

- 2 **Arbeitswelt** Wo Frauen immer noch im Nachteil sind
- 4 **Wohnen** Wege aus der Wohnungskrise
- 6 **Löhne** Mindestlohn steigert die Produktivität
- 7 **Künstliche Intelligenz** Betriebsräte brauchen mehr Rechte

GLEICHSTELLUNG

Trotz Erfolgen noch viele Aufgaben

Frauen haben im Job aufgeholt – doch traditionelle Arbeitsteilung und fehlende Wertschätzung für Berufe mit hohem Frauenanteil bremsen.

In puncto Bildung, Erwerbstätigkeit und soziale Absicherung haben Frauen in den vergangenen Jahren aufgeholt können. Trotzdem sind sie in vielerlei Hinsicht weiterhin benachteiligt. Das zeigen die WSI-Forscherinnen Yvonne Lott und Karin Schulze Buschoff sowie Dietmar Hobler und Svenja Pfahl vom Berliner SowiTra-Institut in einem aktuellen Report zum Stand der Gleichstellung.

Der Auswertung zufolge haben Frauen bei schulischer und beruflicher Qualifikation weitgehend mit den Männern gleichgezogen. Ihre Erwerbsquote liegt aktuell noch um knapp acht Prozentpunkte niedriger und die Arbeitszeiten sind oft deutlich kürzer. Ein wesentlicher Grund ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei familiärer Kinderbetreuung, Pflege oder Haushalt: Bei Frauen macht diese 45 Prozent an der Gesamtarbeitszeit aus, bei Männern nur 28 Prozent. Um Familie und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen, arbeiten Frauen mit 46 Prozent gut viermal so häufig in Teilzeit wie Männer. Von den Beschäftigten, die ausschließlich einen Minijob haben, sind 62 Prozent weiblich. Dieses Ungleichgewicht trägt wesentlich dazu bei, dass Frauen beim durchschnittlichen Stundenlohn knapp 21 Prozent zurückliegen.

Eine weitere Ursache dafür sind sehr stabile geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Berufswahl, verbunden damit, dass „typisch weibliche“ Berufe, etwa im Pflege- und Gesundheitsbereich, meist schlechter bezahlt werden als

technische Berufe, in denen Männer dominieren. Die Lohnlücke wirkt sich auch im Alter aus: Nimmt man gesetzliche Rente, betriebliche und private Alterssicherung zusammen, beziehen Frauen durchschnittlich ein um 53 Prozent niedrigeres Alterseinkommen als Männer.

Fortschritte mache die Gleichstellung vor allem da, wo die Politik mit Investitionen oder Regulierungen eingreife, heißt es in dem Report. Das gelte etwa für den Ausbau der Kinderbetreuung oder die Geschlechterquote für Aufsichtsräte. Damit es weiter vorangeht, empfehlen die Forscherinnen unter anderem verbindliche Vorgaben für Vorstände sowie einen erweiterten Geltungsbereich der Aufsichtsratsquote, die bislang nur greift, wenn Unternehmen börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind.

Zudem brauche es stärkere Anreize für Männer, Sorgearbeit zu übernehmen, etwa durch eine schrittweise Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld auf sechs Monate. Junge Menschen sollten mehr Möglichkeiten haben, geschlechteruntypische Berufsfelder kennenzulernen. Bei den sozialen Berufen sei eine finanzielle Aufwertung nötig. Betriebe sollten mehr Arbeitsplätze in kurzer Vollzeit schaffen und eine Abkehr von der Vollzeit- und Überstundenkultur anstreben. Voraussetzung dafür seien unter anderem eine ausreichende Personalbemessung, verbindliche Vertretungsregelungen und Beförderungskriterien, die sich nicht an der Präsenz am Arbeitsplatz orientieren. <

Hartnäckige Lohnlücke

Der Unterschied beim Bruttostundenlohn von **Männern** und **Frauen** betrug ...



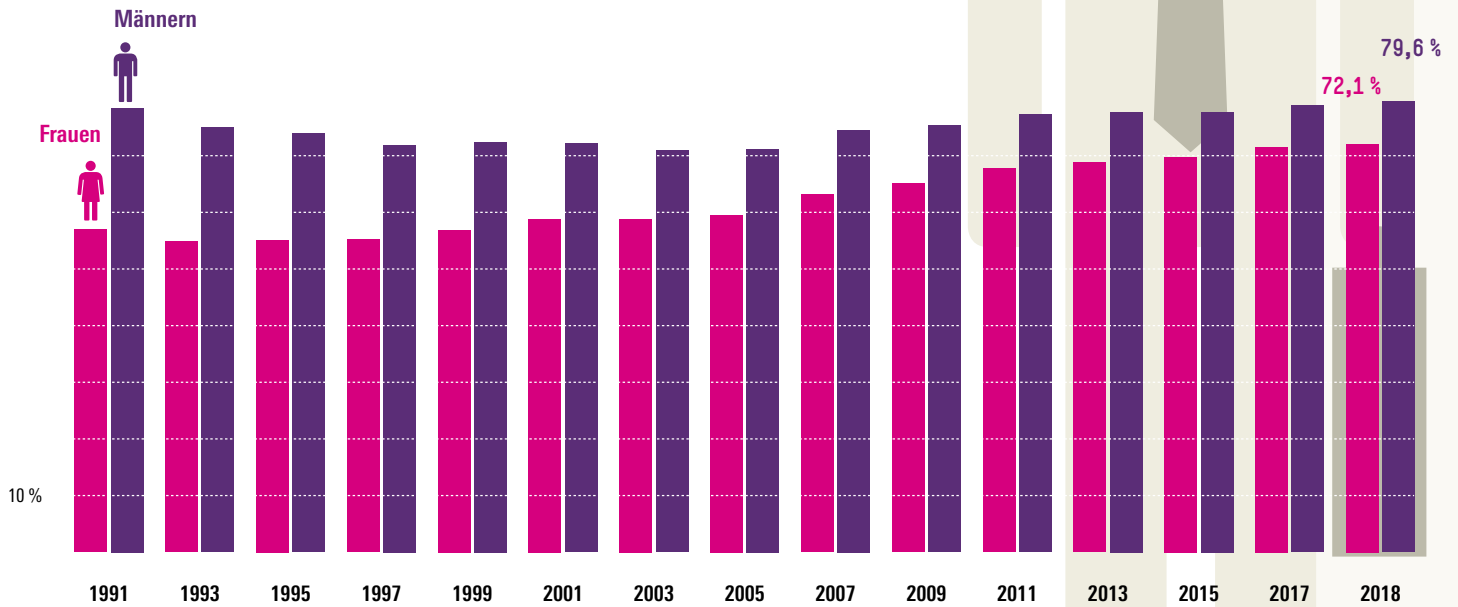
Quelle: Dietmar Hobler, Yvonne Lott, Svenja Pfahl, Karin Schulze Buschoff: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, WSI-Report Nr. 56, Februar 2020 Download: bit.do/impuls1758

