



Holger Seibert, Barbara Schwengler, Doris Wiethöler

Aus Hilfskräften Fachkräfte machen

Eine quantitative Analyse der Entwicklungs-
und Strukturdaten von Helfertätigkeiten



FES diskurs



**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

FES diskurs

April 2023

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u.a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung versteht sich als Zukunftsradar und Ideenschmiede der Sozialen Demokratie. Sie verknüpft Analyse und Diskussion. Die Abteilung bringt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen. Ihr Ziel ist es, politische und gewerkschaftliche Entscheidungsträger_innen zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu beraten und progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einzubringen.

FES diskurs

FES diskurse sind umfangreiche Analysen zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Auf Grundlage von empirischen Erkenntnissen sprechen sie wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für die Politik aus.

Über die Autor_innen

Dr. Holger Seibert ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen u.a. berufliche Bildung, Migration/Integration sowie regionale Arbeitsmärkte.

Doris Wiethölter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Ihre Forschungsfelder liegen im Bereich der regionalen Beschäftigungsentwicklung.

Barbara Schwengler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Ihre Forschungsfelder sind Analysen aus betrieblicher Perspektive sowie die Abgrenzung regionaler Arbeitsmärkte.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Susan Javad ist Referentin für Arbeit, Qualifizierung und Mitbestimmung in der Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Aus Hilfskräften Fachkräfte machen

Eine quantitative Analyse der Entwicklungs-
und Strukturdaten von Helfertätigkeiten

2	VORWORT
4	1 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH ANFORDERUNGSNIVEAU (2015 BIS 2021)
6	2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG DER PERSONEN IN HELFERTÄTIGKEITEN NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN MERKMALEN
6	2.1 Beschäftigungsentwicklung der Personen in Helfertätigkeiten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit
6	2.2 Helfertätigkeiten von Ausländer_innen nach Nationalitäten
8	2.3 Beschäftigungsentwicklung auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ nach Altersgruppen
8	2.4 Struktur der Beschäftigung auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsangehörigkeit
10	3 HELFERTÄTIGKEITEN NACH BERUFEN
10	3.1 Helfertätigkeiten nach Berufen (Top 10) und Geschlecht
12	3.2 Helfertätigkeiten nach Berufen (Top 10), Geschlecht und Staatsangehörigkeit
14	3.3 Helfertätigkeiten nach Berufen (Top 10) und Altersgruppen
16	4 VERDIENSTE VON BESCHÄFTIGTEN AUF DEM ANFORDERUNGSNIVEAU „HELPER“ NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT, GESCHLECHT UND ALTER
20	5 FAZIT
22	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis
22	Literatur
24	Anhang

VORWORT

Kaum ein Thema ist in der öffentlichen Debatte, in den Medien und im Alltag so präsent wie der Fachkräftemangel. Aufgrund des demografischen Wandels scheiden immer mehr Beschäftigte aus dem Arbeitsleben aus und hinterlassen Lücken, die immer schwerer zu füllen sind. Gleichzeitig wachsen die Bedarfe an qualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Wirtschaftsbereichen, getrieben von den zwei anderen großen „D“ unserer Zeit, der Digitalisierung sowie der Notwendigkeit zur Dekarbonisierung der Wirtschaft.

Es ist daher wenig erstaunlich, dass auch die Ampelkoalition die Fachkräftesicherung im Koalitionsvertrag (Bundesregierung 2021) mehrfach thematisiert. Unter anderem skizziert sie hier – basierend auf der bereits von der Vorgängerregierung verabschiedeten Fachkräftestrategie – fünf Handlungsfelder, die sie angehen will, um die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren. Vier dieser fünf Handlungsfelder fokussieren die Gewinnung von Fachkräften aus dem Potenzial der bereits in Deutschland lebenden Personen im Erwerbsalter.

Eine zentrale Rolle kommt in diesem Zusammenhang dem dritten hier skizzierten Handlungsfeld zu. So will die Bundesregierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung oder auch der Neuorientierung zu einem späteren Zeitpunkt im (Berufs-)Leben „einen neuen Schub“ verleihen (ebd.: 26). Dass dieser „neue Schub“ notwendig ist, zeigen aktuelle Daten zum Thema Fort- und Weiterbildung. So sehen 79 Prozent der in der IW-Weiterbildungserhebung befragten Unternehmen mit Blick auf die kommenden fünf Jahre die Notwendigkeit, dass ihre Mitarbeiter_innen Kompetenzen hinzugewinnen. Rund 45 Prozent der Unternehmen rechnen außerdem damit, dass neue Tätigkeitsfelder entstehen, was ebenfalls Auswirkungen auf die Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe in der Belegschaft haben dürfte (Seyda 2021).

Insofern überrascht es nicht, dass die Quote der Beschäftigten, die an beruflicher wie auch an der (enger gefassten) betrieblichen Weiterbildung teilnehmen, seit etlichen Jahren steigt (BMBF 2022). Dabei hat die Forschung mittlerweile gut herausgearbeitet, dass verschiedene Faktoren die Wahrscheinlichkeit, sich weiterzubilden, beeinflussen und nicht alle infrage kommenden Gruppen gleichermaßen von den Möglichkeiten profitieren.

So ist bekannt, dass gerade relativ gering qualifizierte Beschäftigte verhältnismäßig selten an Angeboten der beruflichen und der betrieblichen Weiterbildung teilnehmen (Bellmann/Leber 2021). Mit dem Qualifizierungschancen-

gesetz 2019 und mit dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ 2020 hat die Politik die Weiterbildungsförderung zwar prinzipiell für Beschäftigte jeden Alters, unabhängig von der Vorqualifikation und der Betriebsgröße, erleichtert. Doch auch wenn der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die bei der Weiterbildung gefördert wurden, über die letzten Jahre zunahm, profitieren sie deutlich seltener als Besserqualifizierte (Klaus et al. 2020).¹

Geringqualifizierte sind am Arbeitsmarkt schwerpunktmäßig in einfachen Tätigkeiten, in sogenannten Helfer-tätigkeiten, zu finden. Viele der Tätigkeiten, die von Personen auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ ausgeübt werden, sind wesentlich für das Funktionieren unseres Lebensalltags und von Wirtschaft und Gesellschaft. Es handelt sich um Tätigkeiten, die nach einem im Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeiteten Konzept der „Basisarbeit“ zugeordnet werden können (Große-Jäger et al. 2021).

Wenn es nun aber darum geht, mehr Fachkräfte zu gewinnen, so liegt es nahe, dennoch den Blick auf die Basisarbeitenden zu richten. Hier liegt ein Potenzial, Hilfskräfte zu Fachkräften weiterzuentwickeln. Denn: Die Fort- und Weiterbildung einer Person, die bereits auf Fachkraftniveau in einem Beruf arbeitet, zu einer zukunftstauglicher ausgebildeten Fachkraft in diesem Beruf oder gar zu einer Fachkraft in einem anderen Beruf ist – gerade mit Blick auf die Transformation der Wirtschaft – sicher wichtig. In der Summe erhöht sich der Fachkräftebestand dadurch aber nicht. Es kommt nur zu Verschiebungen innerhalb derselben Qualifikationsstufe. Neue Fachkräfte, definiert als qualifizierte Arbeitskräfte mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. äquivalenten Kenntnissen, lassen sich nur aus der Gruppe derer gewinnen, die bisher unterhalb dieser Qualifikationsstufe arbeiten (bzw. noch nicht im Arbeitsmarkt sind).

Diese Überlegung ist der Ausgangspunkt des vorliegenden FES diskurs. Auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit werten die Autor_innen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für die Friedrich-Ebert-Stiftung aktuelle Daten zu den Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ aus. Dabei bauen sie auf verschiedenen Publikationen, die diese Personengruppe thematisieren und die sie für das IAB erstellt haben, auf (Kaufmann et al. 2021; Seibert et al. 2021; Seibert et al. 2022). Für die vorliegende Publikation haben sie den Analysefokus noch einmal neu eingestellt und werten die Daten vertieft für die Kategorien „Geschlecht“, „Staats-

¹ Aktuell (März 2023) liegt ein Entwurf für ein „Gesetz zur Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ vor, das im ersten Halbjahr 2023 parlamentarisch beschlossen werden soll. Ob mit den hier vorgesehenen Verbesserungen auch substanzielle Fortschritte im Hinblick auf die Beteiligung Geringqualifizierter an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung erzielt werden können, bleibt abzuwarten.

angehörigkeit (deutsch/EU-Ost/Asylherkunftsland)“ und „Alter“ aus.

Warum ist das wichtig? Nur wenn wir mehr über die Menschen wissen, die von Fort- und Weiterbildungsangeboten bisher unzureichend erreicht werden, obwohl ihre Weiterqualifizierung so wichtig wäre, um die aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfe zu decken, können wir Ideen entwickeln, wie sich hier Fortschritte erzielen lassen.

Die vorliegende Publikation erweitert den Kenntnisstand, den wir zu Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ am deutschen Arbeitsmarkt haben, durch eine tiefenscharfe Analyse vorliegender quantitativer Daten. Sie ermöglicht eine fundierte Debatte darüber, wie es gelingen kann, mehr Hilfskräfte zu Fachkräften zu entwickeln. Diese Debatte wird die Friedrich-Ebert-Stiftung im Anschluss an diese Publikation weiterbegleiten, denn zum einen lässt sich über die Weiterqualifikation der Beschäftigten, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig sind, die Fachkräfteproblematik für die deutsche Wirtschaft abmildern. Mindestens ebenso wichtig ist aber: Die Qualifikationsstufe „Fachkraft“ eröffnet den einzelnen Beschäftigten zukunfts- festere und (fast) immer besser bezahlte berufliche Tätigkeiten, sodass sie ihr Leben selbstbestimmter gestalten können. Die Investition in die Weiterbildung von Hilfskräften zu Fachkräften lohnt sich also für alle Seiten. ←

Susan Javad

Abteilung Analyse, Planung und Beratung

1 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH ANFORDERUNGSNIVEAU (2015 BIS 2021)

Beim Thema „Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel“ wird zuerst an die Nachfrage nach qualifizierten und hoch qualifizierten Tätigkeiten gedacht. In der Tat gab es in den vergangenen Jahren ein deutliches Wachstum bei komplexen Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau „Spezialist“ und hochkomplexen Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau „Experte“. Aber auch sogenannte Helfer- und Anlertätigkeiten² wurden auf dem Arbeitsmarkt vermehrt nachgefragt, wie Abbildung 1 zeigt. Für diese einfachen Tätigkeiten sind in der Regel keine formalen Qualifikationen erforderlich, denn sie können zumeist nach einer kurzen Anlernphase ausgeübt werden. Ein synonym verwendeter Begriff für Helfer- und Anlertätigkeiten ist in diesem Zusammenhang „Basisarbeit“, wie ihn das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwendet (Große-Jäger et al. 2021).

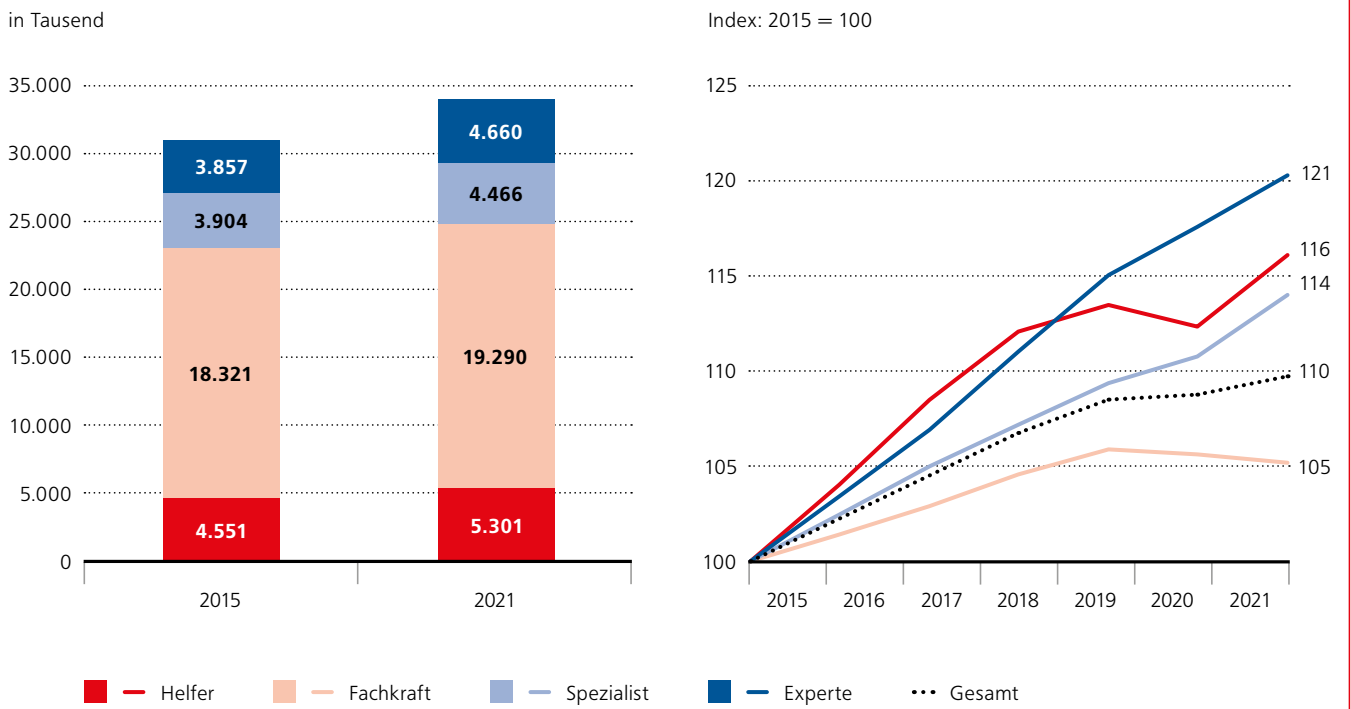
Wir untersuchen im Folgenden diese Helfertätigkeiten, die auf Basis der Arbeitgebermeldungen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit erfasst werden (siehe Anhang). Diese Tätigkeiten haben von 2015 bis 2021 um 16 Prozent und damit überdurchschnittlich zugenommen, während es bei Fachkrafttätigkeiten nur ein unterdurchschnittliches Wachstum von fünf Prozent gab. Zudem ist nach der Fluchtmigration 2015 und 2016 das Erwerbstätigenpotenzial gerade für einfache Tätigkeiten deutlich gestiegen (Brücker et al. 2020), sodass der höheren Nachfrage ein ebenfalls gestiegenes Angebot gegenüberstand.

Vor allem aufgrund des technologischen Wandels haben sich die Arbeitsanforderungen stark verändert und zugleich die Polarisierung am Arbeitsmarkt forciert (Autor et al. 2006; Spitz-Oener 2006; Antonczyk et al. 2018). Demnach ist diese Entwicklung einerseits mit einer Zunahme eher komplexer Tätigkeiten und höherer Anforderungen verbunden und andererseits mit einer steigenden Nachfrage nach einfachen (manuellen) Tätigkeiten, etwa in der Gastronomie, bei Lieferdiensten oder im Reinigungsgewerbe. Das Wachstum der Beschäftigung auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ wurde mit Beginn der Pandemie stärker ausgebremst als dasjenige der Beschäftigung auf den anderen Anforderungsniveaus (für ausführliche Angaben zum Einbruch der Helfertätigkeiten in der Corona-Krise siehe Seibert et al. 2021). Allerdings erholte sich die Beschäftigung auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ im Zuge der Lockerungen der Pandemieverbote schnell und ist nun wieder auf einem ähnlichen Wachstumspfad wie vor der Pandemie. ←

² Die Klassifikation der Berufe (KldB 2010) (BA 2011) unterscheidet die vier Anforderungsniveaus der Tätigkeiten: Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte (siehe Anhang).

ABB. 1

Beschäftigungsentwicklung nach Anforderungsniveau, Deutschland, 2015 bis 2021 (im Jahresdurchschnitt)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

2

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG DER PERSONEN IN HELFERTÄTIGKEITEN NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN MERKMALEN

Wir knüpfen hier an unsere vorangegangenen Analysen an (Seibert et al. 2021) und untersuchen die Helfertätigkeiten und die in diesen Tätigkeiten erzielten Verdienste noch einmal detaillierter nach soziodemografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit.

2.1 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG DER PERSONEN IN HELFERTÄTIGKEITEN NACH GESCHLECHT UND STAATSANGEHÖRIGKEIT

Werden die Helfertätigkeiten der Beschäftigten nach der Staatsangehörigkeit betrachtet, so zeigt sich, dass ausländische Beschäftigte sie wesentlich häufiger ausüben als deutsche Beschäftigte. Im Jahr 2021 arbeiteten 36 Prozent der ausländischen Beschäftigten, das heißt mehr als jede_r Dritte, auf dem Anforderungsniveau „Helfer“, bei den deutschen Arbeitnehmer_innen waren es hingegen nur 12,5 Prozent.

Bei den ausländischen Beschäftigten, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig waren, fällt auf, dass laut der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) der Anteil der Personen ohne formale abgeschlossene Ausbildung mit 35 Prozent über zehn Prozentpunkte höher ausfällt als bei Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Hierbei muss berücksichtigt werden, dass für ein weiteres Drittel der ausländischen Beschäftigten keine Angaben über den beruflichen Bildungsabschluss vorliegen, während es bei den deutschen nur knapp 13 Prozent sind. Da sich hinter fehlenden Bildungsangaben in vier von fünf Fällen auch tatsächlich fehlende Abschlüsse oder fehlende Zeugnisdokumente u. Ä. verbergen, dürften die Anteile der Beschäftigten ohne anerkannte Berufsausbildung entsprechend höher ausfallen.³ Befragungsdaten weisen darauf hin, dass gut ein Drittel der Geflüchteten sich beim Arbeitsmarkteintritt in Deutschland unterqualifiziert eingestellt sieht (Brücker et al. 2019: 18). Dennoch lässt sich der hohe Anteil von Geflüchteten, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ beschäftigt sind, auf das jüngere Alter und die häufig (noch) fehlenden oder nicht anerkannten beruflichen Abschlüsse zurückführen. Die Mehrheit der Einwander_innen aus den östlichen EU-Mitgliedstaaten verfügt hingegen über berufliche oder akademische Abschlüsse (Seibert/Wapler 2020). Diese Beschäftigten wären damit also in hohem Maße nicht ausbildungsadäquat beschäftigt.

Das starke Beschäftigungswachstum auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ seit 2015 entfällt fast ausschließlich auf ausländische Staatsangehörige (Abbildung 2). Zudem wurde die Entwicklung bei ausländischen Beschäftigten in Helfertätigkeiten während der Corona-Pandemie zwar geringfügig ausgebremst (bei Männern stärker als bei Frauen), blieb aber positiv. Den stärksten Anstieg gab es in diesem Zeitraum bei den in Helfertätigkeiten beschäftigten ausländischen Männern mit 72 Prozent. Jobs von Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben um 59 Prozent zugenommen. Die Zahl der in Helfertätigkeiten beschäftigten Männer und Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit ist im Vergleich dazu von 2015 bis 2021 mit zwei bzw. drei Prozent nur unterdurchschnittlich gestiegen und zwischenzeitlich (2019) und anschließend in der Corona-Pandemie merklich zurückgegangen (Abbildung 2).

2.2 HELFERTÄTIGKEITEN VON AUSLÄNDER_INNEN NACH NATIONALITÄTEN

Differenziert nach Nationalitäten, fällt auf, dass die meisten beschäftigten Ausländer_innen, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig sind, aus den Staaten der EU-Osterweiterung (EU-Ost) stammen. Diese Gruppe der Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ ist zudem zwischen 2015 und 2021 in absoluten Zahlen am stärksten gewachsen. Den stärksten prozentualen Zuwachs der Helfertätigkeiten gab es in diesem Zeitraum – von einem relativ niedrigen Niveau aus – hingegen bei Personen aus den Asylherkunftsländern (Abbildung 3). Während die Zahl der Personen aus der Türkei, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ beschäftigt sind, von 2015 bis 2021 fast unverändert geblieben ist, zeigen sich bei allen anderen Nationalitäten in diesem Zeitraum große Beschäftigungszuwächse.

³ Nach Kruppe et al. (2014) handelt es sich bei ca. 80 Prozent der Personen ohne Bildungsangaben tatsächlich um solche ohne eine abgeschlossene Ausbildung.

ABB. 2

Beschäftigungsentwicklung im Bereich der Helfertätigkeiten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Deutschland, 2015 bis 2021 (im Jahresdurchschnitt)

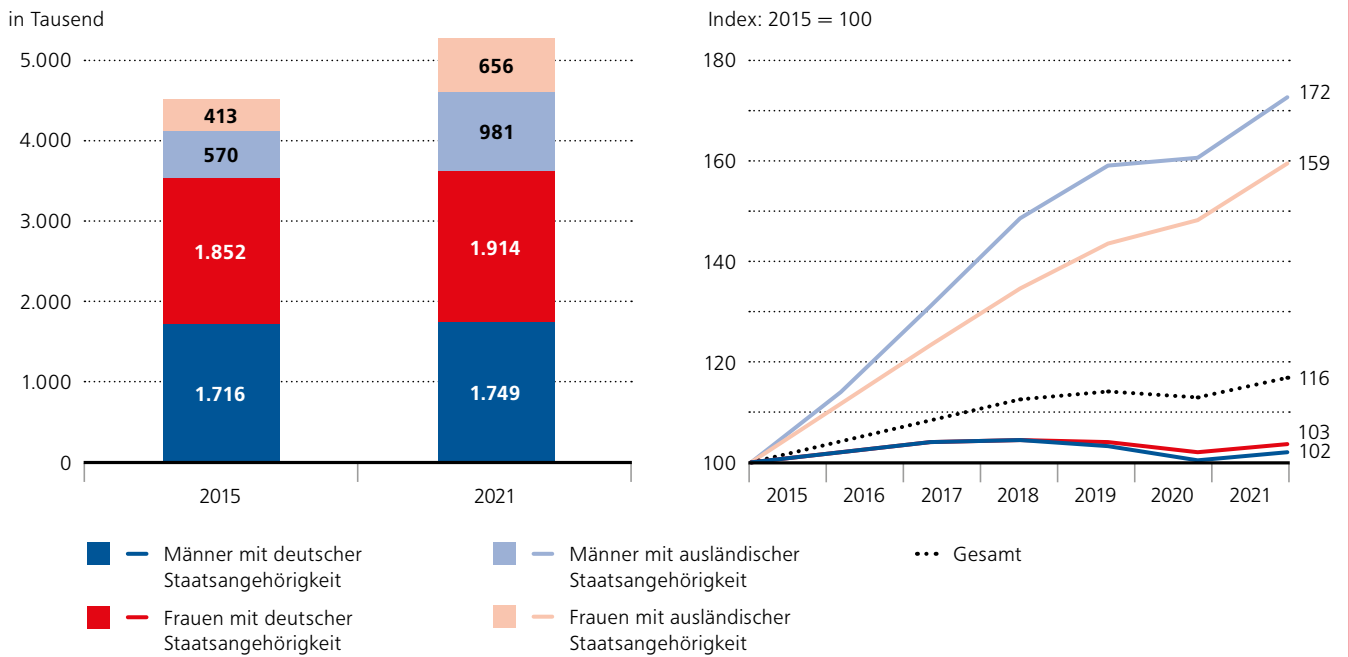
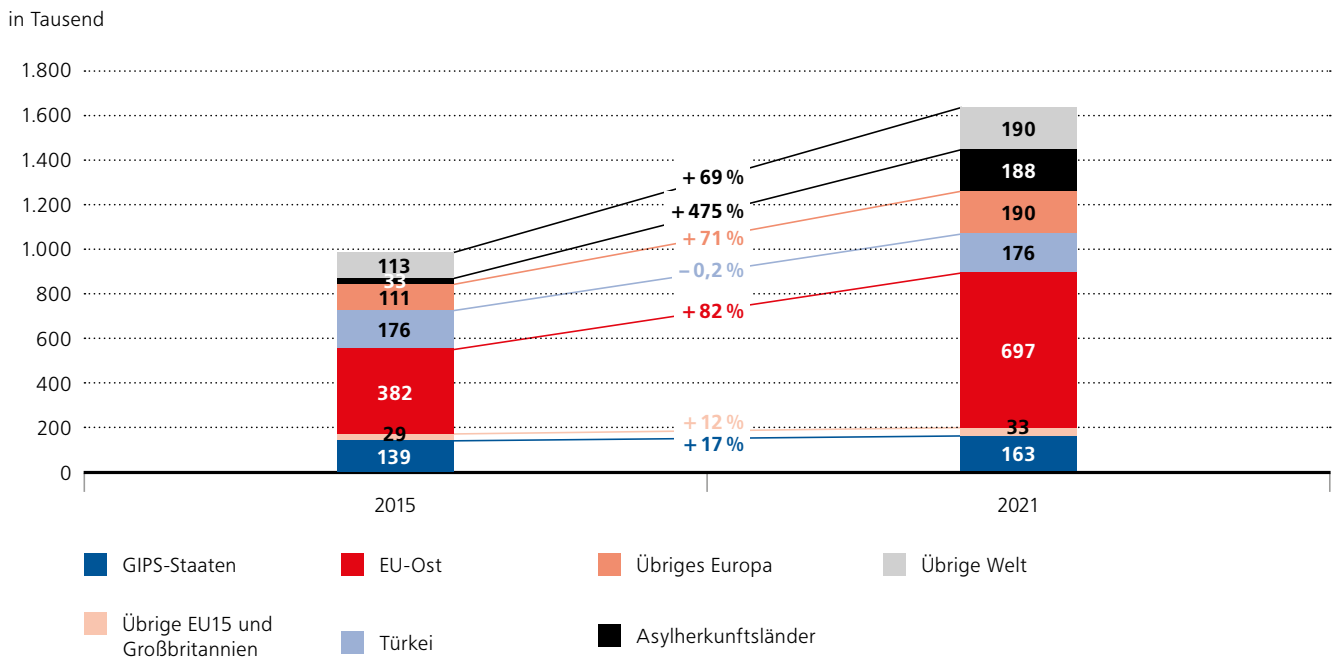


ABB. 3

Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Nationalitäten in Helfertätigkeiten, Deutschland, 2015 und 2021, in Tausend (im Jahresdurchschnitt) Veränderung 2015 bis 2021 in Prozent



2.3 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG AUF DEM ANFORDERUNGSNIVEAU „HELFER“ NACH ALTERSGRUPPEN

Die Beschäftigung auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ hat sich nicht nur in Hinblick auf deren Staatsangehörigkeit unterschiedlich entwickelt, sondern auch in den verschiedenen Altersgruppen, wie Abbildung 4 zeigt. Der coronabedingte Beschäftigungseinbruch im Jahr 2020 traf besonders stark die jüngste Altersgruppe der unter 25-Jährigen, nachdem bei dieser bereits 2019 das steile Wachstum etwas gebremst worden war. Im Jahr 2021 setzte sich dann jedoch der starke prozentuale Beschäftigungsanstieg dieser jungen Menschen, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig waren, analog zur Entwicklung von 2015 bis 2018 fort. Ganz anders verlief die Beschäftigungsentwicklung der über 55-Jährigen auf dem Anforderungsniveau „Helfer“. In dieser Altersgruppe gab es über den gesamten Zeitraum von 2015 bis 2021 ein starkes prozentuales Wachstum von nahezu 40 Prozent – und zwar ohne einen Beschäftigungseinbruch während der Corona-Krise. Demgegenüber stieg die Zahl der Beschäftigten, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig waren, in der Altersgruppe 25 bis 54 zwischen 2015 und 2021 um weniger als zehn Prozent an – mit einer Stagnation der prozentualen Beschäftigungsentwicklung von 2018 bis 2019 und einem leichten Rückgang im ersten Corona-Jahr 2020 auf das Niveau von 2017 (Abbildung 4).

Rolle spielen. Dafür sind die Anteile sowohl der männlichen als auch der weiblichen Beschäftigten aus den östlichen EU-Staaten in der mittleren Altersgruppe vergleichbar mit denen der Beschäftigten unter 25 Jahren. Das Gewicht der Frauen und Männer mit deutscher Nationalität ist mit jeweils einem Drittel nahezu ausgeglichen. ←

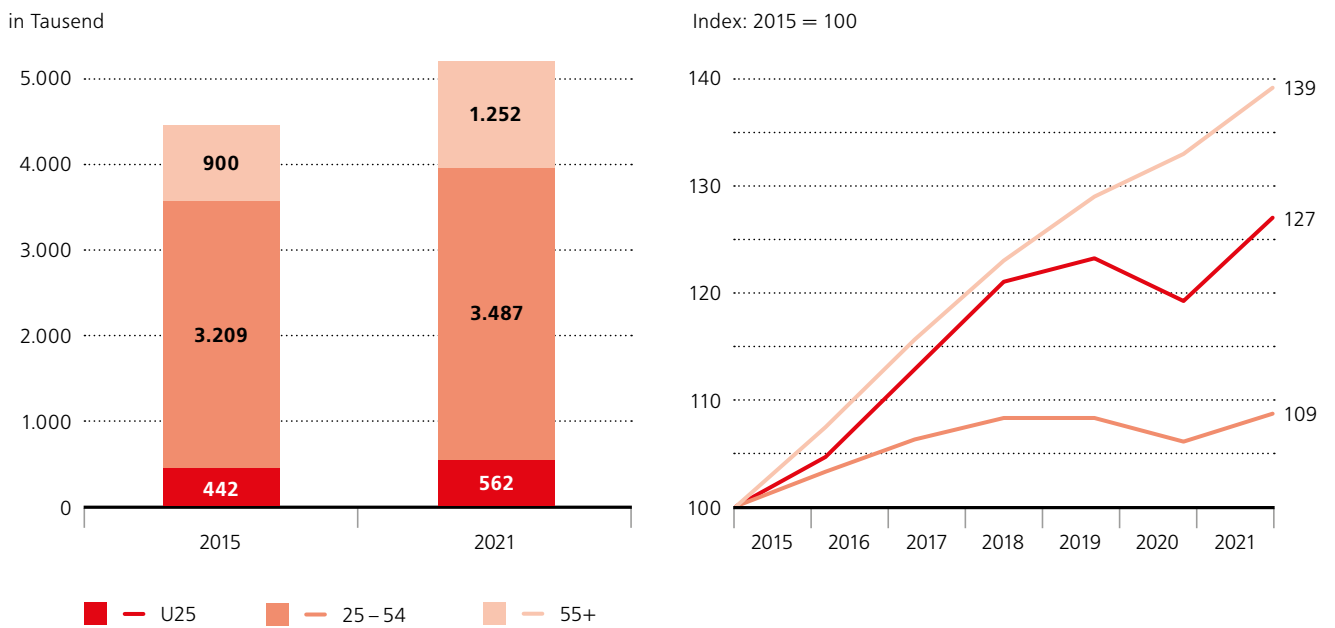
2.4 STRUKTUR DER BESCHÄFTIGUNG AUF DEM ANFORDERUNGSNIVEAU „HELFER“ NACH ALTERSGRUPPEN, GESCHLECHT UND STAATSANGEHÖRIGKEIT

Werden die Beschäftigten in Helfertätigkeiten in den drei Altersgruppen weiter nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit (vgl. Abbildung 5) differenziert, zeigt sich, dass männliche Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit in der jüngsten Altersgruppe am stärksten vertreten sind. Aber auch männliche Beschäftigte aus den östlichen EU-Staaten und aus den wichtigsten Asylherkunftsländern verzeichnen hier vor allem im Vergleich zu der ältesten Altersgruppe hohe Prozentwerte.

Die Gruppe der über 55-Jährigen, die auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ beschäftigt sind, besteht zu rund 50 Prozent aus Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Männliche und weibliche Beschäftigte aus den wichtigsten Asylherkunftsländern sind hier kaum vertreten. Auch der Anteil der Beschäftigten aus den östlichen EU-Staaten ist hier eher gering. Doch ist die Einwanderungsgeschichte dieser beiden Gruppen zu berücksichtigen. Beschäftigte aus den östlichen EU-Staaten kamen vermehrt erst ab 2011, also nach der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für diese Länder, auf den deutschen Arbeitsmarkt und es waren vermehrt jüngere Arbeitnehmer_innen. Die Geflüchteten aus den Asylherkunftsländern hingegen sind überwiegend jung, männlich und wanderten erst ab 2015 in großer Zahl zu. Folglich können beide Gruppen numerisch in den älteren Beschäftigungsgruppen kaum eine

ABB. 4

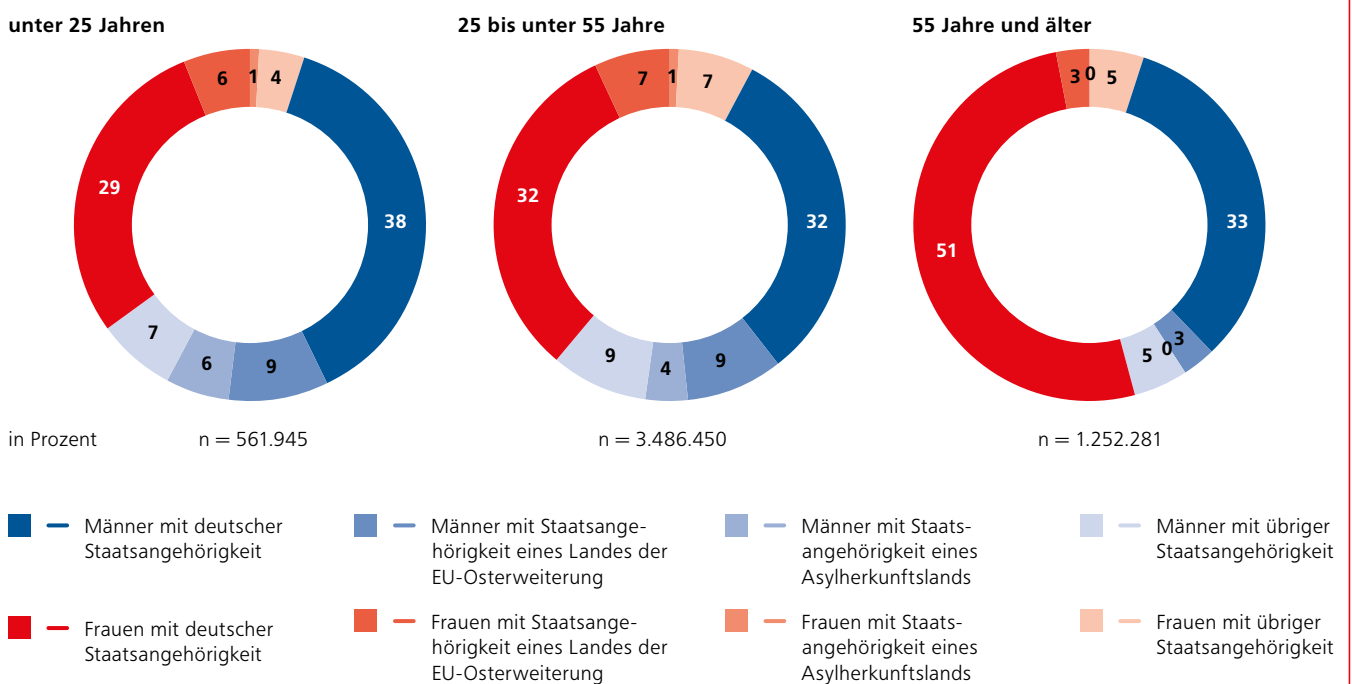
Zahl der Beschäftigten in Helfertätigkeiten nach Altersgruppen, Deutschland, 2015 bis 2021 (im Jahresdurchschnitt)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

ABB. 5

Struktur der Beschäftigten in Helfertätigkeiten nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Deutschland, 2021 (im Jahresdurchschnitt)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

3 HELFERTÄTIGKEITEN NACH BERUFEN

3.1 HELFERTÄTIGKEITEN NACH BERUFEN (TOP 10) UND GESCHLECHT

In einem nächsten Schritt werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede von Helfertätigkeiten in den Berufen (Berufshauptgruppen⁴) untersucht. Dazu werfen wir einen Blick auf die zehn häufigsten Berufe, in denen Männer und Frauen auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ beschäftigt sind. Logistikberufe stehen dabei sowohl bei Männern als auch bei Frauen oben im Ranking. Bei Frauen stehen an erster Position Reinigungsberufe, gefolgt von Logistiktätigkeiten. Den Berechnungen zufolge arbeiten knapp 29 Prozent der männlichen Beschäftigten in Helfertätigkeiten in Verkehrs- und Logistikberufen und gut jede fünfte Frau in einem Reinigungsberuf. Darüber hinaus ist rund jede zehnte Frau auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ in den Berufshauptgruppen Erziehung sowie in nicht medizinischen und medizinischen Berufen tätig und jede zwölfte in der Lebensmittelherstellung bzw. -verarbeitung sowie in Berufen der Unternehmensführung oder -organisation. Bei den Männern dominieren im Helferbereich stattdessen Berufe im verarbeitenden Gewerbe (Metallberufe), Bauberufe und Landschafts- und Gartenbauberufe (Tabelle 1).

In der Liste der wichtigsten zehn Berufe auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ von Männern und Frauen sind viele (Berufshauptgruppen) aufgeführt, für die nach der Engpassanalyse⁵ der BA Fachkräfteengpässe bestehen (Tabelle 1, farblich markiert).

Beschäftigte, die aktuell Helfertätigkeiten in einer dieser Berufshauptgruppen ausüben, könnten also zu Fachkräften in den entsprechenden Berufen weiterqualifiziert werden. Die vorhandene berufliche Erfahrung in einfachen Tätigkeiten würde solche Weiterbildungen erfolgssicherer und gegebenenfalls auch weniger zeitaufwendig machen, als wenn berufsferme Personen umgeschult werden. Die Fachkräftelücke in vielen Berufen ließe sich dadurch zumindest verringern.

⁴ Zur berufsfachlichen Abgrenzung siehe die detaillierte Beschreibung im Anhang.

⁵ Mit der Engpassanalyse bewertet die BA jährlich die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt, indem sie anhand von sechs Indikatoren für alle Berufsgattungen (KldB 2010) einen Gesamtpunktwert ermittelt. Ist dieser Wert größer als oder gleich 2,0, handelt es sich um einen Engpassberuf (siehe Tabelle 3 im Anhang).

TAB. 1

Top-10-Berufshauptgruppen von Helfertätigkeiten nach Geschlecht, Deutschland, 2021 (im Jahresdurchschnitt)

Berufshauptgruppen (KldB 2010)	Anteil in Prozent
Männer (alle Altersgruppen)	
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung) (51)	28,5
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)	8,9
Hoch- und Tiefbauberufe (32)	8,2
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)	6,2
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (29)	5,5
Reinigungsberufe (54)	4,8
Kunststoff- und Holzherstellung, -verarbeitung (22)	4,2
Berufe Unternehmensführung, -organisation (71)	3,0
Gartenbauberufe, Floristik (12)	2,9
Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe (11)	2,8
Übrige Berufe	24,9
Frauen (alle Altersgruppen)	
Reinigungsberufe (54)	21,4
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung) (51)	12,3
Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (83)	10,7
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege-, medizintechnische Berufe (82)	10,2
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (29)	8,0
Berufe Unternehmensführung, -organisation (71)	8,0
Medizinische Gesundheitsberufe (81)	5,8
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (63)	5,3
Verkaufsberufe (62)	3,6
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)	2,5
Übrige Berufe	24,9

Absteigend sortiert nach Beschäftigtenanteilen.

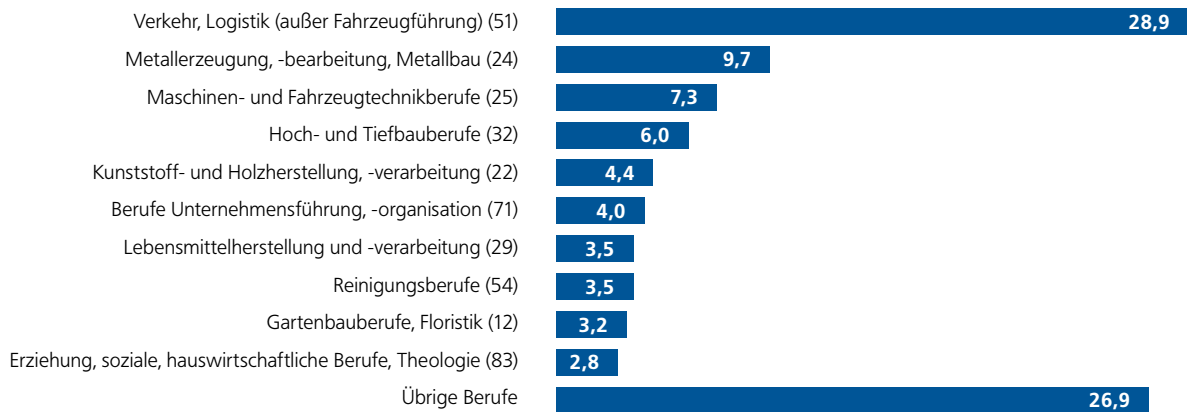
■ Grau markiert: Berufshauptgruppen, in denen auf Fachkraftniveau ein oder mehrere Engpassberufe existieren (vgl. Tabelle 3 im Anhang).

In Klammern angegebene Zahlen: Kennziffern der Berufshauptgruppen nach der KldB 2010.

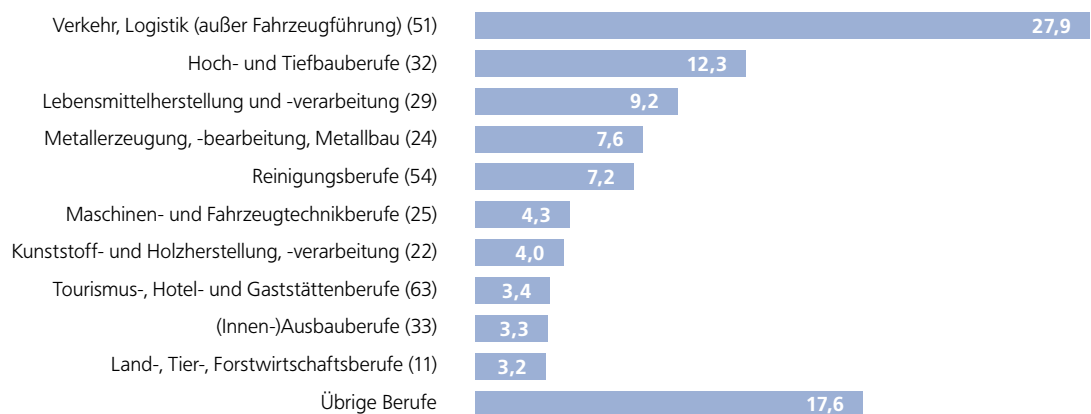
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Top-10-Berufshauptgruppen, in denen Männer mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit auf Helferniveau beschäftigt sind, Deutschland, 2021 (im Jahresdurchschnitt)

Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit



Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit



Lesebeispiel: 28,9 Prozent aller deutschen Männer auf Helferpositionen üben Berufe im Bereich „Verkehr und Logistik“ aus.
 In Klammern angegebene Zahlen: Kennziffern der Berufshauptgruppen nach der KldB 2010.
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

3.2 HELFERTÄTIGKEITEN NACH BERUFEN (TOP 10), GESCHLECHT UND STAATSANGEHÖRIGKEIT

3.2.1 MÄNNER NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT

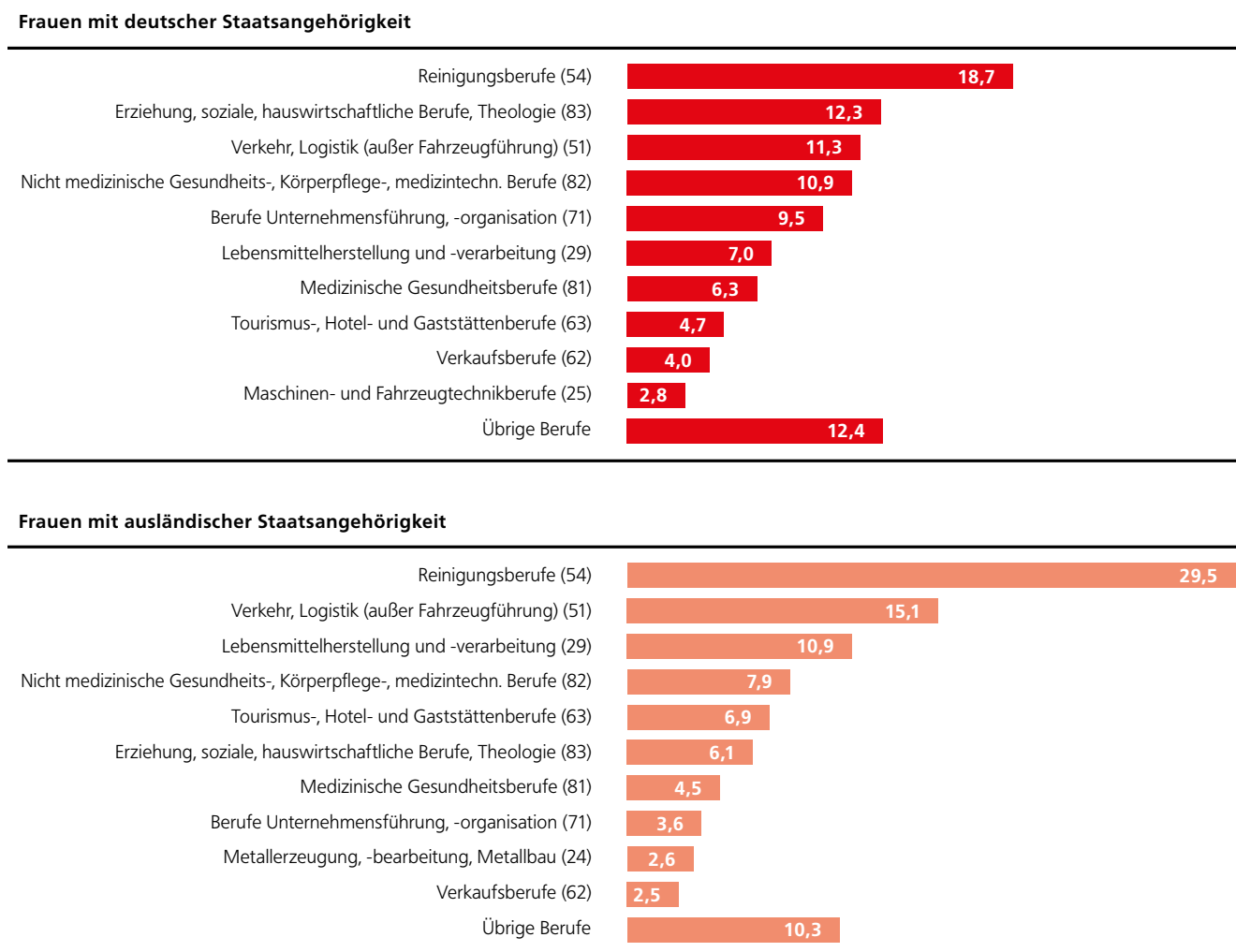
Differenziert man die Helfertätigkeiten nach Staatsangehörigkeit, fallen Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede bei den ausgeübten Berufen zwischen deutschen und ausländischen Männern auf. So zeigt Abbildung 6, dass Logistik- und Verkehrsberufe zu den Top-1-Berufen sowohl bei Beschäftigten mit ausländischer als auch solchen mit deutscher Staatsangehörigkeit zählen. Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen Männern zeigen sich in weiteren Berufen. Deutsche Männer üben häufiger Berufe im verarbeitenden Gewerbe aus (Metallerzeugung und

-bearbeitung, Maschinen- und Fahrzeugtechnik), also solche, die insbesondere von 2019 bis 2020 überdurchschnittliche Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen hatten (vgl. Seibert et al. 2021: 5 zur Beschäftigungsentwicklung der Helfertätigkeiten nach Berufsgruppen von 2019 bis 2020). Demgegenüber ist rund jeder zehnte auf Helferniveau tätige ausländische Mann entweder in Hoch- und Tiefbauberufen oder in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung tätig und damit in Berufen, die auch im Corona-Jahr 2020 ein Beschäftigungswachstum aufwiesen.

3.2.2 FRAUEN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT

Mit Blick auf die zehn am häufigsten von weiblichen Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ ausgeübten Berufshauptgruppen nach der Staatsangehörigkeit,

Top-10-Berufshauptgruppen, in denen Frauen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit auf Helferniveau beschäftigt sind, Deutschland, 2021 (im Jahresdurchschnitt)



Lesebeispiel: 18,7 Prozent aller Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ üben Reinigungsberufe aus.
 In Klammern angegebene Zahlen: Kennziffern der Berufshauptgruppen nach der KldB 2010.
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

zeigt sich, dass Reinigungsberufe sowohl bei deutschen als auch bei ausländischen Frauen an erster Stelle stehen (Abbildung 7). Diese Tätigkeiten werden jedoch von Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich häufiger ausgeübt (29,5 Prozent) als von Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit (18,7 Prozent). Die Top-10-Berufe der ausländischen weiblichen Beschäftigten sind bis auf eine Ausnahme identisch mit denen der deutschen weiblichen Beschäftigten, unterscheiden sich aber in ihrer Rangfolge. Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen weiblichen Beschäftigten zeigen sich, wenn man die Anteile der Beschäftigten in den einzelnen Berufen miteinander vergleicht. So stehen bei Frauen mit deutschem Pass Erziehungsberufe mit einem Beschäftigungsanteil von 12,3 Prozent an der zweiten Stelle der Top-10-Berufshauptgruppen, gefolgt

von Berufen im Bereich „Verkehr und Logistik“ (11,3 Prozent), Pflegeberufen (10,9 Prozent) und Büroberufen (9,5 Prozent). Ausländische Frauen üben neben Reinigungsberufen vermehrt Tätigkeiten als Helferinnen im Bereich „Verkehr und Logistik“ (15,1 Prozent), in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (10,9 Prozent), in den Pflegeberufen (7,9 Prozent) und in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen (6,9 Prozent) aus.

3.3 HELFERTÄTIGKEITEN NACH BERUFEN (TOP 10) UND ALTERSGRUPPEN

In einem nächsten Schritt werden die Beschäftigtenanteile von Basisarbeit nach ausgewählten Altersgruppen in den Berufshauptgruppen betrachtet. Auffällig ist, dass die Logistikberufe in allen Altersgruppen an erster Stelle stehen. Mit Ausnahme der jüngeren Beschäftigten stehen an zweiter Position Reinigungsberufe. Darüber hinaus finden sich altersunabhängig unter den Top-10-Berufen Erziehungs-, Büroberufe sowie nicht medizinische Pflegeberufe, Lebensmittelberufe, Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe sowie Metallberufe. Jüngere Personen unter 25 Jahren sind eher im Bereich Erziehung, in Büroberufen sowie in nicht medizinischen und medizinischen Berufen auf Helferniveau tätig. Die Lebensmittelherstellung und -verarbeitung ist bei der mittleren Altersgruppe an dritter Stelle und bei den über 54-Jährigen an vierter Stelle zu finden. ←

TAB. 2

Top-10-Berufshauptgruppen von Helfertätigkeiten nach Altersgruppen, Deutschland, 2021 (im Jahresdurchschnitt)

Berufshauptgruppen (KldB 2010)	Anteil in Prozent
Unter 25 Jahren	
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung) (51)	22,3
Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (83)	8,1
Berufe Unternehmensführung, -organisation (71)	7,9
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege-, medizintechnische Berufe (82)	6,6
Medizinische Gesundheitsberufe (81)	6,2
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)	5,4
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (63)	5,2
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (29)	5,1
Verkaufsberufe (62)	4,6
Hoch- und Tiefbauberufe (32)	4,5
Übrige Berufe	24,1
25 bis 54 Jahre	
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung) (51)	21,0
Reinigungsberufe (54)	12,2
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (29)	7,0
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)	6,0
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege-, medizintechnische Berufe (82)	5,7
Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (83)	5,6
Berufe Unternehmensführung, -organisation (71)	5,1
Hoch- und Tiefbauberufe (32)	4,9
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)	4,6
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (63)	4,0
Übrige Berufe	23,9
55 Jahre und älter	
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung) (51)	18,9
Reinigungsberufe (54)	18,6
Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (83)	7,0
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung (29)	6,8
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege-, medizintechnische Berufe (82)	6,1
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (24)	5,4
Berufe Unternehmensführung, -organisation (71)	5,2
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25)	4,2
Medizinische Gesundheitsberufe (81)	3,5
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (63)	3,1
Übrige Berufe	21,2

In Klammern angegebene Zahlen: Kennziffern der Berufshauptgruppen nach der KldB 2010.
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

4 VERDIENSTE VON BESCHÄFTIGTEN AUF DEM ANFORDERUNGSNIVEAU „HELPER“ NACH STAATSANGEHÖ- RIGKEIT, GESCHLECHT UND ALTER

Die Entlohnung einer Beschäftigung hängt neben der formalen Qualifikation auch wesentlich vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit ab. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Höhe der Verdienste der Beschäftigten auch von den Berufen bestimmt wird (siehe hierzu zum Beispiel Stüber 2022; Seibert et al. 2022) und mit der Branchenzugehörigkeit und der Betriebsgröße zusammenhängt (Ellguth/Kohaut 2021). Zudem werden frauendominierte Berufe häufig niedrig entlohnt (Achatz et al. 2005). Dies zeigt sich unter anderem daran, dass Frauen in typischen Berufen im sozialen Bereich oder dem Dienstleistungssektor schlechter entlohnt werden als Männer in den von ihnen gewählten Tätigkeiten im Baubereich oder im verarbeitenden Gewerbe. Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad stellt einen wichtigen Indikator für das betriebliche Lohnniveau dar. Demnach sind in Betrieben mit einer formalen Tarifbindung in der Regel höhere Löhne zu beobachten als in nicht tarifgebundenen (Ellguth/Kohaut 2020). Ausgehend von früheren Arbeiten und Studien untersuchen wir die Verdienste von Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ im Folgenden differenzierter nach dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit sowie getrennt für die jeweils zehn häufigsten Berufe, die von Frauen und Männern ausgeübt werden.

In Deutschland erzielten ausländische Beschäftigte im Jahr 2021 in einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstätigkeit ein Medianentgelt von 2.728 Euro, Beschäftigte mit deutscher Staatsbürgerschaft hingegen eines von 3.643 Euro (BA 2022) (Abbildung 8). Ausländische Vollzeitbeschäftigte verdienen demnach im Schnitt 915 Euro bzw. 25,1 Prozent weniger als deutsche. Bei männlichen Beschäftigten (insgesamt) fällt diese Differenz mit 27,9 Prozent (2.755 Euro zu 3.820 Euro) noch einmal höher aus. Ausländische Frauen hingegen verdienen 21,6 Prozent weniger als deutsche Frauen, wenn sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen (2.624 Euro zu 3.346 Euro).

Schränkt man den Entgeltvergleich auf das betriebliche Anforderungsniveau von Helfertätigkeiten ein, fallen die Verdienstdifferenzen zwischen Beschäftigten mit ausländischer und deutscher Nationalität geringer aus. So sind auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ die Entgelte der Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit 15,9 Prozent niedriger als die der männlichen Beschäftigten mit deutscher Nationalität (2.291 Euro zu 2.724 Euro). Frauen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit erzielen im Durchschnitt 11,8 Prozent weniger als weibliche Beschäftigte mit deutschem Pass (2.003 Euro zu 2.272 Euro).

Wie oben beschrieben, hat die ausgeübte berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Höhe der erzielten

Arbeitsentgelte. Im Folgenden gehen wir der Frage nach, welche Verdienste auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ in unterschiedlichen Berufen erzielt werden. In Abbildung 9 und Abbildung 10 werden die durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelte der Top-10-Berufe von Männern und Frauen mit ausländischer und deutscher Staatsangehörigkeit verglichen. Zunächst zeigen sich, unabhängig von der Staatsangehörigkeit, sowohl für die häufigsten Berufe auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ der Männer als auch die der Frauen große berufsspezifische Lohnvarianzen.

Danach sind bei den männlichen Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit die Lohndifferenzen im Vergleich zu den Beschäftigten mit deutscher Nationalität in den Büroberufen (Berufe Unternehmensführung, -organisation) (-32,3 Prozent), gefolgt von Berufen in der Metallverarbeitung (-18,8 Prozent) und Verkehr/Logistik (-17,2 Prozent), mit Abstand am größten (Abbildung 9). Am geringsten fallen die Entgeltunterschiede in den Reinigungsberufen (-4,3 Prozent), Gartenbauberufen (-5,5 Prozent) und in den Bauberufen (-6,5 Prozent) aus.

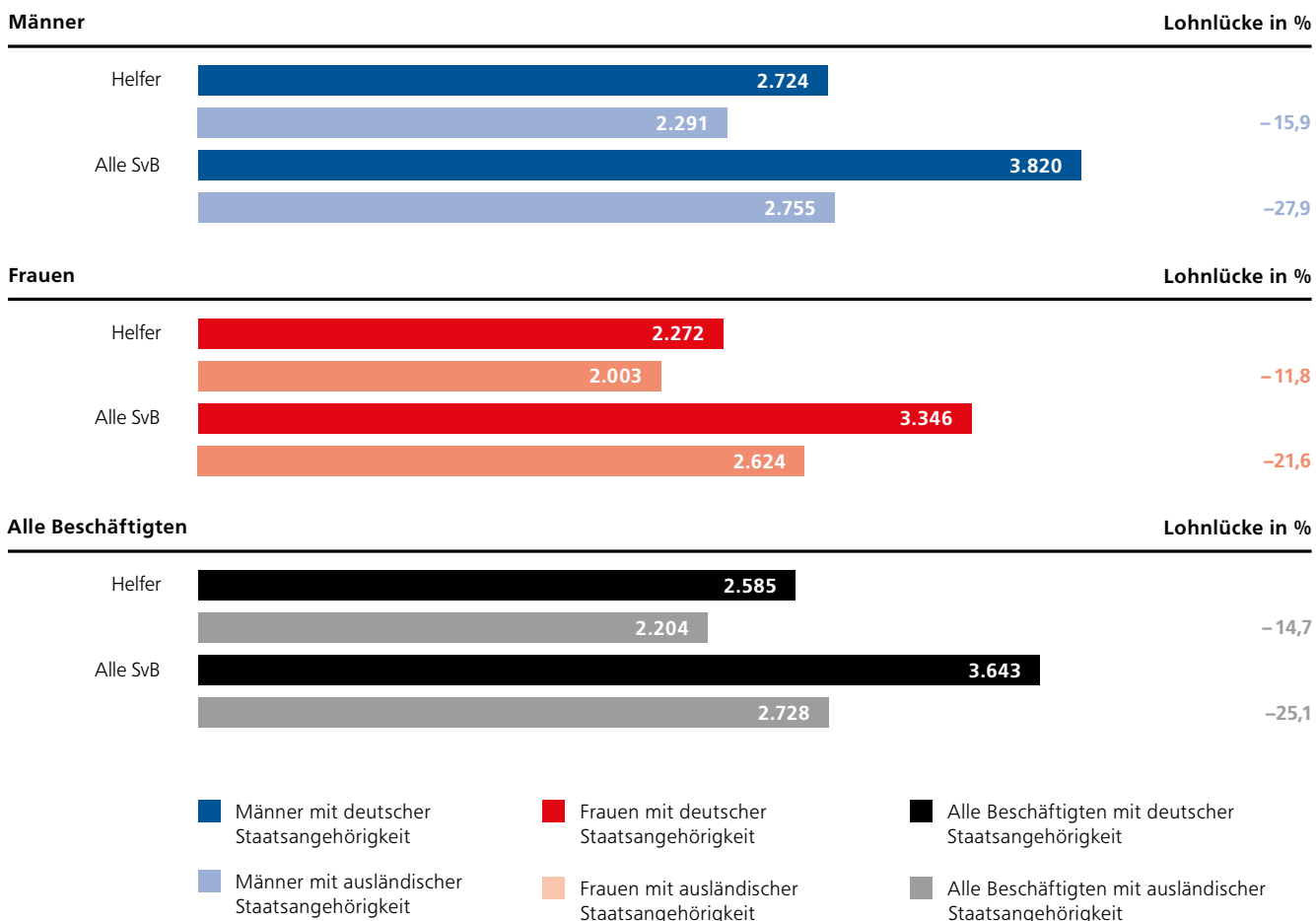
Beim Vergleich der Entgeltdifferenzen zwischen weiblichen Beschäftigten mit ausländischer und solchen mit deutscher Staatsangehörigkeit zeigen sich auch in den Büroberufen (Berufe Unternehmensführung, -organisation) mit 20 Prozent die höchsten Unterschiede, gefolgt von Erziehungsberufen (-16,0 Prozent) und Verkehr/Logistik (-14,0 Prozent). Es gibt unter den Top-10-Helferberufen aber auch Tätigkeiten mit sehr geringen Verdienstunterschieden zwischen weiblichen Beschäftigten mit ausländischer und solchen mit deutscher Staatsangehörigkeit (medizinische Gesundheitsberufe -0,1 Prozent und nicht medizinische Gesundheitsberufe -1,1 Prozent). In den Verkaufsberufen sind die Entgelte der weiblichen ausländischen Beschäftigten sogar geringfügig höher.

Abschließend muss jedoch berücksichtigt werden, dass eine Reihe von zentralen Faktoren die unterschiedlichen Löhne erklären, die in unseren Analysen außer Acht blieben. Dies betrifft etwa das Alter der Beschäftigten, die Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, Arbeits- und Arbeitslosigkeitserfahrung usw. Brunow und Jost (2020) zeigen in ihren Analysen der Entgelte von „arbeitsmarktnahen“ deutschen und ausländischen Beschäftigten (mit Berufsabschluss), dass sich zunächst beobachtete größere Lohnlücken unter Berücksichtigung individueller und betrieblicher Faktoren zumeist auflösen lassen, sodass nicht generell von einer Lohndiskriminierung ausländischer Beschäftigter gesprochen werden kann. ←

ABB. 8

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Helfertätigkeiten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Deutschland, 2021 (im Dezember)

in Euro

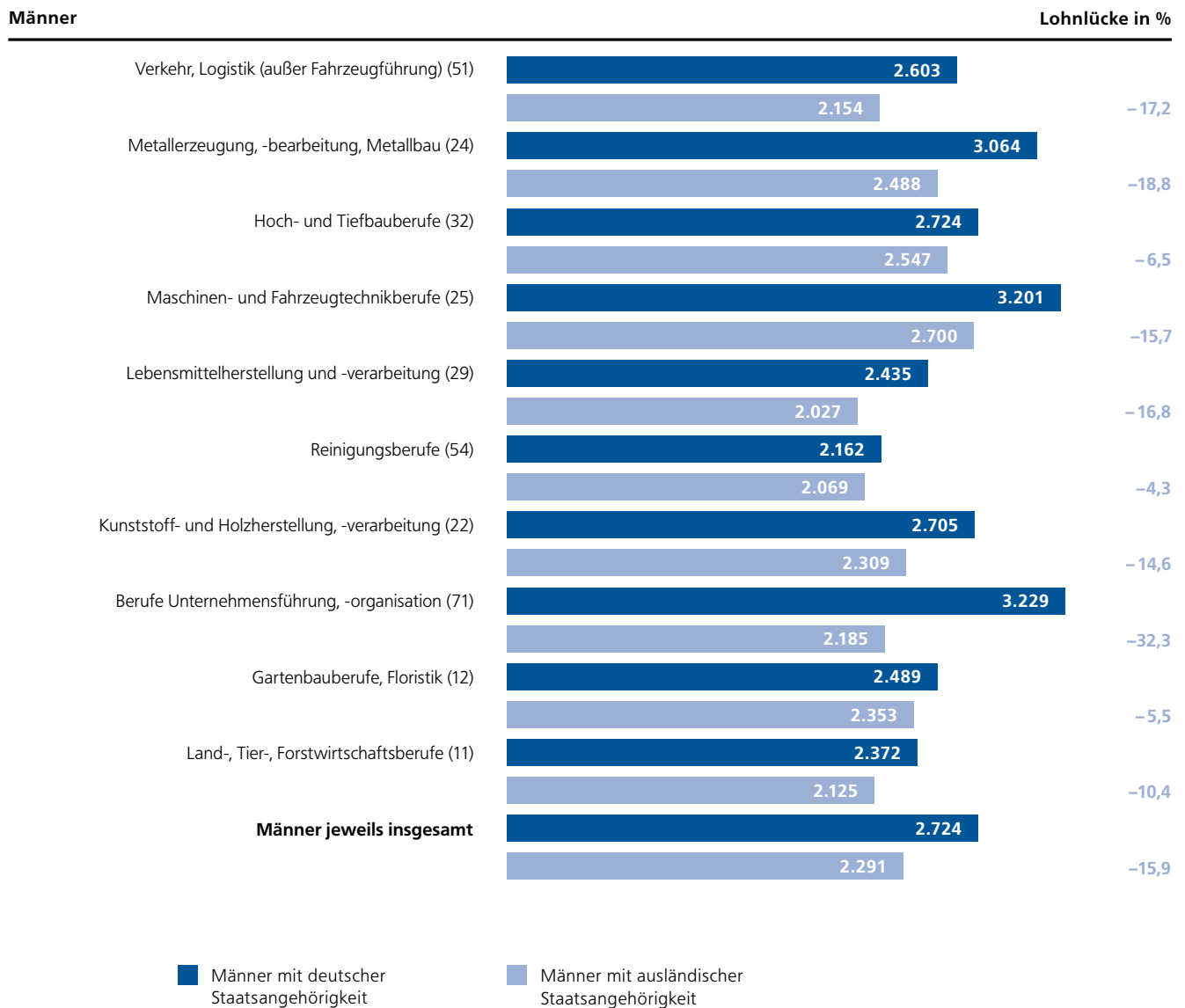


Lesebeispiel: Vollzeitbeschäftigte Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Helfertätigkeiten verdienen 11,8 Prozent weniger als Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit in Helfertätigkeiten.
 Sozialversicherungspflichtige (Sv) Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) mit Angabe zum Entgelt (siehe Anhang „Definitionen Beschäftigung“).
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

ABB. 9

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von männlichen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den Top-10-Helferberufen nach Staatsangehörigkeit, Deutschland, 2021 (im Dezember)

in Euro

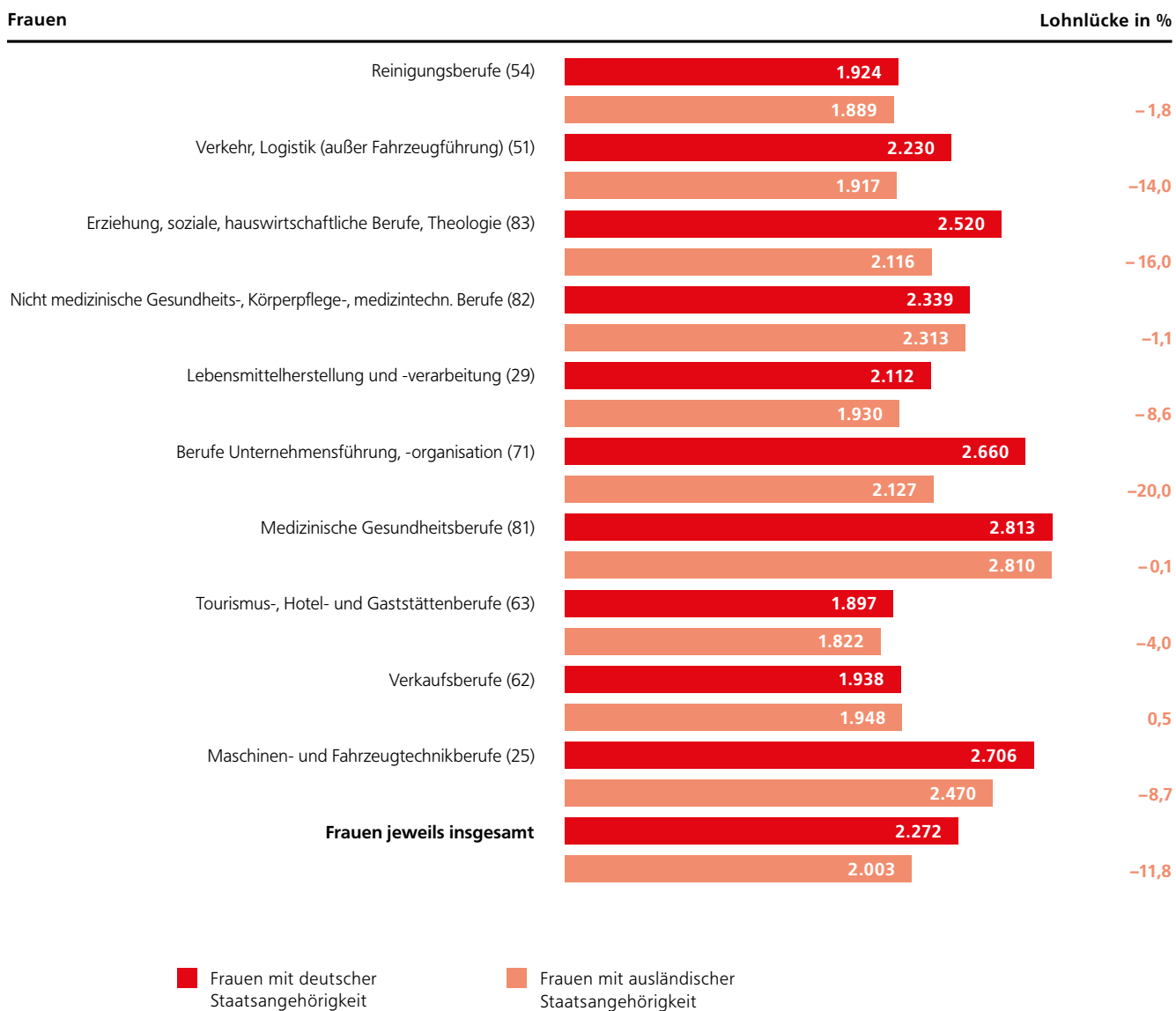


Lesebeispiel: In den Helfertätigkeiten der Verkehrs- und Logistikberufe verdienen vollzeitbeschäftigte Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit 17,2 Prozent weniger als vollzeitbeschäftigte Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit.
 Sozialversicherungspflichtige (Sv) Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) mit Angabe zum Entgelt (siehe Anhang „Definitionen Beschäftigung“).
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

ABB. 10

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von weiblichen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den Top-10-Berufen auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ nach Staatsangehörigkeit, Deutschland, 2021 (im Dezember)

in Euro



Lesebeispiel: In den Helfertätigkeiten der Reinigungsberufe verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 1,8 Prozent weniger als vollzeitbeschäftigte Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit.
 Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende mit Angabe zum Entgelt (siehe Anhang „Definitionen Beschäftigung“).
 Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Basisarbeit zeigte zwischen 2015 und Anfang 2021 trotz der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt ein außergewöhnliches Wachstum. Betrachtet man die Beschäftigten, die Helfertätigkeiten ausüben, nach sozioökonomischen Merkmalen, sind unter ihnen besonders viele Geringqualifizierte. Auch jüngere Beschäftigte und Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit arbeiten häufiger in Jobs auf dem Anforderungsniveau „Helfer“. Das starke Wachstum bei den Helfertätigkeiten entfällt fast ausschließlich auf Beschäftigte mit ausländischem Pass. Vor allem Beschäftigte aus den Asylherkunftsländern (von einem niedrigen Niveau aus) und solche aus den Staaten der EU-Osterweiterung (Beitrittsländer ab 2004) zeigen überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse. Den prozentual stärksten Anstieg gab es bei männlichen Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Aber auch die Zuwachsraten von ausländischen weiblichen Beschäftigten sind überdurchschnittlich.

Ausländische Männer in Helfertätigkeiten sind weit überdurchschnittlich in den Verkehrs- und Logistikberufen tätig. Mit deutlichem Abstand folgen Tätigkeiten in den Bereichen Bau und Lebensmittelherstellung und -verarbeitung. Männliche Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit üben ebenfalls vor allem Tätigkeiten in den Verkehrs- und Logistikberufen aus, darüber hinaus arbeiten sie häufig auch in Berufen des verarbeitenden Gewerbes (Metall- und Maschinenbauberufe). Frauen sind hauptsächlich in Reinigungsberufen sowie in Verkehrs- und Logistikberufen tätig. Die Beschäftigtenanteile der ausländischen Frauen sind allerdings in diesen Berufen deutlich höher. Weibliche Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit sind darüber hinaus auch vermehrt in Erziehungsberufen, nicht deutsche Frauen eher in Berufen in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung tätig.

Zudem lassen sich mit Blick auf die Staatsangehörigkeit nennenswerte Lohnunterschiede feststellen. Demnach verdienen sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich weniger als deutsche Arbeitnehmer_innen. In Deutschland beträgt die Lohnlücke zwischen Beschäftigten mit deutscher und solchen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Jahr 2021 rund ein Viertel. Selbst auf gleichem Anforderungsniveau erzielen Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die als „Helfer“ tätig sind, gut 15 Prozent weniger als deutsche Beschäftigte. Dies lässt sich vor allem damit erklären, dass nicht deutsche Beschäftigte häufiger in geringer entlohnten Berufen arbeiten (zum Beispiel Reinigungstätigkeiten oder im Bereich Verkehr/Logistik).

Eine Differenzierung der Entgelte nach dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit zeigt, dass die Entgelt Differenz zwischen männlichen Beschäftigten mit ausländischer und solchen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei gut einem Viertel liegt. Auf Helferniveau fallen die Lohnunterschiede deutlich geringer aus (–15,9 Prozent). Bei den weiblichen Beschäftigten, die Helfertätigkeiten ausüben, sind die Lohnunterschiede nach Staatsangehörigkeit nochmals niedriger (–11,8 Prozent).

Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels könnte insbesondere das Potenzial der ausländischen und deutschen Arbeitskräfte, die Helfertätigkeiten ausüben und über keinen Berufsabschluss verfügen, mit einer gezielten Aus- und Weiterbildungsstrategie aktiviert werden, damit sie bestenfalls Schritt für Schritt einen Berufsabschluss erwerben. Daneben ist natürlich auch das Learning on the Job eine Strategie, die den Aufstieg von Helfertätigkeiten auf Fachkraftpositionen ermöglichen könnte, selbst wenn berufliche Abschlüsse fehlen. Dies bietet sich besonders für Engpassberufe an, die stark am Arbeitsmarkt nachgefragt und von Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ bereits ausgeübt werden.

Gut ein Viertel der Beschäftigten verfügt über keine formale Berufsausbildung und insbesondere bei den jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren ist der Anteil der Ungelernten seit 2015 stetig gestiegen (Kalinowski 2022). In der Gruppe der ausländischen Beschäftigten sind es sogar über ein Drittel.⁶ Die Gründe hierfür sind vielfältig. Gegebenenfalls spielen im Herkunftsland formale Berufsabschlüsse eine untergeordnete Rolle, bzw. informell oder nonformal erworbene Kompetenzen haben eine größere Bedeutung. Oder aber die im Ausland erworbenen Schulabschlüsse werden in Deutschland nicht anerkannt (Flake et al. 2014: 19).

Die Weiterbildungsbeteiligung hängt auch in Deutschland immer noch wesentlich vom Bildungsabschluss der Beschäftigten und vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit ab. Gerade bei den Beschäftigten, die Helfertätigkeiten ausüben, zeigt sich ein deutlicher Nachholbedarf an Qualifizierung, da sie seltener an Weiterbildungsangeboten teilnehmen (Janssen/Leber 2015; Heß et al. 2019) und überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dies bestätigt auch das IAB-Betriebspanel: Im Jahr 2021 boten insgesamt 34 Prozent aller Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen an. Im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 ging das Weiterbildungsangebot um 21 Prozentpunkte zurück. Unter den Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen lag die Weiterbildungsquote bei lediglich sechs Prozent

⁶ Siehe Fußnote 3.

(Bennewitz et al. 2022). Aber auch auf der Ebene der Berufe ist nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) ein Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der Weiterbildungsbeteiligung erkennbar. Das bedeutet, dass einige Berufe mit gleichem Anteil an Geringqualifizierten weniger Weiterbildung anbieten. Möglicherweise, so das IW, liegen die Gründe dafür in den unterschiedlichen gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Weiterbildungspflichten für einzelne Berufsgruppen (Seyda et al. 2019: 18).

Angesichts des akuten Arbeitskräftemangels sind Unternehmen gefordert, un- und angelernten Beschäftigten, die in Berufen auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ tätig sind, die Möglichkeit zu eröffnen, sich weiterzubilden bzw. einen formalen Berufsabschluss nachzuholen. Hier setzen auch die konkreten Maßnahmen und Angebote des geplanten Gesetzes zur Aus- und Weiterbildungsförderung⁷ und Einführung einer Bildungszeit (Dietrich et al. 2023) sowie weitere in der Fortführung und Weiterentwicklung der Nationalen Bildungsstrategie (BMAS 2022) verankerte Zielsetzungen an. ←

⁷ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

- 5 **Abbildung 1**
Beschäftigungsentwicklung nach Anforderungsniveau
- 7 **Abbildung 2**
Beschäftigungsentwicklung im Bereich der Helfertätigkeiten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit
- 7 **Abbildung 3**
Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Nationalitäten in Helfertätigkeiten
- 9 **Abbildung 4**
Zahl der Beschäftigten in Helfertätigkeiten nach Altersgruppen
- 9 **Abbildung 5**
Struktur der Beschäftigten in Helfertätigkeiten nach Altersgruppen, Geschlecht und Staatsangehörigkeit
- 12 **Abbildung 6**
Top-10-Berufshauptgruppen, in denen Männer mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit auf Helferniveau beschäftigt sind
- 13 **Abbildung 7**
Top-10-Berufshauptgruppen, in denen Frauen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit auf Helferniveau beschäftigt sind
- 17 **Abbildung 8**
Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Helfertätigkeiten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit
- 18 **Abbildung 9**
Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von männlichen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den Top-10-Helferberufen nach Staatsangehörigkeit
- 19 **Abbildung 10**
Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von weiblichen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in den Top-10-Berufen auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ nach Staatsangehörigkeit
- 11 **Tabelle 1**
Top-10-Berufshauptgruppen von Helfertätigkeiten nach Geschlecht
- 15 **Tabelle 2**
Top-10-Berufshauptgruppen von Helfertätigkeiten nach Altersgruppen
- 25 **Tabelle 3**
Berufe auf Fachkraftniveau mit einer Engpass-Gesamtbewertung von 2,0 und mehr

LITERATUR

Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea 2005: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57, S. 466–493.

Antonczyk, Dirk; DeLeire, Thomas; Fitzenberger, Bernd 2018: Polarization and rising wage inequality. Comparing the U.S. and Germany, in: Econometrics 6 (2), S. 1–33.

Autor, David H.; Katz, Lawrence F.; Kearney, Melissa S. 2006: The Polarization of the U.S. Labor Market, in: American Economic Review 96 (2), S. 189–194.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute 2021: Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung, in: Bellmann, Lutz; Büchter, Karin; Frank, Irmgard; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern, Leverkusen, S. 241–251 (Berichte zur Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung) (URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/16622>).

Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Leber, Ute; Schwengler, Barbara 2022: Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021. IAB-Forschungsbericht, Nr. 20/2022, Nürnberg (URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb2022.pdf>) (ab S. 100).

Brücker, Herbert; Croisier, Johannes; Kosyakova, Yuliya; Kröger, Hannes; Pietrantuono, Giuseppe; Rother, Nina; Schupp, Jürgen 2019: Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. Ausgabe 01|2019 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric 2020: Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht, Nr. 4, Nürnberg (URL: <https://iab.de/publikation/?id=10361166>).

Brunow, Stephan; Oskar, Jost 2020: On the foreign to native wage differential in Germany: Does the home country matter? IAB Discussion Paper, Nr. 26, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) 2022a: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Tabellen, Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Stichtag 31.12.2021 (URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/iii6/beschaeftigung-entgelt-entgelt/entgelt-d-0-202112-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=2).

Bundesagentur für Arbeit (BA) 2022b: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit, Nürnberg, August 2022 (URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

Bundesagentur für Arbeit (BA) 2011: Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg (URL: 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=22).

Bundesagentur für Arbeit (BA) 2010: Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Bericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, November 2010, Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2022: Nationale Weiterbildungsstrategie. Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik, Berlin (URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2022: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Berlin (URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=9).

Bundesregierung 2021: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP, Berlin (URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>).

Dietrich, Hans; Fitzenberger, Bernd; Janssen, Simon; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Osiander, Christopher; Seibert, Holger; Stephan, Gesine; Leber, Ute 2023: Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) – Weiterbildungsgesetz. IAB-Stellungnahme, Nr. 1, Nürnberg, VÖ am 6.2.2023.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne 2021: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 328–337.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne 2020: Orientierung an einem Branchenarbeitsvertrag und die Rolle des Betriebsrats bei der Entlohnung, in: Industrielle Beziehungen 27 (4), S. 371–388.

Flake, Regina; Malin, Lydia; Middendorf, Lena; Seyda, Susanne 2014: Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale. Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 100, Köln.

Große-Jäger, André; Hauser, Renate; Lauenstein, Oliver; May-Schmidt, Jana; Merfert, Matthias; Stiegler, Franziska; Zwingmann, Bruno (Hrsg.) 2021: Basisarbeit. Mittendrin und außen vor, o. O.

Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute 2019: Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. IAB-Kurzbericht, Nr. 16, Nürnberg (URL: <https://iab.de/publikation/?id=9772697>).

Janssen, Simon; Leber, Ute 2015: Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht, Nr. 13, Nürnberg (URL: <https://iab.de/publikation/?id=5486600>).

Kalinowski, Michael 2022: Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Bonn, S. 285–293 (URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf, Stand: 21.11.2022).

Kaufmann, Klara; Krotte, Volker; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris 2021: Regional unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten. IAB-Forschungsbericht, Nr. 10/2021, Nürnberg (URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb1021.pdf>).

Klaus, Anton; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Roesler, Konrad 2020: Geförderte Weiterbildung Beschäftigter. Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. IAB-Kurzbericht, Nr. 24, Nürnberg (URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb2420.pdf>).

Kruppe, Thomas; Matthes, Britta; Unger, Stefanie 2014: Effectiveness of data correction rules in process-produced data. The case of educational attainment. IAB Discussion Paper, Nr. 15, Nürnberg.

Seibert, Holger; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris 2022: Berufsspezifische Lohnunterschiede: In einigen Helferjobs verdienen Fachkräfte mehr als in ihrem erlernten Beruf. IAB-Kurzbericht, Nr. 14, Nürnberg (URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-14.pdf>).

Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger 2020: Einwanderung nach Deutschland: Viele Hochqualifizierte, aber auch viele Ungelernte. IAB-Kurzbericht, Nr. 8, Nürnberg (URL: <https://iab.de/publikation/?id=10567830>).

Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Schwengler, Barbara 2021: Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten: Starker Einbruch in der Corona-Krise. IAB-Kurzbericht, Nr. 16, Nürnberg (URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf>).

Seyda, Susanne (2021): Digitale Lernmedien beflügeln die betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse der zehnten IW-Weiterbildungserhebung. IW-Trends 01/2021, Köln (URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2021/IW-Trends_2021-01-05_Seyda.pdf).

Seyda, Susanne; Wallossek, Luisa; Zibrowius, Michael 2019: Einfach nur Arbeit? Zu Weiterbildung, Einfacharbeit und ausgeübtem Beruf. IW-Report 8/19, Köln.

Spitz-Oener, Alexandra 2006: Technical Change, Job Tasks and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure, in: Journal of Labor Economics 24 (2), S. 235–270.

Stüber, Heiko 2022: Berufsspezifische Lebensentgelte: Ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt. IAB-Kurzbericht, Nr. 18, Nürnberg (URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-18.pdf>).

ANHANG

ANFORDERUNGSNIVEAU DER TÄTIGKEIT

Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität einer beruflichen Tätigkeit. Eine Einordnung nach dem Anforderungsniveau erfolgt nach Tätigkeiten als Helfer, Fachkraft sowie Spezialist bzw. Experte.

Anforderungsniveau	Kurzbezeichnung	Beschreibung
1 Helfer- und Anlerntätigkeiten	Helfer	Einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder einjährige (geregelt) Berufsausbildung
2 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkraft	Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten, Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
3 Komplexe Spezialistentätigkeiten	Spezialist	Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, gehobene Fach- und Führungsaufgaben, Meister- oder Techniker Ausbildung oder gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss
4 Hochkomplexe Tätigkeiten	Experte	Sehr hohes Kenntnis- und Fertigniveau, Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschulbildung oder entsprechende Berufserfahrung

Quelle: Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit (BA 2011).

DEFINITIONEN BESCHÄFTIGUNG

Datengrundlage: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Hierzu zählen alle Arbeitnehmer_innen, die der Pflicht zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung unterliegen und/oder beitragspflichtig zur Arbeitslosenversicherung sind (Beamte oder Selbstständige zum Beispiel sind hiervon ausgenommen).

In dieser Analyse werden Berufe und deren Entgelte nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) auf der Hierarchieebene der Zweisteller (37 Berufshauptgruppen) unterschieden. In der KldB 2010 sind die Berufe nach ihrer Ähnlichkeit anhand ihrer Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten gruppiert und darunter in einer zweiten Dimension nach dem Anforderungsniveau entsprechend dem Komplexitätsgrad der Tätigkeit (BA 2011).

Die BA weist in ihrer Engpassanalyse die Berufe auf einer detaillierteren Ebene von Berufsgattungen (Fünfsteller) aus als die von uns betrachtete Zweisteller-Ebene (siehe Tabelle 1).

BRUTTOMEDIANENTGELT

Der Median teilt die Beschäftigten entsprechend ihrem Bruttoentgelt in zwei Hälften: Eine Hälfte der Beschäftigten erzielt ein Entgelt unter dem Medianwert und die andere ein Entgelt über dem Medianwert.

Zwar werden die Entgelte der Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2021 gemessen, aber ihre sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte beziehen sich immer auf den ganzen, bis zu diesem Tag durchgehenden Beschäftigungszeitraum innerhalb des Kalenderjahres 2021 (BA 2010: 8).

Es handelt sich um das Arbeitsentgelt vor Abzug von Steuern (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, gegebenenfalls Kirchensteuer) und Sozialversicherungsbeiträgen (in der Regel Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Pflegeversicherung). Dazu gehören auch Urlaubs- und Weihnachtsgelder, Tantiemen, Gratifikationen, Mehrarbeits-/Überstundenvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, Familienzuschläge, Gefahrenzuschläge und Schmutzzulagen sowie Provisionen und Abfindungen.

TAB. 3

Berufe auf Fachkraftniveau mit einer Engpass-Gesamtbewertung von 2,0 und mehr, Deutschland, 2021 (im Jahresdurchschnitt)

Berufe (Berufsgattung, KldB 2010)	Gesamtbewertung Engpassberufe
1110 Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung)	2,2
1121 Berufe in der Nutztierhaltung	2,0
1171 Berufe in der Forstwirtschaft	2,0
1210 Berufe im Gartenbau (ohne Spezialisierung)	2,0
1214 Berufe im Garten-, Landschafts-, Sportplatzbau	2,3
2122 Berufe in der Baustoffherstellung	2,7
2123 Berufe in der Steinmetztechnik	2,3
2211 Berufe in der Reifen-, Vulkanisationstechnik	2,0
2232 Produktion von Holzwerkstoffen, -bauteilen	2,2
2234 Berufe im Holz-, Möbel-, Innenausbau	2,0
2430 Berufe in der Metalloberflächenbehandlung (ohne Spezialisierung)	2,0
2521 Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik	2,3
2522 Berufe in der Land-, Baumaschinentechnik	2,5
2611 Berufe in der Mechatronik	2,2
2612 Berufe in der Automatisierungstechnik	2,2
2626 Berufe in der Leitungsinallation, -wartung	3,0
2920 Berufe in der Lebensmittelherstellung (ohne Spezialisierung)	2,2
2922 Berufe Back-, Konditoreiwarenherstellung	2,0
2923 Berufe in der Fleischverarbeitung	2,5
3121 Berufe in der Vermessungstechnik	2,2
3210 Berufe im Hochbau (ohne Spezialisierung)	2,3
3211 Berufe im Beton- und Stahlbetonbau	2,2
3212 Berufe im Maurerhandwerk	2,3
3214 Berufe in der Dachdeckerei	2,3
3215 Berufe im Fassadenbau	2,7
3216 Berufe im Gerüstbau	2,0
3220 Berufe im Tiefbau (ohne Spezialisierung)	3,0
3221 Pflasterer/Pflasterinnen, Steinsetzer/-innen	3,0
3222 Berufe im Straßen- und Asphaltbau	2,5
3223 Berufe im Gleisbau	2,7
3224 Berufe im Brunnenbau	2,8
3225 Berufe im Kanal- und Tunnelbau	2,7
3310 Berufe in der Bodenverlegung (ohne Spezialisierung)	2,3
3311 Berufe in der Fliesen-, Platten-, Mosaikverlegung	2,3
3312 Berufe in der Estrich- und Terrazzoüberlegung	2,3
3313 Berufe in der Parkettverlegung	2,2
3322 Berufe für Stuckateurarbeiten	2,3
3330 Berufe im Aus- und Trockenbau (ohne Spezialisierung)	2,2
3331 Berufe in der Isolierung	2,2
3332 Berufe in der Zimmerei	2,3
3334 Berufe in der Glaserei	2,3
3335 Berufe im Rollladen- und Jalousiebau	2,3

Berufe (Berufsgattung, KldB 2010)	Gesamtbewertung Engpassberufe
3420 Berufe in der Klempnerei (ohne Spezialisierung)	2,5
3421 Berufe in der Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik	2,8
3423 Berufe in der Kältetechnik	2,7
3432 Berufe im Rohrleitungsbau	2,7
4143 Berufe in der Baustoffprüfung	2,0
4221 Schornsteinfeger/-innen	2,0
5122 Überwachung, Wartung Eisenbahninfrastruktur	2,0
5212 Berufskraftfahrer (Güterverkehr/Lkw)	2,2
5251 Führer land-, forstwirtschaftlicher Maschinen	2,2
5252 Führer Erdbewegungs-, verwandte Maschinen	2,2
6225 Berufe im Verkauf (Möbel, Einrichtung)	2,3
6226 Berufe im Verkauf (Garten, Heimwerk)	2,2
6231 Berufe Verkauf Back-, Konditoreiwaren	2,0
6232 Berufe im Verkauf von Fleischwaren	2,5
6242 Berufe Verkauf Sanitäts-, Medizinbedarf	2,0
7213 Verkaufsaufleute	2,0
7230 Berufe in der Steuerberatung	2,5
7311 Assistenz Rechtsanwaltskanzlei, Notariat	2,3
8110 Medizinische Fachangestellte (ohne Spezialisierung)	2,2
8111 Zahnmedizinische Fachangestellte	2,4
8114 Tiermedizinische Fachangestellte	2,2
8123 Medizinisch-technische Berufe Radiologie	2,5
8130 + 8210 Pflegeberufe	2,8
8133 Berufe operations-/med.-techn. Assistenz	2,7
8134 Berufe im Rettungsdienst	2,3
8177 Podologen/Podologinnen	2,8
8218 Berufe in der Altenpflege (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)	2,3
8252 Berufe in der Augenoptik	2,2
8253 Berufe in der Hörgeräteakustik	2,3
8254 Berufe in der Zahntechnik	2,2

■ Grau markiert: Berufe, in denen es auf der Ebene der Berufshauptgruppen besonders viele Beschäftigte auf Helferniveau gibt (vgl. Tabelle 1 in Kapitel 3).
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 17.2.2023).

WEITERE VERÖFFENTLICHUNGEN

Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten

→ [FES impuls März 2023](#) [LINK](#)

Ausbildungsgarantie – Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen

→ [FES diskurs Januar 2023](#) [LINK](#)

Ausbildungsgarantie – Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen

→ [FES impuls Januar 2023](#) [LINK](#)

Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung – Ein Rechtsgutachten

→ [FES diskurs Mai 2022](#) [LINK](#)

Ohne sie geht nichts mehr – Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland?

→ [FES diskurs November 2021](#) [LINK](#)

Berufliche Bildung im Gesundheitswesen – Reformbedarfe und Handlungsvorschläge

→ [WISO Diskurs 06/2020](#) [LINK](#)

Ein Zeitfenster für Vielfalt – Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung

→ [Für ein besseres Leben 2019](#) [LINK](#)

Arbeitswelt Handwerk – eine politische Herausforderung

→ [WISO direkt 21/2019](#) [LINK](#)

Jobwende – Effekte der Energiewende auf Arbeit und Beschäftigung

→ [Für ein besseres Morgen 2019](#) [LINK](#)

Aktuelle und zukünftige Einwanderungsbedarfe von IT-Fachkräften nach Deutschland – Wie attraktiv sind die Bundesländer?

→ [WISO Diskurs 19/2019](#) [LINK](#)

Volltexte und weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung unter
www.fes.de/publikationen



Impressum

© 2023

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Fax 0228 883 9205

www.fes.de/apb

apb-publikation@fes.de

ISBN: 978-3-98628-254-7

Titelillustration: Till Lukat

Gestaltungskonzept: www.leitwerk.com

Umsetzung/Satz: www.stetzer.net

→ Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfw Zwecke verwendet werden.



An vielen Stellen des Arbeitsmarkts fehlen mittlerweile Fachkräfte. Dabei stellen sie das Gros der in Deutschland arbeitenden Menschen dar. Aufgrund des rasanten demografischen Wandels, den Deutschland durchläuft, dürften in den kommenden Jahren noch deutlich mehr Fachkräfte fehlen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken. Ein Ansatzpunkt kann und muss hier die Qualifikation von Personen sein, die bisher unterhalb des Anforderungsniveaus „Fachkraft“ arbeiten. Hierbei handelt es sich um sogenannte Helfer_innen. In der hier vorliegenden Publikation geben uns die Autor_innen auf der Basis detaillierter quantitativer Daten einen vertieften Einblick in diese Kategorie von Beschäftigten. Damit schaffen sie die Grundlage für eine sinnvolle Diskussion über die Frage, wie mehr Personen, die bisher auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ arbeiten, zu Fachkräften weiterqualifiziert werden können.

ISBN 978-3-98628-254-7

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

