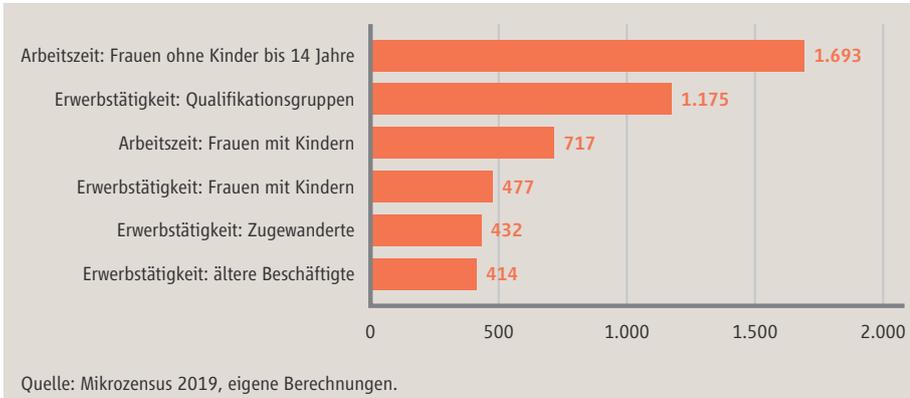


Große Arbeitskräftepotenziale könnten besser genutzt werden

Im internationalen Vergleich hat Deutschland einen der höchsten Anteile an Arbeitsstellen, die nicht besetzt werden können. Zugleich wird pro Kopf weniger gearbeitet als in fast allen anderen Industrieländern. Eine aktuelle Studie des IAW im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen zeigt, wo die nicht realisierten Arbeitskräftepotenziale zu finden sind und analysiert die Ursachen, weshalb sie bisher so wenig genutzt werden. Die Studie geht dabei auf die wichtigsten Zielgruppen im Inland ein, wie in Teilzeit

arbeitende Frauen, Personen ohne Berufsabschluss und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zur Größe der Potenziale wurden Szenarien berechnet, die auf der Erwerbsbeteiligung und den Arbeitsstunden im Mikrozensus basieren. Mithilfe von Benchmarks wurden ambitionierte, aber erreichbare Ziele formuliert und das sich ergebende zusätzliche Arbeitsvolumen bestimmt. Die Ergebnisse sind in der Abbildung zusammengefasst.

Übersicht über die Arbeitskräftepotenziale (in Tsd. Beschäftigten)



Dargestellt sind die Potenziale, die sich ergeben, wenn die Lücke in der Arbeitszeit oder in der Erwerbstätigkeit zur Vergleichsgruppe zur Hälfte geschlossen werden. Die Potenziale enthalten teilweise dieselben Personen und können daher nicht addiert werden.

Quelle: IAW: Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen. 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis. S. VII, hg. Stiftung Familienunternehmen, 2024.

Fortsetzung Seite 2

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

In dieser Ausgabe berichten wir unter anderem über die Jahreskonferenz des Netzwerks Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau. Bei dieser Veranstaltung wurde auch darüber diskutiert, wie Bürokratie durch zu viele und nicht praxistaugliche Gesetze geschaffen wird. Einige Botschaften aus der Diskussion sollten von der Politik unbedingt gehört werden: (1) Es kann nicht jede wünschenswerte Verbesserung durch die Verabschiedung eines neuen Gesetzes herbeigeführt werden. Häufig gibt es bessere Alternativen. (2) Es braucht für die Verabschiedung von guten Gesetzen Zeit, zum Beispiel für Praxiscalls. Dadurch kann die Perspektive der Umsetzung in die gesetzlichen Regelungen einfließen. Auch an der Sprache von Gesetzen und an ihrer Digitaltauglichkeit ist noch vieles zu verbessern. (3) Es müssen Gesetze noch systematischer hinsichtlich Zielerreichung, Wirksamkeit und unbeabsichtigter Nebenfolgen auf den Prüfstand gestellt werden. Hierzu gibt es Standards, die beachtet werden sollten.

