

WEITERDENKEN

Strategien zur Fachkräftesicherung in NRW über Gute Arbeit

Dr. Elke Ahlers

Die demografische Entwicklung und der wirtschaftliche Strukturwandel in NRW erfordern nicht nur gezielte Strategien der Fachkräftesicherung, sondern auch einen veränderten Blick auf die Arbeitsbedingungen, die Löhne und die Wertschätzung der Beschäftigten.

Besonders bei einer sinkenden Anzahl zur Verfügung stehender Erwerbspersonen spielen gute und nachhaltige Arbeitsbedingungen eine immer wichtigere Rolle, auch um das Potenzial der oft unterbeschäftigten Frauen oder älterer Erwerbstätiger besser nutzen zu können. Gerade das ist jedoch in der betrieblichen Realität oft nicht der Fall, denn Betriebs- und Personalräte sehen als eine der Ursachen für den Fachkräftemangel nicht nur den Mangel an geeigneten Bewerbern, sondern auch kritische Arbeitsbedingungen, wie niedrige Löhne oder unflexible und ungünstige Arbeitszeiten.

Der vorliegende Bericht gibt Antworten zur Gestaltung nachhaltiger und humaner Arbeitsbedingungen in Zeiten der Fachkräftesicherung.



Autorin

Dr. Elke Ahlers

Diplom-Sozialwissenschaftlerin, seit 2013 Leiterin des Referats „Qualität der Arbeit“ der Hans-Böckler-Stiftung mit den Schwerpunkten Wandel der Arbeit, Arbeit und Leistung, Gesundheit, psychische Arbeitsbelastungen und die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung.

1. Zielsetzung und Einleitung

Der Fachkräftemangel beherrscht die öffentlichen Debatten um die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschlands – hier speziell in Nordrhein-Westfalen (NRW). Studien zeigen, dass die demografische Entwicklung und der zu erwartende wirtschaftliche Strukturwandel zu einem verringerten Arbeitskräfteangebot und zu einem veränderten Fachkräftebedarf in den unterschiedlichen Branchen führen. Was bedeutet diese Entwicklung für die Politik in NRW?

Zur Beantwortung dieser Frage müssen die oftmals vielfältigen Ursachen des Fachkräftemangels näher untersucht werden. Dazu gehört, nicht nur Befragungen aus der Wirtschaft, sondern auch von Arbeitnehmervertretern zur Kenntnis zu nehmen. Mit dem vorliegenden Diskussionspapier soll die Situation für NRW beleuchtet, die Herausforderungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs verdeutlicht und dafür politische Handlungsansätze mit Blick auf eine nachhaltige Gestaltung „Guter Arbeit“ aufgezeigt werden.

2. Arbeitskräfteangebot und -bedarf in NRW

NRW ist mit etwas über 18 Millionen Einwohnern das bevölkerungsreichste Bundesland und eher urban geprägt, denn 68,1 Prozent der Bevölkerung leben in städtischen Regionen.

Die regelmäßig vom Bundesinstitut für Berufsbildung (*Bibb*) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (*IAB*) durchgeführten Qualifikations- und Berufserhebungen (*QuBe 2023*) haben für NRW detaillierte Berechnungen durchgeführt, die als Grundlage für die folgenden Befunde dienen: Demnach wird die Bevölkerungsgruppe im erwerbsfähigen Alter (15–75 Jahre)¹ zwar noch bis ca.

¹ Vgl. QuBe 2023

»Die Alterung der Bevölkerung wird dazu führen, dass im Gesundheits- und Sozialwesen rund eine Million neue Stellen geschaffen werden.«

2027 ansteigen, aber danach bis 2040 auf 17,7 Millionen abnehmen (minus vier Prozent statt minus 3,7 Prozent im Bund). Dieser Rückgang ist jedoch etwas weniger stark als in den östlichen Bundesländern. Andererseits wird die Zahl der Älteren ab 75 Jahren um 3,5 Prozent zunehmen (analog zum Bundesdurchschnitt, vgl. QuBe 2023). Zusammenfassend nimmt die Zahl der zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen in NRW ungefähr ab dem Jahr 2027 ab und wird dann unter dem Niveau von 2021 liegen.

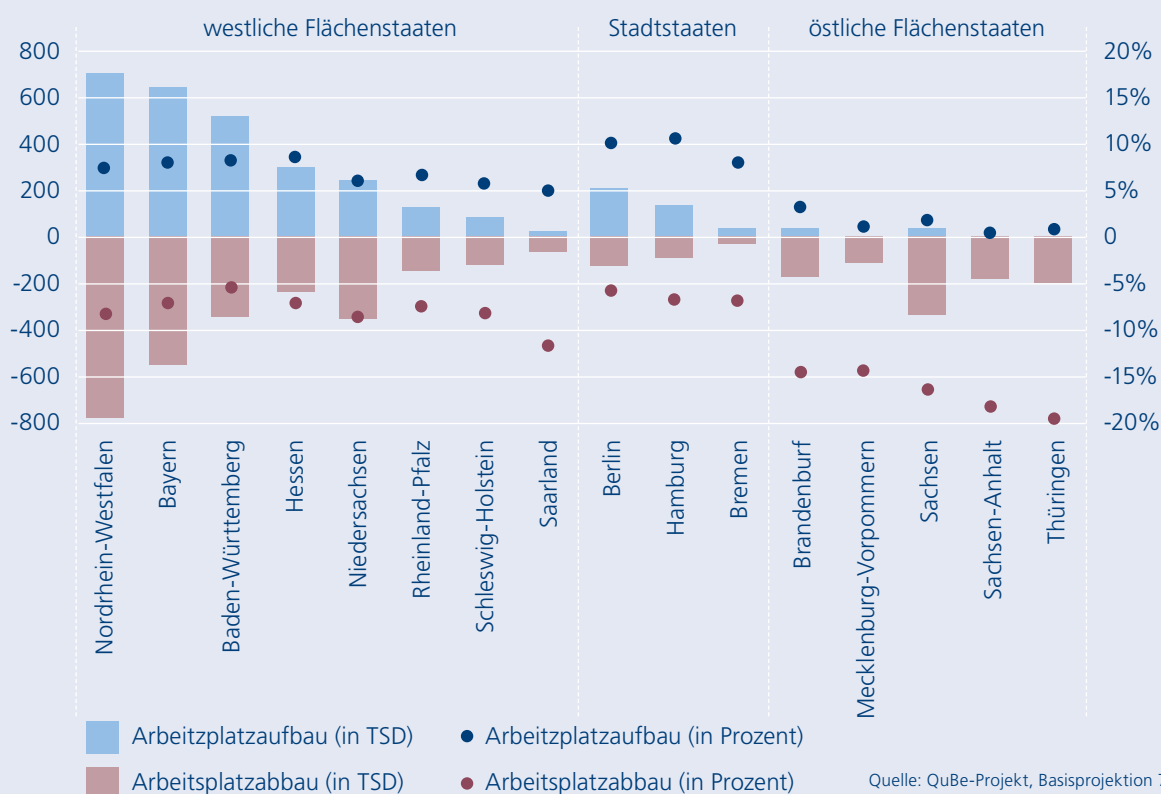
Auch der zu erwartende wirtschaftliche und berufliche Strukturwandel wird dazu führen, dass sich die Arbeitslandschaft in Deutschland in den nächsten 20 Jahren deutlich verändert.

In NRW macht sich der Strukturwandel weniger bei der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt bemerkbar, sondern vielmehr über erhebliche Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist eine Folge der auf- und abgebauten Arbeitsplätze, also der Verschiebung der Zahl der Erwerbstätigen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen. Im Vergleich dazu hat NRW als bevölkerungsstärkstes Bundesland den nominal stärksten Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen zu bewältigen (siehe Abbildung unten). Berechnungen zeigen, dass von 2021 bis 2040 697.000 Arbeitsplätze entstehen und gleichzeitig 759.000 wegfallen (QuBe 2023). Während in den Jahren 2025 bis 2030 per Saldo ein Aufbau an Beschäftigung erwartet wird, ist danach von einem leichten Abbau auszugehen.

