

Kurzanalyse

Scheitern die Ampel-Ziele am Fachkräftemangel?

Fünf zentrale Ziele der Bundesregierung im Check

| Stand: Mai 2023



| © picture alliance CHROMORANGE Michael Bihlmayer

Das Unternehmen im Überblick

Prognos – wir geben Orientierung.

Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsforschungsunternehmen Europas. An der Universität Basel gegründet, forschen Prognos-Expertinnen und -Experten seit 1959 für verschiedenste Auftraggeber aus dem öffentlichen und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaftlich fundiert. Die bewährten Modelle von Prognos liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit über 200 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an zehn Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München, Stuttgart und Wien. In Wien sitzt die Prognos Europe GmbH, unsere Tochtergesellschaft in Österreich. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Hauptsitz

Prognos AG

St. Alban-Vorstadt 24
4052 Basel | Schweiz
Tel.: +41 61 3273-310
Fax: +41 61 3273-300

Prognos AG

Résidence Palace, Block C
Rue de la Loi 155
1040 Brüssel | Belgien
Tel: +32 280 89-947

Prognos AG

Nymphenburger Str. 14
80335 München | Deutschland
Tel.: +49 89 954 1586-710
Fax: +49 89 954 1586-719

Weitere Standorte

Prognos AG

Goethestr. 85
10623 Berlin | Deutschland
Tel.: +49 30 5200 59-210
Fax: +49 30 5200 59-201

Prognos AG

Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf | Deutschland
Tel.: +49 211 913 16-110
Fax: +49 211 913 16-141

Prognos AG

Eberhardstr. 12
70173 Stuttgart | Deutschland
Tel.: +49 711 3209-610
Fax: +49 711 3209-609

Prognos AG

Domshof 21
28195 Bremen | Deutschland
Tel.: +49 421 845 16-410
Fax: +49 421 845 16-428

Prognos AG

Heinrich-von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg | Deutschland
Tel.: +49 761 766 1164-810
Fax: +49 761 766 1164-820

Prognos Europe GmbH

c/o e7 energy innovation & engineering
Ingenieurbüro für
Energie- und Umwelttechnik
Walcherstraße 11
1020 Wien | Österreich
Tel.: + 43 720 778815

Prognos AG

Hermannstraße 13
(c/o WeWork)
20095 Hamburg | Deutschland
Tel.: +49 40 554 37 00-28

info@prognos.com | www.prognos.com | www.twitter.com/prognos_ag

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	1
2	Fünf Ziele im Fachkräfte-Check	2
2.1	Mobilitätswende Straße	3
2.2	Mobilitätswende Schiene	5
2.3	Energiewende: Windkraft (offshore) und Solarenergie	7
2.4	Bezahlbares Wohnen	10
2.5	Kinderbetreuung: Beispiel Kita-Plätze und Ganztagsangebot	12
3	Fazit	14
	Impressum	16

1 Hintergrund

Die Wissenschaft mahnt angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung schon seit Jahren eine Personalknappheit am Arbeitsmarkt an, doch erst jetzt ist der Fachkräftemangel tatsächlich im öffentlichen Bewusstsein angekommen. Meldungen über fehlendes Personal sind jedenfalls allgegenwärtig. Sei es in Kitas, in Schulen, im Handwerk oder in der Pflege, zusätzliches Personal wird dringend gesucht. Die Zahl der sogenannten offenen Stellen – als ein Indikator für knappe Arbeitsmärkte – ist laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf zwei Millionen gestiegen, das sind rund 500.000 unbesetzte Stellen mehr als vor Beginn der Coronapandemie ([IAB 2023](#)).

Längere Arbeitszeiten und „mehr Bock auf Arbeit“ fordert Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) im Fachinformationsdienst „[Table.Media](#)“. Die IG Metall verlangt dagegen eine Vier-Tage-Woche, wovon viele Personengruppen träumen (z. B. [Prognos 2022](#) oder [HDI 2022](#)). Und auch die Politik ist nicht untätig.

Die Bundesregierung hat in ihrer [Fachkräftestrategie](#) Maßnahmen zusammengefasst, um Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Dabei spielen eine (noch) höhere **Erwerbsbeteiligung von Frauen** und eine **Ausweitung der Arbeitszeit** eine tragende Rolle.

Unsere Kurzanalyse unterzieht fünf Ziele der Bundesregierung einem Risiko-Check: Welche Ziele aus dem [Koalitionsvertrag](#) von SPD, Grünen und FDP sind angesichts der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt gefährdet?

Konkret nehmen wir folgende fünf Ziele in den Blick:

- Mobilitätswende: Beispiel **Straße**
- Mobilitätswende: Beispiel **Schiene**
- Energiewende: Beispiel **Windkraft** (offshore) und **Solarenergie**
- Bezahlbares Wohnen: Beispiel **Wohnungsbau**
- Kinderbetreuung: Beispiel **Kita-Plätze** und **Ganztagsangebot**

2 Fünf Ziele im Fachkräfte-Check

Angesichts der großen Herausforderungen, vor denen Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland stehen, hat sich die selbsternannte Fortschrittskoalition teils ambitionierte Ziele gesteckt. Von der Demografie über die Digitalisierung bis hin zur Dekarbonisierung: Die notwendigen Schritte, um Deutschland „fit für die Zukunft“ zu machen, sind vielfältig. In ihrem Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung ihre Ziele – mal mehr, mal weniger konkret – ausformuliert.

Wir haben **fünf Ziele** identifiziert, die weitgehend „quantitativ“ formuliert sind und sich daher prüfen lassen, wobei quantitativ in der Regel einen konkreten Zeithorizont und/ oder eine feste Zielgröße meint:

- Im Bereich Mobilität sollen bis zum Jahr 2030 mindestens **15 Millionen rein elektrisch betriebene E-PKW** in Deutschland zugelassen sein.
- Die Bahn soll die **Verkehrsleistung im Personenverkehr verdoppeln**.
- Im Bereich Energie soll das Tempo beim Ausbau der „Erneuerbaren“ massiv erhöht werden. Bis 2030 soll die **Offshore-Windkraft auf 30 GW** und die **Solarenergie auf 200 GW** ausgebaut werden.
- Zu den wohl bekanntesten Zielgrößen gehört der Wohnungsbau, also die Absicht der Bundesregierung, jährlich **400.000 neue Wohnungen** zu bauen, davon 25 Prozent öffentlich gefördert.
- Und weniger konkret, aber mit enormer Bedeutung: Der Rechtsanspruch auf einen **Kita-Platz und auf eine Ganztagsbetreuung** soll bundesweit erfüllt werden. Gleichzeitig strebt die Bundesregierung eine Verbesserung der Betreuungssituation an.

Die hohe Bedeutung des letztgenannten Ziels wird vor allem im Zusammenhang mit der Fachkräftestrategie und den Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel deutlich. Denn höhere Erwerbsquoten und längere Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten sind nur realistisch, wenn eine zuverlässige und qualitativ hochwertige Betreuungssituation die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sicherstellt. Und eben für diese Betreuung wird ebenfalls Personal benötigt.

Im Folgenden nehmen wir die fünf Ziele einzeln in den Blick. Dabei nutzen wir amtliche Statistiken und öffentlich verfügbare Informationen sowie das seit vielen Jahren bewährte [Prognose-eigene Fachkräftemodell](#), um die Ziele vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktlage und des potenziellen Fachkräftemangels in den jeweils relevanten Berufsgruppen zu bewerten.

Jedes Ziel kommt auf dieser Basis in den **Ampel-Check**: Wir prüfen für die jeweils relevanten Berufe anhand zentraler Engpassindikatoren (Veränderung Arbeitskräfteangebot zwischen 2021 und 2030, Arbeitsuchende-Stellen-Verhältnis; Arbeitslosenquote; durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen) sowie einer qualitativen Gesamteinschätzung der Prognos-Arbeitsmarkt-Experten/-innen die heutige und künftige Personalsituation: Steht die Fachkräfteampel auf „Grün“, ist das Ziel zumindest aus „personeller“ Sicht erreichbar, steht die Ampel auf „Gelb“ bestehen Zweifel, ob die entsprechende Zielerreichung möglich ist. Eine rote Ampel signalisiert, dass der Arbeits- und

Fachkräftemangel als zentraler Risikofaktor bei der Umsetzung des jeweiligen Ziels betrachtet werden sollte.

2.1 Mobilitätswende Straße



Beispiel E-Fahrzeuge – Auszug aus dem Koalitionsvertrag

Wir werden den Transformationsprozess der deutschen Automobilindustrie vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Dekarbonisierung unterstützen. Rahmenbedingungen und Fördermaßnahmen werden wir darauf ausrichten, dass Deutschland Leitmarkt für Elektromobilität mit mindestens 15 Millionen Elektro-Pkw im Jahr 2030 ist. (Koalitionsvertrag, S. 51)

Laut Kraftfahrtbundesamt sind in Deutschland (Stand 1.1.2023) 1.013.009 rein elektrische PKW zugelassen. Um tatsächlich Leitmarkt für Elektromobilität zu werden, fehlen somit 14 Millionen Fahrzeuge in acht Jahren. Es müssten also rechnerisch jährlich 1,75 Millionen elektrische PKW zugelassen werden, um das Ziel bis Ende 2030 zu schaffen. Zum Vergleich: 2022 lag die Zahl an Neuzulassungen bei rund 471.000 – nur etwa ein Viertel der jahresdurchschnittlich notwendigen Menge ([Destatis 2023](#)).

Die Kernfrage unserer Kurzanalyse ist allerdings nicht, ob die Zulassungszahlen erreicht werden können – darüber entscheidet letztlich der Markt. Vielmehr taxieren wir, ob z. B. die Produktionskapazitäten überhaupt ausreichen, um die erforderliche Zahl an E-PKW herzustellen. In Deutschland wurden 2022 in den ersten drei Quartalen 375.600 E-PKW hergestellt. Der Vorjahresvergleich zeigt, dass dies einer Steigerung um +66 Prozent entspricht. Der Trend geht somit deutlich nach oben. Allerdings sind nicht alle in Deutschland produzierten Fahrzeuge für den Inlandsmarkt bestimmt. Gemäß Destatis wurden im vergangenen Jahr 500.000 E-PKW exportiert, während 358.000 importiert wurden.

In der Automobilindustrie in Deutschland sind knapp 800.000 Menschen beschäftigt, diese produzieren aktuell noch überwiegend Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor (1,7 Mio. Stück). Rein rechnerisch und stark vereinfachend betrachtet dürfte die Herstellung von E-Fahrzeugen in ausreichender Zahl somit möglich sein, sofern die Automobilindustrie die Transformation mit dem heutigen Personal umsetzen kann – von Rohstoffbedarfen, Lieferengpässen etc. wird bewusst abstrahiert. Allerdings zeigt der Blick auf Statistik und Beschäftigungssituation in der Automobilwirtschaft, dass Personal im Bereich Automobilbau durchaus knapp ist.

So stehen in den hier dargestellten und **für den Bereich Automobilbau essenziellen Berufen mehr als die Hälfte der betrachteten Indikatoren auf „Rot“** (Abbildung 1). In den für den Bau von Kraftfahrzeugen wichtigen Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen sind in der Automobilbranche beispielsweise rund 270.000 Personen beschäftigt.¹ Das Arbeitskräfteangebot für diese *Berufshauptgruppe* (2-Steller-Ebene) sinkt zum Jahr 2030 geringfügig (-0,8 %). Gleichzeitig sind das Verhältnis von Arbeitssuchenden je offener Stelle (ASV) mit 2,9 und die Arbeitslosenquote (ALQ) mit 3,3 im gesamtwirtschaftlichen Vergleich unterdurchschnittlich gering. Die

¹ Weitere Beschäftigte dieser Berufshauptgruppe finden sich in anderen Branchen, wie etwa dem Maschinenbau. Die Anzahl der Beschäftigten bezieht sich hier jedoch ausschließlich auf solche, die in der Automobilwirtschaft beschäftigt sind.

durchschnittliche Vakanzzeit (DVA), also die Zahl an Tagen, die vergeht, bis eine offene Stelle besetzt werden kann, ist mit 138 Tagen länger als im Bundesschnitt – was ebenfalls für bereits bestehende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung spricht.

Die Analyse der weiteren wichtigen Berufshauptgruppen für den Autobau zeigt, **dass das Arbeitsangebot in den kommenden Jahren etwa durch Verrentung und fehlenden Nachwuchs teilweise deutlich schrumpfen wird** – in zwei der betrachteten Berufshauptgruppen um jeweils etwa fünf Prozent. Bei den über 200.000 in diesen Berufshauptgruppen Beschäftigten im Status quo bedeutet dies in absoluten Zahlen rechnerisch einen **Rückgang um gut 10.000 Stellen**.

Abbildung 1: Zentrale Berufe für den Automobilbau auf einen Blick

Berufsgruppe (KldB 2-Steller)	Beschäftigte	AV 21-30	ASV	ALQ	DVA	Frauen	Teilzeit*
Maschinen- und Fahrzeugtechnik	267.334	● -0,8%	● 2,9	● 3,3	● 138	10%	6%
Techn. Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerung	173.515	● 1,7%	● 5,6	● 2,1	● 110	21%	10%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbau	114.652	● -4,4%	● 2,8	● 4,9	● 133	9%	4%
Unternehmensführung und -organisation	101.068	● -5,4%	● 11,6	● 3,7	● 70	63%	32%
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)	57.090	● -1,9%	● 7,2	● 8,5	● 108	27%	21%

Legende: KldB = Klassifikation der Berufe, 2-Steller bezeichnen Berufshauptgruppen, 4-Steller Berufsuntergruppen; AV 21-30 = Veränderung Arbeitskräfteangebot zwischen 2021 und 2030; ASV = Arbeitsuchende-Stellen-Verhältnis; ALQ = Arbeitslosenquote; DVA = Durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen; *Die Teilzeitquote wird insgesamt (Frauen und Männer) betrachtet.

! Um Arbeits- und Fachkräfte zu gewinnen, stellen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie eine Verlängerung von Teilzeiten in vielen Bereichen eine mögliche Maßnahme dar. Die eingangs erwähnte Idee der „Mehrarbeit“ zum Ausgleich von Fachkräfteengpässen beruht u. a. auf diesen beiden Ansätzen. Entsprechend zeigt die Abbildung schlaglichtartig zwei entsprechende Indikatoren, nämlich den Frauenanteil in den ausgewiesenen Berufen sowie die Teilzeitquote. Vereinfacht interpretieren wir einen hohen Frauenanteil als Indikator dafür, dass in diesen Berufen – sofern eine Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung insgesamt gelingt – anteilig entsprechend mehr Personal gewonnen werden kann. Eine hohe Teilzeitquote deutet auf Potenziale zur Ausweitung der Arbeitszeitumfänge hin.

Für die Automobilwirtschaft zeigt die Datenlage, dass Frauen insbesondere im Bereich Unternehmensführung und -organisation stark vertreten sind (Frauenanteil 63 %). Allerdings arbeitet in dieser Berufsgruppe nur etwa ein Achtel aller Beschäftigten, in den anderen Berufen sind die aktuellen Frauenanteile deutlich geringer. Zudem ist die Teilzeitquote in den zentralen Berufsgruppen gering. Damit ist das Potenzial beider Maßnahmen zur Schaffung von zusätzlichen Kapazitäten als eher mäßig einzuschätzen.

FAZIT: Die Fachkräftesituation im Automobilbereich ist zwar derzeit insgesamt noch weniger angespannt als in anderen Branchen, allerdings bei Weitem nicht entspannt. Die Transformation des Verkehrssektors stellt eine enorme Herausforderung für die Automobilhersteller in Deutschland dar. Angesichts von aktuell rund 800.000 Beschäftigten in der Automobilindustrie erscheint das Ziel der 15 Millionen E-PKW auf deutschen Straßen **grundsätzlich erreichbar**. Allerdings ist ein **Mangel an Arbeits- und Fachkräften nicht nachhaltig ausgeschlossen**, denn einige der möglichen Maßnahmen – Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verlängerung von Teilzeiten – bieten nur begrenztes Potenzial. Außerdem ist das Ziel auch angesichts der

bisherigen Entwicklung der Zulassungszahlen aus Sicht des Klimarats der Bundesregierung sehr ambitioniert ([Expertenrat für Klimafragen 2023](#), Ziffer 170f.)

2.2 Mobilitätswende Schiene



Beispiel Personenverkehr – Auszug aus dem Koalitionsvertrag

Wir werden den Masterplan Schienenverkehr weiterentwickeln und zügiger umsetzen, den Schienengüterverkehr bis 2030 auf 25 Prozent steigern und die Verkehrsleistung im Personenverkehr verdoppeln. Den Zielfahrplan eines Deutschlandtaktes und die Infrastrukturkapazität werden wir auf diese Ziele ausrichten ([Koalitionsvertrag](#), S. 39)

Der Bahnverkehr gehört ohne Zweifel zu den Sorgenkindern in Deutschland. Meldungen über das marode Schienennetz, Verspätungen im Nah- und Fernverkehr oder Zugausfälle sind quasi an der Tagesordnung. Gleichwohl steigt die Nachfrage im Fernverkehr der Deutschen Bahn Jahr für Jahr deutlich an. Die Nachrichtenagentur dpa hat aus Aufsichtsratskreisen erfahren, dass die Bahn für 2023 mit 155 Millionen Fahrgästen rechnet, gut 20 Millionen mehr als im Vorjahr ([dpa-Meldung im Handelsblatt](#)). Allerdings spricht der Koalitionsvertrag von einer Verdoppelung der Verkehrsleistung auf der Schiene und nicht von einer Verdoppelung der Fahrgastzahlen. Gemäß Allianz pro Schiene erfordert die Zielsetzung der Koalition eine Versechsfachung des Wachstumstempos aus den Jahren 2000 bis 2019 ([Allianz pro Schiene](#)), was sich auch im Personalbedarf niederschlagen wird.

Derzeit arbeiten rund 210.000 Menschen im Inland für die Deutsche Bahn ([Deutsche Bahn](#), S. 82). **Neues Personal sucht die Bahn bereits dringend**, sie plant dieses Jahr laut Personalvorstand Martin Seiler mit 25.000 Neueinstellungen ([Die Zeit](#)).

Für die Umsetzung des Ausbaus sind verschiedene Branchen und Arbeitsbereiche relevant (Abbildung 2). Dazu gehören insbesondere die Personen- und Güterbeförderung im Eisenbahnfern- und -nahverkehr, aber auch der Bau von Bahnverkehrsstrecken sowie von Schienenfahrzeugen.² Wichtige und sehr fachspezifische Berufsuntergruppen (KldB 4-Steller) in diesen Branchen sind insbesondere Fahrzeugführer/-innen, zu denen neben Triebfahrzeugführer/-innen der Eisenbahnen auch Bus- und Straßenbahnfahrer/-innen (insb. im Nahverkehr) zählen. Weitere relevante Berufsuntergruppen betreffen Bereiche wie die Überwachung des Eisenbahnverkehrsbetriebs, die Servicekräfte und Berufe im Gleisbau.

² Bei der Anzahl der ausgewiesenen Beschäftigten handelt es sich wiederum um diejenigen, die in den konkret betrachteten Branchen beschäftigt sind.

Abbildung 2: Zentrale Berufe für den Bereich Schiene auf einen Blick

Berufsgruppe (KldB 4-Steller)	Beschäftigte	AV 21-30	ASV	ALQ	DVA	Frauen	Teilzeit*
Bus-, Straßenbahnfahrer/-innen	88.229	-25,3%	5,9	8,2	142	6%	15%
Triebfahrzeugführer/-innen Eisenbahn	31.438	-1,3%	1,0	8,2	86		
Überwachung Eisenbahnverkehrsbetrieb	8.888	-11,4%	0,6	8,5	39	27%	21%
Servicefachkräfte Straßen- und Schiene	8.798	-8,8%	2,5	8,5	172		
Gleisbau	5.070	-2,4%	1,6	5,0	162	2%	10%

Legende: KldB = Klassifikation der Berufe, 2-Steller bezeichnen Berufshauptgruppen, 4-Steller Berufsuntergruppen;
 AV 21-30 = Veränderung Arbeitskräfteangebot zwischen 2021 und 2030; ASV = Arbeitsuchende-Stellen-Verhältnis; ALQ = Arbeitslosenquote der zugehörigen Berufshauptgruppe; DVA = Durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen; *Die Teilzeitquote wird insgesamt (Frauen und Männer) betrachtet und bezieht sich analog zum ausgewiesenen Anteil der Frauen auf die zugehörige Berufshauptgruppe.

Mit Blick auf die Engpassindikatoren **zeigt sich aktuell bereits ein recht „knappes“ Bild**. Angesichts der Altersstruktur der Beschäftigten in den relevanten Berufen sagt unser Fachkräftemodell bis zum Jahr 2030 einen teilweise **deutlichen Rückgang des Arbeitskräfteangebots** voraus. Allein bei den auch für den Bahnverkehr übergreifend relevanten „Bus- und Straßenbahnfahrer/-innen“ wird das Angebot von aktuell knapp 90.000 Beschäftigten in den nächsten Jahren um 25 Prozent schrumpfen, was mit einem **enormen Ersatzbedarf** verbunden ist. Mit Blick auf die genannten Ziele ist dies eine problematische Entwicklung. Denn es ist nicht davon auszugehen, dass in den zentralen Bahnbereichen Personal durch „Produktivitätsgewinne“ ausgeglichen werden kann. Der Indikator ASV ist für alle ausgewiesenen Berufe rot und auch die DVA liegt in drei von fünf Berufen bereits heute über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Dies macht das Ziel der Bahn, 25.000 neue Mitarbeitende einzustellen, trotz relativ hoher Arbeitslosenquoten, zu einer Herausforderung.

! Um Arbeits- und Fachkräfte zu gewinnen, stellen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie eine Verlängerung von Teilzeiten in vielen Bereichen eine mögliche Maßnahme dar. Die eingangs erwähnte Idee der „Mehrarbeit“ zum Ausgleich von Fachkräfteengpässen beruht u. a. auf diesen beiden Ansätzen. Entsprechend zeigt die Abbildung schlaglichtartig zwei entsprechende Indikatoren, nämlich den Frauenanteil in den ausgewiesenen Berufen sowie die Teilzeitquote. Vereinfacht interpretieren wir einen hohen Frauenanteil als Indikator dafür, dass in diesen Berufen – sofern eine Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung insgesamt gelingt – anteilig entsprechend mehr Personal gewonnen werden kann. Eine hohe Teilzeitquote deutet auf Potenziale zur Ausweitung der Arbeitszeitumfänge hin.

Die aktuellen niedrigen **Teilzeitquoten weisen ein niedriges Potenzial** aus. Eine Ausweitung der Teilzeitquoten wird die Knappheiten somit höchstens mäßig entschärfen können. Eine Ausweitung der Frauenerwerbsbeteiligung bietet kurzfristig ebenfalls eher geringe Aussichten, zumal die Berufe mit höherem Frauenanteil absolut betrachtet wenig Beschäftigte aufweisen.

FAZIT: Die Fachkräftesituation im Bereich Schienenverkehr ist in **Teilen bereits heute angespannt**, eine Ausweitung des Bahn-Angebots entsprechend schwierig. Zusätzlich sind die dringend **notwendigen Investitionen** in die Schieneninfrastruktur **keineswegs sichergestellt**, für deren Umsetzung wiederum Personal nötig ist. Das Ziel der Bundesregierung, die Verkehrsleistung der Bahn zu verdoppeln, sehen wir entsprechend als **ambitioniert** an. Die Fachkräftegewinnung ist ein wesentlicher Schlüssel, der über Erfolg und Misserfolg im Bereich Schienenverkehr mitentscheidet.

2.3 Energiewende: Windkraft (offshore) und Solarenergie



Beispiel Windkraft – Auszug aus dem Koalitionsvertrag

Die Kapazitäten für Windenergie auf See werden wir auf mindestens 30 GW 2030, 40 GW 2035 und 70 GW 2045 erheblich steigern. Dazu werden wir entsprechende Flächen in der Außenwirtschaftszone sichern. Offshore-Anlagen sollen Priorität gegenüber anderen Nutzungsformen genießen. ([Koalitionsvertrag](#), S. 45)

Der **Ausbau** der regenerativen Energien in Deutschland ist in den letzten Jahren **ins Stocken geraten**. Dies zeigt sich sowohl an Land (onshore) als auch auf See (offshore). Seit 2017, als 5,3 GW an neuen Anlagen an Land zugebaut wurden, sind nach Angaben des Bundesverbands Windenergie in den Folgejahren maximal 2,4 GW an neuen Anlagen errichtet worden. Die installierte Gesamtleistung aus Onshore-Windenergie beträgt 58,1 GW (Ende 2022, [Bundesverband Windenergie](#)). In unserer Analyse liegt der Fokus allerdings auf Offshore-Windkraft, da der Koalitionsvertrag hierzu konkrete Ausbauziele enthält. Auf See sieht die Ausbausituation aber ähnlich aus, d. h., in den letzten Jahren ist der Zubau nur schleppend vorangekommen. Aktuell liegt die installierte Leistung bei 8,1 GW, entsprechend den Zielen der Bundesregierung müssen hier allein bis 2030 22 GW zusätzliche Kapazitäten geschaffen werden.

Nach Einschätzung von Deutsche Windguard ist die Zielerreichung mit der aktuellen Planung von Neuanlagen zwar ambitioniert, aber möglich ([Deutsche Windguard](#), S. 4). Die Planung berücksichtigt jedoch nicht, **ob auch das notwendige Personal für Ausbau und Betrieb der Anlagen verfügbar ist**. Denn mit dem Einbruch der Ausbauaktivitäten, onshore wie offshore, ist auch das **Personal abgewandert**. So arbeiten heute rund 130.000 Menschen im Bereich Windkraft, deutlich weniger als 2016, als noch 167.000 Menschen in diesem Bereich tätig waren.



Beispiel Solarenergie – Auszug aus dem Koalitionsvertrag

Unser Ziel für den Ausbau der Photovoltaik (PV) sind ca. 200 GW bis 2030. Dazu beseitigen wir alle Hemmnisse, u. a. werden wir Netzanschlüsse und die Zertifizierung beschleunigen, Vergütungssätze anpassen, die Ausschreibungspflicht für große Dachanlagen und die Deckel prüfen. Auch innovative Solarenergie wie Agri- und Floating-PV werden wir stärken und die Ko-Nutzung ermöglichen. ([Koalitionsvertrag](#), S. 45)

Auch im zweiten hier exemplarisch betrachteten Bereich der regenerativen Energien, der Sonnenkraft, **ziehen die von der Bundesregierung formulierten Ziele erheblichen Personalbedarf nach sich**. Aktuell sind PV-Anlagen mit rund 60 GW Leistung installiert. Für den Ausbau von 10 GW werden laut Fraunhofer Institute for Solar Energy Systems (ISE) rechnerisch ca. 46.500 Vollzeitbeschäftigte benötigt. Um also in acht Jahren die Lücke zu schließen, liegt der Bedarf bei gut 80.000 Stellen. Aktuell arbeiten rund 58.500 Menschen im Bereich Solarenergie, deutlich weniger als 2011, als noch 156.700 Menschen in diesem Bereich tätig waren ([Umweltbundesamt](#), [Fraunhofer ISE](#), S. 23).

Die zugehörigen Branchen für die Ziele im Bereich „Erneuerbare“ sind sehr heterogen und eine eindeutige Abgrenzung nur bedingt möglich. Die zentrale Berufsgruppe stellt die Energietechnik dar, deren Beschäftigte u. a. zu den Berufsuntergruppen Bauelektrik, elektrische Betriebstechnik, Energie- und Kraftwerkstechnik oder regenerative Energietechnik gehören. Eine aktuelle Prognose-Studie zeigt, dass vor allem die Berufsuntergruppe regenerative Energietechnik für den Bereich erneuerbare Energien relevant ist. So sind darin u. a. die *Techniker/-innen Windenergietechnik*, *Solartechniker/-innen* und *Servicemonteur/-innen Windenergieanlagentechnik* vertreten und die im Kontext Windenergie und Photovoltaik bedeutenden Berufe damit abgedeckt ([Prognos³](#), S. 15).

In den ausgewählten Berufsuntergruppen der Energietechnik ist die **Fachkräftesituation gemäß der betrachteten Indikatoren bereits heute angespannt** (Abbildung 3). Gleichzeitig rechnen wir in diesen Bereichen mit einer sinkenden Zahl an Arbeitskräften bis 2030, Gründe dafür sind die Altersstruktur der Beschäftigten sowie das Ausbildungsverhalten der nachkommenden Arbeitskräfte. Zwar gehen die Ausbildungszahlen im Bereich der regenerativen Energietechnik nach oben und das Angebot wird hier unseren Berechnungen zufolge bis 2030 sogar um 20 Prozent zunehmen. Absolut betrachtet handelt es sich dabei aber lediglich um einen Zuwachs um 1.500 Beschäftigte.

Abbildung 3: Zentrale Berufe für den Bereich „Erneuerbare“ auf einen Blick

Berufsgruppe (KldB 4-Steller)	Beschäftigte	AV 21-30	ASV	ALQ	DVA	Frauen	Teilzeit*
Bauelektrik	227.312	● -2,0%	● 0,6		● 181	2%	
Elektrische Betriebstechnik	126.444	● 3,6%	● 0,8		● 156	4%	
Energie- und Kraftwerkstechnik	36.532	● -8,1%	● 3,1	● 1,9	● 113	8%	7%
Leitungsinstallation- und Wartung	19.888	● -1,4%	● 1,6		● 271	k.A.	
Elektromaschinentechnik	18.668	● -8,7%	● 1,3		● 175	8%	
Regenerative Energietechnik	7.578	● 19,9%	● 3,8		● 182	20%	

Legende: KldB = Klassifikation der Berufe, 2-Steller bezeichnen Berufshauptgruppen, 4-Steller Berufsuntergruppen;
 AV 21-30 = Veränderung Arbeitskräfteangebot zwischen 2021 und 2030; ASV = Arbeitsuchende-Stellen-Verhältnis; ALQ = Arbeitslosenquote der zugehörigen Berufsgruppe; DVA = Durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen; *Die Teilzeitquote wird insgesamt (Frauen und Männer) betrachtet und bezieht sich auf die zugehörige Berufshauptgruppe.

Entsprechend der verfügbaren Daten für die ausgewählten Kernberufe der Solar- und Windenergie, **erschweren Fachkräfteengpässe die Zielerreichung im Bereich Erneuerbare Energie erheblich**. Selbst wenn also Planungsverfahren, Investitionskapazitäten und Materialien bereitstehen bzw. verfügbar sein sollten, wird der Engpass im Personal liegen. Die Indikatoren ASV, ALQ und DVA sind mehrheitlich rot und liegen teilweise weit ungünstiger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt aller Berufe.

! Um Arbeits- und Fachkräfte zu gewinnen, stellen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie eine Verlängerung von Teilzeiten in vielen Bereichen eine mögliche Maßnahme dar. Die eingangs erwähnte Idee der „Mehrarbeit“ zum Ausgleich von Fachkräfteengpässen beruht u. a. auf diesen beiden Ansätzen. Entsprechend zeigt die Abbildung schlaglichtartig zwei entsprechende Indikatoren, nämlich den Frauenanteil in den ausgewiesenen Berufen sowie

³ Erstellt im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT) Schleswig-Holstein

die Teilzeitquote. Vereinfacht interpretieren wir einen hohen Frauenanteil als Indikator dafür, dass in diesen Berufen – sofern eine Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung insgesamt gelingt – anteilig entsprechend mehr Personal gewonnen werden kann. Eine hohe Teilzeitquote deutet auf Potenziale zur Ausweitung der Arbeitszeitumfänge hin.

Im Bereich „Erneuerbare“ ist der Anteil an Teilzeitarbeitenden mit 7 Prozent gering, eine Ausweitung der Arbeitszeiten bietet damit **nur bedingt Potenziale**. Zudem handelt es sich bei den betrachteten Berufen weit überwiegend um „Männerberufe“. Damit ist ein zweiter potenzieller Hebel zu Fachkräftegewinnung zumindest kurzfristig weniger aussichtsreich: Damit die Branche von einer Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und damit rechnerisch noch verfügbaren Potenzialen am Arbeitsmarkt profitieren kann, müsste offensichtlich zunächst die Attraktivität der Berufe für Frauen gesteigert werden.

FAZIT: Nachdem in den letzten Jahren der Ausbau der erneuerbaren Energien ausgebremst wurde und im Zuge dessen in erheblichem Maße Beschäftigung verloren gegangen ist, wird es **schwierig, kurzfristig eine Trendwende zu schaffen**. Die Lage im Bereich der „energierelevanten Berufe“ ist bereits **aktuell äußerst angespannt**. Somit ist die Zielerreichung in diesem zentralen Feld der Energiewende **erheblich vom Risiko Fachkräftemangel betroffen**.

2.4 Bezahlbares Wohnen



Beispiel Wohnungsbau – Auszug aus dem Koalitionsvertrag

Dafür starten wir einen Aufbruch in der Bau-, Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik. Unser Ziel ist der Bau von 400.000 neuen Wohnungen pro Jahr, davon 100.000 öffentlich geförderte Wohnungen. Dafür werden wir die finanzielle Unterstützung des Bundes für den sozialen Wohnungsbau inklusive sozialer Eigenheimförderung fortführen und die Mittel erhöhen. (Koalitionsvertrag, S. 69)

In Deutschland wurden in den letzten Jahren rund 300.000 Wohnungen fertiggestellt. Mehr als 400.000 Bau-Fertigstellungen hat es zuletzt in den 1990er-Jahren gegeben. **Baugenehmigungen und Baufertigstellungen sind von vielen Faktoren abhängig und nicht nur eine Frage der verfügbaren Arbeitskräfte.** So dämpfen aktuell die wieder deutlich gestiegenen Zinsen für Immobiliendarlehen die Nachfrage nach Immobilien bzw. deren Rentabilität und damit die Bautätigkeit. Auch der Einfluss von Lieferengpässen und die Auswirkungen der Coronapandemie haben in den letzten Jahren einen höheren Output der Baubranche erschwert. **Gleichwohl sind Arbeitskräfte bereits heute ein knappes Gut.** Das zeigt ein Blick auf die Beschäftigtenzahlen: Im Bauhauptgewerbe sind heute ca. 930.000 Menschen beschäftigt, im Vergleich zu rund 1,4 Mio. Beschäftigten Mitte der 1990er-Jahre, als etwa 600.000 Wohnungen fertiggestellt wurden. Besonders dringend werden Bauingenieurinnen und Bauingenieure gesucht ([Bauindustrie](#)).

Ein Blick in die Auswertung der relevantesten Berufe bzw. Berufshauptgruppen für den Wohnungsbau weist in der Mehrzahl der Engpassindikatoren bereits auf **bestehende Knappheiten** hin (Abbildung 4). So fallen ASV, ALQ und DVA deutlich ungünstiger aus als im Durchschnitt aller Berufe und sind entsprechend rot eingefärbt. Zudem wird das Arbeitskräfteangebot in den betrachteten Berufen in den kommenden Jahren schrumpfen, in den gebäude- und versorgungstechnischen Berufen sogar um knapp 17 Prozent.

Abbildung 4: Zentrale Berufe im Baugewerbe auf einen Blick

Berufsgruppe (KldB 2-Steller)	Beschäftigte	AV 21-30	ASV	ALQ	DVA	Frauen	Teilzeit*
Hoch- und Tiefbauberufe	565.799	● -1,1%	● 3,5	● 5,0	● 192	2%	10%
(Innen-)Ausbauberufe	322.166	● 0,7%	● 4,6	● 9,9	● 182	4%	9%
Gebäude- und versorg.technische Berufe	244.591	● -16,7%	● 4,4	● 6,0	● 154	5%	13%
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	217.318	● 0,1%	● 1,4	● 3,0	● 157	11%	7%
Bauplanung, Architektur, Vermess.berufe	63.561	● 2,0%	● 1,4	● 1,8	● 117	30%	18%

Legende: KldB = Klassifikation der Berufe, 2-Steller bezeichnen Berufshauptgruppen, 4-Steller Berufsuntergruppen;
 AV 21-30 = Veränderung Arbeitskräfteangebot zwischen 2021 und 2030; ASV = Arbeitsuchende-Stellen-Verhältnis; ALQ = Arbeitslosenquote; DVA = Durchschnittliche Vakanzzeit in Tagen; *Die Teilzeitquote wird insgesamt (Frauen und Männer) betrachtet.

! Um Arbeits- und Fachkräfte zu gewinnen, stellen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie eine Verlängerung von Teilzeiten in vielen Bereichen eine mögliche Maßnahme dar. Die eingangs erwähnte Idee der „Mehrarbeit“ zum Ausgleich von Fachkräfteengpässen beruht u. a. auf diesen beiden Ansätzen. Entsprechend zeigt die Abbildung schlaglichtartig zwei entsprechende Indikatoren, nämlich den Frauenanteil in den ausgewiesenen Berufen sowie die Teilzeitquote. Vereinfacht interpretieren wir einen hohen Frauenanteil als Indikator dafür, dass in diesen Berufen – sofern eine Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung insgesamt gelingt – anteilig entsprechend mehr Personal gewonnen werden kann. Eine hohe Teilzeitquote deutet auf Potenziale zur Ausweitung der Arbeitszeitumfänge hin.

Lösungsansätze, wie eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit oder eine Ausweitung von Teilzeiten sind im Baugewerbe **noch weniger Erfolg versprechend als in anderen Bereichen**. Der Anteil der Frauen ist in den zahlenmäßig starken Berufen gering und beträgt im Hoch- und Tiefbau lediglich zwei Prozent. Könnten mehr Frauen für diese Jobs gewonnen werden, würde sich die Situation zwar etwas entspannen, der Effekt würde aufgrund der Ausbildungszeiten aber erst in mehreren Jahren spürbar werden. Die Teilzeitquote liegt hingegen auf einem ohnehin vergleichsweise niedrigen Niveau und wird nicht zu einer spürbaren Entspannung beitragen können.

FAZIT: Die Fachkräftesituation im Bereich Wohnen ist **bereits heute angespannt**. Gleichzeitig rechnen wir mit einem **Rückgang des zukünftigen Arbeitskräfteangebots**. Das Ziel, eine deutliche Steigerung des Wohnungsbaus zu erreichen, ist demnach **kaum erreichbar**. Die Bautätigkeit, die in den letzten Jahren stets unter 300.000 Fertigstellungen gelegen hat, kurzfristig in den Zielbereich auszuweiten, dürfte, ganz abgesehen von anderen Gründen wie steigenden Kosten, durch personelle Engpässe **erheblich erschwert** werden.

2.5 Kinderbetreuung: Beispiel Kita-Plätze und Ganztagsangebot



Beispiel Kinderbetreuung – Auszug aus dem Koalitionsvertrag

Wir werden das Gute-Kita-Gesetz auf der Grundlage der Ergebnisse des Monitorings und der Evaluation fortsetzen und bis Ende der Legislaturperiode gemeinsam mit den Ländern in ein Qualitätsentwicklungsgesetz mit bundesweiten Standards überführen. Dabei fokussieren wir auf Verbesserung der Betreuungsrelation, Sprachförderung und ein bedarfsgerechtes Ganztagsangebot. ([Koalitionsvertrag](#), S. 75)

Eine umfassende und für alle Eltern verfügbare **Kinderbetreuung ist eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Zielsetzungen**, nicht erst der aktuellen Regierung. Der massive Ausbau der Betreuungsangebote in den letzten beiden Jahrzehnten führt zu einem immensen Bedarf an qualifiziertem Personal und einem sich sukzessive verschärfenden Fachkräftemangel in diesem Beschäftigungsfeld. Mittlerweile wird der Erzieher/-innen-Beruf von der Bundesagentur für Arbeit als **Engpassberuf** eingestuft ([Fachkräfteengpassanalyse 2021](#)). Ergebnisse aus Kita-Befragungen zur aktuellen Fachkräftesituation in den Einrichtungen bestätigen diese Bewertung ([Wenger et al. 2022](#)). In den nächsten Jahren wird der Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung weiter steigen. Mindestens dann, wenn alle Eltern, die einen Betreuungsplatz für ihr Kind benötigen, einen solchen auch erhalten sollen.

Insgesamt zählt der Beruf Kinderbetreuung und Erziehung laut BA-Statistik 2021 gut eine Millionen Beschäftigte, darunter 870.000 Fachkräfte und Spezialist/-innen.⁴ Sowohl das Arbeitssuchende-Stellen-Verhältnis (ASV) mit einem Wert von 2,0, als auch die berufsspezifische Arbeitslosenquote (ALQ) mit 1,5 (ohne Abbildung) spiegeln die Knappheit in diesem Beruf wider ([Bundesagentur für Arbeit](#), Beruf 8311).

Ein **anhaltender Ausbaubedarf ist vor allem für Westdeutschland** festzustellen, wo nach wie vor mehr Betreuungsplätze für Kinder vor dem Schuleintritt benötigt werden als vorhanden sind. Dort wird bis zum Jahr 2025 mit einem ungedeckten Personalbedarf in Höhe von bis zu 72.500 Personen gerechnet ([Rauschenbach et al. 2020](#)). Qualitätsverbesserungen wie sie von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag angestrebt werden, sind hierbei noch gar nicht eingerechnet. Ebenso wie die gegenwärtig kaum abzusehenden Auswirkungen des ab 2026 geltenden Rechtsanspruchs für Grundschulkinder auf den Bedarf an pädagogischem Personal. Deutlich anders stellt sich das Bild in **Ostdeutschland** dar. Aufgrund anderer demografischer und infrastruktureller Ausgangsbedingungen werden dort in den nächsten Jahren **keine nennenswerten Personalmehrbedarfe erwartet** (ebd.). Dies gilt zumindest für den Durchschnitt. Ausnahmen dürften der Stadtstaat Berlin und ostdeutsche Metropolregionen wie Leipzig, Dresden oder Potsdam sein.

Die Erfüllung der Rechtsansprüche in der Kinderbetreuung wird in den kommenden Jahren einen **erheblichen Zusatzbedarf an Personal erfordern**. Der Anteil an Beschäftigten in Teilzeit ist in diesem Berufsfeld überdurchschnittlich hoch, sodass hier durch Schaffung geeigneter Anreize ggf. Potenziale vorhanden sind. Angesichts der angestrebten Qualitätsoffensive der Bundesregierung wird die Arbeitsnachfrage allerdings zusätzlich gesteigert, sodass wir in den kommenden Jahren

⁴ Im Bereich Kinderbetreuung hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Klassifikation der Berufe von 2020 auf 2021 leicht angepasst. Dies wirkt sich u. a. in der Engpassanalyse auf die Berufe der Kindererziehung aus. Wir betrachten hier entsprechend der Systematik für die Engpassfaktoren den 4-Steller 8311 *Berufe in der Kinderbetreuung, -erziehung*.

eine erhebliche Dynamik erwarten, die kurzfristig vor allem in Westdeutschland nur schwer mit entsprechendem Personal gedeckt werden kann (dazu auch [Arbeitsmarkt kompakt](#)).

FAZIT: Die Fachkräftesituation in der Kinderbetreuung ist **bereits heute eng**. Herausfordernd ist der **stark steigende Bedarf**, mit dem die Entwicklung des **Angebots kaum mithalten können** dürfte. Selbst wenn es gelingen sollte, Arbeitszeiten in den Erzieher/-innen-Berufen zu steigern, wird dies nicht ausreichen, um bis 2030 Rechtsanspruch und Qualitätsanspruch in der Kinderbetreuung flächendeckend in Deutschland zu gewährleisten.

3 Fazit

Unsere Kurzanalyse prüft zentrale politische Ziele, die die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag konkret formuliert hat. Angesichts des immer deutlicher werdenden und in vielen Bereichen bereits spürbaren Fachkräftemangels **zeigt die Untersuchung, wo das „Risiko Fachkräftemangel“ potenziell die Zielerreichung wichtiger politischer Vorhaben gefährdet**. Mittels amtlicher Daten und der Ergebnisse des Prognos-Fachkräftemodells haben wir fünf Ziele einem Ampel-Check unterzogen:

- Mobilitätswende: Beispiel Straße
- Mobilitätswende: Beispiel Bahn
- Energiewende: Beispiel Windkraft (offshore) und Beispiel Solarenergie
- Bezahlbares Wohnen: Beispiel Wohnungsbau
- Kinderbetreuung: Beispiel Kita-Plätze und Ganztagsangebot

Unsere Analyse zeigt, dass in keinem der genannten Felder die Ampel grünes Licht zeigt. Ganz im Gegenteil: **Wir sehen in allen Bereichen deutliche Risiken, dass die Zielerreichung durch personelle Engpässe gefährdet ist**. Für die Mobilitätswende auf Straße und Schiene sieht die Lage unseres Erachtens etwas besser aus als in den Bereichen Energiewende, Wohnungsbau und Kinderbetreuung. Vor allem in den letztgenannten Feldern halten wir die Personalsituation für derart knapp, dass eine kurzfristige Lösung der Situation wenig wahrscheinlich und damit die Zielerreichung nach heutigem Wissensstand gefährdet ist.

So zeigt das Beispiel „15-Millionen E-PKW auf Deutschlands Straßen bis 2030“, dass dieses Vorhaben angesichts der aktuellen Produktion und Neuzulassungen herausfordernd ist, aber zumindest aus Fachkräftesicht nicht unmöglich. Gelingt der Automobilbranche die Transformation und können die Beschäftigten, die heute noch Verbrenner produzieren, künftig verstärkt elektrisch betriebene PKW herstellen, kann das Ziel rechnerisch erreicht werden. Diese Einschätzung bezieht sich allerdings allein auf die Fachkräftesituation, nicht auf andere Herausforderungen wie Lieferengpässe, Ladeinfrastrukturen, Marktabsatzbedingungen, etc.

Hingegen sehen wir im Beispiel Wohnungsbau aus Fachkräfteperspektive kaum eine Möglichkeit, die Zielsetzung von 400.000 neuen Wohnungen pro Jahr zu erreichen. In den letzten Jahrzehnten sind maximal 300.000 Wohnungen errichtet worden. Und als in den 1990er-Jahren zuletzt doppelt so viel Neubau realisiert werden konnte, waren im Baugewerbe noch 1,4 Millionen Menschen tätig. Heute sind es nur noch 930.000, Tendenz fallend: Das Arbeitskräfteangebot schrumpft in den kommenden Jahren altersbedingt und Nachwuchs ist knapp. Die hier betrachteten Engpassindikatoren, wie das Arbeitslosen-Stellen-Verhältnis, die Arbeitslosenquote und die durchschnittliche Vakanzzeit, fallen heute bereits ungünstiger aus als in der Gesamtwirtschaft.

Die Kurzanalyse macht also deutlich: Schon allein aus demografischen Gründen wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten **Arbeitskraft ein immer knapperes Gut**. Mit Forderungen von Arbeitgeberverbänden und der Wirtschaft nach „mehr arbeiten“ ist es dabei in den meisten Fällen

nicht getan. Schlaglichtartig haben wir dazu „klassische“ Maßnahmen wie eine Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit (hier bestehen im Durchschnitt im Vergleich zu Männern in den für die betrachteten Maßnahmen relevanten Berufen noch Potenziale) und eine Ausweitung der Arbeitszeiten über eine Verlängerung bisheriger Teilzeitemfänge in den Blick genommen. Es handelt sich großteils um Maßnahmen, die auch in der Fachkräftestrategie der Bundesregierung fokussiert werden. Dabei zeigt sich: **Eine schlichte Ausweitung der Arbeitszeit wird in vielen Fällen weder möglich sein, noch kann sie einen ausreichend großen Beitrag leisten.** Zum einen sind die Teilzeit- und Frauen(erwerbs)quoten in den betrachteten Branchen und Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt, zum anderen können Berufswahl und Arbeitszeitentscheidungen nicht gesellschaftlich verordnet werden, sondern sind u. a. das Ergebnis langjährig geprägter Rollenbilder und Arbeitsbedingungen. Insofern sollten Politik und Wirtschaft nicht auf „einfache“ Lösungen für das Fachkräftersisiko hoffen.

Unter dem Strich zeigt die Kurzanalyse, dass die Bundesregierung ihre Ziele aus dem Koalitionsvertrag neu bewerten sollte, denn es reicht nicht, Ziele zu definieren, sie müssen auch umsetzbar sein.

In der öffentlichen Debatte wird zumeist um die Finanzierung gestritten, nach dem Motto: Wie viel Investitionen in Mobilitätswende, Kinderbetreuung und Energiewende können wir uns leisten? Unsere exemplarische Analyse zeigt hingegen, dass **selbst bei der besten finanziellen Ausstattung viele Ziele aus „personellen Gründen“ gefährdet sind.** Der Fachkräftemangel ist damit längst kein wissenschaftliches Forschungsthema mehr, sondern hat reale Folgen und bestimmt längst das Alltags(über)leben in Deutschland.



Zum Weiterlesen

Prognos zeigt in vielen Untersuchungen und Analysen für Branchen und Berufe sowie für die Arbeitswelt insgesamt, welche Maßnahmen helfen können und was bei der Umsetzung zu beachten ist. Weitere Informationen auf unserer [Website](#).

Ihre Ansprechpersonen bei Prognos

Dr. Oliver Ehrentraut

Bereichsleiter Volkswirtschaft

Telefon: +49 761 76 61 164 801

E-Mail: oliver.ehrentraut@prognos.com

Eike Schrimm

Referentin Pressearbeit

Telefon: +49 30 58 70 89 118

Mobil: + 49 151 684 052 30

E-Mail: presse@prognos.com

Impressum

Scheitern die Ampel-Ziele
am Fachkräftemangel??
Fünf zentrale Ziele der Bundesregierung im Check

Herausgeber

Prognos AG
Heinrich- von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg
Telefon: +49 761 7661164-810
Fax: +49 761 7661164-820
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com
twitter.com/prognos_aG

Autoren

Dr. Oliver Ehrentraut
Markus Hoch
Gwendolyn Huschik
Philipp Kreuzer

Kontakt

Dr. Oliver Ehrentraut, Bereichsleiter Volkswirtschaft (Projektleitung)
Telefon: +49 761 76 61 164 801
E-Mail: oliver.ehrentraut@prognos.com

Eike Schrimm, Referentin Pressearbeit
Telefon: +49 30 58 70 89 118
Mobil: + 0151 684 052 30
E-Mail: presse@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG
Lektorat: Dr. Antje Korsmeier
Bildnachweis: picture alliance CHROMORANGE Michael Bihlmayer

Stand: Mai 2023
Copyright: 2023, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.