WEITERE GRAFIKEN AB SEITE 2

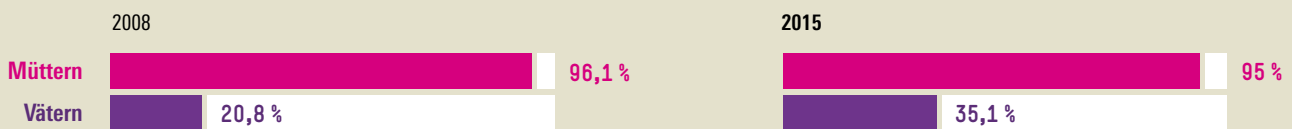
Ausführliche Informationen und Analysen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bietet das WSI-Genderdatenportal bit.do/impulsoxyz

Wo Frauen immer noch im Nachteil sind

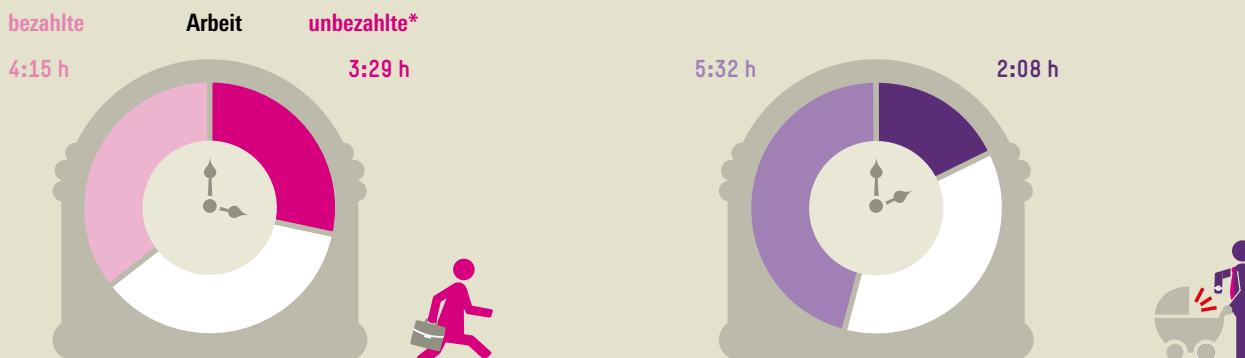
Erwerbstätig waren von den 15- bis 64-jährigen ...



Elterngeld bezogen von den ...



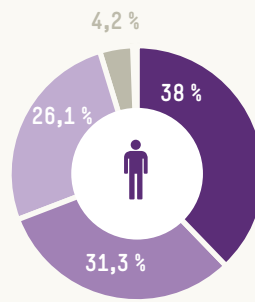
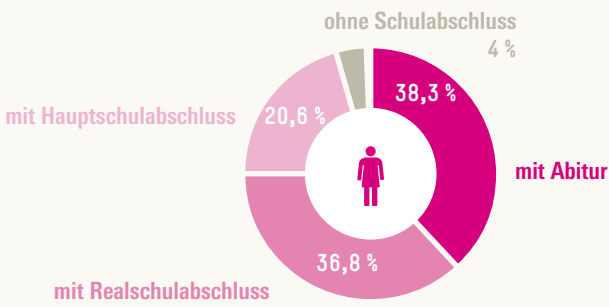
So hoch war 2013 im Schnitt der tägliche Zeitaufwand für ...



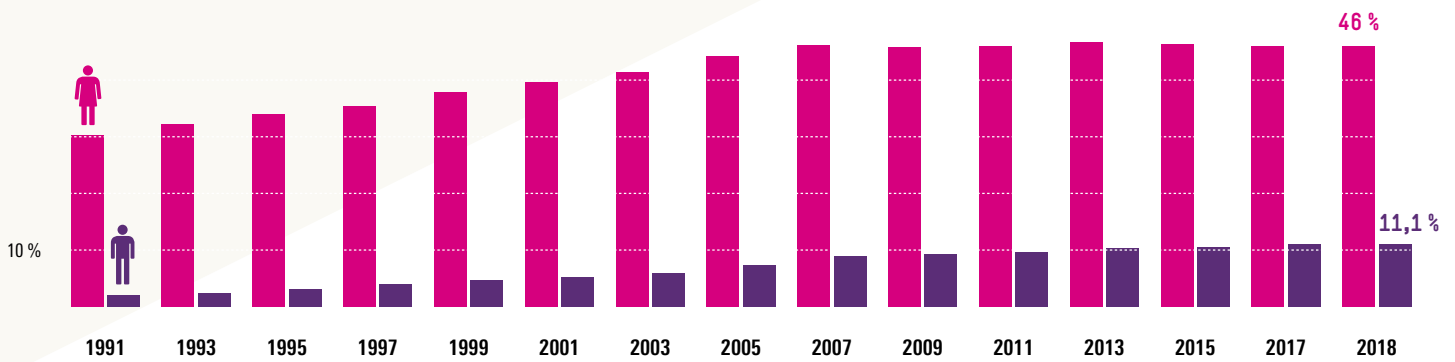
*Sorge-, Erziehungs- und Hausarbeit Quelle: WSI 2020 Grafik zum Download: bit.do/impuls1760

So hoch war 2017 der Anteil der **Frauen** ...