Die Branchen in NRW mit den größten Erwerbstätigenanteilen sind das „Gesundheitswesen“ (7,9 Prozent), der „Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ (7,1 Prozent) sowie „Heime und Sozialwesen“ (6,9 Prozent). Im Bund liegen die Anteile dieser Branchen mit 7,6 Prozent, 7,1 Prozent und 6,4 Prozent (QuBe 2023) relativ ähnlich. Die zu erwartenden Megatrends Demografie und Digitalisierung werden jedoch deutliche Umbrüche im Arbeitsplatzgefüge nach sich ziehen.

Erstens wird die Alterung der Bevölkerung dazu führen, dass im Gesundheits- und Sozialwesen rund eine Million neue Stellen geschaffen werden und dann mit bundesweit 7,3 Millionen Personen im Jahr 2040 die mit Abstand meisten Erwerbstätigen stellen wird. In NRW werden somit 143.700 zusätzliche Erwerbstätige im Gesundheitswesen tätig sein. Auch im Bereich „Heime und Sozialwesen“ werden zahlreiche neue Arbeitsplätze entstehen (126.800), ebenso

Aufbau und Abbau von Arbeitsplätzen im Vergleich von 2040 zu 2021 (nach Bundesländern)



bei den „Sonstigen Unternehmensdienstleistern“ (70.700). Für den Bereich „Erziehung und Unterricht“ sind 64.900 zusätzliche Stellen prognostiziert (QuBe 2023; Zika et al. 2022).

Zweitens schafft die Digitalisierung neue Arbeitsplätze. Zwischen 2021 bis 2025 baut der Bereich „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ mit 93.000 die meisten Arbeitsplätze auf (QuBe 2023). Später, zwischen 2035 und 2040 wird dann die Branche „Öffentliche und private Dienstleistungen“ den höchsten Arbeitsplatzaufbau erfahren (45.000). Gleichzeitig führt die Digitalisierung auch zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen, vor allem in der Öffentlichen Verwaltung, der Verteidigung und der Sozialversicherung, wo es im Jahr 2040 97.500 weniger Arbeitsplätze in NRW geben wird als 2021 (ebd.).

Abnehmen wird die Erwerbstätigkeit auch im „Produzierenden Gewerbe“, und zwar zwischen 2021 und 2040 um rund 0,9 Millionen. Gleichwohl wird das „Produzierende Gewerbe“ im Jahr 2040 noch 9,5 Millionen und damit 21,4 Prozent aller Erwerbstätigen stellen (im Vergleich zu 23,7 Prozent im Jahr 2020 (QuBe 2023)).

Dieser wirtschaftliche und demografische Strukturwandel wird in NRW mit einem veränderten Fachkräftebedarf einhergehen und damit angepasste Strategien in Bezug auf Rekrutierung und Qualifizierung von Fachkräften erfordern.

Diverse Studien zeigen zugleich, dass es schon seit Jahren in NRW eine Bedarfslücke an Fach- und Arbeitskräften gibt. Die Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA 2022) weist anhand einer eigens entwickelten Fachkräftedatenbank² darauf hin, dass in NRW im Jahr 2021 53.880 qualifizierte Arbeitskräfte gefehlt haben und es für durchschnittlich 27,6 Prozent aller offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab.

Einen wesentlich höheren Bedarf sehen die Industrie- und Handelskammern (IHK NRW 2019) für die industrie-, handels- und dienstleistungsnahen Branchen sowie für die öffentliche Verwaltung in NRW. Für das Jahr 2019 wurden über die IHK-Konjunkturumfragen 447.000 fehlende Fachkräfte ermittelt.³

Die Schwierigkeit, offene Stellen besetzen zu können, wird auch von betrieblichen Interessenvertretungen beobachtet. 56,2 Prozent der vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) befragten Betriebs- und Personalräte geben an, dass in den vergangenen 24 Monaten (also von 2019 bis 2021) nicht alle ausgeschriebenen Stellen besetzt werden konnten, allerdings werden hier unterschiedliche Gründe hervorgehoben (Ahlers/Quispe Villalobos 2022).

