

FORUM

Dr. Gisela Meister-Scheufelen*

Große Arbeitskräftepotenziale in Deutschland

Die Stiftung Familienunternehmen hat beim IAW an der Universität Tübingen eine Studie in Auftrag gegeben, um die Arbeitskräftepotenziale in Deutschland zu erfassen.¹ Obwohl aktuell Arbeitsplätze in einigen Industriebranchen abgebaut werden, ist weiterhin mit erheblichem Arbeitskräftemangel insbesondere auch in Familienunternehmen zu rechnen. Aufgrund des langjährigen Geburtenrückgangs und der Verrentung der Baby-Boomer-Generation rechnet das IAB damit, dass von 2020 bis 2035 7,2 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter fehlen werden.²

Die Probleme liegen in der Teilzeit

Die größten Arbeitskräftepotenziale liegen in einer Erhöhung der Arbeitszeit, also nicht in einer Erhöhung der Zahl der Erwerbstätigen. Während die Erwerbsquote inzwischen bei über 77 % liegt, nimmt die Jahresarbeitszeit seit 30 Jahren kontinuierlich ab, seit 1992 um 218 Stunden. Im internationalen Vergleich ist Deutschland mit einem Arbeitsvolumen von 1.033 Stunden pro Jahr für Personen im Erwerbsalter fast Schlusslicht. Die Schweiz liegt bei 1.215 Stunden.

Das größte Potenzial bilden teilzeitbeschäftigte Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder

Die Studie hat überraschenderweise ergeben, dass das größte Potenzial bei teilzeitbeschäftigten Frauen ohne Kinder bis 14 Jahren besteht. Wenn in dieser Gruppe 50 % so viel arbeiten würden wie die Männer der entsprechenden Altersgruppen, stünden dem Arbeitsmarkt rechnerisch 1,7 Millionen zusätzliche Vollzeitkräfte zur Verfügung. Weitere Potenziale liegen in der gezielten Förderung beruflicher Qualifikationen, bei Müttern von Kindern unter 14 Jahren und bei älteren Arbeitnehmern.

Arbeitskräftepotenziale nach Zielgruppen (in Tsd. Beschäftigten)³



Die wichtigsten Handlungsempfehlungen

Es besteht dringender Bedarf, die Fehlanreize, die das Angebot von Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit reduzieren, abzuschaffen (zB Modifizierung des Ehegattensplittings). Die Standards für Kitas, insbesondere die Fachkräftequote und Gruppengröße sollten flexibilisiert und bürokratiearme Erprobungsklauseln aufgenommen werden. Die Betreuungszeiten für Kinder im Grundschulalter in den Randzeiten des Unterrichts sollten ausgeweitet werden. Wenn Unternehmen Betreuungsleistungen für schulpflichtige Kinder in Ferienzeiten erbringen, sollte dies steuer- und abgabefrei sein. Es sollten „gestückelte“ Arbeitszeiten ermöglicht werden.

Ebenso wichtig ist, steuerliche Anreize zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu schaffen. Die „Rente mit 63“ sollte auf körperlich anstrengende Berufe beschränkt und befristete Arbeitsverhältnisse mit Älteren, die das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben, über die Grenzen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hinaus ermöglicht werden. In den Unternehmen sollten ältere Beschäftigte eine größere Wertschätzung erfahren.

* Dr. Gisela Meister-Scheufelen ist Projektverantwortliche Bereich Wissenschaft der Stiftung Familienunternehmen. Sie war von 2017 bis 2022 Vorsitzende des Normenkontrollrats Baden-Württemberg.

1 Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen – 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis, erstellt vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), 2024. Die Studie ist abrufbar unter <https://beck-link.de/dtb8k>.

2 Fuchs/Söhnlein/Weber Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht 25/2021, abrufbar unter <https://beck-link.de/cxx4e>.

3 Quelle: Mikrozensus 2019, Berechnungen des IAW. Dargestellt sind die Potenziale, die sich ergeben, wenn die Lücke in der Arbeitszeit oder in der Erwerbstätigkeit zur Vergleichsgruppe zur Hälfte geschlossen würde. Die Potenziale enthalten teilweise dieselben Personen und können daher nicht addiert werden.