



KOFA-STUDIE 2/2019

Fachkräfteengpässe in Unternehmen

Fachkräftesicherung in Deutschland –
diese Potenziale gibt es noch

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Wer wir sind und was wir leisten

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie Digitale Bildung und Führung 4.0



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Willkommenslotsen: Schulungen für die Flüchtlingsintegration in KMU



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld

Mehr Informationen auf
www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de
Telefon: 0221-4981-543

twitter.com/KOFA_de

KOFA Fachkräftesicherung für
kleine und mittlere Unternehmen

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autoren

Dr. Lydia Malin
Dr. Anika Jansen
Dr. Susanne Seyda
Dr. Regina Flake

Kontaktdaten

Dr. Lydia Malin
Telefon: 0221 4981-850
E-Mail: malin@iwkoeln.de

Dr. Anika Jansen
Telefon: 0221 4981-861
E-Mail: jansen@iwkoeln.de

Dr. Susanne Seyda
Telefon: 0221 4981-740
E-Mail: seyda@iwkoeln.de

Dr. Regina Flake
Telefon: 0221 4981-840
E-Mail: flake@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Medien GmbH, Köln

Stand
Juni 2019

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

Zentrale Ergebnisse	4
1. Einleitung	6
2. Begriffe und Methodik	7
3. Wo bestehen Fachkräfteengpässe?	8
3.1 Welche Qualifikationen werden gebraucht?	8
3.2 Welche Berufe sind besonders von Engpässen betroffen?	10
4. Welche inländischen Fachkräftepotenziale gibt es bei Frauen und Männern aktuell noch?	13
4.1 Welche Qualifikationen bringen Arbeitslose mit?	14
4.2 Welche Qualifizierungspotenziale gibt es in Helferberufen?	16
5. Welche Potenziale lassen sich durch eine fundiertere Berufswahlentscheidung erschließen?	19
5.1 Welche Ausbildungsberufe wählen Mädchen und Jungen?.....	19
5.2 Welche Aufstiegsfortbildungen absolvieren Frauen und Männer?	21
6. Handlungsempfehlungen für Unternehmen	24
Literatur	26



Zentrale Ergebnisse

Fachkräfteengpässe nehmen weiter zu.

Im Jahr 2018 gab es in 391 von 753 betrachteten Berufen Fachkräfteengpässe. 79 Prozent aller Stellen, die Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 2018 gemeldet haben, waren in Engpassberufen ausgeschrieben.

Besonders von Engpässen betroffen sind:

- **Berufe, die entweder überwiegend von Frauen oder überwiegend von Männern ausgeübt werden**

Der überwiegende Teil der Stellen in Engpassberufen wird in männertypischen oder frauentypischen Berufen ausgeschrieben. Nur knapp 16 Prozent aller Stellen in Engpassberufen werden in geschlechtsuntypischen Berufen gemeldet.

- **Männertypische Berufe, die eine gewerblich-technische Ausbildung voraussetzen**

Fast alle Top-10-Engpassberufe für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie für Akademiker sind männertypische Berufe aus dem gewerblich-technischen beziehungsweise naturwissenschaftlichen Bereich. Bei den Top-10-Engpassberufen für Spezialisten mit Fortbildungsabschluss sind insbesondere männertypische Berufe in der Ver- und Entsorgung, im Tiefbau und der spanenden Metallbearbeitung zu finden.

- **Frauentypische Berufe für Spezialisten im Gesundheitsbereich**

Unter den Top-10-Engpassberufen für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zählt lediglich die Altenpflege zu den frauentypischen Berufen. Dieser Beruf gehört allerdings schon sehr lange zu den Engpassberufen und weist mittlerweile flächendeckend einen Mangel auf. Die Top-10-Engpassberufe für Spezialisten mit Fortbildungsabschluss sind hingegen überwiegend frauentypische (Gesundheits-)Berufe.

Identifizierte Potenziale, um Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken

- **Qualifizierte Frauen in qualifizierte Jobs bringen**

Arbeitslose Frauen und Männer verfügen im Durchschnitt etwa über den gleichen Bildungsstand. Beim Suchverhalten auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden sie sich jedoch. Frauen suchen häufiger

als Männer einen Job, der unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegt. So suchen mehr arbeitslose Frauen eine Helfertätigkeit als es arbeitslose Frauen ohne Berufsabschluss gibt. Auch ein Teil der arbeitslosen Akademikerinnen sucht eine Tätigkeit, für die kein akademischer Abschluss erforderlich ist: So suchen 28.638 Akademikerinnen eine Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Unternehmen können diese Frauen durch Weiterbildungsangebote und gezielte Ansprache in Stellenangeboten für sich gewinnen. Mit diesen hochqualifizierten Frauen ließe sich ein Teil der 62.653 gemeldeten offenen Stellen für akademisch qualifizierte besetzen. Im Gegensatz zu den Frauen strebt ein Teil der arbeitslosen Männer eine Tätigkeit an, die oberhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegt. So haben 625.659 arbeitslose Männer keinen berufsqualifizierenden Abschluss (51,0 Prozent aller arbeitslosen Männer), jedoch suchen lediglich 559.413 (45,6 Prozent aller arbeitslosen Männer) eine Tätigkeit als Helfer. Das bedeutet, 66.246 Männer ohne formalen Abschluss suchen eine Tätigkeit als Fachkraft. Eine Ursache hierfür kann sein, dass Männer häufiger als Frauen ihre non-formal und informell erworbenen Kompetenzen bei der Jobsuche nutzen.

- **Potenziale von arbeitslosen Helferinnen und Helfern nutzen**

Viele Helferinnen und Helfer melden sich in Berufen arbeitslos, in denen es in den Berufen im gleichen fachlichen Bereich auf einem höheren Qualifikationsniveau (Fachkraft, Spezialist) Engpässe gibt. In 30 von 204 Engpassberufen für Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung gibt es in den dazugehörigen Helferberufen deutlich mehr arbeitslose Helferinnen und Helfer als nachgefragt werden. Diese stellen ein Fachkräftepotenzial dar. Sowohl in frauen- als auch in männertypischen Berufen lässt sich durch die Qualifizierung von Helferinnen und Helfern zu Fachkräften ein Teil der Engpässe deutlich verringern bzw. „heilen“ (zum Beispiel im Friseurgewerbe und im Verkauf von Lebensmitteln – beide frauentypisch – oder in der Lagerwirtschaft und bei Maler-/Lackiererarbeiten – beide männertypisch). In anderen Berufsbereichen bieten Helferinnen und Helfer dagegen nur ein relativ geringes Potenzial zur Verbesserung der Engpasssituation, beispielsweise in den frauentypischen Pflegeberufen sowie in den männertypischen Metall- und Maschinenbauberufen.

- **Frauen für eine Aufstiegsfortbildung motivieren**
Männer haben häufiger als Frauen eine Aufstiegsfortbildung durchgeführt. Das führt dazu, dass von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern 15,2 Prozent als Spezialisten mit Fortbildungsabschluss arbeiten, bei den Frauen aber nur 11,4 Prozent. Unter den Engpassberufen für Spezialisten befinden sich jedoch viele frauentypische Berufe. Um Engpässe – insbesondere in diesen Engpassberufen – zu lindern, kann eine (berufs begleitende) Weiterqualifizierung von Fachkräften hilfreich sein. Gerade Mütter profitieren davon, wenn sie für die Weiterbildung freigestellt werden, sodass die Weiterqualifizierung in den normalen Arbeitsalltag integriert werden kann und keine zusätzliche zeitliche Belastung darstellt.
- **Potenziale flexibler Arbeitszeiten ausschöpfen**
In frauentypischen Berufen arbeiten viele Beschäftigte in Teilzeit. Auch bei Beschäftigten, die keine Vollzeitbeschäftigung anstreben, bietet ein größeres Arbeitszeitvolumen, sprich: eine Stundenaufstockung, das Potenzial, Fachkräfteengpässe zu lindern. Unternehmen können durch gute Rahmenbedingungen und eine flexible Arbeitszeitgestaltung dazu beitragen, dass Teilzeitbeschäftigte ihr Arbeitszeitvolumen maximal ausdehnen. In männertypischen Engpassberufen, in denen es bislang noch vergleichsweise wenig Teilzeitstellen und wenige Frauen gibt, bieten dagegen zusätzliche Teilzeitangebote die Chance, neue Zielgruppen für diese Berufe zu gewinnen.
- **Langfristige Fachkräftesicherung durch eine bedarfsgerechte Berufsorientierung**
Um zukünftig mehr Jugendliche für Engpassberufe zu gewinnen, gibt es mehrere Ansatzpunkte: Zum einen ist es wichtig, insbesondere im Rahmen der Berufsorientierung von Abiturienten die Vorteile einer (dualen) Ausbildung deutlich sichtbar zu machen. Unternehmen können gerade in Engpassberufen mit den guten Übernahme- und Beschäftigungsperspektiven sowie dem geringen Arbeitslosigkeitsrisiko überzeugen. Denn viele Jugendliche orientieren sich bei ihrer Berufswahl daran, wo sie Sicherheit und gute Chancen auf einen festen Arbeitsplatz erwarten. Zum anderen ist es wichtig, bereits bei der Berufsorientierung mit Geschlechterklischees zu brechen. In Berufen, die sowohl bei Jungen als auch bei Mädchen zu den beliebtesten Ausbildungsberufen zählen, bestehen auf

dem Arbeitsmarkt keine Fachkräfteengpässe. In vielen geschlechtstypischen Ausbildungsberufen bestehen hingegen welche.

1 Einleitung

Seit Jahren nehmen Fachkräfteengpässe in vielen Berufen zu. Für Unternehmen wird es daher immer schwieriger, passend qualifiziertes Personal zu finden. Wie die KOFA-Studie 1/2019 zeigt, kommt in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels einer strategischen Personalarbeit eine immer größere Bedeutung zu (Stippler et al., 2019) – denn qualifizierte Fachkräfte sind Voraussetzung für Wohlstand und wirtschaftliches Wachstum. Es gibt erste Studien, die den Mangel an Fachkräften als strukturelles Problem identifizieren, das die Konjunktur bremst (Grömling, 2017). So berichtet jedes dritte Unternehmen von einer Überauslastung, die wesentlich auf fehlende Fachkräfte und einen Mangel an personellen Ressourcen zurückgeht (Demary et al., 2018).

Die Ursachen der Fachkräfteengpässe unterscheiden sich dabei zwischen den Berufen. Im Bereich der Kinderbetreuung beispielsweise ist die Nachfrage nach Betreuungsleistungen sehr stark gewachsen. Die zunehmenden Engpässe gehen folglich mit einem starken Beschäftigungsaufbau einher (Geis-Thöne, 2019). Auch in der Baubranche ist eine Ursache der Engpässe ein gestiegener Bedarf an Fachkräften aufgrund der anhaltend guten Konjunktur. Gleichzeitig sinkt hier die Zahl der Arbeitslosen, sprich des ungenutzten Fachkräftepotenzials (Malin/Schirner, 2019). Eine andere Ursache für zunehmende Fachkräfteengpässe ist, dass viele Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben und nicht ausreichend Nachwuchsfachkräfte nachrücken. Eine große Rolle spielt hierbei das im Vergleich zum Studium schlechte Image der Berufsausbildung. Bei Jugendlichen, deren Eltern und der breiten Öffentlichkeit werden die tatsächlichen Arbeitsmarktperspektiven mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung unterschätzt, sodass sich viele Jugendliche für ein Studium entscheiden (Mischler/Ulrich, 2018).

In den letzten Jahren wurden von Politik, Sozialpartnern, Unternehmen und Bildungsinstitutionen viele Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in die Wege geleitet, die auch erste Ergebnisse zeigen. Sei es die Ausweitung des Ausbildungsangebots in Engpassberufen, die Steigerung der Studienanfängerzahlen im MINT-Bereich oder die Entwicklung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Viele Unternehmen nutzen auch neue Wege des Recruitings (Stippler et al., 2019). Auch die Frauenerwerbstätigkeit ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und hat im europäischen Vergleich ein hohes Niveau erreicht. Die vorliegende Engpassstudie beleuchtet daher die Fachkräftesituation auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit Blick auf die Frage, wo noch unerschlossene Potenziale von Frauen und Männern liegen. Eine Besonderheit, die sich auf dem Ar-

beitsmarkt zeigt, ist zum Beispiel, dass die meisten Fachkräfteengpässe in geschlechtstypischen Berufen zu verzeichnen sind, das heißt in Berufen, die entweder überwiegend von Frauen oder überwiegend von Männern ausgeübt werden.

Nach einer kurzen Erläuterung der zentralen Begriffe und der Methodik (Kapitel 2) wird aufgezeigt, welche Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt besonders nachgefragt werden und in welchen Berufen die stärksten Fachkräfteengpässe bestehen (Kapitel 3). In Kapitel 4 wird analysiert, welche Fachkräftepotenziale auf dem inländischen Arbeitsmarkt noch bestehen, die sich kurz- bis mittelfristig erschließen lassen. Anschließend wird in Kapitel 5 aufgezeigt, wie wichtig eine fundierte Berufsorientierung für die langfristige Fachkräftesicherung ist. Kapitel 6 schließt mit Handlungsempfehlungen für die Personalarbeit von KMU, die sich aus den Analysen ableiten lassen.

