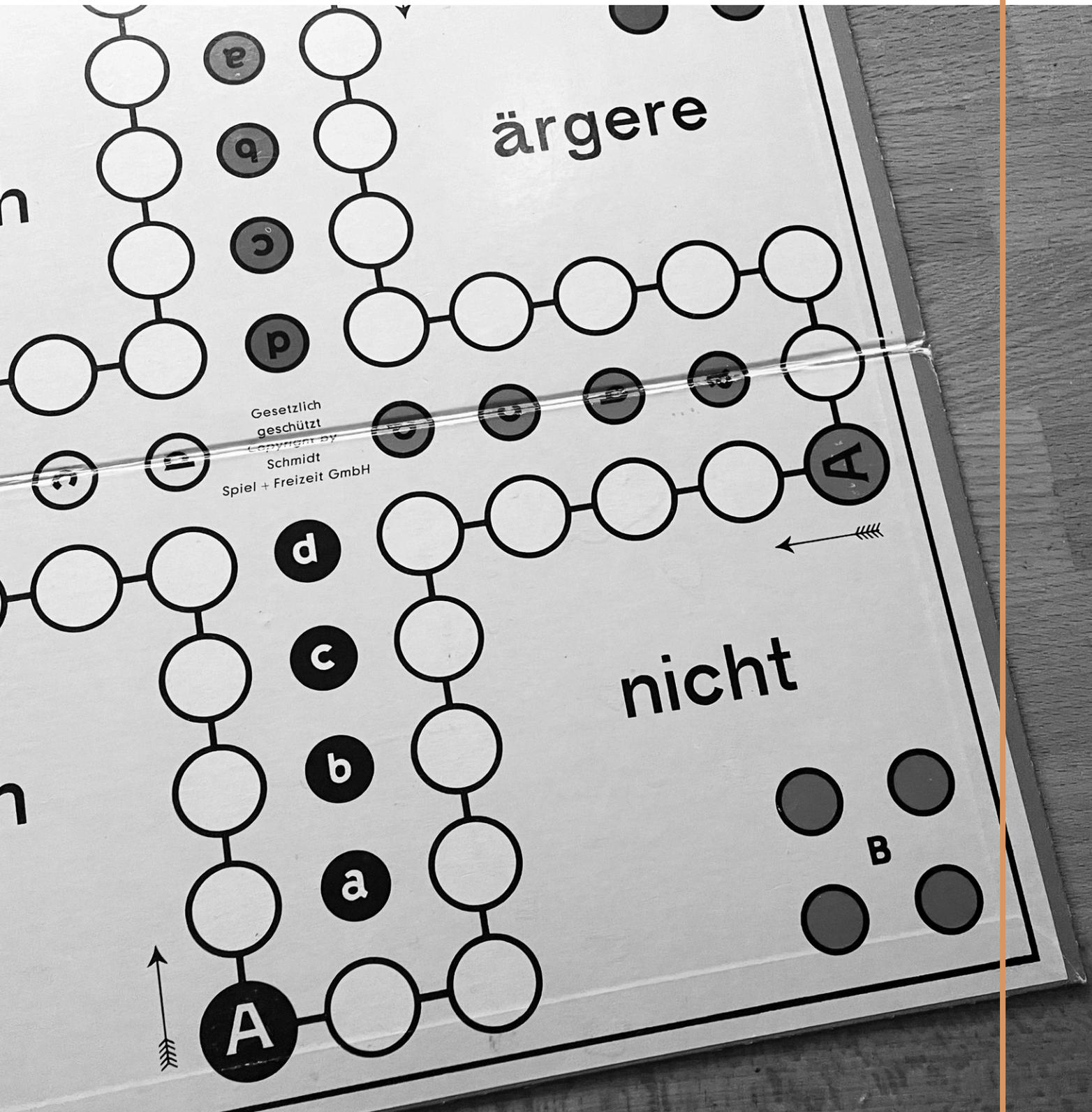


keine:r da?

Arbeits- und Fachkräftemangel
in Deutschland



Infos & Impressum

Betreuende Lehrkraft:

Frau Nicola Abd El Hafez
nicola.hafez@gym-allee.de

Angaben zur Schule:

Gymnasium ALLEE
Max-Brauer-Allee 83-85
22765, Hamburg

Seminar

Jahrgangsstufe 11
Sekundarstufe 2

Dieses Magazin:

Redaktion:
Sara Luna Timpl
India Janina Sophie Jacobs
Katinka Paul

Grafik:
Sara Luna Timpl
India Janina Sophie Jacobs
Katinka Paul

keine:r da?

Arbeits- und Fachkräftemangel
in Deutschland

Arbeit der Zukunft, Ausgabe #1 2024

Kaum eine Branche, die nicht über den Mangel an Fach- und Arbeitskräften klagt. Was auf den ersten Blick wie ein Problem der Unternehmen wirkt, hat auch starke volkswirtschaftliche Auswirkungen. Ermitteln Sie zwei Branchen, in denen aktuell ein großer Fach- und Arbeitskräftemangel besteht und setzen Sie sich tiefergehend mit ihnen auseinander. Recherchieren Sie die relevanten Daten und Prognosen und befragen Sie Betroffene und Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Politik und/oder Wissenschaft.

1) Analysieren Sie, welche konkreten Folgen für Unternehmen dieser Branchen in Deutschland resultieren.

2) Arbeiten Sie die mittel- und langfristigen Folgen eines anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels heraus: Veranschaulichen Sie deren Bedeutung für die Volkswirtschaft und den Wirtschaftsstandort Deutschland.

3) Entwickeln Sie unter Berücksichtigung der digitalen Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt unternehmerische und staatliche Lösungsansätze, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel zu begegnen.

Inhaltsverzeichnis

Das sind wir	S. 8
konkrete Folgen für Gastronomie und Pflege	S. 10
Ein paar Worte vorweg	S. 12
konkrete Folgen für die Gastronomie	S. 13
Es ist kein Ende absehbar (Interview)	S. 14
konkrete Folgen für die Pflege	S. 17
Pflegekräften fehlt die Kraft	S. 18
mittel- und langfristige Auswirkungen	S. 20
ChatGPT	S. 22
Interview mit Marcel Fratzscher	S. 23
Fazit auch mal anders	S. 26
abschließend...	S. 27
staatliche und unternehmerische Lösungsansätze	S. 30
Vorwort	S. 32
Änderung der Arbeitszeiten	S. 36
Zeit ist Geld ... oder vielleicht doch nicht?	S. 38
Über Flexibilität und Fortschritt (Interview)	S. 40
Maßnahmenpaket	S. 46
Unterstützung von Frauen	S. 48
Größtes Beschäftigungspotenzial zur Fachkräftesicherung	S. 50
Maßnahmenpaket	S. 52

Investition in Humankapital	S. 54
Schule, Ausbildung und berufliche Weiterbildung	S. 57
Maßnahmenpaket	S. 60
Zuwanderung	S. 62
Zuwanderung ist die einzige Möglichkeit (Interview)	S. 64
Eine andere Perspektive (Interview)	S. 66
Maßnahmenpaket	S. 68
Und wo ist jetzt die Digitalisierung?	S. 70
Daten, Rechnungen, Überlegungen	S. 72
Änderung der Arbeitszeiten	S. 72
Unterstützung von Frauen	S. 76
Investition in Humankapital	S. 80
Zuwanderung	S. 86
Ich bin übrigens kein Profi	S. 88
Fazit	S. 90
Was du aus diesem Magazin mitgenommen haben solltest	S. 92
Danke an	S. 94
Glossar	S. 96
Quellenverzeichnis	S. 98



Luna Timpl

musste letztens 4
Stunden im
Wartezimmer hocken.



India Jacobs

backt jetzt selber Brot
- der Bäcker hat
wegen Personalmangel
vorübergehend
geschlossen.



Katinka Paul

hat heute schon
wieder keinen
Englischunterricht.

Das sind wir

Luna

KONKRET

FOLLEGEIN

Ein paar Worte vorweg

Warum sich mit dem Thema Arbeits- und Fachkräftemangel beschäftigen? Warum Lösungen suchen? Warum Interviews führen? Warum zum Henker monatelange Arbeit in ein Projekt investieren?

Ganz einfach: Weil der Arbeits- und Fachkräftemangel uns alle betrifft. Jede:n Schüler:in, jede:n Chef:in und jede:n Angestellte:n. Wer mir nicht glaubt, muss einfach die nächsten Seiten durchblättern. Wörter wie „psychische Belastung“, „aufgeben“, „Kundenunzufriedenheit“ oder „unzumutbar“ springen einem ins Auge. Wer glaubt, die Fachkräftesituation in Deutschland sei doch

nicht so dramatisch, hat sich noch nie mit einem Krankenpfleger unterhalten.

Um also zu beweisen, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel ein Problem ist, um zu demonstrieren, warum es sich lohnt, dieses Magazin zu lesen, habe ich mich mit den konkreten Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels für die Branchen Gastronomie und Pflege auseinandergesetzt. Dort ist der Arbeits- und Fachkräftemangel besonders spürbar.

Um mir ein genaueres Bild von den Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels in der Branche der

Gastronomie zu machen, habe ich mich entschieden, ein Interview mit einer Betroffenen zu führen: Annette Köhler. Sie ist die Inhaberin des „Blé Noir“ in Kiel und hat wie viele andere auch mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel zu kämpfen.

Um den Fachkräftemangel in der Pflege besser zu verstehen, habe ich mich mit Statistiken und Berichten Betroffener auseinandergesetzt.

Auf den folgenden Seiten findet ihr die Ergebnisse meiner Recherche – eine wunderbare Dokumentation darüber, wie es nicht sein sollte.



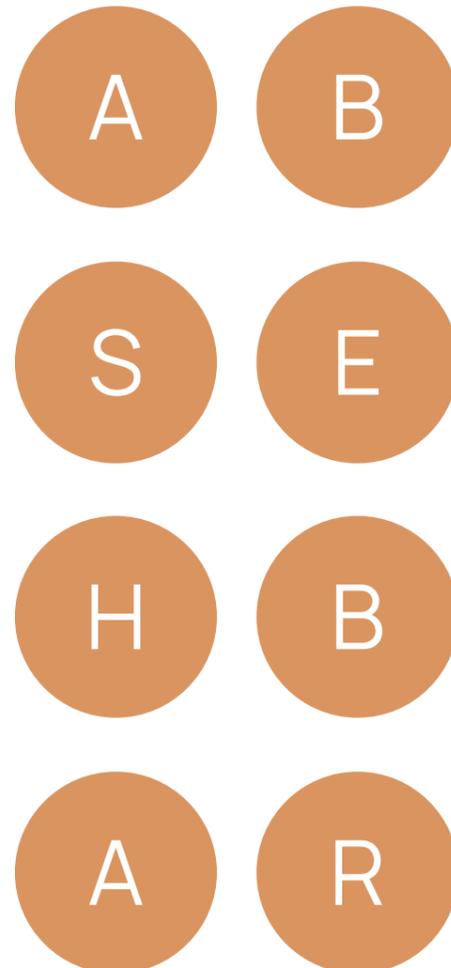
konkrete Folgen für die Gastronomie

Wie erscheint der Fachkräftemangel in unseren Restaurants?

Es ist kein Ende



Interview mit Annette Köhler, Inhaberin des „Blé Noir“ in Kiel



Wie hat sich der Arbeits- und Fachkräftemangel in Ihrem Betrieb bemerkbar gemacht?

Der Fachkräftemangel ist in meinem Betrieb so akut, dass es die Existenz des Betriebes bedroht, denn wenn sich die Lage nicht verändert oder ich meine Öffnungszeiten oder meine Personalpolitik grundlegend ändere, ist der Laden so nicht weiterzuführen. Die ausgefallenen Stunden

werden auf dem Rücken der wenigen wirklich arbeitswilligen Mitarbeiter:innen ausgetragen, vornehmlich den Festangestellten, die sich verantwortlich fühlen. Teilzeitkräfte haben dieses Verantwortungsbewusstsein nicht, hat eine Teilzeitkraft oder ein:e Minijobber:in etwas anderes vor, werden Schichten auch kurzfristig abgesagt. Das ist eine Entwicklung, die es vor ein paar Jahren nicht gab. Schlussendlich trage ich

als Inhaberin die höchste Last, das heißt Arbeitstage von 14-15 Stunden sind die Regel, nicht die Ausnahme, und die psychische Belastung dazu, nicht zu wissen, ob der nächste Tag personell gut ausgestattet sein wird oder nicht, wegen der Absagen. Eine Lösung wäre tatsächlich, Teilzeitkräfte und Minijobber:innen zu entlassen und komplett auf Fachkräfte zu setzen. Aber das geht nicht, weil man die nicht findet. Beziehungsweise habe ich das Glück, dass ich zwei ausgebildete

Köch:innen habe, einen als Minijobber, eine Festangestellte, und vorne ebenfalls zwei gute Kräfte habe, aber das wars. Und ich würde gerne in Teilzeit sowohl noch eine Servicekraft, als auch Küchenkräfte einstellen, aber der Fachkräftemangel hat ja nicht nur die Auswirkung, dass man wenig gute Leute findet, sondern, dass die, die zur Verfügung stehen, auch entsprechende Forderungen haben, weil sie sich ihrer Position bewusst sind. Und mit Erhöhung des Mindestlohnes auf 12€ im letzten Oktober sind die Stundenlöhne, die ich für weitere Fachkräfte zahlen müsste, so hoch, dass es sich betriebswirtschaftlich nicht rechnen würde, sprich: Ich brauche Aushilfen, ich brauche Minijobber:innen, ich brauche nach Stunden basierte Angestellte für die Rentabilität. Aber das ist ein Dilemma und ein Widerspruch, denn, wie gesagt, die Ausfallquote ist zu hoch bei den Aushilfen. Und wie es so ist: Angebot bestimmt die Nachfrage, wenig gute qualifizierte Mitarbeiter:innen können entsprechende Forderungen stellen an Freizeit, Entlohnung und ich muss mich danach richten. Der/die Arbeitgeber:in ist inzwischen in einer Position, dass er/sie sich nach den Fachkräften und ihren Vorgaben richten muss, nicht umgekehrt. Naja, das führt dazu, dass ich eben auch unter anderem überlege, den Betrieb aufzugeben.

Wann hat sich der Arbeits- und Fachkräftemangel in Ihrem Betrieb bemerkbar gemacht?

Ganz klar nach dem zweiten Lockdown. Die Lockdownphase von 5-6 Monaten hat zu einer massiven Abwanderung geführt, gerade im Bereich Gastronomie, der Bereich, der tendenziell sehr anstrengend ist. In der Gastronomie zu arbeiten ist körperlich ein sehr harter Job. Wochenendschichten, Nachtschichten bei relativ schlechter Bezahlung, die sich über das Trinkgeld zwar ausgleichen, aber eben nicht diese Sicherheit einer Grundbezahlung bieten. Will heißen, viele Fachkräfte haben sich neu orientiert, vornehmlich Küchenkräfte, ausgebildete Köch:innen, die vorher die Nase gerümpft haben, wenn sie in einer Kantine arbeiten sollten, sei es ein Kindergarten, Seniorenheim, Bank, Tagesstätten, Schulen, Universitäten. Sie sind trotz ihrer hohen Qualifikation in den sozialen Dienst abgewandert, der vorher das Problem hatte, und haben die Vorzüge des öffentlichen Dienstes kennengelernt - geregelte Arbeitszeiten, wochenendfrei, abends freie Zeit für die Familie, bezahlter Urlaub, Weihnachtsgeld - und haben beschlossen, dort zu bleiben oder sich eben komplett neuorientiert. Servicekräfte haben festgestellt, dass sie in den Testzentren, in Callcentern oder in anderen Bereichen mehr Stundenlohn bekommen,

ohne den Stress in der Gastronomie. Und die heranwachsende Generation hat sich wahrscheinlich, vermute ich mal, durch den Lockdown sowieso grundsätzlich anders orientiert: In der Gastronomie zu arbeiten, das ganze Soziale drumherum, das, was es so attraktiv macht, zählt nicht. Werte haben sich verschoben. Dieser Fachkräftemangel nach dem zweiten Lockdown hat sich noch intensiviert. In diesem Jahr, auch durch die Nachrichten in der Presse, sind sich die ausgebildeten Gastronomiekräfte ihrer Position bewusst. Und es ist auch kein Ende absehbar.

Welche Konsequenzen hat der Arbeits- und Fachkräftemangel für Ihren Betrieb?

Eine andere fatale und für mich besonders ärgerliche Auswirkung des Fachkräftemangels ist, dass ich nicht das Niveau fahren bzw. halten kann, was ich gerne fahren bzw. halten will. Ich bin selber keine ausgebildete Fachkraft, aber habe fast dreißig Jahre und länger Erfahrung in der Gastronomie. Durch diese Erfahrung in der Gastronomie weiß ich, wie ein Betrieb zu laufen hat. Ich habe Vorstellungen, Ideen, ich weiß auch, wie diese zu realisieren sind, aber dazu braucht es Fachkräfte, wie ein:e Architekt:in halt auch ein:e Tischler:in braucht. Ich sehe mich

als die Architektin und ich brauche die Handwerker:innen. Mein Lokal hat einen sehr guten Ruf, ist sehr beliebt, man kennt den Namen „Blé Noir“ in der Stadt, wir sitzen am Speckgürtel des Villenviertels von Kiel, wir haben also ein zahlungskräftiges, anspruchsvolles Klientel, das bereit ist, gerne Geld auszugeben für Qualität. Das ist der Standortvorteil, den wir haben, nur dieser Standortvorteil nützt nicht sehr viel, wenn eben nicht das Fachpersonal da ist, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Gerade in der heutigen Krisenzeit und in der wirtschaftlichen Rezessionszeit sind Leute nur dann bereit, ihr Geld für Essen auszugeben, wenn sie dafür auch einen entsprechenden Gegenwert bekommen, und die eben erwähnte Lage am Speckgürtel der Stadt macht es möglich, auch weiterhin mit einem gastronomischen Angebot bestehen zu können. Mein Angebot zum Beispiel für Familienfeiern oder Caterings würde sicherlich den Geschmack und auch den Geldbeutel vieler meiner Gäste treffen und entsprechen – Das, was mir fehlt, ist das Personal. Weil nicht nur die Ansprüche an das Essen hoch sind, sondern auch an den Service. Eine Hochzeit oder eine Taufe auszurichten bedarf für das von uns anvisierte Klientel auf jeden Fall professionelle Ausführung, und die ist

mit (studentischen) Aushilfen in der Form nicht gegeben. Ich habe noch das große Glück mit zwei Berufsköch:innen für die Qualität der Speisen zu garantieren und den Rest in Eigenarbeit mit meiner über die Jahre gewonnenen Erfahrung ebenfalls zu bestreiten, aber die eigentliche Ausführung, die Organisation, der Service, die Planung – das liegt alles ausschließlich bei mir als Inhaberin. Das heißt, ich reduziere mein Angebot auf ein Niveau, das ich im Notfall auch alleine halten und anbieten kann. Und auch das ist ein Grund zu überlegen, das Geschäft zu schließen.

In welchem Bereich fehlen die meisten Arbeits- oder Fachkräfte? In der Küche, an den Platten oder im Service?

Gleichermaßen im Service als auch in der Küche, wobei in der Küche weniger Fachkräfte fehlen, sondern arbeitswillige Küchenmitarbeiter:innen. Festangestellte Küchenkräfte fehlen, es müssen aber in der Küche nicht zwingend noch weitere Fachkräfte sein. Ein Betrieb meiner Größe ist mit zwei Berufsköch:innen entsprechend ausgestattet. Im Service fehlt definitiv das meiste Fachpersonal, an den Platten nicht zwingend, denn das ist eine handwerkliche Tätigkeit, die leicht sowohl von Servicefachkräften als auch von Küchenhilfen übernommen werden kann.

Annette Köhler

Die im Interview genannten Auswirkungen und Folgen überschneiden sich deutlich mit den Ergebnissen meiner Recherche zu diesem Thema.

Hier jetzt noch ein paar Daten zum Arbeits- und Fachkräftemangel im Bereich der Gastronomie:

40,1% der in der Gastronomie offenen Stellen können derzeit nicht mit passend qualifizierten Arbeitssuchenden besetzt werden (vgl. ZEITonline 2023). Die Fachkräftelücke ist am größten bei den Köchen:innen mit bundesweit 7555 fehlenden Kräften (vgl. Janson 2022). Wie auch schon im Interview angemerkt, sind viele Fachkräfte aus dem Gastgewerbe in eine andere Branche gewechselt. Das Gastgewerbe verlor so viele Fachkräfte wie keine andere Branche, nämlich 216.000 (vgl. Jansen 2022).

Das alles führt nun zu den genannten Folgen, unter denen auch Annette Köhler leidet. Eine Entlastung könnte durch einen weiteren eingeführten Ruhetag oder kürzere Öffnungszeiten erfolgen, welches genau wie die Kürzung der Speisekarte oder eine Umstellung zum Selbstbedienungsmodell auch Nachteile mit sich führt und für Kundenunzufriedenheit sorgen könnte (vgl. GVO Personal 2023).



konkrete Folgen für die Pflege

Wie wird der medizinische Fortschritt und das Pflegepersonal durch den Arbeits- und Fachkräftemangel beeinflusst?

Pflegekräften fehlt die Kraft

Die Pflege beinhaltet wichtige Bereiche, wie die ambulante und (teil-)stationäre Pflege, sie ist ein Teilbereich der medizinischen Versorgung.

Der Fachkräftemangel zeigt sich deutlich, zum Beispiel durch den Anstieg auf 57.000 offene Stellen im Jahr 2021.

Laut der in der Grafik dargestellten Prognose von Statista könnten in den nächsten 10 Jahren bis zu einer halben Million Pflegefachkräfte fehlen. Zudem wird aufgrund der immer älter werdenden Gesellschaft auch die Anzahl der Pflegebedürftigen steigen und somit den Druck auf die Pflege zusätzlich erhöhen (vgl. Bolkart 2022).

Daraus folgt, dass das noch bestehende Personal unter übermäßiger Arbeitsbelastungen und

unzumutbaren Arbeitszeiten, entstehend durch zum Beispiel kurzfristig angeordnete Überstunden, zu leiden hat. Somit haben die Fachkräfte nicht genug Zeit um für eine patientengerechte Versorgung zu garantieren und viele andere Aufgaben, sowie Fort- und Weiterbildungen bleiben ebenfalls liegen (vgl. Osterloh 2019).

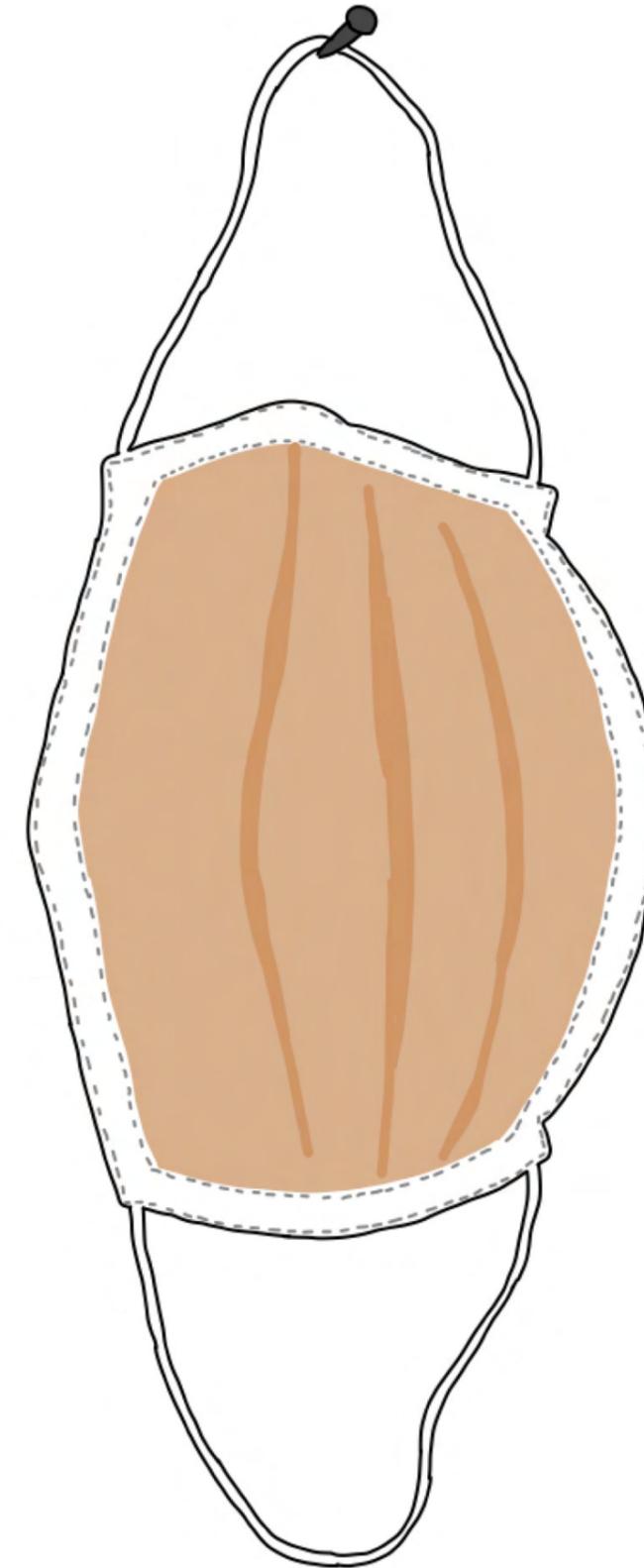
Diese Zustände führen zu einer abnehmenden Attraktivität des Pflegeberufs. So sagten 52,8% der Teilnehmer:innen einer Umfrage von meinestadt.de, dass sie ihren Beruf in der Pflege aufgeben würden um etwas anderes zu machen, wenn es ein bedingungsloses Grundeinkommen gäbe (vgl. Hoffmann 2022).

Der Fachkräftemangel wirkt sich jedoch nicht

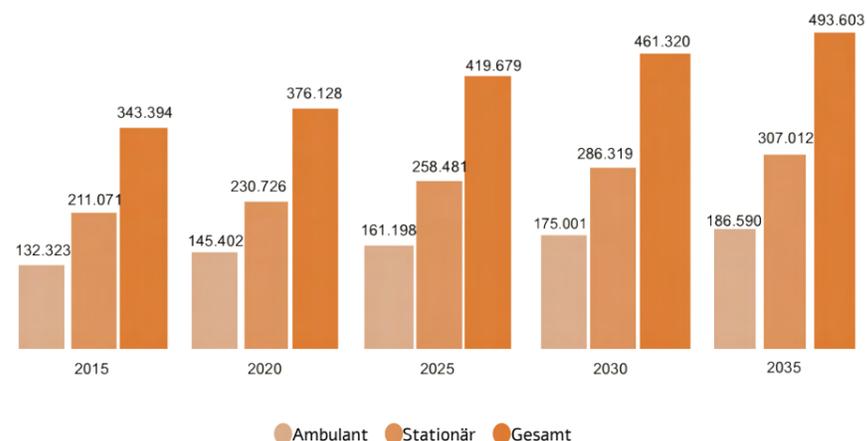
nur auf das Personal und die Patienten schlecht aus, sondern bringt auch Nachteile für die Medizin im Allgemeinen. Die Weiterentwicklung wichtiger Projekte der Forschung müssen vorerst auf Eis gelegt werden, da zurzeit kein Personal zur Verfügung steht.

Außerdem können die Fachkräfte keine Zeit in die Beschaffung von Geldern für Forschungseinrichtungen investieren, welches sich in Bezug auf Qualität und Umfang schlecht auf die Forschung auswirken kann (vgl. Real Staffing 2022).

Wenn wir nicht handeln, werden sich die Zustände weiter verschlechtern, da der Bedarf an Pflegefachkräften aufgrund der alternden Gesellschaft in den nächsten Jahren weiter steigen wird.



Prognostizierter Bedarf an stationären und ambulanten Pflegekräften in Deutschland bis zum Jahr 2035



India

A U S W I R

K U N G E N



chat GPT

„Ein anhaltender Fach- und Arbeitskräftemangel kann erhebliche mittel- und langfristige Auswirkungen auf die Volkswirtschaft und den Wirtschaftsstandort Deutschland haben. Hier sind einige der wichtigsten Folgen und ihre Bedeutung:

1. Produktivitätsverluste:

Ein Mangel an qualifizierten Fachkräften kann die Produktivität in vielen Branchen erheblich beeinträchtigen. Dies kann zu einer Verringerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen führen, da sie Schwierigkeiten haben, ihre Projekte rechtzeitig abzuschließen oder innovative Lösungen zu entwickeln.

2. Innovationsrückstand:

Deutschland ist bekannt für seine Innovationskraft. Ein Arbeitskräftemangel kann die Fähigkeit zur Innovation beeinträchtigen, da es an kreativen Köpfen und Fachexperten fehlt, um neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Dies kann langfristige Auswirkungen auf die technologische Führerschaft des Landes haben.

3. Wachstumsdämpfung:

Ein Mangel an Arbeitskräften kann das Wirtschaftswachstum einschränken, da Unternehmen möglicherweise gezwungen sind, Expansionen zu verzögern oder neue Märkte nicht zu erschließen. Dies kann sich negativ auf die Gesamtwirtschaft auswirken und das langfristige Wachstumspotenzial einschränken.

4. Fachkräftewanderung:

Wenn Deutschland Schwierigkeiten hat, hochqualifizierte Fachkräfte anzulocken oder zu halten, könnten diese in andere Länder abwandern, was zu einem Brain Drain führen könnte. Das Land würde dann wertvolles Humankapital verlieren, das für die langfristige Entwicklung entscheidend ist.

5. Demografischer Wandel:

Deutschland steht vor einer alternden

Gesellschaft, was den Fachkräftemangel verschärft. Ein Mangel an jungen, qualifizierten Arbeitskräften könnte die Renten- und Gesundheitssysteme belasten und die soziale Sicherheit gefährden.

6. Ineffizienz im Bildungssystem:

Der anhaltende Fachkräftemangel könnte das Bildungssystem dazu zwingen, sich stärker auf die Ausbildung von Arbeitskräften für aktuell gefragte Berufe zu konzentrieren, anstatt eine breitere Bildung anzubieten. Dies könnte zu einem Mangel an Vielfalt in den Fähigkeiten und Interessen der Arbeitskräfte führen.

7. Arbeitskosten und Inflation:

Ein Fachkräftemangel kann die Löhne in bestimmten Branchen erhöhen, da Unternehmen versuchen, Arbeitskräfte anzulocken. Dies könnte zu steigenden Arbeitskosten und potenziell zu Inflation führen.

8. Attraktivität für Investoren:

Ein anhaltender Fachkräftemangel könnte die Attraktivität Deutschlands als Standort für internationale Investoren verringern. Unternehmen könnten sich für Länder entscheiden, in denen sie leichter qualifizierte Arbeitskräfte finden können. Insgesamt kann ein anhaltender Fach- und Arbeitskräftemangel erhebliche negative Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit, das Wirtschaftswachstum und die langfristige Stabilität Deutschlands haben. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, Maßnahmen auf staatlicher und unternehmerischer Ebene zu ergreifen, um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken und die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte sicherzustellen.“

interview



Wird es mittel- und langfristige Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels geben? Ja, aber diese zu finden oder prognostizieren stellte sich eher als schwierig heraus. Daher habe ich mich zwei außergewöhnlichen Quellen bedient: Zum einen habe ich ChatGPT gefragt, des weiteren habe ich ein Interview mit Prof. Marcel Fratzscher geführt.

Welche Bedrohungen entstehen durch den Arbeits- und Fachkräftemangel und welche Folgen werden diese für die Volkswirtschaft und den Wirtschaftsstandort Deutschland haben? Das erklärt im folgenden Prof. Marcel Fratzscher, Präsident des DIWs.

Eine Bedrohung entstünde im wirtschaftlichen Bereich, hinsichtlich der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Viele Unternehmen hätten mit den gleichen Problemen des Arbeits- und Fachkräftemangels zu kämpfen, bzw. wie sie mit den dadurch entstehenden Problemen umzugehen zu haben. Einerseits werde durch die vielen fehlenden Arbeiter:innen die Produktivität geschwächt, Produktionen dauern länger, müssen eingeschränkt werden und Einnahmen werden verringert. Im Jahr 2021 haben 43% von 23.000 Befragten Unternehmen angegeben, dass eine Einschränkung von Aufträgen in Zukunft sehr wahrscheinlich ist (vgl. Statista 2021). Des weiteren werde sich aufgrund der Produktivitätsverluste und der freien Stellen die Innovationskraft zum Teil verringern. In der gleichen Statistik sei angegeben worden, dass 58% der Unternehmen davon ausgingen, dass es steigende Arbeitskosten geben würde (vgl. Statista 2021). Dadurch würden viele Unternehmen bankrott gehen, da sie die Arbeiter:innen nicht mehr halten können und die Leistung nicht mehr erbringen können.

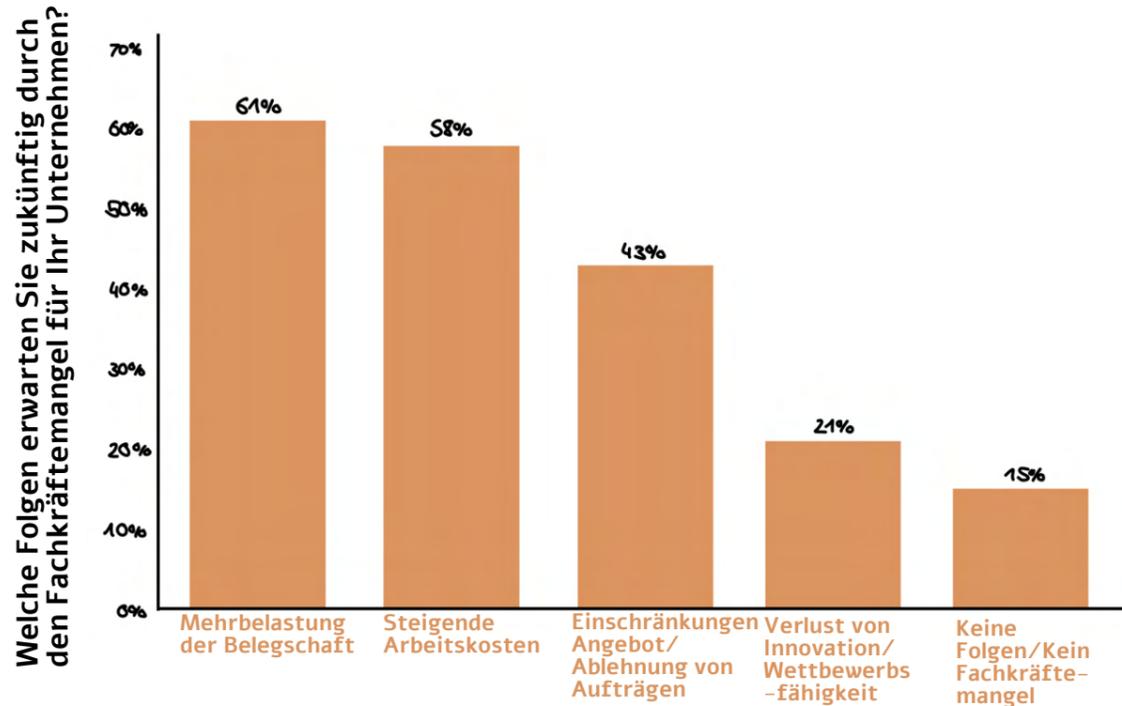
Eine weitere Bedrohung entstehe im Hinblick zum Generationenkonflikt für den Wirtschaftsstandort Deutschland, also wie geeignet Deutschland für Unternehmen sei, sich hier anzusiedeln. Hierbei handele es sich um eine Frage, die essenziell für Unternehmen sei, bzw. sollten Unternehmen sich der Frage stellen, wie der Generationenkonflikt sich auf das Unternehmen auswirkt.

Das entstehende Problem habe etwas mit der alternden Gesellschaft in Deutschland zu tun, denn dadurch, dass es mehr ältere Menschen gebe, gebe es auch mehr ältere Menschen, die mehr Leistung wollen, zum einen in der Quantität, zum anderen in der Qualität der Leistung. Die jungen Arbeitnehmer:innen wollen aber weniger Leistung erbringen, da sie zu wenig seien und nicht die Kapazitäten haben. Diese Entwicklung sei auch in der Statistik verzeichnet, denn 61% der Unternehmen haben angegeben, eine Mehrbelastung der Belegschaft als Folge zu erleben (vgl. Statista 2021). Für Unternehmen werde Deutschland also ein unattraktiverer Standort, um sich anzusiedeln.

Dadurch werde nochmal deutlich, inwieweit der Generationenkonflikt Einfluss auf den Wirtschaftsstandort hat. Die Volkswirtschaft werde ebenfalls negativ beeinflusst.

**Kleiner Tipp:
Statistik ist auf der nächsten Seite**





Welche positiven Folgen kann der Fachkräftemangel haben? Beziehungsweise, inwieweit bietet der Fachkräftemangel eine Chance für die Volkswirtschaft und Unternehmen?

Diese sogenannte Machtverschiebung sei etwas Gutes, da sie etwas Neues sei, das es seit Jahren so nicht gegeben habe. Dadurch biete sich die Möglichkeit eines Wandels des Arbeitsmarktes, und die Macht, die Zukunft der Arbeit zu formen. Es sei klar, dass Unternehmen im Hinblick auf verschiedene Entscheidungen eine große Macht haben. Löhne, Arbeiter:innen und die Beschäftigung dieser liegen in ihrer Hand. Doch das werde sich zukünftig ändern. Denn Fachkräftemangel heiße, dass sich die Macht zu den Beschäftigten hin verschiebe, und dass junge Menschen mehr Möglichkeiten haben. Das Phänomen sei heutzutage schon zu beobachten, denn Jugendliche haben viel mehr Möglichkeiten in der Entscheidung, was sie nach der Schule machen wollen. Sie haben die Wahl von einer Ausbildung bis zu einem Studium und können selbst danach noch viele ihrer Freiheiten ausnutzen. Dazu zähle auch, später den/die Arbeitgeber:in zu wechseln oder sich in einem anderen Berufsfeld weiterzubilden. All diese Möglichkeiten seien Anfänge von dem, was der Fachkräftemangel an positiven Auswirkungen haben könne.

Als letzten Punkt führt Marcel Fratzscher an, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel auch etwas Gutes für die Volkswirtschaft bedeuten könne. Denn die Unternehmen müssten anfangen, viel mehr in ihre Beschäftigten zu investieren, damit diese produktiver sein können und die fehlenden Stellen besser ausgleichen können. Des Weiteren werde es demnächst mehr Automatisierung geben, was ja grundsätzlich als etwas Gutes angesehen werden könne. Künstliche Intelligenzen werden schneller integriert und auch Digitalisierung werde als ein immer wichtigerer Teil angesehen, der vorher noch nicht so präsent gewesen sei. Dazu gehörten Homeoffice und die Möglichkeit, von überall aus zu arbeiten sowie Arbeit und Familie besser zu vereinbaren. Eine schnelle Digitalisierung in Deutschland ergebe wiederum wirtschaftliche Potenziale. Digitalisierung könne durch den Arbeits- und Fachkräftemangel angekurbelt werden, denn fehlende Stellen müssten durch verschiedene Digitalisierungsvorgänge ersetzt werden, damit die Unternehmen den Beschäftigten nicht zu viel zumuten.

Diese Entwicklung werde einen sehr positiven Effekt auf die Volkswirtschaft haben, da die Beschäftigten in der Kombination mit der fortgeschrittenen Digitalisierung produktiver sein können, wodurch es letztendlich mehr Output geben werde. Das steigere die Wettbewerbsfähigkeit von Deutschland, denn die Unternehmen produzieren mehr Output und das führe zu besseren Einkommenszahlen.

Marcel Fratzschers Aussagen zusammengefasst zeigen, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel als solches keine Bedrohung darstellt, sondern unsere Umgangsweise damit herausstellen wird, ob der Arbeits- und Fachkräftemangel sich als bedrohlich

herausstellt. Damit ist gemeint, dass die Gesellschaft zwar unter der vom Arbeits- und Fachkräftemangel ausgelösten Transition gewisse Konsequenzen spüren wird, sich jedoch dadurch auch viele Vorteile entwickeln. Viele Unternehmen werden bei den aufkommenden Veränderungen Probleme haben, dazu gehört das Melden von Finanzproblemen, zu wenig Output und eventuelle Schließungen, andere Unternehmen werden jedoch die Möglichkeiten der Zukunft der Arbeit nutzen. Wir können also feststellen, dass die Veränderungen durch den Arbeits- und Fachkräftemangel eine Herausforderung für Deutschland werden kann, aber auch viele Möglichkeiten bietet.

„Die Macht verschiebt sich von den Arbeitgeber:innen/ Unternehmen zu den Beschäftigten“



„So kriegen letztere mehr vom Kuchen ab.“

>Marcel Fratzscher

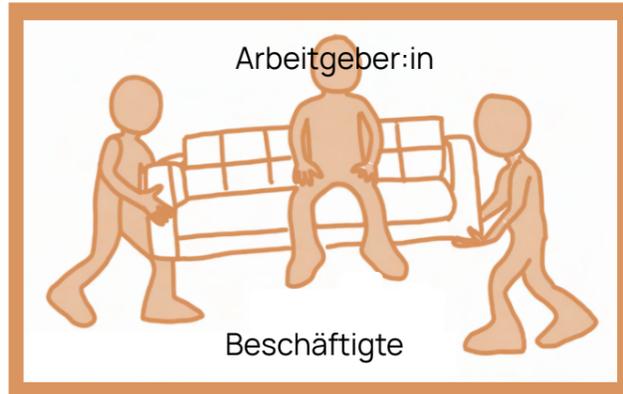
Wer ist Marcel Fratzscher?

Marcel Fratzscher ist Wissenschaftler, Autor und Kolumnist zu wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und Professor für Makroökonomie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er ist u. a. Mitglied des High-level Advisory Board der Vereinten Nationen zu den Nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs), Mitglied des Beirats des Bundeswirtschaftsministeriums und Mitglied des Kuratoriums der Hertie School of Governance.



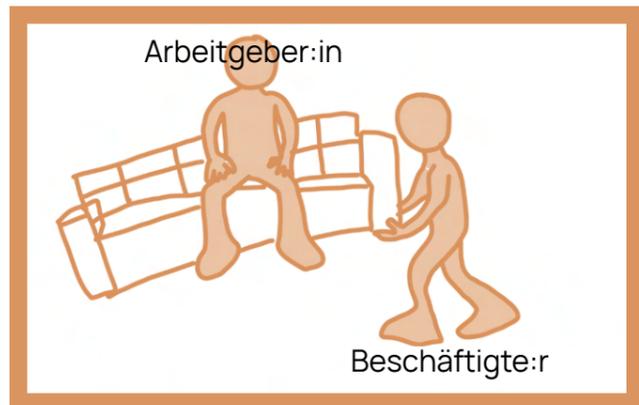
FAZIT AUCH MAL ANDERS

Marcel Fratzschers Kernaussagen in Bildern

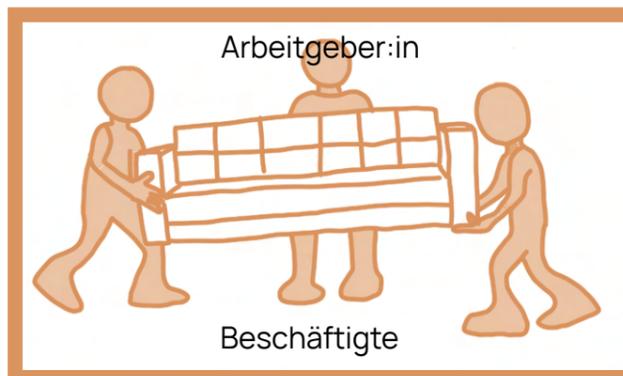


Zurzeit haben wir ein Machtgefüge, in dem die Arbeitgeber:innen mehr Macht haben als die Beschäftigten. Dazu gehört, dass die Beschäftigten wenig Entscheidungsfreiheit haben und keinen großen Spielraum haben. Dieses Machtverhältnis wird sich durch den Arbeits- und Fachkräftemangel verschieben. Die Macht wird sich zu den Beschäftigten hin verschieben, und das ist etwas Gutes. Denn dieses Verhältnis ist neu und bietet viele Chancen für die Zukunft der Arbeit.

Dennoch sind an einem anhaltenden Arbeits- und Fachkräftemangel nicht nur positive Folgen zu betrachten. Der Übergang zur „Zukunft der Arbeit“ wird eine große Herausforderung. Während des Übergangs werden viele kurzfristige Folgen entstehen, wie die Überlastung der Beschäftigten, Unternehmen, die bankrott gehen und Wettbewerbsfähigkeiten, die eingestellt werden müssen. Des Weiteren wird auch der Generationenkonflikt befeuert.



Dennoch wird sich das neue Machtverhältnis später, wenn die Herausforderungen des Übergangs überwunden sind, als gut erweisen. Die Zukunft der Arbeit kann beginnen. Dazu gehören dann Aspekte wie mehr Gleichheit, Entscheidungsrechte und die stärkere Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt.



abschließend...

Welche Folgen des anhaltenden Arbeits- und Fachkräftemangels wird es denn jetzt wirklich geben? Wir wissen, was Marcel Fratzscher gesagt hat, wie Chat GPT es sich vorstellt und wie ein Comic es darstellt, aber was stimmt denn nun? Was sind nun wirklich die Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels? Die bisherigen Texte machen einen sehr positiven Eindruck, auch dagegen soll dieses Fazit sich richten. Denn den negativen Aspekten sollte genug Aufmerksamkeit geschenkt werden, auch wenn die positiven das Ganze nicht mehr fatal erscheinen lassen. Trotzdem haben die 58% der befragten Unternehmen, die den Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko einschätzten (vgl. Statista 2023), nicht unrecht.

Zuallererst möchte ich einen Blick darauf werfen, was die Zahlen sagen. Jede:r mit einem Faible für Zahlen wird mir jetzt dankbar zunicken.

Zum einen wurde eine grobe Zahl der Kosten des Fachkräftemangels prognostiziert, welche düstere Zukunftsaussichten bringt. Der Redakteur der Wirtschaftswoche, Dominik Reintjes, hat sich mit einigen Unternehmen zusammengesetzt und versucht, die Kosten des Fachkräftemangels genau zu beziffern. Mithilfe von der IW, Stepstone und Kienbaum Consultants International haben Sie eine grobe Schätzung aufstellen können: Der Fachkräftemangel wird bis zum Jahr 2035 schätzungsweise 326 Milliarden Euro kosten (vgl. Reintjes 2022). Diese Summe ist nicht nur als Ganzes unfassbar groß, vor allem, wenn wir einen Blick auf die Betroffenen werfen, können wir feststellen, wie hoch die Summe ist. In eine Zahl wie diese müssen viele Faktoren einbezogen werden, zum einen die offenen Stellen, die Unmengen an Geld schlucken. Darunter können Summen von 24,3 Milliarden Euro für 838.533 offene Stellen betrachtet werden, wobei es sich lediglich um einmalige Kosten handeln würde. Dennoch sollte jede:r:m spätestens jetzt bewusst werden, welche gravierenden Folgen es durch den

Fachkräftemangel geben wird/könnte. Außerdem gehören in solche Zahlen auch potenzielle Wirtschaftsverluste, die mit den offenen Stellen Hand in Hand gehen. Denn durch die vielen offenen Stellen sinkt die wirtschaftliche Fähigkeit eines Unternehmens.

„Der Fachkräftemangel ist eine der größten Wachstumsbremsen in vielen Bereichen unserer Wirtschaft. Die bereits heute bestehenden Engpässe werden sich noch ausweiten“

> Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Damit bringt Dieter Hundt die Folgen eines anhaltenden Arbeits- und Fachkräftemangels genau auf den Punkt, denn letztendlich führen alle Folgen zu diesem Punkt. Der Wachstum der Wirtschaft wird stark darunter leiden, nicht nur Kleinunternehmer:innen oder Fachkräfte, Gastronomie oder das Pflegepersonal. Aber was gehört da alles dazu? Unternehmen mit derartigen Engpässen werden nicht mehr maximale Kapazitäten erreichen, die Produktionsfähigkeit wird geschwächt werden. Genau wie die Produktionsleistung unter der

Überlastung des Personals leiden wird, denn um diese Lücken zu füllen, müssen bestehende Fachkräfte härter und länger arbeiten. Wodurch sich wiederum andere Probleme entwickeln werden, denn die Unternehmen werden sich die bestehenden Fachkräfte nicht mehr leisten können. Fachkräfte, die mehr arbeiten müssen, werden auch mehr Geld verlangen, was die Unternehmen sich aber langfristig nicht leisten können. Sie können die bestehenden Fachkräfte auf Dauer nicht behalten, dadurch entstehen dann wiederum größere Engpässe und der Fachkräftemangel wird begünstigt.

Außerdem geht noch etwas anderes Hand in Hand mit dem Wachstumsverlust, denn für Deutschland spielt die Zuwanderung immer mehr eine wichtige Rolle. Deutschland ist nicht nur gerade von Zuwanderern abhängig, sondern schon seit längerer Zeit und deshalb muss Deutschland anfangen, Zugewanderte richtig zu behandeln, beziehungsweise einen Weg finden, diese zu behalten und weiterhin anzulocken, was nicht funktionieren wird mit einem Verlust der Innovationskraft, wie er für Deutschland prognostiziert wurde. Nun wurde aber noch etwas vergessen, denn genauso wie die Inflation Unternehmen bankrott macht, hat der Arbeits- und Fachkräftemangel die gleiche Fähigkeit. Denn es wird kleinere Unternehmen geben, die es sich nicht leisten können, die Fachkräfte zu halten und dadurch dann an Gewinnen verlieren, denn die Produktivität wird sinken. Wodurch wiederum weitere Folgen entstehen werden, eine Abwärtsspirale: Dadurch würde die Innovationskraft weiterhin sinken, die Arbeitslosenzahl würde weiterhin steigen und die soziale Ungleichheit würde begünstigt werden. Des Weiteren würden die Mitarbeiter:innen gesundheitlich auch massiv darunter leiden, denn durch Überlastung können diese ihre Aufgaben nicht mehr gut genug ausführen und vor allem in der Pflege könnte dies für Probleme sorgen.

Abschließend zu den negativen Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels, bzw. dem Übergang, möchte ich einen Blick auf die Aussagen von ChatGPT

werfen. Genauer gesagt auf die Aussagen, die Marcel Fratzscher als inkorrekt oder unwahrscheinlich ansieht:

6. Ineffizienz im Bildungssystem:

Der anhaltende Fachkräftemangel könnte das Bildungssystem dazu zwingen, sich stärker auf die Ausbildung von Arbeitskräften für aktuell gefragte Berufe zu konzentrieren, anstatt eine breitere Bildung anzubieten. Dies könnte zu einem Mangel an Vielfalt in den Fähigkeiten und Interessen der Arbeitskräfte führen.

Als ich Marcel Fratzscher nach seiner Meinung zu dieser Aussage fragte, antwortete er, nicht überraschend für mich, dass dies Schwachsinn sei (Wortwahl geändert). Denn er konnte sich nicht vorstellen, dass durch den Arbeits- und Fachkräftemangel das Bildungssystem derartig angepasst werden müsse. Daher wollte ich nochmal darauf zurückkommen, denn auch ChatGPT ist als Quelle nicht immer zuverlässig und daher sollte man sich auch nicht ganz darauf verlassen. Das Bildungssystem wird sich zwar verändern im Zuge des Arbeits- und Fachkräftemangels, aber wird dabei immer noch die gleiche breite Bildung bieten können. Denn das Problem liegt zum einen in dem Lehrermangel, also, dass es nicht genug qualifizierte Lehrkräfte gibt, und, dass es nicht genug Förderprogramme gibt um bestimmte Schüler:innen abzuholen. Was wiederum den Fachkräftemangel begünstigt, denn die Anzahl an Schüler:innen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, steigt mit jedem Jahr. Die Folgen des Arbeits- und Fachkräftemangels werden also nicht in dem Bildungssystem direkt deutlich, sondern in der Zahl der Schulabgänger:innen und Langzeitarbeitslosen, die in den kommenden Jahren steigen wird.

Abschließend kann also festgehalten werden, dass die negativen Folgen, die vorher etwas zu kurz gekommen sind, nicht nur existieren, sondern auch eine schwierige Zeit vorhersagen. Daher ist es wichtig, sich um wirkungsvolle Maßnahmen zu kümmern, die nicht nur kurzfristig wirken, sondern auch langfristig eine Lösung sein können.



Katinka

LÖSUNGS

ANSÄTZ E

Vorwort

ist ein bisschen lang geworden

Kurz- und langfristige Lösungen für den Arbeits- und Fachkräftemangel! So möchte es die Fachkräftestrategie der Bundesregierung und ich auch. Kurz- und langfristig. Doppelt hält besser. Und wer nicht langfristig plant, hat eh verloren. Das stimmt im Falle des Arbeits- und Fachkräftemangels so halb. Was nicht zu leugnen ist, ist, dass er da ist: Die Auswirkungen spüren wir überall, im Krankenhaus, wenn wir mal wieder drei Stunden warten, oder im Restaurant, wenn die Speisekarte wegen Personalmangels reduziert ist. Wir müssen also Lösungen finden, die schnelle Wirkung zeigen und langfristig Sinn ergeben. Mit einer langfristigen Krise des Fachkräftemangels, wie

wir ihn gerade erleben, ist dennoch nicht zu rechnen. Der Grund: Digitalisierung. Schon seit einiger Zeit stehen sich zwei große, schwere und unheimliche Monster gegenüber: Die verzweifelte Suche von Unternehmen nach Fachkräften und die schreckliche Angst von Arbeitnehmer:innen, bald nicht mehr gebraucht zu werden oder von Ausländern die Arbeitsplätze weggeschnappt zu bekommen. „Auch wenn man heute fast überall in der Welt vom Arbeitskräftemangel spricht, ist es keineswegs so, dass alle Menschen, die dies möchten, einen Job finden [...] Für den deutschsprachigen Raum gehen Studien davon aus, dass die Automatisierung

zwischen 2018 und Mitte der 2030er-Jahre zu einem Verlust von über einem Drittel [...] der existierenden Arbeitsplätze führen wird.“ (Prainsack 2023: 95).

Auf der Suche nach Lösungen für den Arbeits- und Fachkräftemangel trifft man unweigerlich auch auf Ansätze, wie wir der drohenden Massenarbeitslosigkeit durch die zweite Maschinerisierung begegnen können. Wie kann es sein, dass diese zwei sich gegenseitig ausschließenden Phänomene so parallel und drückend in unserer Gesellschaft ihr Unheil treiben?

Die Gründe für dieses Paradoxon sind die sehr unterschiedlichen betroffenen Gruppen

und außerdem die Gründe für die beiden Phänomene, die zusätzlich mit sehr unterschiedlicher Geschwindigkeit voranschreiten. Der Hauptgrund für den Arbeits- und Fachkräftemangel ist der demographische Wandel, also der Eintritt der geburtenstarken Generationen Deutschlands ins Rentenalter, wodurch zum einen viele Arbeitskräfte wegfallen und zum anderen das Pflegesystem stärker ausgelastet wird. Der demographische Wandel ist ein sehr langfristig und zuversichtlich absehbarer Prozess, der relativ schnell die kurzfristige Folge einer Arbeits- und Fachkräftelücke mit sich zieht. Der Grund für den momentanen Verlust von Arbeitsplätzen ist die Digitalisierung (lang- und mittelfristig ist diese einseitige Darstellung jedoch hinfällig, da Digitalisierung auch Arbeitsplätze schafft (vgl. Prainsack 2023: 99), diesen Effekt lassen wir aber zunächst außen vor). Die Digitalisierung ist ein exponentiell fortschreitender und überaus schwierig einzuschätzender Prozess, dessen Folgen vor allem von langfristiger Art sind.

Kurzfristig tut sich in Deutschland also das drängende Arbeitskräfteproblem auf, das dringend gelöst werden muss (vgl. Dietz 2023). Langfristig wird die Digitalisierung die Arbeitsplätze nach unserer konventionellen Vorstellung allerdings immer weiter reduzieren (vgl. Prainsack 2023: 95). Rund 44 Prozent der deutschen Arbeitsplätze sind Studien zufolge voll automatisierbar (vgl. Seeliger 2023: 121).

Die von der Digitalisierung „wegreduzierten“ Berufe sind solche, die zuvor von Menschen ausgeführt wurden, die niedrige Qualifizierungen aufweisen. So spaltet die Digitalisierung die Gesellschaft weiter und erschafft zwei Gruppen: Die, die von der Digitalisierung profitiert und große Auswahl auf dem Arbeitsmarkt hat, und die, die um ihren Arbeitsplatz bangt (vgl. Seeliger 2021: 122, 126). Demographischer Wandel und Digitalisierung wirken sich also gegenläufig auf den Arbeits- und Fachkräftemangel aus. Die zwei ungleichen gesellschaftlichen Gruppen, die dabei geschaffen werden, ermöglichen die Koexistenz der beiden beschriebenen

paradoxen Phänomene. Der Arbeitskräftemangel ist kurzfristig. Der Fachkräftemangel ist langfristig.

Daher bietet dieses Magazin im dritten Abschnitt kurz- und mittelfristige Lösungsansätze, um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, und mittel- und langfristige Lösungsansätze, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Sehr langfristige Lösungen deuten auf eine Arbeitsmarktrealität hin, dessen linearer Verlauf vorhersehbar ist. Dem ist heutzutage wegen der fortschreitenden Digitalisierung nicht (mehr) so. Die Kurzfristigkeit der vorgestellten Lösungsansätze erlaubt also erstens eine gewisse Simplizität, der die Politik und Unternehmen sicherlich mit offenen Armen entgegenzutreten werden, und ist weiterhin eine Ode an die Unbestimmtheit der Zukunft. Möge uns die Digitalisierung „eine utopische Antwort entgegenhalten“ (Benanav 2021: 11) und auf diesem Weg, dank der folgenden Lösungsansätze, nicht von fehlenden Arbeits- und Fachkräften gelähmt werden.

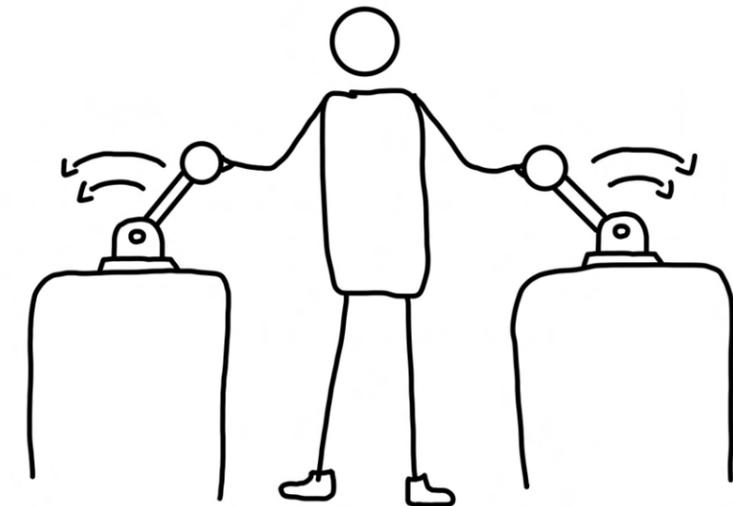
„Eine höhere
Erwerbstätigkeit kann

über 2 Wege

erreicht werden.

Durch Migration und durch
verstärkte Arbeitsmarktbe-
teiligung von Personen,
welche sich derzeit nicht am
Arbeitsmarkt befinden.“

(Seeliger 2023: 128)



... also machen wir das auch so

verstärkte
Arbeitsmarktbeteiligung
von Personen, die sich
derzeit nicht am
Arbeitsmarkt befinden

“

Beschäftigte sollen gesund und motiviert ihrer Arbeit nachgehen können. Eine Verbesserung der Arbeitsqualität, eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur und die Frage einer einfachen Verwirklichung der Wünsche nach einem längeren Verbleib im Arbeitsleben durch einen flexiblen Übergang in den Ruhestand sind essentiell. ”

FACHKRÄFTESTRATEGIE DER BUNDESREGIERUNG

Lösungsansatz:

„
Änderung der
Arbeitszeiten

ZEIT IST GELD

...ODER VIELLEICHT DOCH NICHT?

Zeit ist Geld – Wenn das stimmt, dann liegt es sehr nahe, die von allen Arbeitskräften in Arbeit investierte Zeit um einen gewissen Prozentsatz zu erhöhen. Dann sollten auch Produktivität und Wirtschaftswachstum und die ganzen schönen Worte, die durch den Arbeits- und Fachkräftemangel eingehen wie Rosinen, blühen und wachsen. „Wir brauchen eine Ausweitung der individuellen Arbeitszeit im Jahr, nicht den unrealistischen Traum der Vier-Tage-Woche“, sagt Michael Hüther im Interview mit der Rheinischen Post.

Das Problem: Der Traum ist da. Und in Deutschland würde sich eine Mehrheit eine Verkürzung der Arbeitszeiten wünschen, auch, wenn das Gehalt proportional dazu sinkt (vgl. Prainsack 2023: 65). Besonders für die heranwachsende Generation sind flexible Arbeitszeiten ein bemerkenswert wichtiger Faktor bei der Berufswahl (vgl. Käufer (statista) 2023). Sind wir also alle einfach von der Realität abgerutscht? Ist die Kluft zwischen unseren Vorstellungen

und Wünschen auf der einen und den Bedürfnissen der deutschen Wirtschaft auf der anderen Seite wirklich so groß?

Vielleicht ja nicht. Ich habe da so ein schlaues Buch gelesen, das heißt „Wofür wir arbeiten“. Dort heißt es auf Seite 24: „Der Arbeitsmarkt ist keine Naturgewalt, die dem menschlichen Handeln entzogen ist. Er will oder braucht für sich allein gar nichts – sondern seine „Bedürfnisse“ werden durch unsere Regeln und Gesetze, aber auch durch ökonomische und gesellschaftliche Praktiken geformt.“ Und immerhin wird spätestens seit genau dieser Debatte um die 4-Tage-Woche in Frage gestellt, ob Zeit und Produktivität wirklich so linear zusammenhängen, wie man sich das aus Industrialisierungs-Augen vorstellt. So belegen zum Beispiel Studien, dass bei „Menschen, die es gewohnt sind, weit mehr als 40 Stunden die Woche zu arbeiten, die Produktivität steigt, wenn ihre Arbeitszeit verkürzt wird.“ (Prainsack 2023: 67).

Michael Hüther weiß, wovon er redet; Als Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft haben seine Aussagen definitiv fachliches Gewicht. Dennoch lohnt es sich, vor allem im Rahmen eines Projektes, das unter dem Namen „Arbeit der Zukunft“ läuft, einen kleinen Blick in die Welt der jungen Generation zu wagen, die mit ihren vielversprechenden Statistiken, Umfragen und Studien ein ganz neues Bild aufzeigt. Eins von Homeoffice, flexiblen Arbeitszeiten, Work-Life-Balance, Workation, Sabbaticals, Work-Life-Integration und eben der 4-Tage-Woche, das uns vielleicht in eine Richtung führt, die intuitiv für paradox gehalten wird: Geringere Arbeitszeiten als Lösungsansatz für den Arbeits- und Fachkräftemangel...?

Ziemlich verrückt, und sicherlich auch oft verkehrt – Manchmal vielleicht aber auch genau richtig. Deshalb haben wir ein Interview mit einem Hamburger Unternehmen geführt, das vor über einem Jahr eine 4-Tage-Woche eingeführt und bisher sehr positive Erfahrungen damit gemacht hat.



Patrick Zimmermann

Isabella Greco

Katinka (ich)

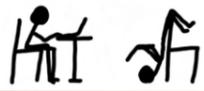
Das Interview folgt

auf den nächsten Seiten

Ich betrete ein sehr modernes, sehr futuristisch und dezent eingerichtetes, sehr offenes Büro in der Karolinenstraße. Empfangen werde ich von Isabella Greco, der People Managerin bei moinAI, die während des Interviews aufpasst, dass ihr Chef keinen Quatsch erzählt, und mir strahlend ein Wasser oder eine Cola anbietet. Überrumpelt von der grandiosen Gastfreundschaft lehne ich ab. Oh Mann. Hoffentlich finden sie mich jetzt nicht blöd.

Finden sie nicht. Isabella Greco und Patrick Zimmermann (Geschäftsführer) arbeiten bei knowhere GmbH, einem Hamburger Unternehmen, das intelligente Chatbots entwickelt und 2022 die 4-Tage-Woche eingeführt hat. Ein Konzept, bei dem nur 32 statt 40 Stunden die Woche gearbeitet wird, bei vollem Lohnausgleich.

Sehr ausgeglichen und freundlich sind die beiden. Daran trägt die 4-Tage-Woche bestimmt eine Mitschuld. Aber als Lösung für den Arbeits- und Fachkräftemangel kommt sie nicht in Frage. Oder?



ÜBER

FLEXIBILITÄT

UND

FORTSCHRITT

INTERVIEW

Welche Gründe hatten Sie für die Einführung einer 4-Tage-Woche? Welche Erwartungen hatten Sie im Vorfeld?

P. ZIMMERMANN: Wir haben die 4-Tage-Woche vor über einem Jahr eingeführt. Im Vorfeld haben wir uns natürlich Gedanken gemacht, was wir davon erwarten. Zum einen haben wir uns motiviertere Mitarbeiter:innen gewünscht, die es wertschätzen, für ein volles Gehalt nur 32 Stunden arbeiten zu müssen, und es dementsprechend durch effizienteres Arbeiten zurückzahlen. Der Freitag ist für alle frei, und wir erwarten uns davon, dass die Mitarbeiter:innen bei der Arbeitszeit dann auch wirklich bei der Sache sind. Ein anderer Effekt, den man immer in Studien liest, ist, dass die 4-

Tage-Woche wegen eines höheren Freizeitausgleichs gesünder ist, und das zu weniger Krankheits- und Personalausfällen führt. Die mentale Gesundheit profitiert ebenso, was sich auch positiv auf die Unternehmen auswirken soll. Ein dritter Grund war für uns, dass wir uns auf dem Arbeitsmarkt differenzieren mussten, um überhaupt Fachkräfte zu bekommen. Das war der wichtigste Punkt, weil wir uns als kleines Unternehmen auf der Suche nach qualifizierten Softwareentwickler:innen gegen die großen Ottos und Ergos hier in Hamburg und auf dem gesamten Arbeitsmarkt durchsetzen müssen. Mit höherem Gehalt können wir nicht gegen die großen Unternehmen ankommen, das heißt,

dass wir mit der Arbeitskultur, mit der Arbeit selbst, punkten müssen, indem wir eine gewisse Flexibilität anbieten. Durch Corona konnten auf einmal alle von zuhause arbeiten, das war kein Differenzierungsmerkmal mehr für uns. So wurde es die 4-Tage-Woche.

Inwiefern ist all das eingetreten, was Sie erhofft und geplant haben?

P. ZIMMERMANN: Den Faktor, dass die Mitarbeiter:innen die 4-Tage-Woche sehr wertschätzen, das merkt man zum einen durch erhöhte Konzentration, vor allem aber auch durch die Stimmung, die Motivation und den Zusammenhalt im Team, können wir abhaken – Das ist uns merkbar gelungen. Auch die Suche nach Arbeitskräften – das

kann man zwar nie direkt sagen, aber zumindest werden unsere Stellen sehr hochgradig besetzt und wir bekommen viele gute Bewerbungen – hat sehr gut funktioniert. Ob das jetzt nur damit zusammenhing, lässt sich natürlich nicht sagen. Die meisten schreiben nicht oben auf ihre Bewerbung: „Ich bin hier wegen der 4-Tage-Woche“. Aber es spielt, dass denke ich schon, einen entscheidenden Faktor, weil es natürlich die Arbeitskultur gewissermaßen widerspiegelt und das heutzutage vielen wichtig ist. Ob unsere Mitarbeiter:innen jetzt gesünder oder mental fitter sind, können wir nicht qualifiziert beurteilen. Zum einen gibt es Post-Corona-bedingt ohnehin viele Krankheitswellen, zum anderen kämpfen Mitarbeiter:innen immer mit persönlichen Problemen – Da hilft die 4-Tage-Woche natürlich auch nur eingeschränkt, und messbar ist der Wirkungsgrad nicht. Wir gehen mal einfach davon aus, dass es auch hilft. (lächelt). Aber da müsste man vermutlich die Mitarbeiter:innen interviewen.

I. GRECO: Auch wenn es für die einzelnen Personen wahrscheinlich genauso schwer zu beurteilen ist – Sie sind

nunmal jetzt in der 4-Tage-Woche und kennen auch erstmal nichts anderes.

Das fasse ich jetzt einfach mal frei mit „Es funktioniert gut“ zusammen. Aber das wird sicherlich nicht bei jedem Unternehmen der Fall sein. Welche Kriterien muss ein Betrieb Ihrer Meinung nach erfüllen, um sich für eine 4-Tage-Woche zu eignen?

P. ZIMMERMANN: Wir entwickeln ein eigenes Produkt, das unsere Kunden nutzen, haben also kein sogenanntes Deadline-Geschäft. Wir müssen nicht auf Anschlag zu einem bestimmten Zeitpunkt etwas ausliefern und bestimmen dementsprechend selbst unsere Zeitpläne. Wenn wir zu langsam in der Entwicklung sind, kauft halt schlimmstenfalls keiner mehr was bei uns. Damit haben wir eine gute Voraussetzung für eine 4-Tage-Woche. Dazu kommt, dass wir im Softwarebereich durch Automatisierung Prozesse sehr gut effizienter gestalten können. Die Arbeit als Softwareentwickler:in ist, auch unter anderem, weil es sich um einen kreativen Beruf handelt, nicht linear von der investierten Zeit abhängig. Projektmanagement ist

eher der skalierende Faktor, der bestimmt, wie produktiv man ist, und mit dessen Optimierung aus weniger Zeit mehr herausgeholt werden kann. Kurz gesagt: Mehr Zeit heißt nicht gleich mehr Output, irgendwann kommt ein Deckel, über den man nicht drüberkommt, egal, wie viele Stunden man in der Woche noch weiterarbeitet.

Die 4-Tage-Woche eignet sich also nur für Unternehmen, bei denen es keinen direkten Zusammenhang zwischen Zeitaufwand und Output gibt. Weil das nicht bei allen so ist, kann man nicht einfach die 4-Tage-Woche auf die Gesellschaft stülpen und alle unsere Probleme sind gelöst. Aber glauben Sie, dass eine generelle Flexibilisierung der Arbeitszeiten bzw. eine Aufweichung der 40-Stunden-Woche helfen kann, weil das ja auch bedeuten kann, dass einige Leute mehr arbeiten und andere Leute sich effizienter bzw. produktiver einfügen und Beruf und Leben besser kombinieren können?

P. ZIMMERMANN: Flexibilität ist natürlich immer gut. In gewissem Maße. Wir sind als

Unternehmen relativ klein und deshalb ist es in unserem Kosmos okay, unsere Arbeitszeitenregelung auf die 25-30 Leute draufzustülpen. Das funktioniert schlechter, je größer der Maßstab wird: Eine 4-Tage-Woche für alle Krankenpflegeberufe zum Beispiel funktioniert nicht, da gibt es wegen der viel höheren Anzahl an Beschäftigten große Unterschiede zwischen den Einzelnen – die, die gerne 6 oder 7 Tage in der Woche arbeiten würden, aber auch die, die nur 2 oder 3 Tage in der Woche schaffen. Das heißt: Je größer die Personengruppe, desto flexibler muss die Regelung sein. Und es kann auch sinnvoll sein, die Beschäftigten in einem Bereich in Untergruppen einzuteilen. Was zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen im Pflegebereich gerade ausprobiert wird, ist, dass Familienväter und –

mütter die kompletten Schulferien frei bekommen. Das sind 60 Tage Urlaub on top bei fast vollem Lohnausgleich. Das gilt dann halt nur für diese Gruppe innerhalb des Systems, aber durch diese Art von Flexibilität wird sich erhofft, mehr aus dieser Zielgruppe anzusprechen. Das ist eins von vielen Modellen, die sich damit beschäftigen, wie mehr (Fach-)kräfte begeistert werden können, den Beruf auszuüben. Da wird im Moment viel kreativ rumprobiert, und kreativ werden muss man auch, finde ich.

Glauben Sie, solche kreativen Ansätze und verschiedene Modelle in allen möglichen Bereichen reichen, um dem Problem des Arbeits- und Fachkräftemangels zu begegnen, oder glauben Sie, das kann nur einen gewissen Prozentsatz der Lösung ausmachen?

Und wenn ja, dann WIE VIEL? (lächelt)

P. ZIMMERMANN: 23 Prozent (lächelt zurück). Nein, definitiv reicht es nicht, denn wir brauchen mehr Leute, und deshalb Zuwanderung. Ein anderes Thema ist, was auch unsere Unternehmensmission ist, nämlich, in gewissen Bereichen Teile zu automatisieren. Man sagt ja immer, künstliche Intelligenz vernichtet Arbeitsplätze und ist ganz schlimm, aber wahrscheinlich sind wir auch ein bisschen darauf angewiesen.

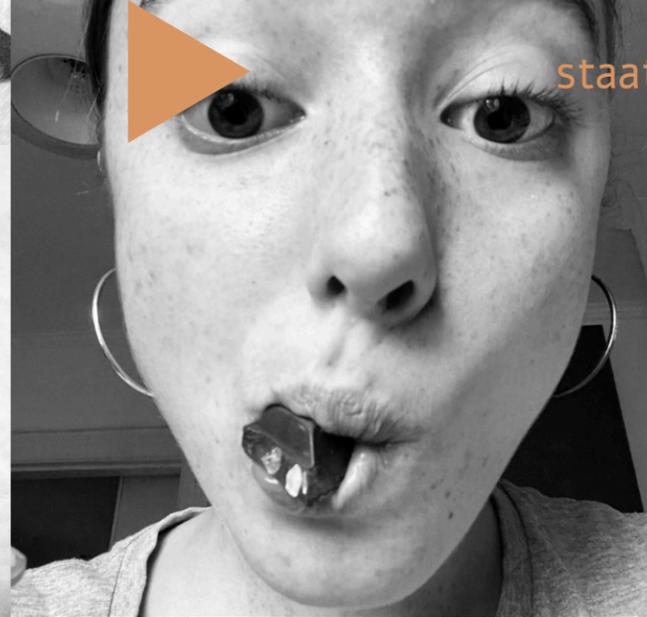
Vielen Dank, damit haben Sie meine Fragen beantwortet. Gibt es noch irgendwas, was Sie abschließend sagen möchten?

(Stille)

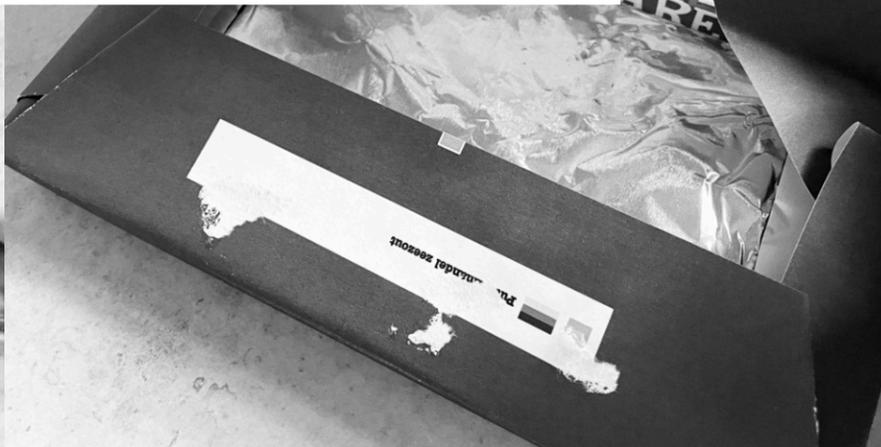
P. ZIMMERMANN: Isi?

I. GRECO: 4-Tage-Woche läuft super bei uns! (lacht)

staatliche und unternehmerische Lösungsansätze



Und dann waren sie noch
außerordentlich nett und haben mir
außerordentlich leckere Schokolade
geschenkt!



{scho}



Die 4-Tage-Woche ist also keine universelle Lösung für das deutsche Arbeits- und Fachkräfteproblem.

Dafür aber hat ihre Basisidee großes Potenzial: Flexibilität. Der Schauer, der vielen Mitglieder:innen der älteren Generationen bei jenem Wort über den Rücken läuft, ist unbegründet. Flexibilität heißt nicht, dass alle rumlaufen und machen, was sie wollen. Es bedeutet lediglich, dass nicht alle immer das gleiche gleich viel machen müssen. Eigentlich sah Fortschritt ja immer schon so aus. Einzeller können nicht so komplexe Aufgaben übernehmen wie Vielzeller. Und wer denkt, jede von uns dreien hätte genau gleich viel Arbeit in dieses Projekt gesteckt, hält an einer veralteten Vision der Gruppenarbeit fest. Was zählt, ist, dass das Ergebnis stimmt. Und das tut es nur deswegen, weil jede von uns so viel Zeit investiert hat, wie es ihr eben möglich war. Wir müssen uns von dem „Mittelalter in den Köpfen“ lösen, richtige Arbeit müsse „mühselig sein oder sogar wehtun“ (Prainsack 2023: 68).

Lösen müssen wir uns auch von der intuitiven Frustration, die wir verspüren, wenn dem aufgrund verschiedenster Faktoren nicht so ist, denn wie Zimmermann es uns gezeigt hat, ist es nicht der Input, sondern der Output, der zählt. Und dort gilt: Lösungen für alle sind keine. Die Arbeit der Zukunft ist individuell. Allgemeine Regelungen wie ein erneutes Erhöhen des Renteneintrittsalters sind daher wenig zielführend und treffen auch in der Bevölkerung auf entsprechend verschwindend geringe Zustimmung (ARD: 2023). Ein „Renteneintrittsfenster“ nach Habecks Vorstellung (vgl. tagesschau 2022) wäre dort z. B. ein zeitgemäßerer Ansatz. Öffnen wir uns für eine Zukunft, in der eine erhöhte kollektive und persönliche Zufriedenheit Hand in Hand mit wachsendem Wirtschaftswachstum geht. Geben wir Menschen, die weniger arbeiten wollen, die Chance, dies zu tun. Besagter Ansatz wirkt sich zum Beispiel bei älteren Arbeitenden vermutlich positiv auf das Arbeitsvolumen auf, da viele Leute im

Bereich des Renteneintrittsalters müde von der Arbeit sind und deshalb vollständig aufhören (vgl. Wahl, Gehlsen: 2023). Mit steigendem Alter steigt z. B. auch die Gefahr für den Burn-Out (vgl. Weidenbach: 2021). Was vielen älteren Personen entgegenkommen würde, so nach Eigenbericht, ist das Angebot, weniger Tage die Woche zu arbeiten. Statt sich auf diese Weise positiv auf dem Arbeitsmarkt einzubringen, hören die Betroffenen häufig gänzlich zu arbeiten auf (vgl. Wahl, Gehlsen: 2023). Menschen, die mehr arbeiten wollen, sollten wir diese Chance natürlich ebenfalls geben. Unsere postindustrielle Gesellschaft, in der investierte Arbeit vom Ergebnis immer stärker entkoppelt wird (siehe Interview), erlaubt es uns auch, sich in diese Richtung zu öffnen. Nutzen wir Potenziale dort aus, wo sie sich ausnutzen lassen. Dort, wo sich eine 4-Tage-Woche eignet, setzen wir sie ein. **Macht euch bereit für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten!**



Maßnahmenpaket

Für weitere Informationen siehe Seite 72

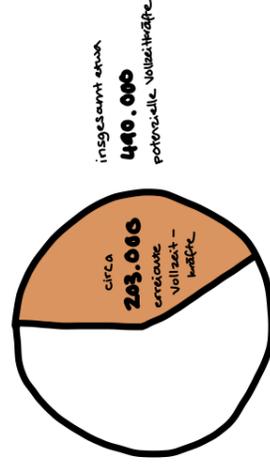
46

Die Änderung der Arbeitszeiten umfasst zwei Maßnahmenziele: Die tatsächliche Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeiten, und, um dies möglich und effektiv zu machen, die Schaffung neuer Anreize für verschiedene Personengruppen, diese Angebote in Anspruch zu nehmen.

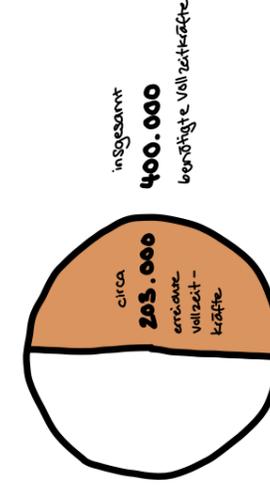
KURZPROFIL

Prinzip: verstärkte Arbeitsmarktteiligung von Personen, die sich derzeit nicht am Arbeitsmarkt befinden
 Kategorie: Änderung der Arbeitszeiten
 Maßnahmengrundsatz, erstrebte Tendenz: Arbeitszeiten müssen attraktiver und individueller & flexibler gestaltbar sein!
 Wirkung:

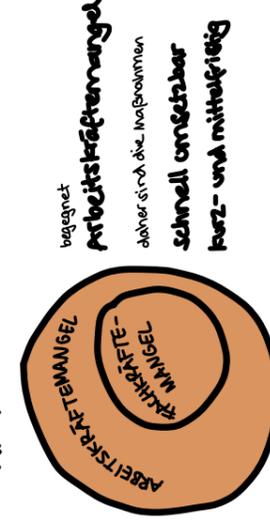
AUSCHÜPFUNG DES GESAMTPOTENZIALS



POTENZIELLER BEITRAG ZUR LÖSUNG



ANSATZ



MASSNAHMEN

Zielgruppe: Unterbeschäftigte

MASSNAHME

Unternehmen sind verpflichtet, Anträge auf längere oder kürzere Arbeitszeiten und dazu proportional sinkendem oder steigendem Gehalt anzunehmen und spätestens (wenn nicht anders vom Arbeitnehmer gewünscht) zum nächsten Quartalsbeginn umzusetzen, es sei denn

- Das Gesamtarbeitsvolumen des Unternehmens sinkt dadurch im Vergleich zum Vorjahr
- Eine längere Arbeitszeit ist für die Stelle nicht möglich oder sinnvoll und führt nicht zu mehr verrichteter Arbeit; diese Behauptung muss beim Arbeitsamt eingereicht und dort für die betroffene

WIRKUNG

Unterbeschäftigte können ihrem Wunsch nachgehen, länger zu arbeiten, und auch einige Überbeschäftigte können ihre Arbeitszeit reduzieren.

ART

staatlich, mit direkter Auswirkung auf Unternehmen

KOSTEN

gering

Stelle überprüft werden

- die gewünschte Arbeitszeit beträgt mehr als 50 Stunden die Woche.

Potenzial: Einmalig 200.000 Vollzeitarbeitskräfte

Zielgruppe: Rentner:innen wegen teilweise verminderter Erwerbsfähigkeit

MASSNAHME

Für Rentner:innen wegen teilweise verminderter Erwerbsfähigkeit soll es von nun an keine Hinzuverdienstgrenze mehr geben.

WIRKUNG

Die Hemmung, einen Beruf auszuüben, sinkt erheblich, weil staatlich die bürokratischen Hürden kleiner sind und es weniger Regeln gibt, an die sich gehalten werden muss. Die Hinzuverdienstgrenze bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung ist momentan ohnehin so hoch (35.647,50€ im Jahr, vgl. Deutsche Rentenversicherung 2023), dass ein Aufheben der Grenze in den meisten Fällen nicht zur Folge hätte, dass die alte Grenze überschritten würde (es wird davon ausgegangen, dass die Zielgruppe einen Tag in der Woche weiterarbeitet). Die Grenzaufhebung wäre rein psychologischer Natur.

ART

keine

KOSTEN

keine

Weiterhin soll die Rente bei einem Hinzuverdienst künftig nicht mehr gekürzt werden oder gar ganz wegfallen.

gering - mittel

Personen, die einen Rentenantrag wegen teilweise verminderter Erwerbsfähigkeit stellen, sollen künftig automatisch ein digitales Formular gesendet bekommen, in dem sie gewünschte Umstände und Voraussetzungen angeben können, die sie motivieren würden, weiterhin in selbstbestimmtem Umfang zu arbeiten. Dieses Formular wird automatisch an den momentanen und 10-30 weitere geeignete Arbeitgeber zugestellt.

Die Rentenzugänger:innen fühlen sich wertgeschätzt und werden eventuell neu inspiriert, wenn ihnen neue, attraktive Möglichkeiten vor die Augen geführt werden. Die Arbeitgeber, die nun um den Arbeitnehmer konkurrieren, unterstützen diese Verschiebung zugunsten der/des Rentenzugänger:in.

keine - gering

Unternehmen sollten einmal pro Jahr

Gesundheitsförderungsprogramme für bei ihnen erwerbstätige Rentner:innen wegen teilweise verminderter Erwerbsfähigkeit anbieten
 Unternehmen sollten von sich aus anbieten, Arbeitszeiten flexibler und individueller zu gestalten.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden und somit die Attraktivität der Beschäftigung steigt.

unternehmerisch

Arbeiten nach dem Renteneintritt ist unkomplizierter und willkommener.

unternehmerisch

Potenzial: 3.000 Vollzeitarbeitskräfte pro Jahr

keine - gering

47

verstärkte
Arbeitsmarktbeteiligung
von Personen, die sich
derzeit nicht am
Arbeitsmarkt befinden

“ Es gilt, Erwerbspotenziale noch besser auszuschöpfen. Insbesondere für Frauen ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben das Fundament für eine stärkere Erwerbsbeteiligung. Dazu trägt eine Arbeitsmarktpolitik bei, die die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt als durchgängiges Prinzip verfolgt. ”

FACHKRÄFTESTRATEGIE DER BUNDESREGIERUNG

Lösungsansatz:

Unterstützung
von Frauen

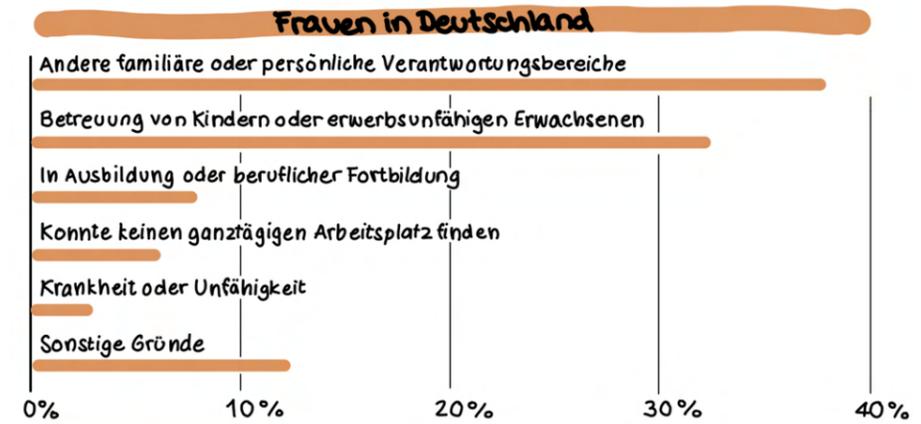
Über 30 Prozent der Frauen in Deutschland, die in Teilzeit arbeiten, haben sich für dieses Arbeitsmodell aufgrund von der Betreuung von Kindern oder erwerbsunfähigen Personen entschieden. Bei den Männern waren es nur knapp über 6 Prozent (vgl. Suhr 2021). Die Teilzeitquote von Müttern in Deutschland

liegt bei 66,7 Prozent, bei Vätern bei einem verschwindend geringen Prozentsatz von 6,9 (vgl. Janson 2023). Das Bundeswirtschaftsministerium nennt die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen das "größte Beschäftigungspotenzial zur Fachkräftesicherung" im Inland (vgl. Zajonz 2022).

