

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

Aus Politik und Zeitgeschichte – der Podcast
Folge 28: Fachkräftemangel | 4.9.2024

Musik

Sarah Zerback: Ob es um die Betreuung in der Kita geht, um die Pflege in Krankenhäusern oder darum, wer das Dach repariert: An vielen Stellen im Alltag merken wir jetzt schon, wie knapp Fachkräfte in Deutschland sind. Und in den kommenden Jahren könnte sich dieser Trend gravierend verstärken. Das schadet der Wirtschaft und es führt dazu, dass Unternehmen und Angestellte überlastet sind. Was kann man dagegen tun?

Musik

Sie hören den Podcast „Aus Politik und Zeitgeschichte“ und ich bin Sarah Zerback. Für diese Folge habe ich mit dem Wirtschaftswissenschaftler Enzo Weber gesprochen, der für uns die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt analysiert. Michael Hüther leitet das Institut der Deutschen Wirtschaft und er erklärt, wie wir zu mehr Produktivität kommen könnten. Und was es bringt, wenn Frauen stärker am Arbeitsmarkt teilhaben. Darauf schauen wir mit der Wirtschaftswissenschaftlerin Katharina Wrohlich. Wenn Sie sich nach dem Hören tiefer mit dem Thema befassen wollen, finden Sie die passende Zeitschrift zum „Fachkräftemangel“ auf bpb.de/apuz. Und übrigens: Es gibt zu jeder Folge ein Transkript. Sie finden es in der bpb-Mediathek oder als Link in den Shownotes.

Musik

Das klingt erstmal paradox: In Deutschland arbeiten so viele Menschen wie nie zuvor und trotzdem fehlen für rund 1,7 Millionen Jobs die richtigen Leute. Das betrifft vor allem Pflege und Kinderbetreuung, das Handwerk und auch die Bau- und IT-Branche. Jobs und Arbeitsuchende scheinen also nicht richtig zusammenzupassen. Wie wir in diese Situation gekommen sind, das wollte ich von Enzo Weber wissen. Er leitet den Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Das ist eine Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Und Enzo Weber ist außerdem Professor an der Universität Regensburg.

Musik

Sarah Zerback: Schönen guten Tag, Herr Weber.

Enzo Weber: Hallo, ich grüße Sie. Schön, dabei zu sein.

Sarah Zerback: Fangen wir doch vielleicht mal so ein bisschen bei Adam und Eva an, was ist denn überhaupt eine Fachkraft? Bin ich eine Fachkraft? Sind Sie eine Fachkraft? Definieren Sie das doch mal für uns?

Enzo Weber: Das kann man verschieden definieren. Normalerweise würde man wahrscheinlich sagen, eine Fachkraft ist ein Beschäftigter, der oder die über eine berufliche

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

Ausbildung verfügt, also auf jeden Fall einen Berufsabschluss hat, aber auch keinen akademischen Abschluss. Das ist so im Jargon eine Fachkraft. Manchmal werden auch alle darunter verstanden, die irgendeine berufliche Qualifikation haben. Aber meistens ist es so das mittlere Qualifikationsniveau.

Sarah Zerback: Und an denen mangelt's jetzt in Deutschland. Die Überschriften lesen wir ständig in den Zeitungen, aber gleichzeitig lesen wir auch, dass wir 42 Millionen Beschäftigte in Deutschland haben. Das wiederum ist ein Rekordwert. Wie passt das zusammen? Das klingt ja erst mal nicht nach Fachkräftemangel.

Enzo Weber: Ja, wir haben in der Tat so viele Beschäftigte wie noch nie heute. Das heißt, wir haben keinen Fachkräftemangel, der irgendwie daher rühren würde, dass uns die Leute abhanden gekommen sind. Ganz im Gegenteil, wir haben Rekordbeschäftigung. Das heißt, wir sind eigentlich auch teilweise Opfer des eigenen Erfolgs geworden, in den 2000er Jahren, da hatten wir noch Massenarbeitslosigkeit. Seitdem ist der Arbeitsmarkt aber stetig bergaufgegangen, immer mehr Jobs, immer mehr Jobs und heute sind wir eben noch nicht bei Vollbeschäftigung, aber doch zumindest deutlich näher dran und das bedeutet aber eben auch, dass zusätzliche Leute dann entsprechend schwieriger zu bekommen sind und das spüren wir jetzt. Arbeitskräfte sind sehr viel knapper geworden, weil der Bedarf an Arbeitskräften einfach enorm gestiegen ist. Eine mögliche Lücke, die wird erst in der Zukunft kommen. Also wir wissen ja, die Babyboomer-Generation, die scheidet jetzt aus. Die nachfolgenden Generationen sind sehr viel kleiner wegen der niedrigen Geburtenrate. Deswegen werden wir alleine aus Alterungsgründen bis 2035 ein Minus von 7 Millionen Arbeitskräften in Deutschland haben. Das kann man natürlich ausgleichen durch Migration oder dadurch, dass sich Menschen noch stärker am Arbeitsmarkt beteiligen, das geht alles, aber das setzt erst mal die Latte, über die wir rüber müssen.

Sarah Zerback: Das ist jetzt erstmal die Prognose. Dann lassen Sie uns auch erstmal drüber sprechen, bevor wir über mögliche Lösungen reden, in welchen Branchen, in welchen Bereichen wir das besonders spüren werden.

Enzo Weber: Das Wesentliche an der Situation jetzt ist, das ist also nicht mehr nur ein Phänomen von einzelnen Bereichen, sondern die Knappheit, die spürt man in ganz vielen Branchen, aber es gibt so bestimmte Schwerpunkte, wo es ganz besonders knapp ist. Also das ist zum Beispiel die Pflege. Da steigt auch einfach der Bedarf aufgrund der Alterung enorm. Oder das ist auch die Erziehung, da steigt der Bedarf wegen des Kitaausbaus und einfach des gesellschaftlichen Wandels, dass Kinder heute viel häufiger auch in Krippen betreut werden und dann steht ja auch noch die Ganztagesbetreuung im Grundschulalter jetzt bevor. Oder in der IT, da ist es enorm eng, weil die Digitalisierung einfach immer weiter voranschreitet. Im Handwerk jetzt mit der Energiewende. Also die ganze Klimatechnik, die ganze Elektrotechnik und so weiter. Und nach Corona haben wir auch festgestellt, dass viele Branchen, die da einfach Federn gelassen haben, ihre Lücken wieder füllen wollten. Die Gastronomie zum Beispiel, also auch da ist es dann zumindest kurzfristig eng geworden.

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

Sarah Zerback: Sie sagen, wir spüren das schon, diese besonderen Branchen, die sie genannt haben, spüren das. Was heißt das denn für die Betriebe, aber auch für die deutsche Wirtschaft insgesamt?

Enzo Weber: Für die Betriebe ist das eine große Herausforderung. Also die sehen sich jetzt wirklich einer starken Arbeitskräfte-Knappheit gegenüber und dementsprechend haben alle damit zu tun, ihren Arbeitskräftebedarf irgendwie dann auch entsprechend mit Einstellungen zu bedenken und das ist sehr viel schwieriger geworden als früher. Klar, zu Zeiten der Massenarbeitslosigkeit, da war das nicht das wesentliche Problem. Und dementsprechend ist das aber auch nicht nur eine Negativentwicklung, sondern, wenn wir Richtung Vollbeschäftigung wollen, dann müssen wir auch akzeptieren, dass unter dieser Situation dann zusätzliche Arbeitskräfte schwer zu bekommen sind und dass man wirklich in einen starken Wettbewerb gehen muss. Das genau kann aber die Chance sein, denn heute reden wir zum Beispiel darüber, wie können wir Ältere möglichst lange im Job halten. Wir reden darüber, wie können wir Erwerbskarrieren von Frauen stärken. Wir reden darüber, wie können wir wirklich eine offene Migrationspolitik betreiben und auch die Menschen dann sehr gut integrieren. Das heißt, überall überlegen wir, wie können wir denn Potenziale heben, die wir, wenn wir ehrlich sind, lange und oft haben links liegen lassen.

Sarah Zerback: Sie beschreiben jetzt gerade, dass das idealerweise über einen Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte führen kann, dass da theoretisch jetzt zumindest schon mal im Diskurs drüber geredet wird. Ist das denn so, dass das auch gerade schon passiert, dass die Unternehmen sich da gegenseitig versuchen zu überbieten?

Enzo Weber: Wir sehen schon deutliche Reaktionen am Arbeitsmarkt auf diese Arbeitskräfteknappheit. Also beispielsweise ist die Entlassungsquote enorm niedrig und das, obwohl wir im Moment einen Wirtschaftsabschwung haben. Das heißt, die Leute sind so knapp geworden, dass die Betriebe die Leute einfach an Bord halten und nicht mehr gehen lassen, weil sie genau wissen, wenn sie jemanden gehen lassen, dann kriegen sie die Stelle vielleicht nicht mehr besetzt. Gleichzeitig sehen wir die Beteiligung von Älteren am Arbeitsmarkt ist enorm gestiegen, also im Jahr 2000, da waren von den 60 bis 64-jährigen vielleicht noch 10 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Heute sind's schon über 50 Prozent. Da hat sich deutlich was geändert. Auch die Beteiligungsquoten von Frauen sind ganz stark gestiegen. Bei den Löhnen, da sieht man noch nicht so viel. Wir hatten sogar jetzt seit Corona drei Jahre lang Reallohnverluste, also nach Abzug der Inflation hatten die Beschäftigten weniger in der Tasche als ein Jahr zuvor, aber das ändert sich gerade. Also in diesem Jahr, da werden wir deutliche Lohnsteigerungen haben. Wir gehen auch davon aus, dass es in den nächsten Jahren weitere Lohngewinne geben wird, aber man könnte sich durchaus eine stärkere Lohnreaktion vorstellen, wenn man sich anschaut, wie knapp die Leute tatsächlich geworden sind.

Sarah Zerback: Und ist das denn eine Lösung des Problems? Also führen höhere Löhne dazu, dass mehr Menschen sagen, ich gehe in den Bereich, ich lasse mich umschulen, ich finde diese Arbeit attraktiv, die gerade eben am Arbeitsmarkt auch gefragt und gebraucht ist?

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

Enzo Weber: Am Ende haben wir eine deutliche Verknappung von Arbeitskräften. Und wenn sich Arbeitskräfte verknappen, dann ist die natürliche Reaktion in einem Arbeitsmarkt, dass es dann Wettbewerb gibt, und zwar um den bestmöglichen Einsatz der Arbeitskräfte. Also da, wo die Arbeitskräfte am besten passen, wo sie am meisten Wertschöpfung erreichen können, wo die Bedingungen am besten sind, da werden die Arbeitskräfte dann eingesetzt und da kann man auch die besten Löhne zahlen. Das heißt, höhere Löhne an sich, das ist jetzt nicht der Wert, aber höhere Löhne das ist einfach nur ein Ausdruck, dass ein Markt funktioniert und von daher ist die Debatte darum, wie hoch jetzt der Lohn sein sollte, eigentlich ein bisschen fehlgeleitet, sondern wir brauchen einen Arbeitsmarkt, der wirklich gut funktioniert und das war in der Vergangenheit nicht immer so. Es gibt zum Beispiel klare Evidenz dafür, dass gerade Beschäftigte im Niedriglohnbereich oft auch in minderwertigen Jobs hängenbleiben und sich einrichten, obwohl es eigentlich bessere Einsatzmöglichkeiten gäbe, die sie aber halt mit begrenzter Information und weil der Markt auch nicht so zieht, dann vielleicht gar nicht wahrgenommen haben.

Sarah Zerback: Das ist ja auch eine Lücke, die sehr ins Auge springt, dass es eben viele Arbeitslose gibt und auf der anderen Seite viele offene Stellen. Man spricht da ja auch oft von Mismatch, also dass das einfach nicht zusammenpasst, Angebot und Nachfrage. Wie könnte man das denn optimieren?

Enzo Weber: Es gibt schon ein gewisses Problem nach Qualifikationsniveaus. Also es gibt zwar mittlerweile auch viele Helferstellen auf dem Markt, aber das ganz große Angebot an Arbeitsstellen, das befindet sich im qualifizierten Bereich, also vor allem im mittelqualifizierten Bereich oder auch im wachsenden akademischen Bereich. Das heißt, da ist es schon die Herausforderung wirklich zu einer höheren Qualifikation zu kommen und das ist nicht leicht. Wir sehen zum Beispiel unter den jungen Leuten steigt der Anteil derjenigen, die keinen beruflichen Abschluss haben. Und das in einer Zeit, wo wir uns einer Transformation gegenübersehen, die die Qualifikationsanforderungen eigentlich erhöht. Also das ist die falsche Richtung, da muss man unbedingt dagegen steuern.

Sarah Zerback: Da gibt's ja oft auch ein Argument, dass dann der sogenannten Gen Z gern unterstellt wird, dass sie zum Beispiel keine Lust auf Arbeit hätte oder lieber was für die Work-Life-Balance tun würde. Ist da was dran? Oder wie erklären Sie sich dieses Problem, dass Menschen einen Schulabschluss haben, aber danach nicht in den Beruf gehen, keinen Berufsabschluss haben?

Enzo Weber: Also, was über die Generation Z so alles erzählt wird, das ist eigentlich alles falsch, was den Arbeitsmarkt betrifft. Die Generation zeichnet sich eigentlich nur dadurch aus, dass es jede Menge Gerüchte über sie gibt. Aber die stimmen alle nicht. Also zum Beispiel: die jungen Leute wechseln heute ständig den Arbeitgeber und sind sich für alles zu schade. Kann man einfach nicht finden. Die Arbeitgeberwechsel haben einfach überhaupt nicht zugenommen gegenüber jungen Generationen früher. Oder alle wollen viel weniger arbeiten. Da sieht man dann, ja, die durchschnittlichen, gewünschten Arbeitszeiten der jungen Leute sind enorm gesunken seit 10-20 Jahren. Allerdings, wenn man mal die Studierenden aus dieser Rechnung rausnimmt, dann ist davon nicht mehr viel übrig. Das heißt, das liegt einfach nur daran, dass wir immer mehr Studenten bekommen haben, die

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

nebenbei halt so ein paar Stunden die Woche arbeiten und den Durchschnitt runterziehen. Aber nach dem Studium, da ist die Welt ja eine ganz andere. Das heißt, man findet alle diese Dinge am Ende einfach nicht richtig. Aber die Generation Z ist natürlich ein Kind ihrer Zeit und die Zeiten haben sich geändert. Also heute herrscht Arbeitskräftemangel. Heute können auch junge Leute schon was fordern. Aber das machen halt nicht nur junge Leute, das machen ältere Leute auch. Und dann gab's den Corona-Schock. Heute ist Mobilarbeit ganz normal. Früher wäre niemand auf die Idee gekommen, das zu fordern. Heute ist das der Standard, also die Bedingungen haben sich geändert und die Generation Z ist ein Kind dieser Zeit, aber wir müssen mit Sicherheit darauf achten, dass der Trend bei der Qualifikation sich wieder umkehrt und da brauchen wir zum Beispiel auch einfach neue Konzepte. Also wir brauchen eine andere Ansprache, viel direkter auch über Social Media. Da müssen sich viele Betriebe sicherlich noch umstellen, aber wir brauchen auch niedrigere Hürden. Also es wird offensichtlich nicht jeder sofort die Ausbildung schaffen. Das heißt, wir brauchen niederschwellige Angebote, wo man auch Schritt für Schritt modular vorgehen kann und dann am Ende aber auch nach Möglichkeit zum vollwertigen Abschluss kommt.

Sarah Zerback: Löhne und Arbeitszeit, das ist ja Sache der Tarifparteien, da hält sich die Politik in der Regel raus. Was darüber hinaus kann denn die Politik, die Bundesregierung dazu beitragen, dass das Problem Fachkräftemangel in den Griff bekommen wird?

Enzo Weber: Politisch sollte man sich anschauen, wo sind eigentlich die großen Potenziale, die wir noch heben können? Und die haben wir zum Beispiel in der beruflichen Entwicklung von Frauen, die knickt mit der Kinderphase ab und erholt sich ganz oft nicht mehr. Wir wissen, gerade Kinderbetreuung ist da das A und O. Genauso auch die Unterstützung bei der Pflege. Also diese Investitionen, die müssen von der öffentlichen Hand kommen und die werden dann aber auch enorme Früchte tragen. Das haben wir in der Vergangenheit auch gesehen. Nummer zwei, wir haben noch großes Potenzial bei Älteren und da müssen wir uns zum Beispiel auch mal unser Rentensystem anschauen. Das hängt sehr stark an Altersgrenzen, 63, 65, 67. An genau diesen Grenzen gehen dann die Leute auch in Rente, selbst wenn die wirtschaftlichen Anreize denen gegenüberstehen sollten. Das heißt, wenden wir uns doch einfach mal ab von diesen Grenzen und gewähren wir durchgängig einfach Zuschläge. Wer länger arbeitet, bekommt Zuschläge, die Grenzen kommen alle weg und dementsprechend könnte man da wirklich auch noch deutliches Potential heben. Und dann müssen wir sehen, selbst in Zeiten des Fachkräftemangels leisten wir uns immer noch deutliche Fehlanreize. Also Stichwort beispielsweise Minijobs. Ein Minijob sagt einem, arbeite so wenig wie möglich, dann bist du steuer- und abgabenfrei. Das ist in Zeiten der Knappheit geradezu skurril. Also da brauchen wir wirklich andere Anreize, um Menschen stärker in Jobs zu bringen.

Sarah Zerback: Die To-do-Liste ist also durchaus lang. Ist das eigentlich ein spezifisch deutsches Problem, Fachkräftemangel oder also läuft das in anderen Ländern besser?

Enzo Weber: Andere Länder in Europa, die hingen ja lange in der Eurokrise und die hatten da Probleme der Massenarbeitslosigkeit. Da haben wir geradezu Luxusprobleme. Aber jetzt nach Corona, da hat man gesehen, das ist wirklich ein ziemlich breites Phänomen, dass die Arbeitskräfte knapp werden. Und seien wir doch froh, die Zeiten sind noch nicht lang her, da

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

gab es in Spanien 30 Prozent Jugendarbeitslosigkeit. Seien wir doch froh, dass die Leute heute gefragt sind. Machen wir etwas daraus, nennen wir das nicht immer Mangel, wir können's Knappheit nennen, aber greifen wir jetzt zu den Hebeln, die wirklich zu den Lösungen führen, denn das sind genau die Hebel, die sind eigentlich nicht nur gut für die Wirtschaft, sondern da sind auch enorme gesellschaftliche Fortschritte drin.

Sarah Zerback: Sagt der Makroökonom Enzo Weber. Herr Weber, vielen Dank für das Interview.

Enzo Weber: Gern geschehen.

Musik

Sarah Zerback: Enzo Weber hat verschiedene Stellschrauben benannt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Und die betreffen große und umstrittene Politikfelder wie zum Beispiel die Steuerung von Migration. Dazu nochmal eine Zahl aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Wenn man bis 2035 das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial konstant halten will, dann müssten jedes Jahr um die 400.000 Menschen netto nach Deutschland zuwandern, einfach um die Alterung der Gesellschaft auszugleichen. Die Rentenpolitik ist noch so ein Thema, also gerade die Frage wie ältere Menschen dem Arbeitsmarkt länger als Fachkräfte zur Verfügung stehen könnten. Und natürlich das Thema Ausbildung: Da bräuchte es laut IAB deutlich bessere Angebote, um Jugendliche nach der Schule für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Und auch in der Gleichstellung von Männern und Frauen liegt viel Potenzial für den Arbeitsmarkt, dazu nachher mehr.

Musik

Neben diesen Maßnahmen wird aktuell besonders viel über die Arbeitszeit diskutiert. Dabei geht es sowohl um die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche als auch um die Lebensarbeitszeit insgesamt. Die einen sagen: Wir müssen die Bedingungen für Fachkräfte attraktiver machen, indem wir die Arbeitszeit reduzieren. Das sieht zum Beispiel die Autorin Sara Weber so, sie hat 2023 ein Buch geschrieben, das heißt „Die Welt geht unter und ich muss trotzdem arbeiten?“ Sie sagte in der ZDF-Sendung „13-Fragen“ im Juli 2024:

Sara Weber: Also ich glaube es ist gar nicht bei jeder Person der eine Tag, ich glaube auch nicht, dass Betriebe zwingend einen Tag kürzer offen haben müssen, Menschen 4 statt 5 Tage arbeiten müssen. Aber ich glaub wir müssen weniger arbeiten. Und dass eine reduzierte Arbeitszeit dazu führt, dass Leute mehr Pausen machen können, sich besser erholen können, gerade auch in Schichtberufen, ich glaube, das ist ein wahnsinnig wichtiger Punkt, dass Entlastung und Erholung wahnsinnig wichtig ist.

Sarah Zerback: Die anderen sagen: Arbeitszeit zu reduzieren ist genau das Gegenteil von dem, was die Wirtschaft gerade braucht. Das ist auch die Meinung von Michael Hüther. Das von ihm geleitete Institut der deutschen Wirtschaft in Köln hat berechnet, dass deutsche Unternehmen 2024 49 Milliarden Euro mehr Umsatz machen könnten, hätten sie

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

ausreichend Fachkräfte für ihre unbesetzten Stellen. Und 2027 könnten sich die Kosten des Fachkräftemangels demnach schon auf 74 Milliarden Euro im Jahr belaufen.

Michael Hüther: Diese Zahl in Relation zur Wertschöpfung sagt uns, dass das keine Petitesse ist, sondern dass wir hier mit erheblichen Wertschöpfungsfolgen zu tun haben, wenn wir aufgrund des demographischen Wandels die Verknappung von Arbeitsangebot nicht kompensieren und die eine Möglichkeit und die eine Hoffnung, die viele haben, ist ja, wir können das durch Produktivitätssteigerung dann kompensieren, ist nicht so sonderlich gut begründet, weil seit langer Zeit der Produktivitätsfortschritt eher rückläufig ist in allen Industrieländern. Gleichzeitig haben wir in vielen modernen Gesellschaften, das ist ja nicht nur bei uns so, dass wir vor den Verknappungsproblemen stehen. Und das fordert uns raus und da müssen wir einfach auch mal gedanklich jedenfalls uns nicht den die Perspektive verschließen, dass das auch mit mehr Arbeit im Jahresvolumen zu tun haben kann.

Sarah Zerback: Für ihn ist eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit volkswirtschaftlich nicht haltbar.

Michael Hüther: Wenn Sie es volkswirtschaftlich machen, heißt das auch, Sie haben auch nur vier Tage die Woche die Kinderbetreuung im Angebot, Sie werden Leistungsprobleme in den Krankenhäusern haben, weil irgendeiner muss ja, also irgendwie muss die Arbeit ja geleistet werden und gerade in den gesellschaftlichen, personenbezogenen Dienstleistungen, also im Bereich Bildung, Familie, Gesundheit und Pflege kann ich ja wenig über Produktivitätsfortschritt machen.

Also man kann zwar über Pflegeroboter sicherlich einiges tun, aber trotzdem bleiben da Menschen zentral und das muss man sich überlegen, wenn man es ganz für alle machen würde, also man würde sozusagen 20 Prozent der Arbeitszeit herausnehmen, einen Arbeitstag, ist das volkswirtschaftlich ja dann weniger. Wir würden auch alle weniger Einkommen haben. Für jeden lebensnah ist das doch greifbar. Es ist eigentlich gar nichts gewonnen, weil wenn ich gleichzeitig Bildungseinrichtungen, Pflegeeinrichtungen, Fürsorgeeinrichtungen ja auch verkürze im Angebot, weil da ja auch die Menschen nur vier Tage machen, dann beißt sich die Katze in den Schwanz und dann haben wir ein volkswirtschaftliches Problem.

Sarah Zerback: Für Betriebe ist es wichtiger geworden, auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, um sie zu halten, oder um neue Fachkräfte anzuwerben. Wenn sie flexiblere Arbeitsmodelle anbieten, dann verschaffen sie sich im Wettbewerb um Fachkräfte einen Vorteil. Und das ist für Michael Hüther der Hebel: nicht weniger, sondern flexibler arbeiten.

Michael Hüther: Ja, vielleicht müssen wir einfach gedanklich umstellen von im Leben generell weniger arbeiten zu im Leben flexibler arbeiten und souveräner entscheiden. Also was wir natürlich trotzdem an Vorteilen erhalten können, ist die Frage der Arbeitszeitgestaltung. Wir haben durch die heutigen technischen Möglichkeiten für viele Berufe jedenfalls eine ganz andere Souveränitätssituation für die Beschäftigten, die über Arbeitsort und Arbeitszeit ganz andere Optionen gewinnen. Sie können das von zu Hause

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

machen, sie können die Zeiten frei wählen. Es sind ja unterschiedliche Regelungen nach den Betriebsvereinbarungen oder wie das Unternehmen gehandhabt wird. Und wenn man das mal zusammen denkt, also Arbeitszeitvolumen insgesamt, also, was ist eigentlich nötig, was müssen wir kompensieren, wenn alterungsbedingt so viele Menschen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und den Zugewinn an Souveränität: Wann machen wir es, dann entspannt sich vielleicht die Debatte auch etwas. Also wir verlieren ja nicht die Flexibilitäts- und Souveränitätsvorteile der letzten Jahre. Wir müssen aber ehrlicherweise sagen, das geht natürlich nicht in allen Fällen. Das geht beispielsweise nicht in Produktionsbereichen, also wo man vor Ort sein muss, die Maschine steuert, gewartet, entwickelt werden muss oder in den eben genannten sozialen Pflegeberufen.

Musik

Sarah Zerback: Weniger arbeiten oder die Arbeit für eine Weile unterbrechen, viele Menschen machen das, um Kinder zu betreuen, Angehörige zu pflegen, also um Care-Arbeit, Sorgearbeit zu leisten. Und wenn ich Menschen sage, dann meine ich eigentlich Frauen. Denn auch in Deutschland sind es auch heute noch hauptsächlich Frauen, die das übernehmen. In Deutschland sind zwar auch viele Frauen erwerbstätig, wenn man das mit dem Rest Europas vergleicht, dafür arbeiten aber auch besonders viele von ihnen in Teilzeit, da liegt die Quote bei 70 Prozent. Enzo Weber hat es im Interview schon angesprochen: Die berufliche Entwicklung von Müttern knickt mit der Kinderphase oft ab und erholt sich nicht mehr, mit gravierenden Folgen für die Frauen und für die Wirtschaft. Mit der Familienökonomin Katharina Wrohlich vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin haben wir uns dieses Phänomen genauer angeschaut.

Katharina Wrohlich: Die Frage ist jetzt, warum sind die nur in Teilzeit erwerbstätig? Ist das ihre persönliche Entscheidung oder sind es Restriktionen, die sie nicht beeinflussen können, also sehr häufig wird ja genannt Stichwort mangelnde Betreuungsinfrastruktur. Oder sind das auch einfach gesellschaftliche Normen, ja, also dass selbst wenn man individuell was anderes für sich als Ideal erachten würde, will man vielleicht trotzdem den gesellschaftlichen Normen entsprechen? Oder wiederum und darauf deuten auch einige Faktoren hin, gibt es eben so eine gewisse Pfadabhängigkeit im Lebensverlauf, insbesondere im Erwerbslebensverlauf, wo man sich dann eben einmal entschieden hat für einen Pfad mit immer wieder längeren familienbedingten Auszeiten und dann auch teilweise zunächst familienbedingten Teilzeitphasen. Und dann sind aber einerseits im Berufsleben bestimmte Weichen gestellt, wo es dann eben nicht mehr so leicht möglich ist. Es wäre vielleicht sogar noch möglich in Vollzeit wieder zurückzukehren, aber eben man hat bestimmte Beförderungen nicht mitgemacht, man hat vielleicht bestimmte Weiterbildungen nicht mitgemacht und so weiter, als andere KollegInnen, die eben Vollzeit die ganze Zeit gearbeitet haben.

Sarah Zerback: Schauen wir erst einmal genauer auf die gesellschaftlichen Idealvorstellungen. Eine Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung in Wiesbaden hat 2024 danach gefragt, wie hoch die optimale Arbeitszeit von Müttern und Vätern sein sollte. Und da zeigt sich: Die meisten Leute finden, dass sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern, spätestens wenn die Kinder im Grundschulalter sind, wieder

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

angleichen sollten. Bisher liegen Wunsch und Wirklichkeit aber weit auseinander, beschreibt Katharina Wrohlich.

Katharina Wrohlich: In der Realität beobachten wir in Deutschland ganz typisch, dass eben vor allem Mütter in Elternzeit gehen, einmal oder mehrere Male, dass sie dann sehr lange in Teilzeit sind und selbst wenn das jüngste Kind schon lang nicht mehr im Grundschulalter ist, bleiben sie in Teilzeit. Und das kann man dann nicht mehr mit diesen gesellschaftlichen Normen erklären, denn, wenn sozusagen die Kinder nicht mehr klein sind, dann ist das eigentlich nicht mehr das von der Gesellschaft erwartete Bild, sondern das kann man dann wirklich vermutlich eher mit anderen Dingen erklären.

Sarah Zerback: Wenn man weiter nach einer Erklärung sucht, dann kommt man schnell aufs Geld. Denn es gibt durchaus finanzielle Anreize für Mütter, im sogenannten Zuverdienermodell zu bleiben.

Katharina Wrohlich: Gerade das Zusammenspiel aus Ehegattensplitting in der Einkommenssteuer, dann die steuerliche Behandlung von Einkünften aus Minijobs, und die beitragsfreie Mitversicherung für Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung. Also diese drei Elemente wirken genauso zusammen. Und viele Arbeitgeber auch aus der Privatwirtschaft klagen zum Beispiel darüber, dass die Frauen dann lieber den Minijob wählen, weil der eben finanziell so attraktiv ist und die Arbeitgeber hätten da eigentlich teilweise gerne, dass die Frauen mehr arbeiten, aber wenn sie dann Netto-Einkommen erstmal verlieren sogar mit zunehmender Arbeitszeit, dann ist das natürlich klar ein starker negativer Anreiz. Und das heißt, die Politik sollte eigentlich ja am Zug sein und hier mal die Bedingungen verändern.

Sarah Zerback: Dabei geht aber nicht nur um einen Verlust von Arbeitskraft, sondern auch um Fragen der sozialen Gerechtigkeit.

Katharina Wrohlich: Wir wissen Altersarmut von Frauen ist ein großes Problem. Und das liegt unter anderem damit begründet, dass sie eben während der Erwerbsphase so viel mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, dementsprechend so viel weniger Erwerbsarbeit und dadurch eben weniger Rentenpunkte sammeln. So, das ist mal ein ganz großes sozialpolitisches Problem. Und das andere ist natürlich ein gleichstellungspolitisches Problem, ja. Also man hört immer wieder, auch von Seiten der Regierung wird es immer wieder beklagt, ja, die großen geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt, angefangen beim Gender Pay Gap, der 18 Prozent beträgt. Wenn man daraus einen politischen Handlungsbedarf ableitet, weil man sagt, man möchte eigentlich diese geschlechtsspezifischen Unterschiede verringern, dann liegt natürlich diese ungleiche, geschlechtsspezifisch ungleiche Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit da mittendrin.

Sarah Zerback: Katharina Wrohlich sieht vor allem eine politische Verantwortung zum Umsteuern. Aber auch Unternehmen können etwas tun, zum Beispiel indem sie die Arbeitsbedingungen flexibler gestalten.

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

Katharina Wrohlich: Wenn man sagt, okay, eigentlich dieses Zuverdienermodell, da kann man sich ja vorstellen, da arbeiten quasi 1,5 Personen, sozusagen sind erwerbstätig. Man kann ja diese 1,5 Personen ganz einfach auch gleichmäßiger aufteilen, so jede erwachsene Person arbeitet eben 0,75, 75 Prozent einer Vollzeitstelle und so ein gleichmäßiges Erwerbs- und Sorgemodell, das zeigen auch Umfragen, das ist durchaus auch für viele, gerade junge Eltern eigentlich so rein theoretisch erstmal eine interessante Variante. Wird aber eben wenig gelebt, unter anderem, also das hat verschiedenste Gründe, ja, das eine sind eben die finanziellen Anreize aus dem Steuertransfersystem, die ich gerade schon erwähnt habe. Das andere ist natürlich, dass auch so ein Modell eine wirklich verlässliche Infrastruktur braucht an Betreuungsplätzen und so weiter.

Sarah Zerback: Mit so einem Modell könnten Mütter nach der Elternzeit einfacher wieder in den Beruf zurückkehren und sie hätten dann auch lebenslang bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Damit all das aber aufgeht, müssten sich auch die Arbeitskultur in vielen Unternehmen und damit verbundene stereotype Vorstellungen ändern, sagt Katharina Wrohlich.

Katharina Wrohlich: Also Männer arbeiten Vollzeit und sind karriereorientiert und wollen alle Führungspersonen werden und die Frauen, die sind eher so familienorientiert und kümmern sich gern und so weiter. Das sind sehr, sehr tief verwurzelte geschlechterstereotype Zuschreibungen, die auf eine individuelle Person nicht unbedingt zutreffen müssen, und je mehr es uns als Gesellschaft gelingt, das aufzuweichen, je normaler es wird, dass wir eben Männer in einer Führungsposition sehen, die kurz auch mal in Teilzeit gehen und das auch explizit machen, dass das für die Familie ist, und dass wir wiederum umgekehrt zum Beispiel Frauen sehen, die zwar Familie haben, aber wo die Sorgearbeit ihr Mann übernimmt, also je mehr wir verschiedenste Modelle sehen und je normaler das wird, desto mehr und mehr können wir uns von diesem Geschlechterstereotypen lösen und desto mehr Freiheit erlangt dann im Prinzip die individuelle Person.

Musik

Sarah Zerback: Was wir also mitnehmen können:

1. In Deutschland fehlen Fachkräfte und das, obwohl es so viele Beschäftigte gibt, wie noch nie. Der Engpass in vielen Branchen erfordert politische und unternehmerische Maßnahmen. Mehr Erwerbsmigration, eine bessere Qualifizierung oder mehr Flexibilität für das Arbeiten im Alter sind einige Stellschrauben, die Enzo Weber genannt hat. Er sieht darin auch eine Chance für gesellschaftlichen Fortschritt.

2. Das Wirtschaftswachstum leidet jetzt schon enorm unter dem Fachkräftemangel. Wie man zu mehr Produktivität kommen kann, ist aber umstritten. Mehr und länger arbeiten, sagen die einen, zum Beispiel Michael Hüther. Andere, besonders junge Menschen, fordern verkürzte Arbeitszeiten, um Fachkräfte anzuwerben und für mehr Zufriedenheit zu sorgen.

APuZ

AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

3. Um Frauen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren, müssen sich Strukturen so verändern, dass es für Frauen zeitlich überhaupt möglich ist mehr zu arbeiten, Stichwort Kita-Ausbau und Aufteilung der Sorgearbeit, und dass es sich zweitens auch finanziell lohnt, Stichwort Ehegattensplitting oder Minijobs. Das sagt Katharina Wrohlich.

Musik

Das war „Aus Politik und Zeitgeschichte“. In der gedruckten Ausgabe zum Thema „Fachkräftemangel“ können Sie mehr lesen, zum Beispiel über Fachkräfte und Migration oder zu der Frage, ob höhere Löhne gegen den Fachkräftemangel helfen oder nicht. Den Link dazu finden Sie in den Shownotes. Wir freuen uns natürlich über Feedback zu diesem Podcast. Fragen, Lob, aber auch Kritik können Sie uns schicken an apuz@bpb.de. In der nächsten Folge sprechen wir dann über das Thema Demokratie in Gefahr. Mein Name ist Sarah Zerback, bis zum nächsten Mal.

Musik

Der Podcast „Aus Politik und Zeitgeschichte“ wird von der APuZ-Redaktion in Zusammenarbeit mit hauseins produziert. Redaktion für diese Folge: Gina Enslin, Julia Günther, Martin Schiller und Bjarne Hansen. Musik: Joscha Grunewald. Produktion: Oliver Kraus. Am Mikrofon war Sarah Zerback. Die Folgen stehen unter der Creative Commons Lizenz und dürfen unter Nennung der Herausgeberin zu nichtkommerziellen Zwecken weiterverbreitet werden.