2 Begriffe und Methodik

Im Folgenden werden die für die vorliegende Studie relevanten Begriffe, Methoden und Daten erläutert. Eine ausführliche Methodenbeschreibung liefert die KOFA-Studie 2/2017 (Burstedde/Risius, 2017). Die Analysen des Arbeitsmarktes basieren auf Sonderauswertungen der Arbeitslosen- und der Stellenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Darin werden alle Informationen auf der Ebene der Berufsgattungen nach der *Klassifikation der Berufe 2010* (KldB 2010) erfasst (BA, 2018a). Berufsgattungen fassen einzelne Berufe zusammen, die sich in Bezug auf die Berufsfachlichkeit sowie das Anforderungsniveau (Tabelle 1) ähneln. Zur Berufsgattung „Berufe in der spanenden Metallbearbeitung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ gehören zum Beispiel der Beruf „Fachkraft für Metalltechnik – Fachrichtung Zerspanungstechnik“, aber auch die Berufe „CNC-Fräser“ sowie „Stahlhobler“¹. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit werden Berufsgattungen im Folgenden Berufe genannt.

Um sicherzustellen, dass die betrachteten Berufe eine quantitative Bedeutung für den Arbeitsmarkt haben, werden ausschließlich *relevante Berufe* betrachtet. *Relevante Berufe* sind Berufe, die im Jahresdurchschnitt bundesweit mindestens zehn gemeldete offene Stellen aufweisen. Zusätzlich bleiben alle Helferberufe, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss voraussetzen, bei der Analyse von Fachkräftengpässen unberücksichtigt. Die vorliegenden Arbeitsmarktanalysen beziehen sich daher für das Jahr 2018 auf 753 der insgesamt 1.286 Berufe.

Fachkräftengpässe werden auf Basis der *Engpassrelation*, das heißt, der Relation von Arbeitslosen zu gemeldeten of-

fenen Stellen in den jeweiligen Berufen ermittelt. Da Unternehmen laut der IAB-Stellenerhebung nur etwa jede zweite Stelle tatsächlich bei der BA melden, gelten Berufe bereits dann als *Engpassberuf*, wenn weniger als 200 Arbeitslose auf 100 gemeldete offene Stellen kommen. Wenn weniger als 100 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen kommen, sprechen wir von *starken Engpässen*.

Die *Engpassquote* gibt den Anteil offener Stellen in Engpassberufen an allen offenen Stellen in relevanten Berufen an. Die Engpassquote zeigt somit, wieviele gemeldete offene Stellen aufgrund der Fachkräftengpässe schwer zu besetzen sein dürften. Die Engpassquote kann für unterschiedliche Qualifikationsniveaus, für Berufsaggregate oder über alle Berufe hinweg berechnet werden.

In der vorliegenden Analyse wird zwischen frauentypischen, männertypischen und geschlechtsuntypischen Berufen differenziert. Diese Unterscheidung basiert auf dem durchschnittlichen Geschlechterverhältnis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten je Beruf im Jahr 2017. Frauentypische Berufe werden definiert als Berufe, in denen der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehr als 70 Prozent beträgt. Hierzu gehören beispielsweise die Fachkraft der Kinderbetreuung/-erziehung, zahnmedizinische Fachangestellte (Spezialisten) sowie Tierärzte (Experten). Männertypische Berufe sind Berufe, in denen der Frauenanteil kleiner als 30 Prozent ist. Beispiele für männertypische Berufe sind die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft, die Aufsicht – Metallbau und Schweißtechnik (Spezialist) sowie Experten der Automatisierungstechnik.

Tabelle 1: Anforderungsniveaus

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Beschäftigt werden typischerweise Personen ...	Anzahl aller Berufe	Anzahl relevanter Berufe
1	Helfer	ohne abgeschlossene Berufsausbildung	60	57
2	Fachkräfte	mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung	414	316
3	Spezialisten	mit Fortbildungsabschluss wie Meister, Techniker oder Fachschulabschluss, mit Bachelorabschluss ohne Berufserfahrung	442	222
4	Experten	mit Bachelorabschluss und Berufserfahrung, mit Masterabschluss oder Diplom	370	215

Quelle: Darstellung in Anlehnung an Paulus/Matthes (2013, 10)

1 Im Folgenden wird aus Gründen der Lesbarkeit einheitlich die männliche Form für die Bezeichnung von Berufen sowie Arbeits- und Ausbildungsmarktteilnehmerinnen und -teilnehmern verwendet.

3 Wo bestehen Fachkräfteengpässe?

3.1 Welche Qualifikationen werden gebraucht?

Betrachtet man die Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach Qualifikationsniveaus, zeigt sich, dass Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung nach wie vor die größte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt darstellen (Abbildung 1). Bei diesen Fachkräften ist zu beobachten, dass zum einen die Zahl der Arbeitslosen seit Jahren kontinuierlich sinkt und zum anderen die Zahl der gemeldeten offenen Stellen stetig steigt. Standen den 214.969 gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2010 noch 1.426.743 Arbeitslose gegenüber, waren es bei den 503.781 gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2018 nur noch 864.130 Arbeitslose.

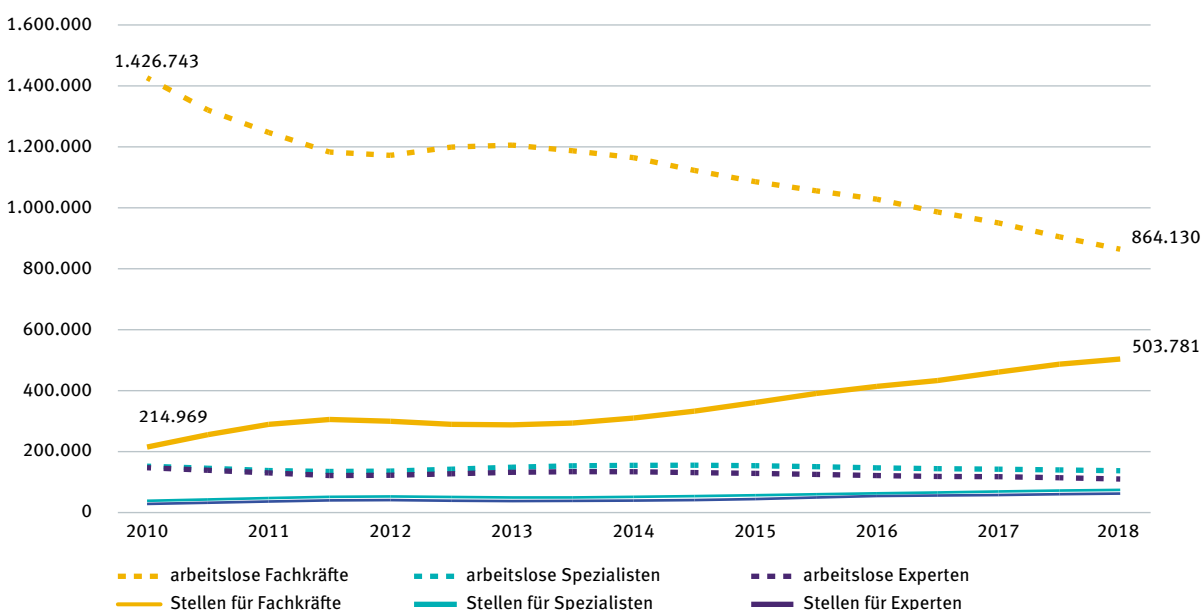
Bei den Spezialisten ist die Entwicklung tendenziell vergleichbar, nur auf einem deutlich geringeren Niveau. Während im Jahr 2010 noch 147.165 arbeitslose Spezialisten auf 29.906 gemeldete Stellen kamen, waren es im Jahr 2018 lediglich 110.119 Arbeitslose auf 65.662 gemeldete offene Stellen. Auch bei den Akademikern findet sich derselbe Trend. Im Jahr 2010 kamen auf die 28.360 gemeldeten offenen Stellen noch 152.155 arbeitslose Akademiker, im Jahr 2018 gab es mehr ge-

meldete offene Stellen (62.343) und weniger Arbeitslose (137.222).

Die Gegenüberstellung der gemeldeten offenen Stellen und der Arbeitslosen nach Qualifikationsniveau gibt einen allgemeinen Überblick über die Entwicklungen des Arbeitsmarkts sowie die quantitative Bedeutung der unterschiedlichen Qualifikationsniveaus. Sie lässt jedoch keine Rückschlüsse auf die Fachkräftesituation in einzelnen Branchen oder Berufen zu. So gibt es in manchen Berufen deutlich mehr Arbeitslose als gemeldete Stellen (zum Beispiel bei Büro- und Sekretariatsfachkräften) und in anderen Berufen deutlich weniger (beispielsweise bei Altenpflegefachkräften oder bei Maschinenbau- und Betriebstechnikfachkräften).

Wird die Anzahl der (Engpass-)Berufe je Qualifikationsniveau betrachtet, zeigt sich, dass die meisten Engpassberufe bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung zu finden sind: 204 der 316 relevanten Berufe sind Engpassberufe, das heißt, in diesen Berufen kommen weniger als 200 Arbeitslose auf 100 bei der BA gemeldete offene Stellen. Auf dem Niveau von Spezialisten mit Fortbildungsabschluss betrifft das 119 von 222 Berufen und bei Experten 68 der insgesamt 215 Berufe (Tabelle 2).

Abbildung 1: Der Arbeitsmarkt im Zeitverlauf
Anzahl der Stellen und Arbeitslosen nach Qualifikationsniveau



Hinweis: Es werden ausschließlich Stellen in relevanten Berufen mit mindestens zehn gemeldeten Stellen im Jahresdurchschnitt betrachtet.
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

**Tabelle 2: Auf welchem Qualifikationsniveau gibt es die meisten Engpässe?
Jahresdurchschnitte, 2018**

Typik	Anzahl Engpassberufe	Anzahl gemeldete Stellen	Anzahl gemeldete Stellen in Engpassberufen	Engpassquote*
Fachkräfte	204	503.781	401.320	80
Spezialisten	119	65.662	53.699	82
Experten	68	62.343	42.916	69

Hinweis: Es werden ausschließlich Stellen in relevanten Berufen mit mindestens zehn gemeldeten Stellen im Jahresdurchschnitt betrachtet.
*Anteil gemeldeter Stellen in Engpassberufen an allen gemeldeten Stellen in relevanten Berufen.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

Da die verschiedenen Berufe eine unterschiedlich große Zahl an Beschäftigten haben, lässt sich das Ausmaß von Fachkräfteengpässen in Deutschland noch genauer quantifizieren, indem der Anteil der gemeldeten Stellen in Engpassberufen an allen gemeldeten Stellen betrachtet wird. Damit gibt die Engpassquote an, welcher Anteil der gemeldeten offenen Stellen aufgrund der Fachkräfteengpässe nur schwer zu besetzen sein dürfte.

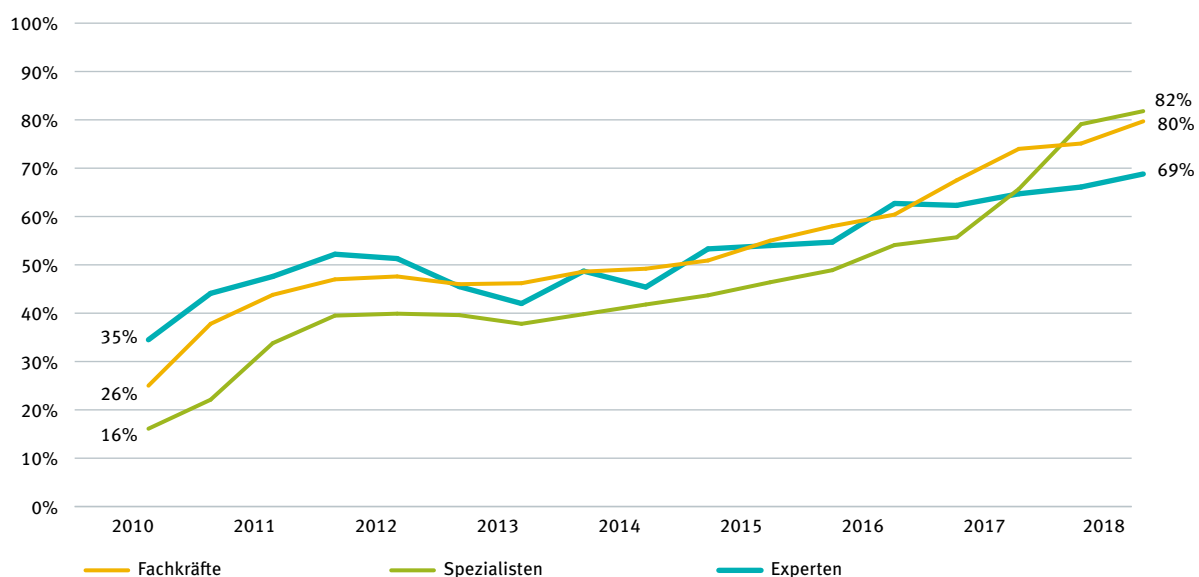
Wie Abbildung 2 zeigt, ist die Engpassquote seit Jahren auf allen Qualifikationsniveaus kontinuierlich gestiegen. Waren zu Beginn des Beobachtungszeitraums im Jahr 2010 lediglich 26 Prozent aller Stellen für Personen mit abge-

schlossener Berufsausbildung (Fachkräfte) in Engpassberufen ausgeschrieben, sind es im Jahr 2018 bereits 80 Prozent.

Auf dem Arbeitsmarkt für Spezialisten (Personen mit Fortbildungsabschluss) haben die Engpässe am stärksten zugenommen. Während 2010 nur 16 Prozent der gemeldeten Stellen in Engpassberufen ausgeschrieben waren, sind es am aktuellen Rand 82 Prozent. Die Fachkräftesituation bei Akademikern (Experten) hat sich in Relation dazu etwas weniger stark verschlechtert, startete jedoch auf einem höheren Niveau. Auf diesem Qualifikationsniveau liegt die Engpassquote im Jahr 2018 bei 69 Prozent.

Abbildung 2: Die Engpassquote nach Qualifikationsniveau im Zeitverlauf

Anteil gemeldeter Stellen in Engpassberufen an allen gemeldeten Stellen



Hinweis: Es werden ausschließlich Stellen in relevanten Berufen mit mindestens zehn gemeldeten Stellen im Jahresdurchschnitt betrachtet.
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

3.2 Welche Berufe sind besonders von Engpässen betroffen?

Im vorangegangenen Kapitel wurden Fachkräfteengpässe aggregiert betrachtet. Im Folgenden wird nun untersucht, welche Berufe besonders betroffen sind. Wie bereits gezeigt wurde, sind Berufe, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, sowohl mit Blick auf die Anzahl der Engpassberufe als auch hinsichtlich der Anzahl der gemeldeten offenen Stellen in Engpassberufen die quantitativ bedeutendste Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Berufe sind nicht nur besonders häufig von Engpässen betroffen, sondern die Engpässe sind hier auch besonders stark ausgeprägt.

Abbildung 3 zeigt die zehn stärksten Engpässe bei Berufen, deren Ausübung typischerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. In den Top-10-Engpassberufen für Fachkräfte kommen bundesweit maximal 28 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen. Das bedeutet, selbst wenn man davon ausginge, dass alle real vakanten Stellen der BA gemeldet wären und Arbeitslose eine uneingeschränkte Mobilität aufwiesen, könnten 72 von 100 Stellen nicht durch Arbeitslose besetzt werden. Zudem fällt auf, dass nahezu alle Top-10-Engpassberufe für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung männertypische Berufe sind. Lediglich die Altenpflege ist ein frauentypischer Beruf und die Hörgeräteakustik ein geschlechtsuntypischer Beruf.

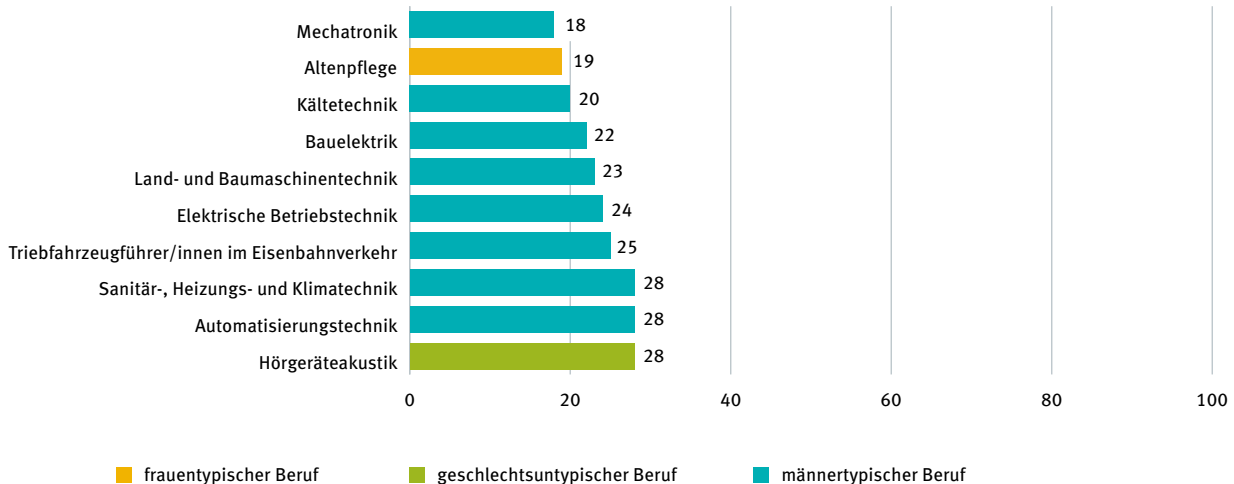
Im Vergleich zum Bedarf an Fachkräften ist der quantitative Bedarf an Spezialisten mit Fortbildungsabschluss geringer. Doch wie in Abbildung 4 gezeigt, hat sich die Arbeitsmarktsituation hier besonders zugespitzt. Inzwischen ist nicht nur der Anteil der in Engpassberufen ausgeschriebenen Stellen für Spezialisten vergleichbar mit dem für Fachkräfte, sondern auch die Schwere der Engpässe auf der Ebene einzelner Berufe. In den Top-10-Engpassberufen für Personen mit Fortbildungsabschluss kommen zwischen sieben und 37 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen, sodass alle Berufe von starken Engpässen betroffen sind.

Ähnlich wie bei den Top-10-Engpassberufen für Fachkräfte, gibt es auch bei Spezialisten lediglich einen geschlechtsuntypischen Beruf (Aufsicht und Führung – Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik). Sechs der Top-10-Engpassberufe sind frauentypische (Gesundheits-)Berufe und drei Berufe sind männertypische Berufe.

Auch bei den Top-10-Engpassberufen auf Expertenniveau (Akademiker) weisen alle Berufe starke Fachkräfteengpässe auf. Das heißt, mit 25 bis 48 Arbeitslosen je offener Stelle kommen überall weniger als 100 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen. Demnach genügt auch hier die Zahl der Arbeitslosen nicht einmal, um alle gemeldeten offenen Stellen zu besetzen (Abbildung 5). Es handelt sich insbesondere um Bauberufe sowie Berufe aus den Bereichen Technik und Informatik. Wie bei den Fachkräften

Abbildung 3: Top-10-Engpassberufe bei Fachkräften 2018

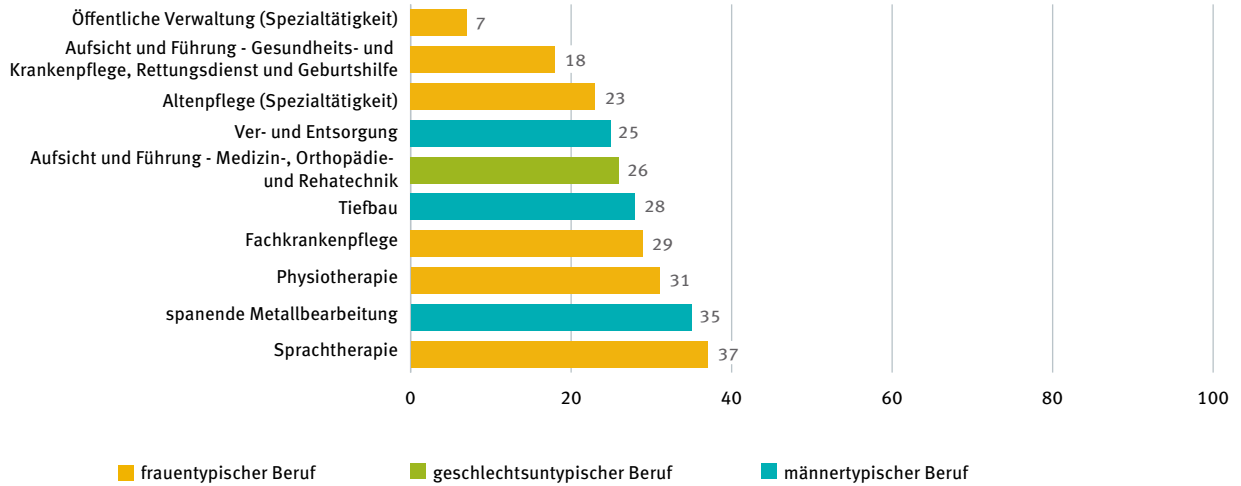
Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

Abbildung 4: Top-10-Engpassberufe bei Spezialisten 2018

Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

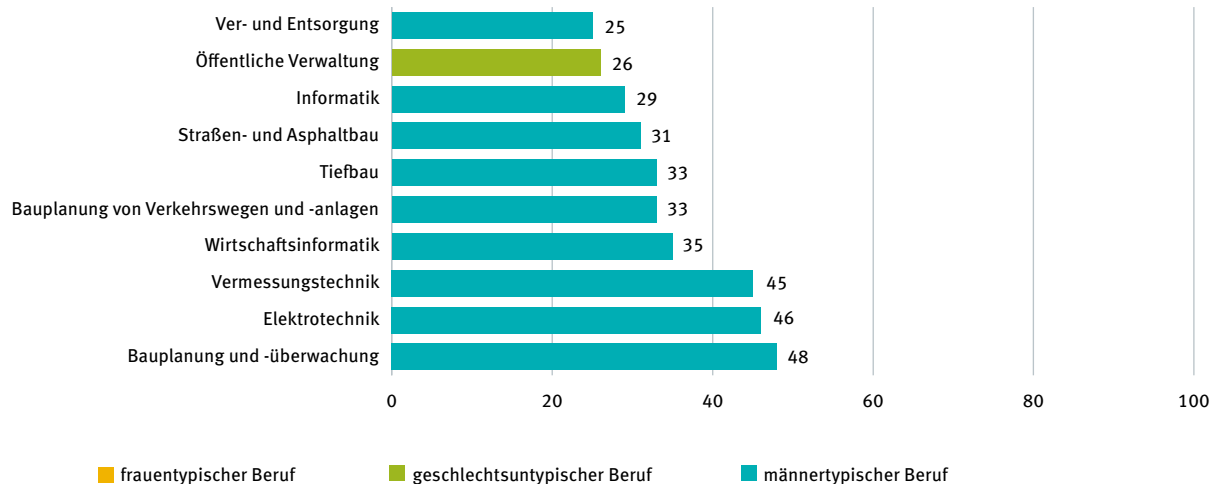
sind auch hier neun von zehn Berufen den männertypischen Berufen zuzuordnen.

Wie Tabelle 3 zeigt, sind alle Engpassberufe und nicht nur die Top-10-Engpassberufe überwiegend geschlechtstypisch. Die meisten Engpassberufe – knapp zwei Drittel – zählen zu den männertypischen Berufen. Auf diese Be-

rufe entfallen im Durchschnitt jedoch weniger sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als in frauentypischen oder gemischten Berufen. Frauen konzentrieren sich auf wenige, dafür aber „große“ Berufe (durchschnittlich 24.026 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte je Beruf), während Männer sich auf eine größere Anzahl, dafür aber „kleinere“ Berufe (durchschnittlich 15.948 sozial-

Abbildung 5: Top-10-Engpassberufe bei Experten 2018

Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

Tabelle 3: Wo gibt es die meisten Engpässe?

Jahresdurchschnitte, 2018

Typik	Anzahl aller Berufe	Anzahl Engpassberufe	Anzahl aller gemeldeten Stellen	Anzahl gemeldeter Stellen in Engpassberufen	Engpassquote*
Frauentypisch	129	58	171.738	109.359	88,6
Geschlechtsuntypisch	260	84	110.952	77.604	69,9
Männertypisch	364	249	349.097	310.972	89,1
Summe	753	391	631.787	497.935	78,8

Hinweis: Es werden ausschließlich Stellen in relevanten Berufen mit mindestens zehn gemeldeten Stellen im Jahresdurchschnitt betrachtet.

*Anteil gemeldeter Stellen in Engpassberufen an allen gemeldeten Stellen in relevanten Berufen.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

versicherungspflichtig Beschäftigte je Beruf) verteilen. Zudem sind in den geschlechtstypischen Berufen deutlich mehr gemeldete Stellen zu verzeichnen als in den geschlechtsuntypischen. Die meisten Stellen insgesamt sowie die meisten Stellen in Engpassberufen gibt es in männertypischen Berufen. Von den insgesamt 349.097 Stellen in relevanten männertypischen Berufen werden 89,1 Prozent (310.972) in relevanten Engpassberufen ausgeschrieben. Aber auch in frauentypischen Berufen werden deutlich mehr Stellen ausgeschrieben als in geschlechtsuntypischen Berufen. 88,6 Prozent der insgesamt 171.738 Stellen in relevanten frauentypischen Berufen waren im Jahr 2018 in Engpassberufen gemeldet.

