

SYSTEMRELEVANT 169

WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch gibt einen Überblick zu den - teils überraschenden - Analysen und Lösungsansätzen für den Fachkräftemangel, die auf dem diesjährigen WSI-Herbstforum in Berlin diskutiert wurden. Unter anderem geht es um Arbeitszeitpolitik, Einwanderung und Weiterbildung.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 23. November 2023. Willkommen zur 169. Ausgabe von Systemrelevant. Bettina Kohlrausch, ich grüße dich!

Bettina Kohlrausch:

Guten Morgen.

Marco Herack:

Guten Morgen. Du bist Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung und hast dich hier für uns um 8:30 Uhr... Ich glaube, das müssen wir lobend erwähnen.

Bettina Kohlrausch:

Danke. Wobei ich durchaus auch unter der Woche, das schon eine Zeit ist, in der ich arbeite. Aber dafür arbeite ich ungern Abends lang.

Marco Herack:

Ja, dann. Dann können wir das ja öfter machen.

Bettina Kohlrausch:

Ich bin hier in der 30. Etage des Park Inns in Berlin. Ich muss gleich zu einer Sitzung und gucke schon von einer sehr privilegierten Situation auf den Funkturm. Das ist schon ganz beeindruckend. Und auch aufs Rathaus.

Marco Herack:

Und auf den Berliner Arbeitskräftemangel, mit dem wir uns gleich beschäftigen werden. Vorweg wie immer allerdings der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns antickern. Beispielsweise auf X, dem ehemaligen Twitter @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Anregungen und Unmut bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Wenn ich etwas knatsche beim Reden, dann tut mir das leid. Ich sitze hier auch in einem Hotel auf einem Stuhl, der nicht geräuscharm ist. Ich konnte das aber auch nicht beheben.

Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit einer Tradition befassen, denn es ist das dritte Mal, dass wir uns.. Naja, also einmal haben wir uns auf dem WSI-Herbstforum unterhalten und zweimal haben wir über das.. oder, jetzt zum zweiten Mal, reden wir über das WSI-Herbstforum. Bettina, das ist glaube ich, für euch am WSI die wichtigste Veranstaltung des Jahres.

Bettina Kohlrausch:

Genau das ist unsere große Jahrestagung, die wir wirklich.. also wir haben jetzt morgen Auswertungsrunde vom letzten Herbstforum und auch schon Themenfindung fürs nächste Jahr. Also wir bereiten es im Prinzip ein Jahr lang vor und versuchen auch immer Themen zu finden, mit denen wirklich auch die Breite unserer Forschung abgebildet werden kann, die aber natürlich auch eine Relevanz haben in den gegenwärtigen Debatten. Und das war dieses Jahr eben Fachkräftemangel. Und wir hatten noch nie so früh so viele Anmeldungen. Es zeigt, dass das wirklich ein Thema ist, was ganz viele Leute bewegt. Misslich war dann natürlich der GDL-Streik, der uns da dann noch die Reihen etwas ausgedünnt hat. Aber so ist es halt, das hat man nicht im Griff. Und trotzdem waren erstaunlich viele da, was mich sehr gefreut hat. Im Spreespeicher waren wir.

Marco Herack:

Also Fachkräftemangel. In der Folge dann Arbeitskräftemangel ist ja auch tatsächlich ein Thema, mit dem wir uns jetzt irgendwie schon seit Jahren auch beschäftigen und bei dem ich aber auch das Gefühl habe, so richtig voran geht's aber auch nicht.

Bettina Kohlrausch:

Nein, den Eindruck habe ich tatsächlich auch. Wobei man sagen muss, dass wir jetzt beim Thema Einwanderung, das war zum Beispiel auch so ein Punkt, dass es da tatsächlich durch die Veränderung der Gesetzeslage zu einer Verbesserung gekommen ist, die noch lange nicht ausreicht, aber wohl schon ein Ausdruck eines Perspektivenwechsels ist. Also es ist ja auch eines der wenigen Themen, wo sich die Ampel tatsächlich dann auch mal einig war. Da hat es sozusagen Perspektivenwechsel gegeben. Ansonsten gibt es jenseits der Tatsache, und das haben uns auch alle WissenschaftlerInnen..., also wir hatten Katharina Spieß da, die ja das Bundesinstitut für Bevölkerungsentwicklung leitet. Wir hatten Enzo Weber mit einem großen Vortrag, also beide haben große Eingangsvorträge gehalten, Enzo Weber vom IAB. Und das ist jetzt nichts, was sich irgendwelche Leute ausdenken. Also dass das ein reales Problem ist, ist akzeptiert.

