zukünftig noch schwieriger gestaltet. Die Digitalisierung kann diesen Prozess noch verstärken, denn insbesondere Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe, die Gesundheitsberufe sowie Erziehungs- und die lehrenden Berufe werden im Zuge der Digitalisierung besonders gefragt sein und auch in den Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen steigt der Bedarf an Fachkräften. Andererseits kann gerade auch der Einsatz digitaler Techniken eine Strategie darstellen, Fachkräfteengpässe zu mildern, wenn Technik statt Arbeitskraft zum Einsatz kommt. Abschätzungen zu Folge reduziert sich das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach Fachkräften unter dem Eindruck der Digitalisierung allerdings nur um ca. 10%. Demnach fehlen auch in diesem Szenario in 2040 immer noch mehr als 500.000 beruflich Qualifizierte.

### 3.3 Dekarbonisierung

Die **technologiegetriebenen Arbeitsplatzverluste** aufgrund der Umstellung auf den Elektroantrieb bei Pkw bis zum Jahr 2035 werden in verschiedenen Szenarien auf über 30.000 netto für Baden-Württemberg beziffert. Der größte Jobabbau sei demnach im Fahrzeugbau zu erwarten, Verkehr und Lagerei, der Maschinenbau, die Zeitarbeit und die Metallbranche geraten ebenfalls in Mitleidenschaft. Es könnten aber durchaus positive Effekte entstehen, wenn sich bspw. eine inländische Batteriezellenproduktion etablieren würde. **Zusätzliche Arbeitsplätze** werden bei der Erzeugung von grünem Strom für die E-Autos und beim Aufbau und Betrieb der Ladeinfrastruktur erwartet.

Spürbaren Einfluss auf die Fachkräftesituation dürfte der Ausbau regenerativer Energien haben. So wurde für die Ziele und Maßnahmen der Klima- und Wohnungsbau politik im Koalitionsvertrag der Bundesregierung gezeigt, dass der deutschlandweite Zusatzbedarf von 400.000 Erwerbstätigen bis 2030 teilweise in Berufsfeldern wie Bau, Handwerk und Energietechnik entsteht, in denen bereits heute Engpässe spürbar sind. Besonders hervorgegeben wird diesbezüglich die Fachkräftesituation z.B. in Klempnerei, Heizung, Klimatechnik, Energietechnik und den Bauberufen: Hochbau, Aus- und Trockenbau, Isolierung, Bauplanung und die Architektur. Möglicherweise ist insbesondere in diesen Berufen der Einsatz auch von digitalen Technologien ein erfolgversprechendes Mittel, wenn menschliche Arbeitskraft nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung steht.

**Den größten Zusatzbedarf** aufgrund des Ausbaus regenerativer Energien gibt es den Berechnungen zufolge deutschlandweit auf der Ebene der Fachkräfte (+220.000), aber auch für alle anderen Anforderungsniveaus zeigt sich ein erhöhter Bedarf.

Das heißt, für die ökologische Transformation werden Fachkräfte gerade im technischen und handwerklichen Bereich benötigt. Höhere Bedarfe in den Bau-, den IKT- und Elektroberufen gibt es zudem aufgrund des Wandels in der Automobilindustrie und teilweise der Digitalisierung. Auch in den Dienstleistungsberufen wie den Gesundheits- und Sozialberufen sowie den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe wird ausgehend von den demografischen Veränderungen und der Digitalisierung eine weiter steigende Nachfrage nach Fachkräften erwartet.

#### **4. Wo liegen die größten Potenziale für Baden-Württemberg?**

Als Handlungsfelder mit den größten Potenzialen zur Fachkräftegewinnung wurden in einem Expertengremium orientiert an der Datenauswertung im Jahr 2018 (vgl. Arbeitsmarkt-Dossier 2018/03) folgende drei Handlungsschwerpunkte identifiziert:

- **Potenzial von bis zu 110.000: Aus- und Weiterbildung/ Qualifizierung ausbauen und Ausbildungs- und Studienabbrüche verringern**
- **Potenzial von bis zu 216.000: Zuwanderung von Fachkräften erhöhen und Integrationsmaßnahmen verbessern**

- **Potenzial von bis zu 112.000: Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen sowie ein zusätzliches Potenzial bei der generellen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund**