Prämisse, Prämisse, Konklusion: Frauen müssen von unbezahlter Sorgearbeit entlastet werden, um so dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Und dafür braucht es nicht mal viel: „Würden 2,5 Millionen derzeit in Teilzeit erwerbstätige Mütter ihre Wochenarbeitszeit um

GRÖSSTES BESCHÄFTIGUNGSPOTENZIAL ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Warum Frauen in Teilzeit arbeiten



Suhr, F. (2021)

jeweils nur eine Stunde erhöhen, dann entspräche das rund 70.000 Vollzeit-Stellen“ (Zajonz 2022). Es liegt also in staatlicher Hand, die Kinderbetreuung auszuweiten, und in unternehmerischer Hand, die Frauen gezielt anzusprechen. Es ist nämlich nicht nur die

Kinderbetreuung, die die Frauen vom Arbeiten abhält; durch schlechte Bezahlung, steuerlichen Fehlanreizen und geringer Wertschätzung fehlten laut Marcel Fratzscher auch die Anreize für Frauen, sich beruflich stärker zu engagieren (vgl. Fratzscher 2022).

Im Maßnahmenpaket auf der nächsten Seite begegnen wir diesen Problemen – denn eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen schafft nicht nur Arbeitskraft, sondern auch Gleichberechtigung.



Maßnahmenpaket

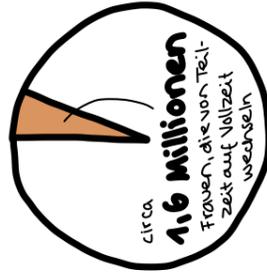
Für weitere Informationen siehe Seite 76

52

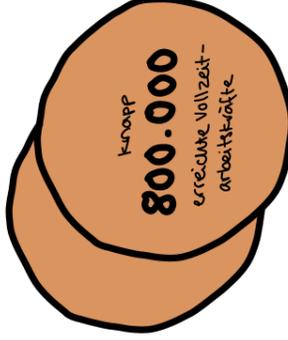
KURZPROFIL

Prinzip: verstärkte Arbeitsmarktbeteiligung von Personen, die sich derzeit nicht am Arbeitsmarkt befinden
 Kategorie: Unterstützung von Frauen
 Maßnahmengrundsatz, erstrebte Tendenz: Arbeiten muss für Frauen sowohl besser möglich als auch attraktiver werden!
 Wirkung:

AUSCHÖPFUNG DES GESAMTPOTENZIALS

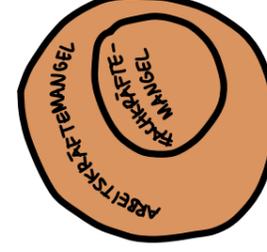


insgesamt etwa **20,5 Millionen**
Frauen in Teilzeitarbeit



insgesamt **400.000**
benötigte Vollzeitkräfte

POTENZIELLER BEITRAG ZUR LÖSUNG



begegnet **Arbeitskräftemangel**
daher sind die Maßnahmen **mittel- und langfristig**

ANSATZ

MASSNAHMEN

Zielgruppe: Mütter in Teilzeit

MASSNAHME

Wenn das ursprünglich weniger arbeitende Elternteil in Frauen, die in Familienstrukturen meist das weniger seiner momentanen Beschäftigung oder in einer neuen Erwerbstätigkeit motiviert. Dabei sinkt der Unterschied zwischen ärmeren Frauen, die es zweifach schwerer auf dem Arbeitsmarkt haben, und wohlhabenderen Frauen, weil die zusätzlichen Kita-Stunden für alle kostenfrei sind. Viele Frauen, die vorher aus familiären Gründen in Teilzeit gearbeitet haben, können nun auf Vollzeit oder zumindest auf eine höhere Wochenarbeitszeit umsteigen. Die Maßnahme erhöht das durch Frauen geschaffene Arbeitsvolumen und schafft gleichzeitig Chancen und mindert Unterschiede zwischen Mann und Frau und zwischen arm und reich.

Potenzial: 45.000 Vollzeitarbeitskräfte

WIRKUNG

Wenn das ursprünglich weniger arbeitende Elternteil in Frauen, die in Familienstrukturen meist das weniger seiner momentanen Beschäftigung oder in einer neuen Erwerbstätigkeit motiviert. Dabei sinkt der Unterschied zwischen ärmeren Frauen, die es zweifach schwerer auf dem Arbeitsmarkt haben, und wohlhabenderen Frauen, weil die zusätzlichen Kita-Stunden für alle kostenfrei sind. Viele Frauen, die vorher aus familiären Gründen in Teilzeit gearbeitet haben, können nun auf Vollzeit oder zumindest auf eine höhere Wochenarbeitszeit umsteigen. Die Maßnahme erhöht das durch Frauen geschaffene Arbeitsvolumen und schafft gleichzeitig Chancen und mindert Unterschiede zwischen Mann und Frau und zwischen arm und reich.

ART

staatlich

KOSTEN

mittel

Zielgruppe: Von geringer Bezahlung und Wertschätzung demotivierte Frauen

MASSNAHME

Der Anteil von Frauen im Vorstand von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sollte innerhalb der nächsten 5 Jahre schrittweise auf 50% angehoben werden. Der Anteil aller weiteren Vorstände, die aus mehr als 5 Personen bestehen, sollte ebenfalls bis 2029 zu mindestens 50% aus Frauen bestehen. Ab 2029 gilt für alle beschriebenen Vorstände, die eine Quote von 50% oder weniger Frauen haben: Der Geldbetrag, der den Männern monatlich als Gehalt zukommt, muss auch monatlich den Frauen zukommen. Das bedeutet, dass bei einer Quote von 50% die Frauen und Männer in der Summe garantiert gleich viel verdienen. Bei einer Quote von unter 50% ist das Unternehmen gezwungen, die Frauen höher zu bezahlen. Bei einer Frauenquote von über 50% entfällt die Regelung.

WIRKUNG

Eine Frauenquote wirkt sich vielen Umfragen und Studien zufolge mehrdimensional positiv auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die berufliche Gleichberechtigung und auch auf den Erfolg von Unternehmen aus. Die vorgeschlagene Form der Frauenquote ist so streng und hoch angesetzt, dass sie Wirkung zeigt und nicht leicht zu umgehen ist, und ist dennoch nicht zu radikal. Die spezielle gleichberechtigte Bezahlung übt enormen finanziellen Druck auf Unternehmen aus, die Quote einzuhalten.

ART

staatlich, mit direkter Auswirkung auf Unternehmen

KOSTEN

keine

staatliche und unternehmerische Lösungsansätze

Jedes Unternehmen muss jährlich zwei Berichte auf ihrer Website veröffentlichen: Den Quotenbericht und den Diskriminierungsbericht. Im Quotenbericht muss vermerkt sein, wie hoch der Anteil der Frauen in dem Unternehmen generell und in den verschiedenen Abteilungen ist. Der Diskriminierungsbericht muss mindestens eine konkrete Maßnahme zur Förderung der Gleichberechtigung im Unternehmen, die im nächsten Jahr durchgeführt werden soll, beinhalten. Zudem muss jeder Mitarbeiter:in die Chance haben, in dem Bericht seine/ihre persönliche Wahrnehmung von Gleichberechtigung und Diskriminierung in dem Unternehmen kundzutun.

Die Veröffentlichung der Berichte beweist zunächst ein generelles Interesse und eine Auseinandersetzung mit den Themen, was bei vielen Frauen schon Großes bewirken kann - Persönliche Erfahrungen zeigen: Wenig hilft viel. Die Berichte helfen Frauen und allen Bewerber:innen, einzuschätzen, wie die Verhältnisse, das Arbeitsklima etc. in dem entsprechenden Unternehmen sind. Daten darüber, dass Gleichberechtigung stattfindet, schafft Sicherheit und eine geringere Hemmschwelle, sich zu bewerben. Außerdem tragen die Berichte dazu bei, dass eine ungenügende Durchsetzung der Frauenquote schneller erkannt und gezielter bekämpft werden kann.

Letztlich sollten Unternehmen bei Stellungsausschreibungen auf gendergerechte Sprache und Präsenz des weiblichen Geschlechts in Form von Fotos, Grafiken o. Ä. achten.

Potenzial: 750.000 Vollzeitarbeitskräfte

Wer Dadurch, dass Frauen gezielter und allgemein vermehrt angesprochen werden, fühlen sie sich sicherer, sich auf neue Stellen zu bewerben.

unternehmerisch - keine geringen

53

verstärkte
Arbeitsmarktbeteiligung
von Personen, die sich
derzeit nicht am
Arbeitsmarkt befinden

“

Wer heute eine Ausbildung beginnt, hilft als Fachkraft die Probleme von morgen zu lösen. Deshalb müssen alle jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, auch einen bekommen. Moderne und bedarfsgerechte Ausbildungen sind der Garant, dass sich auch in Zukunft genügend viele Jugendliche für diesen beruflichen Weg entscheiden.

Lebensbegleitendes Lernen soll als Chance und nicht als Last begriffen werden. Deutschland muss zu einer Weiterbildungsrepublik werden. Dies kann nur gelingen, wenn Weiterbildung passgenau für Betriebe und Beschäftigte gestaltet wird.

”

FACHKRÄFTESTRATEGIE DER BUNDESREGIERUNG

Lösungsansatz:

Investition in Humankapital

Eine Investition in Humankapital ist wie eine Investition in die Zukunft

Wissenschaft-simpleclub (2017)

Wie in den vergangenen Kapiteln ausreichend beleuchtet, geht es so einfach selbstverständlich nicht.

Dennoch kann die Investition in Humankapital als zentrale Säule zur Lösung des Arbeits- und Fachkräftemangels verstanden werden, ohne die diese in keinem Fall umgesetzt werden könnte.

Weiterhin ist die Investition in Humankapital die einzige Kategorie, die gezielt dem Fachkräftemangel entgegen wirkt, den wir langfristig verhindern wollen.

So ist die Investition in Humankapital in vielerlei Hinsicht tatsächlich eine Investition in die Zukunft.

In diesem Kapitel konzentriere ich mich auf die 3 Teilaspekte Schule, Ausbildung und berufliche Weiterbildung, da diese die wirksamsten Handlungsbereiche im Bezug auf den Fachkräftemangel darstellen.

Humankapital = Wissen und Fähigkeiten

Fachkraft = arbeitsfähige Person mit bestimmtem Wissen und Fähigkeiten

Fachkräftegewinnung = Humankapital

SCHULE

Die Schule ist eine Institution, die uns als Gesellschaft gehört und die wir als Gesellschaft verändern können. Während momentan die Schwerpunkte der Schule Mathematik, Deutsch und Englisch sind, verändert sich die Hierarchisierung der Fähigkeiten, die als sinnvoll und wichtig angesehen werden, relativ selbstlaufend mit der sich verändernden (Arbeits-)welt, und wir können diese Veränderung beschleunigen und steuern. So können wir zum Beispiel fordern, dass Informatik und eine generelle Technikaffinität in der Schule einen stärkeren Schwerpunkt erhalten, damit die Kinder besser auf das Berufsleben vorbereitet sind.

Eine Wahrheit allerdings ist: Die Schule dient zwar zum Erwerben von spezifischen Fähigkeiten, primär aber zum Erwerben von Fähigkeiten. Das meint: Die Funktion von Schule besteht weniger darin, die Kinder mit Fakten auszustatten, die sie in ihrem Berufsleben unweigerlich benötigen werden, sie besteht vor allem darin, den Kindern

das Lernen, Zusammenarbeit, eine gute Arbeitshaltung u. ä. zu vermitteln und sie so mit den benötigten Soft-Skills ins Arbeitsleben zu entlassen.

Die Form der Schule ist also für ihre Funktion relevanter als ihr tatsächlicher Inhalt. Der Fokus kurz- und langfristiger Maßnahmen an das Schulsystem zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sollte sich also eben diese Form konzentrieren, die Vermittlung der zentralen Soft-Skills für ein erfolgreiches Arbeitsleben an alle Schüler:innen.

In dieser Hinsicht hat es sich ein großes Problemwort auf unserem deutschen Schulsystem gemächlich gemacht: Ungerechtigkeit. In Deutschland sind die Schulbildung und somit die Berufschancen eines Kindes überdurchschnittlich vom sozioökonomischen Status abhängig (vgl. Nikolai, Allmendinger). In einem dreistündigen Interview mit Jung & Naiv stellt der Bildungsforscher und Soziologe Aladin El-Mafaalani Erscheinungsformen und mögliche Lösungen dieser Ungleichheit dar, an denen ich mich orientieren möchte.

Er führt an, dass die Auswahl der Eltern der weiterführenden Schule für das Kind (bildungs-)schicht-spezifisch sei; Elitärere Familien interpretierten die Empfehlung der Grundschule positiver und tendierten eher dazu, nach oben abzuweichen, Familien der unteren Schichten hingegen interpretierten besagte Empfehlung tendenziell negativer und weichen grundsätzlich nach unten ab. Dadurch bewahren sie Ungleichheit. Dieses Phänomen und jenes, dass die (von den Eltern gesteuerte) Freizeitgestaltung eines Kindes relevanter für den Erfolg in der Schule sei als die Zeit, die das Kind tatsächlich in der Schule verbringe, zeigen, dass die Eltern bzw. das soziale Umfeld von Kindern der ausschlaggebende Faktor für ihren schulischen Erfolg seien. Das sei schon in der Grundschule messbar.

Um diesem Einfluss zum Zwecke der Gerechtigkeit Gewicht zu nehmen, schlägt El-Mafaalani vor, vor allem in den Grundschulen anzusetzen, da dort die größten Erfolge zu erwarten seien. Man müsse „Sportvereine, Musikschulen, Gesundheitsprävention, Kunst und Kultur“, also alle Dinge, die

privilegierte und nicht privilegierte Kinder spalten, mit dem Mittel Grundschule für alle zugänglich machen.

Darauf möchte ich mich in meinen Maßnahmen zum Thema Schule fokussieren, denn die größte Handlungsmöglichkeit der Schule, den Arbeits- und Fachkräftemangel zu bekämpfen, besteht darin, alle Kinder mit den gleichen Chancen auszustatten und inspiriert und motiviert ins Arbeitsleben zu entlassen.

AUSBI LDUN G

Ausbildungen haben momentan ein schlechtes Image,

Wo die meisten Fachkräfte fehlen



Jahresdurchschnitt 2021 / 2022
 Expert:in: mind. 4-jährige Hochschulausbildung o.ä.
 Spezialist:in: Meister- oder Techniker Ausbildung, Fach-/Hochschulabschluss
 Fachkraft: abgeschlossene Berufsausbildung o.ä.

Janson, M. (2022)

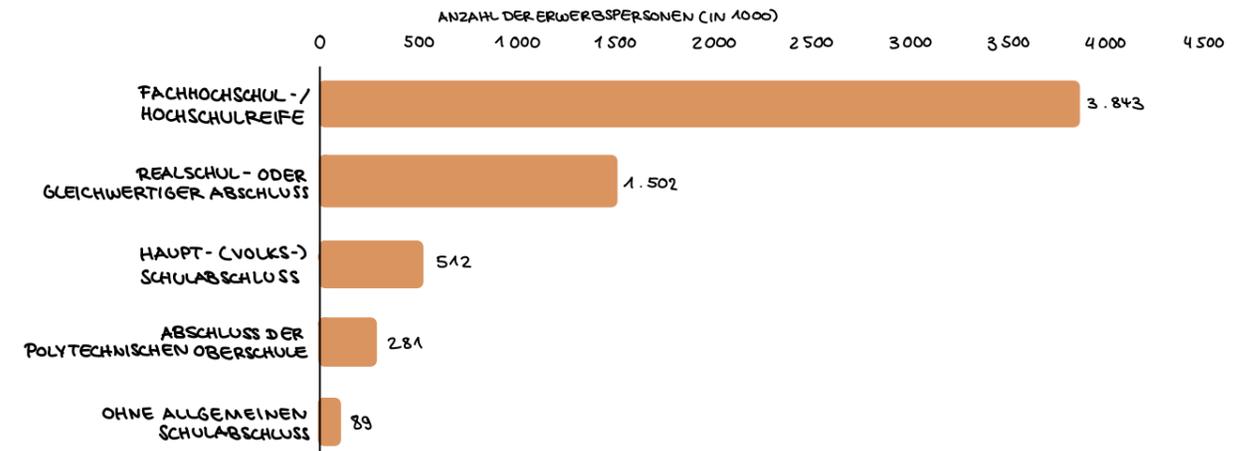
einen zweitrangigen Status gegenüber dem Studium (vgl. Bru 2023). Das ist für die Bekämpfung des Fachkräftemangels dramatisch, denn viele Berufe, die momentan vom Fachkräftemangel betroffen sind, darunter auch die am stärksten betroffenen, erfordern eine Ausbildung. „Die Attraktivität der dualen Berufsausbildung muss besser kommuniziert werden – von den guten Perspektiven bis hin zur integrativen Wirkung“, sagt Regina Flake, Economist für Ausbildung, Fachkräftesicherung und Internationale Berufsbildungsforschung im Institut der deutschen Wirtschaft. Das solle erreicht werden durch „Auszubildende als Botschafter in den Schulen [...] sowie mit massiven Investitionen in die Berufsschulen und mit digitalen

Lernangeboten für Auszubildende“ (iwd 2018). Eine Mindestausbildungsvergütung lehnt sie wegen der zusätzlichen Last für kleine Betriebe ab.

BERU FLICH E WEIT ERBILDUNG

Einer der Schlüsselbegriffe im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist die berufliche Weiterbildung, weil sie die direkte und schnelle, wenn man so will, „Produktion von Humankapital“ ermöglicht. Wie wir aus dem Vorwort dieses Kapitels wissen, wird sich in naher Zukunft (und bereits jetzt) die Kluft zwischen zwei Gruppen der Beschäftigten bzw. Beschäftigungssuchenden enorm vertiefen: Die mit den bei fortschreitender

Anzahl der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in Deutschland nach Schulabschluss im Jahr 2020 (in 1.000)



Statistisches Bundesamt. (2022)

Digitalisierung benötigten Qualifikationen ausgestatteten Personen und die mit solchen Fähigkeiten ausgestatteten Personen, die in Zukunft „wegdigitalisiert“ werden. Die berufliche Weiterbildung ist der einzige Weg, Menschen aus dem einen Lager in das andere zu holen, sodass die vorher von der Digitalisierung bedrohten Beschäftigten nun durch ihre neuen Qualifikationen davon profitieren. Das ist allerdings leichter gesagt als getan, da mit zunehmender Digitalisierung der Anspruch der benötigten Qualifikationen steigt. Die durch Weiterbildung aufzufüllende Bildungslücke ist deshalb in den meisten Fällen

entsprechend groß zu erwarten (vgl. Seeliger 2023: 124). Um diese Lücke von Anfang an zu verkleinern, muss das Schulsystem, wie bereits ausgeführt, gerechter gestaltet werden. Um die berufliche Weiterbildung, die vor allem jetzt eine wichtige Handlungsmöglichkeit darstellt, sinnvoll anzubieten, müssen aber auch einige wichtige Schritte vollbracht werden. Zum Beispiel ist es so, dass Geringqualifizierte unterdurchschnittlich häufig an beruflicher Weiterbildung teilnehmen (vgl. BMBF 2021). So verhält es sich auch mit Personen, die vom Strukturwandel betroffen sind, im Vergleich zu Personen, dessen Arbeit nicht maschinell ersetzbar ist (vgl. Lang 2022: 11). Auch eine Beratung zu

Weiterbildungsmöglichkeiten ist sehr effektiv, wird momentan von Geringqualifizierten aber noch wenig in Anspruch genommen (vgl. Lang 2022: 7f.). Diese Ungleichheit muss beendet werden, sodass die Personen, die von der beruflichen Weiterbildung am meisten oder existenziellsten profitieren würden, auch tatsächlich erreicht werden. Dazu ist ein allgemeiner Rechtsanspruch auf kostenlose oder kostenreduzierte Weiterbildung diskussionswürdig, weil dann erwiesenermaßen mehr Menschen Weiterbildung in Anspruch nähmen (vgl. Lang 2022: 10).

Maßnahmenpaket

KURZPROFIL

Prinzip: breiteren Zugang zu Bildung schaffen
Kategorie: Investition in Humankapital
Maßnahmengrundsatz, erstrebte Tendenz: Bildungsangebote müssen vielfältiger, attraktiver, hochwertiger und zugänglicher sein

MASSNAHMEN

Zielgruppe: Schulkinder

MASSNAHME	WIRKUNG	ART	KOSTEN
Freizeitsport soll an die Grundschule gekoppelt werden, indem der Staat die Kosten für Vereinsbeiträge usw. für Grundschulkindern und somit auch teilweise die Verantwortung über die Sportvereine übernimmt. Als freiwilliges Angebot in den Stundenplan integriert sollen die verschiedensten Sportarten an den jeweiligen Standorten für die Kinder kostenlos angeboten werden. Bedürftigen Familien soll außerdem jährlich eine Sportausrüstung gestellt werden.	Die gemeinsame Teilnahme von Kindern am Mannschaftssport stärkt nachweislich das Zusammengehörigkeitsgefühl und kann so Segregationsprozesse und Feindbilder früh aus dem Weg räumen. Die Kinder erlernen weiterhin wichtige kommunikative und kooperative Kompetenzen. Die sportliche Betätigung im Kindesalter ist außerdem wichtig für die Gesundheit sowohl im Kindes- als auch im Erwachsenenalter. Vor allem aber schafft der gleich verteilte Zugang zu Sportangeboten soziale Gerechtigkeit und Teilhabe, was enorm wichtig für eine starke Erwerbsbeteiligung und ein großes Humankapital der Generation ist. Der Zugang zu Bildung und Kultur von Kindern ist weniger stark von den Eltern abhängig.	staatlich	hoch

Ab Klasse 1 soll ein Museumsbesuch pro Jahr verpflichtend sein.

Die Schüler:innen jedes zehnten Jahrgangs sollen eine Auswahl aus 10 Ausbildungsberufen zusammenstellen dürfen, aus denen im Laufe des Jahres auf einer messeähnlichen schulinternen Veranstaltung, die für alle Schüler:innen der Schule offen sein soll, aus den jeweiligen Bereichen Auszubildende ihren Ausbildungsberuf vorstellen und für Fragen offen sein sollen.

In allen 10. Klassen sowie in allen Abschlussklassen soll jährlich ein von einer externen, speziell ausgebildeten Person durchgeführtes Bewerbungstraining stattfinden.

Potenzial: nicht einzuschätzen

Zielgruppe: Auszubildende

MASSNAHME	WIRKUNG	ART	KOSTEN
Über 5 Jahre hinweg sollen jährlich 1,053 Milliarden Euro in die Ausstattung und Digitalisierung der Berufsschulen investiert werden. Unterrichtsstunden in Berufsschulen sollen ab sofort digital per Videokonferenz übertragen werden, die für alle Auszubildenden des Ausbildungsberufes zugänglich sind.	Die Auszubildenden können besser lernen, der Ausbildungsberuf an sich wird attraktiver. Bildung ist über geografische Grenzen hinweg möglich, Auszubildende sind nicht mehr von den Inhalten ihrer Berufsschule abhängig.	staatlich	hoch

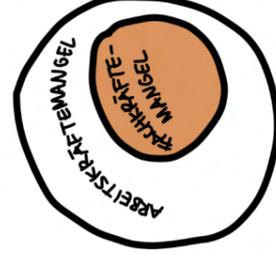
Zielgruppe: alle Menschen in Deutschland

MASSNAHME	WIRKUNG	ART	KOSTEN
Innerhalb von gut eineinhalb Jahren sollen 240.000 kostenlose Workshops, je nach Größe der jeweiligen Stadt verschieden häufig, stattfinden, die Erwachsenen, die den Wunsch nach individueller Beratung auf Grundlage der bereits vorhandenen Kompetenzen und der persönlichen Ziele, Beratung zu Möglichkeiten der beruflichen Vernetzung und Bewerbungstraining haben, diesen Service bieten. Wir sollten unsere Unternehmen und Betriebe mehr wie bunte Ausstellungs- und Mitmachplätze gestalten. Es sollte die Regel werden, dass regelmäßig langjährige und/oder qualifizierte Mitarbeiter:innen in ihrer bezahlten Arbeitszeit kurze, interaktive und wiederkehrende Lern- und Weiterbildungsworkshops oder -seminare zu bestimmten Themen geben, die sowohl für interne als auch für externe Teilnehmer:innen völlig frei zugänglich sind.	Die Kompetenzlücken, die den betroffenen Personen (den Fortschritt im) Arbeitsleben erschweren, werden geschlossen. Außerdem können die Personen, ausgehend von diesen Angeboten, zu weiteren Weiterbildungsangeboten weitergeleitet werden, welche sie nun eher dazu tendieren, anzunehmen. Zum einen können die Mitarbeiter:innen innerhalb eines Unternehmens viel besser voneinander lernen, zum Vorteil aller Beteiligten. Zum anderen kann das Unternehmen neue Mitarbeiter:innen anlocken. Vor allem aber können die Workshops inspirierend und wegweisend für Personen sein, die bislang sich bislang wenig mit Weiterbildungsmöglichkeiten auseinandergesetzt haben.	staatlich	mittel - hoch

Potenzial: nicht einzuschätzen

Für weitere Informationen siehe Seite 80

ANSATZ



begleitet
Fachkräftemangel
begleitet
kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen

Migration

“ Deutschland muss ein Einwanderungsland sein, das auch im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte attraktiv ist. Wir werden die Rahmenbedingungen der Einwanderung verbessern, damit ausländische Fachkräfte und ihre Familien gern in Deutschland leben und arbeiten. ”

FACHKRÄFTESTRATEGIE DER BUNDESREGIERUNG

Lösungsansatz:

Zuwanderung

ZUWANDERUNG

ist die einzige Möglichkeit

Interview mit Dr. Wido Geis-Thöne

2023 hat die Bundesregierung das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet. Es ist mehr oder weniger wissenschaftlicher Konsens, dass Deutschland Zuwanderung benötigt, um sein Fach- und Arbeitskräfteproblem zu lösen, denn wir sind einfach nicht genügend arbeitsfähige Leute.

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Fragen, inwiefern Zuwanderung geeignet ist, den Fach- und Arbeitskräftemangel zu lösen, und welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit besagte Lösung optimal funktioniert. Dafür folgt zuerst ein Interview mit Dr. Wido Geis-Thöne, Senior Economist für Familienpolitik und Migrationsfragen am Institut der Deutschen Wirtschaft.

Ist Zuwanderung eine geeignete Maßnahme, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel zu begegnen?

Der Fachkräftemangel geht zu bedeutenden Teilen darauf zurück, dass deutlich mehr Personen altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als nachrücken.

Zuwanderung ist die einzige Möglichkeit, dieses Verhältnis zu verändern. Daher ist sie unerlässlich, um die Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern.

Was kann man sich von Zuwanderung für Deutschland

versprechen – und was nicht?

Im Prinzip könnte Zuwanderung alle unsere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt lösen. Allerdings gibt es da ein Problem. Und zwar haben die meisten Personen, die zu uns kommen wollen, nicht die Qualifikation, die in Deutschland an sich gebraucht werden. Das rührt von den unterschiedlichen Bildungssystemen und Entwicklungsständen der Länder weltweit her. So ist es auch sehr schwierig, in großem Maße Personen für einen Zuzug nach Deutschland zu

gewinnen, die hier die offenen Fachkraftstellen besetzen können. Gleichzeitig tun sich viele der Personen, die zu uns kommen trotz Fachkräftemangel mit ihren Qualifikationen sehr schwer, am deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Damit Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland in Deutschland ihr volles Potenzial entfalten können, muss Deutschland etwas beitragen. Wie könnte das konkret aussehen? Welche Herausforderungen stellen sich für die Politik?

Einerseits muss die Politik gezielt Personen, die mit ihren Qualifikationen die offenen Fachkraftstellen besetzen könnten, für einen Zuzug gewinnen. Dafür ist neben einem passenden rechtlichen Rahmen auch eine gezielte Ansprache notwendig, wie sie etwa vom Online-Portal Make-it-in-Germany geleistet wird. Andererseits muss sie Strukturen schaffen, mit denen es Personen, die ohne die passenden Qualifikationen zu uns kommen, soweit möglich gelingt, hier noch einen Ausbildungsabschluss machen. Das ist nicht so einfach, da viele Personen, die zu uns kommen, auch Lücken bei Schulbildung haben und so nicht über die Ausbildungsreife verfügen.

Wie bewerten Sie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings löst es das derzeit

drängendste Problem bei der Zuwanderung von Fachkräften nicht. Das ist, dass die Verfahren viel zu lange dauern und kompliziert sind. Dabei beginnt das Drama bereits damit, dass viele der Zuwanderungsinteressierten Monate warten müssen, bevor sie bei den deutschen Botschaften und Konsulaten einen Termin bekommen, bei dem sie ihren Visumsantrag überhaupt stellen können.

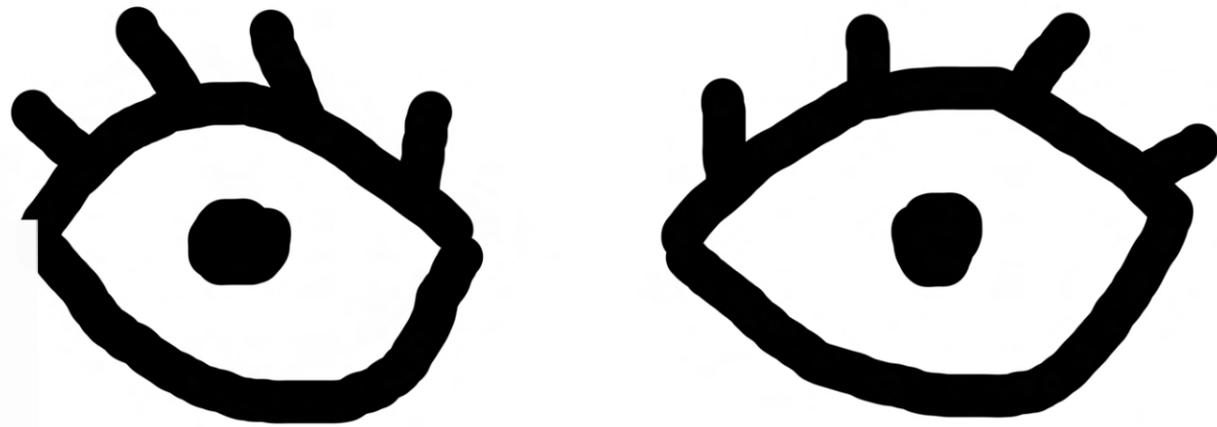
Kann Deutschlands Fach- und Arbeitskräfteproblem (allein) durch Zuwanderung gelöst werden?

Da das Potenzial der Zuwanderung letztlich doch begrenzt ist, muss Deutschland auch an anderen Stellen ansetzen. Insbesondere müssen Strukturen geschaffen werden, die es für ältere Menschen noch attraktiver machen, länger am Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben, und Müttern eine frühe Rückkehr als einer kinderbedingten

Erwerbsunterbrechung ermöglichen. Auch muss bei der Qualifizierung der im Land lebenden Personen ohne Ausbildung angesetzt werden.

Wie groß sollte der Anteil „Zuwanderung“ im Lösungsansatz für den Fach- und Arbeitskräftemangel sein?

In der öffentlichen Diskussion wird immer wieder eine Zahl von 400.000 Fachkräften aus den Ausland genannt, die wir bräuchten um den Arbeitsmarkt zu stabilisieren. Kommen mehr, ist das allerdings auch kein Problem, da die deutsche Wirtschaft dann einfach wachsen kann. Allerdings gilt das nur, wenn die zuwandernden Personen auch tatsächlich die passenden Qualifikationen mitbringen. Grundsätzlich gilt bei der Stärkung unserer Fachkräftebasis: Je mehr, desto besser.



eine andere Perspektive

Eins haben Dr. Geis-Thöne und ich gemeinsam: Wir sind weiße Deutsche. Danach hören unsere Gemeinsamkeiten zugegebenermaßen auch auf – als Senior Economist für Familienpolitik und Migrationsfragen weiß er vielleicht ein bisschen mehr über Zuwanderung als ich – aber fest steht: Keine:r von uns beiden hat den Einwanderungsprozess nach Deutschland schon einmal durchlaufen. Urteile über die Schwierigkeiten dieses Prozesses können wir also nur eingeschränkt treffen.

Aus diesem Grund habe ich ein weiteres Interview geführt – dieses Mal mit Betroffenen. Drei Mitarbeiter:innen von Circular Carbon hier in Hamburg haben sich bereiterklärt, mir ihre Erfahrungen zu schildern. Vor einem Jahr sind die drei, unabhängig voneinander, aus ihren Heimatländern Italien, Frankreich und Indien nach Deutschland gekommen, und haben dafür unterschiedliche Gründe gehabt. Sie haben mir erzählt, was schon gut läuft – und was noch besser werden muss.

Die folgenden Texte habe ich auf Basis unseres halbstündigen Gespräches formuliert. Ihre Aussagekraft ist wegen des Mangels an Repräsentativität begrenzt, in Kombination mit der Expertenmeinung von Dr. Geis-Thöne sind die Schilderungen für die Formulierung von Maßnahmen allerdings äußerst wertvoll.

Circular Carbon ist ein deutsches Start-Up, das Pflanzenkohle produziert. Pflanzenkohle wird aus Bioabfällen hergestellt und verfügt über vielfältige Einsatzgebiete. In der Landwirtschaft zum Beispiel verbessert Pflanzenkohle die Bodenstruktur und erhöht die biologische Vielfalt und damit die Bodenqualität.



verbessert Pflanzenkohle die Bodenstruktur und erhöht die biologische Vielfalt und damit die Bodenqualität.

Beweggründe, nach Deutschland zu kommen

Der wichtigste Vorteil Deutschlands sei die Bezahlung. Allerdings seien auch die gute Lebensqualität und das innovative Denken in Deutschland Grund, zum Arbeiten herzukommen. Deutschland biete Stellen wie bei Circular Carbon an, die die Leidenschaft in Menschen erwecke, die sie in ihrem Heimatland in der dort angebotenen Arbeit nicht wiederfänden. Auch Erasmusprogramme oder die Möglichkeit, in Deutschland zu studieren, seien ein wichtiger Anreiz, im Anschluss in Deutschland zu arbeiten.

Der Migrationsprozess

Wie kompliziert der Migrationsprozess ist, scheint stark vom Heimatland der Personen abzuhängen: Während eine Migration nach Deutschland aus europäischen Ländern sehr einfach und völlig problemlos sei („Man kann einfach

rüberfliegen und fertig“), sei der Prozess für Menschen aus Indien komplizierter. Herausfordernd sei, dass man für die Beantragung des Visums immer mehr Dokumente produzieren und einreichen müsse, von denen man vorher nichts wusste. Regelungen und Richtlinien seien nicht auf der Website der Regierung oder Bewerbungswebsites zu finden, wo sie hingehören, sondern müssten auf diversen halbseriösen Frage&Antwort-Plattformen ermittelt werden. In Europa angekommen liefere allerdings alles wie am Schnürchen – Die Wartezeiten seien kurz, die Bildungsabschlüsse anerkannt worden und die Jobsuche unkompliziert verlaufen.

Das Leben in Deutschland

Alle drei schilderten ihr Leben in Hamburg sehr positiv, sie fühlten sich willkommen. Allerdings waren sie sich ihres Standortes wohl bewusst, und Geschichten von

Freund:innen, die in Vororten leben, zeigten eine andere Seite auf. Mitarbeiter:innen aus dem Ausland können bei Circular Carbon jeden Freitag für eine Stunde einen Deutschkurs besuchen. Der scheint ihren Schilderungen zufolge aber eher eine symbolische als eine tatsächliche Wirkung zu haben. Nur eine Stunde die Woche sei zu wenig, um Fortschritte zu machen, drei Stunden die Woche wären nach eigener Erfahrung schon sehr viel effektiver. Niemand war unzufrieden mit der Situation, und doch waren sich alle drei einig, dass Sprache bei Migrationsfragen der Schlüssel sei. Für ein attraktives Leben in Deutschland müsse der Staat die Grundbedürfnisse der (migrierenden) Menschen, das seien Familie, Bezahlung, Gesundheit, Bildung und Sicherheit, identifizieren und decken. Auch die Beschleunigung der Digitalisierungsprozesse würde Deutschland attraktiver machen.

Wie müssen die Maßnahmen nun also aussehen?

Auch, wenn die drei Mitarbeiter:innen bei Circular Carbon, wie sie mich auch selbst darauf hingewiesen haben, Negativbeispiele sind, weil sie diejenigen sind, für die die Vorteile in Deutschland überwiegen und die Einwanderung möglich war, sind ihre Aussagen sowie die Ausführungen von Dr. Geis-Thöne aussagekräftig genug, um zu behaupten: In Deutschland läuft schon vieles gut. Wir brauchen eine realpolitische Verbesserung der jetzigen Zustände, kein komplett neues System.

Maßnahmenpaket

Für weitere Informationen siehe Seite 86

68

Das Wohlbefinden ausländischer Fachkräfte in Deutschland fungiert gleichzeitig als Steigerung der Attraktivität Deutschlands für Fachkräfte im Ausland. Die quantitativen Erfolge der Lösungsansätze sind extrem schwierig einzuschätzen.

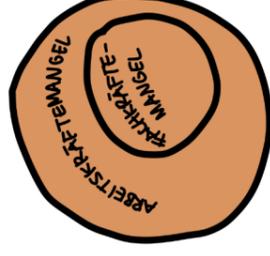
KURZPROFIL

Prinzip: Ansprechen und Halten von ausländischen Fachkräften

Kategorie: Zuwanderung

Maßnahmengrundsatz, erstrebte Tendenz: Prozesse müssen einfacher und transparenter, Integration wirkungsvoller sein.

ANSATZ



MASSNAHMEN

Zielgruppe: Ausländische Fachkräfte im Ausland

MASSNAHME	WIRKUNG	ART	KOSTEN
In den Behörden sollte verstärkt KI für eine automatisierte Vorprüfung von Visaanträgen eingesetzt werden.	Die Verfahren laufen schneller ab, was es für ausländische Fachkräfte attraktiver und einfacher macht, einen Visumsantrag zu stellen. Weiterhin spart der Einsatz von KI menschliche Arbeitskraft, die in andere Aufgaben investiert werden kann.	staatlich	gering
Telefon-Servicestellen, die allein für die Fragen und Anliegen von Fachkräften aus dem Ausland zuständig sind, sollen eingerichtet werden. Die Angestellten, die durch den Einsatz von KI (siehe oben) eingespart werden, können hier eingesetzt werden.	Die Personen fühlen sich sicherer, besser aufgenommen und versorgt. Es kommt zu weniger Verzögerungen auf dem Weg zur Anstellung in Deutschland, weil Fragen persönlich geklärt werden können.	staatlich	keine
Das Informationsportal Make-it-in-Germany sollte konkretere Informationen enthalten	Viele Fragen und Unsicherheiten der ausländischen Fachkräfte können schon geklärt werden, bevor es zu Problemen kommt.	staatlich	keine

Potenzial: nicht einzuschätzen

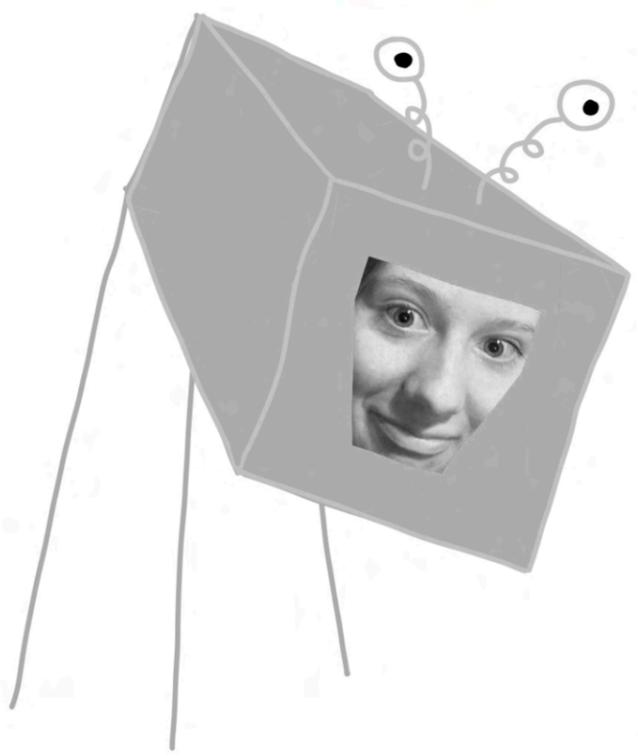
Zielgruppe: Ausländische Fachkräfte in Deutschland

MASSNAHME	WIRKUNG	ART	KOSTEN
Alle nach Deutschland zugewanderten Personen sollten Anspruch auf einen kostenlosen Vorsorgetermin im Stil des Check-Up 35 innerhalb des ersten Monats nach ihrer Ankunft bei einem Hausarzt in der Nähe haben. Das Angebot sollte die Betroffenen proaktiv per Post erreichen und die Abwicklung mithilfe des personalisierten Briefes unkompliziert sein.	Erhöhtes Sicherheits-, Zufriedenheits- und Zugehörigkeitsgefühl, erhöhte Arbeitsfähigkeit, Vorbeugung von Krankheiten und eventuelle Ausbreitung von Krankheiten aus dem Ausland in Deutschland	staatlich	hoch
Jede eingewanderte Person sollte einen Anspruch auf die Teilnahme in kostenlosen Deutschkursen haben, die verschiedene Niveaus haben und dreimal die Woche abends in Schulen angeboten werden sollten. Unternehmen sollten zusätzliche Stellen einführen, dessen Aufgaben von bereits in dem Unternehmen beschäftigten Personen bei entsprechendem angehobener Bezahlung ausgeführt werden:	vielfältigere Arbeitsmöglichkeiten für die Fachkräfte, da die Sprachbarriere wegfällt, sowie eine merkbar stärkere Integration in die deutsche Gesellschaft und Kultur und ein verstärktes Zugehörigkeitsgefühl	staatlich	hoch
1. Der/die People Manager:in: Zuständig für das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen. Er/sie sollte einen besonderen Fokus auf ausländische Mitarbeiter:innen legen.	Wissens- und Kompetenzlücken können schnell erkannt und unkompliziert beseitigt werden, ohne, dass Dritte involviert werden müssen.	unternehmerisch	gering
2. Pro Abteilung sollte eine besonders qualifizierte/langjährige o. ä. Kraft ausgewählt werden, die sich um die Eingliederung der ausländischen Fachkräfte in den Betrieb kümmert und sie eventuell mit (Zusatz-)fähigkeiten ausstattet, die die Fachkraft noch nicht besitzt.	Die ausländische Fachkraft wird in den Betrieb integriert.	merisch	mittel
Die Lernenden müssen die Möglichkeit haben, bei einer:m Vorgesetzten, bestenfalls der:s People Manager:in Feedback bezüglich dieser Person und ihrem Service zu geben.	Die ausländische Fachkraft wird in den Betrieb integriert.	merisch	mittel

Potenzial: nicht einzuschätzen

69

UND WO IST JETZT



DIE DIGITALISIERUNG?

Wir wollten Lösungsansätze „unter Berücksichtigung der digitalen Veränderungsprozesse“! Wo sind jetzt die Super-Roboter, die mir den Einkauf nach Hause bringen, die KI, die Therapeut:innen ersetzt, und die intelligenten Überwachungskameras, die Verbrechen von ganz allein erkennen?

Wer diese Frage stellt, hat die Bedeutung der Digitalisierung für den Arbeits- und Fachkräftemangel noch nicht in seiner Gänze erfasst. Natürlich können innovative Lösungen, die im Zuge der Digitalisierung entstehen, menschliche Arbeitsplätze wegreduzieren. Dabei werden aber in den meisten Fällen keine hochqualifizierten Fachkräfte, sondern Geringqualifizierte ersetzt (vgl. Seeliger 2023: 121). Die digitalen Lösungen, die mit Sicherheit kommen werden, da sie „ein Wesensmerkmal der kapitalistischen Wirtschaftsordnung“ (Seeliger 2023: 120) sind, werden den Arbeitskräftemangel also weitgehend schließen, während der Fachkräftemangel von digitalen Lösungen nicht nur unbeeindruckt weiter existiert,

sondern von ihnen angetrieben wird – Denn neue Erfindungen erfordern neue Qualifikationen (vgl. Seeliger 2023: 121). Dieses Phänomen des schrumpfenden Beschäftigungsbereiches der kognitiven und manuellen Routineaufgaben auf der einen Seite und des wachsenden Beschäftigungsbereiches, der hohe Qualifikationen erfordert, heißt Fachkräfteparadox (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022: 31).

Das Fachkräfteparadox bzw. die dadurch entstehende „Polarisierung und Dualisierung am Arbeitsmarkt“ (Seeliger 2023: 126) kann ausschließlich mit massiven Investitionen in Humankapital, mit einer chancengerechten Schule, hochwertigen Bildungsangeboten und lebenslangem Lernen reduziert werden. Außerdem erfordert der demographische Wandel zusätzlich Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

Momentan sind wir aber noch nicht ganz so weit; die Super-Roboter noch in Arbeit und die KI ein mehr bestauntes als vertrautes Phänomen. Der Arbeitskräftemangel ist da, und er

schmerzt. Auch dafür bietet dieses Magazin Lösungen: Die Mehrbeschäftigten, einen flexiblen Eintritt ins Rentenalter oder umfangreichere Kinderbetreuung, um nur ein paar zu nennen.

In der Regel (es sei denn, die Maßnahme produziert gleichzeitig zu dem Arbeitskräftepotenzial einen für unsere Gesellschaft nachhaltig erstrebenswerten Wert wie Zufriedenheit oder Gerechtigkeit) sind in diesem Magazin die Maßnahmen, die vorwiegend dem Arbeitskräftemangel begegnen, deshalb kurzfristig, die Maßnahmen, die vorwiegend dem Fachkräftemangel begegnen, mittel- und langfristig konzipiert.

Die „Berücksichtigung der digitalen Veränderungsprozesse“ steckt deswegen in jeder Maßnahme dieses Magazins – nicht immer inhaltlich, doch sie bestimmt in jedem Fall die Herangehensweise und Nachhaltigkeit der Maßnahme.

Daten, Rechnungen, Überlegungen

Auf den nächsten Seiten folgt abschnittsweise die Beschäftigung mit einzelnen Handlungsfeldern der verschiedenen Kategorien. Sie dienen als Vorarbeit für die Maßnahmenpakete auf den Seiten und sind somit zwar für das vertiefte Verständnis der Pakete, aber nicht für das allgemeine Verständnis des Magazins relevant.

Änderung der Arbeitszeiten

I. FLEXIBLE MÖGLICHKEITEN FÜR PERSONEN IM RUHESTAND

Zuerst ist zu vermerken, dass ein genereller Zuwachs der im Ruhestand arbeitenden Personen zu erwarten ist, der als natürliche Reaktion auf die mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel verbundene höhere Anerkennung der einzelnen Arbeitskraft und der somit höheren persönlichen Zufriedenheit im Beruf geschieht (vgl. Bundesregierung 2022). 2022 waren zum Beispiel 1.066.895 Beschäftigte 67 Jahre alt oder älter. Das waren rund 15.000 Menschen mehr als 2021, und 200.000 Menschen mehr als im Jahr 2015 (vgl. tagesschau 2022). Möglichkeiten, diesen Trend weiter zu unterfüttern, werden in den folgenden Absätzen diskutiert.

Die Gruppe an Rentenzugänger:innen, die wegen Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in den Ruhestand gehen (ca. 850.000 jährlich*), ist für das Ausschöpfen ungenutzter Potenziale wenig interessant. Grund dafür ist A), dass Personen, die im Rentenalter weiterarbeiten, dies hauptsächlich aus Spaß und Kontakt zu anderen Menschen und zweitrangig aus finanzieller Motivation tun (vgl. Wahl, Gehlsen 2023, vgl. Nier 2018), und B), dass Personen im hohen Alter, die weiterhin gerne arbeiten möchten, aufgrund des Arbeits- und Fachkräftemangels in den meisten Fällen auch einen Beruf erlangen, den sie ausüben möchten, bzw. in ihrem bisherigen Beruf weiterarbeiten können (vgl. Bundesregierung 2022). Übrig bleibt also vermutlich eine kleine, sehr schwierig zu bestimmende Gruppe, die trotz der Motivation zu arbeiten im Alter keinen Beruf findet. Um diese Personengruppe in den Arbeitsmarkt zu integrieren eignen sich wegen ihrer schwierigen Eingrenzbarkeit am ehesten allgemeine unternehmerische Bemühungen, sich auf die Mitarbeiter:innen einzulassen und ihnen Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Diese Entwicklung ist bereits beobachtbar (vgl. Bundesregierung 2022).

Anders ist die Situation unter Personen mit teilweiser Erwerbsminderung, die zwar oft noch weiterarbeiten könnten, denen es aber an adäquaten Möglichkeiten fehlt. Das waren im Jahr 2021 165.803 Rentenzugänge*. Das Verhältnis innerhalb aller Renten wegen Erwerbsminderung 2021 zwischen Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung und Renten wegen voller Erwerbsminderung liegt bei etwa 1:7*. Überträgt man dieses Verhältnis auf die Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, kommt man auf etwa 24.000 Personen, die jährlich ihre Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit antreten*, vermutlich aber noch dazu in der Lage sind, an einem oder zwei Tagen in der Woche zu arbeiten. Betrachtet man jede dieser Personen als eine Achtel-Arbeitskraft (da in diesem Modell davon ausgegangen wird, dass durchschnittlich jede der Personen 1 Tag in der Woche weiter arbeiten wird (vgl. Wahl, Gehlsen, 2023)), kommen wir in der Summe auf grob geschätzte 3.000 volle Arbeitskräfte.

Ein Arbeitskraftvolumen von 3.000 (plus die Personengruppe unbekannter Größe aus vorherigem Absatz) zu versuchen, mit staatlichen Regelungen zu erreichen, ist im Angesicht der benötigten 400.000 zusätzlichen Arbeitskräfte (vgl. Kuhn 2023) und der Verstreutheit der vermutlich noch einsetzbaren Arbeitskräfte über diverse Orte und Betriebe wenig sinnvoll. Ein Zusammenspiel aus staatlichen Erleichterungen in Form von Flexibilisierung und attraktiven Angeboten und aus individuellen unternehmerischen Angeboten und Lösungen ist für das Ausschöpfen des Arbeits- und Fachkräftepotenzials unter Menschen, die statt oder in Kombination mit einem Renteneintritt stark reduziert weiterarbeiten, am zielführendsten.

*Zahlen stammen von dem Report Rentenversicherungen in Zeitreihen 2022 (Deutsche Rentenversicherung 2022)

II. ARBEITSZEITSSPIELRAUM FÜR VOLL- UND TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Im Jahr 2019 gab es in Deutschland knapp 2,1 Millionen Unterbeschäftigte (Erwerbstätige, die den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden haben und für diese auch zur Verfügung stehen) im Vergleich zu 1,5 Millionen Überbeschäftigten. Die Unterbeschäftigungsquote lag bei 4,7%, die Überbeschäftigungsquote bei 3,7%. (Quelle: Statistisches Bundesamt 2020)

Gesetzlich sind Voll- und Teilzeitarbeit sehr vage definiert. Teilzeitbeschäftigung ist in § 2, 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetz zum Beispiel folgendermaßen festgelegt: „Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt.“ Das Statistische Bundesamt definiert die Vollzeitbeschäftigung mit den Worten: „Als Vollzeit gilt eine Beschäftigung, in der Personen regelmäßig die normalerweise übliche bzw. tarifvertraglich oder gesetzlich festgelegte Arbeitszeit leisten sollen. Die tarifvertragliche Arbeitszeit kann je nach Betrieb erheblich voneinander abweichen.“

Voll- und Teilzeit sind, von gesetzlicher Seite aus, sehr flexible und dehnbare Rahmen. Die unter Einbeziehung dieses Wissens vergleichsweise hohe Über- bzw. Unterbeschäftigungsquote muss demnach vorrangig auf unternehmerische Missstände in Form von Inflexibilität zurückzuführen sein. Daher sind unternehmeninterne Reaktionen notwendig, um das Potenzial von ca. 2,1 Millionen Unterbeschäftigten auszuschöpfen. Die Erhöhung der eigenen Arbeitszeit mit einer proportionalen Erhöhung des Gehaltes sollte zu vielen Zeitpunkten und unbürokratisch möglich gemacht werden.

Für eine grobe Schätzung des dadurch entstehenden Arbeitskräftepotenzials werden in diesem Modell folgende Dinge angenommen:

A) Für ca. 90% der existierenden Berufe ist eine Verlängerung der Arbeitszeit um einige Stunden pro Woche zur Lösung des Arbeits- und Fachkräfteproblems möglich und sinnvoll (vgl. Grafik). Zur Vereinfachung der Rechnung gehe ich davon aus, dass die Unterbeschäftigten gleichmäßig auf diese Berufe verteilt sind und deshalb auch insgesamt 90% der Unterbeschäftigten theoretisch ihre Arbeitszeit effektiv erhöhen könnten. Das sind ca. 1,9 Millionen.

B) Die Stundenanzahl, um die die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt verlängert werden würde, liegt durchschnittlich bei 10,3 Stunden (vgl. Statistisches Bundesamt 2020)

So würden in Deutschland mit Ausschöpfung dieses Potenziales grob geschätzt 19.570.000 Arbeitsstunden jährlich dazukommen, was übertragen in ein 40-Stunden-Woche-Modell einem Volumen von 489.250 Vollzeitarbeitskräften entspricht.

Würde man das Potenzial der unterbeschäftigten Erwerbstätigen also völlig ausnutzen, wäre das deutsche Arbeits- und Fachkräfteproblem gelöst. Dieser Annahme liegen aber gleich mehrere Denkfehler zugrunde:

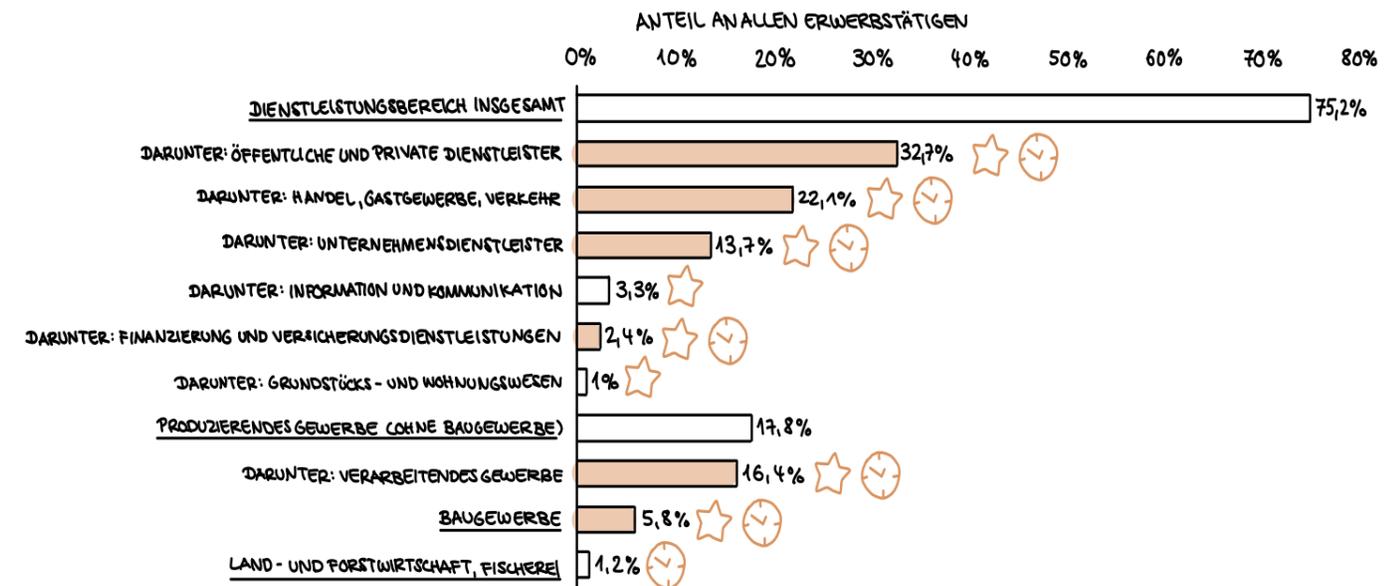
1. Lose Arbeitsstunden, die an diversen Stellen angerechnet werden, können in ihrer Summe nicht die Arbeitskraft einer Vollzeitberufstätigkeit an einer anderen Stelle ersetzen.
2. Ein linearer Anstieg verrichteter Arbeit auf Basis hinzugefügter investierter Zeit setzt einen proportionalen Zusammenhang zwischen Zeitaufwand und Ergebnis voraus, der momentan zwar noch in großen Bereichen der Wirtschaft vorhanden ist (vgl. Grafik), in Zukunft aufgrund fortschreitender Digitalisierungsprozesse aber immer weniger gegeben sein wird (vgl. Interview).
3. Obwohl eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten in dem größten Teilen der Berufe in Deutschland zwar theoretisch möglich und sinnvoll wäre (vgl. Grafik), muss zuerst ein großes Umdenken von unternehmerischer Seite stattfinden, bis sie praktisch umgesetzt werden kann.

Deshalb reduziere ich die 489.250 Vollzeitarbeitskräfte auf ca. 200.000. Das ist angesichts der obigen Punkte realistischer.

Während Punkt 1 und 2 aussichtslos erscheinen, spendet der dritte Punkt Hoffnung: Mit unternehmerischen Flexibilisierungsmaßnahmen kann ein großer Teil der momentan Unterbeschäftigten ihren Arbeitsbedarf stillen und so dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenwirken.

Grafik zu Punkt II:

Verteilung der Erwerbstätigen in Deutschland nach Wirtschaftsbereichen im Jahr 2022



Um einzuschätzen, in welcher Größenordnung eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ein sinnvoller Lösungsansatz ist, habe ich mir angeschaut, in welchen Wirtschaftsbereichen wie viele Menschen arbeiten und die Umsetzbarkeit von Wirtschaftsbereich zu Wirtschaftsbereich abgeschätzt.

Der Stern bedeutet, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit in vieler der dem Wirtschaftsbereich zugehörigen Berufe grundsätzlich möglich ist, weil es sich dabei um Arbeit handelt, die nicht von äußeren Faktoren natürlich begrenzt wird sondern beliebig weit fortgeführt werden kann.

Die Uhr bedeutet, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit in vieler der dem Wirtschaftsbereich zugehörigen Berufe grundsätzlich sinnvoll ist, weil Zeitaufwand und Ergebnis in linearem Zusammenhang stehen.

Ist ein Balken koloriert, signalisiert dies die Möglichkeit und Sinnhaftigkeit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten in diesem Wirtschaftsbereich.

Die Einschätzungen über diese Faktoren wurden von mir persönlich getroffen und können fehlerhaft sein.

Die statistischen Daten stammen aus dem Statista-Report „Wirtschaftssektoren in Deutschland“ (Statista Research Department 2022).

Von welcher Grafik ist die Rede?

kleiner Tipp: Die gibt's auf der nächsten Seite

III. UND DAS EINSTIEGSTHEMA – DIE 4-TAGE-WOCHE?

Obwohl die 4-Tage-Woche oft als Vorzeigemodell von flexiblem Arbeiten genutzt wird, ist sie an sich nicht flexibel. Sie ist nur eine Möglichkeit, Arbeitszeiten zu verändern. Wenn es darum geht, sie dem gesamten Arbeitsmarkt aufzudrängen, ist das aber mindestens so unsinnig wie die 5-Tage-Woche.

Unterstützung von Frauen

I. IN TEILZEIT ERWERBSTÄTIGE MÜTTER

Laut dem Statistischen Bundesamt leben in Deutschland 42,8 Millionen Frauen. Davon ist fast die Hälfte, 47,9%, in Teilzeit beschäftigt, 45,8% dieser Frauen geben familiäre Verpflichtungen als Grund der Teilzeitbeschäftigung an (vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung 2020). Das ergibt, wenn man es genau nimmt, 9.389.550 Frauen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten, und im Umkehrschluss entsprechend mehr arbeiten würden, wenn ihre familiären Verpflichtungen sich lockerten. Familiäre Verpflichtungen umfassen meist entweder die Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Familienmitglieder (vgl. Grafik auf Seite 51). Um grob einzuschätzen, wie viele dieser knapp 9,5 Millionen Frauen wegen ihnen übertragener Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten, lasst uns eine schnelle und allgemeine Rechnung anstellen:

In Deutschland lebten im Jahr 2021 etwa 160.000 Pflegebedürftige, wovon 63%, also 100.800 zu Hause durch Angehörige versorgt wurden (vgl. Statistisches Bundesamt 2023).

Im Jahr 2021 lebten gleichzeitig 10,7 Millionen Kinder bis einschließlich 13 Jahre (vgl. Statistisches Bundesamt 2022) (Da „bis einschließlich 13“ immer gerne als Grenze zwischen betreuungsbedürftigen und nichtbetreuungsbedürftigen Kindern gezogen wird, handhabe ich das hier auch so). Es leben durchschnittlich 1,65 Kinder in einem Haushalt (vgl. Sommer; Hochgürtel 2021). Das sind 6.484.848 Haushalte mit Kindern.

Die Gesamtheit von 6.585.648 „Gründen“, weshalb eine Versorgungsperson im Haus sein muss, spaltet sich in 98,5% Kinder und 1,5% Pflegebedürftige. Gehen wir der Einfachheit halber davon aus, dass Pflegebedürftige, die zu Hause versorgt werden, und Kinder, die betreuungsbedürftig sind, jeweils zum gleichen Prozentsatz von Frauen versorgt werden. So würden sich die „familiären Verpflichtungen“ aufteilen in 9.357.500 Frauen, die wegen der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten, und 142.500 Frauen, die wegen der Versorgung einer:r Pflegebedürftigen in Teilzeit arbeiten.

Das Bild, das sich zeichnet, ist eindeutig: In der Kinderbetreuung anzusetzen ist der mit Abstand wirkungsvollste Hebel, um mehr Frauen eine erhöhte Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

An dieser Stelle scheint die effektivste Maßnahme, Kitas und Krippen kostenfrei zu machen. So fällt die finanzielle Hürde weg und vor allem ärmere Familien und Frauen werden unterstützt. Aber ist das finanziell für den Staat umsetzbar?

2021 entfielen 39,5 Milliarden Euro auf die Kindertagesbetreuung (vgl. Statistisches Bundesamt 2022).

Im gleichen Jahr kostete ein Kind zwischen 0 und 6 (Kita- bzw. Krippenalter) für die Eltern im Schnitt 1.670€. (vgl. Statistisches Bundesamt 2021)

Im Dezember 2022 wurden 5.660.140 Kinder zwischen 0 und 6 Jahren gezählt (vgl. Statistisches Bundesamt 2023).

Das bedeutet, dass durch Elternbeiträge 9.452.433.800€ in die Kinderbetreuung geflossen sind, womit sie letztere zu ca. 24% finanziert haben.

Das ist ein zu hoher Prozentsatz, um die Kinderbetreuung vom einen Tag auf den anderen kostenfrei zu machen.

Allerdings ist eine Kopplung von beitragsfreien Kita-Stunden und erhöhter Arbeitszeit denkbar. Während in den meisten Bundesländern eine gewisse Anzahl an Kita-Stunden für alle Familien beitragsfrei ist (vgl. Deutscher Bildungsserver 2022), fallen für Stunden über dem jeweiligen Wert Kosten für die Eltern an. Anstatt diese ebenfalls bedingungslos beitragsfrei zu machen, könnten sie dann kostenlos werden, wenn das weniger arbeitende Elternteil (meistens die Frau) proportional dazu mehr arbeitet.

Die kostenlose Kinderbetreuung könnte also so angeboten werden, dass sie dem neuen Arbeitsplan des weniger arbeitenden Elternteils gerecht wird. Parallel zu diesem Prozess muss zwingend der der Flexibilisierung der Arbeitszeiten laufen, wenn er Erfolg zeigen soll. Um das bürokratieanfällige Konzept der Kitastunden-Arbeitsstunden-Kopplung so unkompliziert wie möglich zu gestalten, wäre der geeignetste Weg, dass die Eltern ihren Pflichtbetrag direkt für den nächsten Monat an die Kinderbetreuungsstätte zahlen und letztere ebenfalls für den Folgemonat das staatliche Geld beantragt, das benötigt wird, um die Finanzierungslücke zu füllen. Dabei muss selbstverständlich garantiert sein, dass die Finanzierungslücke gefüllt wird, damit die Qualität der Einrichtungen nicht sinkt. Auf diesem Wege kommen sowohl die Eltern als auch die Kitas und Krippen um komplizierte Verfahren herum.

Die Kosten dieses Ansatzes sind schwierig einzuschätzen, weil sich nicht sagen lässt, wie viele Eltern das Angebot tatsächlich in Anspruch nehmen werden. Das hängt von vielen Faktoren ab, von der Bereitschaft des Kindes, mehr Zeit in der Krippe oder Kita zu verbringen, bis hin zu der Flexibilität des/der Arbeitgeber:in.

Anstatt wie in den anderen Darstellungen mit begründeten Werten zu rechnen, schließe ich diesen Absatz mit einem Wenn-nur-dann-Satz: Wenn nur 10% der in Teilzeit arbeitenden Mütter ihre Wochenarbeitszeit durch das neue Angebot um eine einzige Stunde erhöhen würden, hätten wir schon knapp 25.000 Vollzeitkräfte gewonnen.

II. FINANZIELLE NACHTEILE & GERINGE WERTSCHÄTZUNG DEMOTIVIEREN

Es gibt ihn immer noch: Den Gender Pay Gap. In Deutschland liegt der unbereinigte Gender Pay Gap (also die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern) bei ganzen 18%, und der bereinigte Gender Pay Gap, also die Ungleichheit, die ausschließlich auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen ist, immer noch bei 7%. Das ist ganz offiziell ungerecht und, unter dem Blickwinkel des Arbeits- und Fachkräftemangels, vor allem eine Blockade für das Wirtschaftswachstum, denn die ungleiche Bezahlung wirkt sehr demotivierend auf Frauen, weshalb sie häufig weniger arbeiten (vgl. Fratzscher 2022). Von politischer und unternehmerischer Seite muss kommuniziert werden, dass mit dieser Ungerechtigkeit Schluss sein soll.

Das Problem mit der Lösung des Gender Pay Gaps ist, dass er ja eigentlich schon verboten ist: Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Wie schaffen wir also etwas aus der Welt, dass es offiziell gar nicht mehr gibt?

Mein Vorschlag ist die Frauenquote. So kontrovers sie diskutiert ist und so berechtigt die Gegenargumente auch sind – meiner Meinung nach kommen wir als Gesellschaft nicht um eine gesetzliche Form der Frauenquote herum. Sie ist nicht die Lösung, sondern der Übergang zu einer Welt, in der Gerechtigkeit von selbst funktioniert.

Warum ist die Frauenquote wichtig?

Marcel Fratzscher zählt die Gründe für eine Frauenquote in seiner Kolumne sehr übersichtlich auf:

- „Erstens ist die Frauenquote positiv für die Gesellschaft insgesamt, weil sie einen weiteren wichtigen Schritt hin zu Chancengleichheit bringt. Sie allein reicht sicherlich nicht aus, aber sie trägt dazu bei, die Diskriminierung zu reduzieren. Beispielsweise weil sie Unternehmen zwingt, Mitarbeiterinnen frühzeitig zu fördern und bestehende Hürden etwa bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus dem Weg zu räumen. Frauen in verantwortlichen Positionen sind auch enorm wichtig als Vorbilder für Mädchen und junge Frauen, sodass dies für sie den Rahmen der Möglichkeiten erweitert.“ (Fratzscher 2020)
- „Zweitens ist eine Frauenquote positiv für die Unternehmen. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Unternehmen mit einem ausgewogenen Management und einem hohen Maß an Diversität wirtschaftlich erfolgreicher und widerstandsfähiger sind.“ (Fratzscher 2020)
- „Und drittens ist eine Frauenquote gut für jeden einzelnen Menschen – und zwar nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer. Umfragen und Studien zeigen, dass sich eine Mehrheit der Männer mehr Gleichstellung und Chancengleichheit wünscht. Das gilt für die Gesellschaft als Ganzes, aber auch für die eigenen Familien. Auch Männer wollen, dass ihre Partnerinnen gesund und zufrieden eine erfüllende Karriere verfolgen können. Sie wollen genauso mehr Aufgaben in der Familie mit ihren Partnerinnen teilen, wie Frauen dies wollen.“ (Fratzscher 2020)

Was ist der Status Quo?

In Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern muss ein Mitglied eine Frau sein.

Weiterhin gibt es für Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes eine Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent und eine Mindestbeteiligung in Vorständen (vgl. ZEITonline 2020).

Wie geht es noch besser?

Die Frauenquote sollte ausgeweitet werden. Ihre Wirkungskraft wird nicht nur von Fratzscher genannten Umfragen und Studien belegt, auch meine persönlichen Erfahrungen und der Austausch mit anderen jungen Frauen ergeben, dass jeder Schritt in Richtung Teilhabe und Gleichberechtigung ein unglaubliches starkes und motivierendes Zeichen ist.

Mein konkreter Vorschlag ist:

Der Anteil von Frauen im Vorstand von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sollte innerhalb der nächsten 5 Jahre schrittweise auf 50% angehoben werden.

Der Anteil aller weiteren Vorstände, die aus mehr als 5 Personen bestehen, sollte ebenfalls bis 2029 zu mindestens 50% aus Frauen bestehen.

Ab 2029 gilt für alle beschriebenen Vorstände, die eine Quote von 50% oder weniger Frauen haben: Der Geldbetrag, der den Männern monatlich als Gehalt zukommt, muss auch monatlich den Frauen zukommen. Das bedeutet, dass bei einer Quote von 50% die Frauen und Männer in der Summe garantiert gleich viel verdienen. Bei einer Quote von unter 50% ist das Unternehmen gezwungen, die Frauen höher zu bezahlen, was Druck auf das Unternehmen ausübt, die Quote einzuhalten. Bei einer Frauenquote von über 50% entfällt die Regelung.

Weiterhin soll jedes Unternehmen jährlich zwei Berichte schreiben und auf ihrer Website veröffentlichen: Den Quotenbericht und den Diskriminierungsbericht. Im Quotenbericht muss vermerkt sein, wie hoch der Anteil der Frauen in dem Unternehmen generell und in den verschiedenen Abteilungen ist.

Der Diskriminierungsbericht muss mindestens eine konkrete Maßnahme zur Förderung der Gleichberechtigung im Unternehmen, die im nächsten Jahr durchgeführt werden soll, beinhalten. Zudem muss jede:r Mitarbeiter:in die Chance haben, in dem Bericht seine/ihre persönliche Wahrnehmung von Gleichberechtigung und Diskriminierung in dem Unternehmen kundzutun.

Letztlich müssen die betroffenen Unternehmen bei Stellenausschreibungen auf gendergerechte Sprache und Präsenz des weiblichen Geschlechts in Form von Fotos, Grafiken o. Ä. achten.

UND WAS BEDEUTET DAS JETZT IN ZAHLEN?

Das ist bei diesem Abschnitt überdurchschnittlich schwierig zu sagen, weil sowohl die Daten als auch die wissenschaftlich belegbare Schlussfolgerungsmöglichkeit fehlen, um einigermaßen präzise einzuschätzen, wie viele Frauen durch ein ausgebauten Kita- und Krippenangebot sowie den stärkeren Fokus auf Gleichberechtigung auf unternehmerischer Ebene tatsächlich mehr und, wenn ja, wie viel mehr, arbeiten werden. Hinzu kommt außerdem, dass die beiden Lösungsansätze sich in Zielgruppe und Wirkungsspektrum höchstwahrscheinlich in einem nicht wissenschaftlich schätzbaren Ausmaß überschneiden werden, was sogar genaue aber separate Zahlen zu den beiden Ansätzen unbrauchbar machen würde. Ich wage mich trotzdem an eine Schätzung in absoluten Zahlen heran, die einzig dem Zweck dienen soll, den Lösungsansatz „Unterstützung von Frauen“ mit den anderen Ansätzen in irgendeiner Weise vergleichbar zu machen.

I. In Teilzeit erwerbstätige Mütter

Von mir persönlich als realistisch eingeschätzte Werte: 20% der Mütter erhöhen ihre Wochenarbeitszeit auf 2 Stunden.

Das bedeutet: Ungefähr 45.000 zusätzliche Vollzeitarbeitskräfte. Wenn Kinder durchschnittlich 30 Stunden in der Woche in der Kita verbringen (vgl. Deutschlands große Kita-Studie 2020), würde diese Durchschnittszeit durch die 20%, die 32 Stunden nutzen, angehoben auf 30,4 Stunden. Das sind 0,4 Stunden die Woche, die unbezahlt bleiben. Momentan trägt eine Familie im Durchschnitt mit ca. 1670€

im Jahr zur Kita-Finanzierung bei. Das ist bei 30 Stunden die Woche ein Stundenpreis von rund einem Euro die Stunde. Betrachtet man unbezahlte Stunden als direkten finanziellen Verlust für die Kitas und Krippen, lässt sich folgende Aussage treffen: Bei der angehobenen Stundenzahl von 30,4 Stunden die Woche bleiben jährlich ca. 20 Kita-Stunden für das durchschnittliche Kind unbezahlt. Bei 5,5 Millionen Kindern bleiben so insgesamt 110 Millionen Kita- und Krippenstunden unbezahlt, was nach vorheriger Annahme einen Verlust von 110 Millionen Euro jährlich für Deutschland darstellen würde. Das sind von den 39,5 Milliarden Euro, die jährlich ohnehin in die Kinderbetreuung investiert werden, unter 0,3%.

II. FINANZIELLE NACHTEILE & GERINGE WERTSCHÄTZUNG DEMOTIVIEREN
 Von mir persönlich als realistisch eingeschätzte Werte: Wenn die vorgeschlagene Regelung der Frauenquote konsequent und mit Überzeugung durchgeführt wird, schätze ich grob, dass der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, weil sie keine geeignete Vollzeitstelle finden konnten, in etwa dem Anteil der Frauen, die durch die neue Frauenquote etwa 20 Stunden pro Woche mehr arbeiten (also im Prinzip von Teilzeit auf Vollzeit umsteigen), entspricht. Dieser Anteil beträgt ca. 7% (vgl. Grafik S. 50) der 20, 5 Millionen in Teilzeit arbeitenden Frauen (vgl. S. 76). Das sind knapp 1,5 Millionen Frauen, die jährlich für zusätzliche 30 Millionen Arbeitsstunden sorgen, was 750.000 Vollzeitstellen entspricht.

Die Kosten der Durchsetzung der Frauenquote nach dem genannten Vorschlag sind verschwindend gering, es entsteht lediglich ein geringer verwaltungstechnischer Aufwand.

Investition in Humankapital

I. SCHULE

Wie bereits im Text auf Seite 57 angekündigt, sollen sich die Maßnahmen zum Thema Schule auf die Herstellung von Chancengleichheit in der Grundschule beziehen. Diese soll durch die Verlagerung der elterlichen Verantwortungsbereiche der Freizeitgestaltung in schulische Verantwortung erreicht werden.

FREIZEITSPORT

Grundsätzlich ist es denkbar, dass ein Großteil der bestehenden Sportvereine eine Zusammenarbeit mit Schulen eingeht und die Mitgliedsbeiträge etc. aus staatlicher Kasse finanziert werden. So würde die Verantwortung über Sportangebote für Grundschul Kinder in staatliche Hand übergehen und in der Grundschule hätten alle die gleichen Chancen und Möglichkeiten, an Sportangeboten teilzunehmen. Die Zusammenarbeit würde weiterhin beinhalten, dass die Zeiten, wann die freiwilligen Sportkurse stattfinden, in der Schule angekündigt und im Stundenplan aufgeführt werden und der Hin- und Rückweg zum jeweiligen Platz o.ä. von den Trainer:innen betreut wird.

Für ein Kind zwischen 5 und 9 Jahren (zur Vereinfachung betrachten wir diese Altersspanne als Grundschulalter) werden im Durchschnitt jährlich 330€ für Kurs- und Teilnahmegebühren sowie Eintritte und Vereinsbeiträge für Sportkurse und -aktivitäten von der Familie gezahlt (vgl. BMWK 2021).

Für Sportgeräte und -ausrüstung, Sportbekleidung und Sportschuhe werden pro Kind zwischen 5 und 9 Jahren jährlich etwa 377€ ausgegeben (vgl. BMWK 2021). Das ergibt durchschnittliche Ausgaben für Sport pro Kind zwischen 5 und 9 von etwa 707€ im Jahr.

Es gibt in Deutschland rund 4,1 Millionen Kinder zwischen 5 und 9 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2023).

Geht man davon aus, alle genannten Kosten, die für Familien für die sportliche Aktivität des Kindes anfallen, dem Staat zu übergeben, käme man auf eine Summe von ca. 2,9 Milliarden Euro im Jahr.

Übernahme der Staat nur die Kurs- und Teilnahmegebühren sowie Eintritte und Vereinsbeiträge, ergäbe sich eine Summe von ca. 1,3 Milliarden Euro im Jahr.

Diese Summen beziehen sich auf die bestehenden Verhältnisse – würden aber im Optimalfall alle Grundschul Kinder und nicht mehr nur etwa die Hälfte (vgl. Deutscher Olympischer Sportbund 2023) an Sportangeboten teilnehmen, würden sie sich verdoppeln. Gleichzeitig würden die Kosten pro Kind für die Mitgliedschaft in einem Sportkurs vermutlich stark sinken, da die finanzielle Sicherheit für die Sportvereine sehr viel höher ist, die vor allem durch die Pandemie ins Wanken geriet. Gehen wir also davon aus, dass die Kosten pro Kind sich bei doppelt so vielen Kindern nicht verdoppeln, sondern eher auf Eindreiviertel des ursprünglichen Preises ansteigen; Das wären ca. 2,3 Milliarden Euro staatliche Ausgaben im Jahr für die Instandhaltung der Sportanbieter, die momentan noch als die Kurs- und Teilnahmegebühren sowie Eintritte und Vereinsbeiträge eingenommen werden.

Ich halte es für sinnvoll, dass in der Grundschule alle momentanen Kurs- und Teilnahmegebühren sowie Eintritte und Vereinsbeiträge staatlich finanziert werden. Für Kinder, die eine Grundschule besuchen und deren Familie entweder Bürgergeld oder Kinderzuschlag erhält, soll auch ein Set Sportkleidung, Schuhe und nötiger Zubehör finanziert werden. Diese Leistung darf allerdings nur einmal im Jahr und nur für eine von der Grundschule angebotene Sportart in Anspruch genommen werden.

Die Voraussetzung für den Anspruch auf weitere Unterstützung sind in etwa die gleichen wie die Voraussetzungen für den Anspruch auf das Bildungspaket, mit dem entscheidenden, dass das Bildungspaket von ca. 5 bis 25 Jahren in Anspruch genommen werden kann (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023). Auf das Bildungspaket haben momentan ca. 2,5 Millionen Menschen Anspruch (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023).

Geht man davon aus, dass innerhalb der Gruppe von 5 bis 25-Jährigen jede Altersgruppe einen gleich hohen Anspruchsanteil hat, haben etwa 500.000 Kinder zwischen 5 und 9 Jahren Anspruch auf das Bildungspaket und somit auf die Finanzierung von einem Set Sportkleidung, Schuhe und nötigem Zubehör pro Jahr. Das würde, mit den oben genannten Werten gerechnet, und wenn man davon ausgeht, dass dem durchschnittlichen Kind im Jahr nicht ein, sondern zwei Sets Sportklamotten gekauft werden, staatliche Kosten von etwa 95 Millionen Euro im Jahr für die Ausstattung der bedürftigen Grundschul Kinder mit Sportausrüstungen ergeben.

Die teilweise staatliche Finanzierung der Sportvereine und die damit verbundene Kopplung von Grundschule und Freizeitsport würde den Staat nach diesen

Berechnungen also 2,3 Milliarden Euro jährlich kosten, die Ausstattung bedürftiger Grundschulkindern mit einer Sportausrüstung etwa 95 Millionen Euro im Jahr. Zusammen sind das etwa 2,4 Milliarden Euro jährlich für die Bindung der Sportvereine an die Grundschulen und die verbundene Chancengleichheit. Zum Vergleich: 2022 gaben Bund, Länder und Gemeinden ca. 87,5 Milliarden Euro für alle Schulen aus (vgl. Handelsblatt 2023).

Die Kopplung von Grundschule und Freizeitsport wäre also ein sehr großer finanzieller Aufwand und ist innerhalb kurzer Zeit nicht zu bewerkstelligen. Trotzdem nehme ich ihn in mein Maßnahmenpaket mit auf, da ich die Maßnahme für sehr sinnvoll halte, aus folgenden Gründen:

Die gemeinsame Teilnahme von Kindern am Mannschaftssport stärkt nachweislich das Zusammengehörigkeitsgefühl und kann so Segregationsprozesse und Feindbilder früh aus dem Weg räumen. Der gleich verteilte Zugang zu Sportangeboten schafft soziale Gerechtigkeit und Teilhabe. Die Kinder erlernen wichtige kommunikative und kooperative Kompetenzen. Die sportliche Betätigung im Kindesalter ist wichtig für die Gesundheit sowohl im Kindes- als auch im Erwachsenenalter.

MUSEUMSBESUCHE

Ich bin in meiner bisherigen Schulzeit (die mittlerweile auch fast rum ist), wenn ich mich recht entsinne, dreimal im schulischen Kontext im Museum gewesen. In der Kunsthalle, im Auswanderermuseum und im Gernika Peace Museum. Für das dritte musste ich also sogar in ein anderes Land fliegen.

Meine Verwandten waren mit mir im Zoologischen Museum, im Museum für Hamburgische Geschichte, im Museum für Kunst und Gewerbe, in der Hamburger Kunsthalle, in der Kunsthalle zu Kiel, im Planetarium, im Chocoversum, im Miniaturwunderland, im Altonaer Museum, in den Deichtorhallen und so weiter. Ich bin also ein Vorzeigee exemplar für El-Mafaalanis Schilderung, dass Bildung am stärksten vom sozialen Umfeld abhängt.

Schon durch eine ganz simple Regelung kann der Mangel an Museumsbesuchen vermindert werden: Ab Klasse 1 soll ein Museumsbesuch pro Jahr verpflichtend sein. Das würde vermutlich noch nicht einmal Geld kosten, da die meisten Museen für Schüler:innen ohnehin kostenlos sind.

BEWERBUNGSTRAINING

Außerdem zeigen die in dem Text auf Seite 84 genannten Statistiken, dass bei vielen Erwachsenen der Wunsch nach Bewerbungstraining besteht, was darauf hindeutet, dass sie nie richtig gelernt haben, wie man Bewerbungen verfasst. Wir haben uns in der Schule einmal mit dem Schreiben von Bewerbungen beschäftigt – Ich glaube, das war in der siebten oder achten Klasse, und unterrichtet wurde es von einer/m/r Deutschlehrer:in, der/die eigentlich nicht für diese Aufgabe ausgebildet war. Vor allem in den höheren Klassen scheint mir das Bewerbungstraining sehr sinnvoll, da bei steigendem Alter auch anspruchsvollere Inhalte vermittelt werden können, dessen Wichtigkeit auch eher erkannt wird, weshalb das erlernte Wissen vermutlich eher im Kopf bleibt.

Deshalb schlage ich vor, sowohl in der 10. Klasse (weil danach viele Leute von der Schule abgehen) als auch in der 12. bzw. 13. Klasse ein vertieftes Bewerbungstraining durchzuführen, durch eine externe Person oder eine:n

-fortgebildeten Lehrer:in. Da das Bewerbungstraining in einem Zeitraum von einem Jahr stattfindet, sind auch nicht viele Personen notwendig, die das Wissen in ganz Deutschland vermitteln müssen, da kein großer Zeitdruck herrscht, der eine hohe Mitarbeiter:innenzahl verlangt.

II. AUSBILDUNG

AUSZUBILDENDE ALS BOTSCHAFTER:INNEN IN SCHULEN

Im Spätsommer 2023 hatte unser elfter Jahrgang die Berufs- und Studienorientierungswoche (schon hier fehlt die Erwähnung der Ausbildung übrigens), und für viele Schüler:innen, einschließlich mir, waren besonders die Gespräche mit ehemaligen Schüler:innen unserer Schule bereichernd, die von ihrem Karriereweg erzählt haben.

Das Konzept war, dass in verschiedenen Räumen verschiedene ehemalige Schüler:innen stationiert waren und die Schüler:innen unserer Schule sich mithilfe eines Programmhefts die Räume aussuchen konnten, die sie interessant fanden. Das einzige, was ein bisschen schade war, war, dass man keine Wünsche äußern konnte, in welche Berufswege man gerne einen Einblick hätte.

Deswegen schlage ich folgendes Konzept vor: Jeder zehnte Jahrgang (denn nach der zehnten Klasse gehen viele Schüler:innen von der Schule ab) bekommt am Anfang des Schuljahres die Gelegenheit, einen Umfragebogen auszufüllen, in welche Ausbildungsberufe sie gerne einen Einblick hätten. Von den zehn am häufigsten genannten Ausbildungsberufen werden entsprechende Auszubildende kontaktiert, ob sie sich nicht vorstellen könnten, zur Schulzeit an einem bestimmten Termin in die Schule zu kommen, einen kleinen Einblick in den Ausbildungsberuf geben und Fragen zu beantworten.

Die Schüler:innen der zehnten Klassen dürfen zwar über die vorgestellten Berufe abstimmen, aber das Angebot ist für alle offen. An einem bestimmten Tag im Jahr, der von Schule zu Schule variiert, besuchen dann im Idealfall je zehn Auszubildene eine Schule und stellen parallel zueinander dreimal hintereinander etwa eine halbe Stunde lang ihren Ausbildungsberuf vor.

So erhalten die Schüler:innen einen Einblick in die verschiedenen Ausbildungsberufe, und vor allem, welche Vielfalt, Möglichkeiten und Chancen eine Ausbildung bietet – etwas, das momentan noch nicht ausreichend kommuniziert wird (vgl. iwd 2018).

INVESTITIONEN IN DIE BERUFSSCHULEN

2018 wurde der DigitalPakt Schule beschlossen, der allgemeinbildende Schulen über 5 Jahre (bis 2024) mit 5 Milliarden Euro ausstatten möchte (der Betrag wurde aufgrund der Corona-Pandemie auf 6,5 Milliarden Euro erhöht) (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung). Dieser Beschluss wird von vielen Seiten stark kritisiert, da die Berufsschulen bei solchen Projekten „gerne erst mal vergessen“ würden, so der DIHK-Präsident Peter Adrian.

Als Reaktion auf diesen DigitalPakt schätzt die GEW in einer Studie, dass berufsbildende Schulen jährlich einen Bedarf über 1,053 Milliarden Euro inklusive Fortbildung und Dienstgeräte für Lehrkräfte haben (vgl. George; Klinger 2019: 17).

Weil sowohl die Fachkräftestrategie der Bundesregierung „moderne und bedarfsgerechte Ausbildungen“ als auch Regina Flake „massive[n] Investitionen in die Berufsschulen“ fordern, plädiere ich dafür, den Berufsschulen die Summe von 1,053 Milliarden Euro über 5 Jahre zuzugestehen.

Am DigitalPakt Schule haben wir bereits beobachten können, dass sowohl die Geldsumme als auch der Zeitraum machbar und angemessen sind.

DIGITALE LERNANGEBOTE FÜR AUSZUBILDENDE

Flake nennt außerdem „Digitale Lernangebote für Auszubildende“. Von sogenannten E-Learning-Angeboten ist auch in den Wissenschaftlichen Diskussionspapieren der Berufsschule im dualen System vom Bundesinstitut für Berufsbildung (2017) die Rede. Der Ansatz wird innerhalb der umfangreichen wissenschaftlichen Diskussion zwar nicht ausformuliert, dafür wird aber kritisiert, dass es „keine Wahlfreiheit der Betriebe hinsichtlich des Beschulungsstandortes“ (Hackel und weitere, 2017: 54) gebe.

Um die darin mitschwingende Forderung mit der vorherigen zu kombinieren, schlage ich vor, dass Unterrichtsstunden in Berufsschulen ab sofort digital per Videokonferenz übertragen werden sollen, die für alle Auszubildenden des Ausbildungsberufes zugänglich sind.

III. BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Menschen gelten als Geringqualifiziert, wenn „sie [1] zwar einen formalen Berufsabschluss haben, aber keine entsprechende Beschäftigung gefunden haben, wenn [2] ihre ausländischen Abschlüsse nicht anerkannt sind, wenn sie [3] für die in ihrer beruflichen Tätigkeit erworbenen Kompetenzen kein Zertifikat erworben haben, wenn sie [4] einen beruflichen Anschluss nie geschafft haben oder ihre Erwerbskarrieren durch häufige Arbeitslosigkeit unterbrochen wurden“ (vgl. Klein; Reutter 2016).

2016 waren rund 10% der Bevölkerung in Deutschland geringqualifiziert (vgl. Eichhorst und weitere, 2019: 23), also etwa 8 Millionen Menschen. Die meisten davon sind als Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte tätig (vgl. Eichhorst und weitere, 2019: 33).

Die 3 am häufigsten genannte Wünsche in Deutschland bezüglich des Weiterbildungsinhaltes im beruflichen Kontext sind laut einer Umfrage der IUBH 1) individuelle Beratung auf Grundlage der bereits vorhandenen Kompetenzen und der persönlichen Ziele, 2) Möglichkeit der beruflichen Vernetzung und 3) Bewerbungstraining (vgl. IUBH 2021).

Das Erfüllen dieser Wünsche ist sinnvoll, denn, wie bereits im Text auf Seite ausgeführt, gibt es bei Geringqualifizierten eine überdurchschnittlich große Hemmschwelle, an Weiterbildung teilzunehmen.

Das Werben mit Weiterbildungsmöglichkeiten, die die genannten Aspekte anbieten, könnte diese Hemmschwelle senken, da solche Angebote direkt auf die Wünsche der Menschen eingehen würden.

Die Angebote sollten umfangreich beworben werden, bestenfalls an Orten, an denen viele Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte tätig sind. Weiterhin sollten sie kostenfrei sein, da bei Senkung der Kosten erwiesenermaßen mehr Menschen Weiterbildung in Anspruch nehmen (vgl. Lang 2022: 10).

Stellen wir uns ein Modell zur Kostenannäherung vor, und gehen von Folgendem aus:

- Im Optimalfall nehmen 30% aller Geringqualifizierten ein solches Weiterbildungsangebot an
- Ein:e Workshopleiter:in gibt wöchentlich im Durchschnitt 1 Workshop, bei einem Betreuungsverhältnis von 1:10
- Ein Workshop dauert 4 Stunden
- Die Räumlichkeit des Workshops wird wechselnd von verschiedenen öffentlichen Universitäten angeboten
- Ein:e Workshopleiter:in erhält eine Bezahlung von 22€/Stunde
- In jeder Stadt in Deutschland mit mehr als 20.000 Einwohnern (das sind 711 Stück) findet ein solches Angebot zwei Mal pro Woche statt, ab 100.000 Einwohnern (das sind 82 Städte) finden wöchentlich fünf solche Angebote statt. In den 2.100 Kleinstädten findet solch ein Angebot alle zwei Wochen statt.

So käme man, die Rekrutierung und Ausbildung der Workshopleiter:innen ausgenommen, auf staatliche Ausgaben von knapp über 20 Millionen Euro für 240.000 Workshops, die innerhalb von gut eineinhalb Jahren stattfinden. Nach dieser Zeit wären 30% der Geringqualifizierten diesem Modell zufolge hinsichtlich der genannten Kompetenzen weitergebildet, was natürlich eine realitätsferne Annahme ist, für die modellhafte Vorstellung aber reicht.

Das Konzept eines einmaligen Durchlaufes des Workshopangebots, bis die Nachfrage nachhaltig abebbt, ist sinnvoll, weil es sich nur um eine kurzfristige Lösung handeln soll, dessen Bedarf langfristig durch die stärkere Konzentration der Schulen und Bildungspläne auf Berufsorientierung und das Bewerbungsschreiben gestillt werden soll.

Da die ausgebildeten Workshopleiter:innen die Workshops nur nebenberuflich betreuen, entstehen nach der Auflösung des Angebots auch nicht plötzlich zahlreiche Arbeitslose.

Allerdings vermittelt diese Art der Weiterbildung keine neuen Fähigkeiten, die zu erhöhten Qualifikationsleveln beitragen. Daher ist es sinnvoll, Geringqualifizierte mit den besagten Angeboten für Weiterbildungsmöglichkeiten zu begeistern und von dort aus weiterzuvermitteln.

Diese Hard-Skills-vermittelnden Weiterbildungsmöglichkeiten sollten vorwiegend in den Unternehmen stattfinden, in denen sie täglich angewandt werden – In Bereichen der IT-Branche könnten z. B. Seminare zu Programmiersprachen angeboten werden, während im Lagerhaus eines großen Unternehmens ein Workshop zum Thema Logistik stattfindet. India und ich haben zum Beispiel vor einigen Wochen einen kostenlosen Workshop an einer Mode-Akademie zu Mappengestaltung und Entwurfsskizzen besucht, der sehr bereichernd und inspirierend war.

Die Angebote sollten deshalb einen Workshopcharakter haben, weil es die „tatsächlichen“ Weiterbildungsmöglichkeiten, also die zeitintensiveren, die einen tatsächlichen Aufstieg oder Umschwung ermöglichen, bereits gibt – sie sind nur häufig zu unbekannt oder die Hemmschwelle ist zu hoch.

Daher sollten wir unsere Unternehmen und Betriebe mehr wie bunte Ausstellungs- und Mitmachplätze gestalten: Jede:r kann mal reinschauen, ausprobieren, und sich dann entscheiden, ob es was für ihn/sie wäre. Danach ist der Schritt, eine Weiterbildung im größeren Stil zu besuchen, auch viel kleiner.

Kurze, interaktive und wiederkehrende Lern- und Weiterbildungsworkshops in diversen Unternehmen haben also viele Vorteile:

- Die Leute, die die Workshops anbieten, müssen nicht extra ausgebildet werden. Die Workshops werden von erfahrenen und qualifizierten Mitarbeiter:innen geleitet. Diese werden dafür selbstverständlich bezahlt.
- Die Mitarbeiter:innen innerhalb eines Unternehmens können viel besser voneinander lernen, zum Vorteil aller Beteiligten
- Das Unternehmen kann neue Mitarbeiter:innen anlocken
- Die Workshops können inspirierend und wegweisend für Personen sein, die bislang sich wenig mit Weiterbildungsmöglichkeiten auseinandergesetzt haben

Zuwanderung

I. AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE IM AUSLAND

KONKRETE INFORMATIONEN ÜBERSICHTLICH DARGESTELLT

Dr. Geis-Thöne nennt in dem Interview das Onlineportal „Make it in Germany“ (<https://www.make-it-in-germany.com/>), eine übersichtliche, verständliche und umfangreiche Informationswebsite, als Erfolgszeugnis Deutschlands. Make it in Germany gibt es allerdings schon seit über 10 Jahren, und eine:r der Befragten schildert dennoch Intransparenz im Bezug auf die benötigten Dokumente.

Wenn man sich ein bisschen auf der Website bewegt, merkt man schnell, was gemeint ist: Häufig sind die Verfahren beschrieben, die konkreten Informationen aber nicht gegeben, zum Beispiel: „Die Liste der notwendigen Unterlagen erhalten Sie in der Regel auf der Website der deutschen Botschaft“. Es wäre ein Kinderspiel, die besagte Liste einzufügen, und für Personen im Ausland wäre es eine große Hilfe, denn mit jeder neuen Seite, die man öffnet, wird die Suche komplizierter und es stellt sich die Frage, ob man den vorliegenden Informationen vertrauen kann.

Die Make it in Germany – Informationswebsite sollte also noch konkreter werden, wenn es um bestimmte Abläufe und Formulare geht.

SERVICESTELLEN

Die Berichte der Betroffenen und die Einschätzung von Dr. Geis-Thöne deuten an, dass es sinnvoll wäre, Servicestellen einzurichten, die sich ausschließlich mit Visaanträgen und Arbeitsgenehmigungen für Fachkräfte aus dem nicht-europäischen Ausland beschäftigen, um eine schnellere Bearbeitung zu gewährleisten. Die dadurch zusätzlich benötigte Arbeitskraft könnte durch einen stärkeren Einsatz von KI in den Verfahren innerhalb der Behörden kompensiert werden, was die Prozesse zusätzlich beschleunigen dürfte. Eine automatisierte Vorprüfung von Anträgen zum Beispiel ist einfach umzusetzen und spart viel Zeit. Diese kommt zweierlei beim Visumsbeantragenden an, denn erstens können seine/ihre Dokumente schneller überprüft werden und zweitens kann er/sie einen hochwertigeren und persönlicheren Service von den Mitarbeiter:innen der Behörden und Servicestellen erwarten, die nun ihre Zeit vermehrt in die Bearbeitung von Fragen und Anliegen investieren können.

II. AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE IN DEUTSCHLAND

DECKUNG DER GRUNDBEDÜRFNISSE

Der Staat sollte verstärkt darauf achten, die Grundbedürfnisse (Familie, Bezahlung, Gesundheit, Bildung und Sicherheit) zu identifizieren und zu erfüllen, um das Leben in Deutschland für Zuwanderer attraktiver zu gestalten.

So ist denkbar, für alle nach Deutschland Zugewanderten Personen innerhalb des ersten Monats nach ihrer Ankunft einen kostenlosen Vorsorgetermin im Stil des Check-Up 35 beim Hausarzt zu organisieren. Die Einladung sollte sie z. B. per Brief erreichen und einen Hausarzt in der Nähe betreffen. So werden gleich mehrere Dinge erreicht: 1) Die Person fühlt sich gut versorgt und zufrieden, 2) Krankheiten und eine eventuelle Ausbreitung von Krankheiten aus dem Ausland in Deutschland können vorgebeugt werden, 3) in Deutschland neu angekommene Personen haben sofort einen Zugang zu medizinischer Versorgung und einer sicheren Adresse. Bei durchschnittlich etwa 6 Arztbesuchen, die jede Versicherte Person in Deutschland im Jahr in Anspruch nimmt (vgl. Kassenärztliche Bundesvereinigung 2021), machen diese kostenfreien Untersuchungen nur etwa 0,5% aller Arztbesuche aus. Rechnet man mit Kosten von ca. 40€ pro Check-Up, sind das rund 100 Millionen Euro, die pro Jahr anfallen. Zum Vergleich: 2019 hat der Bund 23 Milliarden Euro für die Bereiche Flucht und Integration ausgegeben.

Nach Deutschland zugewanderte Personen sollten weiterhin einen geeigneten Zugang zu Bildung, vor allen Dingen zur deutschen Sprache haben. Für letzteres reichen nach Aussage von Betroffenen schon 3 Stunden die Woche. Für die Räumlichkeiten eignen sich Schulgebäude, da diese abends nicht genutzt werden. Für die Bereitstellung der Deutschlehrer:innen kommt der Staat allerdings nicht drum herum, Geld in die Hand zu nehmen: Bei einem Stundenlohn von 22€ und eine:m:r Deutschlehrer:in auf 20 Lernende ergeben sich bei 3 Stunden Unterricht die Woche bei totaler Auslastung des Angebots Kosten von ca. 430 Millionen Euro im Jahr. Zum Vergleich: Im Jahr 2019 lag das Bildungsbudget in Deutschland bei 229 Milliarden Euro (vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung 2022).

BETREUUNG UND WEITERBILDUNG

Für einen möglichst nahtlosen Übergang ins deutsche Arbeitsleben sind auch spezifische Weiterbildungsangebote von großer Bedeutung. Diese können am besten von unternehmerischer Seite bereitgestellt werden, da diese genau wissen, welche spezifischen Fähigkeiten die Angestellten des Unternehmens erwerben müssen, um optimal arbeitsfähig zu sein. Unternehmen haben ohnehin einen Anreiz, in betriebsspezifische Weiterbildung zu investieren, weil ihnen auf diese Weise keine Arbeitnehmer:innen verloren gehen (vgl. Lang 2022: 10). Was schon in vielen Unternehmen passiert, ist, dass ein:e Angestellte:r (fast) ausschließlich für das People Management zuständig ist. Diese Stelle sollte um einen auf ausländische Angestellte fokussierten Schwerpunkt erweitert werden. Weiterhin könnte aus jeder Abteilung eines Unternehmens eine Person ausgewählt werden, die sich um die Eingliederung der neuen ausländischen Fachkräfte in diesem Bereich kümmert und sie, falls notwendig, mit den notwendigen Fähigkeiten versorgt, in Verbindung mit einer entsprechend angehobenen Bezahlung. Die betreuten Arbeitskräfte müssen die Möglichkeit haben, Feedback über diese Betreuung an einen höheren Vorgesetzten, bestenfalls den/die People Manager:in, zu geben und eine entsprechende Reaktion zu erhalten.

Übrigens bin ich kein Profi

Deshalb die folgenden Hinweise:

1. Es handelt sich bei den errechneten Zahlen oft um Schätzungen, die fast ausschließlich auf seriösen Daten beruhen. Mit der Nennung von von mir berechneten Zahlen stelle ich klar, wie präzise die Berechnung ist und wie viel meine persönliche Schätzung zu dem Ergebnis beigetragen hat. Ich gebe zu beachten, dass ich keine professionelle Statistikerin bin und mir an vielen Stellen, neben ausreichenden Kenntnissen und aussagekräftigen Daten, häufig auch einfach die Zeit gefehlt hat, die Berechnungen differenzierter und präziser durchzuführen.
2. Die in meinen Rechnungen entstandenen Zahlen und Werte gelten der Orientierung, in welchem Verhältnis die verschiedenen Lösungsansätze hinsichtlich ihrer Wirkung und ihrer Kosten stehen; Während die innerhalb eines Bereiches berechneten Zahlen häufig zu ungenau und fehleranfällig sind, haben die Unterschiede der Werte zwischen den 4 verschiedenen Bereichen durchaus eine Aussagekraft darüber, welche Lösungsansätze wirkungsvoller oder kostspieliger sind. Das liegt daran, dass ich alle meine Werte mit ähnlichen Verfahren und ähnlicher Genauigkeit berechne, wodurch eine Vergleichbarkeit miteinander entsteht.
3. Ich mache meine Rechnungen transparent. Alle zum Verständnis der Rechnungen notwendigen Daten und deren entsprechende Quelle sind genannt. Wenn die Quelle einer Zahl oder eines Prozentsatzes nicht genannt ist, geht der Wert durch einfachste Rechenschritte aus den vorher genannten Werten hervor.
4. Der/die Leser:in ist eingeladen, sich kritisch mit meinen Methoden auseinanderzusetzen. Ich übernehme kein Gewähr für die berechneten Werte, sie sind nicht von ausreichender wissenschaftlicher Gültigkeit.



so sieht ein Nicht-Profi bei der Arbeit aus

staatliche und unternehmerische Lösungsansätze

FAZIT

Für die Lösung des **Fachkräftemangels** sind zwei Dinge unerlässlich: Investition in Humankapital und Zuwanderung.

Fachkräfte fallen nicht vom Himmel, sie werden ausgebildet. Damit vom Strukturwandel betroffene Erwerbstätige nicht in die Arbeitslosigkeit verfallen, müssen sie mithilfe von beruflicher Weiterbildung und lebenslangem Lernen höhere Qualifikationen erreichen. Da sich momentan das Bild zeichnet, dass genau diese Personengruppe Weiterbildungsangebote nicht in Anspruch nehmen, müssen diese zugänglicher werden. Das wird mit einer Kostenfreiheit und einem Imagewandel der Weiterbildung garantiert. Frei zugängliche, workshopartige Weiterbildungsangebote in Unternehmen sollten zur Norm werden. Soft-Skills vermittelnde Weiterbildungsworkshops von staatlicher Seite aus

können die Hemmschwelle, Weiterbildungsangebote generell zu nutzen, senken, zentraler ist aber tatsächlich der Imagewandel des lebenslangen Lernens.

Damit in Zukunft kein so großer Bedarf besteht, zwei polarisierte Gruppen mithilfe von Weiterbildung zusammenzuschneiden, muss das Schulsystem gerechter werden, indem es die Bildungsnähe des sozialen Umfelds vom schulischen Erfolg des Kindes trennt. Dafür sollte vor allem in der Grundschule angesetzt werden. Die Beispielrechnung hinsichtlich der Sportangebote zeigt, dass dieser Wandel zwar finanziell aufwendig, aber notwendig ist. Auf der anderen Seite zeigt der Vorschlag, eine bestimmte Anzahl Museumsbesuche im schulischen Rahmen verpflichtend zu machen, dass Maßnahmen zur Reduzierung sozialer

Ungleichheiten von schulischer Seite auch einfach und kostengünstig verlaufen können. Im Endeffekt muss die (Grund-)schule zu einer Institution werden, die mehr Lebensbereiche eines Kindes abdeckt als den Unterrichtsstoff.

Auch die Ausbildung muss einen Imagewandel erleben – Investitionen in die Ausstattung der Berufsschulen sowie Botschafter:innen an Schulen sind dafür der Schlüssel.

Der demographische Wandel in Deutschland macht Fachkräfte aus dem Ausland unerlässlich. Dabei darf es nicht nur darum gehen, Menschen aus dem Ausland anzusprechen, sondern auch, sie entsprechend zu integrieren und zu versorgen. Auf der einen Seite müssen Informationen und Anforderung klarer kommuniziert und auch über direkte Interaktion durch Servicestellen abrufbar sein. Auf der anderen Seite muss der

deutsche Staat verstärkt auf die Grundbedürfnisse der zugewanderten Menschen achten, was sich in wirkungsvolleren Deutschkursen, medizinischer Sicherheit und engmaschigerer Begleitung ausdrücken sollte.

Allerdings herrscht in Deutschland momentan nicht nur ein Fachkräftemangel, sondern ein genereller **Arbeitskräftemangel**. Diesem kann mit verstärkter Erwerbsbeteiligung von Personen, die sich derzeit nicht oder verringert am Arbeitsmarkt befinden, begegnet werden. Dieses Magazin schlägt dazu die Konzentration auf die Zielgruppen der Unterbeschäftigten und der Frauen vor.

Menschen mit flexibleren Arbeitszeiten entgegenzukommen ist nicht nur hinsichtlich des Arbeitskräftemangels sinnvoll, auch für die Zufriedenheit der Menschen ist eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten förderlich. Obwohl

bedacht werden muss, dass „flexibel“ nicht nur bedeutet, dass Unterbeschäftigte mehr arbeiten können, sondern auch, dass Überbeschäftigte weniger arbeiten können, lohnt es sich, eine höhere Flexibilität einzuführen. Zum einen, weil es mehr Unterbeschäftigte als Überbeschäftigte in Deutschland gibt (vgl. Statistisches Bundesamt 2020), zum anderen, weil es den Vorteil der höheren Zufriedenheit produziert. Die Wirkung eines flexibleren Renteneintritts verhält sich ähnlich: Es ist keinesfalls von Nachteil, diesen einzuführen, weil er sich voraussichtlich positiv auf die Dämmung des Arbeits- und Fachkräftemangels auswirken wird. Vor allem aber spielt der Vorteil der höheren Zufriedenheit eine Rolle. Das tatsächlich bei den Maßnahmen zu flexiblen Arbeitszeiten erreichte „Potenzial“ ist eher gering, was auch einleuchtend ist, da Arbeitszeiten bzw. Renteneintritte im Endeffekt etwas sind, das wir als demokratische

Gesellschaft definieren, und das deshalb nicht auffällig von unseren eigentlichen Bedürfnissen abweichen dürfte, auch wenn historische oder internationale Vergleiche durchaus anderes zeigen.

Die Unterstützung von Frauen ist zur Lösung des Arbeitskräftemangels also um einiges wirkungsvoller. Mit einer Quote, Antidiskriminierungsmaßnahmen und einer entgegenkommenden Freiheit bei der Inanspruchnahme von Kitastunden kann aus den Frauen in Deutschland ein Erwerbspotenzial herausgeholt werden, das jenseits dem der Unterbeschäftigten liegt. Und selbst, wenn man das kleine kapitalistische Männchen, das bei diesen Zahlen freudig in die Hände klatscht, außen vor lässt, ist eine stärkere Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur gut, sondern ein enorm wichtiger Schritt für eine gleichberechtigte und chancengleiche Gesellschaft.

Deutschland sollte also jetzt beginnen, das Angebot von (Grund-)schulen über die bisherigen Maßstäbe hinaus zu erweitern, in die Berufsschulen zu investieren, Fachkräften aus dem Ausland die Einreise zu erleichtern und auf die Abdeckung ihrer Grundbedürfnisse in Deutschland zu achten, den Renteneintritt zu flexibilisieren sowie gewisse Frauenquoten einzuführen und die Kitazeiten flexibler und ggf. kostengünstiger zu gestalten.

Unternehmen sollten flexiblere Arbeitszeiten zulassen, regelmäßig Weiterbildungsworkshops anbieten und sich um die Integration von Frauen und ausländischen Fachkräften sorgen.

Was du aus diesem Magazin mitgenommen haben solltest

hier ankreuzen...

- Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist da – und er ist spürbar für uns alle. Er ist ein Problem für jede:n einzelne:n sowie hinsichtlich des Wirtschaftswachstums im allgemeinen.
- Uns sind bei der Begegnung mit dem Arbeits- und Fachkräftemangels nicht die Hände gebunden, es gibt viele Lösungsmöglichkeiten.
- Diese Möglichkeiten bestehen im Wesentlichen darin, auf der einen Seite das Erwerbspotenzial in Deutschland zu nutzen, und auf der anderen Seite Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren.
- In den Lösungen zum Arbeits- und Fachkräftemangel steckt die Chance, bestehende Verhältnisse aufzubrechen und unser Deutschland besser zu machen.
- Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist kein isoliertes Problem. Er ist vielmehr ein Produkt der heutigen politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse und gleichzeitig ein Spiegel des Fortschrittniveaus der Digitalisierung in Deutschland.
- Die Digitalisierung wird die Arbeitskräftelücke schließen, die Fachkräftelücke nicht. Das wird zu sozialer Ungleichheit führen, dessen Reduktion die Bundesregierung als ihre Verantwortung verstehen sollte.
- Die Zukunft hat das Potenzial, großartig zu werden!

... oder hier nachlesen

S. 14-16, S. 18, S. 22-23, S. 27

S. 46-47, S. 52-53, S. 60-61, S. 68-69

S. 34, S. 90-91

S. 24-25, S. 50-51, S. 59, S. 82, S. 90-91

S. 33, S. 71, S. 90-91

S. 33, S. 59, S. 71, S. 90-91

S. 24-25, S. 33, S. 90-91

Danke an

- Annette Köhler für das aufschlussreiche und interessante Interview - und für die Quiche
- Anton, Ekim und Tolga, die sich im Unterricht immer an einen anderen Platz gesetzt haben, damit Katinka an die Steckdose heran konnte
- Circular Carbon, besonders an die drei netten Mitarbeiter:innen, die sich für ein spannendes Interview zur Verfügung gestellt haben
- Prof. Marcel Fratzscher, der sich viel Zeit genommen hat, uns zu erklären, was alles gut läuft - Das war dringend nötig
- Patrick Zimmermann und Isabella Greco von moinAI, die bestimmt die hundertste Interviewanfrage zum Thema 4-Tage-Woche erhalten haben und sie trotzdem angenommen haben
- Dr. Wido Geis-Thöne, der uns noch am selben Tag eine ausformulierte Antwort auf unsere Fragen zugeschickt hat - Respekt!

Glossar

Arbeitskräftemangel

Von einem Arbeitskräftemangel kann gesprochen werden, wenn die Nachfrage nach Arbeit höher ist als die Anzahl der Arbeitskräfte, die zur Verfügung stehen.

Als Arbeitskräfte werden alle Personen unabhängig ihrer Qualifikationen bezeichnet, die arbeitsfähig sind.

Digitalisierung

Unter der Digitalisierung werden vor allem drei Kennzeichen verstanden: Die Virtualisierung und Vernetzung der realen Welt und die Datenverarbeitung. Das ist im Prinzip die Umwandlung von Musik, Texten, Nachrichten,

Arbeitsläufen und vielem mehr in eine Sprache, die Computer besser „verstehen“ können, wodurch Computer diese Formate speichern und dann weiterverarbeiten können.

demographischer Wandel

Die demographische Entwicklung hängt von drei zentralen Faktoren ab, der Zu- und Auswanderung, der Geburtenrate und der Sterberate. Daher ist der demographische Wandel in Deutschland von der alternden Gesellschaft, wachsender Vielfalt und dem Wachstum geprägt.

Fachkräftemangel

Unter Fachkräften versteht man arbeitsfähige Personen, die eine anerkannte akademische Ausbildung oder eine anerkannte mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert haben. Von einem Fachkräftemangel kann dann gesprochen werden, wenn die Nachfrage nach Fachkräften über einen längeren Zeitraum nicht mehr gedeckt werden kann. Da das Phänomen aber nicht langfristig auftritt, wird normalerweise von einem Fachkräfteengpass oder einer Fachkräftelücke gesprochen.

Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist eine im Oktober 2022 erscheinende Publikation der Bundesregierung, die im Umfang von knapp 40 Seiten Informationen über die Fachkräftesicherung, Chancen und Herausforderungen für Deutschland sowie prioritäre Handlungsfelder für den deutschen Arbeitsmarkt liefert.

Humankapital

Wissen und Fähigkeiten, die Individuen Unternehmen zur Verfügung stellen

Pflege, ambulante

Unter ambulanter Pflege versteht man die Unterstützung

von Pflegebedürftigen, welche Zuhause erfolgt. Sie bietet den Angehörigen Unterstützung und Hilfe im Alltag.

Pflege, stationäre

Bei stationärer Pflege handelt es sich um eine Pflegeform, bei der die Pflegebedürftigen dauerhaft pflegerisch versorgt werden und somit auch in einer Unterbringung wohnen, welche speziell dafür ausgerichtet ist.

Volkswirtschaft

Wirtschaft, die alle Menschen aus dem Volk einschließt. Die Volkswirtschaft wird gebildet durch alle, die Güter erzeugen, verteilen, verbrauchen und konsumieren, also

private Haushalte, kleine und große Firmen und Unternehmen.

wirtschaftliche Rezessionszeit

Die wirtschaftliche Rezessionszeit ist eine Zeit, in der die Wirtschaftsleistung schrumpft anstatt zu wachsen.

Wirtschaftsstandort

Ort, an dem Unternehmen, Firmen oder Konzerne angesiedelt sind. Der Begriff „Wirtschaftsstandort“ wird normalerweise in Verbindung mit einer Wertung verwendet (guter/schlechter Wirtschaftsstandort), die anzeigt, wie geeignet die Bedingungen an diesem Ort im Hinblick auf Verdienstmöglichkeiten sind.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- ARD. (2023). Wie bewerten Sie folgende Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels? . Statista. Statista GmbH. Zugriff: 19. Oktober 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1357854/umfrage/massnahmen-gegen-den-fachkraeftemangel/>
- Bau, Matthias (2021), Nein, die Bundesregierung gibt nicht pro Jahr 23 Milliarden Euro für Geflüchtete aus, CORRECTIV – Recherchen für die Gesellschaft, 23.07.2021, <https://correctiv.org/faktencheck/2021/07/23/nein-die-bundesregierung-gibt-nicht-pro-jahr-23-milliarden-euro-fuer-gefluechtete-aus/?lang=de>, letzter Zugriff am: 12.12.2023
- Benanav, Aaron (2021), Automatisierung und die Zukunft der Arbeit, 1. Aufl., Nördlingen, Deutschland: edition suhrkamp.
- BMBF. (2021). Haben Sie die die Weiterbildungsaktivitäten innerhalb des letzten Jahres während der Arbeitszeit oder während einer Bildungsfreistellung besucht?. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 05. Oktober 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1092985/umfrage/umfrage-zur-teilnahme-an-weiterbildungsaktivitaeten-in-deutschland/>
- BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 – Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht (https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf).
- BMWK. (2021). Konsumausgaben für Sport von Kindern und Jugendlichen in Deutschland nach Alter im Jahr 2019. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 14. Dezember 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1265487/umfrage/konsumausgaben-fuer-sport-von-kindern-und-jugendlichen-nach-alter/>
- Boddenberg, Sophia (2022), DGB-Chefin Fahimi fordert Abschaffung des Ehegattensplittings, ZEITonline, 12.10.2022, <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2022-10/fahimi-ehegattensplitting-fachkraeftemangel>, letzter Zugriff am: 5. Oktober 2023
- Bolkart, Johannes (2022), Pflegenotstand in Deutschland, Statista, Statista GmbH, letzter Zugriff: 15. Dezember 2023. <https://de.statista.com/statistik/studie/id/104492/dokument/statista-dossierplus-ueber-den-pflegenotstand-in-deutschland/>
- Brandt, M. (2022), Aus der Gastro in den Supermarkt, Statista, Statista GmbH, letzter Zugriff: 27. November 2023. <https://de.statista.com/infografik/27752/berufswechserinnen-die-vorher-im-bereich-tourismus-hotel-gasstaetten-gearbeitet-haben/>
- Bru, Carlott (2023), im Interview mit funk: Braun, Leo und Ströhm, Berit (2023, 25. August): Macht Deutschland gute Klimapolitik? – Was die Woche wichtig war [Audio-Podcast], funk <https://spotify.link/T8Y07BplaDb>
- Bundesagentur für Arbeit (2023), Leistungen für Bildung und Teilhabe, <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/informationen-zum-bildungspaket>, letzter Zugriff am: 14.12.2023

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023): Demografischer Wandel, in: Bundesministerium des Innern und für Heimat, 02.11.2023, [online] <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/gleichwertige-lebensverhaeltnisse/demografie/demografischer-wandel/demografischer-wandel-node.html>, letzter Zugriff am: 17.12.2023

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2022), Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Oktober 2022, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=7, letzter Zugriff am 20.09.2023

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023), Bildungspaket, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/Bildungspaket/bildungspaket.html>, letzter Zugriff am: 14.12.2023

Bundesministerium für Bildung und Forschung, DigitalPakt – Was ist der DigitalPakt Schule?, <https://www.digitalpaktsschule.de/de/was-ist-der-digitalpakt-schule-1701.html>, letzter Zugriff am: 15.12.2023

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023), Pflegewirtschaft, bmwk.de, letzter Zugriff: 15. Dezember 2023. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Branchenfokus/Wirtschaft/branchenfokus-pflegewirtschaft.html>

Bundesregierung (2022), Vierter Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre [online], 30.11.2022, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/bericht-rente-67.pdf?__blob=publicationFile&v=1, letzter Zugriff am: 20.10.2022

Bundesregierung (2023), Make it in Germany (Website), <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>, letzter Zugriff am: 20.09.2023

Bundeszentrale für Politische Bildung (2020), Voll- und Teilzeitbeschäftigte, bpb, kurz&knapp, 28.11.2020, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61705/voll-und-teilzeitbeschaeftigte/>, letzter Zugriff am: 18.11.2023

Bundeszentrale für Politische Bildung (2021), Standort Deutschland, bpb.de, [online] <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20720/standort-deutschland/>, letzter Zugriff am: 17.12.2023

Bundeszentrale für Politische Bildung (2022), Bildungsausgaben, bpb, kurz&knapp, 05.06.2022, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61681/bildungsausgaben/>, letzter Zugriff am: 12.12.2023

ChatGPT (o. D.): [online] Was sind die mittel- und langfristigen Folgen eines anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels für die Volkswirtschaft und den Wirtschaftsstandort Deutschland?, <https://chat.openai.com/> [abgerufen am 25.09.2023].

Circular Carbon: <https://circular-carbon.com/> (Website)

Circular Carbon: Präsenzinterview mit drei Mitarbeiter:innen am 11.12.2023

Deutsche Rentenversicherung (2022), Report: Rentenversicherung in Zeitreihen 2022, statista, Deutsche Rentenversicherung, Oktober 2022, Dokument zum Download unter: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/123773/dokument/datenreport-zur-gesetzlichen-rente-2022/>, letzter Zugriff am: 20.10.2023

Deutsche Rentenversicherung (2023), Erwerbsminderungsrenten, <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Erwerbsminderungsrente/Erwerbsminderungsrente.html>, letzter Zugriff am: 02.11.2023

Deutscher Bildungsserver (2022), Kita-Gebühren: Wo sind Kitas beitragsfrei?, 13.12.2022, <https://www.bildungsserver.de/Kita-Gebuehren-und-Beitragsfreiheit-5674-de.html#Berlin>, letzter Zugriff am: 18.11.2023

Deutscher Olympischer Sportbund. (2023). Anteil der Bevölkerung in Deutschland mit Mitgliedschaft in einem Sportverein 2023 nach Alter und Geschlecht. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 14. Dezember 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/37043/umfrage/sportvereine-mitgliedschaft-nach-altersgruppen-und-geschlecht/>

Dietz, Stefan (2023), im Interview mit Eilers, Frank (2023, 6. September): Fachkräftemangel: Gibt es Lösungen für ein branchenübergreifendes Problem? – Arbeitsphilosophen – Die Zukunft der Arbeit [Audio-Podcast], Frank Eilers [online, letzter Zugriff am: 19.10.2023], <https://spotify.link/lobwJqSlaDb>

DIHK. (2021). Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch den Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 20. November 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1319697/umfrage/erwartete-folgen-durch-fachkraeftemangel/>

DIHK. (2023). Welche Geschäftsrisiken sehen Sie für Ihre Unternehmen innerhalb der nächsten Monate?. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 17. Dezember 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1290347/umfrage/geschaeftrisiken-fuer-die-deutsche-industrie/>

DIW Berlin (o. D.): DIW Berlin: Pressefotos, DIW Berlin, [online] https://www.diw.de/de/diw_01.c.603504.de/pressefotos.html#c_603494 [abgerufen am 18.12.2023].

Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Schmidt, Tanja; Tobsch, Verena; Wozny, Florian; Linckh, Carolin (2019), Geringqualifizierte in Deutschland – Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel, Studie der Bertelsmannstiftung, 16.08.2019, PDF zum Download unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/geringqualifizierte-in-deutschland/>, letzter Zugriff am: 13.12.2023

Fratzcher, Marcel (2020), Ich bin ein Quotenmann, ZEITonline, 29.12.2020, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-12/frauenquote-frauen-maenner-fuehrungspositionen-chancengleichheit-gleichstellung>, letzter Zugriff am: 19.11.2023

Fratzcher, Marcel (2022), Das größte Potenzial auf dem Arbeitsmarkt sind die Frauen, ZEITonline, 19.08.2022, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-08/fachkraeftemangel-erwerbstaetigkeit-frauen-arbeitsmarkt-rente>, letzter Zugriff am: 19.11.2023

Prof. Fratzscher, Marcel: Interview über Videokonferenz am 25.10.2023

Geist, Anneke (2022/23), „Europas Kampf gegen den Fachkräftemangel: Das europäische Jahr der Kompetenzen“, GENZ – Das junge Magazin der Landeszentrale für politische Bildung Hamburg, 2022/23, 3, S. 12f.

Dr. Geiß-Thöne, Wido: Schriftliches Interview über Mail am 29.09.2023

George, Roman; Klinger, Ansgar (2019), Bildung. Weiter denken! – Mehrbedarfe für eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Lichte des Digitalpakts, Studie der GEW, September 2019, <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Bildung-digital/2019-09-Digitale-Ausstattung-web.pdf>, letzter Zugriff am: 15.12.2023

GVO Personal (2023), Fachkräftemangel– Warum er Gastronomie und Hotellerie so hart trifft, gvo-personal.de, letzter Zugriff: 15. Dezember 2023. <https://www.gvo-personal.de/newsroom/2023/08/30/fachkraeftemangel-gastronomie>

Hackel, Monika; Junggeburth, Christoph; Milolaza, Anita; Reymers, Magret; Zöller, Maria (2017), Berufsschule im dualen System – Daten, Strukturen, Konzepte (Wissenschaftliche Diskussionspapiere), Bundesinstitut für Berufsbildung, PDF zum Download unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8367>, letzter Zugriff am: 15.12.2023

Hägler, Max; Rudzio, Kolja; Widmann, Marc (2023), Im Schlafenland, ZEITonline, 03.08.2023, <https://www.zeit.de/2023/33/deutsche-wirtschaft-rezession-fachkraeftemangel-energiepreise>, letzter Zugriff am: 17. September 2023

Handelsblatt-Redaktion (2023), Bildungsausgaben um 5,3 Prozent gestiegen, Forscher fordern mehr, Handelsblatt, 14.12.2023, <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/schulen-bildungsausgaben-um-53-prozent-gestiegen-forscher-fordern-mehr/100003395.html>, letzter Zugriff am: 15.12.2023

Hoffman, Mark (2022), Fachkräftemangel in der Pflege verschärft sich, hcm-magazin.de, letzter Zugriff: 15. Dezember 2023. <https://www.hcm-magazin.de/pflege-macht-krank-fachkraeftemangel-in-der-pflege-verschaerft-sich-322931/>

Hüther, Michael (2023), im Interview mit der Rheinischen Post: Höning, Antje und Kessler, Martin, Rheinische Post (2023), Eine Million Zuwanderer sind zu viel, 18.07.2023, https://rp-online.de/politik/analyse-und-meinung/iw-chef-michael-huether-eine-million-zuwanderer-sind-zu-viel_aid-93941879, letzter Zugriff am: 5. Oktober 2023

IUBH Internationale Hochschule. (2021). Was wünschen Sie sich von einer Weiterbildung im beruflichen Kontext? (Vergleich Deutschland-International¹). Statista. Statista GmbH. Zugriff: 13. Dezember 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1278004/umfrage/wuensche-bei-weiterbildungen/>

iwd (2018), „Die Berufsausbildung hat ein Imageproblem“, Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 28.11.2018, <https://www.iwd.de/artikel/die-berufsausbildung-hat-ein-imageproblem-411499/>, letzter Zugriff am: 06.12.2023

Jansen, Anika (2022), Personalmangel in der Gastronomie: Viele Fachkräfte sind abgewandert, Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, iwd.de, letzter Zugriff: 27. November 2023. <https://www.iwd.de/artikel/gastronomie-auf-sparflamme-viele-fachkraefte-sind-abgewandert-553036/>

Janson, Matthias (2022). Wo die meisten Fachkräfte fehlen. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 03. Dezember 2023. <https://de.statista.com/infografik/27975/berufe-mit-dem-groessten-arbeitskraeftemangel-in-deutschland/>

Janson, Matthias (2022). Beschäftigtenschwund in Gastro- und Hotelbranche. Statista. Statista GmbH. letzter Zugriff: 27. November 2023. <https://de.statista.com/infografik/26827/beschaeftigte-im-bereich-gastronomie-und-hotellerie/>

Janson, Matthias (2023). Teilzeitquote von Müttern in Deutschland besonders hoch. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 18. November 2023. <https://de.statista.com/infografik/29986/anteil-der-teilzeit-erwerbstaetigen-im-eu-vergleich/>

Jung & Naiv (2021): Bildungsforscher & Soziologe Aladin El-Mafaalani (Teil 1) – Jung & Naiv: Folge 535. YouTube, 30.09.2021, letzter Zugriff am: 03.12.2023, online unter: <https://www.youtube.com/live/19vllQkiotc?feature=shared>

Kassenärztliche Bundesvereinigung (2021), GESUNDHEITSDATEN: Die meisten gehen 3 bis 5 Mal pro Jahr zum Arzt, KVB, <https://gesundheitsdaten.kbv.de/cms/html/24044.php>, letzter Zugriff am: 12.12.2023

Käufer, Theresa (2023): Neue Arbeitswelt: Statista Trend-Report zu Veränderungen in der Arbeitswelt, statista, Juni 2023, Datei zum Download unter: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/62636/dokument/neue-arbeitswelt/>, letzter Zugriff am: 05.10.2023

Kipp, David (2023), im Interview mit funk: Braun, Leo und Ströhm, Berit (2023, 22. September): So geht es den Menschen in Bergkarabach, ist Corona zurück & wann wird Veggie günstiger als Fleisch? – Was die Woche wichtig war [Audio-Podcast], funk <https://spotify.link/S63VX5bqTDb>

Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard (2016), Geringqualifizierte – Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis, DIE Bonn, Mai 2016, <https://www.die-bonn.de/wb/2016-geringqualifizierte-01.pdf>, letzter Zugriff am: 13.12.2023

Köhler, Annette: Präsenz-Interview am 23.09.2023

Kubis, Alexander (2022), im Interview mit dem zdf: Wolff, Kathrin, zdfheute-stories, Warum fehlt überall Personal?, <https://zdfheute-stories-scroll.zdf.de/fachkraeftemangel/index.html>, letzter Zugriff am: 17. September 2023

Kuhn, Johannes; Hahne, Silke; Maleike, Kate; Heckmann, Dirk-Oliver; Shtrauchler, Nastassja (2023), Warum Arbeitskräfte fehlen und was dagegen getan wird, Deutschlandfunk, 23.06.2023, <https://www.deutschlandfunk.de/arbeitsmarkt-fachkraeftemangel-zuwanderung-arbeitslosigkeit-deutschland-100.html>, letzter Zugriff am: 20.09.2023

Lang, Julia; Janssen, Simon; Kruppe, Thomas; Leber, Ute; Zabel, Cordula (2022), „Strukturwandel und berufliche Weiterbildung“, IAB-Stellungnahme, 22.11.2022, online unter <https://doku.iab.de/stellungnahme/2022/sno922.pdf>, letzter Zugriff am: 20.09.2023

Meine Kartenmanufaktur (2020), Deutschlands große Kita-Studie 2020, online als pdf abrufbar unter <https://www.meine-kartenmanufaktur.de/kita-studie/KiTa-Studie2020-Meine-Kartenmanufaktur.pdf>, letzter Zugriff am: 19.11.2023

Moewes, Günther (2020), Arbeit ruiniert die Welt, 1. Aufl., Frankfurt am Main, Deutschland: nomen.

Nier, Hedda (2018), Statistik: Rentner arbeiten nicht nur des Geldes wegen weiter, statista, 25. Oktober, <https://de.statista.com/infografik/15898/warum-rentner-weiter-arbeiten/>, letzter Zugriff am: 21.10.2023

Nikolai, Rita; Allmendinger, Jutta (2006), Bildung und Herkunft, bpb, APuZ, 23.10.2006, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/29445/bildung-und-herkunft/>, letzter Zugriff am: 03.12.2023

Obermeier, Tim (2021): Fachkräftemangel, bpb.de, [online] <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/178757/fachkraeftemangel/>, letzter Zugriff am: 17.12.2023

Osterloh, Falk (2019), Krankenhäuser: Folgen des Personalmangels, aerzteblatt.de, letzter Zugriff: 15. Dezember 2023. <https://www.aerzteblatt.de/archiv/206372/Krankenhaeuser-Folgen-des-Personalmangels>

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2023), Deutschland wird ein modernes Einwanderungsland, 14. September, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/fachkraefteeinwanderungsgesetz-2182168>, letzter Zugriff am: 20.09.2023

Prainsack, Barbara (2023), Wofür wir arbeiten, 1. Aufl., Wien, Österreich: Brandstätter.

Real Staffing, Welche Auswirkungen hat der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen?, realstaffing.com, letzter Zugriff: 15. Dezember 2023 <https://www.realstaffing.com/de/blog/2022/10/welche-auswirkungen-hat-der-fachkraeftemangel-im-gesundheitswesen/>

Reintjes, Dominik (2022): Fachkräftemangel Deutschland: Das kostet der Fachkräftemangel, in: Wirtschaftswoche, 03.05.2022, [online] <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/neue-berechnungen-so-teuer-ist-der-fachkraeftemangel-fuer-deutschlands-firmen/28290688.html>, letzter Zugriff am: 17.12.2023

Schasching, Moritz; Wohlrabe, Klaus (2022), Branchen im Fokus: Gastronomie, ifo.de, letzter Zugriff am: 27. November 2023. <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-03-schasching-wohrlabe-gastronomie.pdf>

Seeliger, Martin (Hrsg.) (2023), Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, 1. Aufl., Weinheim, Deutschland: Beltz.

Sommer, Bettina; Hochgürtel, Tim (2021), Familien und ihre Strukturen, bpb, 10.03.2021, <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/familie-lebensformen-und-kinder/329561/familien-und-ihre-strukturen/>, letzter Zugriff am: 18.11.2023

Statista Research Department (2022), Report: Weiterbildung, statista, Juni 2022, Dokument zum Download unter: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/70898/dokument/weiterbildung/>, letzter Zugriff: 09.10.2023

Statista Research Department (2022), Report: Wirtschaftssektoren in Deutschland, statista, Dezember 2022, Dokument zum Download unter: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/117687/dokument/wirtschaftssektoren-in-deutschland/>, letzter Zugriff am: 21.10.2023

Statista Research Department (2023), 4-Tage-Woche: Arbeitsmodell der Zukunft?, 02.08.2023, <https://de.statista.com/themen/11231/4-tage-woche/#topicOverview>, letzter Zugriff am: 05.10.2023

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahreszahlen).

Statistisches Bundesamt (2020), Erwerbsstatus von Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren – Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial, 14. Oktober, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/ungenutztes-arbeitskraefte-potenzial-internet-maenner.html>, letzter Zugriff am: 21.10.2023

Statistisches Bundesamt (2020), Arbeitszeitwünsche 2019: Knapp 2,1 Millionen Erwerbstätige wollten mehr, 1,5 Millionen wollten weniger arbeiten, Pressemitteilung Nr. 468 vom 25. November 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/11/PD20_468_133.html#:~:text=Wie%20das%20Statistische%20Bundesamt%20%28Destatis%29%20weiter%20mitteilt%2C%20hatten,w%C3%BCrden%20im%20Durchschnitt%20gerne%2010%2C3%20Stunden%20mehr%20arbeiten., letzter Zugriff am: 21.10.2023

Statistisches Bundesamt (2021), Anteil von Menschen im Rentenalter, die erwerbstätig sind, hat sich binnen 10 Jahren verdoppelt, 24. Juni, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/06/PD21_No41_12.html, letzter Zugriff am: 21.10.2023

Statistisches Bundesamt (2021), Kinderbetreuung: Eltern bezahlen im Schnitt 1310 Euro pro Jahr, destastis, 14.10.2021, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/10/PD21_483_73.html#:~:text=Kinderbetreuung%3A%20Eltern%20bezahlen%20im%20Schnitt%201.310%20Euro%20pro%20Jahr%20-%20Statistisches%20Bundesamt, letzter Zugriff am: 18.11.2023

Statistisches Bundesamt (2022), 13% der Bevölkerung sind Kinder, destastis, 31.05.2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_22_p002.html, letzter Zugriff am: 18.11.2023

Statistisches Bundesamt (2022), Öffentliche Bildungsausgaben 2021 um 3,3% gestiegen, destastis, 08.12.2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_520_21711.html, letzter Zugriff am: 18.11.2023

Statistisches Bundesamt (2023), Gender Pay Gap, destastis, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html, letzter Zugriff am: 19.11.2023

Statistisches Bundesamt. (2023). Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland zum 31. Dezember 2022. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 18. November 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1351/umfrage/altersstruktur-der-bevoelkerung-deutschlands/>

Statistisches Bundesamt. (2023). Anzahl der Zuwanderer nach Deutschland von 1991 bis 2022. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 18. November 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28347/umfrage/zuwanderung-nach-deutschland/>

Statistisches Bundesamt (2023), Mehr Pflegebedürftige, destastis, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Hintergruende-Auswirkungen/demografie-pflege.html>, letzter Zugriff am: 18.11.2023

Statistisches Bundesamt (2023), Ausgaben für öffentliche Schulen je Schülerin und Schüler nach Schularten und Bundesländern, destastis, 03.03.2023, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Tabellen/ausgaben-schueler.html#fussnote-1-111734>, letzter Zugriff am: 14.12.2023

Statistisches Bundesamt. (2023). Anzahl der Schülerinnen und Schüler an Grundschulen in Deutschland in den Schuljahren von 2010/2011 bis 2022/2023. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 14. Dezember 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1074915/umfrage/anzahl-der-schuelerinnen-an-grundschulen-in-deutschland/>

Suhr, Frauke. (2021). Warum Frauen in Teilzeit arbeiten. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 18. November 2023. <https://de.statista.com/infografik/25095/warum-frauen-in-teilzeit-arbeiten/>

tagesschau-Redaktion (2022), Wer will, soll länger arbeiten dürfen, 21. Februar, <https://www.tagesschau.de/inland/habeck-rente-eintrittsalter-101.html>, letzter Zugriff am: 21.10.2023

tagesschau-Redaktion (2022), Mehr Menschen über 67 arbeiten weiter, 28. Dezember, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/mehr-erwerbstaetige-senioren-deutschland-101.html>, letzter Zugriff am: 21.10.2023

tagesschau-Redaktion (2023), Was gegen Fachkräftemangel helfen soll, 20. Januar, <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/fachkraeftestrategie-bundesregierung-101.html>, letzter Zugriff am: 20.09.2023

Thissen, Stefan (2022), Bereitschaft zu längerem Arbeiten hängt von Flexibilität ab, Ihre Vorsorge, 7.12.2022, <https://www.ihre-vorsorge.de/rente/nachrichten/bereitschaft-zu-laengerem-arbeiten-haengt-von-flexibilitaet-ab>, letzter Zugriff am: 20.10.2023

TK. (2021). Wie ist Ihr Verhältnis zu Ihrer Arbeit?. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 21. Oktober 2023. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/646278/umfrage/umfrage-zum-spass-an-der-arbeit-in-deutschland/>

Wahl, Johanna; Gehlsen, Meike (2023), Auch mit 70 noch im Betrieb, tagesschau, 15.05.2023, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/arbeitnehmer-altersdiskriminierung-fachkraeftemangel-100.html>, letzter Zugriff am: 05.10.2023

Weidenbach, Bernhard (2021), New Work: Arbeitszeit & Work-Life-Balance, statista, Dezember 2021, Dokument zum Download unter: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/103749/dokument/neue-arbeitswelt-in-deutschland/>, letzter Zugriff am: 05.10.2023

wigy e. V. (2023), Blitzlicht Wirtschaft – Ökonomische Begriffe in 30 Sekunden erklärt, https://econo-me.de/wp-content/uploads/2023/08/wigy-Blitzlicht-Wirtschaft_Fachkraeftemangel.m4v, letzter Zugriff am: 20.09.2023

Wissenschaft – simpleclub (2017): Humankapital – Grundbegriffe der Wirtschaft. YouTube, 12.02.2017, Web, 17.09.2023 um 12:33 Uhr, in: https://www.youtube.com/watch?v=6_-JOtkTMpY

Zajonz, David (2022), „Eigennützige unternehmerische Entscheidung“, tagesschau, 06.11.2022, <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/erwerbstaetigkeit-frauen-103.html>, letzter Zugriff am: 18.11.2023

ZEITonline (2020), Koalition einigt sich auf verbindliche Frauenquote in Vorständen, die ZEIT, 20.11.2020, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-11/frauenquote-boersenvorstaende-koalition-einiegung-christine-lambrecht>, letzter Zugriff: 19.11.2023

ZEITonline, dpa, eca (2023), Studie sieht anhaltenden Fachkräftemangel im Gastgewerbe, zeit.de, letzter Zugriff: 27. November 2023. <https://www.zeit.de/arbeit/2023-08/studie-fachkraeftemangel-gastgewerbe>

Zimmermann, Patrick; Greco, Isabella: Präsenz-Interview am 28.09.2023

Wir versichern, dass wir die Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt haben und alle Entlehnungen als solche gekennzeichnet haben.

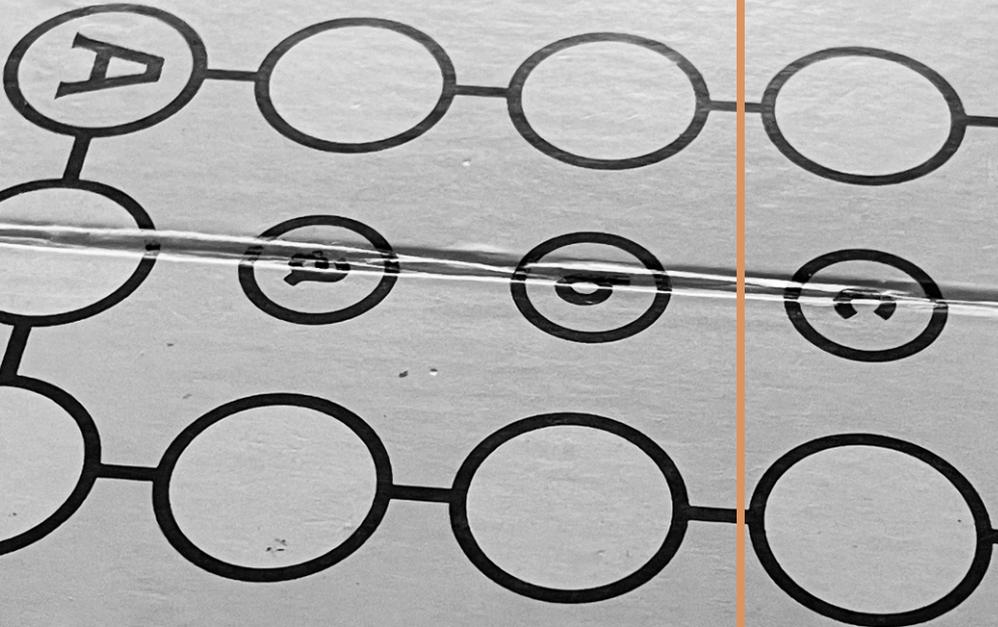
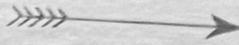
sl. Thngt

Thngt

K. Paul



Mensch



... oder nutzen wir die Potenziale
bloß nicht richtig?

Dich