Und was wir, weil es ja auch tatsächlich ein Thema ist, was viel diskutiert wird. Also der Titel des Herbstforums war ‚Mangel, Macht und Gegenmacht‘. Und die Frage war sozusagen: Verändert sich jetzt auch was im Machtverhältnis zwischen Kapital und Arbeit oder etwas weniger zugespitzt zwischen ArbeitgeberInnen und Be-

schäftigten? Wenn sich sozusagen auf dem Arbeitsmarkt ein Mangel von Fachkräften gibt und das die Verhandlungsposition der Beschäftigten dann ja theoretisch stärken würde. Und das ist ja auch, was anekdotisch einem immer wieder erzählt wird. Dann kommen die jungen Leute zu mir rein und stellen sich vor und fragen erstmal irgendwie: Wie viel Tage kann ich Homeoffice machen? Und Vollzeit arbeite ich sowieso nicht. Und das wird dann sozusagen ja immer als Indikator genommen, dass sich da sozusagen was verschiebt. Und das wollten wir uns auch mal angucken, ob das eigentlich tatsächlich so ist. Also es ging auch um die Frage: Verschieben sich gerade, zugunsten vielleicht auch von Gewerkschaften, die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch den Fachkräftemangel? Das war sozusagen die spezifische Perspektive, die wir da reingebracht haben.

Marco Herack:

Da wäre so meine erste Idee dazu, dass es gerade in diesen Jobs, in denen Mangel herrscht, sein könnte, dass die Gewerkschaften gar nicht davon profitieren, weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer da bereits ausreichend Macht, glauben zu haben und sich gar nicht erst organisieren.

Bettina Kohlrausch:

Na ja, wir haben ja inzwischen wirklich auch auf allen Qualifikationsebenen Fachkräftemangel. Also das berühmt berüchtigte Beispiel, dass es keinen mehr gibt, der einem die Koffer aufs Band tut, im Flughafen oder im Hotel und Gaststättengewerbe. Tatsächlich ist es noch mal was anderes. Also, wenn die Beschäftigten profitieren, müssen nicht zwingend die Gewerkschaften profitieren, weil die ja immer noch in einigen Bereichen doch gut organisierte Vertreterinnen der Beschäftigten sind.

Aber ich fand das ganz interessant. Der Malte Lübker, der bei uns ja den Lohnspiegel macht, der hat sich mal angeguckt: Kriegen die denn jetzt, unabhängig ob das über gewerkschaftliche Verhandlungen ist oder über individuelle Verhandlungsmacht, verdienen die Menschen mehr in Bereichen, in denen es Mangel gibt? Das wäre ein Indikator, dass man einfach sagen kann: ich bekomme aber 20 Euro mehr. Und da hat er rausgekriegt: Nein. Und das war auch, was ich wirklich interessant finde. Das war so ein bisschen auch das Ergebnis, würde ich sagen dieser Debatte. Na ja, das kann schon sein. Aber wir brauchen eben auch Strukturen, zum Beispiel Tarifbindung, zum Beispiel betriebliche Mitbestimmung, die dafür sorgen, dass aus diesem Fachkräftemangel eben auch eine Gegenmacht wird. Das passiert ganz offensichtlich nicht von alleine.

Ich will jetzt gar nicht abstreiten, dass es in bestimmten hochqualifizierten Segmenten so ist. Also zum Beispiel wir hatten Rainer Zugehör da, der macht für CARIAD SE Personalpolitik und der hat erzählt, dass die auf einem sehr engen, weil diese brauchen Leute, die gut coden können, auf einem sehr engen Arbeitsmarkt weltweit

letztlich unterwegs sind. Und da werden dann natürlich schon enorme Löhne gezahlt. Und was ich bei dem interessant fand, ist, dass die gar nicht mehr auf Abschlüsse gucken. Sondern nur gucken können, ob die coden können, also Arbeitsproben. Das sind aber wirklich Spartenarbeitsmärkte. Das ist, glaube ich nicht, Standard.

Marco Herack:

Vielleicht können wir ja mal die Punkte durchgehen, die ihr dann so strukturell auch rausgefunden oder rausgearbeitet habt, die, die Situation verbessern können. Ganz oben ist ein wahrscheinlich nicht ganz unerwarteter Punkt für den einen oder die andere. Ausbau der Kinderbetreuung.

Bettina Kohlrausch:

Ja, also tatsächlich, das hatte Katharina Spieß auch noch mal, wie ich finde, kleine Werbung für ein fremdes Institut, auch grafisch exzellent aufbereitet. Das haben die auch auf ihrer Homepage, und die hat es noch mal gezeigt. Also die hat die demografische Entwicklung noch mal gezeigt, wo es natürlich so ist, dass es schon stimmt, dass die Babyboomer jetzt in Rente gehen und daraus eben eins der zentralen Probleme ist. Hat aber auch noch mal gezeigt, dass es eben so ist, dass gerade Frauen inzwischen, was die Erwerbsquote angeht, gar nicht so hinter den Männern liegen, also so viele Frauen erwerbstätig sind wie Männer ungefähr. Aber dass die eben viel, viel weniger Stunden arbeiten. Auch im internationalen Vergleich.

Dann ist natürlich die Frage, was kann man tun, um deren Arbeitsvolumen zu erhöhen. Und da ist natürlich ein ganz zentraler Punkt Kinderbetreuung. Weil die einfach in keinsten Weise ausreichend ist. Ich habe mir das tatsächlich dann auch noch mal angeguckt. Also wirklich in jeder Dimension sowieso. Natürlich Krippe. Kindergarten ist inzwischen noch am besten, aber dann auch schon wieder ganz schlimm. Wirklich. Im Ganztagsbereich. In der Grundschule ist einfach der Bedarf über dem, was angeboten wird. Und das ist wirklich massiv. Also das heißt, so dieser lapidare Hinweis: Ja, ja, klar, wir bauen die Kinderbetreuung aus. Das finde ich irgendwann auch echt unseriös, weil man muss mal überlegen, was es bedeutet. Also das ist ja inzwischen gar nicht mehr nur eine Frage des Geldes, sondern es ist tatsächlich auch ein Problem der Fachkräfte. Und die wiederum sagen, dass ist, und das wiederum hat was mit Arbeitsbedingungen zu tun, ist letztlich wie in der Pflege. Ja, das ist so ein negativer Teufelskreis. Weil Fachkräfte fehlen, werden die Arbeitsbedingungen schlecht, die Leute gehen raus, es fehlen mehr Fachkräfte.

Das heißt, da müsste man wirklich mal konzeptionell überlegen: Was können wir da tun? Eine Sache ist, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das andere ist, wir haben ja 2,6 Millionen Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss in Deutschland. Das ist Wahnsinn. Und da wirklich zu überlegen, wie kann man da mal eine Qualifi-

zierungsoffensive starten, dass man eben Leute bewusst auch für solche Bereiche qualifiziert. Um das Potenzial, was in unserer Gesellschaft ja auch da ist, wirklich nutzt. Und insofern ist es total zentral, da können sich auch alle darauf einigen. Aber ich überlege da auch echt mal irgendwie eine Studie in Auftrag zu geben. Also das mal sozusagen ein bisschen auf reellere Beine zu stellen. Also über wie viel Geld reden wir da eigentlich, was wir da bräuchten? Aber auch, wie viel würde das Eltern denn real entlasten? Weil wir sind ja weit davon entfernt und wollen das ja auch nicht, dass wir irgendwie Betreuungsangebote machen, die von morgens sieben bis abends sieben gehen, damit die Eltern endlich mal ordentlich arbeiten können. Mehr als zwölf Stunden am Tag. Ja, also ich meine, selbst wenn man sozusagen Standardangebot hätte von 8 bis 16 Uhr, können ja nicht alle plötzlich Vollzeit arbeiten.

Marco Herack:

Eines der Themen dabei ist ja auch, dass diese ungenügende Kitaplatz-Betreuung ja auch dazu führt, dass quasi das Arbeiten zwar irgendwie möglich ist, aber erstens unplanbar in Gewisser Hinsicht und zum anderen auch eine enorme psychologische Belastung dadurch entsteht, dass du ständig dabei bist, irgendwie zu organisieren, wo das Kind jetzt hinkommt. Weil, wenn die Kita gerade mal wieder geschlossen hat oder es jetzt doch irgendwie krank ist oder sonst noch irgendwas. Also das ist ja auch logistisch ein Aufwand, der dich so viel Kraft kostet, dass Freizeit eine ganz neue Bedeutung dabei bekommt.

Bettina Kohlrausch:

Ja. Wir hatten ja tatsächlich das mal gefragt in der letzten Erwerbspersonenbefragung. Und da kam ja wirklich raus, dass über die Hälfte der Eltern sagen, wir haben eigentlich keine zuverlässige Betreuung. Und dann haben wir die auch noch mal gefragt, wie belastend sie das finden. Wenig überraschend finden sie das sehr belastend. Und ein nicht ganz substanzieller Anteil hat ja wirklich die Arbeitszeit reduziert. Weil das ist ja nicht nur irgendwie, dass mal gesagt wird, es geht heute nicht. Sondern das ist ja ein regelmäßiger Zustand. Also ich habe das wirklich früher auch nicht so erlebt, aber wie oft sagen mir wirklich Leute im Institut mit kleinen Kindern: Die Kita hat mal wieder zu. Und was sollen sie machen? Man kann so ein Kleinkind ja nicht irgendwie sich selbst überlassen.

Marco Herack:

Was steckt denn in dem Begriff der Arbeitszeitpolitik?

Bettina Kohlrausch:

Wir hatten Sara Weber, die dieses Buch geschrieben hat: Die Welt geht unter und ich muss trotzdem arbeiten. Wo sie eigentlich, ausgehend von dem Phänomen dieses ‚quite quitting‘, die einfach mal besprochen hat, wie ihre Generation arbeiten

möchte. Aber eigentlich geht es ja generell darum, also, wie wollen Menschen eigentlich arbeiten?