Der „Masterplan Mittelstand“, ein wissenschaftliches Gutachten, an dem das IAW mitgewirkt hat, führt diese Überlegungen weiter. Zudem wird dem Land Baden-Württemberg ein Gesetzesmoratorium empfohlen – eine Besinnungspause, die dazu dienen soll, dass die genannten Punkte aufgenommen werden.

Das Team des IAW wünscht Ihnen frohe Festtage und alles Gute für das Jahr 2024.

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Aus dem Inhalt:

Editorial	1	Netzwerk-Jahreskonferenz 2024 zum Thema Evidenzbasierter Bürokratieabbau.....	3
Große Arbeitskräftepotenziale könnten besser genutzt werden	1	IAW-Veröffentlichungen	3
Betriebliche Weiterbildung fast wieder auf dem Niveau vor der Covid-19-Pandemie	2	Projekte	4
		IAW-Vorträge	4
		Personalien	4
		Weitere Informationen zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie im Internet auf der IAW-Website unter www.iaw.edu .	

Nach den Analysen liegen die größten Potenziale in der Ausweitung des Arbeitsumfangs und der Reduzierung von Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zugunsten von Vollzeitarbeit. Besonders die nicht genutzten Potenziale bei Frauen, die keine Kinder (mehr) betreuen, aber dennoch in Beschäftigungsverhältnissen von geringem zeitlichem Umfang und gelegentlich prekärem Charakter tätig sind, fallen ins Auge. Umgerechnet in Beschäftigtenzahlen, ließen sich knapp 1,7 Millionen zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse realisieren. Hier liegen nicht allein Potenziale für wirtschaftliche Wertschöpfung, sondern es geht zugleich um ein wichtiges gleichstellungspolitisches Thema.

Frauen mit Kindern sind, wie die Auswertung des Mikrozensus zeigt, häufig durch mangelnde Betreuungsmöglichkeiten daran gehindert, ihren Arbeitsumfang zu erhöhen und dadurch ihre beruflichen Pläne zu verwirklichen. Dies hat vielfach nachteilige längerfristige Folgen für die berufliche Entwicklung. Mit umgerechnet über 700.000 zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen ist dies eines der

größten nicht verwirklichten Potenziale am Arbeitsmarkt.

Das Arbeitsvolumen ließe sich zudem deutlich steigern, wenn Personen, die bisher nicht am Arbeitsmarkt partizipieren, mehr Chancen für eine Erwerbstätigkeit eröffnet würden. Hierunter fallen Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen, denen bessere Perspektiven zu vollwertigen beruflichen Tätigkeiten eröffnet werden sollten, Zugewanderte und darunter besonders zugewanderte Frauen sowie – trotz großer Erfolge bei der Steigerung der Erwerbsbeteiligung – ältere Erwerbsfähige, deren Potenziale noch immer nicht realisiert werden. Als weiteres Potenzial wurde die Vermeidung der Abwanderung von zugewanderten Erwerbspersonen identifiziert.

Für jedes der Potenziale wurden spezifische Handlungsempfehlungen erarbeitet. Hierbei wurden in großem Umfang die Erfahrungen und Einschätzungen von Vertreterinnen und Vertretern von Familienunternehmen sowie von Stakeholdern aus öffentlicher Verwaltung, Kammern und Verbänden, Gewerkschaften und

der Zivilgesellschaft eingeholt. Bestätigt wird die Dringlichkeit bereits vielfach diskutierter Reformen, beispielsweise beim Ausbau von Kinderbetreuung und bei der Besteuerung von Familien. Jenseits der großen Vorhaben gibt es viele zunächst weniger ambitioniert scheinende Vorhaben, die ebenfalls wichtige Beiträge leisten können. Vielfach fehlen Informationen, beispielweise über die gesetzlichen Rahmenbedingungen wie bei den Möglichkeiten der Flexirente oder über vorhandene Ressourcen und Anlaufstellen. Der Informationsaustausch ist zentral dafür, dass sich die Beteiligten über die Möglichkeiten klar werden. Viele der entsprechenden Vorschläge gehen auf Unternehmen zurück, die entsprechende Formate bereits erfolgreich praktizieren.

→ Die Studie „Arbeitskräftepotenzial besser ausschöpfen“ kann von der Website der [Stiftung Familienunternehmen](#) heruntergeladen werden.

Ansprechperson:
Prof. Dr. Bernhard Boockmann
Tel. 07071 9896-20
bernhard.boockmann@iaw.edu

Betriebliche Weiterbildung fast wieder auf dem Niveau vor der Covid-19-Pandemie

Ein zunehmender Anteil der Beschäftigten in Baden-Württemberg nimmt an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dies zeigt eine neue Auswertung des IAW im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus auf der Basis des IAB-Betriebspanels, der größten Arbeitgeberbefragung in Deutschland.

Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten im Mittelwert aller Betriebe, hat 2020, also zu Beginn der Covid-19-Pandemie, dramatisch abgenommen. Lag die Weiterbildungsquote 2019 noch bei 38%, so ging sie 2020 auf 14% zurück. Im Jahr 2023 hat sich die Quote mit 33% wieder deutlich erholt und lag damit ungefähr auf dem Niveau von vor zehn Jahren (alle Angaben beziehen sich jeweils auf das 1. Halbjahr).

Auch der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten, hat sich 2023 im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Dabei konnten alle Formen der Weiterbildung einen Zuwachs verzeichnen. Besonders stark war dieser beim selbstgesteuerten Lernen, dessen Nutzung 2023 im Vergleich zu 2019 um 29 Prozentpunkte angestiegen ist. Noch immer nutzen allerdings mehr Betriebe externe Kurse von Weiterbildungsveranstaltern oder Weiterbildungen am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass der Anteil der geringqualifizierten Weitergebildeten von 2021 auf 2023 zwar von 9% auf 18% gestiegen ist, nicht aber die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten (2019: 24% vs. 2023: 22%).

Weitere Analysen ergeben, dass das Ausmaß des Fachkräftemangels, von dem ein Betrieb betroffen ist, keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungstätigkeiten und die Weiterbildungsquote der Unternehmen hat. Von Bedeutung sind dagegen die Tarifbindung, die Existenz eines Betriebsrats, der Anteil an Frauen, die Innovationstätigkeiten, der Modernitätsgrad der technischen Anlagen und weitere betriebliche Merkmale.

→ Der IAW-Kurzbericht 3/2024 zur Betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg kann [hier](#) heruntergeladen werden.

Ansprechperson:
Matthias Fauth
matthias.fauth@iaw.edu

Netzwerk-Jahreskonferenz 2024 zum Thema Evidenzbasierter Bürokratieabbau

Am 2. Oktober 2024 fand in Tübingen die fünfte Jahreskonferenz des Netzwerks Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau unter dem Titel „Evidenzbasierter Bürokratieabbau“ in hybrider Form statt. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie evidenzbasierte Ansätze zur Verwaltungsmodernisierung und zum Abbau bürokratischer Hürden beitragen können. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis diskutierten innovative Lösungen, darunter die Rolle der Digitalisierung, den Einsatz von KI-Technologien und die Bedeutung fundierter Evaluationen.

Nach dem Grußwort der stellvertretenden Vorsitzenden des Normenkontrollrats Baden-Württemberg, Margret Mergen, hielt Prof. Dr. Steffen Eckhard (Zeppelin Universität Friedrichshafen) die Keynote, in der die essenzielle Bedeutung von Daten und fundierten Analysen für wirksame Maßnahmen im Bürokratieabbau hervorhob. In den nachfolgenden vier Sessions, von denen zwei jeweils parallel stattfanden, wurden vertiefende Einblicke in verschiedene Themen geboten:

(1) Die Rolle der Gesetzgebung im Bürokratieabbau. Diskutiert wurden die Verarbeitung personenbezogener Daten für Gesetzesfolgenabschätzungen, die Wirksamkeit von Digitalchecks und Paragrafenbremsen sowie Instrumente zur Begrenzung des Bürokratieaufwuchs. Auch die Berücksichtigung klimarelevanter Aspekte in der Gesetzgebung wurde thematisiert.

(2) Der Einsatz von KI-Technologien und Interoperabilität. Themen waren der Beitrag Künstlicher Intelligenz zur Verwal-



Podiumsdiskussion: v.l.n.r.: Carina Jantsch, Moderatorin, Steffen Jäger, Gemeindetag Baden-Württemberg, Annegret Breitenbücher, Staatsministerium Baden-Württemberg, Prof. Dr. Rafael Bauschke, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, Dr. Susanne Herre, IHK Stuttgart und NKR Baden-Württemberg Foto: © Geschäftsstelle Netzwerk.

tungsmodernisierung, der Task-Technology-Fit bei KI-Einsätzen in der Verwaltung und die Rolle großer Sprachmodelle im Bürokratieabbau. Zudem wurde die Bedeutung semantischer Interoperabilität für die Verständigung zwischen Systemen beleuchtet.

(3) Digitalisierung in der Verwaltungspraxis. Diskutiert wurden die Auswirkungen digitaler Regelungsvorhaben, die Wirkungsorientierung beim evidenzbasierten Einkauf und die Rolle der Innenentwicklung für kommunale Nachhaltigkeitsstrategien.

(4) Evaluation und Evidenz. Themen waren die Frage, wie ein spürbarer Bürokratieabbau evidenzbasiert erreicht werden kann, eine Analyse zu Bürokratieabbau in Italien sowie eine Metaanalyse zur EU-Kohäsionspolitik.

Den Abschluss der Konferenz bildete eine **Podiumsdiskussion zur Praxistauglichkeit von Gesetzen.** Diskutiert wurde, wie Gesetze gestaltet sein müssen, um bürokratischen Aufwand zu reduzieren, ohne dabei an Effektivität einzubüßen. Unter der Moderation von Carina Jantsch diskutierten Annegret Breitenbücher (Staatsministerium Baden-Württemberg), Prof.

Dr. Rafael Bauschke (HVF Ludwigsburg), Steffen Jäger (Gemeindetag Baden-Württemberg) und Dr. Susanne Herre (IHK Stuttgart, Normenkontrollrat BW).

Verleihung des Netzwerkpreises

Im Rahmen der Jahrestagung wurde auch der Netzwerkpreis für herausragende Abschlussarbeiten verliehen. Die **Preisträgerin Anne-Kristina Zippel** wurde für ihre Masterarbeit „Problemorientierte staatliche Steuerung der Kreislaufwirtschaft – Eine systematische Analyse von Maßnahmen zur Reduzierung der Verwendung endlicher Rohstoffe“ ausgezeichnet. Sie wurde betreut von Prof. Dr. Nicolai Dose, Lehrstuhl für Politikwissenschaft und Verwaltungswissenschaft an der Universität Duisburg-Essen.



Netzwerk-Preisträgerin Anne-Kristina Zippel

Foto: © privat.

→ Weitere Informationen zur Jahreskonferenz (Beiträge, Mitschnitte etc.) finden Sie auf der Netzwerk-Website unter [Netzwerk Jahreskonferenz 2024](#).

Neue Veröffentlichungen aus dem IAW

Christin Schafstädt, Tobias Scheu, Andrea Kirchmann (2024): Gestaltung von individuellen Bildungs- und Karrierewegen in der Pflege – Perspektiven in der Praxis. In: Pflege – Die wissenschaftliche Zeitschrift für Pflegeberufe, S. 1-6.

Marcel Reiner, Celine Keppner, Kathrin Mittelstätt, Eva Hocher, Jochen Späth (2025): Übergänge ins Studium und dessen Verwertung in der Praxis – Gelingensfaktoren, Herausforderungen, Gestaltungsspielräume. In: Pflege & Gesellschaft 1/2025.

PROJEKTE

Einstellungen und Präferenzen zur Sozialpolitik – neues FIS-gefördertes Projekt

Sozialpolitisches Handeln sieht sich aktuell wachsenden Herausforderungen gegenüber. Ein neues, durch das Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) finanziertes Forschungsprojekt analysiert die Einstellungen der Bevölkerung zur Ausgestaltung sozialpolitischer Leis-

tungen. Hierfür werden mit der gesetzlichen Rente, Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Transfers zur Kompensation gestiegener Lebenshaltungskosten drei wichtige Teilbereiche und Leistungen der Sozialpolitik herausgegriffen. Der Schwerpunkt des Projekts liegt in der Durch-

führung und Auswertung von Surveyexperimenten im Rahmen einer repräsentativen Befragung. Die Projektmittel wurden von Natalie Herdegen, Martin Kroczek und Philipp Kugler eingeworben. Das Projekt läuft von 2025 bis 2027.

Masterplan Mittelstand Baden-Württemberg

Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg hat das IAW gemeinsam mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim (ZEW) und dem Institut für Mittelstandsforschung Mannheim (ifm) einen Masterplan Mittelstand Baden-Württemberg entwickelt, um den Mittelstand als Herz und Rückgrat der baden-württembergischen Wirtschaft zu stärken. Das Gutachten analysiert Stärken und Schwächen des Mittelstands und empfiehlt ein umfassendes dreistufiges Aktionsprogramm nach Dringlichkeit, Breitenwirkung und Transformationsbewältigung.

→ Die Studie Masterplan Mittelstand Baden-Württemberg kann [hier](#) heruntergeladen werden.

IAW-VORTRÄGE

16. Oktober 2024

Bernhard Boockmann: Tasks, occupations, and social mobility. Department of Economics Research Seminar, University of Crete, online.

28. November 2024

Bernhard Boockmann: Arbeitskräftepotenziale besser erschließen, Keynote beim Netzwerktreffen der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen, Erfurt.

5. Dezember 2024

Marcel Reiner, Jochen Späth, Jan Braun (HS Esslingen): Übergänge von der Pflege-

assistenz in die Fachausbildung aus theoretischer und empirischer Sicht. Vernetzungstreffen des Forschungsprogramms zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB), Bonn.

6. Dezember, 2024

Jan Simon Wiemann: Cognitive and non-cognitive skill formation in early childhood (zus. mit Philipp Kugler). 9. Internationale NEPS-Konferenz in Bamberg.

9. Dezember 2024

Bernhard Boockmann: Masterplan Mittelstand Baden-Württemberg, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg, Stuttgart.

10. Dezember 2024

Tobias Scheu: Wie lassen sich Erkenntnisse über individuelle Wanderungsentscheidungen von ausländischen Fachkräften für die Fachkräftesicherung nutzen?, BMWK-KoFA-Expertenworkshop „Abwanderung von internationalen Fachkräften: Ausmaß, Ursachen und Handlungsmöglichkeiten von Politik und Unternehmen“, Berlin.

PERSONALIA



Philipp Biermann

Seit 1. Oktober 2024 ist **Philipp Biermann** neuer Leiter der IT am IAW. Bereits zuvor war er seit Jahren beratend für das Institut tätig.

Foto: privat

Nach seinem Praktikum arbeitet Philipp Ziegler als Hilfskraft weiter am IAW. Hristofer Risteski hat seine Tätigkeit als Hilfskraft im November wieder aufgenommen.

Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen
Tel. 07071 9896-0 | iaw@iaw.edu | www.iaw.edu

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann
(Wissenschaftlicher Direktor)

Die IAW-News werden per E-Mail versandt und sind auf der IAW-Website verfügbar.