#### **4.1 Aus- und Weiterbildung/ Qualifizierung ausbauen und Ausbildungs- und Studienabbrüche verringern**

Die Ausbildung ist ein wichtiger Bestandteil zur langfristigen Sicherung von Fachkräften. Die Pandemie hat gezeigt, dass trotz der vielfältigen digitalen Angebote, die Schülerinnen und Schüler sowie Kundinnen und Kunden nicht im gleichen Maße erreicht wurden, wie mit einem persönlichen Gespräch. Dementsprechend setzt die BA neben dem modernen und adressatengerechten Medieneinsatz auf den persönlichen Kontakt, der bereits in Form einer Berufsorientierung und -beratung in den Vor-Vor-Entlassklassen bzw. 9. Klasse Gymnasium stattfindet. Neben den Schulen erreicht die BA die jungen Menschen in den Jugendberufsagenturen sowie bei Veranstaltungen und Messen. Doch die Beratungsleistung endet nicht bei Eintritt in das Berufsleben, sondern die BA besucht verstärkt berufsbildende Schule, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Auch an den Hochschulen ist die BA tätig: in vielen Regionen gibt es bereits Kooperationen mit den Hochschulen. Die Agenturen beraten vor Ort, um Studienabbrüche zu vermeiden oder ggf. den Studentinnen und Studenten bei der Ausbildungsplatzsuche beratend zu Seite zu stehen.

#### **Berufliche Qualifikation ist der wirksamste Schutz gegen Arbeitslosigkeit**

Die **Förderung der beruflichen Weiterbildung** kommt eine besondere Bedeutung in der Arbeitsmarktpolitik zu. Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung richten sich nicht nur an Arbeitsuchende, sondern in stärkerem Maße als in der Vergangenheit auch an Beschäftigte in Betrieben. Die Anforderungen an die Qualifikation von Arbeitnehmern steigen. Digitalisierung und die Einführung neuer Technologien sowie der Strukturwandel verstärken diesen Trend. Der Marktanteil für un- und angelernte Arbeitskräfte wird kontinuierlich geringer.

Der Gesetzgeber hat den (nachträglichen) Erwerb eines Berufsabschlusses durch



gesetzliche Neuregelungen gestärkt. Geringqualifizierte haben nunmehr einen Rechtsanspruch auf eine Förderung zum (nachträglichen) Erwerb eines Berufsabschlusses. Neben 13.400 Arbeitsuchenden haben 2.900 Beschäftigte in den letzten beiden Jahren eine abschlussorientierte Maßnahme in Baden-Württemberg begonnen. Mit der Weiterbildungsprämie für das Bestehen der Zwischen- und Abschlussprüfungen wurde ein zusätzlicher finanzieller Anreiz für die Teilnahme an einer längerfristigen abschlussorientierten Qualifizierung geschaffen.

Die Initiative „**Zukunftsstarter**“ der BA verfolgt das Ziel, jungen Menschen im Alter von 25-35 den Erwerb eines Berufsabschlusses „an der zweiten Schwelle im Arbeitsleben“ zu ermöglichen. Im Zeitraum von 2016 bis 2020 konnten in Baden-Württemberg ca. 2.700 junge Menschen eine abschlussorientierte Maßnahme beginnen. In Zukunft setzt die Initiative „Zukunftsstarter“ verstärkt auf die Möglichkeit der betrieblichen Umschulungen. Dies setzt voraus, dass Betriebe bereit sind Ausbildungsplätze auch mit lebensälteren Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen.

Die **Qualifizierung von Beschäftigten** hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Neben der Förderung abschlussorientierter Maßnahmen für Geringqualifizierte sollen bestehende Beschäftigungen auch durch die Förderung von Anpassungsqualifizierungen stabilisiert und Beschäftigte in den Betrieben gehalten werden. **Lebenslanges Lernen** wird mehr und mehr zur Selbstverständlichkeit.

Der Gesetzgeber hat in der letzten Legislaturperiode durch viele gesetzliche Neuregelungen die Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten deutlich ausgebaut. Der Zugang zur Weiterbildungsförderung wurde auf alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße erweitert. Das Sammelantragsverfahren hat die Administrierung der Förderungen deutlich vereinfacht. In Baden-Württemberg sind **Qualifizierungsverbände** entstanden, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen pragmatisch bei der Analyse und Umsetzung von zukunftsnotwendiger betrieblicher Weiterbildung beraten. <https://www.biwe.de/qualifizierungsverbuende#c13575>

Die BA unterstützt Betriebe und Beschäftigte mit ihren Beratungsdienstleistungen, insbesondere mit der **Qualifizierungsberatung** für AG im Arbeitgeber-Service und der **Berufsberatung im Erwerbsleben** für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

(AN). Die Sozialpartner können mit eigenen Aktivitäten die Motivation für das Lebenslange Lernen befördern und die Rahmenbedingungen dafür in den Betrieben schaffen. Für weitere Fortschritte in der Beschäftigtenqualifizierung braucht es in den Betrieben die Bereitschaft, in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu investieren, Qualifizierungsbedarfe zu erheben und zu beschreiben. An dieser Stelle sind die Anbieter beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen gefragt, die Bedarfe in den Betrieben abzuholen und darauf zugeschnittene Qualifizierungsangebote zu entwickeln. Mit der Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) können diese Maßnahmen durch die BA gefördert werden.

Ein gutes Beispiel kommt aus dem Agenturbezirk Heilbronn, wo die Agentur in Kooperation mit einigen Hotel- und Gaststättenbetrieben sowie einem Bildungsträger die Corona-Zeiten und die einhergehende Kurzarbeit genutzt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit weiterqualifiziert hat.

Die BA unterliegt der gesetzlichen Bestimmung, dass ausschließlich Qualifizierungsmaßnahmen im Umfang von mindestens 120 Stunden gefördert dürfen werden. Viele sinnvolle Maßnahmen erreichen diese Stundenanzahl nicht. Für diese hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus in Baden-Württemberg mit Hilfe von ESF-Mitteln (Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds) die Förderung übernommen. Somit können mehr Beschäftigte gefördert werden – ein gutes Beispiel für eine gelungenen Kooperation zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern, Wirtschaftsministerium und BA.

Aus den vorstehenden Ausführungen wird deutlich, dass die BA als einzelne Akteurin die notwendigen Aufgaben im Bereich Aus- und Weiterbildung/ Qualifizierung nicht allein bewerkstelligen kann. Neben günstigen Rahmenbedingungen, die die Politik vorgibt, müssen Sozialpartner für das Lebenslange Lernen werben und Angebote bereitstellen. Zudem sollten Schulen und Universitäten Freiräume schaffen, die durch die Berufsberatung genutzt werden können. Wichtige Partner stellen besonders auch die Unternehmen dar: Sie bieten die Möglichkeit der praktischen Erprobung und des Kennenlernens der Berufsbilder sowie Betriebsabläufe und sollten auch schwächeren Jugendlichen, Menschen mit Behinderungen sowie lebensälteren

Bewerbenden eine Chance geben. Bildungsträger können passgenaue Bildungsangebote entwickeln und anbieten, wenn Betriebe ihre Qualifizierungsbedarfe präzise formulieren.

#### **4.2 Zuwanderung von Fachkräften erhöhen und Integrationsmaßnahmen verbessern**

Mit dem zum 1. März 2020 in Kraft getretenen **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** wurde der rechtliche Rahmen für die Einreise beruflich qualifizierter Ausländerinnen und Ausländer geschaffen und die Möglichkeiten für Vermittlungsabsprachen ausgebaut. Die BA hat seither mit den Arbeitsverwaltungen von sieben Ländern (Bosnien und Herzegowina, Indien, Indonesien, Kolumbien, Mexiko, Philippinen und Tunesien) Absprachen für die Vermittlung von Fachkräften getroffen, die hohe Qualitätsstandards im Vermittlungsprozess sichern und eine nachhaltige Fachkräftegewinnung garantieren.

Die BA selber macht sich für eine Vermittlung von Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen fit, in dem sie die diskriminierungskritische Beratung eingeführt hat. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden geschult frei von Klischees Beratungsgespräche zu führen. Ausschließlich die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kundinnen und Kunden stehen im Mittelpunkt der Beratung mit dem Ziel einer qualifikationsadäquaten Eingliederung.

Pilotprojekte wie das „Hand in Hand for International Talents“ nutzen Synergien in der Zusammenarbeit zwischen BA und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (IHK) Service GmbH, um insbesondere kleinere Unternehmen mit geringen Kapazitäten für die Akquise und Gestaltung des Einwanderungsprozesses zu unterstützen. Die Projektpartner arbeiten vor Ort eng zusammen:

- Regionale IHK und Agenturen für Arbeit, die interessierte AG gewinnen und Unternehmen dabei unterstützen, die eingewanderten Fachkräfte in das Unternehmen und die Gesellschaft zu integrieren.

- Auslandshandelskammern (AHK), die in Vietnam, Brasilien und Indien für die Bewerberansprache und -rekrutierung zuständig sind.
- Die IHK Foreign Skills Approval, die für die Prüfung der Anerkennung beruflicher Qualifikationen zuständig ist.
- Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA, die das Matching zwischen Unternehmen und Bewerberinnen und Bewerbern organisiert und die Fachkräfte bei der erforderlichen Vorbereitung der Einwanderung begleitet.

So greifen die verschiedenen Zuständigkeitsbereiche und Kompetenzen von BA, IHK und AHK ineinander. Aktuell liegt der Schwerpunkt dieses Projekts insbesondere auf Berufen in der Elektrotechnik und der Informatik. Weitere Beispiele gibt es vor allem in der Pflege, wo die BA eng mit der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft zusammenarbeitet.

Auch kleine Kooperationen können sehr sinnvoll und erfolgreich sein: So haben sich eine kleine Gruppe von AG, ein Bildungsträger und das Verkehrsministerium zusammengetan. Die BA sowie das Verkehrsministerium haben das Projekt finanziell gefördert. So konnten Geflüchtete zu Lokführern ausgebildet werden. Am Ende hatten 4 Unternehmen 14 ausgebildete Fachkräfte.

Die Ausführungen zeigen erneut, dass die BA besonders auf den Akteur „Arbeitgeberin/ Arbeitgeber“ angewiesen ist. Die AG sollten nicht gleich zu hohe Erwartungen an die neuen Mitarbeitenden haben. Die Zugewanderten brauchen Zeit, in Deutschland und im deutschen Unternehmen anzukommen, sich der Kultur anzunähern und neben der Arbeitszeit sich weiter zu qualifizieren und die Sprache zu lernen.

Die deutsche Sprache sowie Anpassungsqualifizierungen könnten bereits im Heimatland vermittelt werden. Deutschkurse im Heimatland sind meist deutlich günstiger als in Deutschland, schon allein aufgrund der Lebenshaltungskosten. Zurzeit wird aber erst in Deutschland ein Integrationssprachkurs über das Bundesamt für Integration (BAMF) gefördert. Für eine mögliche Förderung bereits im Heimatland bräuhete die BA Projektpartner als Financiers. Der positive Effekt ist: Je früher Unternehmen eingebunden sind, z. B. auch mit einem finanziellen Beitrag zum Sprachkurs im Heimatland, desto verbindlicher und konkreter wird die Akquise und Vermittlung.

Eine zusätzliche Motivation für den Deutschlernenden wäre eine Finanzierung des Sprachkurses durch den AG. Alternativ kann die Kostenübernahme durch den AG auch nach erfolgreichem Absolvieren des Sprachkurses erfolgen. Ein gutes Beispiel ist hier die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland: Das Land Baden-Württemberg übernimmt einen Teil der Sprachförderung bereits im Rekrutierungsland.

Nicht nur die Sprachförderung kann vorab im Ausland, insbesondere in Drittstaaten, erfolgen. Auch die nötige Qualifizierung könnte kostengünstiger bereits im Ausland erworben werden; der gesetzliche Rahmen der Finanzierungsmöglichkeit fehlt hier jedoch leider noch.

Ein wichtiger Partner im Zuge der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sind die zuständigen Anerkennungsstellen <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>. Die ZAV der BA überprüft im Falle der Fachkräfteeinwanderungen die mitzubringenden Unterlagen auf Vollständigkeit und Qualität und leistet somit eine wichtige Vorarbeit für die Anerkennungsverfahren.

Mit den bereits gewonnenen Erkenntnissen sowie der Zusammenarbeit mit den Anerkennungsstellen konnten die Verfahren für die Rekrutierung im Ausland langsam ausgebaut und in Punkten bereits verschlankt werden. Dementsprechend entstanden und entstehen weitere Kooperationen, wie zum Beispiel im Bereich Pflege oder das Projekt THAMM. Hier werden Fachkräfte und Auszubildende aus Ägypten, Marokko und Tunesien in Zusammenarbeit mit der Europäischen Union und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung rekrutiert.

Den Einwandernden könnte es generell einfacher gemacht werden, wenn es z.B. eine zentrale Stelle für die Führerscheinanerkennung gäbe oder eine zentrale Ausländerbehörde. Die Prozesse könnten deutlich vereinheitlicht und dadurch beschleunigt werden.

Auch die BA selber muss ihre Angebote wie e-Services und BA mobil-App zukünftig zumindest in englischer Sprache anbieten. Damit Migration gelingen kann, ist nicht nur bei allen zuständigen Akteuren eine interkulturelle Kompetenz gefragt, sondern auch bei der deutschen Bevölkerung.

### **4.3 Erwerbsbeteiligung von Frau erhöhen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund**

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass es doch häufiger die Frauen sind, die sich um die Betreuung der Kinder sowie die Haushaltsführung kümmern. Dementsprechend gibt es zwei deutliche Stellschrauben - Kinderbetreuung und Entlastung von Haushaltsarbeit -, die eine Erhöhung der Arbeitszeit unterstützen.

Um insbesondere Frauen aus der Stillen Reserve (Zur Stillen Reserve gehören Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein.) und Wiedereinsteigerinnen zu erreichen, bietet die BA zahlreiche Veranstaltungsformate an. Zum Beispiel gibt es die Veranstaltungsreihe BIZ und Donna. Eine Präsenzveranstaltung mit dem generellen Thema „Erwerbsarbeit“ und der Frage „Wie kann ich auf eigenen Füßen stehen?“ Virtuell bietet die Veranstaltungsreihe Think Big eine Austauschplattform, zu der alle beteiligten Gruppen eingeladen sind: Kundinnen, AG, Bildungsträger und häufig eine Referentin oder ein Referent. Kurzum ein Austauschformat mit Informationsgehalt und verschiedenen Themenschwerpunkten für Kundinnen, die sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen.

Neben zahlreichen Veranstaltungen ist die Organisation der Kinderbetreuung auch fester Bestandteil der Beratungs- und Vermittlungsgespräche. Viele Maßnahmen, die sich gezielt an Mütter und Väter richten, bieten mittlerweile eine begleitende Kinderbeaufsichtigung an. Im Anschluss an die Maßnahme bei gewünschter Aufnahme einer Tätigkeit fehlt jedoch leider häufig ein fester Betreuungsplatz. Hier bremst der aktuelle Erzieher- und Erzieherinnenengpass.

Das Ziel des Partnerprojekts „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen HHDL“ (RD BW, WM BW, BMFSFJ) ist zu erproben, wie sich durch Gutscheine „leistbare“ Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen auf die Arbeitszeit auswirkt. Wissenschaftlich belegt hat das 1,6 Mio € Projekt nachgewiesen, dass Personen (Mütter, aber auch Männer mit Kindern/ Pflegeverantwortung) ihre Arbeitszeit aufgestockt oder nachgewiesenermaßen nicht weiter reduziert

haben. Die nicht für HHDL-Tätigkeiten gebrauchte Zeit stand für den Betrieb zur Verfügung. [https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Projekte\\_Pro/Mo-dellprojekt\\_haushaltsnahe\\_Dienstleistungen/IAW\\_HHDL-Endbericht\\_Juni\\_2019\\_Zusammenfassung.pdf](https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Projekte_Pro/Mo-dellprojekt_haushaltsnahe_Dienstleistungen/IAW_HHDL-Endbericht_Juni_2019_Zusammenfassung.pdf)

Betriebe könnten bereits jetzt als attraktive Zusatzleistung in der Personalbindung hier den Einkauf von HHDL finanziell unterstützen. Es ist zu hoffen, dass das vom BMAS verkündete Gutscheinmodell zur Unterstützung des Einkaufs HHDL so attraktiv ausgestaltet ist, dass es genutzt werden kann.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung oder -qualifikation mehr als sinnvoll. Die Teilzeitangebote nehmen erfreulicherweise sukzessiv zu [www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de](http://www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de).

### **Frauen mit Migrationshintergrund**

Migranten und Migrantinnen stellen ein Drittel der Bevölkerung in Baden-Württemberg, knapp die Hälfte davon sind Frauen. Die Erwerbsbeteiligung der Migrantinnen im Alter von 25-45 Jahren liegt 15 Prozentpunkte unter der Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Migrationshintergrund. Von der Gesamtgruppe leben 4,7 % (Nichtmigrantinnen 3,3 %) von staatlicher Unterstützung. Die größte Gruppe der nichterwerbstätigen Migrantinnen ist in der Stillen Reserve.

Das Jobcenter Landkreis Konstanz in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Konstanz-Ravensburg bietet einen sogenannten Brückenkurs an, der Migrantinnen beim Berufseinstieg in den Erzieherberuf helfen soll. Neun Frauen aus den Ländern Syrien, der Türkei, dem Iran und Russland nahmen bereits an einem Brückenkurs teil. Der Kurs bereitet die Teilnehmerinnen in einem halben Jahr halbtags auf verschiedenen Ebenen auf einen pädagogischen Beruf vor. Er vermittelt kulturelles Wissen wie zum Beispiel das Verständnis von Bildung, Betreuung und Erziehung in Deutschland. Die Frauen lernen Fachwissen wie Kinderrechte und Kinderschutz, ein Verständnis für die Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung oder die Entwicklungsbereiche in Anlehnung an den Orientierungsplan der Kindertagesstätten kennen. Ein Betriebspraktikum ist Teil des Kurses. Ergänzt wird der Kurs durch fachbezogenen Deutschunterricht.

Die Frauen werden ermutigt sich gegenseitig zu helfen: Die Frauen können ein halbes Jahr lang in einer geschützten Gruppe lernen, festigen ihren Berufswunsch und knüpfen Kontakte. Dazu gehört der respektvolle Austausch der Kulturen, das Entwickeln von Schlüsselkompetenzen wie Selbstvertrauen und Selbstwahrnehmung. Nach Abschluss des Kurses ist zum Beispiel eine Ausbildung zur Kinderpflegerin, zur Erzieherin oder Tagesmutter oder zur sozialpädagogischen Assistentin möglich.

Es wird deutlich, dass die Betreuung der Kinder für die Gewinnung der Frauen der Dreh- und Angelpunkt ist. Zum einen die Frauen können dem Arbeitsmarkt generell oder in einem größeren Umfeld zur Verfügung stehen. Zum anderen werden die Kinder -gerade aus Bildungsfernen oder Migrationsgeprägten Haushalten- frühzeitig gefördert und ihnen stehen langfristig diverse Karrierewege offen. Hier wäre es wünschenswert, wenn über neue Möglichkeiten zum Erwerb des Berufsabschlusses Erzieherin und Erzieher gesprochen werden. Zum Beispiel: Wie kann man noch mehr Angebote für die Erzieherausbildung in Teilzeit für eine Praxis integrierte Ausbildung schaffen? Auch ein niedrighschwelliger Einstieg in den Beruf Erzieherin/ Erzieher sollte in Betracht gezogen werden, mit dem Bestreben der ständigen Möglichkeit zur weiteren Qualifikation. Denn falls jetzt bei der frühkindlichen Bildung von Qualitätsstandards abgewichen wird, werden zu einem späteren Zeitpunkt die Versäumnisse schwerlich aufgefangen werden können.

Für den Erwerb der Sprache gilt „je früher desto besser“. Integrationskurse sollten dementsprechend schon während der Betreuungszeiten von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen beworben werden und/ oder bereits in Teilzeit stattfinden. Ein gutes Netzwerk aus Migrantenvereine, Religionsgemeinschaften, Ehrenamtlichen sowie der Ausländerbehörden ist notwendig. Generell sind für Migrantinnen die Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse möglichst im Rahmen der praktischen Arbeit hilfreich.



## 5. Fazit

Die vergangenen Jahre zeigen, dass sich die Anstrengungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in kleinen Allianzen positiv bemerkbar machen. Zudem wird deutlich, dass die Vernetzung sowie das gemeinsame Handeln aller notwendigen Akteure elementar sind. Darüber hinaus müssen alle Potenzialgruppen gleichermaßen in Betracht gezogen werden: ausschließlich auf die Fachkräfteeinwanderung zu setzen wäre zu kurzfristig. Zum einen ließe der Bedarf sich so nicht decken, zum anderen sollten wir den sozialen Frieden im Auge behalten und versuchen alle Personengruppen mit durch den Prozess der Transformation zu nehmen. Die Bemühungen und Kosten, die wir zum jetzigen Zeitpunkt investieren sollten, um das nächste Jahrzehnt als wachsender Industriestandort zu meistern, sind sicherlich um einiges geringer als die Kosten, die nachträglich für die Schäden eines zu späten Agierens anfallen. Denn eines sollte nicht vergessen werden: nicht nur in Deutschland verschärfen sich die Fachkräftengpässe, sondern auch im europäischen Ausland, welches mit uns um die wichtige Ressource Arbeitskraft konkurriert.