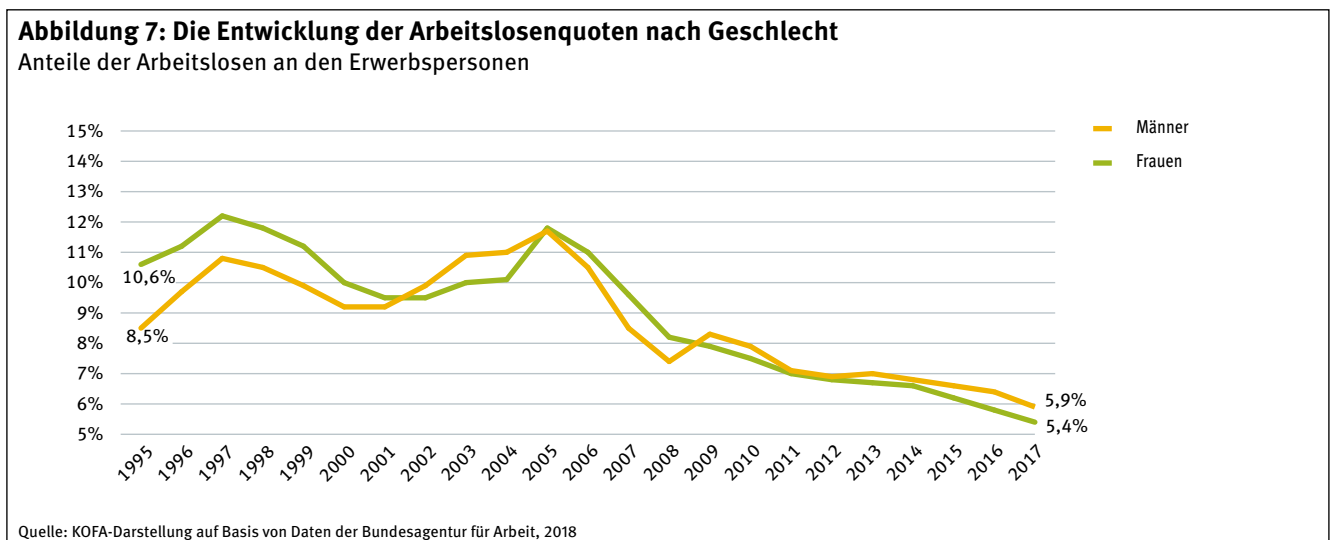
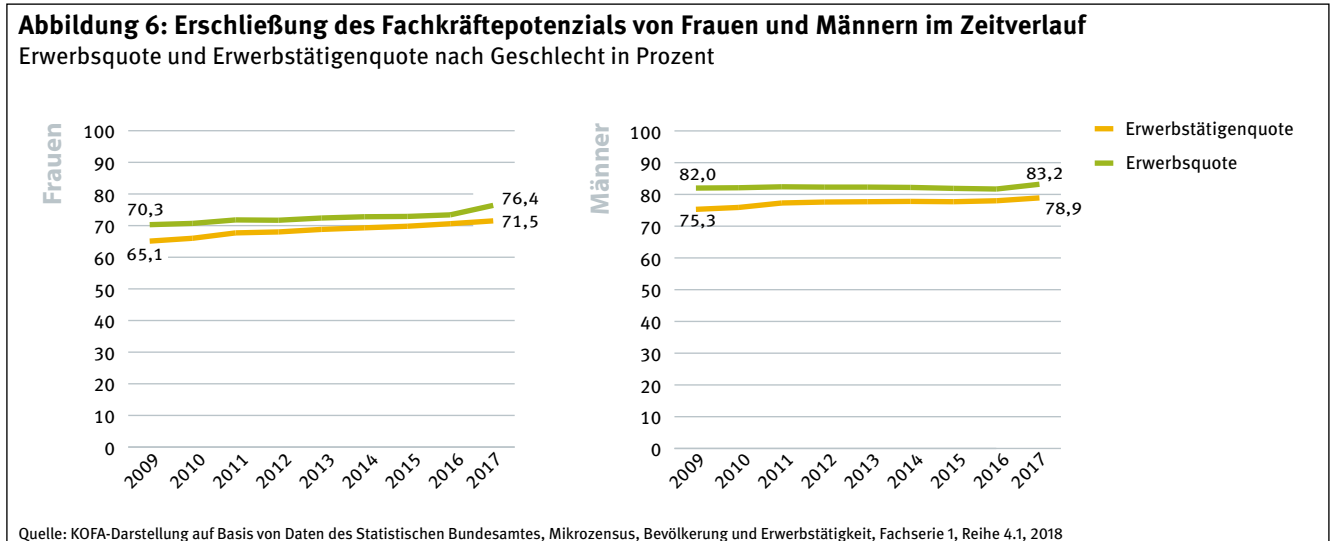
Es gibt verschiedene Gründe dafür, dass insbesondere geschlechtstypische Berufe von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Frauentypische Engpassberufe sind häufig gesellschaftsnahe Dienstleistungen. Hierzu gehören beispielsweise die Bereiche Erziehung und Pflege, in denen aufgrund des demografischen Wandels und des Ausbaus der öffentlichen Kinderbetreuung die Nachfrage nach Fachkräften überdurchschnittlich stark gestiegen ist. Männertypische Engpassberufe zählen dagegen überwiegend zum Produzierenden Gewerbe und sind Berufe, in denen die gute wirtschaftliche Lage die Nachfrage in den letzten Jahren deutlich gesteigert hat (beispielsweise Bauberufe), für die es aber gleichzeitig immer weniger potenzielle Fachkräfte (Arbeitslose) gibt.

4 Welche inländischen Fachkräftepotenziale gibt es bei Frauen und Männern aktuell noch?

Sowohl die Erwerbsquoten von Frauen und Männern – das heißt, der Anteil der Erwerbspersonen² an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – als auch die Erwerbstätigenquoten – der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – sind in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (BA, 2018). Sie sind damit auch deutlich höher als in den meisten anderen EU-Ländern (Abbildung 6).

Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote bei Frauen und Männern kontinuierlich gesunken (Abbildung 7). Daher

gibt es bei den Arbeitslosen immer weniger ungenutztes Potenzial für die Fachkräftesicherung, das noch erschlossen werden kann. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist aktuell sogar noch etwas niedriger als die der Männer. Zudem ist auch die sogenannte „Stille Reserve“, also Personen, die zwar momentan nicht aktiv nach einer Arbeit suchen, bei passenden Rahmenbedingungen jedoch eine Arbeit aufnehmen würden, laut dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) kleiner geworden (IAB, 2019).



2 Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen. Sie umfassen demnach alle Personen, die eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Abhängige, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige), unabhängig von der Bedeutung des Ertrags dieser Tätigkeit für ihren Lebensunterhalt und ohne Rücksicht auf die von ihnen tatsächlich geleistete oder vertragsmäßig zu leistende Arbeitszeit (Erwerbskonzept).

Bei den Beschäftigten besteht zusätzliches Fachkräftepotenzial in der optimalen Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten. Laut einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) wünschen sich in Teilzeit beschäftigte Frauen, ebenso wie Männer, mehr Stunden zu arbeiten. Dabei geht es in der Regel nicht um einen Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung, sondern um eine stundenweise Ausweitung der Arbeitszeit. Unternehmen sind gefragt, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Arbeitszeitwünsche realisiert werden können. Dies kann beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle erreicht werden, die trotz größerem Arbeitszeitvolumen eine größtmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlauben (ZEW, 2019). Insbesondere dort, wo viele Frauen arbeiten, das heißt, in frauentypischen Berufen, besteht daher ein Fachkräftepotenzial in Form einer Stundenaufstockung. Denn gerade Frauen sind auch heute noch häufig in Teilzeit beschäftigt (Abbildung 8). Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich auch einige in Vollzeit beschäftigte Frauen und Männer eine Arbeitszeitreduktion wünschen (DIW, 2018; IZA, 2019). Auch hier müssen Unternehmen prüfen, inwieweit sie durch mehr Flexibilität erreichen können, dass ihre Beschäftigten eine höhere Stundenzahl arbeiten.

Betrachtet man den Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern nach Altersgruppen, ist eine leichte Annäherung zu beobachten: In jüngeren Kohorten arbeiten an-

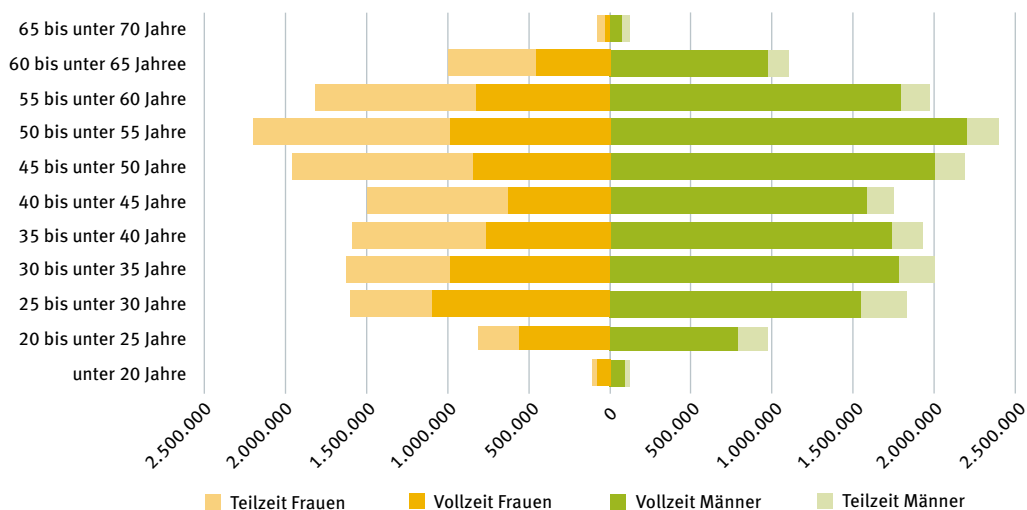
teilig mehr Frauen in Vollzeit und mehr Männer in Teilzeit als in den älteren Kohorten. Ein Grund hierfür ist, dass jüngere Kohorten Erwerbs- und Hausarbeit gleichberechtigter aufteilen. Häufig zeigt sich jedoch nach wie vor, dass nach der Geburt des ersten Kindes wieder eine „klassischere“ Rollenverteilung der Erwerbs- und Hausarbeit erfolgt (Grunow, 2013; Kühhirt, 2012; Schober, 2013).

Die KOFA Kompakt-Studie „Wie Unternehmen Beschäftigungspotenziale von Frauen noch besser nutzen können“ (Jansen et al., 2019) zeigt, dass Teilzeitangebote, die in männertypischen Engpassberufen zusätzlich zur bestehenden Vollzeitbeschäftigung geschaffen wurden, mit einem gestiegenen Frauenanteil an den Beschäftigten verbunden waren. In diesen Berufen hat sich die Engpasssituation weniger stark verschlechtert als in männertypischen Engpassberufen, in denen keine zusätzlichen Teilzeitstellen geschaffen wurden.

4.1 Welche Qualifikationen bringen Arbeitslose mit?

Die Arbeitslosenquote ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2018 waren bei der BA 2.340.082 Personen arbeitslos gemeldet. Im gleichen Zeitraum gab es 771.744 gemeldete offene Stellen. Selbst wenn man eine Meldequote von 50 Prozent unterstellt und annimmt, dass sich hinter den gemeldeten Stellen 1.543.488 tatsäch-

Abbildung 8: Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern 2017
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter, Geschlecht und Arbeitszeit



Quelle: KOFA-Darstellung auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

lich offene Stellen verbergen, besteht ein Arbeitslosenüberhang von 795.594 Personen.

Gründe dafür, warum Arbeitslose und offene Stellen nebeneinander bestehen, sind vielfältig. Eine Arbeitslosigkeit von Null ist nicht realisierbar, da es immer eine sogenannte Sucharbeitslosigkeit gibt. Diese Arbeitslosigkeit ist in der Regel von kurzer Dauer und entsteht, wenn auf die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses eine Phase der Arbeitslosigkeit folgt, bevor die Person ein neues Beschäftigungsverhältnis beginnt. Auch in Zeiten der Vollbeschäftigung gibt es daher Arbeitslose. Ein weiterer Grund für das Nebeneinander von offenen Stellen und Arbeitslosen ist ein Mismatch zwischen den Anforderungen der offenen Stellen und den Voraussetzungen der Arbeitslosen. Ein Mismatch kann unterschiedlich bedingt sein: Zum einen kann es sein, dass Arbeitslose und offene Stellen aufgrund räumlicher Entfernung nicht zueinander finden. Zum anderen können Arbeitslose und offene Stellen in qualifikatorischer Hinsicht nicht zueinander passen, das heißt, die Kompetenzen der Arbeitslosen stimmen nicht mit den Kompetenzanforderungen der Stelle überein.

Theoretisch kann ein qualifikatorischer Mismatch auch dann entstehen, wenn sich die Arbeitslosen eigeninitiativ auf Stellen bewerben, die nicht ihrem formalen Qualifikationsniveau entsprechen. Dies geschieht zum Beispiel, wenn Arbeitslose davon ausgehen, dass die eigenen Kompetenzen nicht mit den geforderten Kompetenzen des Zielberufes übereinstimmen – obwohl sie formal die qualifikatorischen Voraussetzungen mitbringen. Dies tritt insbesondere dann auf, wenn Arbeitslose länger nicht in ihrem gelernten Beruf tätig waren (zum Beispiel durch Familienzeit, längere Zeit in ausbildungsfremden Tätigkeiten, Arbeitslosigkeit). Tabellen 4 und 5 stellen die Qua-

lifikationen der Arbeitslosen und das Anforderungsniveau der von ihnen gesuchten Stellen gegenüber.

Das Qualifikationsniveau der Arbeitslosen, gemessen als höchster beruflicher Abschluss, den sie bei der BA angeben, unterscheidet sich kaum zwischen den Geschlechtern (Tabelle 4). Der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt bei beiden Geschlechtern bei 51 Prozent. Arbeitslose Frauen haben seltener eine Berufsausbildung oder einen Fortbildungsabschluss, dafür aber etwas häufiger einen akademischen Abschluss als Männer. Die Tabellen stellen jedoch nur die Art des Abschlusses dar, sie enthalten keine Informationen über den konkreten Beruf. Daher kann auf diesem aggregierten Niveau keine Aussage über die Verwertbarkeit der jeweiligen Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt getroffen werden.

Bei der BA wird erfasst, in welchem Zielberuf die Arbeitslosen eine Tätigkeit suchen. Diesen Zielberufen ist in der Klassifikation der Berufe ein bestimmtes Anforderungsniveau zugeordnet. So suchen 49,2 Prozent der Arbeitslosen eine Tätigkeit als Helfer, 39,2 Prozent als Fachkraft, 5,2 Prozent als Spezialisten und 6,4 Prozent als Experten. Vergleicht man nun das Anforderungsniveau des Zielberufes zwischen den Geschlechtern, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern – trotz des vergleichbaren Qualifikationsniveaus der arbeitslosen Frauen und Männer. Arbeitslose Frauen suchen mit 53,7 Prozent häufiger eine Tätigkeit auf Helferniveau als Männer (45,6 Prozent). Gleichzeitig suchen arbeitslose Frauen seltener eine qualifizierte Tätigkeit als Männer (Fachkräfte, Spezialisten und Experten).