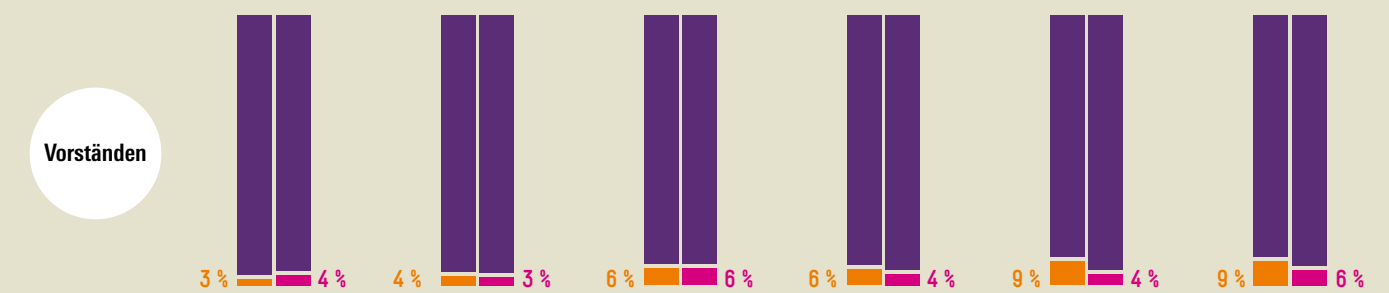
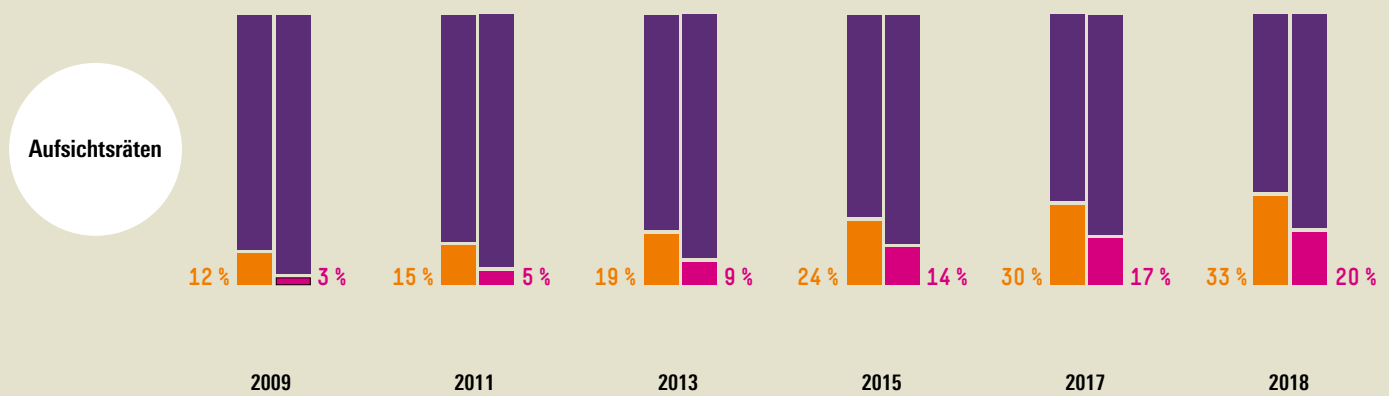
... und **Männer** ...



In Teilzeit arbeiteten von den abhängig Beschäftigten ...



So hoch war bei börsennotierten Unternehmen **mit Mitbestimmung** und **ohne Mitbestimmung** der Frauenanteil in den ...



Wege aus der Wohnungskrise

Wie lässt sich die Wohnungsnot lindern? Wissenschaftler haben einen detaillierten Plan entworfen, mit dem sich der öffentliche Wohnungsbau ankurbeln ließe.

In vielen deutschen Städten fehlen bezahlbare Wohnungen, wie Studien der Hans-Böckler-Stiftung schon 2017 und 2018 detailliert gezeigt haben. IMK-Direktor Sebastian Dullien und Tom Krebs von der Universität Mannheim haben nun ein Konzept vorgelegt, um den Mangel zu beseitigen. Dazu muss der Bund den öffentlichen Wohnungsbau stärken. Der Schlüssel dazu wären drei bundeseigene Gesellschaften, die Länder und Kommunen beim Bau neuer Wohnungen unterstützen: Erstens eine **Beratungsgesellschaft**, die Städten und Gemeinden bei der Projektentwicklung hilft. Zweitens ein **Bodenfonds**, der Kommunen ermöglicht, Bauland zu erwerben und Infrastruktur zu finanzieren. Und drittens eine **Beteiligungsgesellschaft**, die das Eigenkapital kommunaler Wohnungsbauunternehmen stärkt. Die Initiative soll in erster Linie dafür sorgen, dass mehr Wohnungen gebaut werden. Weitere Ziele sind: stärkere soziale Durchmischung der Städte, Förderung ökologisch nachhaltigen Bauens und Senkung der Baukosten. „Diese Ziele lassen sich nur sinnvoll mit einer Zentralisierung bestimmter Elemente des Wohnungsbaus erreichen“, so die Ökonomen. Durch enge Zusammenarbeit der Bundesgesellschaften mit lokalen Verwaltungen und Wohnungsgesellschaften werde aber auch die Kompetenz vor Ort einbezogen.

In den Jahren 2012 bis 2018 ist die Einwohnerzahl in Deutschland um rund 2,5 Millionen gewachsen. Zudem sind viele Menschen aus dem Rest des Landes in die größten Städte gezogen. Die Folge: Es fehlt Wohnraum, die Mieten steigen. Wer sich die hohen Mieten nicht mehr leisten kann, wird aus den Städten verdrängt. Wohnungsnot spalte die Gesellschaft, erklären Dullien und Krebs. Auch der Wirtschaft drohten negative Konsequenzen – etwa weil Menschen ihre Arbeitszeiten wegen langer Fahrtwege aus dem Umland reduzieren müssen.

Der Bedarf an Neubauten wird deutschlandweit bis 2030 auf mindestens 330 000 Wohnungen pro Jahr geschätzt. Neu gebaut wurden zuletzt aber nur rund 285 000 Wohnungen im Jahr. „Der Wohnungsneubau in Deutschland muss also weiter gesteigert werden, um die langfristige Nachfrage zu befriedigen“, schreiben die Wissenschaftler. „Dies sollte eigentlich für eine massive Ausweitung der öffentlichen Wohnraumförderung sprechen, doch bis vor kurzem war das Gegenteil der Fall.“ Besonders deutlich wird das, wenn man den Bestand an Sozialwohnungen anschaut: Während es Anfang der 1980er-Jahre noch 4 Millionen Sozialwohnungen

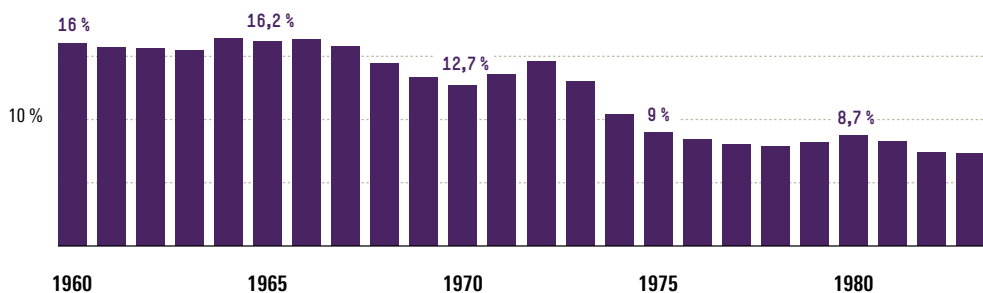
gab, sind es heute nur noch 1,2 Millionen. Jährlich fallen etwa 80 000 Sozialwohnungen aus der Förderung heraus, nur circa 25 000 werden neu gebaut.

Die Gründe, warum nicht mehr bezahlbare Wohnungen gebaut werden, sind den Forschern zufolge vielfältig: Kommunen wollen oder können keine Neubauprojekte umsetzen, weil die finanziellen Mittel fehlen. Stattdessen verkaufen sie Bauland an Investoren, die dann überwiegend hochpreisige Wohnungen errichten. Zudem haben Städte und Gemeinden nach langjährigem Personalabbau oft zu wenige Fachkräfte in den Bauverwaltungen, um Anträge schnell zu bearbeiten oder Baugebiete zu entwickeln. Hier setzen die Wissenschaftler mit einer Initiative an, bei der es im Kern um die Gründung einer Beratungsgesellschaft und zweier Investitionsfonds auf Bundesebene geht.

Die **Beratungsgesellschaft** würde die kommunalen Verwaltungen bei der Entwicklung von Wohn- und Stadtteilprojekten unterstützen. Solche Projekte sind häufig hochkomplex und erfordern die Beteiligung vieler Fachleute: Ingenieure, Stadtplaner, Grundstücksentwickler, Ökonomen, Kulturwissenschaftler, Sozialwissenschaftler, Geografen und Landschaftsarchitekten müssen alle eng zusammenarbeiten. Zudem müssen komplizierte Finanzierungsfragen beantwortet und Öffentlichkeitsarbeit gemacht werden. In vielen Fällen sind die Kommunen damit überfordert. Eine Gesellschaft auf Bundesebene, die auf die Entwicklung von Wohnquartieren spezialisiert ist, könnte ihre Expertise bei Bedarf zur Verfügung stellen – ähnlich wie es etwa die Stadt Hamburg mit der Gründung der HafenCity Hamburg GmbH auf Landesebene praktiziert hat. Diese Gesellschaft – eine hundertprozentige Tochter der Stadt – hat sich um Planung und Management des Stadtteils HafenCity gekümmert.

Wohnungsbau: Deutlicher Rückgang

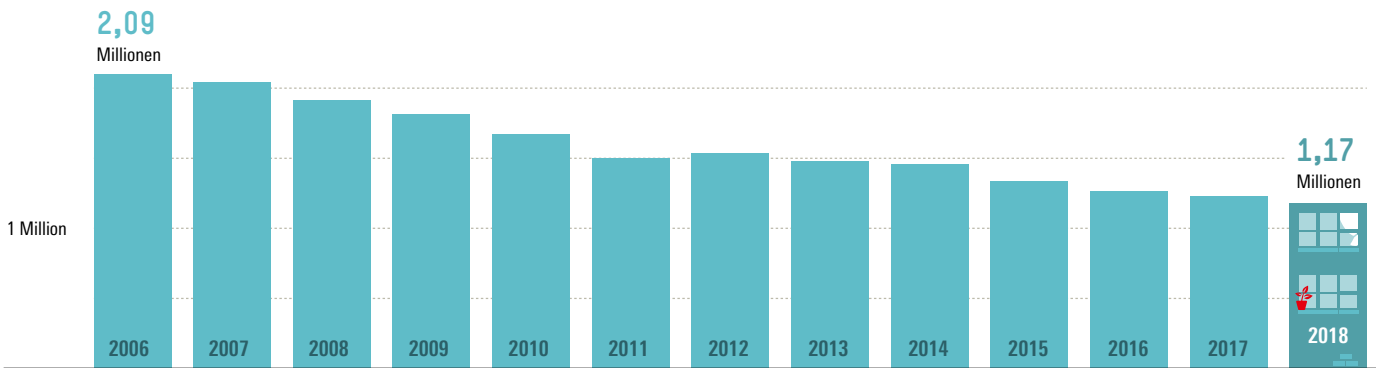
Die Ausgaben für Wohnungsbau in Deutschland* betragen gemessen am Bruttoinlandsprodukt ...



*bis 1990 Westdeutschland; Quelle: IMK 2020 Grafik zum Download: bit.do/impuls1761

Immer weniger Sozialwohnungen

So viele preislich gebundene Mietwohnungen gab es in Deutschland ...



Quelle: IMK 2020 Grafik zum Download: bit.do/impuls1763

Hans Böckler Stiftung

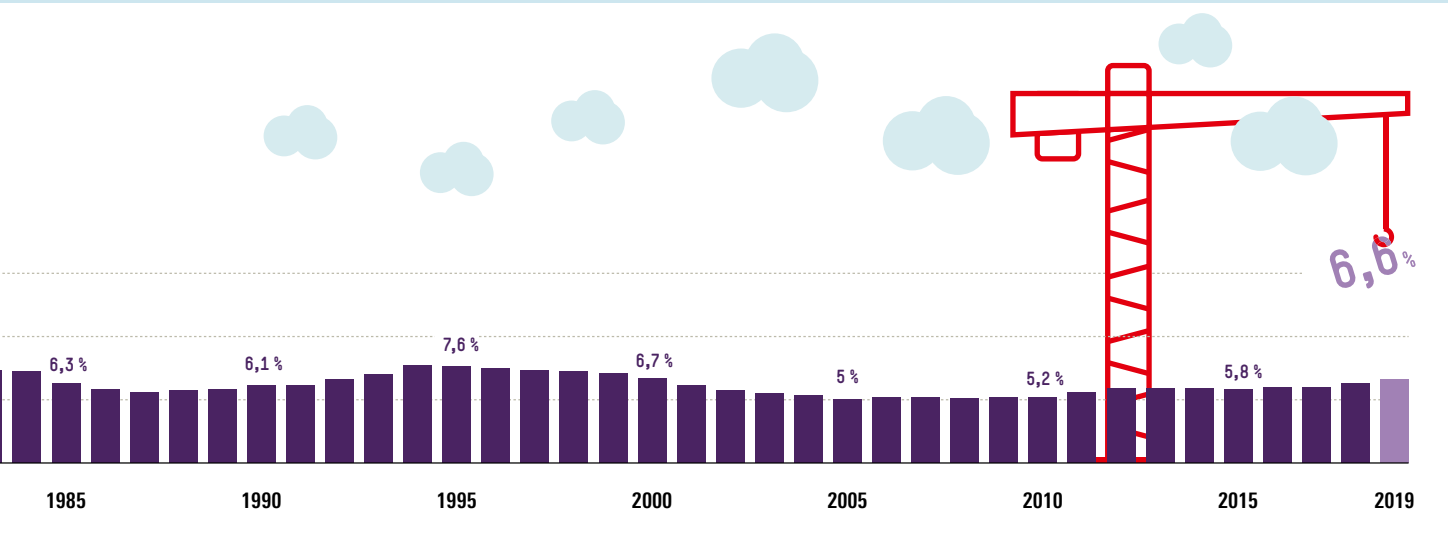
Eine der Voraussetzungen für eine gemeinwohlorientierte Wohnpolitik ist, dass Grund und Boden in öffentlicher Hand bleiben. Der **Bodenfonds** soll die finanziellen Mittel dazu bereitstellen. Dank der Unterstützung durch den Fonds könnten es sich die Kommunen leisten, Bauland zu behalten oder sogar zuzukaufen, statt es Investoren zu überlassen. Derzeit werden Vorkaufsrechte auf kommunaler Ebene oftmals nicht genutzt, weil es den Kommunen entweder an Geld für den Grundstückserwerb mangelt oder die Mittel für eine baldige Nutzung durch die öffentliche Hand fehlen. Zusätzlich zu finanziellen Beiträgen könnte der Bodenfonds auch Grundstücke im Bundesbesitz und organisatorisches Know-how beisteuern.

Der **Beteiligungsfonds** würde die kommunalen Wohnungsbaugesellschaften durch Aufstockung des Eigenkapitals finanziell stärken und die Kommunen oder Länder bei der Gründung öffentlicher Wohnungsbaugesellschaften unterstützen. Obwohl viele kommunale Wohnungsbaugesellschaften ihre Bautätigkeit zuletzt ausgeweitet haben, halten sich einige immer noch mit dem Neubau zurück, um ihre Eigenkapitalquote nicht zu sehr abzusenken. Niedrige Eigenkapitalquoten führen zu höheren Finanzierungskosten bei Baukrediten. Eine Aufstockung des Eigenkapitals mit Mitteln aus dem Beteiligungsfonds würde es öffentliche Wohnungsbaugesellschaften erleichtern, mehr zu bauen.

Die drei Bundesgesellschaften sollten rechtlich selbständige Einheiten sein, deren Eigentümer zu hundert Prozent die öffentliche Hand ist, so Dullien und Krebs. Dabei sollte es neben den üblichen Aufsichtsgremien auch einen wissenschaftlichen Beirat geben, der mit Vertretern der Fachverbände und der Wissenschaft besetzt wird. Das Grundkapital der Gesellschaften würde sich im Wesentlichen aus Finanzmitteln des Bundes speisen. Die Beschaffung dieser Finanzmittel über Neuverschuldung wäre dabei für den Bund eine „finanzielle Transaktion“ und würde daher nicht unter die Regeln der Schuldenbremse fallen. Die Bundes-AGs könnten zudem Geld durch Fremdfinanzierung aufnehmen.

