

# RAN AN DIE TEILZEIT

## Große Arbeitskräftepotenziale liegen brach

**Angesichts des demografisch bedingten Arbeitskräftemangels hat die Stiftung Familienunternehmen in einer Studie untersuchen lassen, ob und bei welchen Zielgruppen es in Deutschland nennenswerte Arbeitskräftepotenziale gibt. Die Ergebnisse sind ebenso überraschend wie eindeutig.**

Obwohl aktuell Arbeitsplätze in einigen Industriebranchen abgebaut werden, ist weiterhin mit einem erheblichen Arbeitskräftemangel zu rechnen – insbesondere auch in Familienunternehmen. Aufgrund des langjährigen Geburtenrückgangs und der Verrentung der Baby-Boomer-Generation rechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit einem erheblichen Arbeitskräftemangel. 2035 werden 7,2 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter fehlen.

### Jahresarbeitszeit erhöhen

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 Prozent liegt, nimmt die Jahresarbeitszeit seit 30 Jahren kontinuierlich ab, seit 1992 um 218 Stunden. Im internationalen Vergleich (OECD 2022) ist Deutschland mit einem Arbeitsvolumen von 1.031 Stunden pro Jahr für Personen im Erwerbsalter fast Schlusslicht. Die benachbarte Schweiz liegt bei 1.215 Stunden und damit im OECD-Schnitt. Die Studie hat überraschenderweise ergeben, dass das größte Potenzial bei teilzeitbeschäftigten Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder besteht – also Sprösslingen, die 15 Jahre oder älter

### Dr. Gisela Meister-Scheufelen

Die Autorin war unter anderem Staatssekretärin für Wirtschaft und Technologie in Berlin, Leiterin des Statistisches Landesamts in Baden-Württemberg und Vorsitzende des Normenkontrollrats Baden-Württemberg für Bürokratieabbau und bessere Rechtsetzung. Seit 2023 arbeitet sie für die Stiftung Familienunternehmen im Bereich der Wissenschaftsförderung.



sind. Wenn in dieser Gruppe 50 Prozent genauso viel arbeiten würden wie die Männer der entsprechenden Altersgruppen, stünden dem Arbeitsmarkt rechnerisch 1,7 Millionen zusätzliche Vollzeitkräfte zur Verfügung. Bei teilzeitbeschäftigten Frauen mit Kindern bis 14 Jahren ergäbe die gleiche Szenarien-Berechnung ein Potenzial von 717.000 Vollzeitkräften.

### Handlungsempfehlungen

- Es besteht dringender Bedarf, die Fehlanreize abzuschaffen, die das Angebot von Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit reduzieren. Dazu zählt etwa die Modifizierung des Ehegattensplittings ohne Erhöhung der Steuerlast.
- Teilzeitbeschäftigte sollten darüber hinaus besser über die finanziellen Risiken im Alter informiert werden.
- 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 und der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ab 2026 durchgesetzt werden.
- Wenn Unternehmen Betreuungsleistungen für schulpflichtige Kinder in Ferienzeiten erbringen, sollte dies steuer- und abgabenfrei sein. Vorteilhaft wären Betreuungsmöglichkeiten in den Betrieben. Um dies zu befördern, bräuchte es eine Reduzierung der behördlichen Anforderungen und Auflagen.



Abb.: Kinga-shutterstock.com

**Frauen in Teilzeit weisen das größte Potenzial auf.**

- Es gibt Frauen, die gern abends noch arbeiten, nachdem sie die Kinder ins Bett gebracht haben. Häufig können sie dann aber die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden bis zum Arbeitsbeginn am nächsten Morgen nicht einhalten. Das Arbeitszeitgesetz sollte deshalb flexibilisiert werden.



**Dargestellt sind die Potenziale, die sich ergeben, wenn die Lücke in der Arbeitszeit oder in der Erwerbstätigkeit zur Vergleichsgruppe zur Hälfte geschlossen werden. Die Potenziale enthalten teilweise dieselben Personen und können daher nicht addiert werden.**

## Berufliche Qualifizierung

Würde die Lücke in der Erwerbstätigenquote zur jeweils folgenden Qualifikationsgruppe zur Hälfte geschlossen, ergäben sich knapp 1,2 Millionen Erwerbstätige zusätzlich. Dies betrifft Personen ohne Berufsabschluss, mit beruflichen Ausbildungsabschluss, mit einer fortgeschrittenen beruflichen Qualifikation (Meister, Techniker etc.) sowie mit Hochschulabschluss. Personen ohne Berufsabschluss haben die geringste Erwerbsbeteiligung.

## Handlungsempfehlungen

- Vor allem beim Übergang von Schule zur Berufsausbildung ist wichtig, dass passgenauer über berufliche Qualifizierungen informiert wird, auch über Portale und Chatbots.
- Entscheidend sind die persönliche Ansprache und Netzwerkarbeit mit Vertretern der Schulen, Unternehmen und Kommunen. Betriebspraktika, Mentoring und die Einbindung des sozialen Umfelds des Jugendlichen sind Erfolgsfaktoren.
- Damit Erwachsene nachträglich Qualifikationen erwerben, sind Angebote für Teilqualifizierungen, Fachkräftestipendien (wie in Österreich) sowie betriebliche Anreize für Qualifizierungen und vor allem eine bessere Übersicht der Weiterbildungsangebote (Bildungslandkarte) notwendig.

## Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund

Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund haben eine geringere Erwerbsbeteiligung als Personen ohne Migrationshintergrund. Die geringste Erwerbsbeteiligung haben Personen, die seit 2010 nach Deutschland eingereist sind. Es folgen vor 2010 Zugewanderte und schließlich Personen, die einen Migrationshintergrund haben, aber in Deutschland geboren sind, das heißt

Zugewanderte der zweiten oder dritten Generation. Würde die Lücke von Personen ohne Migrationshintergrund zur Erwerbsbeteiligung des jeweils nächsten Migrationsstatus zur Hälfte geschlossen, wären 432.000 Personen zusätzlich erwerbstätig.

## Handlungsempfehlungen

- Ein entscheidender Hebel für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ist die Sprachförderung, über deren Angebote noch besser informiert werden müsste. Wichtig sind Teilzeit-Sprachkurse, wenn möglich in Betrieben oder betriebsnah
- Unterstützung durch Dual-Career-Netzwerke und Neighbourhood-Mothers (wie in Dänemark),
- der Abbau der bürokratischen Hemmnisse bei der beruflichen Anerkennung und dem Erwerb eines Aufenthaltstitels (Fast-Lane für ausländische Pflegekräfte in Bayern).

## Ältere Arbeitnehmer

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer hat seit 2010 zwar erheblich zugenommen. Gleichwohl könnten 414.000 Vollzeitkräfte gewonnen werden, wenn der Unterschied der Erwerbstätigenquote eines jeden Altersjahrgangs ab 50 bis 70 Jahren zur Erwerbstätigenquote des nächstjüngere Altersjahrgangs um die Hälfte reduziert würde.

## Handlungsempfehlungen

- In den Unternehmen sollten ältere Beschäftigte eine größere Wertschätzung erfahren.
- 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. ■

DR. GISELA MEISTER-SCHEUFELN

## DIE STUDIE

Die Studie „Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen, 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis“ wurde im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) an der Universität Tübingen erstellt. Hier kann die Studie heruntergeladen werden:

[www.familienunternehmen.de](http://www.familienunternehmen.de)