

### Fachkräftemangel: Thesen, Befunde und Handlungsempfehlungen aus gewerkschaftlicher Sicht

Burmeister, Kai; Diebel-Ebers, Maren; Scholz, Jendrik

Postprint / Postprint

Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Burmeister, K., Diebel-Ebers, M., & Scholz, J. (2023). Fachkräftemangel: Thesen, Befunde und Handlungsempfehlungen aus gewerkschaftlicher Sicht. *Sozialismus*, 50(5), 53-57. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86579-2>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Basic Digital Peer Publishing-Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier: <http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

#### Terms of use:

This document is made available under a Basic Digital Peer Publishing Licence. For more information see: <http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

# Fachkräftemangel

Thesen, Befunde und Handlungsempfehlungen aus gewerkschaftlicher Sicht

von ■ Kai Burmeister, Maren Diebel-Ebers und Jendrik Scholz



Foto: IG Metall

Die Debatte über den Fachkräftemangel, wie sie auch in Baden-Württemberg überwiegend von Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftskammern geführt wird, hat gerade nicht gute Arbeit mit gesundheitsförderlichen und alters- wie altersgerechte Arbeitsumgebungen, ausreichendem Personal, aktiven Betriebs- oder Personalräten, Aus- und Weiterbildung sowie angemessen hohen Verdiensten als Grundvoraussetzungen für mehr Fachkräftegewinnung zum Gegenstand. Gleichwohl bietet die öffentliche Diskussion zu diesem Thema für Gewerkschaften mannigfaltige Ansätze, Diskurshegemonie in der Arbeits- und Qualifizierungspolitik zurückzuerlangen und dabei zudem Ansätze zur gewerkschaftlichen Erneuerung zu entwickeln.

Der Analyse des Sachverständigenrats ist zuzustimmen, wonach »ver-

besserte Löhne und Arbeitsbedingungen zentrale Hebel« seien, »um Arbeitskräfte zu gewinnen und optimal einzusetzen«.<sup>1</sup> Mit Fachkräftemängeln drohen Arbeitgebern mehr Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt, steigende Lohnkosten und ggf. sinkende Gewinne. Abhängig Beschäftigte und Gewerkschaften könnten profitieren, wenn ihre individuelle wie kollektive Verhandlungsmacht wächst.

## Chancen

Im Sinne des Jenaer Machtressourcenansatzes lautet die Fragestellung aus gewerkschaftlicher Sicht: Wie lässt sich die neue Arbeitskräfteknappheit strategisch nutzen?<sup>2</sup> In der Tat bieten Fachkräftemängel den Gewerkschaften Chancen, mehr Betriebe und Beschäftig-

te wieder bzw. erstmals in die Tarifbindung zu bekommen, bessere Verdienste und Arbeitsbedingungen mit genügend Personal durch-

**Forum  
Gewerkschaften**

*Kai Burmeister*, Dipl.-Volkswirt und Master of European Studies, ist DGB-Landesvorsitzender in Baden-Württemberg, kai.burmeister@dgb.de. *Maren Diebel-Ebers*, Dipl.-Volkswirtin, ist stellvertretende DGB-Landesvorsitzende in Baden-Württemberg, maren.diebel-ebers@dgb.de. *Jendrik Scholz*, Dr., Dipl.-Sozialwissenschaftler und Dipl.-Verwaltungswirt (FH), ist Abteilungsleiter Arbeits- und Sozialpolitik beim DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg, jendrik.scholz@dgb.de

<sup>1</sup> Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realität gestalten – Jahresgutachten 2022/2023, Wiesbaden 2022, S. 282 und 285.

<sup>2</sup> Vgl. Klaus Dörre: Machtressourcen, Nachhaltigkeit und die strategische Wahl der Gewerkschaften, in: spw 6/2021, Heft 247, S. 12ff.

zusetzen, die Qualität und Attraktivität der Berufsaus-

bildung zu stärken und in bzw. an diesen Konflikten in den Betrieben selbst (wieder) zu wachsen. Ver.di beispielsweise streitet aktiv für bessere Fachkraftausstattungen in der Pflege und eine Gewerkschaftsmitgliedschaft u.a. unter dem Slogan »Mehr von uns ist besser für alle«.