3. Vielfältige Ursachen des Arbeits- und Fachkräftemangels

Die Ursachen für den heutigen Fachkräftemangel sind keineswegs eindeutig, wie die Befunde der WSI-Betriebsrätebefragungen zeigen (Ahlers/Quispe Villalobos 2022). Zwar verweisen auch die Arbeitnehmervertretungen auf die fehlenden Bewerber_innen auf dem Arbeitsmarkt, gleichfalls bringen diese auch die schlechten Konditionen der offenen Stellen ins Spiel – zu niedrige Gehälter

oder ungünstige Arbeitszeiten. Dies gibt Anlass, die Debatte zum Fachkräftemangel differenzierter zu führen, als nur nach mehr und besseren Bewerbern Ausschau zu halten. Dazu gehört nicht nur ein kritischer Blick auf die Löhne und Arbeitszeiten, sondern auch auf die häufig auf Verschleiß ausgerichteten Arbeitsbedingungen, etwa in der Pflege oder den Transportunternehmen. Gerade bei einem knappen Bewerberangebot gilt mehr denn je, die Beschäftigten durch gute Entlohnung und passende Arbeitsbedingungen an sich zu binden, um hohe Fluktuation, frühzeitiges gesundheitsbedingtes Ausscheiden oder fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verhindern.

Besonders bei den einfachen und angelernten Tätigkeiten sieht fast ein Drittel der betrieblichen Interessenvertretungen den Hauptgrund für die Besetzungsschwierigkeiten bei den Gehältern und den Arbeitsbedingungen (32,1 Prozent), besonders im Gastgewerbe (45,5 Prozent), bei Speditionen und im Handel. Bei den gesuchten Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung wird ebenfalls auf die Arbeitsbedingungen verwiesen, die mit Überlastung und langen Arbeitszeiten sowie schlechter Entlohnung einhergehen, wie im Gesundheitssektor und der Pflege. Auch in Bildungseinrichtungen (Kitas und Schulen) sind daher die Besetzungsschwierigkeiten überdurchschnittlich hoch.

Wegen dieser Arbeitsbedingungen sind die offenen Stellen auch wenig attraktiv für potenzielle Bewerber, etwa aus der stillen Reserve. Frühere Studien zeigen, dass Personalengpässe, hoher Arbeitsdruck und lange Arbeitszeiten seit Jahren Hand in Hand gehen (Ahlers/Erol 2019). Vielfach passen auch die geforderten Arbeitszeiten kaum zu Beschäftigten mit Familienverpflichtungen, sodass sich qualifizierte Bewerber aufgrund der Anforderungen kaum bewerben werden.

Zudem sagen weit über die Hälfte der Betriebs- und Personalräte, dass der Betrieb nicht genug tut, um die Beschäftigten bis zum Rentenalter zu halten (Blank/Brehmer 2023). Die Erwerbsarbeit ist in vielen Bereichen eher auf Verschleiß ausgelegt statt auf nachhaltige und gesundheitspräventive Arbeitsbedingungen. Hinzu kommt, dass auch die Weiterbildungsangebote der Unternehmen betrieblich nicht überzeugend organisiert sind, denn nur 42 Prozent der Betriebs- und Personalräte können bestätigen, dass den Beschäftigten während der Arbeitszeit genügend Zeit für eine betriebliche Weiterbildung eingeräumt wird (Erol/Ahlers 2023).

