

SYSTEMRELEVANT 112

Christina Schildmann und Elke Ahlers beleuchten aktuelle Erkenntnisse zum Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel in Deutschland. In welchen Branchen sieht es mit dem Personal besonders kritisch aus? Und was sind Gründe hierfür?

Marco Herack:

Heute ist Mittwoch, der 24. August 2022. Willkommen zur 112. Ausgabe von Systemrelevant. Wir sind heute zu dritt. Daher begrüße ich Christina Schildmann. Hallo.

Christina Schildmann:

Hallo.

Marco Herack:

Du leitest die Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Elke Ahlers. Hallo.

Elke Ahlers:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des Referats Qualität der Arbeit beim WSI. So und bevor wir zur heutigen Sendung kommen, wie immer vorweg der Hinweis; wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über die Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021/2022 unterhalten. Elke, was war denn die Idee dieser Befragung, weil das ist ja schon eine recht spitze Zielgruppe, kann man sagen?

Elke Ahlers:

Ja, tatsächlich. Wir haben uns überlegt, dass Thema Fachkräftemangel seit Jahren in den Zeitungen kursiert und dass es ganz unterschiedliche Studien gibt, teilweise auch mit ganz unterschiedlichen Zahlen und Befunden. Und da haben wir uns überlegt, wir machen hier im Hause sowieso alle zwei Jahre die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung und dann werden wir einfach mal diese Zielgruppe nehmen und die mal gezielt fragen, ob die den Fachkräftemangel ähnlich erleben, was sie in den Betrieben beobachten in Bezug auf Arbeitskräfteknappheit und schwierige Stellenbesetzung. Und dann haben wir einige Fragen hineingebracht und die jetzt ausgewertet und, ja, die Studie ist, weiß ich gar nicht, vor sechs Wochen ungefähr erschienen und, ja, ist in ihren Ergebnissen erst mal sehr interessant. Und ich muss auch sagen, sie belegt tatsächlich den Fachkräftemangel aus Sicht der Betriebsräte, also auch Betriebsräte erleben oder teilen uns mit, ja, wir haben in unseren Betrieben Schwierigkeiten, die offenen Stellen zu besetzen.

Marco Herack:

Vielleicht ganz kurz; es ist ja manchmal schwierig, so was festzumachen, weil einmal gibt es die Unternehmen, die haben eine Meinung zu dem Thema, die

Meinung kann aber differieren von den Betriebsräten oder von den Angestellten und den Arbeitnehmerinnen. Und dann gibt es natürlich noch so eine mediale Öffentlichkeit, die auch gerne mal zuspitzt, was es da nicht immer einfach macht, so ein Thema real zu beurteilen. Oder?

Elke Ahlers:

Ja, natürlich. Es ist natürlich, liegt auf der Hand, wenn Arbeitgeberverbände zum Beispiel fordern, wir brauchen deutlich mehr Fachkräfte und wir müssen unsere Arbeitsmärkte öffnen für mehr Personal aus dem Ausland oder wir müssen entsprechend agieren, um unsere Stellen besetzen zu können. Da kann natürlich ein Interesse dahinter sein. Aber wir haben jetzt bewusst die Betriebsräte befragt, weil Betriebsräte natürlich auch eine ganz andere Sicht auf die Dinge haben. Also die haben natürlich Einblick in Probleme im Betrieb, in schlechte Arbeitsbedingungen, unattraktive Arbeitsbedingungen. Und so ein bisschen die Hintergründe der Stellenbesetzungsprobleme können die uns ja mitteilen. Und insofern war es für uns ganz interessant, einfach mal diese Gruppe zu befragen, ob es denn wirklich um einen Mangel geht an Fachkräften oder ob es möglicherweise auch einfach um schlechte Löhne und unattraktive Arbeitsbedingungen geht.

Marco Herack:

Wie schlimm ist es denn überhaupt mit dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel?

Elke Ahlers:

Jetzt mal ganz allgemein, also wir wissen aus anderen Studien, also das IAB in Nürnberg sagt zum Beispiel, es gibt zurzeit 1,93 Millionen offene Stellen, die nicht besetzt werden können. Oder das IW in Köln sagt, zurzeit sind 500.000 Stellen unbesetzt. Das sind natürlich schon mal heftige Zahlen. Wenn man bei uns unsere Befragung anguckt, dann ist es tatsächlich so, dass jeder zweite Betriebsrat sagt, ja, wir haben Schwierigkeiten, unsere offenen Stellen zu besetzen. Und in einigen Branchen ist es natürlich ganz massiv, zum Beispiel die Baubranche oder auch Informationstechnologie oder natürlich das Gesundheitswesen, der öffentliche Dienst. Unsere Befragung, unsere Betriebsräte können tatsächlich in weiten Teilen die Ergebnisse bestätigen, die auch in anderen Befragungen deutlich werden.

Marco Herack:

Aber ihr könnt keine Zahlen herleiten? Ihr könnt jetzt nicht sagen, dass es ...

Elke Ahlers:

Nein, das können wir leider gar nicht. Also das war methodisch zu schwer, das auf Zahlen festzulegen. Wir haben tatsächlich gefragt, inwieweit gibt es Stellenbesetzungsprobleme. Also inwieweit können Stellen über lange Zeit nicht besetzt werden. Und diese Ergebnisse haben wir uns halt angeguckt und in der Gesamtheit, also branchenbezogen ausgewertet. Und da haben wir halt ein Muster erkannt, was in vielen anderen Studien auch ebenso nachgewiesen wird.

Marco Herack:

Christina, du hast dich ja mal so ein bisschen mit der Baubranche auseinandergesetzt. Was sind denn da die Probleme?

Christina Schildmann:

Ja, wir haben uns mit der Baubranche auseinandergesetzt beziehungsweise setzen lassen. Wir haben eine Studie gefördert zur Bauwirtschaft als Schlüsselbranche für Zukunftsprojekte, haben wir das genannt. Und die zeigen die Probleme im Bereich Fachkräftemangel ziemlich, ziemlich krass. Da muss man erst mal gucken, was ist überhaupt diese Baubranche. Das ist eine der unterschätztesten Branchen wahrscheinlich, was Größe betrifft und Bedeutung überhaupt. Da arbeiten 2,6 Millionen Arbeitskräfte in dieser Riesenbranche. Das sind mehr als in der chemischen Industrie und mehr als im Fahrzeugbau. Das hat irgendwie kaum jemand auf dem Schirm, wie viele das eigentlich sind.

Und wir wissen, wir brauchen noch viel, viel, viel mehr in der Baubranche, denn die sind dazu wichtig, um bestimmte gesellschaftliche und politische Ziele zu erreichen. Wenn man allein mal in den Koalitionsvertrag guckt, da steht irgendwie überall zwischen den Zeilen „Baubranche, Baubranche“. Die sollen den öffentlichen Nahverkehr ausbauen, das Schienennetz ausbauen, die Häfen ausbauen. Dann sollen die pro Jahr 400.000 neue Wohnungen bauen und die Bestandsbauten klimagerecht umbauen. Also alles Baubranche und da muss man dann die Frage stellen, wer soll das alles machen. Wenn man in aktuelle Studien zu Fachkräfteengpässen guckt, dann sind die Baubranchen da immer ganz an vorderster Stelle mit dabei. Und dafür gibt es Gründe. Das ist erst mal, wenn man auf die Struktur der Branche guckt, die Zellteilung in den Unternehmen, die sich in den letzten Jahren, wenn nicht Jahrzehnten abgespielt hat, die Unternehmen spalten sich auf in immer kleinere Subsubsubsubunternehmen, die miteinander konkurrieren und in riesigem Kostendruck stehen und die einfach überhaupt nicht die Größe und die Fähigkeit haben, auszubilden. Also da passiert einfach keine Nachwuchsförderung aus diesem Grund. Der zweite Punkt, hat ja Elke Ahlers auch schon drauf hingewiesen: Arbeitsbedingungen.

Manchmal sind die Dinge hausgemacht, die Löhne. Diese Kombination aus fachlich hohen Anforderungen an Fachkräfte, anstrengender Arbeit und nicht so tollen Löhnen, die macht es wirklich schwierig, Nachwuchs zu gewinnen oder Fachkräfte zu gewinnen. Wir haben uns mal die Lohnentwicklung angeguckt und gesehen, dass bis zur Wiedervereinigung der Durchschnittslohn im Baugewerbe über dem allgemeinen Fachkräftelohnniveau lag und das rutscht seitdem. Das rutscht ab, das geht in den Keller. Und jetzt kommt der Mindestlohn, der steigt. Und da kommt die Baubranche in die Bredouille. Also der Mindestlohn steigt, die Löhne in der Baubranche sind gesunken und die haben sich auch keinen neuen Branchenmindestlohn mehr gegeben, was nicht so klug ist. Das wollten die Arbeitgeber aber nicht. Das heißt, die sind da einfach nicht mehr konkurrenzfähig auf dem Arbeitsmarkt. Und vielleicht noch einen letzten Punkt dazu, die Beschäftigten finden eigentlich ihre Arbeit gut. Also die sind stolz auf ihre Arbeit, die sehen, was sie geleistet haben, die haben konkrete Ergebnisse, finden ihren Beruf auch abwechslungsreich, spannend, vielfältig. Dennoch, und da haben wir eine Zahl, rund jeder vierte Befragte in der Baubranche beabsichtigt, in näherer Zukunft entweder den Arbeitgeber oder sogar die Branche zu wechseln.

Marco Herack:

Mir hat mal jemand erzählt, dass sie in der Baubranche nur zwei Jahre in ihrem Job sind und dann wechseln, wo ich auch gedacht habe, wow. Da kann man natürlich wenig bauen, wenn dann so schnell die Leute da durchchangieren.

Christina Schildmann:

Ja, ja, da ist ein wahnsinniger Durchlauf, das ist ganz offensichtlich. Und die Gründe dafür liegen auf der Hand.

Marco Herack:

Elke, ist das auch etwas, was ihr in eurer Befragung gefunden habt ...

Elke Ahlers:

Ja, absolut.

Marco Herack:

... dass die Arbeitsumstände eine Rolle spielen?

Elke Ahlers:

In der Baubranche ist es gar nicht so massiv. Also wir sehen auch in unseren Daten, dass die Baubranche den Fachkräftemangel anführt als Branche. Also es gibt keine Branche, wo die Betriebsräte so häufig sagen, wir finden einfach niemanden. Auf der anderen Seite, wenn wir nachfragen, was sind denn die Ursachen, gerade in der Baubranche sagen dann die Betriebsräte eher, na ja, wir haben einfach keine Leute auf dem Arbeitsmarkt, wir haben keine geeigneten Leute auf dem Arbeitsmarkt. Also die Baubranche steht in der Bewertung der Betriebsräte relativ gut da. Ganz anders sieht es zum Beispiel aus im Gastgewerbe oder im Speditionsgewerbe, in den Lagereitigkeiten. Wenn man da fragt, es gibt Fachkräftemangel bei euch in den Unternehmen, woran liegt es dann, dann sagt jeder zweite Betriebsrat, bei uns sind der Hauptgrund für den Personalnotstand die schlechten Arbeitsbedingungen vor Ort. Und die Betriebsräte sagen, es ist kein Wunder, dass sich niemand bewirbt bei uns auf die offenen Stellen, weil einfach die Bezahlung, die Arbeitszeiten, die Arbeitsbedingungen so unattraktiv sind, dass sich niemand bewirbt auf diese offenen Stellen. Also man muss, glaube ich, sehr, sehr genau unterscheiden nach Branche und nach Beruf, nach Tätigkeiten auch – also da gibt es sehr, sehr unterschiedliche Einschätzungen – nach den Ursachen des Fachkräftemangels.

Marco Herack:

Christina, das klingt jetzt etwas unbestimmter bei der Baubranche seitens der Betriebsräte. Du hast ja drei Gründe genannt, dass dann die Betriebs- und Personalräte nur gesagt haben, na ja, wir finden einfach keine Leute und wir finden gegebenenfalls so Fachpersonal nicht, also die haben die Ausbildung nicht.

Christina Schildmann:

Das ist gar nicht unbestimmt. Die finden keine Leute aus dem Grund, dass die nicht ausbilden. Die bilden zu wenig aus. Die haben zwar schon im, also der Staat hat auch schon da viel getan mit Blick auf die Ausbildung, Ausbildungsverbünde. Dennoch ist das immer noch ein riesiges Manko und da war ja der Grund, den hatte

ich versucht zu beschreiben, dass diese Firmen sich in immer kleinere Teile aufspalten und diese kleinen Teile einfach nicht mehr ausbilden. Und deswegen trifft das durchaus diese Befragung der Betriebsräte, die Elke Ahlers gerade genannt hat, dass die sagen, da gibt es keine auf dem Arbeitsmarkt. Nur warum gibt es keine auf dem Arbeitsmarkt? Manche gehen auch einfach in die Mindestlohnbereiche, wo sie im Grunde teilweise bequemere Bedingungen vorfinden vielleicht, nicht irgendwie in Wind und Wetter bei Kälte auf der Baustelle stehen. Und die Versuchung, wenn die Löhne selbst so nah am Mindestlohn sind, dann eben die Branche zu wechseln, ist recht groß.

Elke Ahlers:

Genau, das denke ich auch. Also natürlich, wenn die Bedingungen schlecht sind, dann bewirbt man sich ja auch nicht als Arbeitssuchender. Also da gibt es natürlich Verschwimmungen. Also das geht ineinander über. Von daher ist das gar nicht immer so trennscharf.

Marco Herack:

Elke, ich würde gern noch eine kleine Differenzierung vornehmen in unserem Gespräch. Wir reden über Fachkräftemangel, aber wir reden auch über Arbeitskräftemangel. Das ist ein Ergebnis eurer Studie auch.

Elke Ahlers:

Also diesen Begriff Fachkräftemangel finde ich immer sehr, sehr irreführend, weil der impliziert natürlich erst mal, es gibt einen Mangel an Ingenieuren, an Ärzten, an IT-Fachleuten. Das verbindet man damit. Aber wenn man sich tatsächlich den Arbeitsmarkt anguckt, dann gibt es eben auch, und gleichzeitig und vielleicht noch in stärkerem Ausmaß, einen Arbeitskräftemangel. Also grundsätzlich für fast alle Tätigkeiten gibt es zu wenig Bewerber, also gerade Friseure, Aushilfen in der Gastronomie, Lagerarbeiter, Busfahrer, Spediteure. Also all diese Berufe, Arzthelfer, -helferinnen. Das sind so Berufe, die würde man in erster Linie nicht als Fachkräfte bezeichnen, aber das sind tatsächlich Berufe, bei denen es eine ganz, ganz große Lücke gibt. Von daher halte ich es eigentlich für sinnvoller, von Arbeitskräfteengpässen zu sprechen, als den Begriff Fachkräftemangel zu nehmen. Man muss da so ein bisschen unterscheiden.

Marco Herack:

Du meinst, man denkt da zu sehr an und in Exzellenz.

Elke Ahlers:

Ja.

Marco Herack:

Ich glaube, da ist uns allen auch noch so ein bisschen das Bild dieser früheren Diskussion im Kopf, wo man IT-Fachkräfte gesucht hat.

Elke Ahlers:

Genau.

Marco Herack:

Und das hat sich jetzt aber im Lauf der Zeit doch sehr stark ausdifferenziert und geht über alle Branchen und Arbeitsbereiche hinweg.

Elke Ahlers:

Genau. Es werden hauptsächlich Arbeitskräfte gesucht mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Das ist die eine große Gruppe, die gesucht wird und die andere große Gruppe, das sind halt Akademiker und Akademikerinnen. Es werden aber auch Un- und Angelernte gesucht. Das darf man nicht vergessen. Also es sind teilweise auch niedrigqualifizierte Beschäftigtengruppen, bei denen es eine große Lücke gibt. Und je nachdem, wenn man sich anguckt, also welche Beschäftigtengruppen jeweils eine Engpasssituation haben, braucht man auch unterschiedliche Lösungsansätze. Es geht eben nicht nur darum, die Leute in MINT-Berufen zu qualifizieren und auf bestimmte Hochschulgänge zu leiten, sondern es geht eben auch darum, einmal in Handwerksberufe die Menschen besser ausbilden zu lassen oder auch gerade für Aushilfen oder Geringqualifizierte Möglichkeiten zu schaffen, um diese besser und eher in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Also das Ganze ist sehr komplex. Und so einfache Lösungen haben, glaube ich, keine Wirkung. Also wir müssen, glaube ich, da auf sehr, sehr unterschiedlichen Ebenen ansetzen, um diese Arbeitskräfteengpässe zu bewältigen.

Marco Herack:

Also einfache Lösung wäre zum Beispiel, einfach eine Green Card rausgeben und die Leute reinholen, wo auch immer sie herkommen und dann ist das Thema erledigt. Aber das ist ja dann in dem Sinne nicht wirklich eine gute Lösung.

Elke Ahlers:

Genau. Denn wenn man zum Beispiel in der Gastronomie einfach Migranten herholt, die billige und unqualifizierte Aushilfstätigkeiten anbieten sollen, dann ist das vielleicht eine ganz, ganz kurzfristige Lösung, aber diese Leute werden ja nicht bleiben auf diesen schlecht bezahlten und in diesen Berufen, in denen die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten einfach sehr, sehr schlecht sind. Also es geht einfach gerade in diesen niedrigqualifizierten Aushilfsberufen darum, die Arbeitsbedingungen vor Ort deutlich aufzuwerten und zu verbessern. Und da bringt halt eine Green Card über Arbeitsmigration wenig.

Marco Herack:

Wenn ich so drüber nachdenke über Mangel und Wirtschaft, dann denke ich immer als erstes, na ja, dann muss man halt die Preise erhöhen oder in dem Fall halt die Löhne und dann wird sich der Mangel schon beseitigen. Das ist aber bei Fach- und Arbeitskräftemangel nur bedingt eine Lösung, weil ja, wenn Leute nicht ausgebildet sind für einen Beruf, das dann erst in der fernen Zukunft dazu führen wird, dass wieder mehr Leute in den Beruf reinkommen.

Christina Schildmann:

Ja, Löhne sind ja manchmal auch eine abgeleitete Größe. Das heißt, da ist vielleicht die Erhöhung der Löhne durchaus eine Lösung, aber dahinter stehen ja ganz viele politische Entscheidungen, Rahmenbedingungen mit Blick auf wie entwickelt man

eine Branche. Deswegen sollten wir auch darüber reden, um welche Themen es vorgelagert geht. Ich wollte das dir gleich mal oder uns gleich mal am Beispiel der Windbranche zeigen. Über die Windbranche rede ich deswegen, weil wir demnächst eine Branchenanalyse zur Windbranche rausgeben, und die durfte ich schon mal vorab lesen und fand die sehr, sehr spannend. Und ich glaube, da lernen wir einiges über Fachkräftemangel und das Warum in dieser speziellen Branche. Ich bin ja heute zuständig für das Thema Fachkräftemangel und in diesem Fall, Elke, sind es tatsächlich Fachkräfte, wobei ich deine Unterteilung absolut richtig finde.

Also über den Fachkräftemangel in Schlüsselbranchen der ökologischen Transformation. Und da ist die Windbranche eine totale Schlüsselbranche, denn Deutschland hat sich ja verpflichtet, bis 2045 CO₂-frei zu werden. Und damit das funktionieren kann, damit wir die Wirtschaft und die Gesellschaft so grün machen können, brauchen wir wahnsinnig viel Strom aus erneuerbaren Energien. Das sind dann ja Sonne, Wind, Wasser, Biomasse. Und da ist Wind die wichtigste Quelle – aber Problem hier nun: Die Windbranche schmiert seit 2017 komplett ab. Und dafür gibt es Gründe. Da sind vor allen Dingen problematische Regulierungsentscheidungen vor mehreren Jahren, die sie quasi aus dem Land getrieben haben, also die Branche und dafür gesorgt hat, dass seit 2017 da 60.000 Arbeitsplätze verloren gegangen sind, die man jetzt braucht, beziehungsweise ungefähr das Doppelte sogar braucht an zusätzlichen Arbeitskräften, um tatsächlich das leisten zu können, was diese Branche leisten soll, also ohne Ende Strom zu erzeugen. Das heißt jetzt für diese Branche, die muss massiv hochfahren und sich teilweise wieder neu erfinden. In dieser Studie zeigen wir oder zeigen die Autorinnen und Autoren, was für Zukunftsfelder da bestehen, zum Beispiel Ausbau Windkraft auf See, also Offshore in Kombination mit grünem Wasserstoff - riesiger Markt der Zukunft. Oder Recycling von Rotorblättern oder schwimmende Windräder. Da ist ganz viel Potenzial, aber um das greifen zu können, braucht man die entsprechenden Fachkräfte. Und die muss man jetzt kriegen. Darauf weisen auch die Betriebsräte massiv hin. Und wenn man die fragt, dann sagen die auch, es gibt von allem zu wenig: Anlagenmechaniker, Elektroniker, Mechatroniker, Servicetechniker – fehlt alles – und sagen aber auch, was zu tun sein könnte oder was man tun kann.

Zum einen geht es um die Rahmenbedingungen für diese Branche. Die müssen das klare Signal kriegen, dass diese Branche eine Ausbaubranche ist und dass Windkraft auf Dauer eine der zentral geförderten Energien ist. Das heißt, man braucht, das fordern die Gewerkschaften zum Beispiel, jährliche Ausbauziele, damit die Unternehmen planen können. Denn wenn die wissen, wohin die Reise geht, dann stellen die auch ein und dann bilden die auch aus. Man muss Hürden für den Bau von Windrädern senken. Das passiert gerade mit Blick auf die Abstandsregelungen und Planungs- und Genehmigungsverfahren. Und man muss auch den Kostendruck aus der Branche nehmen, da geht es um die Ausschreibungsverfahren. Aber, und das ist das, was Elke Ahlers ja immer sagt, dass es auch um die Arbeitsbedingungen geht. Wir sehen eine Sache, die total eklatant ist, nämlich die Frage Tarifbindung ja oder nein. In der Branche ist das total entscheidend dafür, ob die ein Fachkräfteproblem haben oder nicht. Die Betriebsräte, die in dieser Studie zitiert werden, zeigen, dass Betriebe ohne

Tarifvertrag viel größere Problem haben, die Stellen zu besetzen als die mit Tarifvertrag. Also ist das eine ganz zentrale Stellschraube in diesem Bereich. Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass in dieser Branche immer weniger Betriebe überhaupt ausgebildet haben in den letzten Jahren, jetzt mal abgesehen von denen mit Betriebsbindung. Die bilden viel weniger aus als der gesamte Maschinenbau - also die zählen zu Maschinenbau. Und wie gesagt, interessant ist, dass diejenigen mit Tarifbindung weder dieses große Personalproblem haben noch so schlecht in der Ausbildung sind. Also diejenigen ohne Tarifvertrag bilden weniger aus und finden schwieriger Personal. Und die Betriebsräte sagen auch, wenn man sie befragt, es fehlt im Grunde aber auch allen Windbetrieben an einer strategischen und auf die Zukunft ausgerichteten Personalplanung. Und das hat vielleicht damit zu tun, dass die Branche noch nicht so richtig an ihre Zukunft glaubt und das ist ein Teufelskreis, der da zu überwinden ist.

Marco Herack:

Das ist total spannend, weil wir hatten ja mal hier auch einen Podcast zur Baubranche mit Sebastian Dullien, da war das ein gewisses Thema. Und der hat damals gesagt, dass selbst in der Baubranche nicht so ganz das Vertrauen in die Investmentzyklen ist und so, dass die auch immer Angst haben, dass sie quasi weggehauen werden und deswegen immer vorsichtig sind bei Einstellung, bei längerfristigen Bindungen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und so weiter und so fort. Also das heißt, selbst da, wo man es gar nicht vermuten würde, weil ich weiß nicht, wie lang wir jetzt schon hören, die Baubranche boomt und es wird gebaut wie irre, selbst da bestehen diese Ängste. Und bei Windkraft, das ja ein sehr politisches Feld aktuell ist, würde ja das umso mehr zutreffen. Das heißt, das, was du gerade eben gesagt hast, es fängt mit der Politik an.

Christina Schildmann:

Ja. Bei Windkraft trifft es massiv zu. Also diese Branche ist tatsächlich traumatisiert von früheren politischen Entscheidungen, die ihnen plötzlich tatsächlich die Bedingungen völlig verändert haben und dafür gesorgt haben, dass sie gar nicht mehr konkurrenzfähig waren und dass ihnen auch der Heimatmarkt komplett weggebrochen ist. Und die müssen jetzt erst mal wieder Vertrauen aufbauen, dass das anders ist jetzt und dass sie wirklich eine große Rolle spielen sollen/können/dürfen und man sie nicht wieder sozusagen anderen Ländern ausliefert. Das ist ja geschehen in den letzten Jahren. Für sie ist vor allen Dingen wichtig, dass die Einspeisevergütung klar ist und auch dass die Ausschreibungsverfahren so sind, dass sie da auch tatsächlich reüssieren können und dass das Ganze nicht durch schwierige, schlechte Ausschreibungsverfahren zum Erliegen kommt. Das ist nämlich passiert in den letzten Jahren. Da hat man die Spielregeln für die Ausschreibungen geändert und dadurch sind kaum noch Windräder gebaut worden. Und das war verheerend für die Branche. Die sind teilweise ja pleite gegangen oder sind eben abgewandert.

Marco Herack:

Elke, was sagen denn die Personal- und Betriebsräte da zu den Problemen, die zu lösen wären? Also wo gibt es da Ansatzpunkte, die seitens der Politik angegangen werden können?

Elke Ahlers:

Ja, die Personal- und Betriebsräte haben wir dazu so konkret gar nicht gefragt. Wir haben halt zusammengestellt aus unterschiedlichen Studien, die wir hier erarbeitet haben, welche Felder es zu bearbeiten gibt, um den Fachkräftemangel zu beheben. Und das, was Christina Schildmann gerade sagt, das macht mir noch mal deutlich, dass man eben sehr komplex auch auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen muss. Also staatliches Handeln und Politikgestaltung ist halt sehr wichtig genauso wie unternehmerische Vorausschau in die Zukunft, also Personalplanung und dann auch die staatlichen Überlegungen, wie können wir Bildung ausbauen, um so viel Beschäftigte wie möglich mitzunehmen in diese veränderten Nachfragestrukturen in den Unternehmen. Also das war in der Draufschau auf all die Studien für mich so die große Erkenntnis: Man muss immer auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen. Und der Staat hat da seine Aufgabe, da hat das Unternehmen seine Aufgabe und das Weiterbildungssystem hat dann eine entscheidende Rolle.

Wir haben unterschiedliche Ebenen benannt, wo Handlung ansetzen muss und das ist zum einen dieser Punkt, der immer wieder geäußert wird beim Thema Fachkräftemangel: ja, wir haben doch eigentlich so viele Arbeitslose, wir haben so viele Migranten, wieso können wir die denn nicht nutzen, wir haben ja viele Menschen, die gerne arbeiten wollen. Und das ist natürlich zu kurz gedacht. Das ist klar. Auf der anderen Seite muss man doch mal so ein bisschen gucken, was könnte denn da dran sein. Und tatsächlich, es gibt brachliegendes Potenzial bei uns unter den Menschen, unter der Bevölkerung. Es gibt tatsächlich Zahlen, dass 2 Millionen Erwerbstätige gerne mehr arbeiten wollen. Also die arbeiten teilweise schon, aber die würden gerne aufstocken. Das sind zum Beispiel Frauen, die Teilzeit arbeiten und Arbeitsstunden aufstocken möchten. Das sind junge Eltern, die wegen fehlender Kinderbetreuung nicht so arbeiten können, wie sie möchten und das sind oft sehr, sehr gut ausgebildete Leute. Die könnte man bei einer besseren Infrastruktur in Bezug auf Kinderbetreuung vielleicht auch einsetzen. Und da sind sicherlich viele gute Fachkräfte darunter. Ältere Arbeitnehmer oder schwerbehinderte, das sind auch oftmals Leute, die sind sehr, sehr gut ausgebildet, die haben Erfahrungswissen und da brauchen wir einfach die Strukturen oder wir müssen denen einfach zeigen oder unterstützen und klarmachen, dass der Arbeitsmarkt gerne mit ihnen zusammenarbeiten möchte. Und natürlich haben wir auch eine Menge Migranten, die im Ausland, in Drittländern, sehr, sehr gut ausgebildet sind, aber die einfach die Sprache nicht können oder die hier einfach mehr eingebettet werden müssen, besser integriert werden müssten.

Also es gibt, glaube ich, eine Menge an Potenzial, wo man Fachkräfte sinnvoll abschöpfen könnte und auch den Arbeitskräften damit etwas Gutes tut. Und natürlich, ein weiterer wichtiger Baustein ist immer Aus- und Weiterbildung. Ich glaube, Weiterbildung wird das Thema der Zukunft sein. Die Unternehmen oder auch der Staat müssen wirklich sehr langfristig denken und wir brauchen einfach moderne, angepasste Weiterbildungssysteme. Und die Menschen müssen auf dem Weg zu anderen Tätigkeiten, anderen Fähigkeiten, die verlangt werden, mitgenommen werden und Betriebsräte und Gewerkschaften sollten sie da auch einfach unterstützen. Also es gibt, glaube ich, eine Menge an Ansatzpunkten, die man verfolgen kann, um dieses Arbeitskräftepotenzial, was ja so nötig ist in Zeiten

des Fachkräftemangels, auch entsprechend auszuschöpfen.

Marco Herack:

Da waren ja jetzt einige Sachen drin; Anerkennung von Abschlüssen aus anderen Ländern oder Ausbildungen in anderen Ländern. Bei der Kinderbetreuung habe ich mir so gedacht, Christina, wir hatten das Thema ja mal auch, da kommt man ja quasi in so eine Schleife rein von einem Mangel in den nächsten hinein.

Christina Schildmann:

Die Erzieherinnen.

Marco Herack:

Genau, da fehlen dann wieder die Erzieherinnen. Dann muss man ... und wenn man auf der einen Seite einen Mangel hat, dann hat man sofort auch auf der anderen Seite auch wieder größere Probleme. Das heißt, das ist ein recht umfangreiches Projekt. Aber ich fand ganz interessant, man könnte ja auch die Betriebsstätte als Bildungsstätte begreifen, wo man auch Menschen, die mit wenig Bildung da reinkommen, mit wenig schulischer Bildung da reinkommen, weiterqualifiziert und höherqualifiziert, egal wohin es sie dann treibt. Also das bindet ja gleichzeitig auch die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer an das Unternehmen, was ja dann, gerade wenn man in einer Mangelsituation ist, ja durchaus etwas ist, was man haben möchte.

Elke Ahlers:

Und wir haben, glaube ich, 3 Millionen junge Menschen bis 30, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Diese Leute würden natürlich, wenn sie gut integriert sind, wenn sie die Möglichkeiten haben, qualifiziert zu werden und aufsteigen zu können, eine Möglichkeit haben, besser und langfristiger in das Erwerbsleben einbezogen zu werden. Und dadurch hat man natürlich keine IT-Fachleute sofort und auch nicht die nötigen Ingenieure, die man für die Windkraftanlagen braucht, aber man hat einfach die Chance, besser im Arbeitsleben aufgenommen zu werden und auch dort eine festere Stelle zu bekommen, weg von vielleicht kurzfristigen Aushilfsstellen. Da ist auch noch mein Ansatz. Und ein Punkt, den ich eigentlich auch noch mal wichtig finde; es geht einfach, glaube ich, auch darum, dass wir nachhaltige, gute, gesunde, Arbeitsbedingungen schaffen, also für die Menschen, die in den Betrieben und Unternehmen arbeiten. Denn vielfach ist unsere Arbeitswelt ja so auf Verschleiß ausgerichtet. Also wir arbeiten sehr, sehr viel, sehr, sehr lange, viele Menschen sind überfordert. So einige Beschäftigte sagten sich nach einer Zeit, ich kann das nicht mehr, ich halte diesen Druck nicht mehr aus, ich möchte frühzeitig in Rente gehen oder ich bin krank geworden, ich bekomme eine Erwerbsminderungsrente. Oder es gibt eben auch viele, die sind im Burn-out und die sind über Wochen, über Monate krankgeschrieben und das sind ja auch oftmals sehr, sehr gut ausgebildete Leute. Und da kommt es eben auch drauf an, dass man die Beschäftigten in den Unternehmen gut behandelt, dass man gute Arbeitsbedingungen schafft, dass man sie vor Verschleiß und vor Überforderung schützt. Weil Fachkräftemangel bedeutet letztendlich auch, dass wir das vorhandene Personal, dass wir einfach wissen oder immer mehr begreifen, wie wertvoll es ist, gutes Personal zu haben und dass man

dieses gute Personal eben auch langfristig halten und auch schützen will. Also das ist für mich auch noch mal ein sehr, sehr wichtiger Punkt.

Christina Schildmann:

Ja. Da würde ich auch gerne direkt darauf eingehen. Dieses Stichwort „Verschleiß“, das finde ich wichtig. Und interessant finde ich, dass es ja gerade eine Debatte gibt in der Öffentlichkeit, die in eine ganz andere Richtung geht, aber die ich gerne ein bisschen auseinandernehmen möchte. Und zwar diese Diskussion über die Arbeitszeitverlängerung, die pauschale Arbeitszeitverlängerung, die aktuell wieder geführt wird, vorangetrieben von diversen Arbeitgebervertretern, aber auch Expolitikern, die Forderung, die Leute sollen einfach mal ein paar Stunden länger die Woche arbeiten, zum Beispiel 42 Stunden oder länger im Leben arbeiten und das würde den Arbeitskräftemangel lösen. Das klingt erst mal total eingängig und man sagt, ja, logisch. Aber wenn man näher hinguckt, sieht man, dass es überhaupt nicht aufgeht, diese Rechnung und ganz im Gegenteil, dass wenn man die Wochenarbeitszeit ausweitet für alle, dass man damit den Fachkräftemangel noch verschärft, ich erkläre auch gleich warum.

Das haben Elke und meine Kolleginnen, Kollegen analysiert, nämlich Eike Windscheid und Yvonne Lott. Die haben mal all unsere Forschung, unsere Argumente zusammengetragen, warum diese pauschale Arbeitszeitverlängerung eben keine gute Maßnahme gegen den Fachkräftemangel ist. Denn wenn wir in die Forschung gucken, und das ist ja auch das, was Elke Ahlers gerade angedeutet hat, sehen wir, dass längere Arbeitszeiten physisch und psychisch belastend sind und dazu führen, dass Menschen tatsächlich frühzeitig aus dem Beruf aussteigen, die sind dann einfach nicht mehr da und dass das Unfallrisiko erhöht wird. Und das heißt, die sind dann im Zweifel auch nicht mehr da. Wir haben eine Zahl rausgesucht, die das zeigt. Wenn man sich anguckt bei Leuten, die über 40 Stunden in der Woche arbeiten, dann senkt jede Stunde, die die weniger arbeiten, um die man die Arbeitszeit verkürzt, das Unfallrisiko um 8 Prozent. Das fand ich eine sehr, sehr bestechende Zahl. Und, und darauf hat Elke auch gerade schon hingewiesen, längere Arbeitszeiten verschärfen die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren ja noch mal. Das ist eh schon schwer und es wird noch schwerer. Wir haben in Deutschland ganz viele Mütter, die Teilzeit arbeiten inzwischen oder bisher, das sind fast 70 Prozent und davon der größte Teil in kleiner Teilzeit.

Und wenn es überhaupt gelingen könnte, denen zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, dann hätte man schon viel Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt gewonnen. Da hilft aber eine pauschale Erhöhung der Wochenarbeitszeit jetzt überhaupt nichts. Es ändert überhaupt nichts daran, dass die in Teilzeit arbeiten. Und je höher man die Arbeitszeiten hängt, je länger die sind, desto mehr Mütter, ist die Vermutung oder zumindest meine Vermutung, scheiden dann komplett aus dem Berufsleben aus und stehen dann dem Arbeitsmarkt gar nicht mehr zur Verfügung. Also würde man sie einfach aus dem Arbeitsmarkt rauskicken mit so einer Arbeitszeiterhöhung. Elke hat darauf hingewiesen, dass ein großer Wunsch besteht bei denen, die Teilzeit arbeiten, länger zu arbeiten. Wir sehen tatsächlich, dass 80 Prozent der vollzeitbeschäftigten Eltern kürzer arbeiten wollen, aber ganz viele wollen eben in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten. Das hieße, wenn man das Frauen ermöglichte und

Männern auch, hätte man insgesamt das Stundenvolumen deutlich erhöht und es würde auch dazu führen, dass Familien einfach stressfreier den verschiedenen Anforderungen gerecht werden können. Und ich will noch auf einen Punkt hinweisen, der vielleicht banal klingt. Aber wenn Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert ist, dann verzichten vermutlich einige Familien auf den Kinderwunsch komplett und die Fachkräfte der Zukunft werden erst gar nicht geboren. Also viele Gründe, warum man die Arbeitszeit nicht pauschal erhöhen sollte. Und wenn ich noch einen Punkt machen darf, weil Elke Ahlers hat auf die Notwendigkeit der Weiterbildung hingewiesen und gesagt, das ist das Thema der Zukunft, ist es definitiv. Die Arbeitswelt wandelt sich so rasant, die Qualifikationsanforderungen verändern sich irgendwie gefühlt sekundlich und Weiterbildung neben dem Beruf wird total wichtig. Und wenn man jetzt sagt, die Leute arbeiten alle pauschal 42 Stunden, dann ist überhaupt keine Zeit mehr für Qualifikation nebenher. Ja, man zwingt die Arbeitnehmenden, auf dem Status quo zu verharren und sich nicht weiterzuentwickeln. Das wäre nicht klug.

Elke Ahlers:

Und wenn ich das noch mal ergänzen darf, ein anderer Punkt, der noch gegen die 42-Stunden-Woche spricht, die Frage der Attraktivität des Arbeitgebers. Also wenn es zu wenig Bewerber auf dem Arbeitsmarkt gibt, dann haben natürlich die Arbeitskräfte die Möglichkeit, sich den Arbeitgeber auszusuchen, und zwar den auszusuchen, der die attraktivsten Arbeitsbedingungen hat. Und wenn da jemand dabei ist, der sagt, wir bieten euch eine 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich und auch die Leistungsansprüche werden entsprechend reduziert oder wir bieten euch Sozialleistungen oder wir bieten euch zusätzliche Urlaubstage oder was auch immer oder flexible Arbeitszeitarrangement so, wie ihr sie braucht, dann ist das natürlich ein Mittel, um den Arbeitgeber attraktiv zu machen. Da ist die 42-Stunden-Woche, glaube ich, genau das Gegenteil von einem attraktiven Arbeitgeber. Also wenn ich die Wahl habe, dann würde ich natürlich den Arbeitgeber mit der 42-Stunden-Woche am wenigsten auswählen.

Christina Schildmann:

Genau. Also wenn man wirklich Fachkräfte gewinnen will oder Arbeitskräfte gewinnen will, dann ist eine Wahlarbeitszeit vermutlich sehr viel wirksamer als eine hohe Arbeitszeit pauschal.

Marco Herack:

Ja, dann vielen Dank für das Gespräch. Christina Schildmann.

Christina Schildmann:

Vielen Dank. Tschüss.

Marco Herack:

Und Elke Ahlers.

Elke Ahlers:

Ja, vielen Dank auch und tschüss.

Marco Herack:

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann schickt sie uns per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de oder auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Dann noch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.