Die Initiative „Zukunft Wohnen“ könnte „praktisch sofort mit relativ kleinen Volumina starten“, schreiben die Forscher. Schon mit geringem Aufwand könne man auf diese Weise den öffentlichen Wohnungsbau spürbar ankurbeln. Nach ihren Berechnungen ließen sich mit zehn Milliarden Euro an Bundesmitteln kurzfristig rund 90 000 zusätzliche Wohnungen bauen. Mittelfristig wäre das Modell beliebig erweiterbar, je nachdem, wie viele Wohnungen in Zukunft gebraucht werden. <

Quellen: Andrej Holm u.a.: Wie viele und welche Wohnungen fehlen in deutschen Großstädten? Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 63, April 2018; ders.: Wem nutzen wohnungspolitische Maßnahmen? Working Paper Forschungsförderung Nr. 93, September 2018; Sebastian Dullien, Tom Krebs: Wege aus der Wohnungskrise, IMK-Report Nr. 156, März 2020 Download: bit.do/impuls1762



Hans Böckler Stiftung

Mindestlohn steigert die Produktivität

Die Einführung des Mindestlohns hat keine Jobs gekostet. Stattdessen hat sie die Volkswirtschaft produktiver gemacht.

Es gibt „keinen Hinweis darauf“, dass der Mindestlohn „die Beschäftigungsaussichten von Niedriglohnbeschäftigten verschlechtert hat“. Dies ist das Ergebnis einer neuen Studie von Forschern des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie des Londoner University College. Die Wissenschaftler haben dazu detaillierte amtliche Daten der Arbeitsagentur und die sogenannte Beschäftigtenhistorik des IAB ausgewertet. Diese statistische Grundlage sei weit präziser und umfassender als viele andere Datensätze, auf die sich bisher erschienene Studien zu den Effekten des Mindestlohns stützen, betonen die Forscher. Die Daten erlauben es, Beschäftigungs- und Lohneffekte zu berechnen, die unabhängig von regionalen und individuellen Besonderheiten gelten, also nicht durch Faktoren verzerrt sind, die mit dem Mindestlohn nichts zu tun haben.

Der Vergleich von Beschäftigten, die vor 2015 weniger als den Mindestlohn bekamen, und solchen, die deutlich mehr verdienten, zeigt, dass die Löhne am unteren Ende durch den Mindestlohn signifikant gestiegen sind. Dennoch ist die Beschäftigung im Niedriglohnsektor nicht zurückgegangen. Auch nicht in Regionen, die besonders stark von der Einführung des Mindestlohns betroffen waren, weil dort viele Firmen nur geringe Löhne zahlen.

Allerdings haben keineswegs alle Niedriglöhner ab Januar 2015 einen höheren Lohn für ihren alten Job bekommen. Vielmehr gab es der Untersuchung zufolge viel Bewegung im Niedriglohnsektor. Viele Beschäftigte, die vormals mit weniger als 8,50 Euro über die Runden kommen mussten, haben ihre Stelle gewechselt und bei einem größeren, produktiveren und wirtschaftlich stabileren Arbeitgeber angefangen, der seine Beschäftigten insgesamt besser bezahlt. Etwa ein Viertel des gesamten durch den Mindestlohn induzierten Lohnanstiegs geht nach den Berechnungen der Forscher auf solche Effekte zurück.

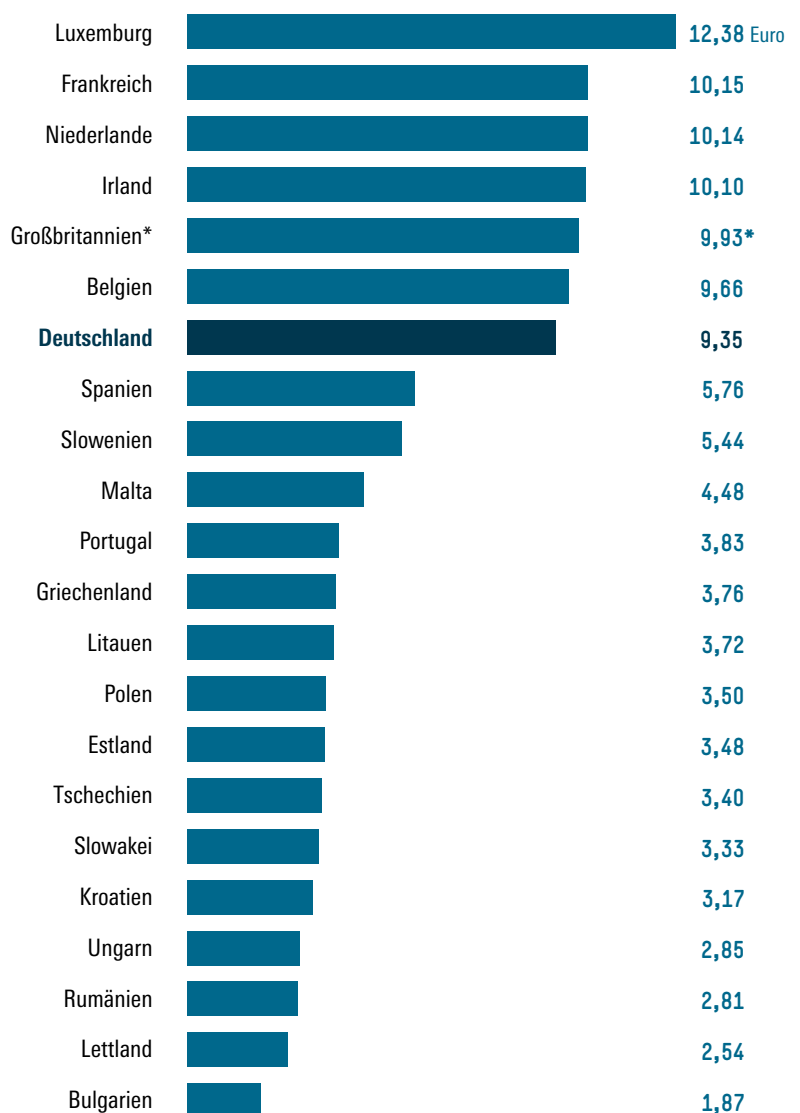
Damit habe der Mindestlohn dazu beigetragen, die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität zu erhöhen, so die Studie. Die Beobachtungen stützten die Theorie, die dem sogenannten Schwedischen Modell zugrunde liegt: Flächendeckend ausgehandelte Löhne führen demnach dazu, dass die ineffizientesten Firmen vom Markt verschwinden, die Beschäftigten zu produktiveren Unternehmen wechseln und insgesamt die „Qualität der Unternehmen in der Volkswirtschaft“ steigt.

Tatsächlich ist die Zahl der Mini-Firmen mit weniger als drei Beschäftigten nach der Einführung des Mindestlohns zurückgegangen, während größere Firmen gewachsen sind. Dieser Effekt ist in stärker vom Mindestlohn betroffenen Regionen deutlicher ausgeprägt als in anderen. Es handelt sich dabei nicht um eine allgemeine gesamtwirtschaftliche Entwicklung, sondern um eine klar abzugrenzende Folge des Mindestlohns. <

Quelle: Christian Dustmann, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer, Philipp vom Berge: Reallocation Effects of the Minimum Wage, Diskussionspapier des Centre for Research and Analysis of Migration, Februar 2020 Download: bit.do/impuls1764

Mindestlohn ist in Europa Standard

So hoch ist der Mindestlohn in ...



* ab April 2020; Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020 Grafik bit.do/impuls1765

Hans Böckler
Stiftung

Betriebsräte brauchen mehr Rechte

Digitale Technologien ermöglichen eine umfassende Überwachung von Beschäftigten. Um Missbrauch zu verhindern, sollte die Mitbestimmung ausgebaut werden.

Die Digitalisierung krepelt das Personalmanagement um: Selbstlernende Algorithmen machen es möglich, bestimmte Aufgaben komplett zu automatisieren. Programme können beispielsweise Bewerbungsunterlagen sortieren und geeignete Kandidaten herausfiltern, per Sprachanalyse Interviews auswerten, durch die Analyse von Beschäftigten-daten Empfehlungen für Weiterbildungen oder Kündigungen generieren. Der Rechtswissenschaftler Peter Wedde von der Frankfurt University of Applied Sciences hat sich in einem Gutachten, das Teil des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts „Automatisiertes Personalmanagement und Mitbestimmung“ unter der Leitung von AlgorithmWatch ist, mit dieser Entwicklung auseinandergesetzt. Seine Empfehlung: Um Beschäftigte vor dem hohen Kontrollpotential von Künstlicher Intelligenz (KI) und selbstlernenden Algorithmen zu schützen, sollte der Gesetzgeber bestehende Mitbestimmungsrechte ausbauen. Zusätzlich rät er, den Einsatz von Informationen in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen, die Arbeitgeber unter Verstoß gegen einschlägige gesetzliche Verarbeitungsverbote oder -beschränkungen erlangt haben, gesetzlich zu unterbinden.

Wenn Unternehmen in großem Umfang Personaldaten erfassen und von KI auswerten lassen, werden dem Gutachten zufolge völlig neue Formen der Überwachung möglich, die mit erheblichen Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten verbunden sein können. Um zu entscheiden, inwieweit solche Eingriffe zulässig sind, müsse das Grundrecht auf Schutz der Privatsphäre mit den Interessen des Arbeitgebers abgewogen werden. Dabei gelte das Prinzip der Verhältnismäßigkeit. Es sei „im Arbeitsleben nicht alles erlaubt, was geht, sondern nur, was einerseits aus objektiver Sicht erforderlich ist und was andererseits von mehreren Alternativen diejenige ist, die am wenigsten in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten eingreift“.

Was rechtlich nicht geht, lasse sich unter anderem aus Urteilen zur Zulässigkeit von Videoüberwachung im Betrieb ableiten, schreibt Wedde. Permanente digitale Überwachung der Beschäftigten wäre demnach unverhältnismäßig. Heimliche Kontrollen seien nur dann erlaubt, wenn der konkrete Verdacht auf eine strafbare Handlung oder eine andere schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung besteht. Im Umkehrschluss heiße das: Arbeitgeber sind verpflichtet, den Beschäftigten die Funktionsweise der eingesetzten KI-Systeme offenzulegen. Die Informationen müssen verständlich, nachvollziehbar und für jeden zugänglich sein.

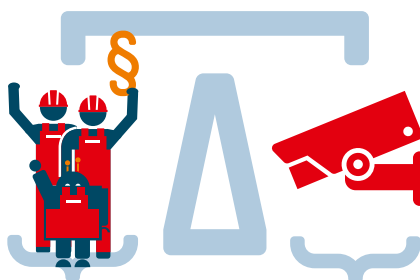
Auch Betriebsräte haben laut dem Autor in diesem Zusammenhang umfangreiche Informationsansprüche. Denn zu ihren Aufgaben gehöre es, die Einhaltung der zugunsten von Beschäftigten geltenden Gesetze zu überprüfen. Um einschätzen zu können, ob KI-Systeme beispielsweise bestimmte Arbeitnehmer diskriminieren und damit gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, sei eine genaue Kenntnis der eingesetzten Algorithmen nötig.

Bisweilen, so der Rechtswissenschaftler, seien Betriebsräte mit dem Argument konfrontiert, dass Arbeitgeber selbst nicht über die notwendigen Informationen verfügen, weil Anbieter komplexer Personalinformationssysteme ihre Algorithmen geheim halten oder weil die Funktionsweise selbst-

lernender Software auch den Anbietern nicht mehr vollständig bekannt ist. Dieses Argument sei wenig schlüssig: Arbeitgeber könnten sich nicht auf die Position des Nichtwissens zurückziehen und so Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung aushebeln. „Sie müssen bei der Auswahl von IT-Systemen sicherstellen, dass sie über die hier hinterlegten Algorithmen so umfangreich informiert werden können, dass sie sowohl ihren Arbeitnehmern als auch den zuständigen Betriebsräten die diesen gesetzlich zustehenden Informationen geben können.“

Über die Informationsansprüche hinaus hätten Betriebsräte auch einschlägige wirksame Mitbestimmungsrechte, betont der Jurist. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht beispielsweise vor, dass Arbeitnehmervertreter mitbestimmen können bei der Einführung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Verhalten oder Leistung zu überwachen.

Um die Rechte der Beschäftigten wirksam zu schützen, empfiehlt Wedde zum einen die Einführung eines gesetzlichen „Beweisverwertungsverbots“ für widerrechtlich erlangte Informationen. Bislang könnten Arbeitgeber solche Informationen für arbeitsrechtliche Maßnahmen nutzen und sogar mit Aussicht auf Erfolg bei einem Prozess vor dem Arbeitsgericht verwenden. Zweitens sollten Arbeitgeber gesetzlich ausdrücklich verpflichtet werden, nur solche Techniken einzusetzen, deren Funktionsweise sie detailliert kennen. Drittens sei ein Ausbau der Mitbestimmungsrechte unumgänglich. Betriebsräte sollten einen Anspruch darauf haben, einen externen Sachverständigen nach eigener Wahl hinzuziehen, wenn es um KI geht. Außerdem brauche es ein Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz. <



Quelle: Peter Wedde: Automatisierung im Personalmanagement – arbeitsrechtliche Aspekte und Beschäftigtendatenschutz, Study der HBS Nr. 439
Download: bit.do/impuls1766

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: +49 211 77 78-0

Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion

Dr. Philipp Wolter (Leitung)
Jörg Hackhausen
Dr. Kai Kühne
Sabrina Böckmann

Kontakt

redaktion-impuls@boeckler.de
Telefon: +49 211 77 78-631
Telefax: +49 211 77 78-4631

Druck und Versand

digiteam, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei


www.boecklerimpuls.de


AUSBILDUNG


Zuwanderer lindern Fachkräftemangel

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist zwischen 2008 und 2018 um rund 14 Prozent von 607600 auf 521900 gesunken. Ohne Zuwanderer wäre das Minus noch größer ausgefallen: Die Neuverträge von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit verdoppelten sich in diesen zehn Jahren nahezu von 31100 auf 61000. Am stärksten stieg der Anteil der Ausländer in handwerklichen Berufen, in denen besonders viele Ausbildungsplätze unbesetzt sind.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug im Bereich ...

	2008	2018
KFZ-Technik	23 604	24 081
davon Deutsche	22 353	20 646
davon Ausländer 	1251	3435

	2008	2018
Sanitär und Heizung	9990	12 294
davon Deutsche	9399	9960
davon Ausländer 	591	2334

	2008	2018
Metallbau	12 840	8811
davon Deutsche	12 276	7554
davon Ausländer 	564	1257

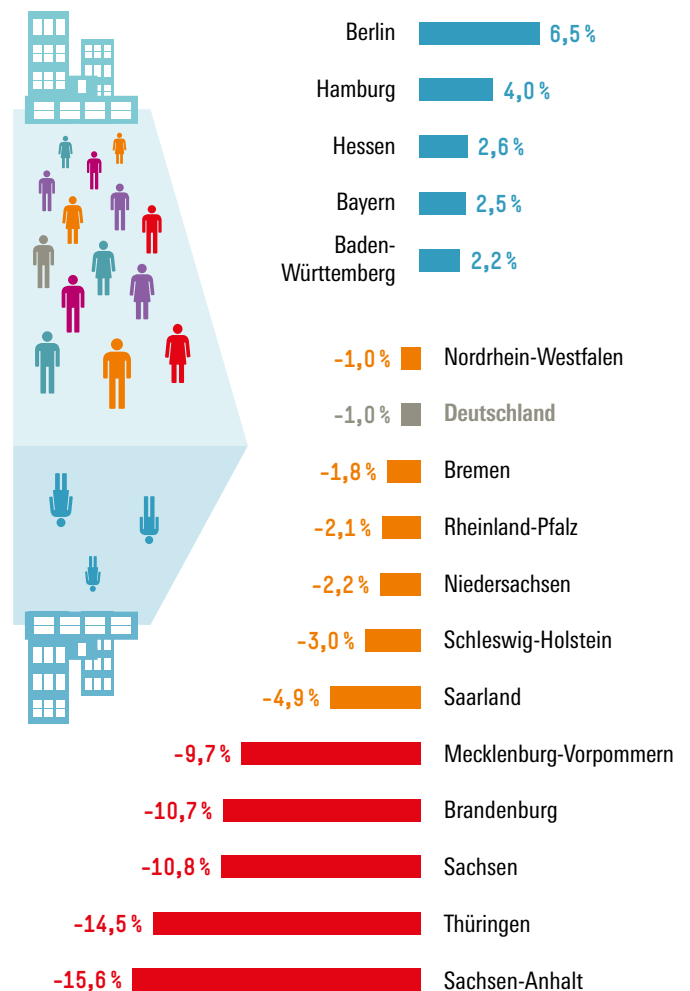
Quelle: Destatis, Februar 2020 bit.do/impuls020

Der nächste **Böckler Impuls** erscheint am 19. März

ERWERBSTÄTIGE

Im Bundesdurchschnitt stabil

So wird sich die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2018 und 2035 verändern in ...



Quelle: IAB, Februar 2020 bit.do/impuls020

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Digitalausgabe bestellen unter www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm