

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 200–208

C. KATHARINA SPIEB, HARUN SULAK

Verborgene Erwerbspotenziale

Wie groß sind sie –
und wie lassen sie sich aktivieren?

Vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Rückgangs im Erwerbspersonenpotenzial befasst sich der Beitrag damit, welche Potenziale künftig besser genutzt werden können und in welchem Ausmaß sie den Rückgang mindern. Hierzu werden unterschiedliche Szenarien vorgestellt. Bei der Diskussion der unterschiedlichen Maßnahmen liegt ein Schwerpunkt auf dem Erwerbsvolumen von Frauen, insbesondere Müttern mit jungen Kindern. Dabei geht der Beitrag auf die Normen ein, welche die Bevölkerung im Hinblick auf eine Mütter- und Vätererwerbstätigkeit haben. Anschließend werden die spezifischen Herausforderungen von Müttern mit Kindern unterschiedlicher Altersgruppen erörtert. Der Beitrag zeigt, dass insbesondere ein hohes Potenzial darin besteht, Frauen mit Migrationshintergrund besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch werden die Ursachen für ein geringeres Erwerbsvolumen älterer Frauen analysiert. Darüber hinaus wird skizziert, welche Potenziale in einem höheren Erwerbsvolumen von Zugewanderten liegen. Auch wird eine Erhöhung des Erwerbsvolumens älterer Arbeitnehmer*innen diskutiert. Der Beitrag schließt mit Handlungsempfehlungen, wie die unterschiedlichen Potenziale aktiviert werden könnten. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 200–208

C. KATHARINA SPIEB, HARUN SULAK

Hidden Employment Potential

How Big is it –
and How Can it be Activated?

Against the backdrop of the demographic-driven decline in the labour force potential, this article examines which potential could be better

utilised in the future and to what extent they could mitigate this decline. Various scenarios are presented to this end. The discussion of the different measures focuses on the labour supply of women, especially mothers with young children. The article addresses societal norms regarding maternal and paternal employment. Subsequently, it discusses the specific challenges faced by mothers with children of different age groups. The findings indicate that a particularly high potential lies in better integrating women with a migration background into the labour market. In addition, the causes of lower labour supply of older women are analysed. Furthermore, the article outlines the potential of increasing the labour supply of immigrants. The possibility of raising the labour supply of older workers is also discussed. The article concludes with policy recommendations on how the potential could be activated. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 209–218

ANKE MÖNNIG, MARC INGO WOLTER, CHRISTIAN SCHNEEMANN, MICHAEL KALINOWSKI

Der Arbeitsmarkt 2040

Fachkräfteengpässe bleiben bestehen

Für diesen Bericht wurden die Ergebnisse der 8. Welle der QuBe-Langfristprojektion bis 2040 zugrunde gelegt. Neben einer alternden und langfristig sinkenden Bevölkerung ist Deutschland mit einem schwachen Wachstumspotenzial konfrontiert. Die Zahl der Erwerbspersonen wie auch die Zahl der Erwerbstätigen geht langfristig zurück. Die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt werden sich daher nicht stagnationsbedingt auflösen. Der Strukturwandel hinkt der Verrentung der Babyboomer-Generation hinterher. Fast jeder dritte Arbeitsplatz ist von Fachkräfteengpässen betroffen. Besonders intensiv dürfte es das Gesundheitswesen, das Baugewerbe und das Heim- und Sozialwesen treffen. Die Engpässe dürften zukünftig weiter bestehen und könnten sich weiter verschärfen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 209–218

ANKE MÖNNIG, MARC INGO WOLTER, CHRISTIAN SCHNEEMANN, MICHAEL KALINOWSKI

The Labour Market in 2040

Skills Shortages Remain

This report is based on the results of the eighth wave of the Qualifications and Occupations in the Future (QuBe) long-term projection up to 2040. In addition to an aging and declining population, Germany is faced with a slow economic growth. Both the size of the labour force and the number of people in employment are declining in the long term. Labour shortages will therefore not disappear due to stagnation. The structural change is not keeping pace with the retirement of the baby boomer generation. Almost one in three jobs is affected by a shortage of skilled workers. This is likely to have a particularly severe impact on the healthcare sector, the construction industry, and the home and social services sector. The shortages are likely to persist in the future and could further intensify. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 219–227

KLAUS DÖRRE, JORIN VOM BRUCH

Knappe Arbeitskraft – eine Machtressource?

Demografische Entwicklung, Fach- und Arbeitskräfteengpässe haben zeitweilig für einen strukturellen Machtzuwachs von Lohnabhängigen gesorgt. Vorausschauende Unternehmen machten in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte Zugeständnisse bei Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Der Beitrag verortet diese Entwicklung im Rahmen des Jenaer Machtressourcenansatzes. Unterschieden werden drei Phasen der Arbeitsmarktentwicklung, die mit der Zurückdrängung von Massenarbeitslosigkeit, demografischen Veränderungen, aber auch mit der Ausbreitung prekärer Beschäftigung verbunden waren. In der Gegenwart deutet sich mit der Krise des Industrie-

modells eine neue Phase an, die von Beschäftigungsverlusten in Schlüsselbranchen bei gleichzeitiger Knappheit von Arbeitskraft in anderen Branchen geprägt ist. Die Akteure der organisierten Arbeitsbeziehungen müssen sich, so die Leitthese des Beitrags, auf einen neuen Zyklus sozialer Auseinandersetzungen einstellen, der von einer Gleichzeitigkeit des Ungleichens geprägt wird. Zur kollektiven Machtressource wird Arbeitskräfteknappheit nur, sofern gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit im betrieblichen Alltag neu begründet wird. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 219–227

KLAUS DÖRRE, JORIN VOM BRUCH

Labour Shortage – a Resource of Power?

Demographic developments and shortages of skilled workers and labour have temporarily led to a structural increase in the power of wage earners. Forward-thinking companies have made concessions in terms of working conditions and pay in their competition for qualified workers. The present article situates this development within the framework of the Jena Power Resources Approach. It distinguishes between three phases of labour market development, which were associated with the decline in mass unemployment, demographic changes, and the spread of precarious employment. The current crisis in the industrial model heralds a new phase characterised by job losses in key sectors and a simultaneous shortage of labour in others. According to the article's core thesis, the actors involved in organised labour relations must prepare themselves for a new cycle of social conflict that will be characterised by a simultaneity of inequality. Labour shortages will become a collective power resource only if trade unions' ability to act upon everyday working life is reestablished and, above all, made tangible. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 228–239

MALTE LÜBKER

Fachkräfteengpässe und Entgeltentwicklung

Kommt das Schlaraffenland für Beschäftigte?

Auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit untersucht der Beitrag für den Zeitraum von 2019 bis 2024 auf Ebene der Berufsgattungen, wie sich der Fachkräftemangel auf die Entgeltentwicklung auswirkt. Das Ergebnis zeigt zunächst, dass es im Aggregat tatsächlich einen positiven Zusammenhang gibt. Die Effektgröße ist mit einem zusätzlichen Entgeltwachstum von rund 0,25% pro Jahr bei einem um eine Standardabweichung erhöhten Fachkräfteengpass jedoch sehr klein. Zudem geht der positive Zusammenhang im Wesentlichen auf die Entwicklung in den Gesundheits- und Pflegeberufen zurück, während sich für die übrigen Berufsfelder im Beobachtungszeitraum kein signifikanter Effekt nachweisen lässt. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass es keinen mechanistischen, auf Marktkräften basierenden Zusammenhang gibt. Aufgrund der asymmetrischen Machtverteilung am Arbeitsmarkt bedarf es stattdessen kollektiver Verhandlungsmacht und – wie im Fall der Pflege – politischer Interventionen, um in Berufen mit Fachkräftemangel bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 228–239

MALTE LÜBKER

Skills Shortages and Wage Growth

Workers in the Land of Plenty?

Based on data from the German Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit), this article examines how a shortage of skilled workers affects wage growth by occupational category for the period from 2019 to 2024. The initial result shows that, overall, there is indeed a positive correlation. However, the effect size is

very small, with an additional wage increase of around 0.25 % per year for a one-standard-deviation increase in the measure for skill shortages. Furthermore, the positive correlation is largely attributable to developments in the nursing and healthcare professions, while no significant effect can be demonstrated for the remaining occupational fields during the observation period. This leads to the conclusion that there is no mechanistic, market-force-based correlation. Due to the asymmetric distribution of power in the labour market, collective bargaining power and – as in the case of nursing – political interventions are a prerequisite to achieve better working conditions in occupations with a shortage of skilled workers. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 240–247
STEPHAN BISCHOF

Passungsprobleme und die Rolle von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind Passungsprobleme weit verbreitet, insbesondere im Kontext zunehmender Fachkräftengpässe, welche die Verfügbarkeit adäquat qualifizierter Arbeitskräfte einschränken. Der Beitrag untersucht das Ausmaß verschiedener Formen beruflicher Nicht-Passung (bildungsformal, berufsfachlich, kompetenzbezogen) und analysiert, inwiefern Bildungshintergrund, Branchenzugehörigkeit und die Beschäftigung in Engpassberufen mit Kompetenzdefiziten von Beschäftigten zusammenhängen. Die Ergebnisse zeigen, dass Erwerbstätige mit Hochschulabschluss seltener von Kompetenzdefiziten betroffen sind, während zwischen den Berufssektoren keine signifikanten Unterschiede bestehen. Beschäftigte in Engpassberufen weisen eher Kompetenzdefizite auf. Differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau zeigt sich dieser Zusammenhang jedoch ausschließlich auf Fachkräfteniveau. Die Befunde deuten darauf hin, dass Unternehmen in Engpassberufen zunehmend auf

nicht adäquat qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. Dadurch könnte sich die Verhandlungsmacht der Beschäftigten in von Knappheit betroffenen Berufen erhöhen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 240–247
STEPHAN BISCHOF

Skills Mismatch and the Role of Labour Shortages

Mismatches between workers and jobs are widespread in the German labour market, particularly in the context of growing skill shortages that limit the availability of adequately qualified labour. This article examines the extent of different types of mismatch (qualification level, field of education, and skill level) and analyses how educational background, sector, and employment in shortage occupations relate to skill deficits. The results show that tertiary-educated workers are less likely to be underskilled, while no significant differences are observed across sectors. Individuals working in shortage occupations are more likely to be underskilled. However, when differentiated by occupational requirement level, this association holds only for occupations at the skilled level. The findings suggest that employers in shortage occupations are increasingly relying on underskilled workers, which could strengthen the bargaining power of employees in occupations affected by labour shortages. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 248–255
MATTIS BECKMANNSHAGEN, ANNIKA SPERLING

Unterbeschäftigung in Zeiten von Arbeitskräftengpässen

Potenziale gesteigerter Arbeitnehmerflexibilität

Die durch die demografische Entwicklung zunehmend auftretenden Arbeitskräftengpässe beherrschen derzeit viele arbeitsmarktpolitische Debatten. Daten des Sozio-oekonomi-

schen Panels zufolge ist analog zu wachsenden Arbeitskräftengpässen die Unterbeschäftigung in Deutschland – also der Anteil der Beschäftigten, die sich eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit wünschen – seit 2010 zurückgegangen. Unabhängig vom Zeittrend sind Mütter besonders häufig von Unterbeschäftigung betroffen, was darauf hindeutet, dass ein Zusammenhang zwischen der Ausübung von Care-Arbeit im Haushalt und der Nicht-Realisation der Arbeitszeitwünsche besteht. Flexible Arbeitszeiten oder die Option, aus dem Homeoffice zu arbeiten, können potenziell dazu beitragen, Betreuungsverpflichtungen und Erwerbsarbeit miteinander in Einklang zu bringen. Der vorliegende Beitrag zeigt, dass die Option des flexiblen Arbeitens Müttern zwar häufiger zur Verfügung steht als kinderlosen Frauen, aber seltener als Vätern. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 248–255
MATTIS BECKMANNSHAGEN, ANNIKA SPERLING

Underemployment in Times of Labour Shortages

Potential of Increased Employee Flexibility

The increasing demand for workers due to demographic changes currently dominates many labor market policy debates. Based on data from the Socio-Economic Panel, underemployment in Germany – that is, the proportion of employees who would like to increase their working hours – has declined since 2010, mirroring the rise in demand for workers. Regardless of this trend, underemployment is particularly common among mothers, which points to a connection between the responsibility for care work within the household and the inability to realise desired working hours. Flexible working hours or the option to work from home could potentially help to reconcile caregiving responsibilities with employment. This article shows that while mothers have access to flexible working arrangements more frequently than childless women, they have such access less often than fathers. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 256–265