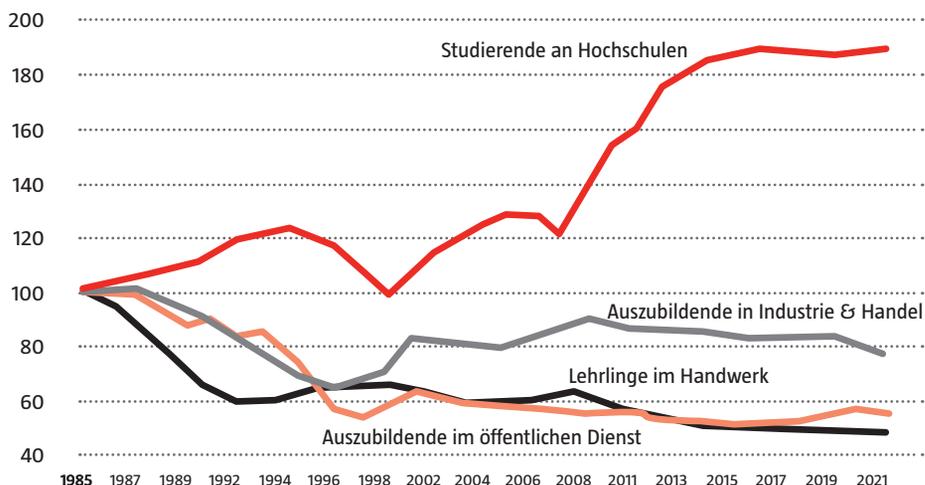
Demografische Projektionen gehen allesamt von einem schrumpfenden Erwerbspotenzial aus und kommen je nach getroffenen Annahmen zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich des Ausmaßes zukünftiger Fachkräftemängel.<sup>3</sup> Derartige Projektionen können aber weder zukünftige (welt-)wirtschaftliche noch (außen-)politische Entwicklungen sicher abbilden.

In ihrer Analyse zum Fachkräftengpass nennt die Bundesagentur für Arbeit für Baden-Württemberg u.a. folgende Berufe: Pflegeberufe, Erziehung, Fahrzeugtechnik, Mechatronik/Automatisierungstechnik, Hoch- und Tiefbau/Baugeräteführung, Energietechnik, Maler, Klempner, Verkäuferin und Arzthelferin.<sup>4</sup> Ende 2022 standen 227.000 Arbeitslosen, darunter 77.000 Langzeitarbeitslosen, nur 105.000 offene Stellen gegenüber,<sup>5</sup> d.h. das Arbeitsangebot übersteigt die Arbeitsnachfrage weiterhin deutlich. Von drohenden Arbeitsplatzverlusten wegen der Digitalisierung von Arbeitsvorgängen könnte zukünftig jede zweite Fachkraft betroffen sein.<sup>6</sup>

Fachkräftemängel resultieren auch aus Versäumnissen in der Aus- und Weiterbildungspolitik der Vergangenheit. In der dualen Berufsausbildung bestehen Qualitätsmängel, deren Behebung Voraussetzung für eine erfolgreiche Fachkräftepolitik ist.

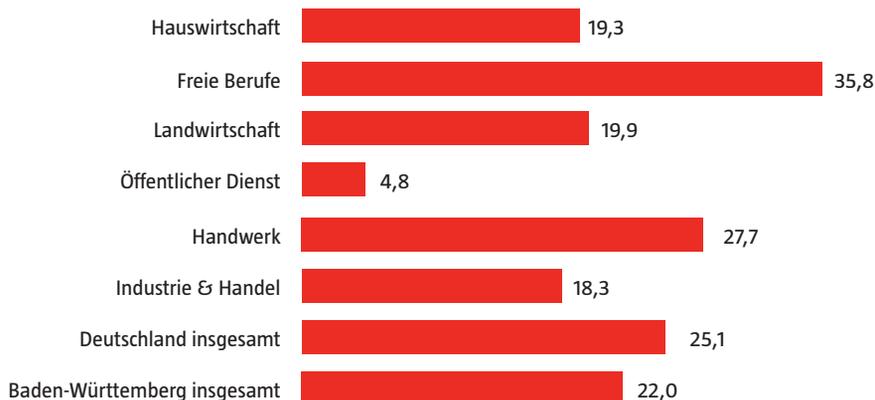
Auch die stark gesunkene Tarifbindung und daraus folgend unzureichende Entlohnungen und prekäre bzw. belastende Arbeitsbedingungen haben dazu geführt, dass es bestimmten Unternehmen bzw. Branchen inzwischen schwerer fällt, Fachkräfte u.a. für Vollzeittätigkeiten zu gewinnen und zu binden, als in der Vergangenheit. Es ist ein aus Beschäftigtensicht rationales Arbeitsmarktverhalten, derartige Unternehmen bzw.

**Abb. 1: Auszubildende in Handel & Industrie, Handwerk und öffentlichem Dienst und Studierenden an Hochschulen in Baden-Württemberg (Index 1985 = 100)**



Quellen: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Statistische Berichte Baden-Württemberg; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Studierende an baden-württembergischen Hochschulen seit dem Wintersemester 1950/51; beide Quellen: Stuttgart 2022.

**Abb. 2: Abbrecherquoten der Auszubildenden in Baden-Württemberg nach Branchen im Jahr 2020**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Bonn 2022, S. 144 (Tabelle A5.6-4).

Branchen zu meiden, ggf. mit der Folge, dass sie ihre Produktion einschränken oder den Markt verlassen müssen.

### Defizitäres Ausbildungssystem

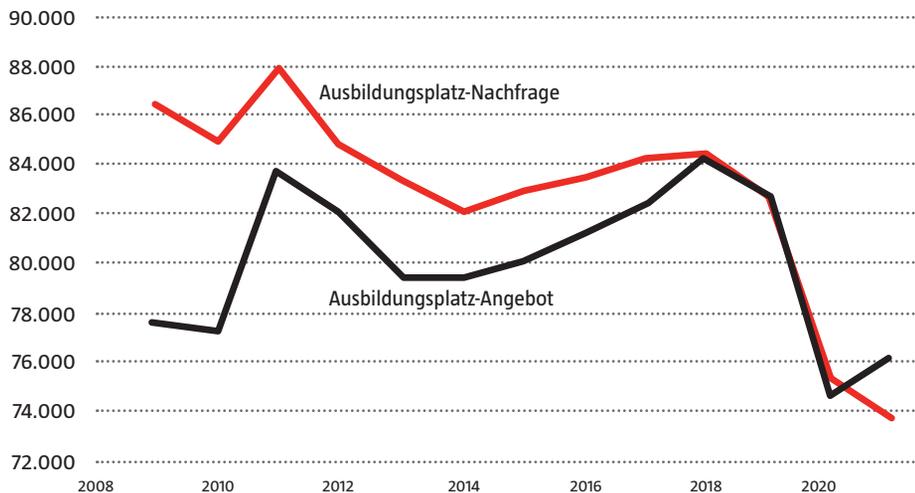
51,7% der Arbeitslosen verfügen über keinen Berufsabschluss.<sup>7</sup> In der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen sind 228.000 Personen als Ungelernte beschäftigt, fast jeder Fünfte dieser Generation.<sup>8</sup> Unter den 25- bis 34-Jährigen haben knapp 15% keinen Beruf erlernt.<sup>9</sup>

Jeder zweite Beschäftigte wird nicht mehr durch Tarifverträge geschützt.<sup>10</sup> IAB-Betriebspaneldaten zeigen: »Betriebe, die Schwierigkeiten haben, Fach-

kräfte zu rekrutieren, haben offenbar auch Schwierigkeiten, alle Ausbildungsstellen zu besetzen. Die Tarifgebundenheit als ein Indikator für industrielle Beziehungen hat auf die Tatsache, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht und auf die Ausbildungsquote einen positiv statistisch gesicherten Einfluss.«<sup>11</sup>

Die Zahl der Auszubildenden, in den 1980er-Jahren noch bei über 250.000, lag im Jahr 2021 bei nur noch 179.000.<sup>12</sup> Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung ist auch die Eintrittskarte zum Weiterbildungssystem. Wer beispielsweise im Handwerk keine Lehre erfolgreich abgeschlossen hat, wird auch nicht zum Meisterkurs zugelassen.

**Abb. 3: Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage in Baden-Württemberg**



Definition »Ausbildungsplatz-Angebot«: Zahl der neu abgeschlossen Ausbildungsverträge nach Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung plus Zahl der Ende September noch unbesetzten Ausbildungsstellen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit; Definition »Ausbildungsplatz-Nachfrage«: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung plus Summe der Bewerber\*innen, die im September noch einen Ausbildungsplatz suchen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreporte zu den Berufsbildungsberichten, Bonn 2022 (Tabellen A1.1.2-3 und A1.1.1-5).

Das Ausbildungssystem verändert sich gravierend. Die duale Berufsausbildung in Industrie und Handel hat demnach zwar erheblich an Bedeutung verloren, sich aber in den vergangenen Jahren stabilisiert. Die handwerkliche Berufsausbildung ist stark eingebrochen, während die Hochschulausbildung explodiert ist (vgl. Abb. 1).

Diese strukturellen Veränderungen stellen auch die Gewerkschaften vor Herausforderungen, wenn ihre traditionellen Branchen bzw. Berufe schrumpfen bzw. sich die Qualifikationsstruktur verändert. Ingenieursstudierende oder Auszubildende in der Care-Arbeit wie Pflege oder Kinderbetreuung sollten deswegen stärker in ihren Fokus rücken.

Ein Indikator für die Qualität der Berufsausbildung ist die Abbrecherquote im jeweiligen Beruf bzw. Branche (vgl. Abb. 2). Knapp jede/r vierte Auszubildende bricht die begonnene Ausbildung ab, wie die sehr hohe Vertragslösungsquote von 22% zeigt. Im Handwerk ist fast jede/r Dritte Auszubildende davon betroffen (27,7%).

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren (wie Abb. 3 zeigt) zwar deutlich entspannt. Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen liegen inzwischen fast auf einer Linie. Gleichwohl ist von einer Corona-Dunkelziffer und erheblichen Mismatching-Effekten auszuge-

hen hinsichtlich bestimmter gefragter Berufsausbildungen in den jeweiligen Regionen. Die Ausbildungsbetriebsquote, die den Anteil der auszubildenden Betriebe in Baden-Württemberg an allen Betrieben misst, sei »seit 2012 von 22,5% auf 20,8 % in 2020 (2019: 21,1%)«<sup>13</sup> gefallen. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus. Werden aber nur die ausbildungsberechtigten Betriebe betrachtet und ihre Größe berücksichtigt, ergibt sich ein differenzierteres Bild: 96% der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten bilden aus und 94% der Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten. Von den ausbildungsberechtigten Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten würden demnach nur 41% ausbilden.<sup>14</sup> In der Wirtschaft selbst liegen demnach erhebliche Potenziale brach, mit mehr Ausbildungsstellen einen höheren Beitrag zur zukünftigen Fachkräfteversorgung zu leisten: 26,1% aller Betriebe bilden nicht aus, obwohl sie ausbildungsberechtigt sind.<sup>15</sup> Diese »Ausbildungslücke« könnte durch eine im Koalitionsvertrag des Landes vorgesehene Ausbildungsgarantie geschlossen werden. Ähnlich wie in Bremen könnte ein umlagefinanzierter Fonds auszubildende Unternehmen unterstützen, und die Ausbildungskosten könnten unter allen Unternehmen solidarisch aufgeteilt werden.

## Weiterbildung

Weiterbildung ist neben Ausbildung das zweite Feld, in dem Fachkräftesicherung wirksam werden kann. Die Weiterbildungsstrategie des Landes Baden-Württemberg und der seit 20 Jahren bestehende

**Forum  
Gewerkschaften**

<sup>3</sup> Vgl. Johann Fuchs/Doris Söhnlein/Britta Weber: Demografische Entwicklung lässt Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht 25/2021, Nürnberg 2021; Gerd Zika/Christian Schneemann/Markus Hummel/Florian Bernardt/Michael Kalinowski/Tobias Maier/Anke Mönnig/ Stefanie Steeg/Marc Ingo Wolter: Die langfristigen Folgen von Covid-19, Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer: Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 6. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen, IAB-Forschungsbericht 01/2021, Nürnberg 2021; Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag: Der Arbeitsmarkt für Fachkräfte in Baden-Württemberg, IHK-Fachkräftemonitor, Stuttgart 2022; Anne Zühlke/Yvette Bodry: Fachkräftebedarf und Fachkräfterekrutierung in der Corona-Pandemie – Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, IAW Kurzberichte 4/2021, Tübingen 2021.

<sup>4</sup> Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse 2021, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2022, Nürnberg 2022; Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse für Fachkräfte, Gesamtwert der Engpassindikatoren nach Ländern 2021, Nürnberg 2022.

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt 2021 – In Baden-Württemberg, Arbeitsmarkt Dossier 2022/01, Stuttgart 2022.

<sup>6</sup> Julia Hafenrichter/Silke Hamann/Oliver Thoma/Tanja Buch/Katharina Dengler: Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, IAB-Regional 3/2016, Nürnberg 2016.

<sup>7</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt 2021 – In Baden-Württemberg, Arbeitsmarkt Dossier 2022/01, Stuttgart 2022, S. 7–8.

<sup>8</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie »Bevölkerung mit Migrationshintergrund für Baden-Württemberg 2017«, Ergebnisse des Mikrozensus 2017, Bevölkerung nach Migrationsstatus, beruflichem Abschluss und Geschlecht, Wiesbaden 2017.

<sup>9</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (2022a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Bonn, S. 289 (Tabelle A11.2-2).

<sup>10</sup> Malte Lübker/Thorsten Schulten: Tarifbindung in den Bundesländern – Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Düsseldorf 2021; mit Daten aus dem IAB-Betriebspanel.

<sup>11</sup> Günther Klee/Tobias König: Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2021 – Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, IAW-Kurzberichte 2/2022, Stuttgart 2022.

<sup>12</sup> Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Statistische Berichte Baden-Württemberg, Stuttgart 2022.

<sup>13</sup> Günther Klee / Tobias König: a.a.O., S. 9.

<sup>14</sup> Vgl. Ebd., S. 14.

<sup>15</sup> Vgl. Ebd., S. 17.

2. Auflage

Jürgen Leibiger  
**Eigentum im  
21. Jahrhundert  
Metamorphosen,  
Transformationen,  
Revolutionen**

2. Auflage 2023 – 381 Seiten – 38,00 €  
ISBN 978-3-89691-073-8

„Ein lesenswertes Buch,  
uneingeschränkt allen zu empfehlen, die  
sich für eines der zentralen Probleme  
der Menschheit interessieren.“

*Klaus Müller* in: junge welt

„Es sind die Klassiker der politischen  
Ökonomie plus ihre Kritiker, die  
[Leibiger] kenntnisreich vorstellt. Man  
macht dabei erstaunliche Erfahrungen“

*Peter Kern* auf: Glanz & Elend

Ulrike Eifler

**Gewerkschaftliche  
Machtressourcen  
zwischen Autoritarismus  
und Aufbruch**

**Globaler Protestzyklus  
und Globalisierung des  
Autoritarismus**

2023 – 327 Seiten – 30,00 €  
ISBN 978-3-89691-083-7

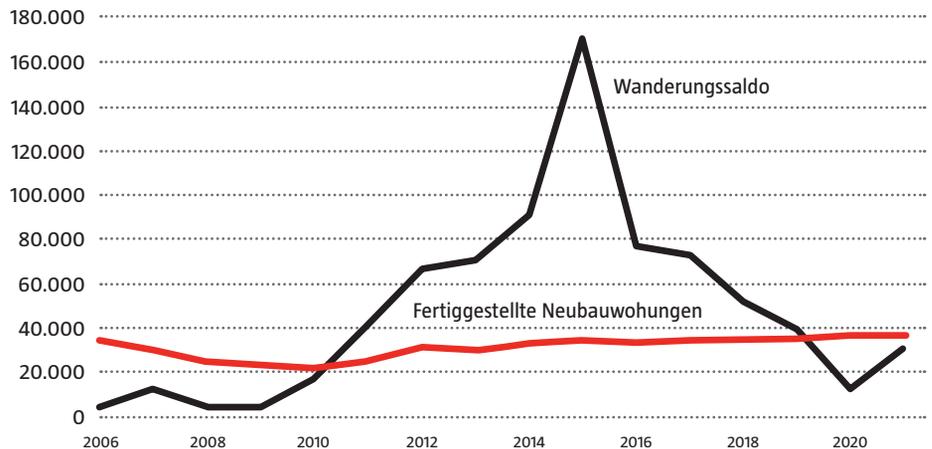
Christopher Schmidt  
**Vergesellschaftung,  
Sozialisierung,  
Gemeinwirtschaft**

**Transformationspfade in eine  
andere Gesellschaft**

2023 – 182 Seiten – 25,00 €  
ISBN 978-3-89691-088-2



**Abb. 4: Anzahl der fertiggestellten Wohnungen und Wanderungssaldo (Saldo der Zu- und Fortzüge) in Baden-Württemberg**



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022

### Forum Gewerkschaften

Qualifizierungstarifvertrag von IG Metall

und Südwestmetall in der Metall- und Elektroindustrie mit der gemeinsamen Einrichtung AgenturQ bieten dafür gute Ausgangsbedingungen. Das Vorhaben des Bundesarbeitsministers, für von Transformation betroffene Beschäftigte ein Qualifizierungsgeld einzuführen und dessen Gewährung an die Existenz einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags zu knüpfen, kann einen guten Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und zugleich die gesunkene Tarifbindung stärken.<sup>16</sup>

### Soziale Infrastruktur

Knapp 1,1 Mio. der insgesamt etwa 1,2 Mio. Teilzeitbeschäftigten sind weiblich<sup>17</sup> und beruflich besonders stark in Care-Berufen wie Pflege oder Kindererziehung aktiv. Eine Erhöhung ihres Arbeitsstundenvolumens könnte sowohl Fachkräfteengpässe mindern, als auch für höhere Einkünfte und Rentenansprüche sorgen.

Die Bundesagentur für Arbeit weist zurecht auf eine weitere »notwendige Voraussetzung« hin, »um das Erwerbspersonenpotenzial ausschöpfen zu können«: »Ausreichende Versorgung mit Kinderbetreuung«.<sup>18</sup> Die SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg fordert deswegen »ein Maßnahmenpaket, um

mehr pädagogische Fachkräfte für die frühkindliche Bildung zu gewinnen und dort zu halten, z. B. durch mehr Ausbildungsplätze, bessere Arbeitsbedingungen, finanzielle Besserstellung, klare Entwicklungsperspektiven und feste Leitungszeiten«.<sup>19</sup> Ausbau, Verlässlichkeit und Qualität der frühkindlichen Bildung sind in der Fachkräftesicherung in der Tat wesentliche Erfolgsfaktoren für starke und steigende Erwerbsbeteiligungen von Frauen. Zudem legt die frühkindliche Bildung die Basis für eine gelingende (auch: berufliche) Bildungsbiografie.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft kritisiert in seinem IW-INSM-Bildungsmonitor 2022 die Situation: »Der Anteil der Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren in einer Ganztagsbetreuung war im Jahr 2021 in Baden-Württemberg mit 24,3% der niedrigste Wert in ganz Deutschland (Bundesdurchschnitt: 47%). Bei der Quote von Ganztagschülern im Grundschulbereich erreicht Baden-Württemberg im Jahr 2020 mit 41,3% ebenfalls einen unterdurchschnittlichen Wert (Bundesdurchschnitt: 46,3%).«<sup>20</sup>

Neben den Kindergärten ist die Qualität der Grundschulen der entscheidende Faktor für das Gelingen auch beruflicher Bildungswege, eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration und sozialen Aufstieg: 19,1% aller Kinder in den Grundschulen Baden-Württembergs erreichten im Jahr 2021 in der

4. Klasse nicht die Mindeststandards beim Lesen (2011: 10,3%). 28% der Schüler\*innen erreichten die Mindeststandards beim Schreiben nicht (2016: 22,2%).<sup>21</sup>

## Wohnungsmarkt

Die Gewinnung von Fachkräften scheidet gerade in den wirtschaftsstarken Ballungsgebieten Baden-Württembergs oft an der Wohnungsknappheit und den sehr hohen Mietbelastungen. Der Wanderungssaldo, d. h. der Saldo der Zu- und Fortzüge, ist positiv und erreicht im Jahr 2015 mit 170.000 Personen seinen Höhepunkt. Gleichzeitig stagniert im selben Zeitraum die Zahl der fertiggestellten Wohnungen bei stets deutlich weniger als 40.000 im Jahr (vgl. Abb. 4). Die unzureichende Wohnraumversorgung schädigt neben der Fachkräfterversorgung auch das Innovationsgeschehen, weil junge Gründer\*innen in Start-ups, Studierende und Auszubildende keinen bezahlbaren Wohnraum finden, und dann woanders lernen, forschen oder gründen.

## Mangelnde Innovationen

Fachkräftemängel können gegenüber Betrieben Anreize setzen zu ihrer stärkeren Innovationsentwicklung und als wichtige Rationalisierungs- und Digitalisierungstreiber wirken. Für eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität sind allerdings zunächst höhere private wie öffentliche Investitionen erforderlich. Die Investitionen der Industrie u. a. in Maschinen und Anlagen lagen 2021 in realen Preisen auf dem Niveau des Jahres 2015.<sup>22</sup> Die Arbeitsproduktivität hat sich zwischen 2015 und 2021 lediglich um 0,9 Prozentpunkte erhöht.<sup>23</sup> Die öffentlichen Sachinvestitionsquoten<sup>24</sup> des Landes haben sich seit Anfang der 1990er-Jahre halbiert und stagnieren seitdem.<sup>25</sup> Die rigide Haushalts- und Finanzpolitik des Landes entpuppt sich als Hemmschuh für stärkere öffentliche Investitionen und für eine Steigerung der Arbeitsproduktivität.

Wer im Alter über 50 Jahren seinen Arbeitsplatz verliert, hat große Mühen, einen adäquaten neuen Job zu finden.<sup>26</sup> Dabei liegt unter den Älteren ein

großes Fachkräftepotenzial, ihre Fachkenntnisse und Erfahrungen weiter zu nutzen. Ältere sind besonders stark von Mängeln im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz betroffen. Weil die Beratungs- und Kontrolleistungen der staatlichen Gewerbeaufsicht stark zurückgegangen sind,<sup>27</sup> fehlen vielen Betrieben wertvolle Hilfestellungen, Arbeitsumgebungen im Sinne der Inklusion alters- und altersgerecht zu gestalten.

## Optionen für gewerkschaftliche Revitalisierung nutzen

Voraussetzungen einer gelingenden Fachkräftepolitik sind eine Stärkung der Tarifbindung, Qualitätsverbesserungen in der Bildungskette von der frühkindlichen, schulischen bis zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, deutliche Steigerungen der weiblichen Erwerbsbeteiligung und mehr Wohnungsneubau. Insbesondere müssen die prekären Schnittstellen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung überprüft werden, damit niemand dort verloren geht.

Die Debatte über fehlende Fachkräfte sollte gewerkschaftlich ambitionierter geführt werden. Über die Ausschöpfung des Arbeitskräftevolumens hinaus geht es um »progressive Strukturreformen«,<sup>28</sup> die neue Funktionsweisen jenseits des Bestehenden anstoßen müssen. So geht es beispielsweise im Gesundheitsbereich um den Aufbau medizinisch-sozialer Versorgungszentren, die wohnortnah gute Versorgung und gute (angestellte) Arbeit verbinden könnten, und eine neue Ebene zwischen Einzelpraxen und Krankenhäusern etablieren sollen. Ähnliches gilt für Teile des Handwerks. Handwerkliche Kleinbetriebe und Soloselbstständige geraten wegen fehlender Unternehmensnachfolgen an Grenzen. Klügere Organisationsformen könnten sowohl innovations- und wettbewerbsfähiger als auch hinsichtlich der Ausbildungsqualität und -attraktivität besser für die Beschäftigten sein. Damit einhergehen müssen gewerkschaftliche Erschließungsansätze für das Handwerk und die Gesundheitswirtschaft als auch eine arbeitspolitische Aufwertung.<sup>29</sup>

<sup>16</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, Berlin 28. März 2023, S. 3.

<sup>17</sup> Hans-Böckler-Stiftung: Soloselbstständige, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Leiharbeitnehmer in Baden-Württemberg 1991 bis 2018 mit Daten des Mikrozensus, Düsseldorf 2019.

<sup>18</sup> Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg: Fachkräftemangel in Baden-Württemberg: Ohne Partner geht es nicht! Diskussionspapier vom 9. August 2022, Stuttgart 2022, S. 4.

<sup>19</sup> SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg: Positionspapier Frühkindliche Bildung, Stand: 26. Februar 2020, Stuttgart, S. 1.

<sup>20</sup> Christina Anger/Axel Plünnecke: IW-INSM-Bildungsmonitor 2022 – Bildungschancen sichern, Herausforderungen der Digitalisierung meistern, Köln 2022, S. 140 und S. 143 bis 145.

<sup>21</sup> Petra Stanat/Stefan Schipolowski/Rebecca Schneider/Karoline A. Sachse/Sebastian Weirich/Sofie Henschel (Hrsg.): IQB-Bildungstrend 2021 – Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich, Münster 2022, S. 52–65.

<sup>22</sup> Vgl. Nicolas Eckl: Investitionstätigkeit der Südwestindustrie bleibt 2021 auf niedrigem Niveau, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11+12/2022, S. 25–33.

<sup>23</sup> Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, www.statistik-bw.de, eingesehen am 5. Januar 2023.

<sup>24</sup> Sachinvestitionen im Verhältnis zum jeweiligen Bruttoinlandsprodukt pro Jahr in Baden-Württemberg.

<sup>25</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Sachinvestitionen des Landes Baden-Württemberg, Stuttgart 2022; Statistische Ämter der Länder: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder – Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2014, 2022.

<sup>26</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Eckwerte des Arbeitsmarkts, Land Baden-Württemberg, Dezember 2022, Stuttgart 2022.

<sup>27</sup> Vgl. Ministerium für Wirtschaft Baden-Württemberg: Stellungnahme vom 13. Juni 2019 zum Antrag des Abgeordneten Schweickert (FDP) vom 29. April 2019 – Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsschutz, Drucksache 16/6180, Stuttgart, S. 6; vgl. Ministerium für Wirtschaft Baden-Württemberg: Stellungnahme auf die Anfrage der Abgeordneten Reich-Gutjahr (FDP/DVP) vom 21. Oktober 2020, Drucksache 16/9105, Stuttgart.

<sup>28</sup> Arno Brandt/Uwe Kremer: Infrastrukturokonomie und Vergesellschaftung – Schlüssel für einen modernen Sozialismus, in: spw 6/2019, Heft 235.

<sup>29</sup> Vgl. Richard Detje/Otto König: Gute Arbeit im Krisenjahrzehnt, in: Zeitschrift »Sozialismus.de« 4/2023.