»Frühere Studien zeigen, dass Personalengpässe, hoher Arbeitsdruck und lange Arbeitszeiten seit Jahren Hand in Hand gehen.«

² Für nähere Informationen siehe: <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/ueberblick-fachkraeftemangel/>

³ Allerdings unterscheidet sich die Methodik deutlich von der Kofa-Studie. Die IHK befragt dreimal pro Jahr die Mitgliedsunternehmen nach ihrer Geschäftslage, ihren Geschäftserwartungen sowie ihrer geplanten Beschäftigungsentwicklung. Ab dem Jahr 2018 werden die bisherigen drei Indikatoren um zwei zusätzliche Indikatoren („Geschäftsrisiko Fachkräftemangel“ und „Besetzungsprobleme offene Stellen“) ergänzt.

4. Fazit – Instrumente und politische Ansätze zur Gestaltung „Guter Arbeit“

– **Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Gesundheitsprävention**

In Zeiten des Arbeitskräftemangels werden gute Arbeitsbedingungen eine größere Rolle einnehmen, denn in vielen Branchen können potenzielle Bewerber schon jetzt hinterfragen, wie flexibel die Arbeitszeiten, wie attraktiv die Gehälter und das soziale Miteinander in den Unternehmen sind. Nicht nur in der Pflege und der Erziehung sind die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung so wenig wertschätzend und gleichzeitig die Belastungen so hoch, dass ausgebildete und erfahrene Fachkräfte sogar vorzeitig aussteigen und damit weitere Personallücken hinterlassen. Und doch gäbe es Stellschrauben, um diese unzufriedenen Arbeitskräfte über bessere Arbeitsbedingungen zurückzuholen. Eine Studie zeigt, dass mindestens 300.000 Vollzeit-Pflegekräfte in Deutschland durch Rückkehr in den Beruf oder Aufstockung der Arbeitszeit zusätzlich zur Verfügung stünden – sofern sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich verbesserten (Auffenberg et al. 2022)

Die Arbeitsbedingungen müssen nicht nur passender und attraktiver, sie müssen auch gesundheitsorientierter und nachhaltiger gestaltet sein. Die hohe Anzahl an Frühverrentungen aus psychischen Gründen kann ebenfalls als Folge einer belastenden Arbeitswelt angesehen werden. Das durchschnittliche Zugangsalter bei Erwerbsminderungsrenten liegt bei ca. 51 Jahren (Bäcker/Kistler 2020) und die Exit-Option über Frühverrentung ist für viele ein Ausweg aus einem belastenden Arbeitsumfeld. Diese Renten sind in 43 Prozent der Fälle aufgrund von psychischen Diagnosen gewährt worden, gefolgt von 12,9 Prozent aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Um den Beschäftigten entgegenzukommen, wären auch hier wertschätzende, gesundheits- und sozialverträgliche Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung.

– **Maßnahmen zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und zur besseren Vereinbarkeit**

Ein großes Beschäftigungspotenzial liegt bei den zumeist gut ausgebildeten Frauen (oder jungen Eltern generell), die aufgrund fehlender Kinderbetreuung nicht am Arbeitsleben teilhaben können. Nur etwa 35 Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter arbeiten in Vollzeit, im Vergleich zu fast 70 Prozent der Männer. 20 Prozent der Frauen sind gar nicht berufstätig. Dabei ist der Wunsch nach einer Arbeitsaufnahme bzw. nach längeren Arbeitszeiten vorhanden, kann aber aufgrund von vielfältigen Hürden nicht umgesetzt werden (Weber/Zimmert 2018).

Nötig sind daher mehr Kita-Plätze und familienfreundliche flexible Arbeitszeiten, die vor allem planbar und verlässlich sein sollten, sowie die Möglichkeit, zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten zu können. Um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen, sollte außerdem das Ehegattensplitting reformiert und Minijobs als Haupterwerb abgeschafft werden.

Notwendig ist aber auch ein gesellschaftliches Umdenken in der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung. Zucco und Lott (2021) stellen fest, dass Männer sich nach wie vor in hohem Maße aus den Sorgearbeiten heraushalten und den Frauen den Großteil der Hausarbeiten überlassen, oft mit der Folge einer

schwächeren Erwerbsbeteiligung von Frauen (Müller/Santleben 2022) und eines Gender Time Gaps, also einer signifikanten Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen.

– **Ältere Arbeitnehmer**

Vor dem Hintergrund sinkender Geburtenraten und steigender Lebenserwartung nimmt der Anteil Älterer in der Bevölkerung zu. In 97,4 Prozent der Betriebe gibt es laut der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung Beschäftigte, die mindestens 55 Jahre alt sind und deren Anteil an der Belegschaft im Durchschnitt bei 26,9 Prozent liegt.

Im Zuge der Fachkräftesicherung wird verstärkt die hohe Bedeutung erfahrener, älterer Beschäftigter ins Spiel gebracht. Dazu ist eine Schaffung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen umso erforderlicher (Richter et al. 2021). Denn es ist fraglich, ob die heutige Arbeitswelt mit ihren hohen Leistungsanforderungen, Belastungen und unflexiblen Arbeitsbedingungen auf alternde Belegschaften eingestellt ist. Faktisch hält nur ein Bruchteil bis zur Altersrente durch. Die Mehrheit der älteren Beschäftigten scheidet mit durchschnittlich 62,3 Jahren aus dem Berufsleben aus (Richter et al. 2021). Krankschreibungen, Arbeitslosigkeit und die Freistellungsphase der Altersteilzeit sind oftmals Brücken in die Rente (ebd.). Dabei ginge es über eine systematische Anpassung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch anders. Schmiederer (2020) zeigt anhand einer Studie zu den Entscheidungsgründen zum Verbleib oder Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, dass neben dem eigenen Gesundheitszustand und gegebenenfalls einer Pflegeverantwortung für Familienmitglieder auch die jeweiligen Arbeitsbedingungen im Betrieb eine Rolle spielen. Werden die Arbeitsbedingungen als befriedigend und positiv erfahren, können sie dazu beitragen, im Erwerbsleben verbleiben zu wollen. Dass dies im betrieblichen Alltag oft nicht der Fall ist, zeigen die Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Nur wenige Interessenvertretungen bestätigen, dass in den Betrieben genug unternommen wird, damit ältere Beschäftigte bis zum Rentenalter durchhalten können (Blank/Brehmer 2023).

Im Zuge einer nachhaltigen Gestaltung sozialer und humaner Arbeitsbedingungen müssen auch die Interessen der älteren Beschäftigten gehört und berücksichtigt werden. Die Debatte darf keinesfalls auf die Ermöglichung von Schonarbeitsplätzen in einer ansonsten schonungslosen Arbeitswelt verkürzt werden. Gerade die älteren Beschäftigten sollten frühzeitig bedürfnisorientierte Angebote wie Teilzeit, bedarfsgerechte flexible Arbeitszeiten, passende Qualifizierungslösungen, mehr Urlaub, Angebote der Gesundheitsprävention sowie einer Anerkennung des Erfahrungswissens erhalten (KOFA-Studie 2021). Über eine zukunftsweisende Tarifpolitik lassen sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auch im Lebensverlauf sozial und gesundheitspräventiv gestalten.

– **Verkürzung der Arbeitszeit/Viertagewoche**

Die in der Debatte um Fachkräftesicherung diskutierte stärkere Erwerbsbeteiligung (besonders von Frauen und Älteren) erfordert Arbeitskonzepte, die zum Leben der Menschen passen. Die Arbeitszeiten müssen flexibel, gesundheits- und sozialverträglich sein, ein Familienleben ermöglichen und vor gesundheitlichem Verschleiß schützen. Dazu gehören auch Konzepte, die den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität garantieren