MARIA METZING, JULIAN JÄGER, JANNES
JACOBSEN, NIKLAS HARDER, FRIEDERIKE RÖMER

Stark beschäftigt, schwach vertreten

Fachkräfte ohne deutsche
Staatsangehörigkeit in Engpassberufen

Der anhaltende Fachkräftemangel stellt den deutschen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Prognosen zeigen einen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um bis zu 12 % bis 2060 und besonders starke Rückgänge in Berufen, in denen heute schon Engpässe zu verzeichnen sind. In diesem Kontext ist die Rolle von Arbeitnehmer*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit von großer Bedeutung, denn sie sind schon jetzt überdurchschnittlich in Engpassberufen vertreten. Trotz Engpässen deuten die Ergebnisse darauf hin, dass dies bislang weder bei Beschäftigten mit noch bei Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit zu einem überdurchschnittlichen Einkommensanstieg und damit zu einer besseren Verhandlungsposition geführt hat. Vor dem Hintergrund der geringeren gewerkschaftlichen Organisierung von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit stellt sich daher die Frage, ob hier ein Repräsentationsproblem ihrer Interessen vorliegt. Um dieses Potenzial für den Arbeitsmarkt und zugleich für gewerkschaftliche Organisationen zu sichern und auszubauen, sollten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gezielt auf Integration und berufliche Entwicklung ausgerichtet werden. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 256–265

MARIA METZING, JULIAN JÄGER, JANNES
JACOBSEN, NIKLAS HARDER, FRIEDERIKE RÖMER

Large Numbers Weakly Represented

Skilled Workers without German
Citizenship in Bottleneck Occupations

The ongoing shortage of skilled labour poses a major challenge to the German labour market.

Forecasts predict a decline in the working population by up to 12 % by 2060, particularly in occupations facing labour shortages. Against this backdrop, people without German citizenship are becoming increasingly important. They are overrepresented in occupations heavily affected by the labour shortage. Nevertheless, the results indicate that skilled labour shortages have not yet led to an above-average increase in income and thus to a noticeably better bargaining position for neither domestic nor foreign employees. Given the lower level of union membership among people without German citizenship, the question arises as to whether there is a problem of representation of the interests of these groups. In order to secure and expand the potential of these workers for the labour market and, at the same time, for trade unions in the long term, labour market policy measures should be specifically geared toward integration and professional development. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, SEITEN 266–273

JONATHAN DIESELHORST, INGA JENSEN

Arbeitgebermacht durch die Hintertür?

Mitarbeitendenwohnen im
Spannungsfeld
von Markt, Macht und Mitbestimmung

Das Mitarbeitendenwohnen erlebt angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und angespannter Wohnungsmärkte eine Renaissance, nachdem es seit den 1970er Jahren stark an Bedeutung verloren hatte. Historisch diente Werkwohnen der Bindung von Arbeitskräften und der Stärkung der Arbeitgebermacht. Heute zwingt die wachsende strukturelle Marktmacht der Beschäftigten Unternehmen, insbesondere in Branchen mit schwierigen Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen, dazu, Wohnraum als Standortfaktor bereitzustellen. Die Ausgestaltung des Mitarbeitendenwohnens ist dabei Gegenstand von Aushandlungsprozessen

und Machtressourcen der Beschäftigten und Arbeitgeber. Gewerkschaften fordern vor diesem Hintergrund eine stärkere Mitbestimmung und sozial gerechte Lösungen, um bezahlbaren Wohnraum für Beschäftigte mit niedrigen und mittleren Einkommen zu sichern. Gleichzeitig ist evident, dass das Mitarbeitendenwohnen die Wohnungsfrage nicht grundlegend lösen kann; hierfür bedarf es umfassender Reformen der Wohnungs- und Bodenpolitik. ■

WSI-MITTEILUNGEN 3/2026, PP 266–273

JONATHAN DIESELHORST, INGA JENSEN

Housing Policy Through the Back Door?

Employee Housing in the Field of
Tension Between Market, Power and Co-
Determination

In view of the increasing shortage of skilled workers and tense housing markets, employee housing is experiencing a renaissance after having lost much of its importance since the 1970s. Historically, employee housing served to retain workers and strengthen employer power. Today, the growing structural market power of employees is forcing companies, particularly in sectors with difficult working conditions and low wages, to provide housing as a location factor. The design of employee housing is subject to negotiation processes and the power resources of employees and employers. Against this backdrop, trade unions are calling for greater co-determination and socially just solutions to ensure affordable housing for employees on low and medium incomes. At the same time, it is evident that employee housing cannot fundamentally solve the housing issue; this requires comprehensive reforms to housing and land policy. ■

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN

IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE
UNTER WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE