

Köhne-Finster, Sabine; Seyda, Susanne; Tiedemann, Jurek

Research Report

Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung

KOFA-Studie, No. 4/2023

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Köhne-Finster, Sabine; Seyda, Susanne; Tiedemann, Jurek (2023) : Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung, KOFA-Studie, No. 4/2023, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/273352>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



STUDIE 04/2023

Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung

Autorinnen/Autoren

Sabine Köhne-Finster
Dr. Susanne Seyda
Jurek Tiedemann

Kontaktdaten

Sabine Köhne-Finster
Telefon: 0221 4981862
E-Mail: koehne-finster@iwkoeln.de

Dr. Susanne Seyda
Telefon: 0221 4981740
E-Mail: seyda@iwkoeln.de

Jurek Tiedemann
Telefon: 0221 4981419
E-Mail: tiedemann@iwkoeln.de

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

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

twitter.com/KOFA_de
facebook.com/Personalarbeit
linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung
youtube.com
instagram.com/kofa_de

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
1 Einleitung	5
2 Methodik zur Ermittlung der Fachkräftelücke	5
3 Die Entwicklung der Fachkräftesituation seit 2010	6
4 Ermittlung des Qualifizierungspotenzials von Helfer:innen	8
5 Potenzialanalyse für die Qualifizierung von Helfer:innen	11
5.1 Die Ausbildungsmarktsituation	12
5.2 Die Altersstruktur	14
5.3 Teilzeitbeschäftigung und Frauenquoten	16
5.4 Anteil ausländischer Beschäftigter	19
6 Qualifizierungswege für Helfer:innen in Potenzialberufen – Handlungsempfehlungen	21
Abbildungen	25
Tabellen	25
Literatur	26

Das Wichtigste in Kürze

Einer angespannten Fachkräftesituation steht eine große Zahl arbeitsloser An- und Ungelernter gegenüber.

Zuletzt fehlten im Jahr 2022 durchschnittlich etwa 630.000 qualifizierte Fachkräfte, um alle offenen Stellen passend besetzen zu können. In mehr als der Hälfte aller Stellen, die zurzeit nicht besetzt werden können, werden Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gesucht. Gleichzeitig gibt es über eine Million An- und Ungelernte, die nach Tätigkeiten suchen, für die es mehr Arbeitslose als offene Stellen gibt. Und viele von ihnen suchen helfende Tätigkeiten in Berufsfeldern, in denen Fachkräfte dringend gesucht werden.

Die Qualifizierung von An- und Ungelernten bietet Potenzial zur Fachkräftesicherung.

Eine gezielte Qualifizierung von An- und Ungelernten zu Fachkräften könnte daher einen wichtigen Beitrag leisten, die Fachkräftelücke zu verringern. Rein rechnerisch würde die Fachkräftelücke um etwa 83.000 reduziert, wenn arbeitslose Helfer:innen in dem Berufsfeld, in dem sie eine Stelle suchen, zu Fachkräften qualifiziert werden könnten. Dies entspricht 23 Prozent aller offenen Stellen, für die in der Regel eine Berufsausbildung erforderlich ist und derzeit keine passend ausgebildeten Arbeitslosen zur Verfügung stehen. Das Qualifizierungspotenzial von Helfer:innen ist besonders groß in Berufen der Lagerwirtschaft und im Verkauf.

Es gibt eine ganze Reihe von Berufen mit Potenzial zur Qualifizierung von Helfer:innen.

Insgesamt gibt es über 400 Berufe, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Zu 64 dieser Fachkraftberufe gibt es Helferberufe, die die Fachkräfte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützen. In 16 Berufen könnte die Fachkräftelücke durch eine Qualifizierung von An- und Ungelernten (deutlich) reduziert werden. Bei Berufen im Verkauf, in der Lagerwirtschaft, bei Köchinnen und Köchen, in der Metallbearbeitung und bei Maler:innen und Lackierer:innen würde die Fachkräftelücke sogar vollständig geschlossen, selbst wenn nur 15 Prozent der arbeitslosen Helfer:innen für eine Tätigkeit als Fachkraft qualifiziert würden. In der Altenpflege hingegen ist die Fachkräftelücke aktuell so hoch, dass selbst die Qualifizierung aller arbeitslosen Helfer:innen nicht ausreichen würde, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Das gleiche gilt in der Gesundheits- und Krankenpflege.

Qualifizierungsstrategien sollten der Unterschiedlichkeit der Berufe Rechnung tragen.

Die identifizierten Potenzialberufe unterscheiden sich in ihrer Altersstruktur, dem Anteil an Beschäftigten in Teilzeit, an weiblichen oder ausländischen Beschäftigten. Je nachdem, durch welches Strukturmerkmal ein Beruf besonders geprägt ist, sind unterschiedliche Maßnahmen bei der Qualifizierung von An- und Ungelernten sinnvoll.

So kann etwa bei einem verhältnismäßig jungen Potenzial an Helfer:innen der Pfad der regulären oder assistierten Ausbildung gewählt werden. Besteht das Qualifizierungspotenzial zum Großteil aus älteren Beschäftigten, so bieten sich eher Teilqualifikationen an. Ist ein Beruf durch eine hohe Teilzeitquote geprägt, kann eine Ausbildung in Teilzeit eine sinnvolle Alternative sein. Bei einem hohen Anteil an ausländischen Helfer:innen sollte geprüft werden, welche Potenziale für die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen bestehen.

Unternehmen können Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung nutzen.

Unternehmen können von der Qualifizierung an- und ungelernerter Helfer:innen profitieren. Hierbei hilft ihnen eine vorausschauende Personalplanung, eine gezielte Ansprache geeigneter Helfer:innen sowie eine Personalrekrutierung, die vorhandene Kompetenzen identifiziert und zugleich Potenziale der Qualifizierung mitdenkt. Die Fachkräftesituation wird sich durch den demografischen Wandel weiter verschärfen. Daher gilt es künftig, die Potenziale von Helfer:innen bei der Fachkräftesicherung intensiver zu nutzen.

1. Einleitung

In vielen Berufen werden händeringend ausgebildete Fachkräfte gesucht. Im Jahr 2022 konnten durchschnittlich mehr als 630.000 offene Stellen nicht besetzt werden, weil bundesweit nicht genügend passend qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung standen. Mehr als die Hälfte dieser nicht zu besetzenden Stellen (355.000) richtete sich dabei an Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Tiedemann/Malin, 2023). Damit erreichte der Fachkräftemangel einen neuen Höchststand. Auf der einen Seite gibt es immer mehr Berufe, die von Fachkräftengpässen betroffen sind, und auf der anderen Seite gibt es viele Arbeitslose, die eine Beschäftigung in Berufen suchen, für die es keinen entsprechenden Bedarf gibt (Fachkräfteparadox). 2022 lag der Arbeitslosenüberhang – also die Summe der Arbeitslosen, für die es rechnerisch keine passenden Stellen gab – bei über eine Million Personen. Wenn es einerseits Berufe mit einer deutlichen Fachkräftelücke und andererseits Berufe mit einem großen Arbeitslosenüberhang gibt, könnte eine bessere Passung von Arbeitsangebot und -nachfrage dazu beitragen, den Mismatch der Qualifikationen und damit den Mangel an Fachkräften abzubauen.

Die vorliegende Studie untersucht die Potenziale von Arbeitslosen, die gering- bzw. nicht-qualifizierte Tätigkeiten in Berufsuntergruppen (4-Steller der Klassifikation der Berufe 2010 – im Folgenden KldB) suchen, in denen einerseits der Bedarf an Fachkräften besonders hoch

ist und andererseits eine Vielzahl von berufsfachlich zugeordneten arbeitslosen Helfer:innen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Diese Helfer:innen stellen ein Qualifizierungspotenzial dar, da sie ein Interesse für das Berufsfeld mitbringen und möglicherweise bereits über (erste) Berufserfahrungen in den entsprechenden Berufsfeldern verfügen.

Neben einer quantitativen Gegenüberstellung der Fachkräftelücke und der Qualifizierungspotenziale von An- und Ungelernten (Helfer:innen) wird für ausgewählte Berufsmerkmale eine detailliertere Potenzialanalyse durchgeführt. Sie umfasst eine Darstellung der Ausbildungsmarktsituation sowie ausgewählter Strukturmerkmale der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dabei werden die Helfer:innen und Fachkräfte einzelner Berufsgruppen mit Blick auf ihre Altersstruktur (Wie groß ist das Potenzial in der Berufsfindungsphase? Welches Potenzial haben ältere Arbeitnehmer:innen?), den Erwerbsumfang (Wie groß ist das Potenzial in Vollzeit/Teilzeit?) und die Ausländerquote (Gibt es Potenziale, die möglicherweise bereits Berufsabschlüsse im Ausland erworben haben, die in Deutschland anerkannt werden können?) untersucht. Aus der zusammenfassenden Betrachtung werden für Unternehmen konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet, um die am Arbeitsmarkt vorhandenen Potenziale der Helfer:innen erfolgreich zur Reduzierung der Fachkräftelücke zu nutzen.

2. Methodik zur Ermittlung der Fachkräftelücke

Empirische Datenbasis zur Identifizierung und Analyse der Potenziale ist die IW-Fachkräftedatenbank. Sie beinhaltet Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu offenen Stellen und Arbeitslosen, zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Daten zum Ausbildungsmarkt – jeweils auf Ebene der Berufsgattungen (5-Steller der KldB 2010). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen der BA anhand von kontinuierlich aktualisierten Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet.

Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden dabei gesondert berücksichtigt und gewichtet, da sie oftmals keine reale Arbeitsnachfrage darstellen, sondern unter anderem der Poolbildung von Zeitarbeitsfirmen dienen.

Die **Fachkräftelücke** ist definiert als die Zahl der offenen Stellen, für die es bundesweit rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Der Teil der Arbeitslosen, für den es rein rechnerisch keine offenen Stellen gibt, wird als **Arbeitslosenüberhang** bezeichnet. Die aggregierten Werte der Fachkräftelücke und des Arbeitslosenüberhangs werden durch die Aufsummierung der Werte für die einzelnen Berufe ermittelt (ausführliche Darstellung der Methodik [Burstedde et al., 2020](#): Die Messung des Fachkräftemangels). In der Klassifikation der Berufe 2010 ([BA, 2011](#)) wird zwischen vier verschiedenen Anforderungsniveaus unterschieden. Anforderungen sind in der Regel für:

Niveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten

keine formale Berufsqualifikation, keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse,

Niveau 2: Fachkräfte mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten

eine abgeschlossene Berufsausbildung (mindestens zweijährig),

Niveau 3: Spezialist:innen mit komplexen Tätigkeiten

ein Fortbildungsabschluss (zum Beispiel Meister:in, Techniker:in, Fachwirt:in) oder Bachelor,

Niveau 4: Expert:innen mit hoch komplexen Tätigkeiten

Diplom oder Master.

Dabei werden die vier verschiedenen Anforderungsniveaus für einen Beruf einer Berufsuntergruppe (4-Steller der KldB) zugeordnet. Eine Berufsuntergruppe umfasst demnach sämtliche Tätigkeiten eines Berufs von Helfer- bis Expertentätigkeit.

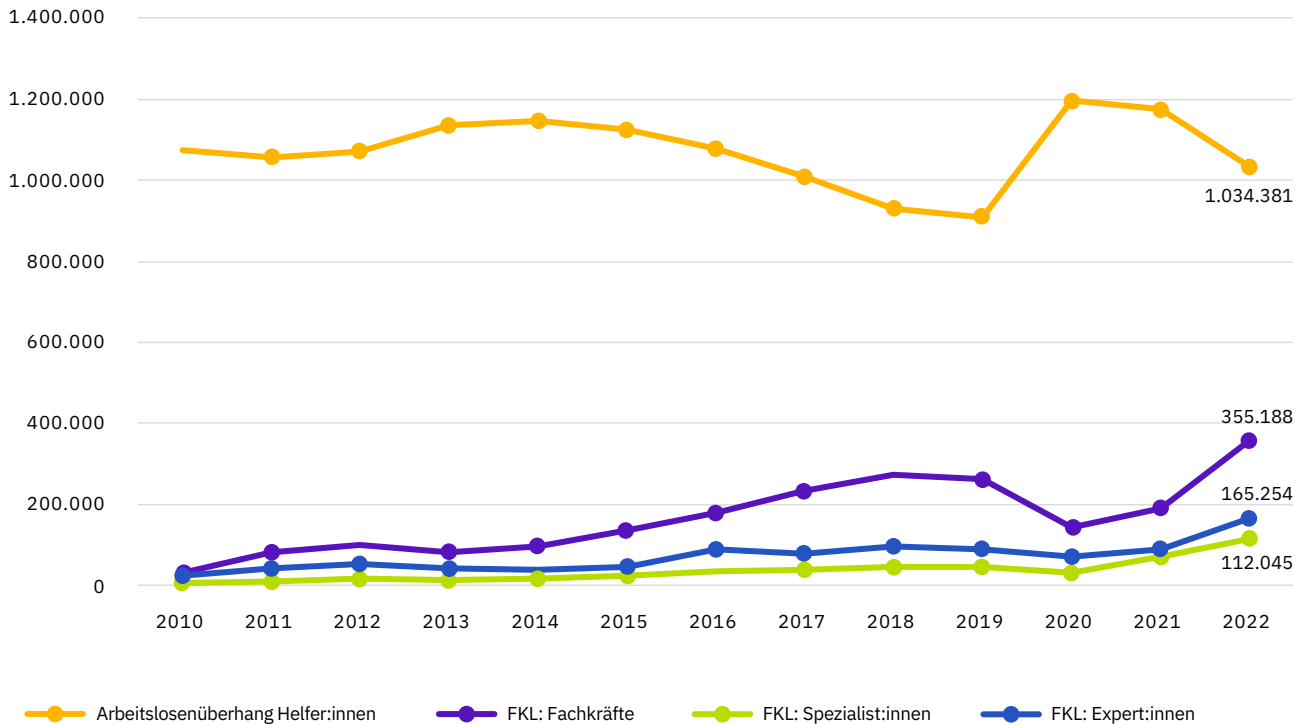
3. Die Entwicklung der Fachkräftesituation seit 2010

Die Fachkräftelücke ist in allen qualifizierten Berufen (Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen) seit 2010 deutlich angestiegen. Besonders stark ist die Zunahme am aktuellen Rand bei Fachkräften, die in der Regel über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Hier hat sich die Fachkräftelücke von knapp 144.000 nicht zu besetzenden Stellen im Jahresdurchschnitt 2019 auf über 355.000 im Jahresdurchschnitt 2022 mehr als verdoppelt. Spiegelbildlich verläuft die Entwicklung des

Arbeitslosenüberhangs bei Helfer:innen, die eine Beschäftigung mit an- und ungelernten Tätigkeiten suchen. Nach einem Anstieg während des Coronabedingten Konjunkturrückgangs 2020 und 2021, ging die Zahl der arbeitslosen Helfer:innen, für die es nicht genügend passende Stellen auf dem Arbeitsmarkt gibt, zuletzt deutlich zurück und erreicht 2020 mit einem Arbeitslosenüberhang von gut einer Million etwa das Niveau von 2010.

Abbildung 3-1: Entwicklung der Fachkräftelücke in qualifizierten Berufen und Arbeitslosenüberhang von Helfer:innen

Jahresdurchschnitte, absolut



Hinweis: FKL = Fachkräftelücke (Offenen Stellen abzgl. der Arbeitslosen im jeweiligen qualifizierten Beruf); Arbeitslosenüberhang (Arbeitslose abzgl. der offenen Stellen im jeweiligen Helferberuf)

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Das heißt, einem ungedeckten Bedarf von mehr als 355.000 ausgebildeten Fachkräften in allen Engpassberufen standen im Jahresdurchschnitt 2022 fast dreimal so viele überschüssige, arbeitslose Helfer:innen gegenüber. Die Gesamtbetrachtung der Aggregate gibt Hinweise auf die Größenordnungen von Fachkräftelücken und Arbeitslosen. Sie gibt jedoch nicht ausreichend Auskunft über die Passung von Arbeitslosen und dem Bedarf an Fachkräften, die genau dann zum Problem wird, wenn

trotz einer großen Zahl von Arbeitslosen deren Qualifikation nicht zu den Kompetenzenanforderungen der Unternehmen passt. Die Qualifizierung von Helfer:innen kann daher einen wichtigen Beitrag leisten, die Passung zwischen dem Potenzial an Arbeitslosen und den Anforderungen an die benötigten Fachkräfte zu verbessern.

4. Ermittlung des Qualifizierungspotenzials von Helfer:innen

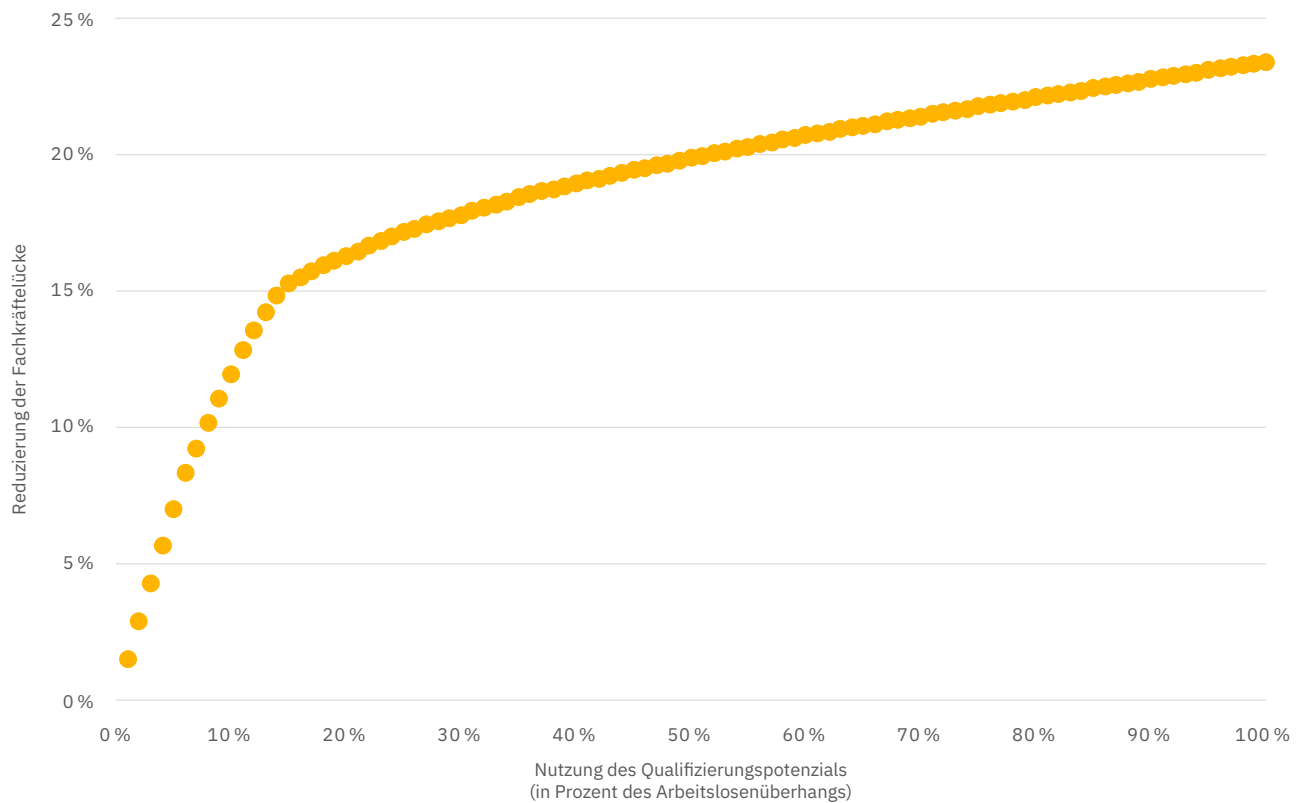
Zur Identifikation von Qualifizierungspotenzialen müssen zunächst einige methodische Annahmen getroffen werden: Grundgedanke ist, dass es Helfer- und Fachkraftberufe gibt, die einen berufsfachlichen Bezug zueinander haben (zum Beispiel Helfer:innen und Fachkräfte in der Altenpflege) und Helfer:innen daher ein Potenzial haben, sich für die Tätigkeit als Fachkraft zu qualifizieren. Häufig haben Helfer:innen ein berufsfachliches Interesse für das Berufsfeld und verfügen möglicherweise bereits über (erste) Berufserfahrungen in den entsprechenden Berufsfeldern.

Einzelberufe mit einer berufsfachlichen Ähnlichkeit sind in der Klassifikation der Berufe 2010 in 700 Berufsuntergruppen (4-Steller der KldB 2010) zusammengefasst. Zur Berufsuntergruppe 8210 gehören zum Beispiel alle Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung), unabhängig vom geforderten Qualifikationsniveau. Fachkräfte und Helfer:innen einer Berufsuntergruppe haben demnach ähnliche Tätigkeitsbereiche, führen Aufgaben jedoch auf unterschiedlichem Qualifikationsniveau aus. Zur Erschließung der Qualifizierungspotenziale von Helfer:innen werden im Folgenden alle Berufsuntergruppen berücksichtigt, die im Jahresdurchschnitt 2022 sowohl einen Arbeitslosenüberhang im Helferberuf (es gibt in diesem Beruf mehr arbeitslose Helfer:innen als passende offene Stellen) als auch eine Fachkräftelücke im jeweiligen Fachkraftberuf verzeichnen.

Insgesamt gibt es in der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) 417 Berufe auf Fachkraftniveau, die also in der Regel durch eine Fachkraft mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ausgeübt werden (Fachkraft-Beruf). Für 64 dieser Berufe gibt es zugehörige Helferberufe. Bei 222 Fachkraft-Berufen gab es im Jahr 2022 eine Fachkräftelücke, die sich auf einen Wert von über 355.000 offenen Stellen aufsummiert. Allerdings haben nur 38 der Berufe mit einer Fachkräftelücke zeitgleich einen Arbeitslosenüberhang im entsprechenden Helferberuf, der dieser Berufsuntergruppe zugeordnet ist. Die Fachkräftelücke dieser 38 Berufe liegt insgesamt bei gut 120.000 offenen Stellen, welche nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können. Das bedeutet, dass die rechnerisch nicht zu besetzenden Stellen aller Berufe, die ein Qualifizierungspotenzial arbeitsloser Helfer:innen haben, nur knapp ein Drittel der gegenwärtigen Fachkräftelücke ausmachen. Etwa zwei Drittel der aktuellen Fachkräftelücke bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (215.000) gehen somit auf Berufe zurück, die entweder keinen zugeordneten Helferberuf haben oder die im Helferberuf keinen Arbeitslosenüberhang verzeichnen. Das Potenzial, durch Qualifizierung arbeitsloser Helfer:innen die Fachkräftelücke zu reduzieren, hat daher einen theoretischen Maximalwert von 34 Prozent (Fachkräftelücke in Berufen mit Qualifizierungspotenzial von Helfer:innen: 120.465; Fachkräftelücke insgesamt: 355.188).

Abbildung 4-1: Nutzung des Qualifizierungspotenzials von Helfer:innen zur Reduzierung der Fachkräftelücke

Jahresdurchschnitt 2022



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Um diesen theoretischen Maximalwert zu erreichen, müssten jedoch in allen 38 Berufen eine ausreichende Anzahl an arbeitslosen Helfer:innen zur Verfügung stehen. Dies ist gegenwärtig nicht der Fall. In Berufen mit einer großen Fachkräftelücke wie zum Beispiel der Kranken- und Gesundheitspflege (Fachkräftelücke 17.000; Arbeitslosenüberhang Helfer:innen 2.400) oder in der Maschinen- und Betriebstechnik (Fachkräftelücke 9.500; Arbeitslosenüberhang Helfer:innen 1.100) könnte auch bei einer Qualifizierung aller arbeitslosen Helfer:innen die Fachkräftelücke nur zu einem Teil geschlossen werden.

Abbildung 4-1 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Anteil des Qualifizierungspotenzials, der genutzt werden könnte, und der Reduktion der Fachkräftelücke. Bei einer Qualifizierung von 15 Prozent der arbeitslosen Helfer:innen in Engpassberufen könnte die Fachkräftelücke um 15 Prozent reduziert werden.

Danach nimmt der Nutzen im Sinne einer Reduktion der Fachkräftelücke proportional ab, da in vielen Berufen bereits bei der Qualifizierung von 15 Prozent der Helfer:innen der Bedarf an Fachkräften des jeweiligen Berufs vollständig gedeckt wäre. Würde man theoretisch alle arbeitslosen Helfer:innen in Engpassberufen für die Tätigkeit als Fachkraft qualifizieren, könnte die Fachkräftelücke maximal um 23 Prozent von etwa 355.000 auf 272.000 reduziert werden. Hierzu müssten 83.000 Helfer:innen eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen.

Tabelle 4-1 zeigt Berufe mit einem relevanten Qualifizierungspotenzial, die mindestens eine Fachkraftlücke von 1.000 und einen Arbeitslosenüberhang bei den Helfer:innen von mindestens 1.000 Personen verzeichnen. Sie werden im Folgenden als Potenzialberufe bezeichnet.

Tabelle 4-1: Nutzung des Qualifizierungspotenzials von Helfer:innen zur Reduzierung der Fachkräftelücke

Jahresdurchschnitt 2022

Berufsuntergruppe	Fachkräftelücke	Arbeitslosen- überhang (Helfer: innen)	15 Prozent des Arbeitslosen- überhangs	Reduzierung der Fachkräftelücke
Kunststoff- und Kautschukherstellung	1.658	3.665	550	33,2 %
Metallbearbeitung	2.048	16.162	2.424	100,0 %
Metallbau	6.608	4.198	630	9,5 %
Maschinenbau- und Betriebstechnik	9.512	1.104	166	1,7 %
Elektrotechnik	2.450	6.824	1.024	41,8 %
Lebensmittelherstellung	1.213	6.686	1.003	82,7 %
Köche/Köchinnen	8.791	78.994	11.849	100,0 %
Tiefbau	2.223	3.700	555	25,0 %
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	1.571	11.720	1.758	100,0 %
Lagerwirtschaft	8.800	147.028	22.054	100,0 %
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	19.022	131.054	19.658	100,0 %
Verkauf von Lebensmitteln	1.057	2.864	430	40,7 %
Hotelservice	2.003	11.862	1.779	88,8 %
Gastronomieservice	4.311	17.728	2.659	61,7 %
Gesundheits- und Krankenpflege	16.974	2.377	357	2,1 %
Altenpflege	18.013	15.110	2.267	12,6 %

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Bei den Berufen im Verkauf, der Lagerwirtschaft, bei Köchinnen und Köchen, in der Metallbearbeitung und bei Maler:innen und Lackierer:innen könnte die Fachkräftelücke vollständig geschlossen werden, wenn 15 Prozent der arbeitslosen Helfer:innen für eine Tätigkeit als Fachkraft qualifiziert würden. In der Altenpflege hingegen ist

die Fachkräftelücke mit 18.013 nicht zu besetzenden Stellen so hoch, dass selbst die Qualifizierung aller arbeitslosen Helfer:innen (15.110) nicht ausreichen würde, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Das Gleiche gilt in der Maschinenbau- und Betriebstechnik sowie der Gesundheits- und Krankenpflege.

5. Potenzialanalyse für die Qualifizierung von Helfer:innen

Um Helfer:innen für die Tätigkeit als Fachkräfte zu qualifizieren, kommen unterschiedliche Qualifizierungswege in Frage. Mit dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung oder Umschulung sowie dem Absolvieren von Teilqualifizierungen können sie formal qualifiziert werden und damit für die Ausübung von Fachkrafttätigkeiten befähigt werden. Auch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder die Validierung und Anerkennung bereits vorhandener berufsfachlicher Kompetenzen sind Möglichkeiten, Helfer:innen in bestimmten Berufen als Fachkraft zu beschäftigen oder Teilaufgaben zu übertragen.

Ein Teil der Helfer:innen ist unterqualifiziert beschäftigt, das heißt, sie üben eine Tätigkeit aus, für die üblicherweise ein beruflicher Abschluss vorausgesetzt wird, oder anders formuliert: Sie sind in Tätigkeiten mit einem höheren formalen Anforderungsniveau beschäftigt. Studien anhand des Sozio-oekonomischen Panels ([Bauer et al., 2018](#)) zeigen, dass nur 30 Prozent der Personen ohne formalen Abschluss adäquat (das heißt in einer Helfertätigkeit) beschäftigt sind, mehr als 54 Prozent jedoch als Fachkräfte, knapp 7 Prozent als Spezialist:innen und knapp 9 Prozent sogar als Expert:innen. Die Studie findet Hinweise darauf, dass unterqualifiziert beschäftigte Arbeitnehmer:innen einen Mangel an formalen Qualifikationen zumindest teilweise durch nichtformale Qualifikation kompensieren können ([Bauer et al., 2018](#)).

([Severing 2015](#)) bietet zwei Erklärungen für die Situation an, dass Personen unterqualifiziert beschäftigt sind und dennoch über die notwendigen Kompetenzen für die Tätigkeit auf Fachkraftniveau verfügen: (1) In bestimmten Tätigkeiten kann das tatsächlich benötigte Qualifikationsniveau unterhalb des in den formalen Abschlüssen verlangten Niveaus liegen und (2) die Bedeutung von Kompetenzen, die informell oder non-formal erworben werden, steigt, und diese werden zunehmend am Arbeitsplatz erworben und weniger in Bildungseinrichtungen. Helfer:innen gewinnen durch das Lernen am Arbeitsplatz und die Berufserfahrung notwendige Kompetenzen hinzu. In diesem Kontext kann auch die Weiterbildung in Form einer Anpassungsqualifizierung, die Helfer:innen ebenso wie Fachkräfte erhalten, dazu beitragen, die beruflichen Kompetenzen zu entwickeln.

Um möglichst passende und erfolgversprechende Qualifizierungsmaßnahmen für die jeweiligen Potenzialberufe zu entwickeln, werden im Folgenden anhand der Ausbildungszahlen und der Strukturmerkmale der Beschäftigten die Potenziale genauer untersucht und konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet.

5.1 Die Ausbildungsmarktsituation

Der reguläre Weg zu einer Anstellung als Fachkraft ist eine abgeschlossene Berufsausbildung. In den Pflegeberufen erfolgt sie in schulischer Ausbildung, in den

anderen hier genannten Potenzialberufen für Helfer:innen führt die duale Berufsausbildung zur Qualifikation als Fachkraft.

Tabelle 5-1: Ausbildungsmarktsituation in Potenzialberufen

Fachkräftelücke und Arbeitslosenüberhang im Jahresdurchschnitt 2022; neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsstellen und Bewerber:innen jeweils zum 30.09.2022, absolut

Tabelle 1/2

Berufsuntergruppe	Fachkräftelücke	Arbeitslosenüberhang (Helfer:innen)	Gemeldete Ausbildungsstellen	Unbesetzte Ausbildungsstellen	Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen
Kunststoff- und Kautschukherstellung	1.658	3.665	2.939	477	16,2 %
Metallbearbeitung	2.048	16.162	1.361	149	10,9 %
Metallbau	6.608	4.198	9.235	1.595	17,3 %
Maschinenbau- und Betriebstechnik	9.512	1.104	11.386	984	8,6 %
Elektrotechnik	2.450	6.824	3.441	519	15,1 %
Lebensmittelherstellung	1.213	6.686	1.472	230	15,6 %
Köche/Köchinnen	8.791	78.994	10.240	1.916	18,7 %
Tiefbau	2.223	3.700	949	171	18,0 %
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	1.571	11.720	6.089	890	14,6 %
Lagerwirtschaft	8.800	147.028	22.197	2.501	11,3 %
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	19.022	131.054	70.526	7.266	10,3 %
Verkauf von Lebensmitteln	1.057	2.864	12	0	0,0 %
Hotelservice	2.003	11.862	7.371	1.390	18,9 %
Gastronomieservice	4.311	17.728	8.385	1.775	21,2 %
Gesundheits- und Krankenpflege	16.974	2.377	x	x	x
Altenpflege	18.013	15.110	x	x	x
Summe der Potenzialberufe	106.255	461.077	155.603	19.863	12,4 %
Andere Berufe* (Fachkräfte)	248.933	573.304	375.822	46.710	12,4 %
Alle Berufe (Fachkräfte)	355.188	1.034.381	531.425	66.573	12,5 %

Hinweis: x Da schulische Ausbildungen nicht Bestandteil der Ausbildungsstatistik sind, liegen für die Pflegeberufe keine Angaben zu den bei der BA gemeldeten Ausbildungsmarktzahlen vor.

* Berufe mit keinem oder nur geringfügigem Qualifizierungspotenzial bei Helfer:innen

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023;

Tabelle 2/2

Berufsuntergruppe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Gemeldete Ausbildungs-bewerber:innen	Unvermittelte Bewerber:innen	Anteil unvermittelte Bewerber:innen
Kunststoff- und Kautschukherstellung	1.473	489	52	10,6 %
Metallbearbeitung	21	732	115	15,7 %
Metallbau	6.384	4.883	654	13,4 %
Maschinenbau- und Betriebstechnik	10.266	7.967	820	10,3 %
Elektrotechnik	1.974	1.355	182	13,4 %
Lebensmittelherstellung	702	325	48	14,8 %
Köche/Köchinnen	7.182	5.645	845	15,0 %
Tiefbau	1.983	366	50	13,7 %
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	7.308	7.493	1.207	16,1 %
Lagerwirtschaft	15.165	15.689	2.389	15,2 %
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	39.024	44.330	7.118	16,1 %
Verkauf von Lebensmitteln	36	20	2	10,0 %
Hotelservice	7.326	3.292	419	12,7 %
Gastronomieservice	5.763	2.268	328	14,5 %
Gesundheits- und Krankenpflege	x	x	x	x
Altenpflege	x	x	x	x
Summe der Potenzialberufe	104.607	94.854	14.229	14,1 %
Andere Berufe* (Fachkräfte)	364.341	326.634	45.965	14,1 %
Alle Berufe (Fachkräfte)	468.948	421.488	60.194	14,3 %

Hinweis: x Da schulische Ausbildungen nicht Bestandteil der Ausbildungsstatistik sind, liegen für die Pflegeberufe keine Angaben zu den bei der BA gemeldeten Ausbildungsmarktzahlen vor.

* Berufe mit keinem oder nur geringfügigem Qualifizierungspotenzial bei Helfer:innen

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Den hier identifizierten Potenzialberufen können Ausbildungsberufe zugeordnet werden. Für diese Berufe liegen Daten zum 30. September 2022 zur Ausbildungsmarktsituation vor. Diese umfassen sowohl die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen, der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge als auch Angaben zu den Bewerber:innen für Ausbildungsstellen. Ein hoher Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen bei quantitativ ausreichender Bewerberlage deutet dabei auf Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage hin. Insgesamt konnten zum 30. September 2022 12,5 Prozent der gemeldeten Ausbildungsstellen nicht besetzt werden und 14,3 Prozent der Bewerber:innen wurden nicht in

die von ihnen gewünschte Ausbildung vermittelt. Die Zahl der unvermittelten Bewerber:innen umfasst dabei alle Bewerber:innen die zum Stichtag 30. September ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, unabhängig davon, ob sie zwischenzeitlich eine Alternative (zum Beispiel weiterer Schulbesuch, berufsvorbereitende Maßnahme) begonnen haben oder nicht. Nicht enthalten sind die Personen, die sich ohne Angabe eines Verbleibs nicht mehr bei der BA gemeldet haben und damit unbekannt verblieben sind.

Keine ausreichende Zahl an Bewerber:innen gibt es im Hotel- und Gastronomieservice. Hier übersteigt die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen die Bewerberzahl deutlich. Im Hotelservice kamen auf über 7.300 Ausbildungsstellen nur etwa 3.300 Bewerber:innen; im Gastronomiebereich waren es etwa 8.400 Stellen für knapp 2.300 Bewerber:innen. Gleichzeitig gibt es in beiden Bereichen einen deutlichen Überhang an arbeitslosen Helfer:innen (Hotelservice: 11.862; Gastronomieservice: 17.728) bei gleichzeitiger Fachkräftelücke (Hotelservice: 2.003; Gastronomieservice: 4.311).

Auch die Berufe im Metallbau haben Nachwuchsprobleme. Für über 9.000 Ausbildungsstellen gab es nur knapp 5.000 Bewerber:innen. Etwa 1.600 Ausbildungsstellen blieben unbesetzt. Gleichzeitig gab es über 4.000 arbeitslose Helfer:innen im Metallbau, für die es keine passende Stelle gab. Könnte ein Teil von ihnen für eine betriebliche Ausbildung gewonnen werden, könnte auch ein Teil der Fachkräftelücke im Metallbau, die sich derzeit auf über 6.600 Stellen beläuft, durch qualifizierten Nachwuchs geschlossen werden.

Im Verkauf (ohne Produktspezialisierung) blieben über 7.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig konnten über 7.000 Bewerber:innen mit dem Zielberuf „Verkäufer:in“ oder „Kaufleute im Einzelhandel“ nicht vermittelt werden. Passungsprobleme von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt könnten demnach

deutlich reduziert werden, wenn ein Teil der arbeitslosen Helfer:innen, der eine Beschäftigung im Verkauf sucht und möglicherweise schon über Berufserfahrung verfügt, durch eine Ausbildung für den Verkaufsberuf qualifiziert würde. Hier würden bereits 5,5 Prozent des Helferpotenzials ausreichen, um die frei gebliebenen Ausbildungsstellen zu besetzen und die Fachkräftelücke rein rechnerisch von 19.000 auf unter 12.000 Stellen zu reduzieren.

Eine Gegenüberstellung der Ausbildungsmarktzahlen mit der Fachkräftesituation zeigt in vielen Berufen, dass es entweder zu wenige Bewerber:innen gibt und/oder Passungsprobleme dazu führen, dass Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Besonders in Engpassberufen sollte das Helferpotenzial gezielt dafür genutzt werden, Besetzungsprobleme im Ausbildungsbereich zu reduzieren und den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Je nach Alter der Helfer:innen kann eine reguläre Ausbildung in Betracht kommen, die bei Bedarf im Rahmen der assistierten Ausbildung unterstützt werden kann, oder eine Umschulung, die ebenfalls von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden kann. Ab Juli 2023 ist zudem geplant, dass die Umschulung nicht mehr wie bisher, in einer verkürzten Zeit absolviert werden muss, sondern in der regulären Ausbildungsdauer erfolgt. Damit ist sie für An- und Ungelernte attraktiver geworden, da die Lernhürden geringer sind.

5.2 Die Altersstruktur

Die Altersstruktur der Beschäftigten gibt Hinweise darauf, welche Beschäftigtenanteile sich in welcher Phase ihrer beruflichen Laufbahn befinden. Dabei sind es nicht nur die jungen Beschäftigten unter 30 Jahren, die ein Potenzial für eine Qualifizierung zur Fachkraft darstellen. Auch bei den älteren Arbeitnehmer:innen können Qualifizierungspotenziale genutzt werden. Für sie sind aber möglicherweise andere Qualifizierungswege jenseits einer regulären Berufsausbildung geeigneter. Insbesondere berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen, die einzelne Module eines Ausbildungsberufs vermitteln, könnten geeignete Maßnahmen für ältere Beschäftigte bzw. ältere Arbeitslose sein, um sie dazu zu befähigen, Fachkräfte im Betrieb bei qualifizierten Tätigkeiten zu unterstützen und sie damit zu entlasten.

Die Altersstruktur der Beschäftigten wird, ebenso wie die im Weiteren analysierten Aspekte des Frauenanteils, der Teilzeitbeschäftigung und des Ausländeranteils, in einzelnen Berufen vermutlich von der Struktur der Arbeitslosen abweichen. Für die Potenzialanalyse ist dies jedoch nachrangig, denn auch bereits beschäftigte Helfer:innen können für die Tätigkeit einer Fachkraft qualifiziert werden, wenn für die frei werdende Helferstelle ein ausreichendes Angebot auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Für die hier untersuchten Potenzialberufe zeigen die Arbeitslosenüberhänge zumindest ein solches Nachbesetzungspotenzial an.

Tabelle 5-2: Altersstruktur der beschäftigten Helfer:innen in Potenzialberufen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt zum 30.06.2022, absolut

Helfer:innen					
Berufsuntergruppe	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	unter 30 Jahren	Anteil unter 30 Jahre	50 Jahre oder älter	Anteil 50 Jahre oder älter
Kunststoff- und Kautschukherstellung	109.383	21.695	19,8 %	37.442	34,2 %
Metallbearbeitung	237.450	47.873	20,2 %	81.942	34,5 %
Metallbau	46.296	8.122	17,5 %	16.541	35,7 %
Maschinenbau- und Betriebstechnik	201.767	36.843	18,3 %	73.319	36,3 %
Elektrotechnik	117.545	20.191	17,2 %	43.233	36,8 %
Lebensmittelherstellung	108.402	22.769	21,0 %	34.793	32,1 %
Köche/Köchinnen	250.690	38.200	15,2 %	103.231	41,2 %
Tiefbau	30.896	7.082	22,9 %	8.929	28,9 %
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	24.559	4.923	20,0 %	6.303	25,7 %
Lagerwirtschaft	1.000.738	226.691	22,7 %	320.653	32,0 %
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	119.755	34.915	29,2 %	36.741	30,7 %
Verkauf von Lebensmitteln	21.773	5.085	23,4 %	6.576	30,2 %
Hotelservice	60.130	11.080	18,4 %	20.507	34,1 %
Gastronomieservice	193.544	58.232	30,1 %	52.994	27,4 %
Gesundheits- und Krankenpflege	178.982	41.846	23,4 %	67.232	37,6 %
Altenpflege	290.281	49.830	17,2 %	115.803	39,9 %
Summe der Potenzialberufe	2.992.191	635.377	21,2 %	1.026.239	34,3 %
Andere Berufe* (Fachkräfte)	2.410.971	433.388	18,0 %	970.479	40,3 %
Alle Berufe (Fachkräfte)	5.403.162	1.068.765	19,8 %	1.996.718	37,0 %

Hinweis: * Berufe mit keinem oder nur geringfügigem Qualifizierungspotenzial bei Helfer:innen

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Der Anteil der jungen Beschäftigten unter 30 Jahren beträgt bei den Helfer:innen knapp 20 Prozent. Bei den Potenzialberufen ist der Anteil Jüngerer unter den Helfer:innen in der Gastronomie mit 30 Prozent und beim Verkaufspersonal (ohne Produktspezialisierung) mit 29 Prozent besonders hoch. Sie weisen ein hohes Qualifizierungspotenzial auf, da in dieser Berufs- und Lebensphase die Berufsfindung in der Regel noch nicht abgeschlossen ist und eine Qualifizierung durch eine Berufsausbildung oder Teilqualifizierungen, die über einen längeren Zeitraum schrittweise abgeschlossen werden, erfolgen könnte. In der Gastronomie sind es etwa 58.000 junge Helfer:innen unter 30 Jahren, die ein Qualifizierungspotenzial darstellen. Könnten etwa 7 Prozent von ihnen für eine Berufsausbildung gewonnen werden, könnte die Fachkräftelücke von etwa 4.000 nicht zu besetzender Stellen fast vollständig geschlossen werden. In den Verkaufsberufen (ohne Produktspezialisierung) sind es etwa 35.000 junge Helfer:innen unter 30 Jahren, die ein Potenzial darstellen, die Fachkräftelücke von etwa 19.000 offenen Stellen zu schließen. Aber auch in Berufen wie in der Gesundheits- und Krankenpflege oder der Altenpflege, in denen der Fachkräfteengpass besonders groß ist, liegt die Zahl der jungen Helfer:innen unter 30 Jahren weit über der Zahl der fehlenden Fachkräfte. Würde nur einem Teil von ihnen eine Qualifizierung zur Fachkraft ermöglicht bzw. würden sie für eine Qualifizierung gewonnen, könnte damit ein wichtiger Beitrag zur Reduktion der Fachkräftelücke in Engpassberufen geleistet werden.

Der Anteil der älteren Beschäftigten, die bereits 50 Jahre oder älter sind, beträgt in allen Helferberufen etwa 37 Prozent. Überdurchschnittlich viele ältere Beschäftigte gibt es bei Köchinnen und Köchen (41 Prozent) sowie Helfer:innen in der Altenpflege (40 Prozent). Während die examinierten Fachkräfte in der Altenpflege zu den reglementierten Berufen gehören und die meisten qualifizierten Aufgaben eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, können Unternehmen im Gastronomiebereich die Verteilung der Aufgaben auf Fachkräfte und Helfer:innen freier gestalten. Etwa 8.800 Stellen für Fachkräfte im Küchenbereich konnten im Jahresdurchschnitt 2022 nicht durch passend qualifizierte Arbeitslose besetzt werden. Gleichzeitig sind über 100.000 Helfer:innen im Küchenbereich beschäftigt, die bereits 50 Jahre oder älter sind. Eine Möglichkeit, den Bedarf an Fachkräften zu decken, kann hierbei auch darin bestehen, älteren Beschäftigten gezielte Weiterbildungen, Teilqualifizierungen oder non-formale Lernmöglichkeiten, etwa zu Themen wie Einkauf und fachgerechte Lagerung von Lebensmitteln anzubieten, um Teilaufgaben der Fachkräfte zu übernehmen und diese zu entlasten. Insbesondere bei der Weiterbildung von An- und Ungelernten sollte geprüft werden, inwiefern vermehrt Teilqualifikationen erworben werden können, die sowohl eine schnelle Einsatzfähigkeit aber auch perspektivisch den Erwerb eines Berufsabschlusses ermöglichen.

5.3 Teilzeitbeschäftigung und Frauenquoten

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit sowie der Anteil an weiblichen Beschäftigten gibt Hinweise darauf, wie Personen, die ein Potenzial für eine Qualifizierung darstellen, gezielt angesprochen werden können. Es ist bekannt, dass Engpassberufe häufig geschlechtstypische Berufe sind ([Burstedde et al., 2017](#)). Dieser Befund gilt auch für die hier behandelten Potenzialberufe: Fünf der Potenzialberufe sind frauentypisch, das bedeutet, mehr als 70 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind weiblich, und neun Berufe sind

männertypisch. Dies spiegelt sich auch in der Geschlechterverteilung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Helfer:innen wider. Berufe in der Altenpflege, in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie im Hotel-Service haben sehr hohe Frauenanteile und weitere sechs Berufe sehr hohe Männeranteile. Um Engpässe zu verringern, wäre es wünschenswert, eine gleichmäßigere Geschlechterverteilung zu erreichen, um alle Fachkräftepotenziale möglichst umfangreich auszuschöpfen.

Tabelle 5-3: Teilzeitbeschäftigung und Frauenquote von Helfer:innen in den Potenzialberufen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt zum 30. Juni 2022, absolut

Tabelle 1/2

Berufsuntergruppe	Geschlechterverteilung	Fachkraft		
		Anteil weiblicher Beschäftigter	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte
Kunststoff- und Kautschukherstellung	männertypisch	16,9 %	97.663	16.505
Metallbearbeitung	männertypisch	7,8 %	121.672	9.490
Metallbau	männertypisch	1,2 %	176.211	2.115
Maschinenbau- und Betriebstechnik	männertypisch	4,0 %	260.952	10.438
Elektrotechnik	männertypisch	16,9 %	42.025	7.102
Lebensmittelherstellung	männertypisch	27,4 %	35.510	9.730
Köche/Köchinnen	untypisch	33,6 %	187.533	63.011
Tiefbau	männertypisch	0,3 %	34.498	103
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	männertypisch	5,6 %	100.878	5.649
Lagerwirtschaft	männertypisch	20,0 %	446.268	89.254
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	frauentypisch	74,5 %	844.486	629.142
Verkauf von Lebensmitteln	frauentypisch	76,2 %	67.525	51.454
Hotelservice	frauentypisch	73,9 %	64.120	47.385
Gastronomieservice	untypisch	62,7 %	193.442	121.288
Gesundheits- und Krankenpflege	frauentypisch	84,8 %	641.874	544.309
Altenpflege	frauentypisch	81,9 %	275.484	225.621
Andere Berufe* (Fachkräfte)		48,4 %	14.365.592	6.947.757
Alle Berufe (Fachkräfte)		48,9 %	17.955.733	8.780.353

Hinweis: * Berufe mit keinem oder nur geringfügigem Qualifizierungspotenzial bei Helfer:innen

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

Tabelle 5-3: Teilzeitbeschäftigung und Frauenquote von Helfer:innen in den Potenzialberufen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt zum 30. Juni 2022, absolut

Tabelle 2/2

Helfer:in

Berufsuntergruppe	Anteil weiblicher Beschäftigter	Beschäftigte in Teilzeit	Anteil in Teilzeit
Kunststoff- und Kautschukherstellung	35,3 %	8.313	7,6 %
Metallbearbeitung	23,0 %	17.571	7,4 %
Metallbau	7,8 %	3.194	6,9 %
Maschinenbau- und Betriebstechnik	29,9 %	21.589	10,7 %
Elektrotechnik	38,7 %	16.574	14,1 %
Lebensmittelherstellung	39,6 %	15.827	14,6 %
Köche/Köchinnen	65,6 %	158.937	63,4 %
Tiefbau	1,8 %	2.410	7,8 %
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	5,0 %	3.266	13,3 %
Lagerwirtschaft	27,2 %	214.158	21,4 %
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	67,1 %	86.223	72,0 %
Verkauf von Lebensmitteln	52,1 %	13.717	63,0 %
Hotelservice	82,9 %	33.974	56,5 %
Gastronomieservice	61,1 %	116.707	60,3 %
Gesundheits- und Krankenpflege	79,4 %	98.261	54,9 %
Altenpflege	85,0 %	203.487	70,1 %
Andere Berufe* (Fachkräfte)	53,6 %	1.292.941	53,6 %
Alle Berufe (Fachkräfte)	48,6 %	2.307.150	42,7 %

Hinweis: * Berufe mit keinem oder nur geringfügigem Qualifizierungspotenzial bei Helfer:innen

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

In Berufen mit einem hohen Frauenanteil ist auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Helfer:innen hoch. Im Verkauf (ohne Produktspezialisierung) und in der Altenpflege arbeiten mehr als 70 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit, bei Köchinnen und Köchen sowie im Verkauf von Lebensmitteln sind es über 63 Prozent. Um diese Helfer:innen zu qualifizieren, erscheint eine Ausbildung in Teilzeit eine gute Möglichkeit zu sein.

Gleichzeitig ist zu beachten, dass in einigen Helferberufen ein hoher Frauenanteil besteht, auf dem Fachkraftniveau jedoch nicht. Dies trifft beispielsweise auf Köchinnen und Köche zu; zwei Drittel der Helfer:innen sind weiblich, aber nur ein Drittel der Fachkräfte. Auch in der Maschinenbau- und Betriebstechnik gibt es anteilig mehr weibliche Helfer:innen (29,9 Prozent) als weibliche Fachkräfte (4 Prozent). Um das Qualifizierungspotenzial von (arbeitslosen) Helfer:innen zu nutzen, ist es daher wichtig, auch geeignete Arbeitszeitmodelle und gute Vereinbarkeitsbedingungen für Fachkräfte anzubieten.

5.4 Anteil ausländischer Beschäftigter

Der Anteil an ausländischen Beschäftigten gibt Hinweis darauf, inwieweit eine Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zur Fachkräftesicherung in bestimmten Berufen beitragen könnte. Durch eine Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses haben ausländische Beschäftigte die Möglichkeit, ihre erworbenen Qualifikationen in Deutschland zu nutzen und in ihrem erlernten Berufsfeld tätig zu werden. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bietet mehrere Vorteile. Zum einen ermöglicht sie den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen im erlernten Beruf. Dies trägt zur Integration der Fachkräfte bei und stellt sicher, dass ihre Kompetenzen angemessen genutzt werden. Zum anderen trägt die Anerkennung zur Fachkräftesicherung bei, indem sie das Arbeitsangebot für qualifizierte Fachkräfte erweitert und so Engpässe in bestimmten Berufsfeldern verringert. Die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses erleichtert Unternehmen in Deutschland zudem, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten einzuschätzen.

In reglementierten Berufen, wie etwa der Altenpflege oder der Gesundheits- und Krankenpflege, ist eine Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse notwendig, um den Beruf ausüben zu dürfen. Alternativ können Fachkräfte eine vollständige Ausbildung oder eine Anpassungsqualifizierung in Deutschland durchlaufen ([BQ-Portal, 2023](#)). Der Anteil der ausländischen Beschäftigten, die einer Helfertätigkeit nachgehen, beträgt über alle Helferberufe hinweg etwa 32 Prozent. Das heißt, dass etwa jede:r dritte beschäftigte Helfer:in keine deutsche Nationalität hat. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil an ausländischen Beschäftigten mit etwa 56 Prozent im Potenzialberuf der Lebensmittelherstellung. Des Weiteren ist der Anteil ausländischer

Beschäftigter in Berufen für Maler- und Lackierarbeiten und im Verkauf von Lebensmitteln überdurchschnittlich hoch. Hier beträgt der Anteil ausländischer Beschäftigter 47 bzw. knapp 45 Prozent. Es liegen keine Daten auf Berufsebene vor, die zeigen, ob ausländische Helfer:innen – unabhängig davon, ob sie arbeitslos oder beschäftigt sind – über eine Qualifikation verfügen, die nicht anerkannt ist, oder ob beschäftigte Helfer:innen eine formale Qualifikation besitzen, aber unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten. Eine ältere Studie ([Reichelt/Vicari, 2015](#)) und eine aktuelle Studie zu Bremen und Niedersachsen ([Brück-Klingberg et al., 2023](#)) zeigen, dass Ausländer:innen mit einem beruflichen Abschluss eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, überqualifiziert zu arbeiten, also eine Tätigkeit unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus auszuüben, als Deutsche. Sollte dies an fehlender Anerkennung und/oder an fehlender Nachqualifizierung bei einer teilweisen Anerkennung liegen, könnte durch Unterstützung bei der Anerkennung und die Bereitstellung von passenden Weiterbildungsangeboten Abhilfe geschaffen werden.

Tabelle 5-4: Anteil ausländischer, beschäftigter Helfer:innen in Potenzialberufen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt zum 30. Juni 2022, absolut

Berufsuntergruppe	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Helfer:innen	davon ausländische Beschäftigte	Anteil Ausländer:innen
Kunststoff- und Kautschukherstellung	109.383	40.012	36,6 %
Metallbearbeitung	237.450	75.395	31,8 %
Metallbau	46.296	12.296	26,6 %
Maschinenbau- und Betriebstechnik	201.767	45.342	22,5 %
Elektrotechnik	117.545	33.434	28,4 %
Lebensmittelherstellung	108.402	61.070	56,3 %
Köche/Köchinnen	250.690	106.310	42,4 %
Tiefbau	30.896	12.842	41,6 %
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	24.559	11.535	47,0 %
Lagerwirtschaft	1.000.738	367.503	36,7 %
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	119.755	23.560	19,7 %
Verkauf von Lebensmitteln	21.773	9.770	44,9 %
Hotelservice	60.130	26.315	43,8 %
Gastronomieservice	193.544	70.841	36,6 %
Gesundheits- und Krankenpflege	178.982	39.331	22,0 %
Altenpflege	290.281	61.690	21,3 %
Alle Berufe (Helferniveau)	5.403.162	1.717.187	31,8 %

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2023

In absoluten Zahlen sind viele ausländische Helfer:innen in der Lagerwirtschaft und als Köchinnen/Köche beschäftigt. In der Lagerwirtschaft sind mehr als 367.000 ausländische Helfer:innen beschäftigt, was einem Anteil von mehr als 36 Prozent entspricht. Insgesamt arbeitet jede:r fünfte (21,4 Prozent) ausländische Helfer:in in der Lagerwirtschaft. Im Beruf der Köchinnen/Köche sind mehr als 106.000 ausländische Beschäftigte als Helfer:innen beschäftigt.

Viele ausländische Beschäftigte verfügen über berufliche Qualifikationen aus dem Ausland, die möglicherweise bisher nicht anerkannt sind. Dieses Potenzial an Fachkräften sollte durch eine Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Deutschland aktiviert und genutzt werden.

6. Qualifizierungswege für Helfer:innen in Potenzialberufen – Handlungsempfehlungen

Um Helfer:innen in Engpassberufen für die Tätigkeit als Fachkraft zu qualifizieren oder sie an eine solche heranzuführen, ist zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen zu unterscheiden. In reglementierten Berufen wird eine spezifische Berufsqualifikation für die Ausübung vorausgesetzt. Von den hier untersuchten Potenzialberufen sind die Berufe in der Altenpflege sowie in der Kranken- und Gesundheitspflege reglementiert. Die Qualifizierung von Helfer:innen kann in diesen Berufen ausschließlich über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einer Umschulung erfolgen.

In nicht-reglementierten Berufen bestehen neben dem Erwerb des vollqualifizierenden Berufsabschlusses weitere Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs. Hier können Helfer:innen über berufsanschlussfähige Teilqualifikationen, die zertifiziert werden, für höherwertige berufliche Tätigkeiten qualifiziert werden. Mit mehreren Teilqualifikationen kann der Weg bis hin zum Berufsabschluss über eine Externenprüfung gehen. Zudem können Helfer:innen für bestimmte Tätigkeiten auch von Anpassungsqualifizierungen profitieren, die sie beim Lernen am Arbeitsplatz und beim Erwerb non-formaler Kompetenzen unterstützen und damit gegebenenfalls für die Ausübung höherwertiger Tätigkeiten befähigen.

Die vorliegende Studie zeigt, dass in 16 Berufen viele Helfer:innen arbeitslos sind, für die es derzeit keine passenden offenen Helferstellen gibt. Dieser Arbeitslosenüberhang könnte als Potenzial genutzt werden, um durch gezielte Weiterbildung und Qualifizierung neue Fachkräfte zu gewinnen oder Helfer:innen in anspruchsvolleren Tätigkeiten einzusetzen und damit Fachkräfte zu entlasten. Im Folgenden wird in konkreten Handlungsempfehlungen aufgezeigt, was Unternehmen tun können, um Qualifizierungspotenziale zu erschließen. Die Handlungsempfehlungen für Unternehmen wurden dabei bewusst allgemein und berufsübergreifend entwickelt, um unabhängig von den konkreten berufsfachlichen Anforderungen Möglichkeiten zur Nutzung der Qualifizierungspotenziale von Helfer:innen aufzuzeigen.

Was können Unternehmen tun?

Für Unternehmen aller Branchen ist die Gewinnung und Bindung von Fachkräften existenziell. Doch aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels und des Wettbewerbs um die verfügbaren Fachkräfte, ist die Rekrutierung, Qualifizierung und Bindung von neuen Fachkräften für viele Unternehmen eine große Herausforderung. Um das Potenzial von Helfer:innen besser zu nutzen, hat das

KOFA praktische Tipps zur Weiterbildung von An- und Ungelernten auf der [KOFA-Internetseite](#) zusammengestellt. Die Qualifizierung neuer Fachkräfte ist für viele Unternehmen eine große Herausforderung. Die wichtigsten Handlungsempfehlungen für die Fachkräftesicherung durch die Qualifizierung von (arbeitslosen) An- und Ungelernten werden hier zusammengefasst.

Personalbedarf vorausschauend planen

Die Planung der Höherqualifizierung von Helfer:innen benötigt einen zeitlichen Vorlauf, und auch die Qualifizierung selbst nimmt Zeit in Anspruch. Umso wichtiger ist eine vorausschauende Personalbedarfsplanung als Grundstein für eine gelingende Fachkräftesicherung. Besteht im Unternehmen aktuell oder perspektivisch Bedarf an qualifizierten Beschäftigten, sollte geprüft werden, inwieweit bereits im Unternehmen beschäftigte Helfer:innen durch Qualifizierung diesen Bedarf decken können. Sie kennen das Unternehmen und seine internen Abläufe und Prozesse, gleichzeitig kennt das Unternehmen die Kompetenzen und Entwicklungspotenziale seiner Beschäftigten. Weitere Informationen, wie Sie bei der Personalplanung gezielt vorgehen und was Sie dabei berücksichtigen sollten, finden Sie unter **Handlungsempfehlung des KOFA zur Personalbedarfsplanung**.

Geeignete Bewerber:innen auswählen

Haben Sie für Ihr Unternehmen einen konkreten Bedarf an zusätzlichen Fachkräften identifiziert, die nicht durch Neueinstellungen gedeckt werden können oder sollen, sollten Sie geeignete Kandidat:innen für eine Aus- und Weiterbildung im Unternehmen auswählen. Sprechen Sie gezielt motivierte und interessierte Mitarbeiter:innen an, die sich aus Sicht des Unternehmens für eine Weiterbildung eignen. Zudem kann über offene Weiterbildungsangebote auf verschiedenen Wegen informiert werden, etwa über Mitarbeiterportale, E-Mail oder das „Schwarze Brett“.

Neben der innerbetrieblichen Rekrutierung kann es auch außerhalb des Unternehmens eine Vielzahl an geeigneten Bewerber:innen geben. Sie können durch gezielt formulierte Stellenausschreibungen beschäftigte, aber auch arbeitslose An- und Ungelernte ansprechen. Dabei sollte aus der Stellenausschreibung eindeutig hervorgehen, dass die ausgeschriebene Stelle neben der Tätigkeit im Unternehmen auch ein Aus- und Weiterbildungsprogramm beinhaltet. Das KOFA bietet eine detaillierte **Handlungsempfehlung zur Rekrutierung** mit hilfreichen Tipps für eine zielgerichtete Mitarbeitersuche.

Passende Weiterbildungsziele finden

Bei der Auswahl einer passenden Qualifizierungsmaßnahme sind die Kompetenzen zu berücksichtigen, die für die zukünftige Tätigkeit benötigt werden. Dabei gibt es verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen, die je nach benötigter Kompetenz realisiert werden können:

Im Rahmen einer **aufgabenspezifischen Schulung oder Anpassungsqualifizierung** erlernen An- und Ungelernte die Ausübung spezieller Aufgaben. Diese Maßnahme dient dem Erwerb einzelner Kompetenzen, wie beispielsweise dem Umgang mit speziellen Computerprogrammen oder dem fachgerechten Einsatz von Arbeitsmitteln. Dies ist in der Regel kurzfristig möglich und wird sowohl von öffentlichen Bildungseinrichtungen als auch privaten Weiterbildungsunternehmen angeboten. Auch wenn Helfer:innen dabei einzelne Tätigkeiten erlernen, die Teil einer formalen Ausbildung sein können, kann die Anpassungsqualifizierung keine Ausbildung ersetzen und vermittelt keine umfassende berufliche Handlungskompetenz.

Bei einer berufsabschlussfähigen **Teilqualifikation** werden einzelne Teile oder Module einer Berufsausbildung erworben. Jedes Modul stellt eine geschlossene Einheit dar und kann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Hat die Person, die sich weiter qualifizieren möchte, alle Module absolviert, ist die komplette Berufsausbildung durchlaufen worden. Damit eignen sich Teilqualifikationen gut für Personen, die sich eine dreijährige Ausbildung nicht zutrauen und/oder nicht für drei Jahre auf ihr bisheriges Einkommen verzichten können. Für Unternehmen liegt der Vorteil darin, dass sie Personen genau in dem Modul qualifizieren können, für das großer Bedarf besteht und gleichzeitig den Mitarbeitenden die Möglichkeit einer langfristigen Weiterentwicklung bieten. Die Person kann nach Abschluss aller Module eine Externprüfung ablegen und damit einen formalen Berufsabschluss erlangen.

Der Erwerb eines **Berufsabschlusses** ist auch **durch eine Externenprüfung** ohne vollständig durchlaufene duale Berufsausbildung möglich. Bei erfolgreicher Prüfung erhalten die Teilnehmenden einen staatlich anerkannten Abschluss im Ausbildungsberuf. Für die Zulassung zur Prüfung sind entsprechende Nachweise über Berufserfahrung sowie gegebenenfalls die Teilnahme an Seminaren und Lehrgängen erforderlich.

Durch betriebliche Umschulungen ist es bereits qualifizierten Personen möglich, eine verkürzte Ausbildung zu durchlaufen und so einen weiteren Ausbildungsabschluss zu erwerben. Diese Form der Weiterbildung kann auch für Helfer:innen geeignet sein, wenn diese bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, aber nicht mehr in ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf arbeiten (können). Umschulungen werden unter bestimmten Bedingungen von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Ab Juli 2023 ist es nicht mehr nötig, die Umschulung in zwei Dritteln der üblichen Ausbildungszeit zu absolvieren. Damit ist die Hürde für An- und Ungelernte, die in der Regel negative Lernerfahrungen gemacht haben, gesenkt.

Die Analyse hat gezeigt, dass in einigen Engpassberufen (Altenpflege, Köchinnen und Köche, Verkaufspersonal) ein bedeutender Teil der berufsfachlich zugeordneten Helfer:innen in Teilzeit beschäftigt sind. Für diese Gruppe kann eine Ausbildung mit reduzierten Arbeitsstunden angeboten werden. Die Arbeitszeit kann in Abstimmung zwischen dem Betrieb, den Auszubildenden und der zuständigen Stelle (Kammer o. ä.) individuell zwischen 20 und 35 Stunden wöchentlich betragen. Die Gesamtausbildungszeit wird entsprechend der vereinbarten Stundenzahl verlängert. Die Zeit in der Berufsschule wird dabei nicht verkürzt. Weitere Informationen zu Ausbildungsmodellen bietet die [Internetseite des KOFAs](#).

E-Learning nutzen

Für die Weiterbildung von Helfer:innen eignet sich auch der Einsatz digitaler Lernangebote. Bei der Bereitstellung sollten die spezifischen Qualifizierungsbedarfe und -hürden von Geringqualifizierten in den Blick genommen und entsprechende Angebote entwickelt werden. Sie sollten in einem ersten Schritt auch die Selbstlernkompetenz, die An- und Ungelernte häufig nicht haben, aufbauen. Die Selbstlernkompetenz beschreibt die Fähigkeiten, das selbstbestimmte Lernen zu initiieren und zu organisieren. Da digitale Medien einen individuellen Zuschnitt der Lerninhalte ermöglichen, erhöhen sie die Motivation der Geringqualifizierten und bauen Lernhürden, wie fehlende Zeit, Versagensängste und Zeitdruck, in Präsenzveranstaltungen ab. Damit erhalten Gering-

qualifizierte niederschwellige Möglichkeiten, um sich weiterbilden zu können ([Seyda, 2019](#)). Es gibt zahlreiche digitale Lernangebote, die teilweise auch von den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden selbst erstellt werden. Unter [E-Learning: Digitales Lernen in Unternehmen – KOFA](#) werden unterschiedliche Formen des E-Learnings erklärt und eine Entscheidungshilfe, welches Format für welchen Bedarf passend sein könnten, angeboten.

Zum Thema **Weiterbildungen** und **Weiterbildungsmöglichkeiten** sind weitere vertiefende Informationen und Handlungsempfehlungen durch das KOFA aufbereitet worden.

Berufserfahrung anerkennen

Viele An- und Ungelernte haben keine formalen Zertifikate, welche sie Arbeitgebern vorlegen können, um ihre berufsrelevanten Kompetenzen zu belegen. Dennoch verfügen sie oftmals über praktische Erfahrungen und berufliche Fertigkeiten, die für bestimmte Berufe relevant sein können. In den meisten Fällen wurden diese Fähigkeiten außerhalb des formalen Bildungssystems erworben ([ValiKom, 2023](#); [MYSKILLS, 2023](#)). Um einschätzen zu können, wie geeignet eine Person ohne formalen Berufsabschluss für eine offene Stelle einer Fachkraft ist, sollten die jeweiligen Kompetenzen analysiert und bewertet werden. Die Kompetenzfeststellung und -erfassung kann dabei in Kooperation mit verschiedenen Projekten durchgeführt werden. Öffentlich geförderte Projekte sind etwa „ValiKom“ und „MYSKILLS“. Anhand von standardisierten Einstufungstests und Interviews werden die Kompetenzen von Personen ohne formale Qualifikation für einen bestimmten Beruf eingestuft und aufbereitet. Die Bewertung und Zertifizierung von berufsrelevanten Kompetenzen trägt zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit, zur beruflichen Entwicklung und zur besseren Arbeitsmarktintegration von An- und Ungelernten bei. So kann im besten Fall zertifiziert werden, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter aufgrund großer Berufserfahrung Tätigkeiten auf dem Niveau einer Fachkraft ausüben kann, obwohl sie oder er keinen formalen Abschluss hat.

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bietet Ihren Beschäftigten und Ihrem Unternehmen mehrere Vorteile. Zum einen ermöglicht sie den Menschen einen Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen in ihrem erlernten Beruf. Dies trägt zur Integration der Fachkräfte bei und stellt sicher, dass ihre Kompetenzen angemessen genutzt werden. Zum anderen trägt die Anerkennung zur Fachkräftesicherung bei, indem sie den Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte erweitert und Engpässe in bestimmten Berufsfeldern verringert.

Zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen gibt es mehrere Unterstützungsangebote. Zum einen stellt das BIBB mit dem Projekt „Anerkennung in Deutschland“ ein breites Angebot an Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zur Verfügung. Das [BQ-Portal](#) stellt detaillierte Informationen für die Bewertung und Einordnung ausländischer Berufsqualifikationen zur Verfügung. Eine Handlungsempfehlung, wie Sie Mitarbeitende bei der **Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen** unterstützen können und damit nicht nur unmittelbar Fachkräfte gewinnen, sondern auch Ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen, finden Sie auf der Internetseite des KOFAs.

Finanzielle und persönliche Unterstützung anbieten

Bewerberinnen und Bewerber, die eine Qualifizierung beginnen möchten, können von den Betrieben in vielerlei Hinsicht unterstützt werden. Hierzu gehört zum einen die finanzielle Unterstützung, indem die Fortbildungskosten, die durch Lehrgangs- und Prüfungsgebühren anfallen, vollständig oder teilweise übernommen werden. Zum anderen können Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen unterstützen, indem sie diese für die Fortbildungsmaßnahmen zeitweise von der Arbeit freistellen. Gerade KMU haben hier die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung zu erhalten und je nach Unternehmensgröße bis zu 100 Prozent der Lehrgangskosten erstattet zu bekommen und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt zu erhalten. Einen kurzen Überblick zum Qualifizierungschancengesetz bietet das KOFA-Video „Betriebliche Weiterbildung: Fördermittel optimal nutzen!“. Zudem kann ein Kompromiss zwischen den Interessen der Unternehmen und den Arbeitnehmer:innen ausgehandelt werden. Gerade in der Prüfungsvorbereitungsphase können Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen entlasten, um ihre Erfolgchancen zu erhöhen.

Da es sich bei An- und Ungelernten häufig um lernentwöhnte Personen handelt und solche, die negative Lernerfahrungen gemacht haben, sind besondere Qualifizierungsanstrengungen und weitere Unterstützungsmaßnahmen hilfreich, um sie auf dem Weg zu bestärken und sie zu ermutigen. Mit einer lernförderlichen Arbeitsumgebung und einer Atmosphäre, in der Fehler erlaubt sind und zum Lernen anregen, zeigen Sie Ihren Mitarbeiter:innen, dass sich Lernen lohnt.

Unterstützungsangebote nutzen

Wenn Sie leistungsschwächere oder sozial benachteiligte Jugendliche im Blick für eine Qualifizierung haben, können Programme wie Einstiegsqualifizierung (EQ), die „Assistierte Ausbildung“ oder ausbildungsbegleitende Hilfen Sie und Ihre Auszubildenden bei dem Weg in eine erfolgreiche Ausbildung unterstützen.

Die verschiedenen Formen der Unterstützungsangebote und **Fördermaßnahmen** werden auf der Seite des KOFAs vorgestellt.

Abbildungen

[Abbildung 3-1:](#)

Entwicklung der Fachkräftelücke in qualifizierten Berufen und Arbeitslosenüberhang von Helfer:innen..... 7

[Abbildung 4-1:](#)

Nutzung des Qualifizierungspotenzials von Helfer:innen zur Reduzierung der Fachkräftelücke..... 9

Tabellen

[Tabelle 4-1:](#)

Nutzung des Qualifizierungspotenzials von Helfer:innen zur Reduzierung der Fachkräftelücke 10

[Tabelle 5-1:](#)

Ausbildungsmarktsituation in Potenzialberufen 12

[Tabelle 5-2:](#)

Altersstruktur der beschäftigten Helfer:innen in Potenzialberufen 15

[Tabelle 5-3:](#)

Teilzeitbeschäftigung und Frauenquote von Helfer:innen in den Potenzialberufen 17

[Tabelle 5-4:](#)

Anteil ausländischer, beschäftigter Helfer:innen in Potenzialberufen 20

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2011, Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=8 [15.5.2023]

BQ-Portal, 2023, <https://www.bq-portal.de/> [12.6.2023]

Bauer, Thomas / Rulff, Christian / Tamminga, Michael, 2018, Formale Unterqualifikation in Deutschland – Empirie und wirtschaftswissenschaftliche Perspektiven, Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung, Bertelsmann Stiftung, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Formale_Unterqualifikation_Langfassung.pdf [9.6.2023]

Brück-Klingberg, Andrea / Althoff, Jörg / Stöckmann, Andrea, 2023, Ausbildungsadäquate Beschäftigung in Niedersachsen und Bremen, IAB-REGIONAL. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Niedersachsen-Bremen 2/2022, <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=12944376> [9.6.2023]

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpässen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html> [15.5.2023]

Burstedde, Alexander / Malin, Lydia / Risius, Paula, 2017, Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden KOFA-Studie, Nr. 4, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-lydia-malin-rezepte-gegen-den-fachkraeftemangel.html> [9.6.2023]

MySkills, 2023, <https://www.myskills.de/> [12.06.2023]

Reichelt, Malte / Vicari, Basha, 2015, Formale Überqualifizierung von Ausländern, in: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Aktuelle Berichte Nr. 13, Nürnberg: https://doku.iab.de/aktuell/2015/Aktueller_Bericht_1513.pdf [23.5.2023]

Severing, Eckart, 2015, Kompetent und unterqualifiziert – ein Paradox aus berufspädagogischer Perspektive, Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung, Bertelsmann Stiftung, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Formale_Unterqualifikation_Langfassung.pdf [9.6.2023]

Seyda, Susanne, 2019, Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden, IW-Policy Paper, Nr. 7, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-wie-die-digitalisierung-genutzt-werden-kann-um-geringqualifizierte-weiterzubilden.html> [9.6.2023]

Tiedemann, Jurek / Malin, Lydia, 2023, Jahresrückblick 2022 – Fachkräftesituation angespannter denn je, KOFA Kompakt Nr. 2, Köln, https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Jahresrueckblick_2022.pdf [15.5.2023]

ValiKom, 2023, <https://www.validierungsverfahren.de/startseite> [12.6.2023]

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

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

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Stand

Juni 2023