(etwa über Betriebsvereinbarungen). Konzepte der Arbeitszeitverkürzung, wie die Viertagewoche oder der 5-Stunden-Arbeitstag bei vollem Lohnausgleich kommen vielen Beschäftigten entgegen, weil sie für mehr Lebensqualität und Flexibilität stehen (*Lott/Windscheid 2023*). Etliche Unternehmen machen bereits gute Erfahrungen, optimieren bisherige Konzepte der Arbeitsorganisation und steigern über das Angebot kürzerer Arbeitszeit ihre Attraktivität im Wettbewerb um neue Mitarbeitende. Um zu verhindern, dass die Verkürzung der Arbeitszeit zu weiterer Arbeitsverdichtung führt, sollte die Arbeitsorganisation mit Blick auf zu beseitigende „Zeitfresser“ gemeinsam überdacht werden und das Arbeiten zudem über eine vertrauens- und gesundheitspräventive Führungskultur begleitet werden.

– **Maßnahmen für bessere Aus- und Weiterbildung**

Hohes Potenzial liegt auch in einer besseren Aus- und Weiterbildung, denn gute betriebliche Rahmenbedingungen zur Gewährleistung von Aus- und Weiterbildung kommen nicht nur den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen, um sich für zukünftige Anforderungen und Arbeitsmärkte adäquat weiterentwickeln zu können – Unternehmen profitieren mit Blick auf leistungsfähige und passgenaue Mitarbeitende ebenso davon. Gefordert sind flexible Strukturen des lebenslangen Lernens, welche: 1. frühzeitig aufzeigen, wie Betriebe und Beschäftigtengruppen von Veränderungen betroffen sind; 2. die Um- oder Neuorientierung der Beschäftigten fundiert begleiten und 3. Möglichkeiten für bedarfsgerechte Weiterbildungsaktivitäten eröffnen (*Rat der Arbeitswelt 2021*). Dazu gehört eine lernförderliche Arbeitsgestaltung, die sowohl einen niedrigschwiligen Kompetenzaufbau ermöglicht als auch eine hohe Beteiligung von Beschäftigten und ihren Interessensvertretungen an der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. Brachliegende Weiterbildungspotenziale gibt es ebenfalls bei älteren Beschäftigten, Migrant_innen und Geringqualifizierten. Diese Beschäftigtengruppen werden in Bezug auf berufliche Weiterbildung noch strukturell vernachlässigt und könnten etwa über betriebliche Weiterbildungsmentor_innen systematisch gefördert werden (*Elsholz 2022*).

Zu beachten ist jedoch die hohe Zahl der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Der Berufsbildungsbericht 2022 geht davon aus, dass 15,5 Prozent (und damit hochgerechnet 2,33 Millionen) der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss verfügen (*Kreuder 2022*). Hier wären Anstrengungen zur Integration und Qualifizierung dieser jungen Menschen ein wichtiger Schritt.

– **Maßnahmen zur Integration eingewanderter Arbeitskräfte**

Ohne Einwanderung wird es nicht gehen. Arbeitsmigration erfordert jedoch eine gelingende Integration und ein gutes Miteinander, beides sind wichtige Merkmale „Guter Arbeit“. Die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften sollte jedoch in einer Weise ermöglicht werden, in der man mit Blick auf den „Braindrain“ sowohl die Interessen der Herkunftsländer als auch die Interessen der Migrierenden an „Guter Arbeit“ und gelingender Integration im Blick behält. Weil der Spracherwerb bei der Arbeitsaufnahme und der Integration zentral ist, sollten von Seiten des Staates und der Unternehmen stärkere Bemühungen unternommen werden, indem z. B. Deutschkurse als betriebliche Weiterbildung angeboten oder die Kosten für

Sprachkurse in den Herkunftsländern über den Einwanderungsstaat bzw. von den suchenden Unternehmen übernommen werden. Eine erleichterte Anerkennung und Übertragbarkeit ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse an geforderte Standards sollte verfolgt werden – genauso wie eine Ermöglichung geeigneter Anpassungsqualifizierungen an deutsche Berufsabschlüsse.

Die Reihe **WEITERDENKEN** ist abrufbar unter:

www.fes.de/landesbuero-nrw/weiterdenken



Literatur

Ahlers, Elke; Erol, Serife 2019: Arbeitsverdichtung in den Betrieben? Empirische Befunde aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, WSI Policy Brief Nr. 33, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/224241/1/wsi-pb33.pdf>.

Ahlers, Elke; Quispe Villalobos, Valeria 2022: Fachkräftemangel in Deutschland? Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/22, WSI Report Nr. 76, Düsseldorf. Online verfügbar unter: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf.

Auffenberg, Jennie; Becka, Denise; Evans, Michaela; Kokott, Nico; Schleicher, Sergej; Braun, Esther 2022: Ich pflege wieder wenn ... Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, Bremen. Online verfügbar unter: https://arbeitsmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf.

Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst 2020: Erwerbsminderungsrenten, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/289670/erwerbsminderungsrenten/>.

BiBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe) (2023): Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für das Bundesland: Nordrhein-Westfalen, IAB-Forschungsbericht 2/2020, Nürnberg.

Blank, Florian; Brehmer, Wolfram 2023: Durchhalten bis zur Rente? Einschätzungen von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten, WSI Report (85), Düsseldorf. Online verfügbar unter: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008645/p_wsi_report_85_2023.pdf.

Elsholz, Uwe 2022: Weiterbildung auf Augenhöhe: Betriebliche Weiterbildungsmentor*innen, Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.mitbestimmung.de/html/betriebliche-weiterbildungsmentor-innen-22117.html>.

Erol, Serife; Ahlers, Elke 2023: Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation, WSI Policy Brief Nr. 77, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/271110/1/1845472519.pdf>.

Industrie- und Handelskammern NRW (IHK NRW) 2019: Fachkräftereport 2019, Düsseldorf.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) 2022: Ländersteckbrief Nordrhein-Westfalen, Köln.

Kreuder, Ann-Kathrin 2022: Berufsbildungsbericht 2022, Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Lott, Yvonne; Windscheid, Eike 2023: 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten, WSI Policy Brief Nr. 79, Düsseldorf. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/271114/1/1845519884.pdf>.

Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire 2022: Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen, in: DIW Wochenbericht 9/2022, Berlin, S. 139-147. Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.836537.de/22-9-1.pdf.

Rat der Arbeitswelt (2021): Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten, Berlin. Online verfügbar unter: https://www.arbeitswelt-portal.de/fileadmin/user_upload/awb_2021/Zusammenfassung.pdf.

Richter, Götz; Bellmann, Lutz; Tisch, Anita; Hasselhorn, Hans Martin 2021: Renteneintrittsalter: Gute Voraussetzungen schaffen! in: Wirtschaftsdienst Heft 9, Hamburg, S. 669.

Schmiederer, Simon 2020: Frühausstieg aus und Weiterverbleib im Erwerbsleben älterer Beschäftigter im Zusammenhang mit Gesundheit, baua: Fokus, Dortmund. DOI: 10.21934/baua:fokus20200324.

Weber, Enzo; Zimmert, Franziska 2018: Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, IAB-Kurzbericht 13/2018, Nürnberg. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1318.pdf>.

Zika, Gerd; Bernardt, Florian; Hummel, Markus; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Wolter, Marc Ingo 2022: Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040, IAB-Forschungsbericht 22/2022, Nürnberg.

Zucco, Aline; Lott, Yvonne 2021: Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, WSI-Report Nr.64, Düsseldorf. Online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf.

Impressum

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber

Landesbüro NRW, Severin Schmidt (V. i. S. d. P.)

Ansprechpartnerin

Ann-Mareike Bauschmann
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Tel.: 0228 883-7204, Fax: 0228 883-9208, landesbuero-nrw@fes.de, www.fes.de/landesbuero-nrw, www.facebook.com/FESNRW, twitter.com/FESNRW

Gestaltung

Designbüro Petra Bähler

Druck

Friedrich-Ebert-Stiftung

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung der Friedrich-Ebert-Stiftung nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autor_innen in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

ISBN 978-3-98628-343-8