Und dazu gehört einfach eine andere Arbeitszeitpolitik. Und auch wenn es erst mal widersprüchlich klingt, glaube ich, dass eine der Voraussetzungen dafür ist, dass Frauen mehr erwerbstätig sind. Jetzt war ich selber schon wieder sprachlich so unpräzise. Wir reden von Arbeit und meinen Erwerbsarbeit. Es gibt aber natürlich auch die unbezahlte Sorgearbeit. Und es ist ja nicht so, dass Frauen weniger arbeiten. Sie arbeiten nur einfach weniger bezahlt. Männer arbeiten mehr bezahlt. Und wenn wir sozusagen die bezahlte Arbeit anders aufteilen wollen oder wollen, dass Frauen mehr leisten, dann müssen wir irgendwie darüber reden, wer die Sorgearbeit macht. Und es ist einfach Unsinn zu glauben, dass der Verweis auf Kinderbetreuung das Problem gelöst hätte.

Und ich glaube, ohne eine andere Vorstellung von Vollerwerbsarbeitszeit. Also sprich Arbeitszeitverkürzung, haben Familien schlicht nicht die Spielräume, wirklich mal auszuhandeln, wie wollen wir es eigentlich machen? Wie kommen wir zu einer fairen Verteilung der Sorgearbeit? Das ist aber die Voraussetzung dafür, dass Frauen mehr arbeiten. Es nimmt aber natürlich auch Druck aus den Familien, die ja wirklich ziemlich belastet sind. Das sehen wir auch immer wieder in unseren Studien. Und gleichzeitig ist es aber auch natürlich, also wir reden ja über so was wie Zeitsouveränität, also wirklich in den Betrieben zu gucken.. das finde ich übrigens auch in dem Buch von Sara Weber ganz schön, wie sie so beschrieben hat, dass auch Berufe, bei denen man denkt, es geht eigentlich gar nicht. Bäcker zum Beispiel. Da ist so ein Beispiel, ein Bäcker, der halt gesagt hat: Nee, also ich stehe so nicht mein Leben lang nachts um 1 Uhr auf und arbeite dann. Aber ich liebe es zu backen und hat dann einfach sozusagen sein Angebot reduziert. Und bestimmte Sachen gibt es dann halt erst ab 10 Uhr und nicht schon morgens und dann macht er halt ein bisschen später auf. Und es funktioniert. Also das heißt, auch in den Betrieben nachzudenken, können wir vielleicht auch, wo im Schichtsystem gearbeitet wird, alle zusammen mit einem anderen Arbeitszeitregime, mit weniger mehr schaffen in weniger Zeit, weil wir bestimmte unsinnige Sachen weglassen. Also einfach auch in den Betrieben Arbeitspolitik zu machen, die am Ende mehr Spielräume und mehr Lebensqualität für die Beschäftigten schafft.

Marco Herack:

Aber das ist ja etwas, was man als Unternehmer eigentlich auch schon aus Selbstinteresse immer tun sollte, würde ich jetzt mal sagen.

Bettina Kohlrausch:

Eigentlich schon. Interessanterweise passiert das ja relativ selten. Also diese Vorzeigeunternehmen, die dann die vier Tage Woche eingeführt haben, weil sie irgendwie

ihre unsinnigen Sitzungen irgendwie effizienter organisieren oder so. Da ist es ja in der Regel tatsächlich immer auch wirklich im Konsens, inklusive den Chefs sozusagen, umgesetzt worden. Ich verstehe auch schon, dass das natürlich in manchen Kontexten schwieriger ist, aber eigentlich sollte das auch im Interesse der Unternehmen sein. Man muss ja auch sagen, das Absurde ist ja, dass einerseits die Arbeitgeber sich ja hinstellen: Alle wollen nicht mehr arbeiten, wir müssen immer alle mehr arbeiten. Fakt ist aber natürlich, das sozusagen in dem individuellen Wettkampf um die Beschäftigten ich schon glaube, dass halt Arbeitszeitregime, das den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenkommt, erstmal ein Wettbewerbsvorteil ist, um gute Leute anzuwerben, sie zu halten, aber natürlich auch sozusagen schonend mit ihnen umzugehen.

Also wenn man möchte, dass die bis 70 arbeiten, wo ich gegen bin, aber dann muss man ja auch darüber nachdenken, wie sieht eigentlich ein gesundheitsfreundlicher Arbeitsplatz aus? Also ich bin wirklich gegen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Aber selbst wenn man darüber nachdenkt, wie kriegen wir mehr Leute bis zur Rente? Interessanterweise, das haben wir auch mal befragt, machen das echt relativ wenig Betriebe. Also ich weiß auch nicht. Ich weiß nicht, wieso. Da muss man das Psychologen fragen. Es ist irgendwie ein bisschen widersinnig.

Marco Herack:

Wahrscheinlich sind halt wenig, zum Beispiel 70 Jährige da, die in Führungspositionen sind und sich darüber dann den Kopf zerbrechen, wie man ein Arbeiten ermöglichen kann. Und wenn, dann sitzen sie im Büro und haben es nicht so schwer, während dann andere unten irgendwelche tonnenschweren Sachen schleppen. Das könnte ein Ansatzpunkt sein.

Bettina Kohlrausch:

Also man muss ja eigentlich mit den 30 und 40-jährigen pfleglich umgehen, wenn man möchte, dass sie bis 65, 67 durchhalten.

Marco Herack:

Aber vorausschauende Politik haben wir ja auch nicht. Also von daher zieht sich das Thema so durch.

Bettina Kohlrausch:

Plötzlich ist es passiert und keiner wusste, wie es kommen konnte.

Marco Herack:

Dazu würde in diesem Bereich, deswegen war das eigentlich jetzt eine ganz gute Überleitung, auch die Migration fallen. Weil das ist ja auch etwas, da kann man nicht

einfach sagen: So, jetzt holen wir die aber alle rein, weil jetzt braucht man sie. Das sind ja auch Prozesse, die über mehrere Jahre mindestens anlaufen müssen.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Und ich glaube das Gesetz hieß Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Durch die Veränderung der Gesetzeslage gab es also A) diese Option des Spurwechsel und B) wirklich eine Veränderung der Anerkennung von Abschlüssen. Und da hat uns Frau Bushanska, vom BIBB, was ich auch echt interessant fand, einfach mal so einen Überblick gegeben. Und was ich vor allen Dingen mitgenommen habe: Es ist immer noch wahnsinnig kompliziert. Es gibt Berufe, wo es besonders schwierig ist, was natürlich auch Sinn macht in der Pflege und im medizinischen Bereich. Theoretisch kann natürlich jeder Arbeitgeber einstellen, wen er will, außer in solchen Berufen. Aber diese Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen funktioniert immer noch nicht ausreichend gut. Es ist einfach schwierig. Und ich glaube, dass ein bisschen auch so ein Kulturproblem in Deutschland. Also wir haben ja einen sehr beruflich orientierten und strukturierten Arbeitsmarkt. In Deutschland waren Berufszertifikate immer schon wichtiger für eine gute Positionierung auf dem Arbeitsmarkt als in anderen Ländern. Das hat sozusagen zwei Funktionen. Das schützt natürlich Beschäftigte. Also dafür hat Deutschland eigentlich immer schon auch Menschen unterhalb eines akademischen Abschlusses ganz gute Angebote gemacht mit diesem Facharbeiterstatus. Wer die aber eben nicht hat, ist auch wirklich noch mal stärker ausgeschlossen vom Arbeitsmarkt. Und da muss man einfach schon überlegen, wie kann man das ändern?

Also, was ich interessant fand, wir hatten dann auch noch mal einfach Befunde aus oder Betriebsrätebefragungen, wie viele Betriebsräte es mit Migrationshintergrund es eigentlich gibt. Da stellt sich schon raus: Wenig, aber es gibt sie. Und das hat uns zu so einer Grundsatzdebatte noch mal gebracht. Wenn wir jetzt die Migration in den Arbeitsmarkt haben und da irgendwie es nicht gelingt, da auch den Beschäftigten, die dann kommen, über Anerkennung von Abschlüssen oder Einbindung in gute Arbeitsmarktstrukturen, sozusagen auch gute Arbeitsbedingungen zu organisieren, dann schwächt das auch wieder die Gegenmacht. Weil man dann ein großes Heer von vermeintlich unqualifizierten Beschäftigten hat, die es ja gar nicht sind. Auf die Arbeitgeber dann zurückgreifen können und die sozusagen für wenig Lohn zu beschäftigen. Also erstens würde das unser Fachkräfteproblem nicht lösen und zweitens kann das ja nicht das Ziel sein.

Es geht gar nicht darum, möglichst viele Leute ins Land zu holen. Es geht sozusagen darum, denen, die kommen und die auch schon da sind, sozusagen deren Potenziale gut zu nutzen und denen gute Angebote zu machen und deren Qualifikationen eben wirklich auch für unseren Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

Und da war natürlich eine Diskussion, das fand ich auch noch mal, das hatte Katharina Spieß am Anfang gesagt. Bei den Menschen, die aus der Ukraine kommen, da hatte sie tatsächlich auch so eine Sonderstudie, dass schon auch ein großer Teil von denen, aber natürlich nicht alle für sich selber hier eine Bleibeperspektive sieht. Was ja eine Voraussetzung dafür ist, dass die auch sozusagen bereit sind, sich hier in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Aber viele eben nicht. Und da muss man auch noch mal sehen, welche Funktion hat denn sozusagen der Schutz von Geflüchteten? Also da geht es ja nicht um unseren Arbeitsmarkt, sondern es geht darum, dass die aus einem Land kommen, in dem Krieg herrscht und dass sie hierher erstmal gekommen sind, und das soll auch so sein, um Schutz zu suchen. Und dass die dann unter Umständen auch wieder zurückgehen, um eben die Ukraine aufzubauen, ist ja auch erstmal gut und richtig so. Da muss man, glaube ich, auch ein bisschen aufpassen.

Marco Herack:

Ja, da sind ziemlich harte Fragen, vor denen man da steht. Weil Flüchtlinge, vor allen Dingen Kriegsflüchtlinge, da gibt es sogar Studien drüber, wenn ich mich recht erinnere, aber auch anekdotische Evidenz, wenn man mit den Leuten redet: Die glauben sehr stark daran, dass sie bald wieder zurück können.

Bettina Kohlrausch:

Ja, würden wir ja auch.

Marco Herack:

Selbst dann, wenn es nicht wahrscheinlich ist. Und das ist natürlich, wenn man das so auf der psychologischen Ebene betrachtet, halt eine Schwierigkeit, dann, wenn man in so einem Status ist, sich in gewissem Sinne zu integrieren. Und Migrationspolitik ist ja auch immer Integrationspolitik.

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Marco Herack:

Das dürfen wir da auch nicht vergessen. Und da muss man dann Wege finden, einmal diese Sachen zu überwinden. Also wenn man dann glaubt, in einem Jahr gehe ich doch eh wieder weg, warum soll ich jetzt hier anfangen mit Deutsch lernen oder in einen Job da rein zu gehen und mich nach oben zu arbeiten. Ist ja bald vorbei. Aber das andere ist ja, wenn man ganz gezielt Fachkräfte reinholt aus anderen Ländern. Auch da braucht man so eine Art Integrationsnetz, das die Leute nicht nur reinholt, sondern auch auffängt und sie so ein bisschen durch die deutschen Institutionen führt und sie so ein bisschen ins Land reinbringt. Weil sonst sind die schnell wieder weg, wie wir sehen. Da gibt es ja viele Berichte darüber, dass Deutschland da sehr unfreundlich ist zu den Leuten.

Bettina Kohlrausch:

Das kommt halt noch hinzu. Also wir sind wirklich nicht das einzige Land, das Fachkräfte sucht. Und es gibt Länder, die sind einfach attraktiver. Was ich auch interessant fand. Einer der Panelisten hat noch mal auch jetzt wirklich über Geflüchtete berichtet. Er hat gesagt, sozusagen mit jedem halben Jahr, den das Aufnahmeverfahren länger dauert, bis sie dann letztlich eben überhaupt arbeiten dürfen, verringert sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie es tatsächlich dann tun. Und er hat gesagt, das ist sozusagen die psychologische Belastung, die sich auswirkt auf die Fähigkeit, sich dann am Ende auch in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ich kann mir das auch konkret persönlich vorstellen, wenn man so ein extrem unangenehmes, langwieriges Prüfverfahren hat. Fühlt man sich natürlich auch nicht zwingend wirklich willkommen. Und dann zu sagen: So, hupsi, toll, jetzt hast du deine Arbeitserlaubnis. Jetzt integriere dich hier mal. Nachdem einem sozusagen das Land erst mal über einen sehr langen Zeitraum signalisiert hat, ob wir dich hier wirklich haben wollen und ob wir dir jetzt wirklich glauben. Also, das wollen wir erst noch mal sehen. Das ist ja irgendwie auch logisch. Das heißt, da irgendwie auch für die Betroffenen wirklich Verfahren zu finden, die nicht so psychologisch belastend sind, scheint auch wirklich relevant zu sein. Also da gibt es noch eine ganze Menge zu tun.

Marco Herack:

Und wir wissen das alle schon seit Jahren. Das ist jetzt nichts Neues.

Bettina Kohlrausch:

Ich finde es auch immer schwierig. Wir hatten das ja eben am Beispiel der Geflüchteten aus der Ukraine, dass jetzt wirklich nur unter diesem Fachkräftenaspekt zu besprechen. Weil Menschen, die nach Deutschland flüchten, kommen erstmal hierhin, weil sie ein Recht auf Asyl haben. Und das nehmen sie in Anspruch. Das ist ja jetzt erstmal sozusagen ihr Anliegen und ihr Hauptrecht. Und natürlich wäre es gut, wenn Sie hier arbeiten können, auch für Sie. Aber das geht jetzt erst mal darum, dass Sie den Schutz kriegen, auf den Sie ein Recht haben.

Marco Herack:

Dann haben wir noch einen letzten großen Part gehabt: Bildung. Du hast ja vorhin schon mal 2,6 Millionen Menschen erwähnt, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss haben. Was irre viel ist.

Bettina Kohlrausch:

Ist auch echt noch mal krass gestiegen. Deutschland ist immer so stolz auf sein Bildungssystem, auf sein Ausbildungssystem. Das waren immer so knapp 14 %, das ist

schon nicht so wenig oder 13%. Aber es ist jetzt echt noch mal gestiegen. Ich nehme mal an, es hat auch was mit Corona zu tun, aber ich würde sagen, da sind Potenziale.

Marco Herack:

Und dann haben wir ja noch diesen zweiten Part Weiterbildung. Also das ist ja einmal die Ausbildung, die Grundlage quasi und dann die dauerhafte Weiterbildung. Reden wir auch schon seit Ewigkeiten drüber. Das lebenslange Lernen war, glaube ich, sehr lange ein Schlagwort dazu.

Bettina Kohlrausch:

Ja, also das war schon irgendwie, als ich und das ist leider länger her, als ich manchmal selber glauben möchte, jung war: So in eurer Generation.. Also die Halbwertszeit des Wissens wird immer kürzer. Das war so der Standard. Ja, also das heißt, wir müssen ständig neu lernen, und was wir mal gelernt haben, wird schnell an Bedeutung verlieren, sozusagen an Relevanz. Ja, aber es ist immer noch so.

Marco Herack:

Ja, wobei ich das immer ein bisschen schwierig fand in der Betrachtung, weil man natürlich mit dem, was man lernt, ja tatsächlich so eine Grundlage hat. Und dann erfolgt sehr viel Weiterentwicklung auf dieser Grundlage, also auch bei der Technik. Also dass man schon auch da schlichtweg weniger Aufwand hat, damit zu laufen, als jedes Mal alles neu zu lernen, was das ja so suggeriert.

Bettina Kohlrausch:

Ich glaube, da ist man auch inzwischen wieder ein bisschen von weg, sondern es geht eher eine Weiterentwicklung von Berufen.

Marco Herack:

Ja, aber habt ihr denn das Gefühl gehabt, dass da sich was getan hat?

Bettina Kohlrausch:

In der Abschlussdebatte war das natürlich auch ein großes Thema, in der politischen Abschlussdebatte. Und ich würde sagen: Nein. Also wir haben nach wie vor eine Weiterbildungsbeteiligung, die sich sehr strukturiert entlang der üblichen Merkmale, nach dem sich Zugang zu Bildung eben strukturiert. Also die, die eh viel haben, die machen auch Weiterbildung und die, die es eigentlich dringend bräuchten, eben weniger.

Es gibt dann so ein paar Konflikte sozusagen immer auch, die sehr schon fast tradiert sind mit den Arbeitgebern. Das eine ist natürlich die Frage: Brauchen wir eine

individuelle Bildungszeit? Da würde ich sagen, ja, brauchen wir. Die Arbeitgeber sagen immer, wir machen ja schon irre viel Weiterbildung bei uns in den Betrieben. Aber das ist dann häufig eben eher informelle, kurze Weiterbildung, Einführung einer neuen Software. Es gibt auch Studien, da wird selbst die Brandschutzübung als Weiterbildung gewertet. Aber das bringt den Leuten jetzt ja nicht wirklich was auf dem Arbeitsmarkt, wenn sie den Brandschutz beherrschen.

Also insofern muss man da auch noch mal genauer gucken, was ist eigentlich Weiterbildung? Ich glaube, die Weiterbildung, die wirklich auch Pfadwechsel in den Berufen möglich macht. Die ist jenseits dieser Aufstiegsweiterbildung nicht wirklich gut strukturiert. Und insofern muss auf jeden Fall noch viel passieren. Also das eine ist sozusagen, stärkt man auch die individuellen Ziehungsrechte. Das finde ich richtig. Wir haben jetzt dieses Qualifizierungsgeld, also es ist letztlich die Logik von Kurzarbeit, aber eben um die dann gezielt für Qualifizierung zu nutzen. Das setzt voraus, dass auf betrieblicher Ebene ein Bewusstsein dafür gibt. Es wird nicht genügend weitergebildet. Und ich glaube, es gibt auch noch nicht ausreichende Strukturen, die sicherstellen, dass Beschäftigte sich weiterbilden können.

Ein zentraler Kampfbegriff oder nicht Kampfbegriff, sondern auch umkämpftes Instrument ist eben diese individuelle Bildungszeit. Die auch wirklich länger sein soll und Menschen die Möglichkeit geben soll, sich individuell weiter zu qualifizieren, wenn sie vielleicht auch merken, in diesem Betrieb wird das nicht mehr lange so weitergehen, weil auch wenn es jetzt im Betrieb nicht so wahrgenommen wird, dass eigentlich hier kein Geschäftsmodell ist, was in der Zukunft trägt. Das ist natürlich in Zeiten der Transformation eine Situation, die immer wieder vorkommen kann. Und das ist wichtig, glaube ich, da die Rechte der Beschäftigten auch zu stärken und nicht nur zu ermöglichen, Weiterbildungskonzepte auf betrieblicher Ebene umzusetzen, obwohl das natürlich auch extrem wichtig ist.

Marco Herack:

Ist das nicht auch so ein Bereich, der grundsätzlich bisschen unstrukturiert sein muss, weil der auch dann doch irgendwie sehr viel mit Eigeninitiative zu tun hat? Und wollen und sich darum kümmern und das halt nicht von außen so richtig organisiert werden kann, sondern eher befördert werden muss.

Bettina Kohlrausch:

Das Problem ist, dass es eben jetzt so ist, dass viele Leute, die wir gerne in Weiterbildung hätten, nicht ausreichend an Weiterbildung teilnehmen. Und ich glaube, das hat auch was damit zu tun, dass es so unstrukturiert ist, weil die Zertifikate zum Beispiel, die wir in der beruflichen Bildung haben, natürlich auch Orientierung geben. Über den Wert der Qualifizierung, die da angeboten wird. Den Beschäftigten, aber auch den Arbeitgebern. Und ein solche Entsprechung haben wir natürlich im Seg-

ment der Weiterbildung nicht. Also wir haben ja wirklich sehr viel standardisiert. Die Ausbildung zum Maurer oder Maurerin ist ja eigentlich bundesweit gleich. Also es gibt natürlich Qualitätsunterschiede, aber es ist in den Ausbildungsverordnung schon sehr standardisiert. Und ich glaube, man müsste darüber nachdenken, wie man zumindest so auf der Ebene, in der man bestimmte Berufe dann weiterentwickelt, angepasst an die Transformation, nicht auch da wirklich standardisiertere Weiterbildungsformen entwickelt, die dann eben auch erst diesen Signalwert auf dem Arbeitsmarkt haben können, weil man eben weiß, sozusagen, was die Leute wirklich gelernt haben. Und es auch für die Beschäftigten natürlich eine Orientierung ist, weil die wiederum wissen, welchen Wert das dann hat. Weil ich glaube, dass es auch ein Problem ist, dass die Leute einfach nicht wissen, was denn eigentlich jetzt Sinn macht.

Marco Herack:

Vor allen Dingen aus dem heraus, was sie tun, vielleicht auch Sinn macht, ne? Also so.. Wohin kann ich mich auch mit einer gewissen Leichtigkeit vielleicht auch weiterentwickeln? Das heißt, insgesamt, wenn du auf die Veranstaltung schaust, warst du zufrieden.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Marco Herack:

Du bist jetzt natürlich die die perfekte Ansprechpartnerin für diese Frage.

Bettina Kohlrausch:

Aber ich fand das wirklich auch stimmungsmäßig sehr schön und hatte das Gefühl, es war wirklich eine Runde Veranstaltung. Wir haben es ja ein bisschen anders gemacht als die letzten Male, weil wir uns mehr Zeit genommen haben. Also wir hatten zwei große Vorträge, die ich beide wirklich gut fand. Dann hatten wir für die Panel zwei Stunden Zeit, wo sehr intensiv inhaltlich gearbeitet wurde. Dann hatten wir so ein bisschen eine feuilletonistische Betrachtung mit der Lesung, mit dem Gespräch mit der Sara Weber. Und dieser größere Schwerpunkt auch auf wirklich inhaltliche Arbeit, wo ja auch ganz viel Input wirklich von der Forschung in unserem Institut reingeflossen ist. Das fand ich sehr gut. Ganz am Anfang hatten wir diesen Input von, von Professor Spieß und darauf gab es dann auch so einen kleinen Kommentar. Also was bedeutet das jetzt im Hinblick auf Gegenmacht von Thorsten Schulten, Martin Behrens zum Beispiel aus unserem Institut, so dass ich das Gefühl hatte, dass es uns diesmal wirklich gut gelungen ist, auch unsere Forschung mit der anderen zu vernetzen und zueinander in Beziehung zu setzen. Und das hat mir gut gefallen.

Marco Herack:

Und worum geht es nächstes Jahr?

Bettina Kohlrausch:

Weil wir am Ende des Tages das Ja doch gemeinsam entscheiden und erst morgen uns treffen, wissen wir es noch nicht. Aber ehrlich gesagt, meine Präferenz wäre... Ich kann es ja verraten, dann können wir gucken, ob es geklappt hat. Wir denken tatsächlich sehr, sehr ernsthaft über Verteilungsfragen nach, weil ich glaube, das steht irgendwie auf der Agenda. Seit dem Bundesverfassungsurteil noch mal mehr als vorher.

Marco Herack:

Wer jetzt unseren Podcast hier öfter hört und dir in den sozialen Medien folgt, den dürfte dieses Thema jetzt nicht so überraschen.

Bettina Kohlrausch:

Es ist mir ein Anliegen. Ja.

Marco Herack:

Dass deine Präferenz darauf liegt.

Bettina Kohlrausch. Ich danke dir für das Gespräch.

Bettina Kohlrausch:

Ich danke dir.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann freuen wir uns, wenn ihr uns auf X, dem ehemaligen Twitter, antickert: @boeckler:_de. Und ihr könnt uns natürlich auch eine Email schreiben: systemrelevant@boeckler.de. Also Fragen, Anregungen, Unmut oder auch Verbesserungsvorschläge sendet sie uns. Ich war hier heute im Hotel und habe ein neues Audiointerface ausprobiert. Das mag noch nicht hundertprozentig richtig eingestellt gewesen sein, aber falls da jemand nicht so ganz glücklich mit war, daran könnte es gelegen haben. Ich freue mich da auch gerne über den Hinweis. Vielen Dank fürs Zuhören, Euch eine schöne Zeit. Bis bald. Tschüss.

Bettina Kohlrausch:

Tschüss!