Legt man nun das Qualifikations- und das Anforderungsniveau bei Frauen und Männern übereinander, so zeigt

Tabelle 4: Qualifikationsniveau der Arbeitslosen nach Geschlecht, 2018, in Prozent

Qualifikationsniveau	Gesamt	Frauen	Männer
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	51,0	51,0	51,0
Betriebliche / schulische Ausbildung, Fortbildungsabschluss	40,9	40,3	41,3
Akademische Ausbildung	8,2	8,7	7,8
Gesamtzahl Arbeitslose	2.214.315	987.530	1.226.783

Tabelle 5: Anforderungsniveau des Zielberufes nach Geschlecht, 2018, in Prozent

Anforderungsniveau	Gesamt	Frauen	Männer
Helfer	49,2	53,7	45,6
Fachkräfte und Spezialisten	44,4	40,4	47,4
Experten	6,4	5,8	6,9
Gesamtzahl Arbeitslose	2.214.315	987.530	1.226.783

Ohne Personen, für die keine Angabe zum Anforderungsniveau und/oder Qualifikationsniveau vorliegt
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

sich, dass Frauen häufiger einen Beruf suchen, der unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegt. Es suchen mehr arbeitslose Frauen eine Helfertätigkeit als es arbeitslose Frauen ohne Berufsabschluss gibt. Männer ohne Berufsabschluss suchen hingegen häufiger einen Beruf, der oberhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegt. Bei den Zielberufen, für die in der Regel ein akademischer Abschluss erforderlich ist, zeigt sich, dass sowohl Frauen als auch Männer seltener einen akademischen Beruf suchen, als es ihrem Qualifikationsniveau entspricht. 8,7 Prozent der arbeitslosen Frauen sind Akademikerinnen, aber nur 5,8 Prozent suchen eine Tätigkeit als Akademikerin. Bei den Männern ist die Differenz etwas geringer: 7,8 Prozent haben einen akademischen Abschluss und 6,9 Prozent suchen eine entsprechende Beschäftigung.

Gründe dafür, dass Frauen tendenziell häufiger eine Stelle unterhalb ihres Qualifikationsniveaus suchen, könnten darin liegen, dass Frauen Stellenausschreibungen anders lesen als Männer. So legen Frauen die genannten Anforderungen strenger aus, haben in der Folge häufiger als Männer den Eindruck, nicht über alle geforderten Kompetenzen zu verfügen, und bewerben sich daher nicht. Denkbar ist auch, dass Männer ohne Abschluss eine Tätigkeit oberhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus suchen, weil sie häufiger als Frauen ihre non-formal und informell erworbenen Kompetenzen mitberücksichtigen und mit dem Anforderungsprofil von Stellen in Einklang bringen. Für Frauen kann es daher sinnvoll sein, sich stärker über ihre non-formal und informell erworbenen Kompetenzen klar zu werden, um diese im Bewerbungsprozess systematisch und erfolgreich einbringen zu können. Auch die formale Anerkennung dieser Kompetenzen kann ein sinnvoller Weg sein, diese sichtbar zu machen, von dem sowohl Frauen als auch Männer profitieren können.

Möglicherweise haben Frauen auch geringere Ansprüche an ihre berufliche Tätigkeit, da sie häufiger in Teilzeit arbeiten und/oder als Zuverdienerin im Doppelverdienerhaushalt tätig sind. Manchmal wird befürchtet, dass ein Mehr an Verantwortung im Job mit einem Weniger an Flexibilität einhergeht. Der Befund, wonach arbeitslose Männer häufiger als Frauen eine Tätigkeit oberhalb ihres Qualifikationsniveaus suchen, spiegelt sich auch bei der Betrachtung der Beschäftigten wider: Männer üben häufiger Tätigkeiten aus, für die sie formal das Qualifikationsniveau nicht vorweisen können als Frauen (Hall/Santiago Vela, 2019).

Dass Frauen mit Berufs- oder Studienabschluss und Männer mit Studienabschluss häufiger einen Job unterhalb ihres Qualifikationsniveaus suchen, kann auch mit Erwerbsunterbrechungen zusammenhängen. Besondere Programme für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer in den Unternehmen können hier zur Nutzung des Fachkräftepotenzials beitragen. Diese Programme sollten neben einer Beratung zu gegebenenfalls notwendigen Anpassungsqualifizierungen auch eine persönliche Ansprache enthalten, die Rückkehrer ermutigt, sich auf bestimmte Stellen zu bewerben.

4.2 Welche Qualifizierungspotenziale gibt es in Helferberufen?

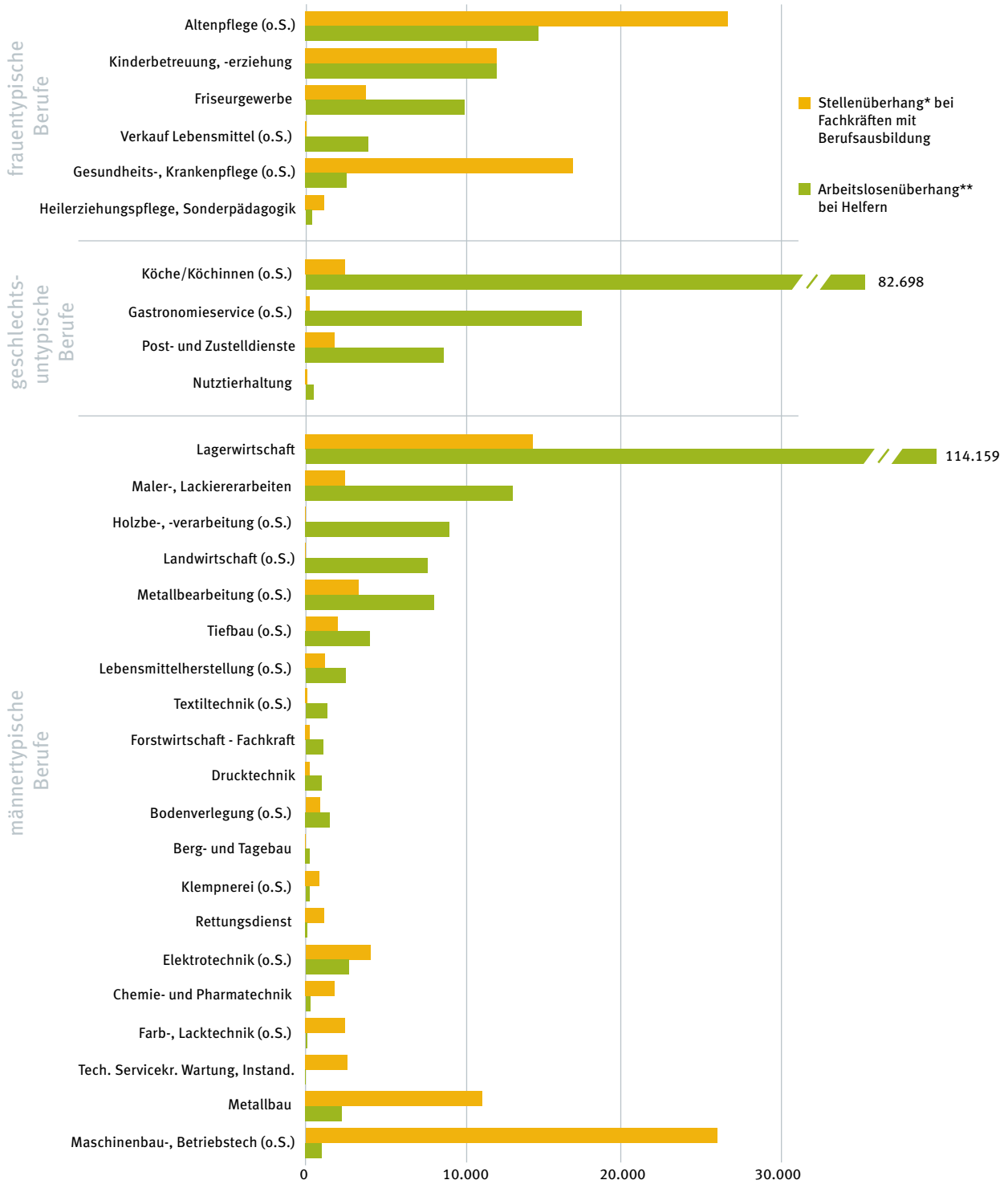
Stellen für Fachkräfte setzen Kompetenzen voraus, die in der dazugehörigen Ausbildung vermittelt werden. Dementsprechend ist es in der Regel nicht möglich, Arbeitslose ohne Berufsabschluss für vakante Fachkraftstellen einzusetzen. Erwerbstätige Helfer kennen jedoch nicht nur ihren Tätigkeitsbereich, sondern dürften auch häufig gute Einblicke und erste Praxiserfahrung hinsichtlich der Tätigkeiten, die eine Fachkraft im entsprechenden Beruf ausübt, haben. Dies ist eine gute Voraussetzung für die Qualifizierung von Helfern zu Fachkräften.

Um einen Eindruck davon zu bekommen, welche Potenziale sich durch eine Qualifizierung von Helfern ergeben könnten, wird im Folgenden betrachtet, welche Effekte es hätte, wenn arbeitslose Helfer in dem jeweiligen Beruf zu Fachkräften weiterqualifiziert würden. Dabei wird der Fokus auf jene Helferberufe gelegt, bei denen es auf einem höheren Anforderungsniveau (Fachkraft-)Engpässe gibt. So gibt es beispielweise in der Altenpflege den Beruf des Altenpflegehelfers, der nicht von Engpässen gekennzeichnet ist, während auf dem höheren Qualifikationsniveau der Fachkraft Altenpflege große Engpässe bestehen. Die Helfer können damit ein Fachkräftepotenzial sein. In 30 von 204 Engpassberufen auf dem Anforderungsniveau 2 gibt es einen Arbeitslosenüberhang bei den Helfern in dem korrespondierenden Helferberuf, das heißt, mehr registrierte Arbeitslose als tatsächlich offene Stellen in dem Bereich (Abbildung 9).

Betrachtet man diese 30 Berufe, in denen eine Qualifizierung von arbeitslosen Helfern theoretisch Potenzial bietet, um die Lücken bei den Fachkräften zu reduzieren, so zeigt sich Folgendes:

Abbildung 9: Qualifizierungspotenzial bei Helfern für Engpassberufe, nach Geschlechtstypik

Arbeitslosenüberhang von Helfern in Berufen, in denen auf Fachkräfteniveau Engpässe bestehen, Stellenüberhang auf Fachkräfteniveau in Engpassberufen



* Der Stellenüberhang bezeichnet die Anzahl der offenen Stellen (gemeldete Stellen mal zwei) in einem Beruf abzüglich der passend qualifizierten Arbeitslosen.

** Der Arbeitslosenüberhang bezeichnet die Anzahl der Arbeitslosen in einem Beruf abzüglich der offenen Stellen (gemeldete Stellen mal zwei).

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

- Bei allen **untypischen Engpassberufen** reicht der Arbeitslosenüberhang bei Helfern aus, um den Stellenüberhang bei Fachkräften zu füllen, selbst dann, wenn nur ein Teil der Helfer qualifiziert wird.
- Bei den **frauentypischen Berufen** findet sich ein einheitliches Bild: In der Altenpflege, der Kinderbetreuung und der Heilerziehungspflege kann eine Qualifizierung der Helfer die Engpässe spürbar lindern, aber nicht heilen. In der Krankenpflege ist das Potenzial der Helfer nochmals geringer und kann die Engpässe kaum verringern. Im Friseurgewerbe und beim Verkauf von Lebensmitteln bieten Helfer ein zahlenmäßig ausreichendes Potenzial.
- In zwölf der 20 **männertypischen Berufe** ist der Arbeitslosenüberhang bei den Helfern größer als der Stellenüberhang, sodass die Engpässe durch Qualifizierungsmaßnahmen beseitigt werden können. Relativ wenig Entlastung bei den Engpässen bringt eine Qualifizierung der Helfer im Metallbau und Maschinenbau.

Helfer zu Fachkräften zu qualifizieren erfordert einen bedeutenden Ressourceneinsatz, sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Häufig müssen gerade bei den Geringqualifizierten selbst Hemmnisse abgebaut werden, um sie zu einer Weiterbildung zu motivieren. So haben viele Geringqualifizierte negative Lernerfahrungen gemacht und sind zum Beispiel in einer Abschlussprüfung gescheitert. Zudem sind viele von ihnen es nicht mehr gewöhnt zu lernen, da sie keine lernförderlichen Arbeitsplätze innehaben (Flake et al., 2014). Auch fehlende Grundbildung – zum Beispiel ausreichende Lese- und Schreibkenntnisse – hemmen den Zugang zu fachlichen Qualifizierungen. Daher bieten viele Unternehmen bereits Maßnahmen zur Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung an (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019). Auch der Nutzen der Weiterbildung wird nicht richtig eingeschätzt, da der jetzige Verdienstausschlag während der Weiterbildung sicher eintritt (zum Beispiel bei einer Arbeitszeitreduzierung während der Weiterbildungsteilnahme), während der zukünftige Nutzen unsicher und schwerer zu messen ist (zum Beispiel eine höhere Beschäftigungssicherheit und ein höheres Gehalt). Nicht zuletzt können auch andere Faktoren wie gesundheitliche oder finanzielle Probleme hinzukommen.

Daher ist es notwendig, Qualifizierungsmaßnahmen zu finden, die arbeitsplatznah sind, unmittelbaren Nutzen für die Tätigkeit bringen und langfristig als gewinnbringend erlebt werden. Je nach Zielgruppe kann auch eine

enge Betreuung während der Weiterbildung hilfreich sein. Gerade für Geringqualifizierte bieten sich die Teilqualifikationen (TQs) an: TQs sind Module eines anerkannten Ausbildungsberufes, die einzeln erworben und zertifiziert werden können. Für An- und Ungelernte bietet die Qualifizierung in Modulen die Möglichkeit, arbeitsplatznah zu lernen. Die schrittweisen Zertifizierungen nehmen auch die Angst vor einer großen Abschlussprüfung. Unternehmen profitieren davon, dass sie Mitarbeiter, die bereits im Unternehmen verankert sind, zu Fachkräften entwickeln und vakante Stellen besetzen können. Auch das Sichtbarmachen non-formal und informell erworbener Kompetenzen – sei es durch eine amtliche Zertifizierung oder durch das Bewusstmachen, was man bereits alles kann – stärkt das Selbstbewusstsein und kann dadurch die Hürden für die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme verringern.

Bei den frauentypischen Engpassberufen handelt es sich mehrheitlich um vollzeitschulische Ausbildungen in Pflegeberufen. Anders als im dualen Ausbildungssystem können Unternehmen die Anzahl der bereitgestellten schulischen Ausbildungsplätze nicht direkt beeinflussen. Die Helferberufe in der Pflege stellen zudem eine Besonderheit dar, da diese in der Regel bereits eine einjährige Helferausbildung absolviert haben, die über ein reines Anlernen hinausgeht. Damit verfügen Pflegehelfer bereits über Lernerfahrung im Pflegebereich. Gleichwohl ist es notwendig, dass die Unternehmen für die Höherqualifizierung werben und die individuellen Vorteile sichtbar machen sowie ihre Mitarbeiter bei der Weiterbildung unterstützen, sei es zum Beispiel durch Weiterbildungsmöglichkeiten in Teilzeit oder Freistellungsregelungen. Damit für die Helfer die Qualifizierung zur Fachkraft attraktiv ist, sollten auch die Beschäftigungsbedingungen, die Fachkräfte in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern vorfinden, positiv gestaltet werden (Flake et al., 2018; Kochskämper et al., 2018). Dazu zählen personalpolitische Maßnahmen wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement, um Fachkräfte bei hoher Arbeitsbelastung zu unterstützen, ebenso wie eine verlässliche Schichtplangestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um den Fachkräfteengpass bei den Erzieherinnen und Erziehern zu verringern und mehr junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen, ist es auch hier sinnvoll, personalpolitische Maßnahmen wie Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben (Geis-Thöne, 2019).

5 Welche Potenziale lassen sich durch eine fundiertere Berufswahlentscheidung erschließen?

Die meisten gemeldeten Stellen sind für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ausgeschrieben. Und auch die Fachkräfteengpässe sind auf Ebene der Fachkräfte, aber auch der Spezialisten, besonders stark ausgeprägt. Da das Angebot an Arbeitskräften wesentlich durch die Anzahl an Personen bestimmt wird, die den jeweiligen Beruf erlernen, hat die Berufswahlentscheidung junger Menschen eine große Bedeutung. Die Entscheidung für einen bestimmten Beruf, die junge Frauen und Männer treffen, ebenso wie die sich daran anschließende Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung, stellen wichtige Indikatoren für zukünftige Fachkräftepotenziale dar.

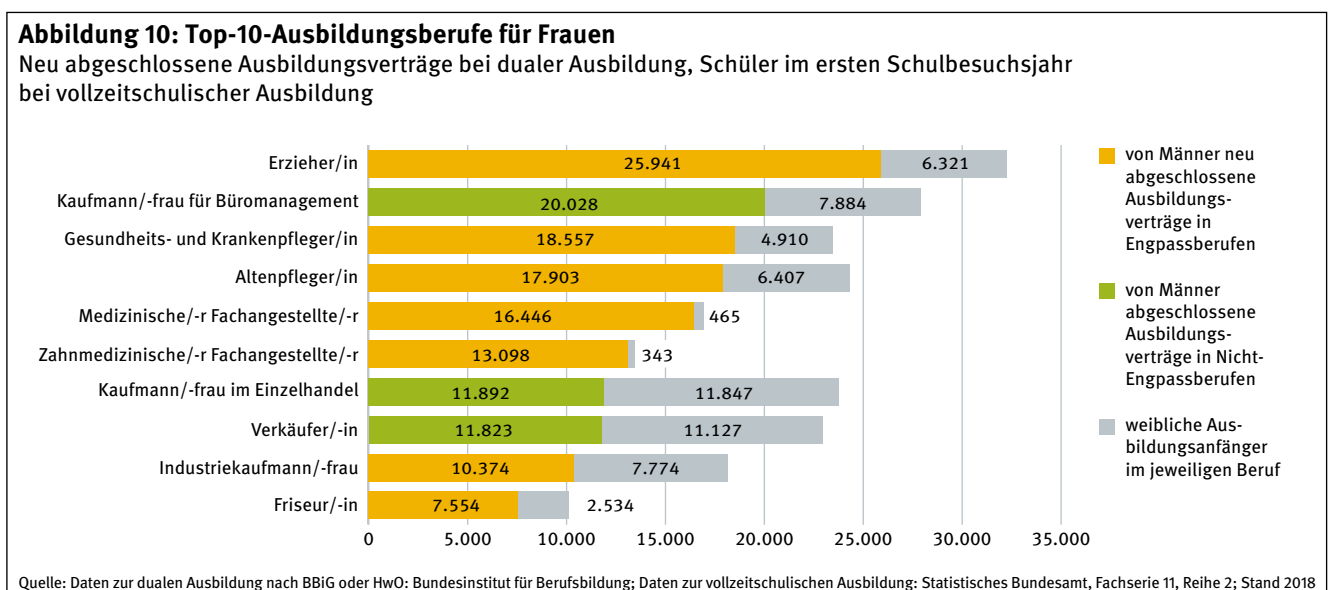
Im Idealfall berücksichtigt das Berufswahlverhalten von jungen Männern und Frauen sowohl ihre individuellen Fähigkeiten und Wünsche als auch die Situation des Arbeitsmarktes. Oft unterscheiden sich Berufe in Bezug darauf, ob sie einen Engpass darstellen oder nicht, aber nicht unbedingt in Bezug auf die grundlegenden Fähigkeiten und Interessen, die ihre Ausübung erfordert. So gibt es beispielsweise sowohl kaufmännische Berufe, die auf dem Arbeitsmarkt von Engpässen betroffen sind, als auch kaufmännische Berufe, bei denen es keinen Engpass gibt. Diese Informationen zur Situation auf dem Arbeitsmarkt sollten besser kommuniziert werden. So können junge Frauen und Männer ihre Interessen und Wünsche verwirklichen und gleichzeitig einen Beruf erlernen, für den es einen starken Bedarf am Arbeitsmarkt gibt.

5.1 Welche Ausbildungsberufe wählen Mädchen und Jungen?

Aktuell zählen zu den am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen sowohl bei Frauen als auch Männern viele Engpassberufe. Dazu zählen zum einen die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG oder HwO und zum anderen die Sozial- und Gesundheitsdienstberufe, die hauptsächlich an Berufsfachschulen, Fachschulen und Schulen des Gesundheitswesens ausgebildet werden.³ Bei den dualen Ausbildungsberufen wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, bei den Sozial- und Gesundheitsberufen die Zahl der Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr dargestellt. Bei der schulischen Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen ist der Frauenanteil mit 76,2 Prozent überproportional hoch. In der Ausbildung im dualen System ist der Frauenanteil hingegen vergleichsweise niedrig (37,2 Prozent)⁴.

Bei den Frauen finden sich unter den Top-10-Ausbildungsberufen sieben Berufe, die auf dem Arbeitsmarkt bereits zu den Engpassberufen zählen. Bis auf den Beruf Industriekauffrau/-mann, der geschlechtsuntypisch ist, sind alle Top-10-Ausbildungsberufe für Frauen, auch bezogen auf die Beschäftigung, frauentypisch.

Der beliebteste Beruf bei jungen Frauen ist die Erzieherin mit knapp 26.000 Frauen im ersten Ausbildungsjahr. Auf



3 Die vollqualifizierende Ausbildung an Berufsfachschulen außerhalb und gemäß BBiG/HwO wird hier außen vor gelassen.

4 Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2018, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019

dem Arbeitsmarkt weist dieser Beruf einen starken Engpass auf. Dort kommen lediglich 93 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen. Weitere Ausbildungsberufe, die zwar zu den Ausbildungen mit den meisten Ausbildungsanfängern zählen, dennoch auf dem Arbeitsmarkt von Engpässen betroffen sind, sind zum Beispiel der Gesundheits- und Krankenpfleger mit 18.557 Ausbildungsanfängern, der Altenpfleger mit knapp 18.000 oder der medizinische Fachangestellte mit mehr als 16.400 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Der zweitbeliebteste Ausbildungsberuf bei jungen Frauen ist die Kauffrau für Büromanagement, der kein Engpassberuf ist. Dort wurden im Jahr 2018 knapp 28.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Auf Platz neun ist bei Mädchen der Ausbildungsberuf Industriekauffrau zu finden, ein kaufmännischer Beruf, der im Gegensatz zur Kauffrau für Büromanagement auf dem Arbeitsmarkt bereits Fachkräfteengpässe aufweist. Aufgrund der Engpässe sind die Beschäftigungschancen in diesen Berufen besonders gut. Da viele Jugendliche bei der Berufswahl die erwartete Jobsicherheit mit einbeziehen, kann es sich lohnen, diesen Vorteil von Engpassberufen deutlich zu kommunizieren, um mehr Auszubildende dafür zu gewinnen. Um den gewünschten Effekt zu erzielen, ist ein entsprechendes Ausbildungsplatzangebot in den betreffenden Engpassberufen erforderlich. Aktuell ist die Angebots-Nachfrage-Relation bei den Kaufleuten für Büromanagement sowie den

Industriekaufleuten nahezu ausgeglichen (auf 100 angebotene Ausbildungsstellen kommen 99 Bewerber).

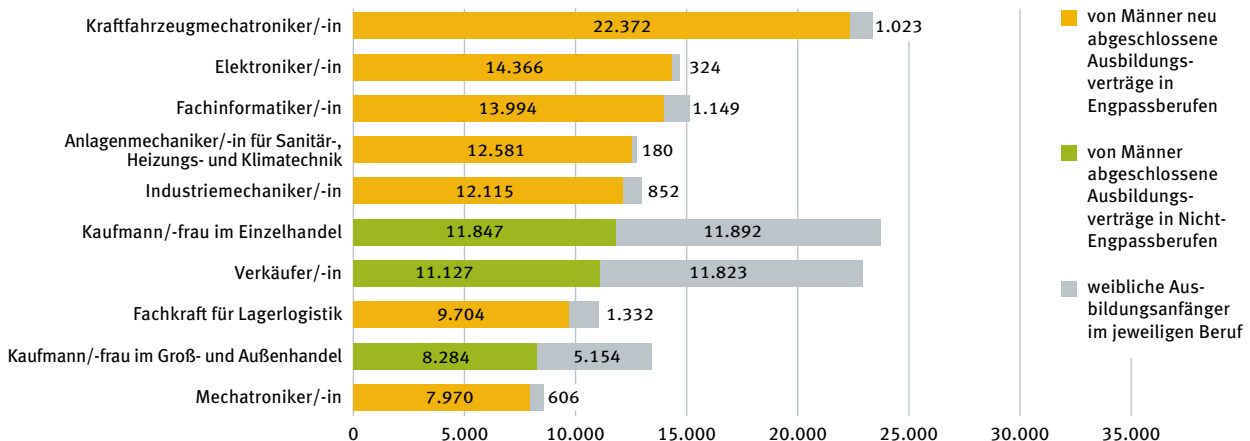
Abbildung 11 stellt die beliebtesten Ausbildungsberufe bei Jungen dar. Bei den jungen Männern finden sich unter den Top-10-Ausbildungsberufen sieben Engpassberufe. Der beliebteste Ausbildungsberuf bei jungen Männern ist der Kraftfahrzeugmechatroniker mit knapp 22.400 von Männern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, direkt gefolgt von dem Elektroniker mit knapp 14.400 Ausbildungsverträgen. Die Engpassberufe unter den Top-10-Ausbildungsberufen der Jungen sind allesamt technische Berufe.

Im Vergleich zu den Frauen sieht man, dass der beliebteste Ausbildungsberuf bei den Männern (Kraftfahrzeugmechatroniker) mit knapp 22.400 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen weniger stark besetzt ist als der beliebteste Ausbildungsberuf bei den Frauen mit knapp 27.000 Anfängern (Erzieher). Das liegt daran, dass sich Frauen tendenziell auf weniger Ausbildungsberufe konzentrieren als Männer. 55 Prozent der Bewerberinnen konzentrieren sich auf zehn Ausbildungsberufe, während es bei den Männern 37,6 Prozent sind (BA, 2019).

Unter den Top-10-Ausbildungsberufen für Männer sind zwei Berufe in Bezug auf die Beschäftigung frauentypisch (Verkäufer und Kaufmann im Einzelhandel). Der

Abbildung 11: Top-10-Ausbildungsberufe für Männer

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bei dualer Ausbildung, Schüler im ersten Schulbesuchsjahr bei vollzeitschulischer Ausbildung



Quelle: Daten zur dualen Ausbildung nach BBiG oder HwO: Bundesinstitut für Berufsbildung; Daten zur vollzeitschulischen Ausbildung: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Stand 2018

Kaufmann im Groß- und Außenhandel ist geschlechtsuntypisch. Die übrigen Berufe sind männertypisch.

Insgesamt kann beobachtet werden, dass sowohl Mädchen als auch Jungen schon zu einem großen Anteil Ausbildungen in Berufen absolvieren, die zu den Engpassberufen zählen (Abbildung 12). Bei jungen Männern ist der Anteil der Ausbildungsanfänger, die einen Engpassberuf wählen, mit knapp 80 Prozent noch höher als bei jungen Frauen mit knapp 60 Prozent. Eine Erklärung ist, dass sich junge Männer tendenziell mehr an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientieren als junge Frauen. (Malin/Jacob, 2018). Unter den Top-10-Ausbildungsberufen für Mädchen und Jungen befinden sich einige Nicht-Engpassberufe, vornehmlich kaufmännische Berufe. Kaufmännische Berufe sind weniger knapp auf dem Arbeitsmarkt, was auch daran liegen kann, dass diese Berufe seit Jahren unter den Top-10-Ausbildungsberufen sowohl von Jungen als auch von Mädchen rangieren. Das heißt allerdings nicht, dass man jungen Leuten empfehlen sollte, nicht mehr in die kaufmännischen Berufe zu gehen. Stattdessen muss differenziert werden: Während es zum Beispiel bei den Kaufleuten im Einzelhandel gemessen an den gemeldeten Stellen nicht sehr viele Arbeitslose gibt (die Engpassrelation bei Kaufleuten im Einzelhandel liegt bei 224), kommen bei den Kaufleuten für Büromanagement auf dem Arbeitsmarkt beinahe 500 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen.

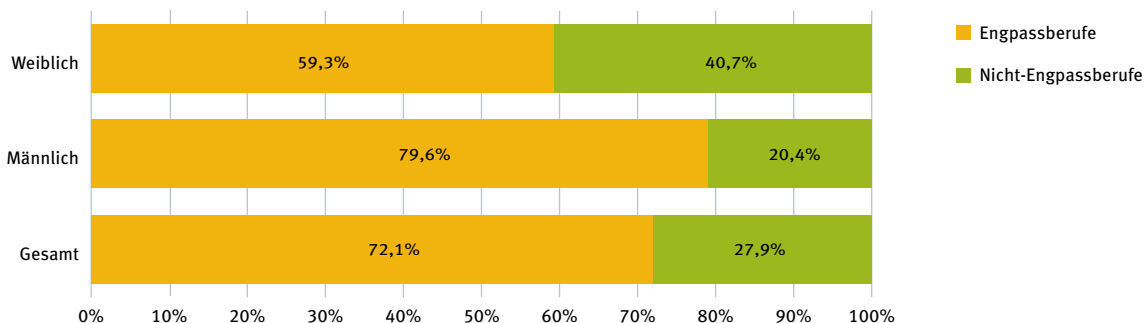
Aus Arbeitsmarktperspektive ist es erstrebenswert, Jugendliche vermehrt für eine Ausbildung in Engpassberufen zu gewinnen. Um dies zu erreichen, ist eine geschlechtsneutrale Berufsorientierung und eine Sensibilisierung für die Bandbreite der Ausbildungsberufe und mögliche Alternativen nötig.

5.2 Welche Aufstiegsfortbildungen absolvieren Frauen und Männer?

Auch auf dem Niveau der Spezialisten gibt es starke Fachkräfteengpässe. Dieses Niveau erreicht ein Arbeitnehmer durch eine Aufstiegsfortbildung (auch Bachelorabsolventen, die noch keine Berufserfahrung haben, zählen zu den Spezialisten). Analog zur Berufswahlentscheidung sollte daher auch ein Blick auf die Entscheidungen für oder gegen eine Aufstiegsfortbildung geworfen werden.

Männer absolvieren häufiger eine Aufstiegsfortbildung als Frauen. Von den 112.239 Teilnehmern an Fortbildungs- und Meisterprüfungen nach BBiG oder HwO im Jahr 2017 waren lediglich 34,2 Prozent Frauen. Zum Vergleich: Im Jahr 2014 waren 40,1 Prozent der Ausbildungsanfänger in einem dualen Ausbildungsberuf weiblich. Das bedeutet, dass weniger Frauen mit einem dualen Ausbildungsabschluss im Vergleich zu Männern eine Aufstiegsfortbildung machen. Es gibt jedoch auch Bereiche, in denen der

Abbildung 12: Anteil neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Engpass- und Nicht-Engpassberufen für Frauen, Männer und Gesamt, in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung und Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2018

Frauenanteil höher ist. Beispielsweise in den Fachschulen, die Weiterbildungsgänge in den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen anbieten, lag der Anteil der weiblichen Absolventen im Jahr 2017 bei 52,3 Prozent (BIBB, 2019). In der Summe führt das dazu, dass 14,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer und nur 11,2 Prozent der Frauen auf Spezialistenniveau arbeiten (Tabelle 6). Gleichzeitig arbeiten mit 60,6 Prozent mehr Frauen auf Fachkräfteniveau als Männer (54,7 Prozent). Als Experten, also Akademiker mit Hochschulabschluss, arbeiten mehr Männer (15,2 Prozent) als Frauen (11,4 Prozent).

Tabelle 6: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau, 2017

Anforderungsniveau	Männer	Frauen
Helfer	15,2%	16,9%
Fachkräfte	54,7%	60,6%
Spezialisten	14,9%	11,2%
Experten	15,2%	11,4%

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018

Abbildungen 13 und 14 zeigen die Top-10-Teilnahmen an Meister- und Fortbildungsprüfungen für einzelne Berufe.

Das geschlechtstypische Verhalten bei der Erstausbildung schlägt sich auch in der Aufstiegsfortbildung nieder, da die Erstausbildung die Fortbildungsmöglichkeiten bestimmt.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen steht die Fortbildung zum kaufmännischen/technischen Betriebswirt mit Abstand ganz oben auf der Liste. 10.500 Frauen und 18.500 Männer haben im Jahr 2017 an einer Fortbildungsprüfung in dieser Berufsgattung teilgenommen. Das entspricht einem Frauenanteil von 36,3 Prozent. Zum Vergleich: Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in der gleichen Berufsgattung gibt es einen Frauenanteil von 57,2 Prozent. Das bedeutet, dass Frauen bei der wichtigsten Fortbildungsgruppe gemessen an ihrer Ausbildungsbeteiligung unterrepräsentiert sind.

Unter den Top-10-Fortbildungsberufen sind sowohl Engpass- wie Nicht-Engpassberufe. Der beliebteste Fortbildungsberuf des kaufmännischen/technischen Betriebswirts zählt nicht zu den Engpassberufen. Bei den Frauen und Männern zählen je sechs der Top-10-Fortbildungsberufe zu den Engpassberufen. Wie auch bei den Ausbildungsberufen sind die Fortbildungsberufe, bis auf die kaufmännischen Fortbildungsberufe, stark geschlechtsspezifisch. So finden sich bei den Frauen viele Fortbildungen, die zu den Gesundheits- und Sozialberufen zählen, während bei den Männern ein technischer Schwerpunkt zu erkennen ist.

Abbildung 13: Top-10-Fortbildungsprüfungen von Frauen
Anzahl durchgeführter Fortbildungsprüfungen im Jahr 2018

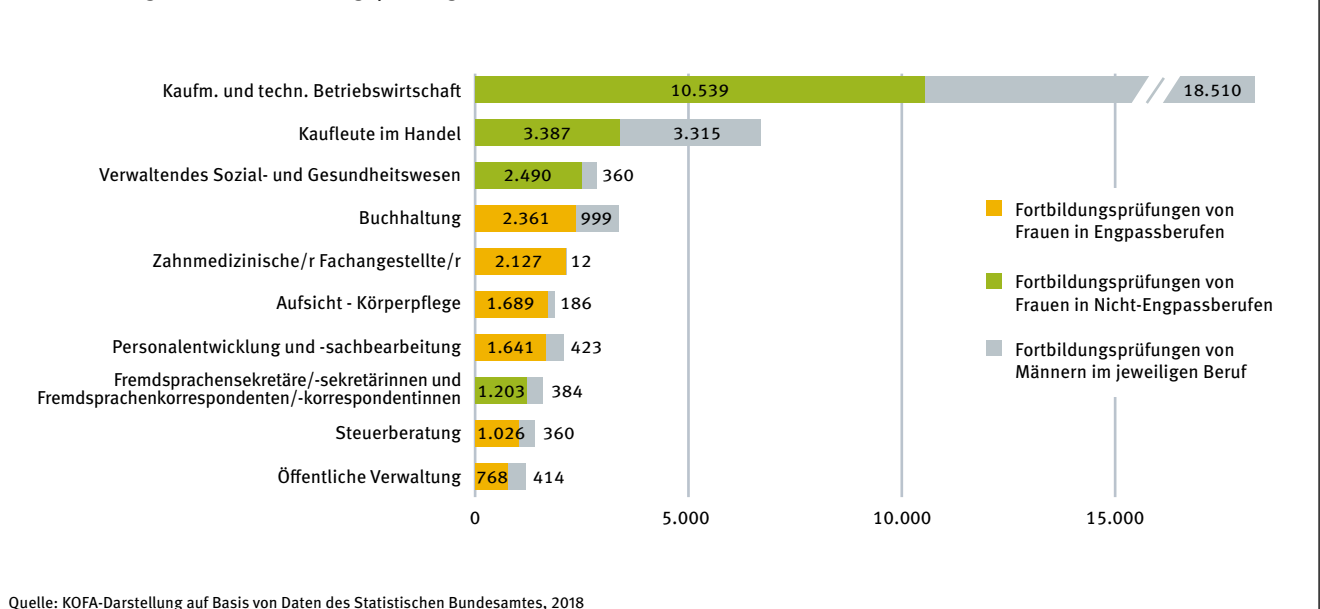
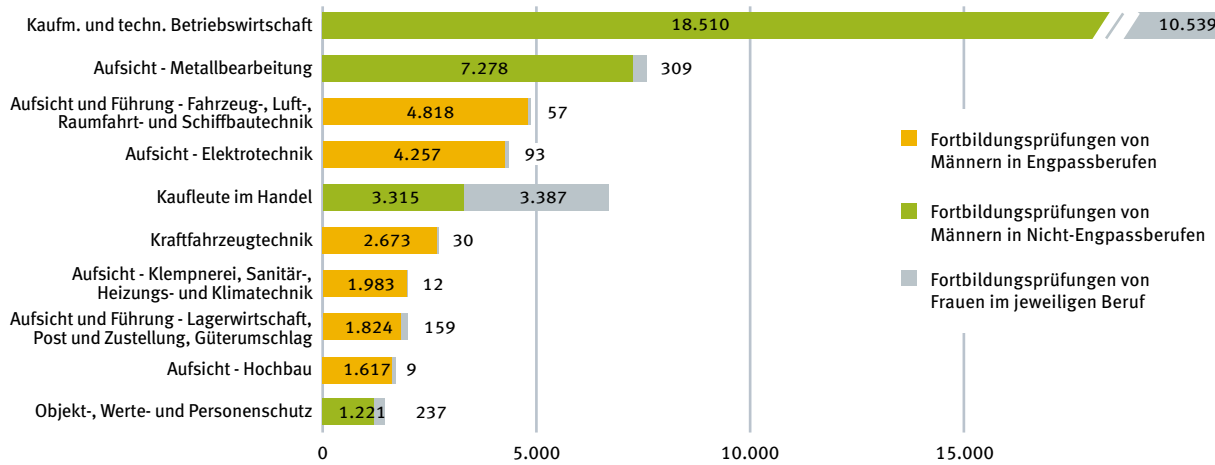


Abbildung 14: Top-10-Fortbildungsprüfungen von Männern

Anzahl durchgeführter Fortbildungsprüfungen im Jahr 2018



Quelle: KOFA-Darstellung auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes, 2018

6 Handlungsempfehlungen für Unternehmen

In den letzten Jahren wurden mit vielfältigen Maßnahmen immer mehr Fachkräftepotenziale erschlossen. Dennoch zeigt die vorliegende Studie, dass auch auf dem inländischen Arbeitsmarkt noch unausgeschöpfte Potenziale für die Fachkräftesicherung bestehen. Um Fachkräfteengpässen zu begegnen, ist es erforderlich, alle vorhandenen Potenziale von Frauen und Männern zu erschließen.

Nutzen Sie flexible Arbeitszeiten

Die betriebliche Arbeitszeitpolitik kann helfen, Fachkräfteengpässe zu verringern. Dies kann gelingen, indem Teilzeitbeschäftigte ihr Stundenvolumen um einige Stunden aufstocken. Insbesondere in frauentypischen Berufen, die durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten gekennzeichnet sind, bietet die Stundenaufstockung von Teilzeitkräften Potenzial für die Fachkräftesicherung. Schaffen Sie gute Rahmenbedingungen und eine flexible Arbeitszeitgestaltung, wie beispielsweise Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice oder Arbeitszeitkonten, damit Teilzeitbeschäftigte ihr Arbeitszeitvolumen maximal ausdehnen.

In männertypischen Engpassberufen, in denen es bislang noch vergleichsweise wenig Teilzeitstellen und somit wenige Frauen gibt, bieten dagegen zusätzliche Teilzeitangebote die Chance, mehr Frauen für diese Berufe zu gewinnen. Hier können Unternehmen zusätzliche Teilzeitstellen anbieten, um so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und gezielt auch Frauen für männertypische Berufe zu gewinnen.

Wie Sie dabei vorgehen können, erfahren Sie in unserer Handlungsempfehlung „Flexible Arbeitszeitmodelle“ [<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-binden/flexible-arbeitszeiten>].

Erhöhen Sie mit zielgruppengerechten Stellenausschreibungen die Zahl der Bewerber

Viele arbeitslose Frauen und einige arbeitslose Männer suchen eine Tätigkeit, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus liegt. So wird insbesondere das Potenzial von Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor nicht voll ausgeschöpft. Um qualifizierte Frauen für Ihr Unternehmen zu gewinnen, ist es wichtig, dass Sie bei der Formulierung Ihrer Stellenausschreibungen darauf achten, das Anforderungsprofil aufgaben- und qualifikationsorientiert zu beschreiben. Die Verwendung von macht- und statusbezogenen Ei-

genschaften widerspricht häufig dem Selbstverständnis von Frauen. Konkrete Vorschläge für die Formulierung von Stellenanzeigen, mit denen Sie auch Frauen ansprechen, finden Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen“ [<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/frauen>].

Unterstützen Sie beim Wiedereinstieg nach der Familienphase

Erwerbsunterbrechungen können ein Grund dafür sein, dass insbesondere Frauen mit Berufs- oder Studienabschluss häufiger einen Job unterhalb ihres Qualifikationsniveaus suchen. Frauen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen für einige Zeit nicht aktiv am Arbeitsleben teilgenommen haben, haben unter Umständen eine geringere Erwartung an den zukünftigen Arbeitsplatz. Mit besonderen Programmen für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer kann Ihr Unternehmen von diesem Fachkräftepotenzial profitieren. Weisen Sie in Stellenanzeigen auf diese Programme hin. Bieten Sie darüber hinaus Beratungsangebote zu gegebenenfalls notwendigen Anpassungsqualifizierungen an.

Qualifizieren Sie Ihre An- und Ungelernten zu Fachkräften

Mittels der Qualifizierung von Geringqualifizierten können Sie bereits beschäftigte Mitarbeitende im Unternehmen halten und zu Fachkräften weiterentwickeln. Ermitteln Sie im Rahmen der Personalbedarfsplanung, welchen Bedarf an Fachkräften Sie zukünftig haben werden und über welche Kompetenzen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen. Ergibt sich daraus ein Weiterbildungsbedarf, so können Sie dessen Umsetzung in Mitarbeitergesprächen konkretisieren. Um individuelle Weiterbildungshürden insbesondere von Helferinnen und Helfern zu überwinden, eignen sich arbeitsplatznahe Weiterbildungsmaßnahmen, wie beispielsweise der Erwerb von Teilqualifikationen. Teilqualifikationen sind Module eines anerkannten Ausbildungsberufes, die einzeln erworben und zertifiziert werden können. Engpassberufe, für die es Teilqualifikationen gibt, sind Fachlagerist/-in, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachkraft für Metalltechnik in den Fachrichtungen Montagetechnik Zerspanungstechnik, Konstruktionstechnik sowie Umform- und Drahttechnik (<https://www.nachqualifizierung.de/>). Da die Mindestteilnehmerzahl bei vielen An-

bieten eine Voraussetzung für das Angebot von Teilqualifikationen ist, kann es sinnvoll sein, wenn Sie Ihre Qualifikationsbedarfe mit denen anderer Unternehmen aus der Region bündeln.

Die BA fördert Weiterbildungsmaßnahmen, auch den Erwerb von Teilqualifikationen, finanziell durch Bildungsgutscheine für Arbeitnehmer und durch Lohnkostenzuschüsse für Unternehmen. In der KOFA-Handlungsempfehlung „An- und Ungelernte weiterbilden“ [<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-weiterbilden/an-und-ungelernte-weiterbilden>] finden Sie weitere Hinweise, wie Sie die Weiterbildung Geringqualifizierter erfolgreich gestalten können und welche Fördermöglichkeiten bestehen.

Bei vielen frauentypischen Engpassberufen handelt es sich um Berufe, in die man über eine vollzeitschulische Ausbildung einsteigt (zum Beispiel Altenpflege, Krankenpflege und Erziehung). Auch wenn Sie keinen direkten Einfluss auf die Anzahl der schulischen Ausbildungsplätze in diesen Berufen haben, können Sie Ihren Mitarbeitern gegenüber für die Höherqualifizierung (vom Helfer zur Fachkraft sowie von der Fachkraft zum Spezialisten) werben und die individuellen Vorteile sichtbar machen sowie Ihre Mitarbeiter bei der Weiterbildung unterstützen (Weiterbildung in Teilzeit, Freistellung). Damit für die Helfer die Qualifizierung zur Fachkraft attraktiv ist, sollten Sie die Beschäftigungsbedingungen, die Fachkräfte in Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und Betreuungseinrichtungen vorfinden, positiv gestalten. Dazu zählen personalpolitische Maßnahmen wie betriebliches Gesundheitsmanagement zur Stärkung der Resilienz bei psychisch wie physisch fordernden Tätigkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie weitere Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Engagieren Sie sich in der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern

Neben den kurz- und mittelfristig erschließbaren Potenzialen, die auf dem Arbeitsmarkt bestehen, stellt das Engagement in der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern eine langfristige Strategie dar, um Fachkräftengpässen entgegenzuwirken. Neben groß angelegten Imagekampagnen, wie beispielsweise vom Handwerk, besteht auch die Möglichkeit, als KMU Schülerinnen und Schüler direkt bei der Berufswahl zu unterstützen. Nutzen Sie zum Beispiel Schulkooperationen, um Jugendliche auf die Chancen in Ihrem Unternehmen aufmerksam

zu machen. Achten Sie dabei auf eine geschlechtsneutrale Ansprache. Wie Sie dabei konkret vorgehen können, erfahren Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Schulkooperation“ [<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/auszubildende>]. Zudem sollte auch mit der Arbeitsplatzsicherheit in Engpassberufen stärker geworben werden, da eine sichere Jobperspektive nach wie vor ein zentraler Aspekt bei der Berufswahl ist.

Nehmen Sie auch Gymnasien in den Blick und informieren Sie Abiturientinnen und Abiturienten über die Vorteile einer dualen Ausbildung. Mehr Informationen dazu, wie Ihr Unternehmen Abiturientinnen und Abiturienten bei der Berufsorientierung unterstützen kann, finden Sie in der KOFA-Studie 3/2017 „Ausbildung oder Studium?“ [<https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-32017-ausbildung-oder-studium>].

Für leistungsstarke Jugendliche können Sie zudem ein duales Studium anbieten. Dieses verbindet die Vorteile eines Studiums mit denen einer praktischen Ausbildung. Wie Sie in Ihrem Unternehmen ein duales Studium anbieten können und was es dabei zu beachten gibt, erfahren Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Duales Studium“ [<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/nachwuchskraefte-ausbilden/duales-studium>].

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Aufstiegsfortbildung

Mittels einer Aufstiegsfortbildung können Sie Fachkräfte zu Spezialisten machen. Haben Sie eine vakante Stelle für eine/n Meister/in, Techniker/in oder Fachwirt/in, können Sie diese besetzen, indem Sie einer/einem Mitarbeitenden die Aufstiegsfortbildung ermöglichen. Die KOFA-Handlungsempfehlung „Fachkräfte fortbilden: Meister-, Techniker und Fachwirtabschluss“ [<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-weiterbilden/meister-techniker-fortbildung>] zeigt auf, worauf Sie achten müssen. Mit Blick auf Ihre weiblichen Beschäftigten ist es zudem wichtig, Frauen zur Übernahme von Verantwortung zu motivieren – unabhängig davon, ob Sie eine Fachkraft zur Führungskraft entwickeln möchten oder eine Helferin zu einer Fachkraft. Sie können Frauen die Übernahme von Verantwortung erleichtern, indem Sie die Vereinbarkeit von Führung und Familie verbessern – sei es durch neue Formen von Führung in Teilzeit oder durch Tandemlösungen für Führungskräfte, bei denen sich zwei Mitarbeiterinnen den Führungsposten teilen.

Literatur

Arntz, Melanie / Ben Yahmed, Sarra / Berlingieri, Francesco, 2019, Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages, ZEW Discussion Paper, No. 19-015 05/2019, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3383408 [28.5.2019]

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2018, Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> [28.5.2019]

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2019, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen), Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201809/iiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-d-0-201809-pdf.pdf>

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2019, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Burstedde, Alexander / Malin, Lydia / Risius, Paula, 2017, Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden, KOFA-Studie, Nr. 4, Köln, <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-42017-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-reaktionen-auf-den-fachkraeftemangel> [28.5.2019]

Demary, Markus / Grömling, Michael / Kolev, Galina, 2018, Ist die deutsche Wirtschaft am Limit? Ansätze zur Bestimmung der gesamtwirtschaftlichen Kapazitätsbeanspruchung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 1, S. 67–87, <https://www.iw-koeln.de/studien/iw-trends/beitrag/markus-demary-michael-groemling-galina-kolev-ist-die-deutsche-wirtschaft-am-limit-382727.html> [28.5.2019]

DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2018, Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren, DIW-Wochenbericht, Nr. 38

Flake, Regina / Kochskämper, Susanna / Risius, Paula / Seyda, Susanne, 2018, Fachkräfteengpass in der Altenpflege – Status quo und Perspektiven, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 3, S. 21–39, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/regina-flake-susanna-kochskaemper-susanne-seyda-fachkraefteengpass-in-der-altenpflege-396291.html> [28.5.2019]

Flake, Regina / Malin, Lydia / Middendorf, Lena / Seyda, Susanne, 2014, Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale, IW-Analysen, Nr. 100, Köln, <https://www.iw-koeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/regina-flake-lydia-malin-lena-middendorf-susanne-seyda-qualifizierung-von-an-und-ungelernten-190142.html> [28.5.2019]

Geis-Thöne, Wido, 2019, Beschäftigungsboom im Betreuungsbereich und keine Trendumkehr in Sicht. Aktuelle Entwicklungen bei Beschäftigung, Fachkräfteangebot und -nachfrage, IW-Report, Nr. 14, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/wido-geis-thoene-beschaeftigungsboom-im-betreuungsbereich-und-keine-trendumkehr-in-sicht.html> [28.5.2019]

Grömling, Michael, 2017, Fehlende Arbeitskräfte deckeln die Konjunktur, IW-Kurzbericht, Nr. 93, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/michael-groemling-fehlende-arbeitskraefte-deckeln-die-konjunktur-372100.html> [28.5.2019]

Grunow, Daniela, 2013, Zwei Schritte vor, eineinhalb Schritte zurück: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation aus Perspektive des Lebensverlaufs. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, in: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE), 33. Jg., Heft 4, S. 384–398

Hall, Anja / Santiago Vela, Ana, 2019, Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich, BIBB Report, Nr. 1, Bonn

IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2019, IAB-Prognose 2019: Trotz Konjunkturflaute: Arbeitsmarkt hält Kurs, IAB-Kurzbericht, Nr. 7

IZA – Institut zur Zukunft der Arbeit, 2019, Jeder zweite Beschäftigte in Deutschland würde gerne weniger arbeiten, Aktuelle Ergebnisse der IZA/XING-Befragung, <https://newsroom.iza.org/de/archive/news/jeder-zweite-beschaeftigte-wuerde-gerne-weniger-arbeiten/> [28.5.2019]

Jansen, Anika / Flake, Regina / Malin, Lydia, 2019, Wie Unternehmen Beschäftigungspotenziale von Frauen noch besser nutzen können. Attraktivität, flexible Arbeitszeitmodelle und Berufsorientierung, KOFA KOMPAKT, <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-2019-wie-unternehmen-beschaeftigungspotenziale-von-frauen-noch-besser-nutzen-koennen> [28.5.2019]

Kochskämper, Susanna / Risius, Paula / Seyda, Susanne, 2018, Fachkräfteengpass in der Krankenpflege. Wo liegt weiterer Reformbedarf?, IW-Report, Nr. 39, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/susanna-kochskaemper-susanne-seyda-wo-liegt-weiterer-reformbedarf.html> [28.5.2019]

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2018, Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen, <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/frauen> [28.5.2019]

Kühhirt, Michael, 2012, Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany?, in: European Sociological Review, 28. Jg., Heft 5, S. 565–582

Malin, Lydia / Jacob, Marita, 2018, Gendered occupational aspirations of boys and girls in Germany: the impact of local VET and labour markets, in: Journal of Vocational Education and Training, online first: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13636820.2018.1517128?journalCode=rjve20> [28.5.2019]

Malin, Lydia / Schirner, Sebastian, 2019, Fachkräftemangel am Bau: Analysieren und entgegenwirken!, in: UnternehmerBrief Bauwirtschaft, 42. Jg., Nr. 3, S. 6–9

Mischler, Till / Ulrich, Joachim Gerd, 2018, Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht, in: BIBB Report, 12. Jg., Nr. 5, Bonn

Schober, Pia, 2013, The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents, in: European Sociological Review, 29. Jg., Nr. 1, S. 74–85

Schöpfer-Grabe, Sigrid / Vahlhaus, Isabel, 2019, Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 1, S. 45–60, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/sigrid-schoepper-grabe-isabel-vahlhaus-ergebnisse-einer-iw-unternehmensbefragung-420981.html> [28.5.2019]

Stippler, Sibylle / Burstedde, Alexander / Hering, Annina / Jansen, Anika / Pierenkemper, Sarah, 2019, Wie Unternehmen trotz Fachkräftemangel Mitarbeiter finden, KOFA-Studie, Nr. 1, Köln, <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-12019-wie-unternehmen-trotz-fachkraeftemangel-mitarbeiter-finden> [28.5.2019]

